



ANNEXES

CCE 2015 - 1150

Rapport technique



Annexes au Rapport technique 2014 du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial

03.06. 2015

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 Messieurs Jonathan Janlin, Hendrik Nevejan et Stephen Renders (chapitre 1), Mesdames Elisa Decaluwe, Hélène Janssens et Fanny Robette et Messieurs Luc Denayer, Kris Degroote et Michael Rusinek (chapitre 2), Madame Céline Mouffe (chapitre 3 et coordination générale), Mesdames Hélène Van Kerrebroeck et Siska Vandecandelaere (chapitre 3) et Madame Florence Meessen (chapitre 4 et partie relative à l'écart salarial entre les femmes et les hommes).

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 Mesdames Boudry, Buydens, Brumagne, Druant, Goeders, Heuse, Nautet, Rigo, Rubbrecht, Swartenbroekx, Zachary et Zimmer et Messieurs Acx, Cornille, Crevits, Delhez, Detombe, De Keyser, Famerée, Luppens, Modart, Stragier, Van Cauter et Van Meensel (Banque nationale de Belgique), Messieurs Boosten et Ravet (Belspo), Madame Laloy et Messieurs Bogaert, Bossier, Dobbelaere, Englert, Hendrickx, Masure, Van Horebeek et Stockman (Bureau fédéral du Plan), Madame Verhoeve et Messieurs Kranendonk et den Ouden (Centraal Planbureau), Madame Denis (Commission européenne), Monsieur Barrat (DARES), Madame Kotecka (Eurostat), Madame Wanger (IAB), Monsieur Daubaire (Ministère de l'Economie et des Finances, France), Messieurs Boulhol, Fuentes, Jarrett, Kierzenkowski, Sorbe et Zwart (OCDE), Madame Piette et Messieurs Dmitrevsky et Vets (ONSS), Messieurs De Vos, Beca, Van Nuffel et Vermeeren (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale), Messieurs Halleux, Jorgens et Valenduc (SPF Finances), Monsieur Vosen (RWI), Monsieur Mont (Représentation permanente auprès de l'OCDE), Mesdames Depickere, Geenens et Termote et Messieurs Dawagne et Vermeulen (SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie, Statistics Belgium), Madame Ortiz (IEFH), pour leur bienveillante collaboration au rapport.

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

La responsabilité du Rapport est entièrement assumée par le secrétariat.

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 traduction, de mise en page finale et d'impression.

Tables de matières

1	Contexte macroéconomique	9
1.1	Description PIB	10
1.2	Explication de la dynamique de croissance 1996-2013	12
2	Formation des salaires	21
2.1	Introduction	22
2.2	Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les pays de référence	22
2.2.1	Allemagne	22
2.2.2	Pays-Bas	26
2.2.3	France	28
2.3	Évolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale en Belgique	32
2.3.1	Le partage de la richesse, élément du contexte de la négociation salariale en Belgique	32
2.3.2	Évolution récente des salaires en Belgique	62
3	Compétitivité structurelle	69
3.1	Transformation structurelle de l'économie	70
3.2	Trois processus pour guider la transformation dans la bonne direction	74
3.2.1	Innovation	74
3.2.2	Entrepreneuriat	77
3.2.3	Internationalisation	81
3.3	Quelques leviers de soutien aux processus créatifs	83
3.3.1	Cohérence entre les niveaux de pouvoir et les domaines politiques	83
3.3.2	Le bon fonctionnement des marchés de produits et de services	84
3.3.3	La nécessité d'une culture globale de l'innovation	90
3.3.4	Disponibilité de capital humain	91
3.3.4.1	La formation tout au long de la vie comme élément clé de la stratégie européenne	91
3.3.4.2	Formation initiale	92
3.3.4.3	Plusieurs types de formation professionnelle pris en compte	94
3.3.4.4	Trois objectifs de la formation professionnelle	95
3.3.4.5	Formation professionnelle en entreprise: Eléments de comparaison internationale	96
3.3.4.6	La formation professionnelle en entreprise en Belgique	103
4	Emploi	113
4.1	Evolution de l'emploi, en Belgique et dans les trois pays voisins	115
4.1.1	Depuis 1996	115
4.1.2	Depuis 2007	123
4.2	Chômage et groupes à risque	125
4.3	Un taux d'emploi encore loin de l'objectif EU 2020	128
	L'écart salarial entre les femmes et les hommes	130
	Contexte	131
	Comprendre le phénomène : des chiffres	131
	Comprendre le phénomène : des mécanismes	135

6 Annexes	139
6.1 Annexe au chapitre « Contexte macroéconomique »	140
6.2 Annexes au chapitre « Formation des salaires »	141
6.2.1 Impact du passage au SEC 2010 sur le coût salarial horaire	141
6.2.2 Décomposition de la croissance du coût salarial horaire et de la productivité du travail en effet prix et effet réel par sous-période.....	146
6.2.3 Annexes de la section (para)fiscalité	147
6.2.4 Annexes à la partie « Evolution du pouvoir d'achat des particuliers »	153
6.3 Annexes à la partie « Formation » du chapitre « Compétitivité structurelle »	155
6.4 Annexes au chapitre « Emploi »	157
6.4.1 Evolution des minijobs en Allemagne.....	157
6.4.2 Evolution de l'emploi, 1996-2013.....	161
6.4.3 Données titres-services : précisions méthodologiques, évolution récente et en volume.....	162
6.4.4 Evolution de l'emploi par qualification.....	165
6.4.5 Evolution de l'emploi depuis 2007	166
6.4.6 Stratégie EU2020	167
6.5 Annexes à la partie relative à l'écart salarial entre les femmes et les hommes	168

Liste des graphiques

Graphique 1-1 : PIB par habitant à parité de pouvoir d'achat, 1996-2013*	10
Graphique 1-2 : Évolution des dépenses primaires par catégorie, de 1996 à 2013 incluse, en point de pourcentage du PIB	16
Graphique 1-3 : Le solde courant en Belgique et dans plusieurs pays de référence et la balance commerciale belge, 1996-2013 (en % du PIB, selon la balance des paiements)	18
Graphique 1-4 : Exportations totales, importations et exportations de valeur ajoutée et demande intérieure en Belgique et en France, 1996-2009 (% du PIB)	19
Graphique 2-1 : Evolution du salaire horaire en Allemagne, ensemble de l'économie.....	23
Graphique 2-2 : Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas, ensemble de l'économie	27
Graphique 2-3 : Evolution du salaire horaire en France, branches marchandes non-agricoles	30
Graphique 2-4 : Impôts totaux (y compris les cotisations de sécurité sociale) et recettes totales en pourcentage du PIB, Belgique, 1996-2014.....	34
Graphique 2-5 : Décomposition du taux d'imposition implicite de taxation sur le travail entre ITR IPP, cotisations patronales et cotisations personnelles, 1996-2012, ensemble de l'économie.....	36
Graphique 2-6 : Taux d'imposition implicite des cotisations patronales (échelle de droite) et réductions de cotisations patronales en pourcent de la masse salariale privée (échelle de gauche).....	37
Graphique 2-7 : Subventions salariales en % de la masse salariale, Belgique, 1996-2013, secteur privé	42
Graphique 2-8 : Évolution de quatre taux d'imposition implicites relatifs au capital sur la période 1996-2012, ensemble de l'économie	48
Graphique 2-9 : Évolution du taux implicite de la consommation sur la période 1996-2012, ensemble de l'économie	51
Graphique 2-10 : Évolution de la part salariale.....	52
Graphique 2-11 : Niveau de part salariale, de coût salarial horaire et de productivité du travail.....	53
Graphique 2-12 : Décomposition de la croissance du coût salarial horaire (CSH) et de la productivité du travail en effet prix et effet réel. Taux de croissance moyens 1996-2012	54
Graphique 2-13 : Rentabilité du capital, taux de marge et ratio valeur ajoutée / stock de capital	57
Graphique 2-14 : Évolution du pouvoir d'achat (revenu disponible ajusté brut réel) des particuliers par habitant en Belgique et dans les pays voisins, 1996-2012.....	58
Graphique 2-15 : Part des avantages non récurrents liés aux résultats (en % du salaire brut ONSS, secteur privé).....	64
Graphique 3-1 : Structure de l'industrie manufacturière	71
Graphique 3-2 : Évolution de la valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière, SEC 1995 et SEC 2010	72
Graphique 3-3 : Dépenses de R&D des entreprises en pourcentage de la valeur ajoutée, chiffres observés et chiffres ajustés pour tenir compte de la structure industrielle, 2010.....	76
Graphique 3-4 : Indice TEA pour la Belgique et quelques pays de référence	79
Graphique 3-5 : Part de la Belgique dans le nombre total de projets entrants en BE, DE, FR et NL	81
Graphique 3-6 : % variation d'une année à l'autre de la part de marché à l'exportation.....	82
Graphique 3-7 : Indicateur RMP pour l'économie totale, 2013	86
Graphique 4-1 : Evolution de la durée annuelle moyenne du travail, ensemble de l'économie, salariés et indépendants..	118
Graphique 4-2 : Evolution de l'emploi, personnes, 2007 = 100	124
Graphique 6-1 : Nombre d'emplois minijobs (bas salaires + de courte durée), 1999 - 2013, moyennes annuelles.....	160
Graphique 6-2 : Evolution de la mesure "titres-services".....	164
Graphique 6-3 : Evolution du volume d'emploi (heures), salariés, 2007 = 100	166

Liste des tableaux

Tableau 1-1 :	Croissance du PIB et croissance démographique en Belgique et dans les pays de référence, 1996-2013 (croissance annuelle moyenne).....	11
Tableau 1-2 :	Croissance du PIB et composantes sous-jacentes, 1996-2007 (croissance annuelle moyenne)	12
Tableau 1-3 :	Croissance des logements (croissance annuelle moyenne) et taux d'épargne (annuel).....	14
Tableau 1-4 :	Croissance du PIB et composantes sous-jacentes, 2007-2013 (croissance annuelle moyenne)	15
Tableau 2-1 :	Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 1996- 2014	26
Tableau 2-2 :	Taux d'imposition implicites sur la consommation, le capital et le travail salarié : ensemble de l'économie 2012, (%)	35
Tableau 2-3 :	Taux d'imposition effectifs en fonction de différents profils, Belgique, 2013 (OCDE).....	38
Tableau 2-4 :	Taux d'imposition effectifs en fonction de différents profils, moyenne des 3, 2013	39
Tableau 2-5 :	Cotisations patronales ciblées traitées comme des subventions en SEC2010, Belgique, période 96-2013 secteur privé	40
Tableau 2-6 :	Évolution des subventions salariales en Belgique, réductions de cotisations patronales et personnelles, 1996-2013, secteur privé (millions euros)	41
Tableau 2-7 :	Subventions salariales, réductions de cotisations patronales et personnelles en pourcent de la masse salariale, Belgique, 1996-2013, secteur privé (taux de subventionnement).....	42
Tableau 2-8 :	Taux de subventionnement, secteur privé (S1-S13), millions euros.....	43
Tableau 2-9 :	Part salariale, taux de marge et impôts moins subventions à la production en % de la VA	56
Tableau 2-10 :	Composition du revenu disponible ajusté brut des particuliers et parts des composantes dans le PIB en Belgique et dans les pays voisins	59
Tableau 2-11 :	Ventilation de l'évolution réelle de la rémunération des salariés par habitant en Belgique et dans les pays voisins.....	60
Tableau 2-12 :	Ventilation de l'évolution réelle du revenu mixte brut par habitant en Belgique et dans les pays voisins	61
Tableau 2-13 :	Ventilation du revenu net réel de la propriété par habitant en Belgique et dans les pays voisins	61
Tableau 2-14 :	Impact des transferts nets sur le pouvoir d'achat en Belgique et dans les pays voisins	62
Tableau 3-1 :	Indicateurs UE - formation tout au long de la vie	92
Tableau 4-1 :	Evolution des agrégats du marché du travail, 1996-2013.....	115
Tableau 4-2 :	Evolution des agrégats du marché du travail, 2007-2013.....	117
Tableau 4-3 :	Evolution de l'emploi (millions d'heures) en Belgique, 1996-2013, par secteur d'activité	120
Tableau 4-4 :	Evolution de l'emploi par niveau de qualification, 1999-2012	122
Tableau 4-5 :	Evolution de l'emploi en Belgique, volume de travail, 2007-2013, par secteurs d'activité	125
Tableau 4-6 :	Jeunes, marché du travail et insertion : différents indicateurs.....	127
Tableau 5-1 :	Ecart salarial annuel et horaire, Belgique, 2007-2013.....	132
Tableau 5-2 :	Ecart salarial horaire, comparaison internationale, 2007-2013.....	133
Tableau 6-1 :	Synthèse concise de l'évolution des finances publiques corrigée des variations structurelles, pour la Belgique et les pays voisins, de 1996 à 2013 inclus.....	140
Tableau 6-2 :	Évolution du coût salarial horaire (CSH) et de ses composantes en Allemagne entre 1996 et 2011. Comparaison CN 2013 (en SEC95)-CN 2014 (en SEC 2010)	142
Tableau 6-3 :	Évolution du coût salarial horaire (CSH) et de ses composantes aux Pays-Bas entre 1996 et 2011. Comparaison CN 2013 (en SEC 95)- CN 2014 (en SEC 2010)	143
Tableau 6-4 :	Évolution du coût salarial horaire (CSH) et de ses composantes en France entre 1996 et 2011. Comparaison CN 2013 (SEC 95)-CN 2014 (SEC 2010)	143
Tableau 6-5 :	Évolution du coût salarial horaire (CSH) et de ses composantes en Belgique entre 1996 et 2011. Comparaison CN 2013 (SEC 95)-CN 2014 (SEC 2010)	144
Tableau 6-6 :	Évolution du coût salarial horaire (CSH) en Belgique et dans les pays de référence entre 1996 et 2011. Comparaison CN 2013 (SEC 95)-CN 2014 (SEC 2010)	145
Tableau 6-7 :	Décomposition de la croissance du coût salarial horaire (CSH) et de la productivité du travail en effet prix et effet réel dans les branches industrielles. Taux de croissance moyens 1996-2007 et 2007-2012.....	146

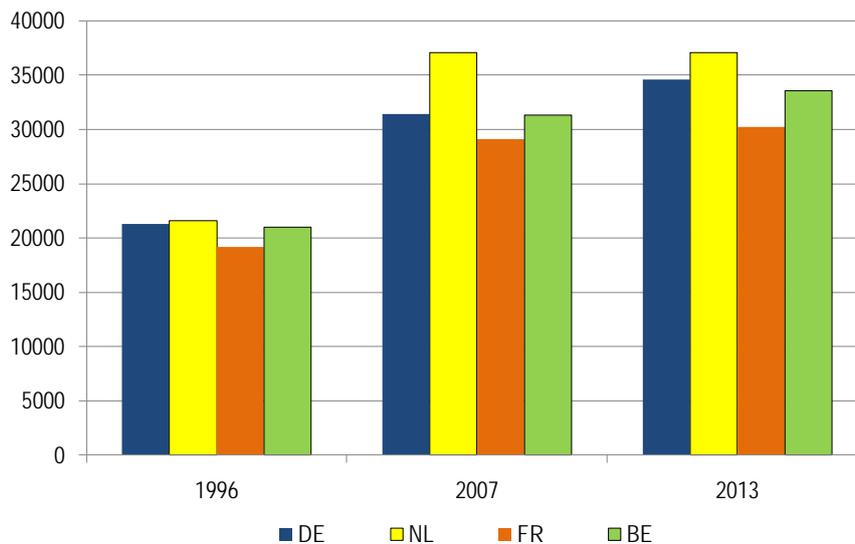
Tableau 6-8 :	Décomposition de la croissance du coût salarial horaire (CSH) et de la productivité du travail en effet prix et effet réel dans les branches non industrielles. Taux de croissance moyens 1996-2007 et 2007-2012.....	146
Tableau 6-9 :	Synthèse du fonctionnement d'un certain nombre de réductions de cotisations sociales patronales et personnelles au 1er janvier 2015.....	149
Tableau 6-10 :	Synthèse du fonctionnement des différents subsides salariaux, au 1er janvier 2015.....	150
Tableau 6-11 :	Réductions de cotisations patronales et subventions salariales en % de la masse salariale du secteur privé, 96-2013.....	151
Tableau 6-12 :	Augmentation du salaire net à prix constants de 1996 à 2013, au total et en conséquence des changements (para)fiscaux.....	151
Tableau 6-13 :	Évolution du taux d'imposition effectif en supposant que les salaires bruts n'ont suivi que l'inflation de 1996 à 2013 compris.....	152
Tableau 6-14 :	Composition du revenu disponible ajusté brut des particuliers et parts des composantes dans le PIB en Belgique et dans les pays voisins.....	153
Tableau 6-15 :	Ventilation de l'évolution réelle de la rémunération des salariés par habitant en Belgique et dans les pays voisins.....	153
Tableau 6-16 :	Ventilation de l'évolution réelle du revenu mixte brut par habitant en Belgique et dans les pays voisins..	153
Tableau 6-17 :	Ventilation du revenu net réel de la propriété par habitant en Belgique et dans les pays voisins.....	154
Tableau 6-18 :	Impact des transferts nets sur le pouvoir d'achat en Belgique et dans les pays voisins.....	154
Tableau 6-19 :	Fiscalité et parafiscalité des minijobs.....	157
Tableau 6-20 :	Emplois minijobs, 31 mars 2014.....	158
Tableau 6-21 :	Répartition des minijobs au sein des différentes branches NACE, situation au 31 mars 2014.....	159
Tableau 6-22 :	Contribution des minijobs à la croissance de l'emploi (2002-2013).....	161
Tableau 6-23 :	Evolution de l'emploi par branches, 1996 - 2013, personnes.....	161
Tableau 6-24 :	Evolution de l'emploi par branches, 1996 - 2013, volume.....	162
Tableau 6-25 :	Evolution de l'emploi en Belgique, personnes, 1996-2013, par secteurs d'activité.....	164
Tableau 6-26 :	Répartition de l'emploi par niveau de qualification, 1999.....	165
Tableau 6-27 :	Répartition de l'emploi par niveau de qualification, 2012.....	166
Tableau 6-28 :	Objectifs nationaux EU2020 et situation en 2013.....	167
Tableau 6-29 :	"Sous-objectifs" belges EU 2020 et situation en 2013.....	167
Tableau 6-30 :	Sources et définitions des données.....	168
Tableau 6-31 :	Décomposition Oaxaca-Blinder de l'écart salarial horaire, année 2011.....	169
Tableau 6-32 :	Nombre de diplômés et proportion de femmes, par domaine d'étude.....	169

1 Contexte macroéconomique

1.1 Description PIB

En raison du net recul des prix du pétrole et des denrées alimentaires, ainsi que de la faiblesse de l'économie, caractérisée par un chômage élevé et une surcapacité, l'inflation a chuté à un niveau exceptionnellement bas au cours des derniers mois. Elle a oscillé en 2014 entre 0,3 % aux Pays-Bas et 0,8 % en Allemagne. En revanche, sur la période 1996-2014, l'inflation annuelle moyenne a été la plus faible en Allemagne (1,5 %) et la plus élevée aux Pays-Bas (2,1 %).

Graphique 1-1 : PIB par habitant à parité de pouvoir d'achat, 1996-2013*



* L'unité de mesure est le pouvoir d'achat moyen de 1 euro dans l'UE-15.

Source : Eurostat

Pour les habitants moyens d'un pays, ce ne sont toutefois pas les prix à la consommation qui sont importants, mais bien le nombre de biens et de services qui peuvent être achetés en moyenne à partir de la production nationale. Cette mesure est exprimée au moyen du PIB par habitant à parité de pouvoir d'achat et il s'agit d'un bon indicateur du niveau de vie dans un pays. Ainsi, en 2013, le pouvoir d'achat par habitant était plus élevé en Allemagne et aux Pays-Bas qu'en Belgique mais moins élevé en France. Le même classement avait été enregistré en 1996 et 2007. Si l'Allemagne, les Pays-Bas et la Belgique affichaient environ le même pouvoir d'achat par habitant en 1996, les Pays-Bas disposaient en 2007 d'une avance considérable sur la Belgique et l'Allemagne. Une partie de cet écart avait disparu en 2013, tandis que la position de l'Allemagne s'était alors quelque peu améliorée. Nous reviendrons sur ces constats plus loin dans ce chapitre.

Le pouvoir d'achat par habitant représente ce qu'en moyenne chaque habitant d'un pays peut consommer à partir de la valeur ajoutée produite dans cette économie. Son évolution dépend de la somme de la valeur ajoutée et de l'évolution de la population. Nous allons voir ce qu'il en est pour les pays étudiés.

Au cours de la période 1996-2013, la différence entre les pays sous revue en termes de croissance du PIB s'est réduite (Tableau 1-1). Avec une croissance annuelle moyenne de 1,3 %, l'Allemagne a enregistré les moins bonnes performances.

La Belgique a connu, avec la France, la croissance démographique la plus élevée (moyenne annuelle de 0,57 % entre 1996 et 2013). Les Pays-Bas les suivent de près avec une augmentation de 0,46 %. En Allemagne, en revanche, la population s'est légèrement repliée.

Puisque l'évolution démographique ne peut pas expliquer les écarts de taux de croissance économique, elle a eu un impact majeur sur l'évolution du pouvoir d'achat par habitant dans les quatre pays durant la période considérée.

Tableau 1-1 : Croissance du PIB et croissance démographique en Belgique et dans les pays de référence, 1996-2013 (croissance annuelle moyenne)

	Croissance PIB réel			Croissance démographique annuelle moyenne		
	1996-2007	2007-2013	1996-2013	1996-2007	2007-2013	1996-2013
DE	1,7%	0,7%	1,3%	0,0%	-0,3%	-0,1%
NL	2,8%	-0,3%	1,7%	0,5%	0,4%	0,5%
FR	2,3%	0,1%	1,5%	0,6%	0,5%	0,6%
BE	2,4%	0,4%	1,7%	0,4%	0,9%	0,6%

Source : Eurostat

Afin de mieux comprendre la dynamique économique des pays sous revue, nous devons toutefois tenir compte de la grande récession, qui a provoqué une rupture entre la période 1996-2007 et les années suivantes. Les chiffres moyens de la période 1996-2013 camouflent par conséquent des différences de dynamique importantes au cours des deux sous-périodes, dans chacun des pays considérés mais aussi entre les différents pays. Ainsi, durant la première période, la croissance annuelle moyenne du PIB était inférieure de 0,7 point de pourcent (pp) en Allemagne par rapport à la Belgique, tandis qu'elle était plus élevée de 0,4 pp aux Pays-Bas. Durant la seconde période, le tableau est inversé, avec une croissance annuelle moyenne plus élevée de 0,3 pp en Allemagne par rapport à la Belgique et une croissance plus faible de 0,6 pp en moyenne aux Pays-Bas. L'économie néerlandaise a même connu un recul durant cette période, de 0,3 % par an en moyenne. L'économie française a enregistré une croissance légèrement moins favorable que l'économie belge au cours des deux périodes.

On observe donc une dynamique de croissance divergente entre la Belgique et les pays de référence durant les deux périodes. Nous tentons ci-après d'expliquer les principaux éléments des différences de croissance avec la Belgique, notamment en recourant aux notions développées par ailleurs dans le présent Rapport technique.

1.2 Explication de la dynamique de croissance 1996-2013

Tableau 1-2 : Croissance du PIB et composantes sous-jacentes, 1996-2007 (croissance annuelle moyenne)

	Allemagne	Pays-Bas	France	Belgique
Produit intérieur brut, ensemble de l'économie, en volume	1,7%	2,8%	2,3%	2,4%
Consommation				
Croissance, en volume	0,8%	2,1%	2,3%	1,6%
Contribution dans la croissance, en points de pourcent	0,5	1,1	1,3	0,9
Investissement				
Croissance, en volume	1,3%	3,0%	3,9%	3,3%
Contribution dans la croissance, en points de pourcent	0,3	0,6	0,7	0,7
Dépenses gouvernementales				
Croissance, en volume	0,8%	3,1%	1,4%	1,8%
Contribution dans la croissance, en points de pourcent	0,2	0,7	0,3	0,4
Exportation				
Croissance, en volume	8,2%	6,5%	5,0%	5,0%
Contribution dans la croissance, en points de pourcent	2,0	3,8	1,2	3,3
Importation				
Croissance, en volume	6,7%	6,5%	6,1%	4,7%
Contribution dans la croissance, en points de pourcent	1,6	3,5	1,3	2,9

Source : Eurostat (comptes nationaux)

Au cours de la période 1996-2007, la croissance économique allemande est plus faible qu'en Belgique et c'est aussi le cas par rapport aux autres pays de référence.

Par rapport à la Belgique, cette faible performance résulte de la faiblesse de l'augmentation de la demande intérieure, à laquelle l'ensemble des composantes (consommation privée, consommation des administrations publiques et investissement) a contribué. La contribution plus faible de la consommation des ménages, comme l'indique la partie du Rapport consacrée à l'évolution du pouvoir d'achat des particuliers, reflète la dynamique plus faible du revenu disponible et plus précisément de sa composante emploi. Cette dernière est analysée de manière plus détaillée dans le chapitre 4 du Rapport technique.

Cette évolution de l'emploi est due aux processus d'ajustement dans l'industrie manufacturière à la suite des problèmes de compétitivité allemande antérieurs à la période considérée (1996-2007), comme l'indique le chapitre 2 du Rapport technique. Quant à l'évolution de l'emploi dans les services, elle reflète la faible croissance économique générale.

Une autre explication à la faiblesse de la croissance allemande provient de la faiblesse des dépenses de consommation de l'administration publique. L'Allemagne a la plus faible contribution des quatre pays analysés (0,2 pp). Cela s'explique par la politique budgétaire allemande au cours de ces années (voir encadré ci-dessous).

L'orientation budgétaire en Belgique et dans les pays voisins depuis 1996

Pour pouvoir juger de l'« orientation » des finances publiques en Belgique et dans les pays voisins depuis 1996, nous examinons ici les évolutions *corrigées des variations conjoncturelles* suivant la méthode de la Commission européenne. Le Tableau 6-1 figurant en annexe donne à ce propos une synthèse concise pour la période de 1996 à 2013 incluse. Comme dans le reste du présent chapitre, nous avons scindé cette période en deux sous-périodes, à savoir avant et après l'année charnière 2007.

Pour la période s'étalant de 1996 à 2007 incluse, nous constatons une orientation budgétaire clairement expansive en Belgique, en France et aux Pays-Bas. Le solde primaire, en pourcentage du PIB potentiel, s'y est en effet nettement réduit selon le même ordre de grandeur : -2,5 % du PIB potentiel en France, -2,6 % en Belgique et aux Pays-Bas. Les marges créées par la baisse des taux d'intérêt ont été utilisées à cet égard. La forte baisse des taux d'intérêt y a largement contribué, ce qui s'est traduit par une diminution dudit taux d'intérêt implicite de la dette publique¹ (voir Tableau 6-1). Ceci a déjà permis à la Belgique et aux Pays-Bas de mener une politique budgétaire expansive sans que la dette publique (en pourcentage du PIB) ne s'accroisse, bien au contraire. Le taux d'endettement s'est nettement contracté durant cette période, de resp. 43,1 % et 28,8 % du PIB. En France, les taux d'intérêt ont cependant enregistré une moins forte diminution, l'orientation budgétaire expansive donnant par conséquent lieu à un creusement du déficit de financement (+1,6 % du PIB potentiel) et de la dette publique (+6,1 % du PIB). Il convient par ailleurs de souligner que l'orientation budgétaire expansive a été mise en œuvre différemment. Si, en Belgique et en France, elle a principalement pris la forme d'une augmentation des dépenses primaires (resp. +2,4 % et +2,2 % du PIB potentiel), elle s'est plutôt exprimée aux Pays-Bas par une diminution des recettes (-2,0 % du PIB potentiel). Néanmoins, la consommation publique a connu la plus forte hausse aux Pays-Bas en raison d'une augmentation considérable des dépenses au titre des prestations sociales en nature, et elle y a donc davantage contribué à la croissance économique. Ceci a en effet été rendu possible par des glissements entre les différents postes de dépenses².

En revanche, les finances publiques en Allemagne ont suivi durant cette période une orientation restrictive, l'excédent primaire enregistrant une nouvelle hausse (+1,4 % du PIB potentiel). Les dépenses primaires ont considérablement baissé (-3,2 % du PIB potentiel), ce qui est nettement supérieur au recul des recettes (-1,9 % du PIB potentiel).

Après 2007, on observe une vraie rupture de politique. Alors qu'au début de la crise économique, il existait encore une marge de manœuvre pour une politique de relance, l'orientation budgétaire est devenue restrictive au cours de ces dernières années. Sur l'ensemble de la période 2007-2013, l'orientation budgétaire a été clairement restrictive en Allemagne et en France : en Allemagne, l'excédent primaire s'est accru de 0,8 % du PIB potentiel, tandis qu'en France, le déficit primaire s'est contracté de 1,4 % du PIB potentiel. Les Pays-Bas ont renoué en 2013 avec l'excédent primaire de 2007. En revanche, en Belgique, l'orientation budgétaire est restée expansive durant toute la période, l'excédent primaire s'élevant en 2013 à 0,9 % du PIB potentiel, soit en-deçà de celui de 2007. L'accroissement des recettes publiques (+3,7 % du PIB potentiel) n'a pas suffi à couvrir l'augmentation

¹ Le taux d'intérêt implicite de la dette publique exprime le taux d'intérêt en pourcentage de la dette publique de l'année précédente.

² Si l'on examine en détail l'évolution aux Pays-Bas des dépenses primaires *effectives* (c'est-à-dire *sans* ajustement en fonction des variations conjoncturelles), on constate pour la période de 1996 à 2007 incluse que l'augmentation des dépenses au titre des prestations sociales en nature (+2,9 % du PIB) a été largement compensée par une baisse des dépenses au titre des prestations sociales en argent (-4,3 % du PIB).

substantielle des dépenses primaires (+4,6 % du PIB potentiel). La baisse des taux d'intérêt a toutefois permis d'éviter que le déficit de financement ne se creuse de la même ampleur. Le fait que les taux d'intérêt aient continué à se replier en dépit de la dette publique croissante peut s'expliquer par la baisse continue du taux d'intérêt implicite de la dette publique (voir Tableau 6-1).

La contribution des investissements en Allemagne sur la période est également plus faible qu'en Belgique, de l'ordre de 0,4 pp. Cette faiblesse provient essentiellement de la chute des investissements en logement (-1,7 %), due principalement à deux éléments. D'une part, la réunification avait conduit à un boom immobilier, surtout dans l'ex-Allemagne de l'est. Ce boom immobilier avait été favorisé par la nécessaire modernisation du parc immobilier est-allemand et par la mise en place de mesures fiscales généreuses (Milleker 2006, OECD, 2000). D'autre part, les Länder est-allemands subissaient une chute démographique durant les années 90 résultant de l'émigration vers l'ouest de l'Allemagne, où les perspectives d'emploi étaient plus fortes, et d'une chute de la natalité (Milleker 2006). Il en a résulté une contraction des investissements en logement sur la période 1996-2007, face à une offre devenue excessive (FMI, 2004).

Tableau 1-3 : Croissance des logements (croissance annuelle moyenne) et taux d'épargne (annuel)

Taux de croissance, en volume, des logements			
	1996-2007	2007-2012	
Allemagne	-1,7%	1,6%	
Pays-Bas	2,3%	-6,9%	
France	3,0%	-2,8%	
Belgique	2,6%	-2,6%	
Taux d'épargne			
	1996	2007	2012
Allemagne	16,3%	16,8%	16,4%
Pays-Bas	17,4%	13,0%	10,7%
France	14,6%	15,1%	15,2%
Belgique	18,6%	16,4%	15,2%

Source : Eurostat, calcul CCE

Au contraire des premières années après 1996, la croissance allemande annuelle entre 2007 et 2013 a été en moyenne supérieure de 0,3 pp à celle de la Belgique, l'écart étant même encore plus élevé vis-à-vis des autres pays de référence. Cette croissance plus forte par rapport à la Belgique résulte de la moins forte baisse des investissements en Allemagne. La principale explication de cette évolution se situe dans l'accroissement substantiel des investissements dans l'immobilier en Allemagne, alors qu'une diminution sensible était enregistrée en Belgique. Il s'agit d'un rétablissement des prix initialement sous-évalués de l'immobilier résidentiel allemand, sous l'impulsion d'un revenu privé plus élevé et de conditions de financement favorables (OCDE, 2015).

Si la consommation privée a augmenté de façon comparable en Allemagne et en Belgique, elle a apporté une contribution légèrement plus élevée à la croissance du PIB allemand, le poids de la consommation dans le PIB étant supérieur dans ce pays.

Compte tenu de la croissance nettement supérieure du revenu disponible réel en Allemagne par rapport à la Belgique, sous l'impulsion d'une croissance plus élevée du salaire horaire réel et de la hausse de l'emploi la plus sensible des quatre pays sous revue, comme indiqué dans la partie du présent Rapport technique consacrée au pouvoir d'achat des particuliers, il est globalement surprenant que la contribution de la croissance de la consommation des ménages en Allemagne ne soit pas largement supérieure à celle enregistrée en Belgique. La principale raison en est que les ménages

belges ont eu davantage recours à la désépargne que les Allemands. Le taux d'épargne élevé en Allemagne s'explique peut-être par l'inquiétude des ménages à propos du vieillissement démographique, des réformes du système de pension (2001-2004) ayant fortement réduit les pensions financées par l'État et créé des incitants fiscaux à l'épargne-pension privée (Kollmann et al., 2014, p. 3). En outre, depuis le début de la crise, les ménages avec les revenus les plus élevés ont perçu une plus grande part du revenu allemand total.

Cela ne signifie pas nécessairement que le nombre de ménages ayant des hauts revenus a augmenté, mais bien que ces ménages ont vu leurs revenus s'accroître davantage que le reste de la population, ce qui, au vu du taux d'épargne plus élevé dans cette catégorie de revenus, se traduit automatiquement par une augmentation du taux d'épargne national (OCDE, 2014, p. 35).

Les Pays-Bas ont connu la croissance la plus forte des quatre pays entre 1996 et 2007. Par rapport à la Belgique, elle était supérieure de 0,4 point de pourcent en moyenne par an. Cette différence de croissance avec la Belgique s'explique par deux composantes de la demande intérieure, la consommation privée et la consommation publique. La forte contribution de la consommation publique dans la demande intérieure, presque le double de celle observée en Belgique, reflète la politique budgétaire expansive des Pays-Bas (voir encadré ci-dessus). Quant à la consommation privée, elle est plus rapide qu'en Belgique mais plus faible qu'en France, ce qui s'explique, par rapport à la Belgique, à la fois par une plus forte hausse du revenu disponible réel et par une baisse plus importante du taux d'épargne aux Pays-Bas.

Tableau 1-4 : Croissance du PIB et composantes sous-jacentes, 2007-2013 (croissance annuelle moyenne)

	Allemagne	Pays-Bas	France	Belgique
Produit intérieur brut, ensemble de l'économie, en volume	0,7%	-0,3%	0,1%	0,4%
Consommation				
Croissance, en volume	1,0%	-0,9%	0,4%	1,0%
Contribution dans la croissance, en points de pourcent	0,6	-0,4	0,2	0,5
Investissement				
Croissance, en volume	-0,3%	-3,2%	-1,7%	-1,2%
Contribution dans la croissance, en points de pourcent	-0,1	-0,6	-0,4	-0,3
Dépenses gouvernementales				
Croissance, en volume	1,6%	1,2%	1,5%	1,3%
Contribution dans la croissance, en points de pourcent	0,3	0,3	0,4	0,3
Exportation				
Croissance, en volume	2,5%	2,3%	0,7%	1,5%
Contribution dans la croissance, en points de pourcent	1,2	1,7	0,2	1,3
Importation				
Croissance, en volume	2,9%	2,0%	0,6%	1,7%
Contribution dans la croissance, en points de pourcent	1,2	1,3	0,2	1,3

Source : Eurostat (comptes nationaux)

Alors que les Pays bas avaient connu, au cours de la période 1996-2007, la croissance la plus forte des quatre pays, ils connaissent au cours de la période suivante (2007-2013) la croissance la plus faible. Par rapport à la Belgique, l'économie néerlandaise présentait un retard de croissance de 0,6 pp.

Les faibles performances néerlandaises durant la période 2007-2013 par rapport à la Belgique, mais aussi par rapport aux autres pays de référence, sont à imputer à la contraction de la demande intérieure, à savoir de la consommation privée et des investissements (Tableau 1-4). La consommation privée s'est repliée principalement en raison de la baisse du revenu disponible réel des ménages. Alors que la Belgique a profité, sous l'impulsion des dépenses publiques, d'une dynamique d'emploi positive, en particulier dans les secteurs des titres-services et de la santé (voir encadré sur la dynamique des dépenses publiques en Belgique et le chapitre sur le marché du travail), les Pays-Bas ont été

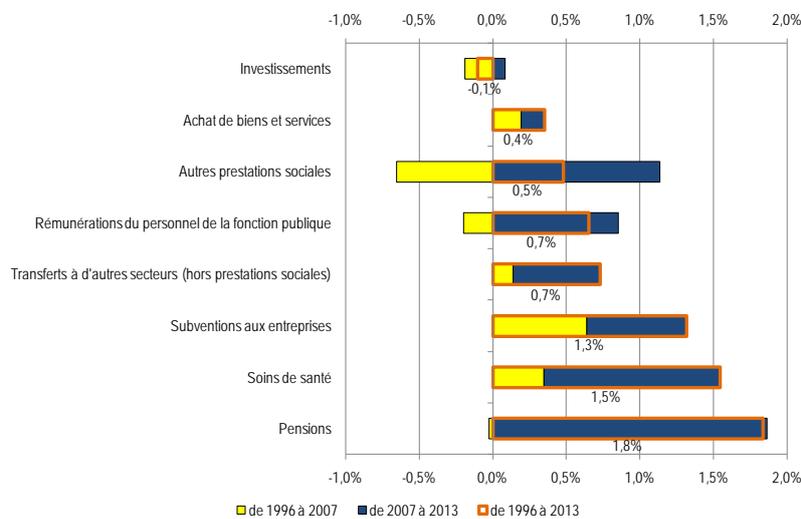
confrontés à un recul de l'emploi. Cette différence se manifeste surtout dans l'emploi dans les services marchands à but lucratif, qui englobe la majeure partie de l'emploi via titres-services, le nombre total d'heures travaillées en Belgique augmentant de 3,7 % entre 2007 et 2013, contre une baisse de 2,1 % aux Pays-Bas (voir également le chapitre 4). En outre, le revenu de la propriété (notamment les rentes et bénéfices distribués) et l'excédent brut d'exploitation et le revenu mixte ont enregistré une plus forte diminution aux Pays-Bas qu'en Belgique. Enfin, les effets de richesse, dont la baisse du patrimoine en logement, auraient également contribué de façon négative à la croissance de la consommation néerlandaise, mais dans une bien moindre mesure (Smid, 2013).

La baisse des investissements est notamment le reflet de la crise immobilière, qui a été renforcée par la crise économique et les débats politiques concernant le (les dangers du) marché du logement et la déduction pour remboursement d'intérêts hypothécaires (CBS, 2013, p. 7).

La dynamique des dépenses publiques en Belgique

Nous avons déjà pu constater plus haut que les finances publiques belges ont suivi une orientation expansive durant l'ensemble de la période 1996-2013 incluse. Cela s'est principalement manifesté par une hausse considérable des dépenses primaires. Indépendamment des variations conjoncturelles, cette évolution peut découler aussi bien d'une politique discrétionnaire que d'une dynamique sous-jacente comme le vieillissement démographique, qui tire les dépenses de pension vers le haut. Ce dernier élément semble avoir un impact de plus en plus grand lorsqu'on examine de plus près l'évolution de ce poste de dépenses (voir Graphique 1-2).

Graphique 1-2 : Évolution des dépenses primaires par catégorie³, de 1996 à 2013 incluse, en point de pourcentage du PIB



Source : Belgostat

³ Il convient de souligner que les dépenses au titre des rémunérations du personnel de la fonction publique n'incluent pas lesdites cotisations sociales imputées, puisque celles-ci se rapportent aux pensions des fonctionnaires que les pouvoirs publics versent directement (et donc pas via les institutions de la sécurité sociale) et sont déjà comptabilisées en tant que telles dans les dépenses de pension. Ceci permet d'éviter un double comptage.

De toutes les dépenses, ce sont celles pour les pensions, ainsi que les dépenses au titre des soins de santé, qui ont connu au cours de ces dernières années la plus forte augmentation et représentent ainsi près de la moitié de la hausse des dépenses primaires (effectives) depuis 1996. Comme l'indiquera ultérieurement le présent rapport (voir la partie sur l'évolution du pouvoir d'achat des particuliers au chapitre 2), l'augmentation des dépenses de soins de santé a largement contribué à la croissance (réelle) du revenu disponible alternatif des ménages, dans lequel sont également imputées lesdites allocations sociales en nature, qui englobent également, en plus des soins de santé, l'enseignement et les logements sociaux. Il a donc également contribué dans une large mesure à la consommation publique, qui a augmenté de 3,4 % du PIB entre 1996 et 2013 incluse.

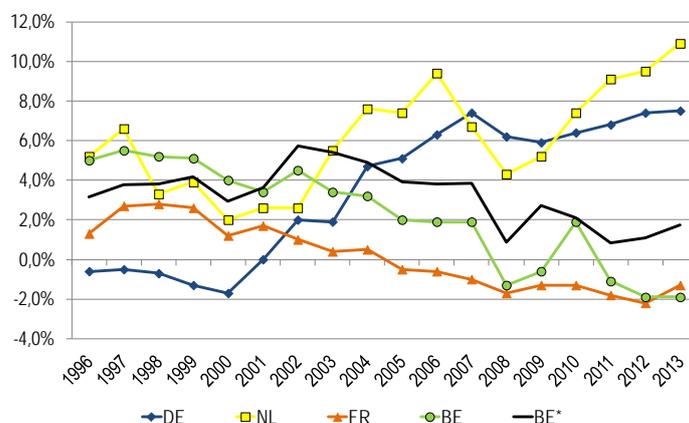
Une autre augmentation notable des dépenses concerne les subventions aux entreprises et reflète la politique de subsides salariaux qui est menée depuis le début des années 2000 et s'inscrit dans le cadre d'une stratégie pour l'emploi axée, entre autres, sur l'abaissement des charges sur le travail. Si l'on inclut dans le calcul les montants des réductions des cotisations des employeurs et des travailleurs (voir à ce propos la partie consacrée à l'évolution de la (para)fiscalité au chapitre 2), la dépense supplémentaire ou la moindre recette pour les finances publiques s'élève depuis 1996 à 2,3 % du PIB. Cette politique de subsides salariaux se manifeste également clairement dans la dynamique de l'emploi. Les subsides salariaux - notamment dans le cadre des titres-services - ont contribué considérablement à la création d'emploi, à plus forte raison durant la période 2007-2013 (voir chapitre 4 sur l'emploi). L'emploi public a aussi apporté une légère contribution en la matière. Ceci explique en partie l'augmentation observée des dépenses au titre des rémunérations du personnel de la fonction publique.

Tel qu'il ressort du chapitre concernant les comptes des ménages, la consommation s'est fortement accrue en France au cours de la période 1996-2007, parce que le revenu disponible brut réel des particuliers y a enregistré la progression la plus importante des quatre pays sous revue. Cet écart s'explique essentiellement par une baisse du revenu réel de la propriété en Belgique, alors qu'il croît en France, et par une croissance du coût salarial horaire plus forte qui est seulement partiellement compensée par une évolution des heures travaillées par employé plus faible, comme cela ressort des parties relatives au revenu disponible des ménages et à l'emploi du présent rapport. Néanmoins, entre 1996 et 2007, la croissance annuelle moyenne du PIB de la France a été inférieure de 0,1 pp à celle du PIB de la Belgique. La raison de cette moindre progression du PIB en France au cours de la période 1996-2007 est la faible contribution des comptes extérieurs à la croissance, alors que la demande intérieure y est plus dynamique qu'en Belgique. La France était en effet le seul des quatre pays considérés où le solde commercial a fourni une contribution légèrement négative à la croissance du PIB entre 1996 et 2007. La balance commerciale négative s'est traduite par un recul du solde courant, qui est passé en négatif à partir de 2005. Une telle situation n'est pas soutenable à terme (voir encadré).

Le solde courant et les politiques publiques

Le solde courant (ou solde des opérations courantes) indique la différence entre les dépenses nationales (c.-à-d. la demande intérieure et les transferts internationaux nets) et les revenus du travail et du capital. Lorsque la consommation de biens et services dépasse la production intérieure (le PIB), des importations nettes de biens et services sont nécessaires pour combler le déficit⁴. Le cas échéant, ces importations doivent être financées par l'extérieur via l'attrait d'investissements directs étrangers (IDE) ou la contraction d'engagements financiers vis-à-vis de l'étranger. Une situation de solde courant négatif à long terme financé par des dettes étrangères n'est pas soutenable dans le sens où elle engendre un endettement continu, d'où des paiements d'intérêts plus élevés qui provoquent à leur tour une dégradation du solde courant, et ainsi de suite. Or, l'expérience récente de pays comme l'Irlande, la Grèce et l'Espagne montre que le financement d'un solde courant négatif peut rapidement être à l'origine de problèmes, avant même que l'on puisse parler d'un effet boule de neige incontrôlable. Les pays en situation de déficit courant sont très vulnérables aux développements financiers internationaux, sur lesquels ils n'ont que peu d'influence, ceux-ci pouvant par exemple entraîner de très fortes hausses d'intérêt inattendues. En tout état de cause, l'économie belge ne peut certainement pas se permettre une telle situation, car celle-ci mettrait rapidement les pouvoirs publics face à de grandes difficultés pour financer les dettes publiques élevées. Un solde courant négatif impose également des limitations considérables en termes de marge de manœuvre politique. La dépendance vis-à-vis des marchés internationaux, qui se caractérisent par de brusques fluctuations, fragiliserait en outre considérablement l'économie belge, avec des conséquences néfastes pour la croissance, notamment parce que les investisseurs ont besoin d'un environnement stable.

Graphique 1-3 : Le solde courant en Belgique et dans plusieurs pays de référence et la balance commerciale belge, 1996-2013 (en % du PIB, selon la balance des paiements)



* Solde courant selon les comptes nationaux (SEC 1995).

Solde courant = balance commerciale + revenus nets des facteurs avec l'étranger + transferts unilatéraux nets avec l'étranger

Sources : ICN et Eurostat

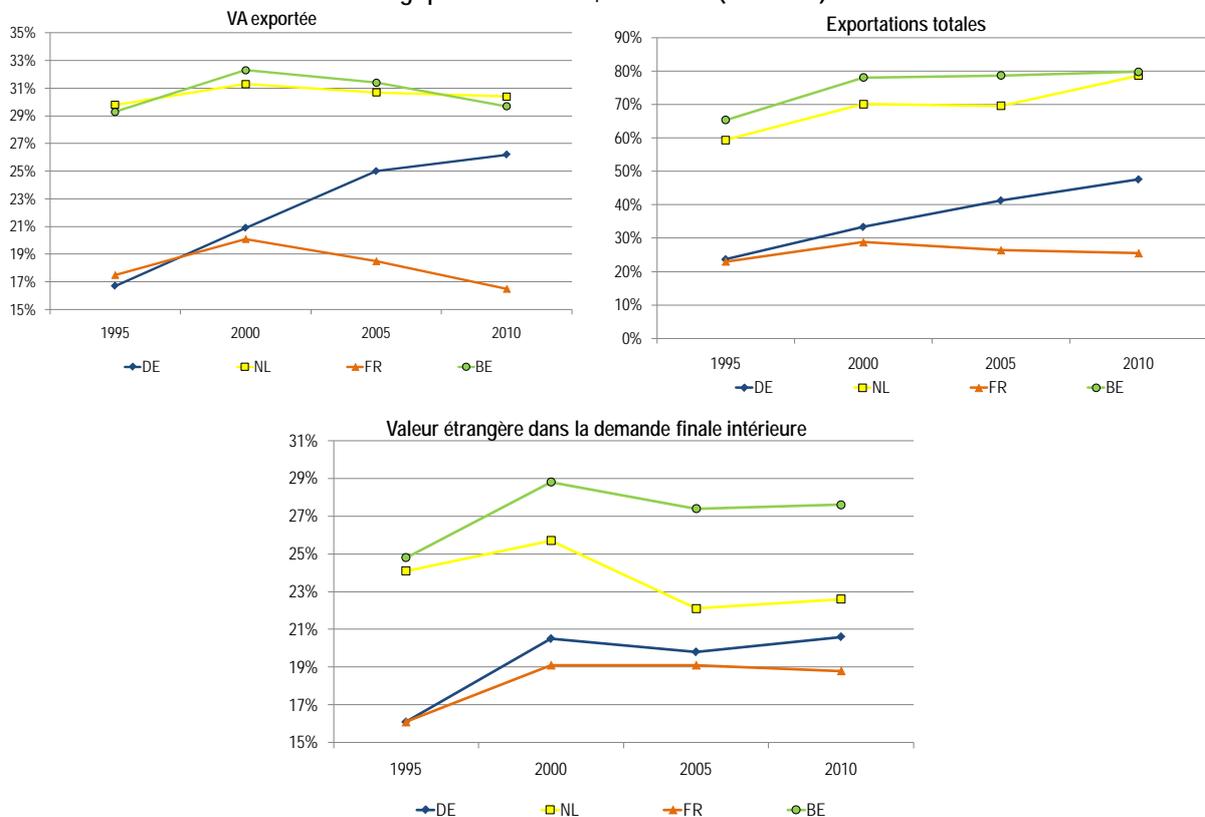
La contribution du commerce international au PIB – et donc à la valeur ajoutée (VA) totale créée dans le pays – dépend de la valeur que les entreprises nationales vont ajouter aux valeurs ajoutées importées pour satisfaire la demande nationale et étrangère. En effet, pour pouvoir exporter, les entreprises nationales vont acheter des biens et services à l'étranger qu'elles vont transformer grâce

⁴ À cet égard, nous faisons abstraction des transferts internationaux nets et des revenus nets des facteurs, qui sont relativement stables au fil du temps.

aux facteurs de production qui génèrent la valeur ajoutée nationale. De même, une partie des biens et services qui sont consommés, investis dans l'économie nationale, sont produits à partir de biens et services importés. Grâce aux tableaux entrées-sorties, il est possible de déterminer la VA intérieure qui est effectivement consommée à l'étranger et la valeur étrangère qui fait l'objet d'une consommation finale dans le pays (voir Graphique 1-4).

Bien que la croissance des exportations ait été comparable en Belgique et en France, mais en retrait de celle observée dans les deux autres pays de référence, la différence provient de la dynamique des importations qui est beaucoup plus forte qu'en Belgique. Cela reflète une dynamique de la demande intérieure plus rapide en France qu'en Belgique mais aussi une croissance plus importante du recours aux importations pour produire les biens et services qui sont exportés, consommés ou investis qu'en Belgique. Cela traduit une utilisation non durable du financement externe (cf. encadré) et donc une dégradation de la compétitivité en France par rapport à celle de la Belgique.

Graphique 1-4 : Exportations totales, importations et exportations de valeur ajoutée et demande intérieure en Belgique et en France, 1996-2009 (% du PIB)



Il s'agit des importations et exportations de valeur ajoutée destinée à la consommation des ménages, des pouvoirs publics, des institutions à but non lucratif qui fournissent les ménages et aux investissements.

Source : BNB et Eurostat (comptes nationaux)

La France a également enregistré une croissance inférieure à celle de la Belgique durant la période 2007-2013. Ceci s'explique principalement par une consommation privée plus faible, laquelle est la conséquence d'une diminution du taux d'épargne en Belgique et d'une légère augmentation de celui-ci en France. La première raison est à trouver dans la confiance des consommateurs, qui a été beaucoup plus élevée en Belgique qu'en France durant toute la période. Ensuite, comme en Allemagne, les ménages avec les plus hauts revenus ont perçu une plus grande part du revenu français total depuis le début de la grande récession, ce qui a également pu faire augmenter le taux d'épargne (OCDE, 2014, p. 35).

Bibliographie

CBS (2013), *Wonen in ongewone tijden: de resultaten van het Woononderzoek Nederland 2012*, 69 blz.

OECD (2000), "House Prices and Economic Activity", *OECD Economic Outlook*, nr. 68, blz 169-184

INTERNATIONAL MONETARY FUND (2004), "Chapter II Three current policy issues", *World Economic Outlook*, 66 blz.

KOLLMANN, R., M. RATTO, W. ROEGER e.a. (2014), "What drives the German current account? And how does it affect other EU member states?", *European Commission Economic Papers*, nr. 5016, april 2014, 64 blz.

MILLEKER, David F. (2006), Allianz Dresdner Economic Research, "German residential property : signs of a pick-up in prices", *Working paper*, nr. 65, , 12 blz.

OECD (2014), *Economic Outlook n° 96*, Paris OECD, November 2014, 281 blz.

OECD, 26 januari 2015, *Focus on house prices*, via internetadres : <http://www.oecd.org/eco/outlook/focusonhouseprices.htm>.

SMID, Theo (2013), "Consumptie is de achilleshiel van de Nederlandse economie", *Rabobank Themabericht*, nr. 11 september 2013.

2 Formation des salaires

2.1 Introduction

L'objectif de ce chapitre est de présenter les résultats récents des négociations salariales et le contexte dans lequel celles-ci s'inscrivent en Belgique et dans les pays voisins. La première section est consacrée aux pays voisins, la seconde à la Belgique. En ce qui concerne la Belgique, on se concentre sur un aspect particulier du contexte de la négociation salariale, à savoir le partage de la richesse, étant donné que les autres aspects du contexte de la négociation salariale en Belgique sont traités dans les autres chapitres des annexes du Rapport technique.

Pour l'analyse de l'évolution des coûts salariaux horaires en Belgique et dans les pays voisins (y compris les prévisions), le lecteur se référera au Rapport technique paru en décembre 2014.

2.2 Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les pays de référence

L'objet de cette section est de présenter l'évolution récente et de donner des indications sur l'évolution future des salaires dans les trois pays de référence (Allemagne, Pays-Bas, France) et de cadrer ceci par rapport à la période passée. Pour ce faire, les récents développements des variables susceptibles d'influencer les négociations salariales sont analysés. Ainsi, une attention particulière est portée aux changements de cadre législatif, à la politique économique (notamment aux recommandations de la Commission Européenne dans le cadre des déséquilibres macro-économiques et à l'application de celles-ci dans les programmes nationaux de réforme), aux premiers résultats des négociations de 2014. Précisons que le but de ce chapitre n'est pas de décrire de manière exhaustive les économies des pays étudiés.

2.2.1 Allemagne

Au début des années 2000, l'Allemagne est perçue comme "l'homme malade de l'Europe": la réunification a eu comme conséquences un ralentissement des gains de la productivité et de la croissance alors que l'inflation et l'augmentation des coûts salariaux sont plus fortes que dans les autres pays industrialisés, dans un contexte d'augmentation du taux de chômage. La compétitivité de l'économie allemande s'étant détériorée, des réformes sont mises en œuvre⁵ dans un grand nombre de domaines dans la première partie des années 2000. Dans ce cadre, les interlocuteurs sociaux utilisent les caractéristiques du système de négociation collective pour réaliser une modération dans l'évolution des salaires qui a été en vigueur de 2004 jusqu'en 2007 (Dustmann, Fitzenberg, Schönberg et Spitz-Oener, 2014). Au cours de cette période, l'évolution des salaires conventionnels est inférieure à l'inflation, ce qui implique une baisse des salaires conventionnels en termes réels. Cependant, à partir de 2008, la croissance des salaires conventionnels s'accélère du fait de la hausse de l'inflation, de l'évolution favorable du taux de chômage, et du regain de la croissance économique (CCE, 2008, p. 109). Notons que, malgré la présence des clauses dérogatoires sur les salaires, l'évolution des salaires bruts suit l'évolution des salaires conventionnels (voir Graphique 2-1⁶).

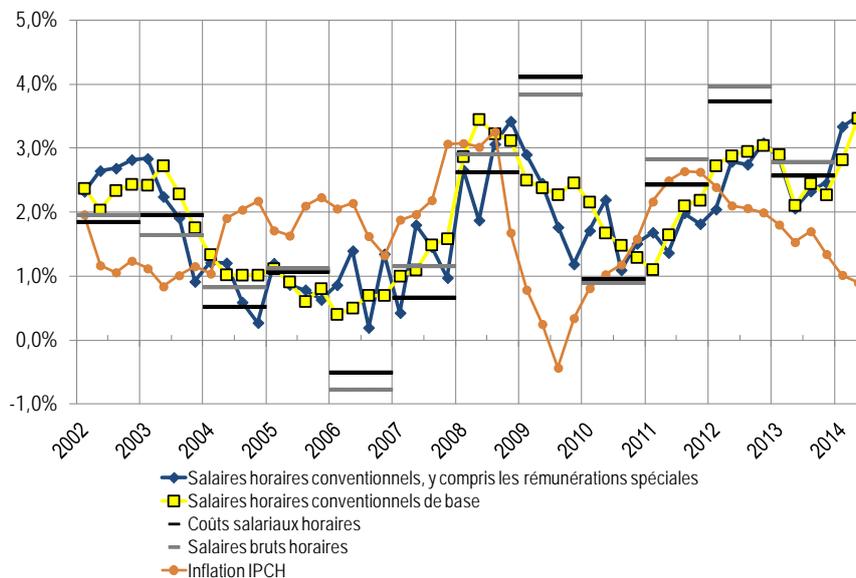
La croissance des salaires conventionnels horaires de base atteint un pic de 3,2% en moyenne pour 2008. Elle redescend ensuite, en 2009, à 2,4% et à 1,7% en 2010 en raison de la décélération de l'inflation et de l'impact de la crise économique. Après ce ralentissement de l'évolution des salaires

⁵ Pour des informations détaillées quant au contenu de ces réformes, nous renvoyons à la note CCE 2013-0359.

⁶ Notons que le graphique représente l'évolution du salaire brut « moyen ». Si ce dernier semble bien suivre l'évolution des salaires conventionnels, ce n'est pas nécessairement le cas pour tous les groupes de travailleurs.

conventionnels, ceux-ci accélèrent de nouveau et passent de 1,8% en 2011 à 2,9% en 2012. La croissance des salaires conventionnels horaires de base s'élève à 2,4% en 2013. Sur base des données de la Bundesbank, il apparaît que l'augmentation des salaires conventionnels se chiffre à 3,1% pour les deux premiers trimestres de 2014. La tendance à l'évolution plus rapide des salaires semble donc se poursuivre.

Graphique 2-1 : Evolution du salaire horaire en Allemagne, ensemble de l'économie



Note : les données de salaires conventionnels, de coûts salariaux horaires et de salaires bruts concernent l'ensemble de l'économie.
Sources : Statistisches Bundesamt; OCDE; Eurostat; calculs du secrétariat

Selon le rapport annuel du WSI-Tarifarchiv⁷, les hausses annuelles des salaires conventionnels conclues en 2013 varient entre 3,5% (énergie, eau et mines) et 2,3% (services financiers, commerce, transport et communication). Les augmentations des salaires conventionnels inscrites dans les CCT conclues en 2013 couvrent 67% des travailleurs potentiellement couverts par une CCT. Du point de vue des "accords-pilotes" (dans lesquels les résultats de la négociation influencent les autres régions et branches⁸), un accord a été conclu dans l'industrie électrique et du métal en Bavière, après plusieurs vagues de grèves d'avertissement. Le contenu de l'accord prévoit une augmentation de 3,4% des salaires conventionnels à partir du 1^{er} juillet 2013, suivie d'une augmentation supplémentaire de 2,2% au 1^{er} mai 2014. Dans le secteur public (niveau fédéral et local), étant donné la longueur importante de l'accord conclu en 2012 (hausse de 6,3% sur deux ans, soit, en annuel, une hausse de 3,1% pour 2,3 millions de salariés), il n'y a pas eu de négociation en 2013. En 2013, la croissance des salaires conventionnels est supérieure à l'inflation (1,5%), ce qui implique une croissance réelle des salaires conventionnels de 1,2%. Une analyse de la durée de validité des accords semble indiquer que, après la baisse de la durée moyenne des accords connue en 2012 (18 mois contre 24,3 mois en 2010 et 22,8 mois en 2011), celle-ci a de nouveau augmenté pour de nouveau atteindre 22,8 mois en 2013 (Bispinck, WSI-Tarifarchiv, 2014).

⁷ Le rapport annuel du WSI-Tarifarchiv synthétise les résultats des CCT conclues par la plus importante confédération de syndicats, la DGB (plus de 80% des travailleurs syndiqués). Sont reprises, les CCT de branches ainsi que les CCT d'entreprise affectant au moins 1000 salariés en ancienne Allemagne de l'Ouest et 500 salariés dans l'ancienne Allemagne de l'Est.

⁸ Pour plus d'informations quant au cadre institutionnel de fixation des salaires, nous renvoyons à la note documentaire à paraître "Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence".

Après une première estimation réalisée à la moitié du round de négociation par le WSI-Tarifarchiv, il semblerait que la croissance des salaires conventionnels des CCT conclues en 2014 s'élève à 3,1%, sur base annuelle, pour 16,5 millions de salariés. Étant donné que les prévisions d'inflation s'élèvent à 1,1% pour 2014, la hausse des salaires réels serait donc importante. Notons que la durée moyenne des accords déjà conclus à la moitié du round de 2014 est de 22,6 mois (sensiblement identique au round de négociation de 2013). Du point de vue des "secteurs-clé", les premières données disponibles pour le round de négociation couvrant la période 2014-2015 indiquent qu'un accord a été conclu en février 2014 dans l'industrie chimique et comprend une augmentation de salaire conventionnel de 3,7% valable pour 14 mois pour 550 000 salariés. Un accord d'une durée de 24 mois a été conclu en avril pour le secteur public (niveau fédéral et des communes) et prévoit une augmentation de 3% à partir du 1^{er} mars 2014, suivie d'une augmentation de 2,4% à partir du 1^{er} mars 2015 (Bispinck, WSI-Tarifarchiv, 2014).

En septembre 2013, la coalition des Chrétiens démocrates et des Sociaux démocrates s'est entendue pour l'introduction d'un salaire minimum légal au niveau national⁹. Deux raisons sont invoquées par la coalition et justifient l'introduction de ce salaire minimum : premièrement, la volonté du gouvernement que chaque travailleur gagne un salaire décent et, deuxièmement, la baisse du taux de couverture des CCT. Le salaire minimum entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015 et s'élèvera à 8,50 euros bruts de l'heure. Sa mise en œuvre se fera de la manière suivante : en 2015, seuls les travailleurs non-couverts par un CCT seront touchés par ce salaire minimum ; pour les autres, soit leur salaire est déjà au niveau du salaire minimum ou au-delà, soit des négociations sectorielles aboutiront sur un calendrier de convergence pour atteindre 8,50 euros bruts de l'heure au plus tard au 1^{er} janvier 2017. Pour ces derniers, la mise en œuvre du salaire minimum se fera de manière progressive et, jusque 2016, il subsistera une possibilité pour les partenaires sociaux d'y déroger dans les CCT sectorielles mais il sera d'application pour tous les secteurs début 2017¹⁰. Le salaire minimum allemand contiendra cependant certaines exceptions : certains jeunes n'en bénéficieront pas (les jeunes de moins de 18 ans sans qualification professionnelle, les jeunes en apprentissage et les stagiaires dans le cadre de leurs études) ainsi que les anciens chômeurs de longue durée durant les six premiers mois de l'emploi¹¹. Une commission composée de trois représentants des travailleurs et trois représentants des employeurs sera chargée de revoir le salaire minimum, la première révision étant prévue en janvier 2018. La présidence de la Commission alternera entre les deux bancs. A titre d'information, en 2012, 5,2 millions de travailleurs allemands (soit 14% des salariés) gagnaient un salaire inférieur à 8,5 euros bruts de l'heure (Dribbusch, 2014). D'ici la mise en œuvre du salaire minimum, au 1^{er} janvier 2015, ce chiffre devrait être revu à la baisse à concurrence de 700 000 travailleurs, du fait de la progression des salaires entre 2012 et 2015. En outre, les travailleurs principalement touchés seraient les travailleurs des services, ceux de l'ancienne Allemagne de l'Est, les non-qualifiés, les femmes, les travailleurs dans des petites entreprises et les moins de 25 ans. L'impact de l'introduction du salaire minimum sur la compétitivité allemande n'est pas encore précisément évaluable étant donné que celui-ci s'inscrit dans le cadre plus large des négociations sectorielles. On ne sait pas encore comment l'introduction du salaire minimum et ses revalorisations seront pris en compte dans les grilles salariales. C'est néanmoins une question qui sera suivie lors des prochains Rapports techniques.

⁹ Voir article « Le salaire minimum en Allemagne » dans la Lettre mensuelle n°212.

¹⁰ Ce phasing-in progressif du salaire minimum concerne différentes branches dont le secteur de la viande et des abattoirs, les travailleurs intérimaires, l'horeca, les fleuristes, la sécurité, les coiffeurs, les livreurs de journaux, etc.

¹¹ Notons le cas particulier des travailleurs saisonniers qui récoltent les fruits/légumes : pour ceux-ci, l'employeur déduit les frais de logement et de nourriture des 8,50 euros bruts de l'heure.

En mai 2013, les recommandations¹² de la Commission européenne concernant les salaires allemands étaient de "maintenir des conditions permettant à la croissance des salaires de soutenir la demande intérieure; [...] réduire à cet effet les impôts et cotisations sociales élevés, notamment sur les bas salaires" et de "créer les conditions pour que les salaires évoluent en lien avec la productivité" (Commission européenne, 2013a). Notons que les recommandations les plus récentes de la Commission européenne, parues en juin 2014, sont identiques à celles formulées en 2013 (Commission européenne, 2014a). Dans ce sens, l'Allemagne justifie l'introduction du salaire minimum à venir comme un moyen de protection des travailleurs face au déclin du taux de couverture des CCT, offrant ainsi un certain niveau minimum de protection (Federal Ministry for economic affairs and energy, 2014, p18). En outre, la croissance observée des salaires réels semble être en ligne avec la recommandation fournie en 2013 par la Commission européenne.

En conclusion, il semble que la tendance observée depuis 2008 d'une croissance des salaires conventionnels supérieure à l'inflation, qui s'est interrompue en 2011 à la suite de l'accélération de l'inflation qui a commencé en 2009, se poursuit en 2012, 2013 et 2014, selon les premières indications. Ce phénomène est couplé à une durée des accords qui est de nouveau en augmentation, ce qui est signe de davantage de certitude quant aux évolutions salariales futures. En outre, l'introduction d'un salaire minimum légal de 8,5 euros bruts de l'heure sera d'application dès le 1^{er} janvier 2015, avec des exceptions possibles jusque fin 2016.

Étant donné la présence fréquente de clauses dérogatoires sur les salaires dans les CCT¹³, il est intéressant de mettre en parallèle l'évolution des salaires conventionnels et des salaires bruts afin de vérifier que ces données d'évolution des salaires conventionnels ne surestiment pas l'évolution des salaires effectifs. Le Tableau 2-1 donne un aperçu de l'évolution de la dérive salariale (différence entre la croissance des salaires bruts horaires et la croissance des salaires conventionnels horaires) en Allemagne, depuis 1996.

Au regard du Tableau 2-1, il apparaît qu'en 2011, 2012 et 2013, sur base des données de la comptabilité nationale, la dérive salariale ait été positive, ce qui signifie une augmentation plus importante des salaires effectifs que des salaires conventionnels. Au cours de la période précédente, la dérive salariale a soit été positive soit négative. On observe toutefois une dérive salariale négative pour les deux premiers trimestres de 2014 (voir encadré ci-dessous sur le choix de la source des données trimestrielles). Cela incite à la prudence en matière de prévisions des salaires car ces dernières reposent sur la tendance en matière d'évolution des salaires conventionnels¹⁴. Toutefois, l'introduction du salaire minimum devrait affecter la dérive salariale à la hausse.

¹² Les Etats membres doivent traduire ces recommandations dans les décisions qu'ils prendront sur les budgets, les réformes structurelles et les politiques sociales et de l'emploi.

¹³ Les clauses dérogatoires sont traitées de manière plus approfondie dans la note documentaire à paraître « Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence ».

¹⁴ Soulignons qu'au contraire de l'indice des salaires conventionnels belges, l'indice allemand est pondéré selon une pondération qui est représentative de l'évolution de la structure de l'emploi par branche (pour plus de précision, voir la Lettre mensuelle n°187). Si l'évolution des salaires bruts horaires est affecté par un effet de composition sectoriel (car ils suivent l'évolution de la structure de l'emploi des comptes nationaux) cet effet affectera donc aussi l'indice des salaires conventionnels.

Tableau 2-1 : Dérive salariale en Allemagne, ensemble de l'économie, 1996- 2014

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014q1	2014q2
Croissance des salaires conventionnels	1,4%	1,9%	2,9%	2,0%	2,1%	2,6%	2,0%	0,8%	0,9%	0,9%	1,2%	2,8%	2,1%	1,6%	1,7%	2,7%	2,4%	3,3%	3,5%
Croissance des salaires bruts horaires	1,0%	1,4%	2,5%	2,9%	2,8%	2,0%	1,6%	0,8%	1,1%	-0,8%	1,2%	2,9%	3,8%	0,9%	2,8%	4,0%	2,8%	1,0%	2,4%
Dérive salariale	-0,4%	-0,5%	-0,4%	0,8%	0,7%	-0,6%	-0,3%	0,0%	0,3%	-1,7%	0,0%	0,2%	1,7%	-0,7%	1,1%	1,3%	0,4%	-2,3%	-1,0%

Note : La dérive salariale est définie comme le rapport entre l'évolution des salaires bruts horaires et l'évolution des salaires conventionnels. Les croissances trimestrielles sont calculées par rapport au trimestre de l'année précédente. Le champ couvert par les données annuelles des salaires bruts horaires est l'ensemble de l'économie, pour des raisons de cohérence avec le champ couvert par l'indice des salaires conventionnels allemand.

Sources : Bundesbank, DESTATIS, Eurostat, Calculs Secrétariat CCE

Choix de la source pour les données trimestrielles de salaires bruts horaires

Il existe deux types de données pour estimer l'évolution trimestrielle des salaires bruts horaires: les comptes nationaux publiés par les instituts nationaux de statistique, et l'Indice du coût de la main d'œuvre publié par Eurostat.

L'indice du coût de la main d'œuvre est un indicateur conjoncturel publié par Eurostat qui vise à obtenir rapidement des informations sur l'évolution des coûts salariaux horaires. Il se base, selon les Etats membres, soit sur des données d'enquête, soit sur des données administratives. Les comptes nationaux quant à eux se basent essentiellement sur des données administratives.

L'inconvénient de l'indice des coûts de la main d'œuvre est qu'afin de respecter les délais imposés par Eurostat, les États membres sont tenus de fournir les données à Eurostat dans un délai très court, ce qui affecte la qualité des données (par exemple elles peuvent être non représentatives). De plus, au contraire des comptes nationaux, les données ne sont pas révisées lorsque des informations plus complètes sont disponibles¹⁵.

Au vu de la plus faible qualité des données de l'indice des coûts de la main d'œuvre et des différences observées entre les deux séries, notre choix se porte sur les données trimestrielles des comptes nationaux. Ceci d'autant plus qu'au moment de l'écriture de ce rapport, l'indice du coût de la main d'œuvre ne dispose pas d'information plus récente que les comptes nationaux trimestriels allemands.

2.2.2 Pays-Bas

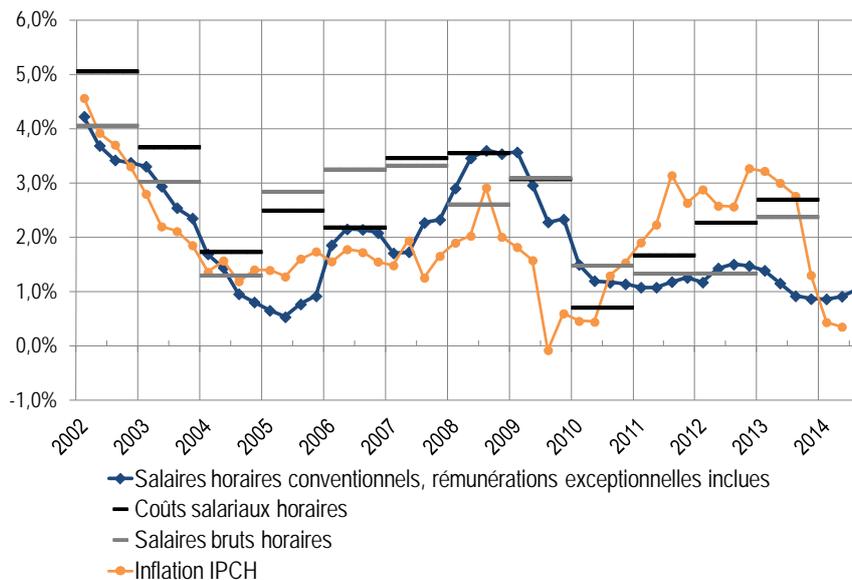
Au début des années 80', les Pays-Bas sont confrontés à un important problème de compétitivité de l'économie et y répondent par la conclusion des accords de Wassenaar (1982), ceux-ci réformant le cadre juridique de la négociation collective et prévoyant une forte modération salariale¹⁶. Les Pays-Bas évitent ainsi la dévaluation (Borghans et Kriechel, 2007, p. 3). Dans ce nouveau cadre, des pactes sociaux tripartites, dont un volet pilote l'évolution des salaires, sont régulièrement conclus. Cela a été le cas au cours des années nonante: suite au ralentissement économique de 1992-1993, deux accords sont conclus, "een adempauze", en 1993, et "een nieuwe koers", en 1994 (de Beer, 2009). De même, en novembre 2002, le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu un pacte social qui prévoit

¹⁵ Pour une comparaison détaillée de l'indice du coût de la main d'œuvre et des comptes nationaux en ce qui concerne les données belges, voir la note du Secrétariat CCE 2012-0781.

¹⁶ Pour davantage d'informations à ce sujet, nous renvoyons à la note à paraître « Caractéristiques de la négociation salariale dans les pays de référence ».

un plafond de 2,5% à l'augmentation des salaires en 2003 contre des réductions de taxes et de charges sociales de la part du gouvernement (Grünell, 2002). L'année suivante, en octobre 2003, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont accordés sur un ensemble de mesures visant à lutter contre la crise économique. Parmi celles-ci, un gel des salaires nominaux conclus pour 2004 et 2005 (van het Kaar, 2003). En mars 2009, en réponse à la crise, des accords ont été conclus entre les partenaires sociaux et le gouvernement¹⁷ dont un volet prône la modération salariale via une croissance des salaires ne dépassant pas l'inflation, voire une absence d'augmentation des salaires nominaux (en néerlandais: "de nullijn"). Les interlocuteurs sociaux ont conclu un nouveau pacte tripartite en avril 2013 consacré à l'emploi et la résorption du chômage.

Graphique 2-2 : Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas, ensemble de l'économie



Sources : CPB (2012); CBS; OCDE; calculs du secrétariat

Note : les données de salaires conventionnels, de coûts salariaux horaires et de salaires bruts concernent l'ensemble de l'économie.

En 2013, les salaires conclus collectivement dans le secteur marchand¹⁸ ont augmenté, en moyenne, de 1,2%, soit 0,4 points de pourcent de moins qu'en 2012. Cette augmentation reste toujours inférieure à l'inflation (2,5% en 2013). Notons que l'inflation n'avait plus été aussi élevée depuis 2002 et que ce niveau élevé est dû à l'effet de l'augmentation de la TVA de 19% à 21% en octobre 2012.

En 2013, l'augmentation des salaires bruts horaires (2,4%) est supérieure à celle des salaires conclus collectivement (1,1%), ce qui est signe d'une dérive salariale positive. Le Centraal Planbureau explique cela par un effet de composition de la population active qui influence macroéconomiquement la dérive salariale : la croissance économique faible a principalement affecté les peu qualifiés et, ceux-ci gagnant proportionnellement moins que les hauts qualifiés, cela a eu un effet à la hausse sur la dérive salariale. L'évolution du coût salarial horaire est plus importante que celle des salaires bruts, ce qui est attribuable à des changements dans les cotisations patronales. En effet, de nombreuses modifications ont eu lieu au niveau des cotisations pour le chômage, l'incapacité de travail et la maladie. La cotisation

¹⁷ « Un accord tripartite est trouvé en mars 2009 sur un « paquet de mesures » contre la crise. Le principe de modération salariale, respecté dans les négociations menées depuis le début de l'année 2009, sera maintenu jusqu'en 2012 avec un taux d'augmentation des salaires qui ne doit pas dépasser celui de l'inflation » (Freyssinet, 2013, p. 6).

¹⁸ Le concept secteur marchand du CPB est défini comme "De bedrijven in alle bedrijfstakken behalve overheid, gezondheids- en welzijnzorg, verhuur van en handel in onroerend goed en delfstoffenwinning".

pour l'assurance chômage, payée par l'employeur, s'élevait à 4,55% en 2012 et n'est plus que de 1,7% en 2013. La cotisation pour la loi sur l'assurance invalidité a diminué de 0,4 points de pourcentage pour arriver à 4,65% en 2013. La cotisation pour l'assurance soin de santé est passée de 7,1% à 7,75% et est devenue une cotisation à la charge de l'employeur (Van den Berg et Peltzer, 2014 ; Hartog et ter Steege, 2013).

D'après les premières données disponibles et publiées dans le « Macro Economische Verkenning 2015 » du Centraal Planbureau, les augmentations de salaires conclues collectivement dans le secteur marchand en 2014 s'élèvent à 1,25%, soit la même chose qu'en 2013. En 2014, les charges sociales des employeurs augmentent (la cotisation pour la loi sur l'assurance invalidité augmente à 4,95%), ce qui laisse moins de place à des augmentations conventionnelles. Tant pour 2013 que pour 2014, la montée du chômage, la faible inflation et la croissance modérée de la productivité pèsent sur la croissance des salaires conventionnels. Néanmoins, la croissance des salaires conventionnels dépasse l'inflation (qui s'élève à 1% en 2014), pour la première fois depuis quatre ans. Pour 2015, la croissance des salaires conventionnels attendue par le Centraal Planbureau est de 1,5% tandis que l'inflation attendue est de 1% (Centraal Planbureau, 2013, 2014 ; Ministry of Economic Affairs, 2014).

Comme décidé par le gouvernement depuis 2011, les salaires nominaux des fonctionnaires ont de nouveau été gelés en 2013 et 2014 (nullijn), ce qui montre sa volonté de poursuivre sur le chemin de la modération salariale. La hausse accidentelle (wage drift) des salaires dans les soins de santé et le secteur public serait de 0,3% en 2014, résultant de l'augmentation de l'âge et de la qualification des travailleurs. Cette « nullijn » pour les fonctionnaires prend fin en 2015.

Dans ses dernières recommandations (juin 2014), la Commission européenne souhaiterait que la formation des salaires aux Pays-Bas « autorise des hausses plus différenciées des salaires, en concertation avec les partenaires sociaux et conformément aux pratiques nationales, en exploitant pleinement les possibilités du cadre institutionnel en vigueur ». En d'autres termes, la Commission européenne souhaite que les différences de hausse de productivité entre branches se reflètent dans les accords salariaux, de sorte à stimuler l'emploi (Commission européenne, 2014c). Les Pays-Bas répondent à cette recommandation en indiquant que cette question sera traitée dans les consultations entre partenaires sociaux et le gouvernement.

En conclusion, il semble que l'évolution des salaires soit toujours relativement modérée en 2013, ce que le Centraal Planbureau explique par une montée du chômage et une croissance modérée de la productivité. En effet, les augmentations conventionnelles, en 2013, restent dans la tendance de ces dernières années, c'est-à-dire, inférieures à l'inflation (pour la troisième année consécutive). A l'inverse, 2014 rompt avec cette tendance et voit les salaires conventionnels évoluer plus rapidement que l'inflation, ce qui semble se poursuivre en 2015, selon les perspectives à moyen terme du Centraal Planbureau. Par ailleurs, le gel des salaires dans la fonction publique, entamé en 2011, prend fin en 2015.

2.2.3 France

Après l'évolution atypique du salaire horaire de base suite au passage aux 35 heures¹⁹ (entre 1999 et 2003), la croissance de celui-ci s'accélère en 2004-2005, étant donné l'inflation et la reprise économique succédant à la récession du début des années 2000, et se stabilise légèrement en dessous de 3% de 2006 à 2008. En 2008, la croissance des salaires bruts de base est tirée par l'effet

¹⁹ Passage des grandes entreprises à la semaine des 35 heures entre 2000 et 2002. En 2003, ce sont les plus petites entreprises qui y passent.

retard de l'inflation sur le Smic (l'année 2008 a connu deux revalorisations du Smic²⁰, ce qui n'était plus arrivé depuis 1996). Les effets de la récession de 2008 et de la baisse de l'inflation affectent le résultat des négociations en 2009 et 2010. En 2011, le regain d'inflation engendre des augmentations de salaires négociées (+2,2%) davantage généreuses, par rapport à 2010 (sous les 2%). Cette tendance se poursuit en 2012 puisque la croissance des salaires conventionnels atteint 2,6% suite à la nouvelle double revalorisation du Smic au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet 2012.

L'importance du Smic dans l'analyse de l'évolution des salaires en France

L'analyse qui suit, relative aux développements récents des salaires en France, accorde une importance non-négligeable aux revalorisations du Smic, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (salaire minimum en vigueur en France).

En effet, il existe, en France, un salaire minimum horaire brut légal en-dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré (le Smic). Le Smic a, théoriquement, trois sources d'augmentation²¹ (INSEE, 2013) :

- Il est revalorisé annuellement (au premier janvier), en fonction de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation (IPC) hors tabac pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie²². Cette revalorisation est augmentée de la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés²³.
- En outre, si, en cours d'année, l'IPC a augmenté d'au moins 2%, le Smic est immédiatement revalorisé (donc, il se peut qu'il soit revalorisé à la fois en décembre, en cas de dépassement du seuil d'augmentation de l'IPC, et également en janvier, conséquence de la revalorisation annuelle; c'est ce qui s'est produit en décembre 2011 et janvier 2012).
- Une troisième source d'augmentation du Smic est un « coup de pouce » décidé par le gouvernement. A titre d'exemple, le dernier « coup de pouce » au Smic accordé par le gouvernement a eu lieu en juillet 2012 (+2%). Celui-ci constituait en fait un à-valoir au titre de l'inflation constatée au premier semestre (+1,4%) et un coup de pouce de +0,6%.

L'importance de l'évolution du Smic dans la formation des salaires en France est due à deux raisons : d'une part, le niveau élevé du Smic (1445,38 euros brut mensuels en janvier 2014) fait qu'une partie importante des salariés (plus de 10% de l'ensemble des salariés français, en 2011, selon une étude de la DARES) est payée au niveau du Smic. L'évolution du Smic a donc un effet direct important sur l'évolution des salaires en France. D'autre part, l'évolution du Smic génère également un effet de diffusion (plus ou moins important) sur le reste de la grille des salaires, cet effet dépendant de la source de la revalorisation (l'indexation sur les prix, l'indexation sur la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés et les coups de pouce) (Certe, Chouard et Verdugo, 2011).

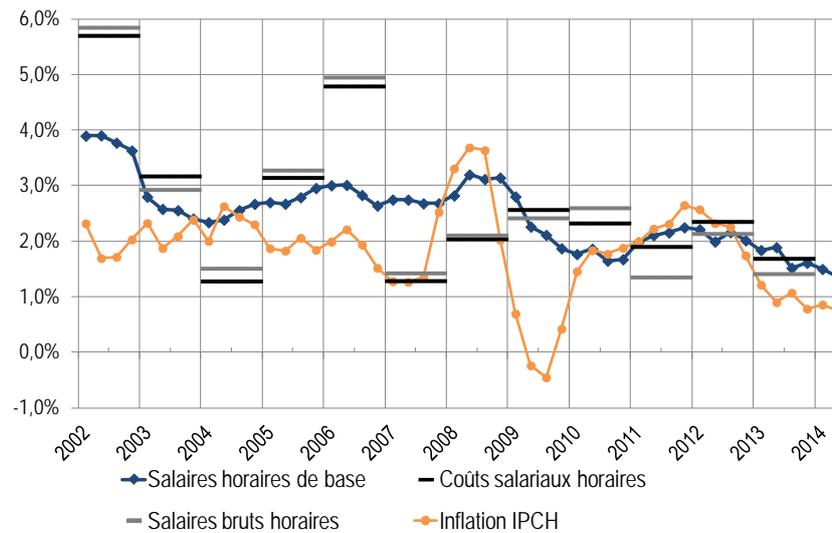
²⁰ En mai, à cause de l'inflation et la revalorisation traditionnelle de juillet (qui a aujourd'hui lieu en janvier et plus en juillet).

²¹ Le fonctionnement de celles-ci a été revu au premier janvier 2014.

²² Avant 2014, la mesure de l'inflation servant à la revalorisation du Smic était l'IPC hors tabac. Le nouvel indice, davantage ciblé sur les salariés à faible revenu, permet de mieux prendre en compte le poids des dépenses contraintes (loyer, énergie notamment) qui pèsent sur ces ménages.

²³ Et non plus des seuls ouvriers, comme c'était le cas avant 2014.

Graphique 2-3 : Evolution du salaire horaire en France, branches marchandes non-agricoles



Note : les données de salaires conventionnels concernent les branches marchandes non-agricoles. Pour des raisons de cohérence, on a recalculé l'évolution du coût salarial horaire et des salaires bruts horaires retirant de l'ensemble de l'économie les branches de l'agriculture, sylviculture et pêche, l'administration publique, les activités des ménages en tant qu'employeurs.

Sources : Minefi; OCDE; INSEE; calculs propres du secrétariat

Comme le montre le graphique ci-dessus, la croissance des salaires horaires de base²⁴ est passée de 2,1% en 2012 à 1,7% en 2013. Les augmentations de salaires conventionnels accordées en 2013 (1,8% pour les salaires hiérarchiques et garantis²⁵), quant à elles, sont également plus faibles que durant les deux années précédentes. En particulier, elles avaient atteint 2,6% en 2012. Ce ralentissement de la croissance des salaires horaires de base et des salaires conventionnels est attribuable à une baisse de l'inflation (1% en 2013 contre 2,2% en 2012, concept IPCH) et à une faible revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2013 (0,3%) (DARES, 2014, p. 351). Suite à la seule revalorisation annuelle du Smic au premier janvier 2013 (après deux années consécutives avec deux revalorisations en un an), l'activité conventionnelle de branche a fléchi en 2013 : le nombre d'avenants salariaux a diminué de 29% par rapport à 2012. Ainsi, on compte 7 branches sur 10 ayant conclu au moins un accord ou un avenant dans l'année, contre 9 sur 10 en 2012 (DARES, 2014, p.356). Contrairement à l'année précédente, aucun coup de pouce n'a été accordé au Smic en 2013. Du point de vue des salaires dans la fonction publique, le point d'indice sera gelé jusqu'en 2017 soit 7 années consécutives où les salaires nominaux des fonctionnaires restent inchangés hors évolution barémique.

Après un tassement de l'éventail des salaires (les augmentations du bas de grille n'étant pas répercutées entièrement sur toute la grille), il semblerait que ce dernier se soit stabilisé entre 2007 et 2013. En effet, le comité de suivi de la négociation collective s'intéresse, particulièrement depuis 2010,

²⁴ Le salaire mensuel de base (SMB) ne comprend ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires. Il s'agit d'un salaire brut, avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales.

²⁵ En France, deux types de salaires minimums sont négociés au niveau sectoriel. Les minimums hiérarchiques sont des minima dont la composition de l'assiette correspond à celle du salaire minimum légal (SMIC), à savoir le salaire de base et les primes de productivité ou de rendement. Les minimums garantis ont une assiette plus large car celle-ci peut inclure également d'autres composantes salariales – exclues par la loi du salaire minimum légal (SMIC) –, à savoir les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail spécifiques ... (DARES, 2010, p. 281).

à la prise en compte des revalorisations du Smic dans l'ensemble des grilles de salaire, afin d'éviter un tassement de l'éventail des salaires (DARES, 2012, p. 51). Il est donc raisonnable de penser que les hausses du Smic seront, à l'avenir, davantage répercutées sur l'ensemble de la grille salariale.

En 2013 a été lancée la mesure du "Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi" (CICE) destinée à baisser le coût du travail. Il s'agit d'un dispositif général dont l'assiette liée à la masse salariale brute ouvre droit à un crédit d'impôt. L'assiette de ce crédit d'impôt est constituée par les rémunérations brutes soumises aux cotisations sociales versées par les entreprises, limitées à 2,5 fois le Smic (PNR de la France, 2013, p. 34). Le taux du CICE s'élevait à 4% de la masse salariale brute des salariés rémunérés jusqu'à 2,5 fois le Smic²⁶ en 2013 (il n'est comptabilisé qu'à partir de 2014 sous forme de subsides à la production, dans le poste D.39). Ce taux passe à 6% en 2014²⁷.

Dans le cadre de la réforme des retraites, le gouvernement a décidé d'augmenter les cotisations salariales et patronales de 0,15 point en 2014 puis +0,05 point par an jusqu'en 2017. A terme, c'est donc une hausse de 0,3 point que prévoit la réforme sur le salaire brut, et même de 0,6 point si l'on combine la part salariale et la part patronale. Cela ne donnera pas lieu à une augmentation du coût du travail, car cette mesure sera compensée par une baisse équivalente des cotisations famille. En effet, le Pacte de responsabilité et de solidarité prévoit une amplification de la baisse du coût du travail. Pour ce faire, plusieurs mesures vont être mises en œuvre. « En 2015, le coût du travail au niveau du Smic sera réduit avec l'exonération des cotisations patronales versées aux Urssaf²⁸, hors cotisations d'assurance chômage, et par une révision du barème des allègements existants²⁹ jusqu'à 1,6 fois le Smic. A partir du 1er janvier 2016, les cotisations famille seront abaissées de 5,25% à 3,45%, pour les salaires compris entre 1,6 et 3,5 Smic (soit 1,8 point en moins). Au total en 2016, les allègements supplémentaires sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic s'élèveront à près de 4,5 milliards d'euros (soit environ 0,5% de la masse salariale du secteur privé), ceux sur les salaires supérieurs à 1,6 Smic s'élèveront également à 4,5 milliards d'euros » (Site du Gouvernement français, 2014).

En juin 2013, la Commission recommande à la France de « s'assurer que la réduction du coût du travail résultant du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi atteint bien le montant envisagé et qu'aucune autre mesure n'annule ses effets; poursuivre la réduction du coût du travail, notamment en adoptant d'autres mesures, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour réduire les cotisations sociales patronales ; faire en sorte que le salaire minimal évolue d'une manière propice à la compétitivité et à la création d'emplois, compte tenu de l'existence de dispositifs de soutien des salaires et d'exonérations de cotisations sociales ; ». La France y répond en argumentant que les gains du CICE (passant de 4% à 6% en 2014) seront maintenus et qu'il n'y aura pas de hausse de coût du travail liée à la hausse des cotisations retraites, celle-ci étant compensée par une baisse équivalente des cotisations familiales. En outre, les règles de revalorisation du Smic ont été revues afin d'assurer une évolution du Smic au plus près des réalités économiques des salariés concernés (voir encadré ci-dessus). Les recommandations que la Commission a publié en juin 2014 concernant le coût du travail

²⁶ En pourcentage de la masse salariale du secteur privé, il représente moins de 2% en 2014 (1,28% en 2014, 1,93% en 2015 et 2,02% en 2016) (voir CCE 2014-2041).

²⁷ Le CICE a été mis en place en 2013 mais il n'apparaît nulle part dans la comptabilité nationale en 2013 puisque c'est en 2014 que les entreprises recevront le crédit d'impôt de l'ordre de 4% de la masse salariale brute des salariés rémunérés jusqu'à 2,5 fois le Smic de 2013. Le CICE n'affectera donc la rubrique D.39 qu'à partir de 2014. A partir de 2015, ce qui apparaîtra dans le D39, ce ne sont plus les 4% de la masse salariale mais 6% de la masse salariale de 2014.

²⁸ Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

²⁹ Les cotisations sociales patronales ont été rendues progressives : depuis le dispositif d'allègement dégressif « Fillon », institué pour toutes les entreprises en 2003, le taux réel des cotisations sociales patronales sécu au niveau du Smic n'est pas de 30% mais d'environ 4,4%. Pour 1,1 Smic, ce taux est d'environ 10,7 %, et de 20,4 % pour 1,3 Smic. C'est simplement à compter de 1,6 Smic que l'on retrouve le taux forfaitaire d'environ 30%.

visent toujours le CICE, les baisses de cotisations patronales et la réduction des coûts salariaux pour les bas salaires (Commission européenne, 2013 b ; 2014b).

En conclusion, il semble que la croissance des salaires conventionnels ait ralenti en raison d'une faible inflation et d'une faible revalorisation unique du Smic en 2013. A la suite des mesures mises en place dans le cadre du pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi, le coût salarial devrait évoluer moins vite en 2013 et 2014 que les années précédentes. Le gel des salaires nominaux dans la fonction publique jusque 2017 montre la volonté du gouvernement français de poursuivre une politique de modération salariale.

2.3 Évolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale en Belgique

2.3.1 Le partage de la richesse, élément du contexte de la négociation salariale en Belgique

Le partage de la richesse et la formation des salaires sont étroitement imbriquées dans notre économie. Ainsi, la rentabilité du capital et le pouvoir d'achat des ménages, qui sont le fruit de la répartition primaire et de la redistribution secondaire des revenus, sont en même temps déterminés par les négociations salariales et en même temps constituent des balises pour celles-ci. Ceci découle de la double nature coût/revenu du salaire. Les salaires représentent en effet à la fois un coût essentiel pour les entreprises, et sont donc un facteur déterminant de leur rentabilité, et à la fois la composante principale du revenu disponible des ménages, et sont donc déterminant pour leur pouvoir d'achat. Or, in fine, c'est bien la rentabilité du capital et le pouvoir d'achat des ménages qui sont déterminants pour le comportement des entreprises et des salariés, notamment en matière de salaires. En outre, via leur impact respectif sur les investissements et la consommation, la rentabilité du capital et le pouvoir d'achat des ménages influencent le taux de chômage, autre balise de la négociation salariale.

De même, la fiscalité et la parafiscalité, qui sont des paramètres importants de la redistribution secondaire des revenus, influencent les négociations salariales de manière directe ou indirecte. L'influence est directe lorsque les mesures fiscales ou parafiscales sont directement répercutées sur les salaires lors des négociations salariales. Ainsi, dans le cadre de la loi de 1996, les baisses de cotisations patronales augmentent la marge disponible pour les augmentations salariales. A l'inverse, les réductions de cotisations personnelles ou de l'IPP augmentent le salaire net à salaire brut inchangé, ce qui peut exercer un effet modérateur sur l'évolution des salaires bruts. L'impact de la fiscalité peut également être direct dans le cas des variations des impôts indirects (TVA, accises,...) puisque ceux-ci ont un effet sur l'inflation et donc sur l'indexation des salaires.

L'influence de la (para)fiscalité est indirecte lorsque les mesures fiscales ou parafiscales ne sont pas entièrement répercutées sur les salaires lors des négociations salariales. Dans ce cas, les salaires seront affectés indirectement via l'effet que ces mesures auront eu sur le taux de chômage ou sur les prix. Par exemple, si les réductions de cotisations patronales n'ont pas été intégralement compensées par des augmentations de salaires bruts, elles ont pour effet de réduire le coût du travail et peuvent donc augmenter l'emploi. De même, si les réductions de cotisations personnelles ou de l'IPP ne sont pas entièrement compensées par des baisses de salaires bruts, elles ont pour effet d'augmenter le pouvoir d'achat des ménages et donc la demande adressée aux entreprises, ce qui peut induire une augmentation de la production et donc de l'emploi. Notons que ces mesures peuvent également augmenter l'emploi en diminuant les pièges à l'emploi (différence entre le salaire net et les revenus de remplacement) et donc en rendant le travail plus attractif. Enfin, les variations de l'ISOC affectent également les salaires car les entreprises les répercutent soit sur la rémunération des actionnaires (ce qui peut affecter les investissements et donc l'emploi), soit sur les prix, soit sur la masse salariale (via les salaires ou l'emploi).

L'objectif de cette section est d'analyser les évolutions de ces différents éléments du partage de la richesse en vue de dépeindre le cadre dans lequel s'inscrit la négociation salariale en Belgique. La première partie de ce chapitre traitera de l'évolution de la fiscalité et de la parafiscalité; la seconde partie décrira l'évolution de la rentabilité du capital et la troisième, celle du pouvoir d'achat.

Évolution de la fiscalité et de la parafiscalité

Constat global

En 2012, la Belgique est, après le Danemark, le deuxième pays européen où la part des impôts dans le PIB est la plus élevée : 45.4% en 2012. Elle est suivie de près par la France (45%) et la Suède (44.2%) . En Allemagne et aux Pays-Bas, cette part est de 39 %. La Belgique et la France ont un taux de prélèvement global similaire, et environ 6 points de pourcent plus élevés que celui de l'Allemagne et des Pays-Bas. Dans la mesure où l'efficacité des services publics et des politiques publiques sont identiques, les différences de taux de prélèvement global reflètent des choix en matière de taille du secteur public comme prestataire de services et d'étendue de la protection sociale³⁰. Sur la période 1980-2012 en Belgique, la pression fiscale globale a toujours été comprise entre 40 et 45% .

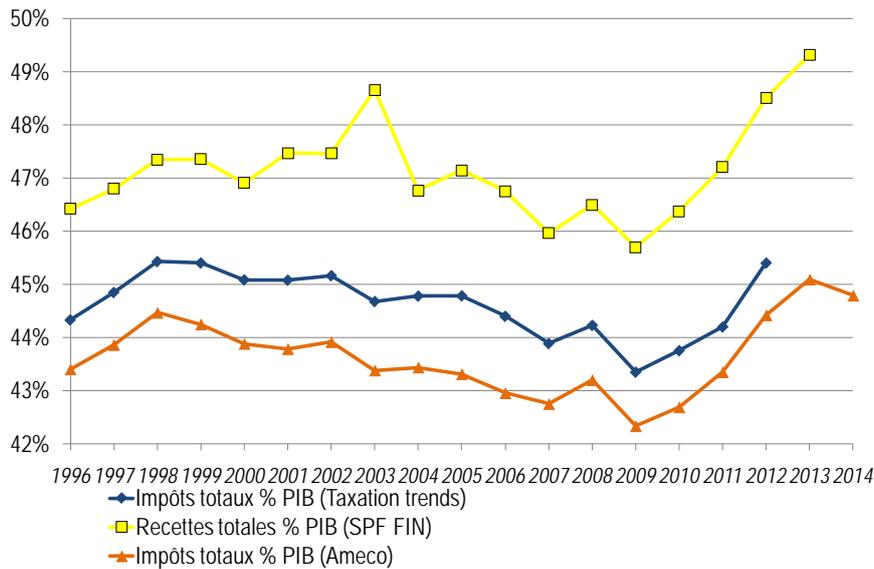
Sur la période 1996-2012, on observe les variations suivantes : après une hausse jusqu'en 1998, le rapport entre les impôts totaux et le PIB en Belgique a diminué jusqu'à la crise financière (voir Graphique 2-4). Depuis, cet indicateur est fortement en hausse, et ce, de manière plus marquée en Belgique que dans l'ensemble de la zone euro à l'exception de la France. D'après les prévisions de la Commission européenne, on constate encore une hausse en 2013 (+0.7%) avant une légère baisse en 2014. Notons que la base de données AMECO de laquelle sont issues ces prévisions est basée sur des données de Comptabilité Nationale en SEC2010 dans lequel le niveau de PIB est plus élevé que en SEC95 dû aux révisions effectuées. Par conséquent, le niveau du taux de prélèvement global apparaît plus faible en SEC2010 (voir Graphique 2-4).

L'augmentation de la part des impôts dans le PIB entre 2009 et 2012 est principalement due à l'augmentation de la part des recettes provenant de l'imposition du capital (+1.3%), celles du travail augmentant également (+0.5%)³¹ et les recettes de l'impôt sur la consommation restant relativement stables (+0.2%). A titre d'information, le graphique montre également la part des recettes totales de l'État dans le PIB qui, outre les impôts, comprend également les autres recettes telles que les revenus de la propriété de l'État.

³⁰ Deux pays peuvent avoir des taux de prélèvements globaux différents mais atteindre, en fonction de l'efficacité de l'état les mêmes résultats en termes d'objectifs des finances publiques ou de sécurité sociale.

³¹ Taxation Trends 2014, p.50. Tous les chiffres issus de Taxation Trends sont présentés en SEC95.

Graphique 2-4 : Impôts totaux (y compris les cotisations de sécurité sociale) et recettes totales en pourcentage du PIB, Belgique, 1996-2014



Notes : Les impôts totaux comprennent les taxes indirectes (impôts sur la production et les importations), les taxes directes (impôts courants sur le revenu et le patrimoine) ainsi que les cotisations sociales obligatoires. Ils sont définis de la même manière dans la base de donnée AMECO (the annual macro-economic database of the European Commission's Directorate General for Economic and Financial Affairs (DG ECFIN)), laquelle a l'avantage de faire des prévisions. Les différences entre le concept des impôts totaux et celui des recettes totales viennent du fait que le concept de recettes totales reprend aussi les revenus de la propriété de l'Etat ainsi que le produit des ventes de biens et de services par l'Etat. Les trois concepts présentés ne reprennent pas les cotisations sociales imputées. Toutes les données sont en SEC95 sauf les données AMECO qui sont en SEC2010.

Sources : Commission Européenne, ICN

En Belgique, comme dans un certain nombre d'autres pays européens (la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, l'Estonie, l'Espagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas, l'Autriche, la Slovénie, la Finlande et la Suède), plus de 50% de la totalité des recettes proviennent du facteur travail. Plus exactement cette part est de 53.9% en Belgique, et respectivement de 56.6%, 57.5% et 52.3% en Allemagne, Pays-Bas et France³².

Pour avoir une idée de l'intensité avec laquelle les différentes fonctions économiques du travail, du capital et de la consommation sont imposées, on peut recourir aux taux d'imposition implicites qui rapportent les recettes fiscales (et parafiscales) prélevées sur chaque fonction à leur base imposable. Le tableau ci-dessous présente les taux d'imposition implicites publiés par la Commission européenne³³ pour la Belgique et ses pays voisins.

³² Taxation Trends, table 45 Taxes on Labour as % of Total Taxation, p.218

³³ Pour bien interpréter les taux d'imposition implicites, il est utile de se référer à la note documentaire « *Méthodologies utilisées pour le calcul des taux d'imposition implicites* », CCE – 0224, 2012 bien que les critiques méthodologiques soient également résumées dans les sections suivantes.

Tableau 2-2 : Taux d'imposition implicites sur la consommation, le capital et le travail salarié : ensemble de l'économie 2012, (%)

	Allemagne	Pays-Bas	France	Moy 3	Belgique
Taux imposition implicite (%)					
Consommation	19,8	24,5	19,8	20,3	21,1
Capital	22,2	13,7	46,9	30,7	35,5
Travail	37,8	38,5	39,5	38,5	42,8
dont :					
IPP	12,4	14,4	8,1	11,0	17,4
Cotisations personnelles	12,4	13,5	7,6	10,7	8,4
Cotisations patronales	13,1	10,6	23,8	16,9	17,0
Rapport impôts totaux et PIB (%)	39,1	39,0	45,0	41,4	45,4

Source : Commission Européenne

En Belgique, en 2012 le taux d'imposition implicite sur les revenus du travail (qui tient compte aussi des cotisations sociales) s'élève à 42.8%, le taux d'imposition implicite sur le capital (y compris sur le patrimoine) à 35.5% et le taux implicite des impôts sur la consommation (qui sont donc prélevés indirectement sur les revenus du travail et du capital) à 21,1%. Ces taux implicites sont plus élevés que la moyenne des trois pays voisins, ce qui reflète une redistribution secondaire des revenus plus importante en Belgique.

Notons que le taux d'imposition implicite du capital est surestimé. En effet, le numérateur du taux implicite comprend les impôts sur les revenus et sur les stocks de capital, tandis que le dénominateur comprend seulement la base imposable des revenus du capital. Ceci n'affecte cependant pas la comparaison internationale, étant donné que la même méthode est utilisée pour tous les pays³⁴.

Les sections suivantes analysent l'évolution de la pression fiscale sur la période 1996-2012 pour les trois fonctions économiques considérées, principalement sur base des taux d'impositions implicites. Pour chaque fonction, l'objectif est de mettre en parallèle l'évolution des taux implicites et certaines mesures fiscales ou parafiscales importantes qui ont eu lieu durant cette période. Il faut toutefois noter que l'évolution des taux d'imposition implicites ne reflète pas uniquement l'impact des mesures discrétionnaires, c'est-à-dire les mesures mises en place par les politiques fiscales et parafiscales, elle est également influencée par des éléments non-discrétionnaires comme, par exemple, la conjoncture, ce qui peut rendre leur interprétation difficile.

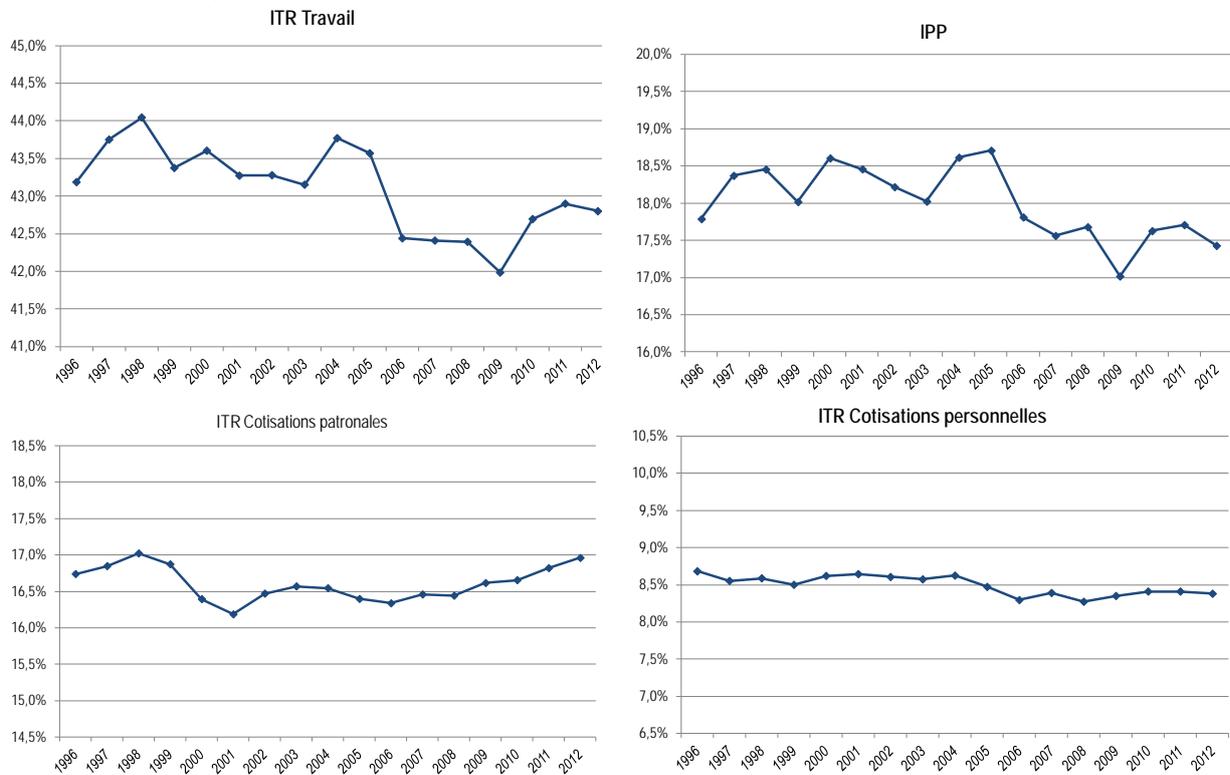
Évolution de la fiscalité et de la parafiscalité sur le travail

Avec un taux d'imposition implicite sur le travail à hauteur de 42.8% en 2012, la Belgique a le taux le plus élevé d'Europe. Ce taux d'imposition sur le travail salarié peut être décomposé en trois sources de prélèvements : l'impôt des personnes physiques (IPP), les cotisations sociales patronales et personnelles. Comparativement aux pays de référence, la fiscalité directe (IPP) est plus lourde en Belgique. Par contre, les cotisations sociales personnelles sont moins importantes. Enfin, Le niveau des cotisations patronales est presque équivalent à celui de la moyenne des 3 (Tableau 2-2).

³⁴ Précisons aussi que le dénominateur du taux d'imposition implicite du capital ne comprend pas les plus values alors que les impôts sur les plus values sont inclus au numérateur.

Le Graphique 2-5 présente la décomposition de l'ITR³⁵ sur le travail entre "ITR IPP", "ITR cotisations personnelles" et "ITR cotisations patronales" sur la période 1996-2012. Notons que les subventions salariales ne sont pas prises en compte dans "ITR travail" ce qui, le cas échéant, abaisserait le taux implicite. Elles feront l'objet d'une section propre par la suite.

Graphique 2-5 : Décomposition du taux d'imposition implicite de taxation sur le travail entre ITR IPP, cotisations patronales et cotisations personnelles, 1996-2012, ensemble de l'économie



Source : Commission européenne

La moyenne de l'ITR Travail sur la période étudiée tourne autour de 43%. On observe une tendance à la baisse depuis 2004. Durant cette période, trois grands types de mesures fiscales et parafiscales portant sur le travail ont été prises : réforme de l'IPP, réductions de cotisations patronales et personnelles. Comme on l'a déjà mentionné, l'évolution des taux d'imposition implicites ne reflète pas uniquement l'impact des mesures discrétionnaires, c'est à dire les mesures mises en place par les politiques fiscales et parafiscales, mais est également influencée par des effets de structure ou par la progressivité des barèmes.

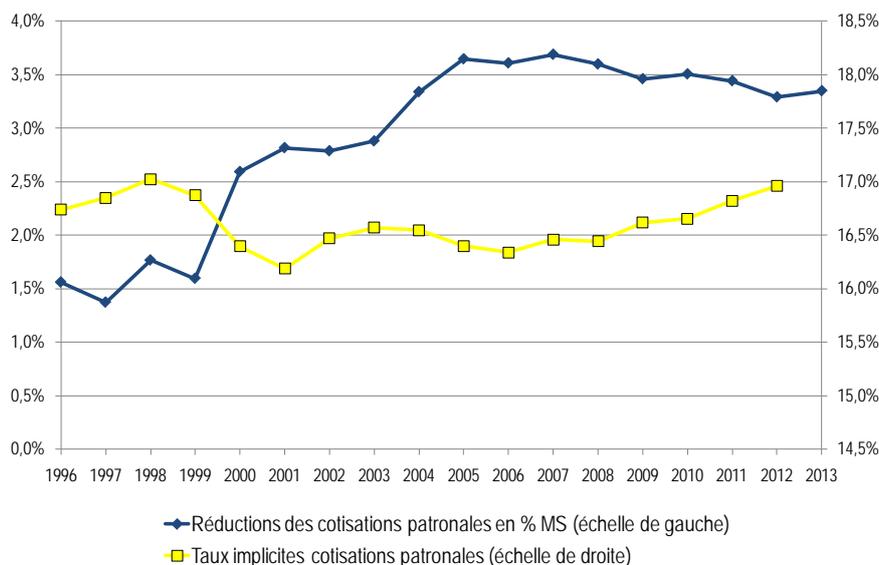
En ce qui concerne la réforme de l'IPP, celle-ci s'est échelonnée entre les exercices d'imposition 2002 et 2005 (revenus 2001-2004) mais ne s'est pas directement traduite par une forte baisse du taux implicite de l'IPP. Ses effets sont néanmoins visibles jusqu'en 2006. En effet, il faut tenir compte du fait que le taux implicite de l'IPP tend mécaniquement à augmenter avec la hausse des salaires bruts réels car un certain nombre de salariés passent dans des tranches d'imposition supérieures. En différenciant les effets discrétionnaires et non discrétionnaires, Denil (2011) trouve qu'entre 2003 et 2009, les impulsions discrétionnaires de politique fédérale font baisser l'IPP (pas uniquement l'IPP dû sur les

³⁵ Implicit tax rate : traduit par « taux d'imposition implicite ».

revenus salariaux) à hauteur de 1,2% du PIB (hors indexation des barèmes fiscaux³⁶ elle-même responsable d'une diminution de 1.7%) et que les effets non discrétionnaires, ou de structure, à hauteur de 1.8% du PIB sur la même période³⁷ neutralisent pour une bonne partie l'impact des mesures discrétionnaires prises entre 2003 et 2009. Enfin, l'introduction de la réduction d'impôt octroyée par la région flamande entre 2009 et 2011, la "Vlaamse korting", peut également contribuer à la tendance baissière de l'ITR IPP en fin de période.

Les réductions de cotisations patronales ont fortement augmenté en proportion de la masse salariale entre 1995 et 2004 et tendent à diminuer depuis. Notons que cette évolution n'est pas totalement visible dans l'évolution du taux implicite des cotisations patronales (Graphique 2-6). En 2013, l'ensemble des réductions de cotisations sociales patronales s'élevait à 5.1 milliards d'euros et représentait 3,35% de la masse salariale du secteur privé. 82,9 % de ce montant étaient composés des réductions structurelles³⁸. Ces réductions consistent en un montant de réduction forfaitaire pour l'ensemble des travailleurs du secteur privé qui est augmenté pour les bas et les hauts salaires. Les 17% restants se composaient des réductions supplémentaires adressées aux groupes cibles (cf. annexe).

Graphique 2-6 : Taux d'imposition implicite des cotisations patronales (échelle de droite) et réductions de cotisations patronales en pourcent de la masse salariale privée (échelle de gauche)



Note : Le passage au SEC2010 modifiera le total des cotisations patronales étant donné que les cotisations ciblées seront considérées comme des subventions salariales et non plus comptabilisées dans D1 (coût salarial). Ce changement n'est pas encore visible dans les données de ce tableau.

Source : CE 2014, BFP 2014.

³⁶ « Son application ayant un caractère obligatoire depuis 1989, l'indexation des barèmes fiscaux ne peut refléter, au même titre que les autres impulsions discrétionnaires l'orientation sous-jacente de la politique fiscale » (Denil, 2011, p.152)

³⁷ « Les effets de structure et de progressivité s'expliquent entre autre par « un relèvement de la progressivité intrinsèque de l'IPP par rapport au revenu global dont une partie provient de la proportion croissante des salaires dans ce revenu ainsi que l'évolution plus favorable du revenu global en pourcentage du PIB » (Denil 2011, p. 152)

³⁸ Pour des informations plus précises sur le fonctionnement des réductions de cotisation patronales, se référer en annexe.

Enfin, en ce qui concerne le taux implicite des cotisations personnelles, les effets du bonus à l'emploi et de la réduction "restructuration" ont un impact à la baisse sur le taux.

Remarquons que le taux implicite du travail évalue la pression globale qui pèse sur le travail, toutes catégories confondues, ce qui masque les disparités du coin (para)fiscal existantes entre les différents profils de travailleurs. Le Tableau 2-3 reprend les taux d'imposition effectifs du travail (IPP, cotisations patronales, personnelles et coin fiscal) pour différents profils de travailleurs en Belgique et le Tableau 2-4 reprend les mêmes informations pour la moyenne des 3 pays voisins. Tant pour l'IPP, que pour les cotisations patronales³⁹ et personnelles, la situation varie d'un statut à un autre.

Tableau 2-3 : Taux d'imposition effectifs en fonction de différents profils, Belgique, 2013 (OCDE)

% du salaire moyen	Cot patr.	Cot pers.	IPP	Average tax wedge (1)
Célibataire, sans enfant				
50%	20,7	6,8	13,4	41,9
100%	23,0	10,8	20,5	55,8
150%	22,9	10,8	24,5	60,1
250%	22,4	10,6	28,3	63,4
Marié, 1 revenu, sans enfant				
50%	20,7	6,8	4,3	32,2
100%	23,0	10,8	14,3	49,1
150%	22,9	10,8	19,8	55,0
250%	22,4	10,6	25,4	60,4
Célibataire, 2 enfants				
50%	20,7	6,8	8,1	23,4
100%	23,0	10,8	18,0	46,9
150%	22,9	10,8	22,8	54,1
250%	22,4	10,6	27,3	59,8
Marié, 1 revenu, 2 enfants				
50%	20,7	6,8	0,3	15,0
100%	23,0	10,8	12,5	41,0
150%	22,9	10,8	18,7	49,6
250%	22,4	10,6	24,7	57,1

Note : (1) Somme de tous les éléments qui ne sont pas tous repris dans le tableau, il manque les 2 éléments suivants : average local income tax as % of total labour costs et family benefits as % of total labour costs.

Source : OCDE

³⁹ La seule réduction de cotisations patronales prise en compte dans le calcul des taux d'imposition effectifs du travail est la réduction structurelle (y compris réduction pour les hauts et bas salaires). Ne sont donc pas prises en compte l'ensemble des réductions groupes-cibles. Ceci explique, entre autres, que le taux implicite des cotisations patronales (qui, par définition, prend en compte la totalité des réductions de cotisation) est, pour la Belgique plus faible que les taux effectifs des cotisations patronales de l'ensemble des profils.

Tableau 2-4 : Taux d'imposition effectifs en fonction de différents profils, moyenne des 3, 2013

% du salaire moyen	Cot patr.	Cot pers.	IPP	Average tax wedge (1)
Célibataire, sans enfant				
50%	15,2	14,9	7,1	37,2
100%	20,1	14,0	13,7	47,8
150%	19,6	12,3	19,2	51,1
250%	16,8	9,1	25,4	51,2
Marié, 1 revenu, sans enfant				
50%	15,2	14,4	2,3	31,8
100%	20,1	13,8	9,2	43,0
150%	19,6	12,1	13,6	45,3
250%	16,8	9,0	20,3	46,0
Célibataire, 2 enfants				
50%	15,2	13,4	1,7	21,5
100%	20,1	13,1	7,3	38,9
150%	19,6	11,7	12,8	43,1
250%	16,8	8,7	21,4	46,2
Marié, 1 revenu, 2 enfants				
50%	15,2	14,3	1,8	19,2
100%	20,1	13,7	4,2	36,4
150%	19,6	12,1	10,0	40,7
250%	16,8	8,9	17,5	42,5

Note : (1) Somme de tous les éléments qui ne sont pas tous repris dans le tableau, il manque les 2 éléments suivants : average local income tax as % of total labour costs et family benefits as % of total labour costs.

Source : OCDE

En supplément de l'information donnée par les taux effectifs de l'OCDE, il est intéressant de regarder l'impact des mesures parafiscales sur le salaire net à prix constants pour différents profils (Tableau 6-12 et Tableau 6-13 en annexe)⁴⁰ c'est-à-dire en prenant des salaires qui ne suivent pas l'indice des prix à la consommation. Il ressort de cette analyse qu'entre 1996 et 2013, les mesures parafiscales ont principalement bénéficié aux bas-salaires (50% du salaire moyen) : tous les profils confondus ont en moyenne bénéficié d'une augmentation de salaire net de 21% dont 16,8% sont attribuables aux changements parafiscaux⁴¹.

Les subventions salariales en Belgique et dans les pays voisins⁴²

L'objectif de cette section est d'apporter des informations quantitatives sur les subventions salariales, en Belgique et dans les pays voisins. Par la suite, une comparaison des mesures de subventions est effectuée entre les quatre pays.

⁴⁰ Plusieurs corrections ont été introduites dans la méthodologie des simulations (Voir en Annexe)

⁴¹ Voir tableaux et commentaires en annexe

⁴² L'analyse des subventions salariales dans les pays voisins est basée sur le rapport réalisé en 2013 par le « groupe d'experts belge compétitivité emploi » (GECE). Pour des informations plus détaillées, le lecteur peut se référer au [Rapport groupe experts belge "compétitivité-emploi", juillet 2013](#), au chapitre 2, section 2 pour la synthèse des données relatives aux subventions salariales (pp. 46-81) et plus particulièrement, aux pages 64-66 pour avoir le détail des mesures enregistrées dans D39 "Autres subventions sur la production".

Les mesures de subventions salariales concernent les mesures qui réduisent le coût du travail mais qui ne sont pas enregistrées dans le poste D1 « rémunération des salariés » de la comptabilité nationale⁴³. Celles-ci ne sont pas non plus prises en compte par la Commission européenne dans le calcul de l'ITR travail.

Le Tableau 2-6 (montants) et Tableau 2-7 (taux de subventionnement) reprennent l'évolution des subventions salariales en Belgique sur la période 1996-2012 et estiment leur coût pour 2013. Le Graphique 2-7 présente l'évolution du taux de subventionnement selon différents « ensembles » de subventions (les montants en milliards correspondant se trouvent en annexe). Les données des subventions salariales présentées pour la Belgique ne contiennent pas les réductions de cotisations ciblées qui seront comptabilisées en subventions salariales en SEC2010 (voir Tableau 2-5).

Enregistrement comptable des réductions de cotisations patronales ciblées à l'occasion du passage au SEC2010 en Belgique :

Le passage au SEC2010 sert d'occasion à la Belgique pour modifier l'enregistrement dans les comptes nationaux des réductions de cotisations ciblées. Celles-ci devront, comme initialement prévu par le SEC95, être enregistrées dans le poste D39 "autres subventions sur la production". Ce changement méthodologique aura un impact à la hausse sur le poste D1⁴⁴, dans lequel les réductions de cotisation ciblées étaient jusqu'à présent enregistrées en net, et par conséquent, sur le coût salarial.

Le Tableau 2-5 donne un aperçu des montants des réductions de cotisation patronales ciblées qui se trouvaient dans le poste comptable de la rémunération des salariés en SEC95 et qui seront comptabilisés dans le poste comptable subventions salariales en SEC 2010.

Tableau 2-5 : Cotisations patronales ciblées traitées comme des subventions en SEC2010, Belgique, période 96-2013 secteur privé

	1996	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Réductions de cotisations patronales ciblées	611,4	1073,3	1063,7	1106,8	1183,6	1185,2	1183,6
en % MS	0,73%	0,79%	0,78%	0,80%	0,81%	0,79%	0,77%

Source : BNB 2014

⁴³ Le poste D1 est donc inchangé, qu'il y ait ou non présence de subventions salariales. Dans la comptabilité nationale, les subventions salariales se retrouvent soit dans le poste D39 « Autres subventions sur la production » soit ailleurs : en diminution des postes D29 « Autres impôts sur la production », D51 « Impôt sur le revenu » ou P2 « Consommation intermédiaire » ou en positif dans le poste D92 « Aides à l'investissement ».

⁴⁴ Plus précisément, il s'agit d'une augmentation du poste D12 « cotisations sociales effectives à charge des employeurs versées aux administrations publiques ».

Tableau 2-6 : Évolution des subventions salariales en Belgique, réductions de cotisations patronales et personnelles, 1996-2013, secteur privé (millions euros)

Secteur privé	1996	2009	2010	2011	2012	2013
Subventions salariales	304	4068	5157	5939	6135	6061
Via sécu	117	2017	2432	3013	3057	2936
Activation	0	219	346	614	446	210
Titres-services	0	1051	1231	1424	1594	1650
Maribel social	0	615	671	778	810	850
Contractuels en hôpitaux	117	109	116	112	116	120
Maribel fiscal	0	20	65	75	77	83
Bonus jeunes (non marchand)	0	4	3	11	14	24
Via la fiscalité fédérale	0	1712	2359	2540	2649	2692
Subvention générale	0	470	890	935	970	985
Travail de nuit et en équipe	0	758	920	1002	1004	1035
Heures supplémentaires	0	87	114	123	126	130
R&D (hors universités)	0	300	324	360	423	422
Subventions spécifiques	0	97	110	121	127	120
R&D (universités)	0	0	0	0	0	0
Via région	187	340	366	386	429	433
Chômeurs âgés (vlaamse gewest)	0	17	24	23	23	24
Primes à l'emploi (wallonie)	19	13	14	14	14	13
Postes protégés (communautés)	168	310	328	350	392	396
Réductions de cotisations patronales	1306	4722	4867	5001	4943	5113
Réductions de cotisations personnelles	0	690	708	740	720	849

Note : Les données des subventions salariales ne contiennent pas les réductions de cotisations ciblées qui sont comptabilisées en subventions salariales en SEC2010. Ces réductions de cotisations ciblées représentent annuellement entre 0,7 et 0,8% de la masse salariale privée entre 1996 et 2013. Le secteur privé est défini par l'ensemble de l'économie moins les branches O et P (S1-OP). Les données des subventions salariales sont issues d'une actualisation du BFP des données du rapport Coûts salariaux, subventions salariales, productivité du travail et efforts de formation des entreprises du groupe d'experts « compétitivité et emploi », juillet 2013 (Enseignement). Les données des cotisations sont issues du BFP, méthodologie Hermès et, concernent le secteur entreprises (secteur privé auquel on retire la branche T).

Notons néanmoins, qu'à la différence de ce qu'il apparaît dans le Tableau 2-6, basé sur des estimations réalisées par le Bureau Fédéral du Plan, il apparaît que les subventions Maribel Social pour le secteur privé (tel que défini par le SPF emploi, c'est-à-dire les entreprises non couvertes par le fonds Maribel social pour le secteur public) s'élèvent à un montant de 508 millions d'euros en 2013 selon les statistiques officielles du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Il est donc nécessaire de considérer ces données statistiques relatives aux subventions salariales avec prudence. Afin d'éclaircir les raisons de ces différences statistiques, un travail de recherche approfondi sera effectué pour la prochaine publication du Rapport Technique.

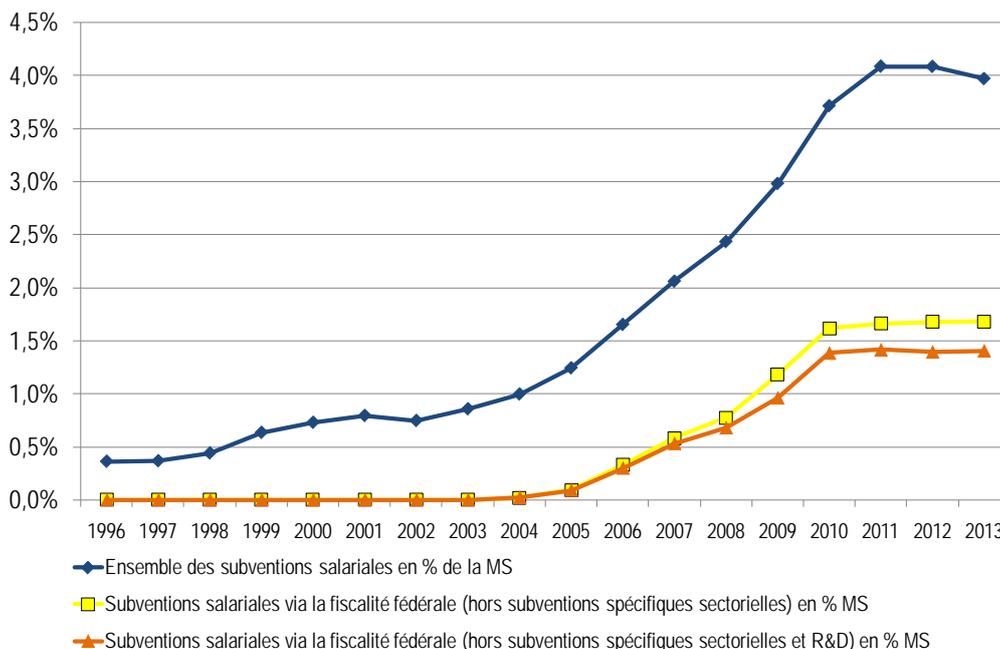
Tableau 2-7 : Subventions salariales, réductions de cotisations patronales et personnelles en pourcent de la masse salariale, Belgique, 1996-2013, secteur privé (taux de subventionnement)

Secteur privé	1996	2009	2010	2011	2012	2013
Subventions salariales	0,36%	2,98%	3,71%	4,09%	4,08%	3,97%
Via sécu	0,14%	1,48%	1,75%	2,07%	2,03%	1,92%
Activation	0,00%	0,16%	0,25%	0,42%	0,30%	0,14%
Titres-services	0,00%	0,77%	0,89%	0,98%	1,06%	1,08%
Maribel social	0,00%	0,45%	0,48%	0,54%	0,54%	0,56%
Contractuels en hôpitaux	0,14%	0,08%	0,08%	0,08%	0,08%	0,08%
Maribel fiscal	0,00%	0,01%	0,05%	0,05%	0,05%	0,05%
Bonus jeunes (non marchand)	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,01%	0,02%
Via la fiscalité fédérale	0,00%	1,25%	1,70%	1,75%	1,76%	1,76%
Subvention générale	0,00%	0,34%	0,64%	0,64%	0,65%	0,64%
Travail de nuit et en équipe	0,00%	0,56%	0,66%	0,69%	0,67%	0,68%
Heures supplémentaires	0,00%	0,06%	0,08%	0,08%	0,08%	0,09%
R&D (hors universités)	0,00%	0,22%	0,23%	0,25%	0,28%	0,28%
Subventions spécifiques	0,00%	0,07%	0,08%	0,08%	0,08%	0,08%
R&D (universités)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Via région	0,22%	0,25%	0,26%	0,27%	0,29%	0,28%
Chômeurs âgés (vlaamse gewest)	0,00%	0,01%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%
Primes à l'emploi (wallonie)	0,02%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%	0,01%
Postes protégés (communautés)	0,20%	0,23%	0,24%	0,24%	0,26%	0,26%
Réductions de cotisations patronales	1,56%	3,46%	3,50%	3,44%	3,29%	3,35%
Réductions de cotisations personnelles	0,00%	0,51%	0,51%	0,51%	0,48%	0,56%

Note : Les données des subventions salariales ne contiennent pas les réductions de cotisations ciblées qui sont comptabilisées en subventions salariales en SEC2010. Ces réductions de cotisations ciblées sont encore comptabilisées dans le poste comptable de la rémunération des salariés en SEC95 et représentent annuellement entre 0,7 et 0,8% de la masse salariale privée entre 1996 et 2013. Le secteur privé est défini par l'ensemble de l'économie moins les branches O et P (S1-OP). Les données des subventions salariales sont issues d'une actualisation du BFP des données du rapport Coûts salariaux, subventions salariales, productivité du travail et efforts de formation des entreprises du groupe d'experts « compétitivité et emploi », juillet 2013. Les données des cotisations sont issues du BFP, méthodologie Hermès et, concernent le secteur entreprises (secteur privé auquel on retire la branche T).

Source : BFP 2014, ICN 2014.

Graphique 2-7 : Subventions salariales en % de la masse salariale, Belgique, 1996-2013, secteur privé



Source : BFP 2014, calculs secrétariat 2014

Les taux de subventionnement concernent le secteur privé et calculent la proportion des subventions salariales dans la masse salariale privée. En Belgique, les subventions salariales correspondaient à 0.36% de la masse salariale privée en 1996, à 4.09% en 2011 et à 3.97% en 2013 pour un montant total de 6 milliards pour cette dernière année.

Sur la période 1996-2011, il apparaît que l'évolution des taux de subventionnement est nettement supérieure en Belgique que dans les pays voisins. En Allemagne et en France, ces taux sont en diminution sur cette même période. Ces observations sont issues du Tableau 2-8 qui récapitule l'évolution des taux de subventionnement sur la période 1996-2011 dans les trois pays de référence.

Tableau 2-8 : Taux de subventionnement, secteur privé (S1-S13), millions euros

		1996	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Allemagne	Ensemble des subventions	6.204	2.181	2.336	2.658	5.494	5.254	2.921
	Taux subventionnement ensemble subventions	0,73%	0,22%	0,23%	0,25%	0,52%	0,49%	0,26%
	Ensemble des subventions	461	1462	1471	1518	2351	2044	1842
	Taux subventionnement ensemble subventions	0,33%	0,65%	0,62%	0,60%	0,93%	0,82%	0,71%
Pays-Bas	dont :							
	- R&D (S&O)	91	187	203	226	354	415	448
	Taux subventionnement R&D uniquement	0,07%	0,08%	0,09%	0,09%	0,14%	0,17%	0,17%
	* Autres mesures	370	1275	1268	1292	1997	1629	1394
	* Taux subventionnement autres mesures	0,27%	0,57%	0,53%	0,51%	0,79%	0,65%	0,54%
	Ensemble des subventions	2.915	5.045	5.348	5.240	8.376	8.362	6.108
	Taux subventionnement ensemble subventions	0,62%	0,71%	0,72%	0,69%	1,10%	1,07%	0,76%
France	dont :							
	- Subventions Services à la personne	809	2060	2190	2605	2930	3035	3170
	Taux subventionnement subventions services à la personne uniquement	0,17%	0,29%	0,30%	0,34%	0,39%	0,39%	0,39%
	- R&D (CIR)	191	363	470	695	2840	2220	1426
	Taux subventionnement R&D uniquement	0,04%	0,05%	0,06%	0,09%	0,37%	0,28%	0,18%
	- Autres mesures	1915	2622	2688	1940	2606	3107	1512
* Taux de subventionnement autres mesures	0,41%	0,37%	0,36%	0,25%	0,34%	0,40%	0,19%	

Sources : Masses salariales : Comptabilités nationales / Subventions salariales : Allemagne : Destatis, Pays-Bas : CBS, France : INSEE, Belgique : BFP.

Il ressort de l'analyse des différentes mesures de subventions salariales que la mesure générale AIP (1%) en Belgique est relativement unique : seule la France dispose maintenant, avec le CICE⁴⁵, d'une mesure également générale (voir section 2.2 Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les pays de référence).

L'ensemble des pays, par contre, disposent de mesures ciblées sur certains secteurs ainsi que de mesures visant à l'insertion de certains publics sur le marché du travail. Les subventions portant sur la recherche et développement sont également présentes dans l'ensemble des pays, à l'exception de l'Allemagne. Seules la France et la Belgique, par contre, connaissent un système de service de proximité comprenant des subventions salariales. Ni la subvention pour les heures supplémentaires, ni celle portant sur le travail en équipe et de nuit ne trouvent leur pendant dans les pays limitrophes. Enfin, le rapport du GECE (2013) relève qu'il existe, dans chacun des 4 pays, quelques mesures hétérogènes d'organisation du travail telles les mesures de chômage partiel.

Éléments récents concernant la (para)fiscalité sur le travail en Belgique

Cette section répertorie les principales modifications des mesures de réductions de cotisations et de subventions salariales en Belgique en 2014. Ces mesures ont été introduites dans plusieurs cadres. D'une part, il s'agit de mesures entrées en vigueur dans le cadre du conclave budgétaire et du pacte

⁴⁵ Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

pour la compétitivité et l'emploi, en octobre et novembre 2013⁴⁶. D'autre part, il s'agit des mesures annoncées et, pour certaines entrées en vigueur depuis octobre 2014 sous le nouveau gouvernement Michel⁴⁷. En particulier, le nouveau gouvernement prévoit de réduire le taux de base des cotisations patronales, qui est actuellement à hauteur de 33%, à 25%⁴⁸.

Ci-dessous, nous reprenons la liste des mesures introduites et/ou modifiées en 2014 dans le cadre du conclave budgétaire et du pacte pour la compétitivité et l'emploi, en octobre et novembre 2013 et du nouveau gouvernement en octobre 2014. Les modifications des mesures prévues à travers ces trois cadres sont détaillées aux points 1 à 9.

1/ Réduction structurelle (réductions de cotisations patronales)

En janvier 2014, le forfait de base de la réduction structurelle⁴⁹ a été augmenté à 462 euros de réduction de cotisations patronales trimestrielles et, il a été prévu d'indexer la borne bas salaires, en deçà de laquelle un supplément de réduction de cotisations, dit « bas salaires », est octroyé. Actuellement, celle-ci est fixée à 5560 euros et la borne « hauts salaires », au-delà de laquelle un supplément est également octroyé, est de 13401 euros. Quand on analyse les mesures de changements de plafonds (borne bas-salaires/hauts salaires) et les augmentations de forfaits qui ont été introduites en 2013 et 2014, on remarque que celles-ci ont eu plus d'effets sur les salaires moyens, c'est-à-dire que le taux de cotisation effectivement payé a le plus baissé pour les salaires moyens.

Le pacte de compétitivité⁵⁰ prévoyait un budget de 300 millions pour la mesure de réduction structurelle pour chacune des trois années suivantes, 2015, 2017 et 2019, qui se répartit de la manière suivante : 150 millions destinés à l'augmentation du forfait de base (80% secteur marchand et 20% secteur non-marchand) et les autres 150 millions pour les bas salaires, ce qui donne au total sur l'ensemble de la période 2015-2019 un budget de 450 millions pour l'augmentation du forfait de base et un budget de 450 millions pour les bas salaires

Finalement, le nouveau gouvernement propose de maintenir les budgets définis par le pacte de compétitivité mais de modifier les modalités d'application et le timing. Le budget spécifique pour les bas salaires est maintenu (150 millions par année, en 2015, 2017 et 2019). Quant aux 450 millions destinés à l'augmentation du forfait (150 millions par année en 2015, 2017 et 2019), ils serviraient à la réduction du taux de base. En ce qui concerne le timing, l'accord de gouvernement prévoit de rassembler les budgets prévus pour 2015 et 2017 en 2016 (pas d'information pour 2019)⁵¹.

⁴⁶ La loi portant à exécution le pacte de compétitivité, d'emploi et de relance date du 15 mai 2014

⁴⁷ Le lecteur peut se référer en annexe pour avoir une vision synthétique de l'ensemble des principales réductions de cotisations en vigueur au 1^{er} janvier 2015

⁴⁸ Dans les cas où le taux effectif des cotisations est déjà inférieur à 25%, on maintiendrait ces niveaux particuliers

⁴⁹ Les informations concernant la réduction structurelle concernent principalement les travailleurs du secteur privé marchand. En effet, les modalités d'application de la mesure de réduction structurelle sont différentes en fonction des catégories de travailleurs concernés. Le forfait de base n'est par exemple pas d'application pour les travailleurs occupés par des employeurs étant dans le champ d'application du Maribel social (à quelques exceptions, voir instructions administratives de l'ONSS pour une présentation complète du dispositif).

⁵⁰Voir la loi du 15 MAI 2014 portant à exécution le pacte de compétitivité, d'emploi et de relance

⁵¹ Accord de gouvernement p.7.

Les nombreux changements de paramètres de la mesure de réduction structurelle s'expliquent parce que, depuis le 1er juillet 2014⁵², les réductions de cotisations sociales ciblées liées aux groupes cibles deviennent des compétences régionales. En ce qui concerne les réductions de cotisations sociales patronales le gouvernement fédéral n'a plus qu'une compétence sur les réductions de cotisations sociales structurelles, les premiers engagements et la réorganisation du temps de travail.

2/ Mesures pour les 3 premiers engagements et jeunes peu qualifiés (réductions de cotisations patronales)

Dans le cadre du conclave budgétaire d'octobre 2013 et du pacte pour la compétitivité et l'emploi de novembre 2013, deux mesures liées à des réductions de cotisation patronales ont été modifiées et sont entrées en vigueur en janvier 2014.

La première vise à étendre les réductions de cotisations patronales prévues pour les 3 premiers travailleurs aux 4e et 5e travailleurs selon les modalités de réductions de cotisations existantes pour le 3e engagement : 1000 euros pendant 5 trimestres et 400 euros pendant les 4 trimestres suivants. Le nouveau gouvernement a augmenté les montants de réductions de cotisations de 50 euros⁵³ pour les 1^{er}, 2^{eme} et 3^{eme} travailleurs et ceux-ci entrent en vigueur le 1er janvier 2015 (voir en annexe les montants des réductions pour l'ensemble de la mesure).

La deuxième a trait aux modalités de la réduction groupe cible jeunes très peu qualifiés. Il a été décidé de porter la condition d'âge limite de 27 à 30 ans et le nombre de mois de chômage de 12 à 6 mois.

3/ Mesure AIP- subvention générale (subvention salariale)

Au 1er janvier 2014, la mesure AIP (subvention générale) a été renforcée pour les PME et certains employeurs particuliers via une augmentation du taux de dispense structurelle de 1% à 1,12%. Seuls les employeurs répondant à l'article 15 du code des sociétés⁵⁴ peuvent bénéficier de cette augmentation de taux.

Le nouveau gouvernement prévoit de convertir l'ensemble de la mesure de subvention générale en une réduction du taux de base des cotisations patronales mais nous n'avons pas plus d'information à ce sujet pour le moment.

4/ Dispense de versement du précompte professionnel pour le travail d'équipe et de nuit (subvention salariale).

La dispense de versement de précompte professionnel pour le travail d'équipe et de nuit est passée de 15,6% à 17,8% le 1er janvier 2014 tant pour le secteur marchand que le non-marchand (décision prise dans le cadre du conclave budgétaire d'octobre 2013). Le pacte de compétitivité a ensuite prévu des nouvelles augmentations de ce taux à 18% en 2015, 20,4% en 2017 et 22,8% en 2019. Le nouveau

⁵² L'accord institutionnel prévoit le transfert aux régions de compétences liées au marché du travail parmi lesquelles les titres services, certaines mesures d'activation et les politiques liées aux groupes cibles. Les réductions de cotisations patronales structurelles ainsi que les dispenses de versement de précompte (subventions salariales) restent des compétences de l'autorité fédérale. Parmi l'ensemble des réductions de cotisations ciblées, celles qui concernent les travailleurs âgés, les jeunes travailleurs et les personnes sans emploi deviennent des compétences régionales; les réductions accordées aux premiers engagements et à la réorganisation du temps de travail restent fédérales.

⁵³ Loi programme 19.12.2014

⁵⁴ L'article 15 du Code des sociétés prévoit une définition pour une petite société. Cette définition est souvent utilisée pour déterminer le champ d'application d'une mesure fiscale destinée aux PME.

gouvernement maintient ces augmentations mais modifie le timing : aucune augmentation n'est prévue en 2015 et 2017 mais, en 2016, le taux passera directement à 20,4%. Pour l'augmentation du taux à 22,8%, rien n'a été précisé par le nouveau gouvernement.

5/ Dispense de versement du précompte professionnel pour les heures supplémentaires (subvention salariale).

En 2014, la limite du nombre d'heures supplémentaires pouvant bénéficier de la subvention a été également augmentée à 180 heures (130 auparavant) pour certains secteurs (construction et horeca) et sous certaines conditions⁵⁵. Le nouveau gouvernement prévoit de continuer à réduire le coût du travail dans le secteur de l'horeca et en particulier celui des heures supplémentaires.

6/ Dispense de versement du précompte professionnel pour les chercheurs (subvention salariale).

Le nouveau gouvernement envisage à nouveau la possibilité de renforcer la dispense de versement du précompte professionnel pour les chercheurs.

7/ Aide spécifique aux zones franches (subvention salariale)

La mesure « aide spécifique aux zones franches » est une nouvelle mesure de dispense de précompte professionnel introduite en juillet 2014 par la loi portant à exécution le pacte de compétitivité. Le taux de la dispense est fixé à 25%. L'objectif est de soutenir la création d'emploi dans des zones géographiques particulières touchées par de nombreux licenciements collectifs. Moyennant plusieurs critères, une région peut faire la demande au ministre des finances pour qu'une zone devienne une zone d'aide. Ces zones ne peuvent dépasser les 2.000 km² et les 200.000 habitants. Plusieurs modalités pratiques doivent encore être prévues avant que la mesure ne devienne effective. La date d'entrée en vigueur n'est donc pas encore connue mais le nouveau gouvernement précise dans l'accord de gouvernement qu'il veillera à rendre cette mesure opérationnelle le plus vite possible.

8/ Bonus à l'emploi

La mesure du bonus à l'emploi a pour but d'augmenter le pouvoir d'achat des ménages via une hausse de salaire net. Elle comprend une partie sociale (réduction de cotisation personnelle) et fiscale (crédit d'impôt). En 2014, il a été décidé d'indexer le montant de base de la réduction du bonus social et d'augmenter le taux du crédit d'impôt du bonus fiscal à 14.4%. Le pacte de compétitivité a ensuite de nouveau prévu des augmentations du taux du volet fiscal à trois reprises : 20,15% (2015), 25,91% (2017) et 31,66% (2019)⁵⁶.

Néanmoins, le nouveau gouvernement a décidé de reporter la prochaine augmentation (prévue normalement en janvier 2015) en janvier 2016 et celle-ci passera plutôt directement à 25,91%. L'augmentation de 2017 est dès lors annulée et, rien n'est pour le moment précisé quant à l'augmentation prévue en 2019.

⁵⁵ Entrée en vigueur pour le secteur de l'horeca au 01/01/2014 et en avril 2014 pour le secteur de la construction.

⁵⁶ Celles-ci ont été remplacées par le nouveau gouvernement via la loi programme du 19.12.2015

En 2014, les salariés rémunérés au salaire minimum⁵⁷ s'acquittent ainsi d'un taux de cotisation sociale personnelle de 0% pour les ouvriers et de 0.8% pour les employés⁵⁸ et, le bonus à l'emploi fiscal porte le crédit d'impôt d'un employé au maximum, à 318 euros⁵⁹ en 2014.

9/ Déduction frais professionnels

Enfin, le nouveau gouvernement a également décidé d'augmenter les déductions de frais professionnels forfaitaires en 2015 et 2016, ce qui entraîne une augmentation de salaire net. Cette décision entre en vigueur dès janvier 2015⁶⁰.

Évolution de la fiscalité sur le capital

Etant donné la grande hétérogénéité des impôts que représentent les impôts sur le capital, Eurostat publie quatre taux d'imposition implicites relatifs au capital qui sont repris dans le Graphique 2-8. Le taux d'imposition du capital (graphe en haut à gauche) est le taux le plus général, il comprend les impôts sur les revenus du capital et les impôts prélevés sur le stock de capital ainsi que les transactions d'actifs. Le taux d'imposition implicite sur les revenus du capital (graphe en haut à droite) représente la pression fiscale qui pèse à la fois sur les revenus des sociétés (graphe en bas à gauche) et à la fois sur les revenus du capital des ménages et des indépendants (graphe en bas à droite).

Il est nécessaire de remarquer que le taux d'imposition implicite du capital tel que calculé par Eurostat (graphiques ci-dessous) a le désavantage de surestimer la charge fiscale qui pèse sur le capital. En effet, le numérateur du taux implicite comprend les impôts sur les revenus et sur les stocks de capital, tandis que le dénominateur comprend seulement la base imposable des revenus du capital (il ne comprend pas la base imposable des impôts sur les stocks de capital). Ceci n'affecte cependant pas la comparaison internationale étant donné que la même méthode est utilisée pour tous les pays⁶¹.

⁵⁷ 1501,82 euros par mois pour les travailleurs de 21 ans et plus sans expérience professionnelle.

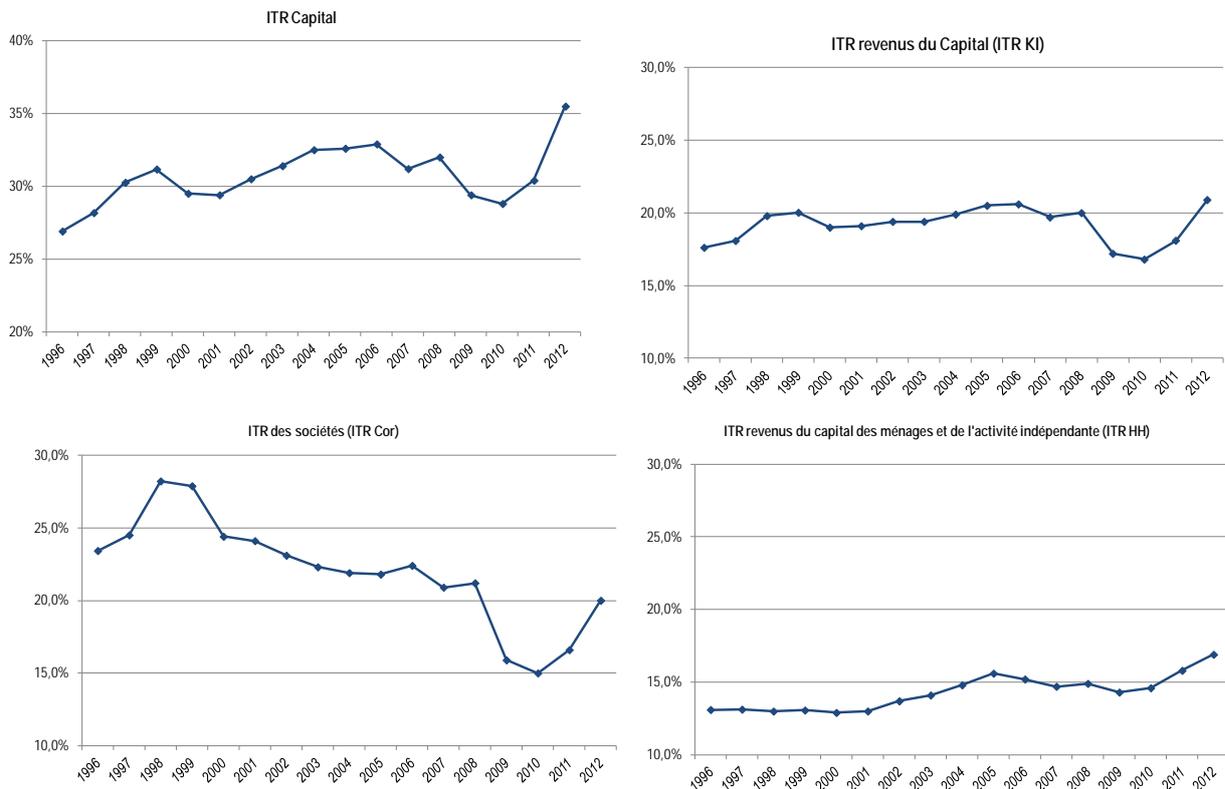
⁵⁸ $13,07\%$ de 1501,82 = 196.3. Pour les ouvriers : $196-198 = -2$. $-2/1472 = 0\%$. Pour les employés : $196-184 = 12$. $12/1501,82 = 0.8\%$. Avant l'augmentation des montants de réductions, les ouvriers s'acquittaient d'un taux de cotisation personnelle de 0.20% et les employés de 1.15%.

⁵⁹ Cas d'un employé rémunéré au revenu minimum (1501,82 depuis le 1er avril 2013) qui a droit à une réduction bonus à l'emploi de 184 euros mensuel, 2208 euros annuel.

⁶⁰ Loi programme 19.12.2014, MB 29.12.2014, art 2

⁶¹ Pour plus de détail, voir note CCE (2011) qui détaille la méthodologie utilisée pour le calcul des taux d'impositions implicites.

Graphique 2-8 : Évolution de quatre taux d'imposition implicites relatifs au capital sur la période 1996-2012, ensemble de l'économie



Notes : ITR : implicit tax rate; ITR KI : taux d'imposition implicite des revenus du capital dans leur ensemble; ITR Cor : taux d'imposition implicite des sociétés; ITR HH : Taux d'imposition implicite des revenus du capital des ménages et de l'activité indépendante.

Source : Commission Européenne

Entre 1996 et 2012, l'évolution du taux implicite du capital (ITR capital) est marquée par trois périodes distinctes : jusqu'en 2006, entre 2006 et 2009 et, depuis 2009. Dans le texte ci-dessous, les mesures discrétionnaires prises durant ces trois périodes et, qui peuvent expliquer les variations du taux seront mentionnées. Celles-ci concernent principalement le taux implicite global du capital (ITR capital) et le taux implicite des sociétés (ITR Cor). En effet, les variations du taux implicite sur les revenus du capital des ménages et des indépendants sont difficiles à interpréter étant donné que ce taux recouvre à la fois les recettes du précompte mobilier et celles de l'IPP prélevées sur les indépendants.

Jusqu'en 2006, le taux implicite global du capital (ITR capital) connaît d'abord une tendance à la hausse. Celle-ci s'explique par les impôts prélevés sur le stock de capital (évolution du marché immobilier qui était dynamique jusqu'en 2006 puis s'est retourné et ses conséquences directes sur les droits d'enregistrement et indirectes sur les droits de donation et de succession⁶²). L'ITR capital comprend au numérateur les impôts sur le stock de capital ; c'est ce qui marque la différence avec l'ITR revenus du capital qui ne les inclut pas. La hausse de l'ITR revenus du capital s'explique donc plutôt par la hausse de l'ITR revenus du capital des ménages et de l'activité indépendante.

⁶² Valenduc (2011a).

Quant au taux d'imposition implicite des sociétés (ITR Cor), il s'inscrit à la baisse avant 2006. La réforme de l'impôt des sociétés en 2002-2003 a réduit le taux nominal de 39% à 33% mais était accompagnée d'un élargissement de la base imposable pour répondre à l'objectif d'être budgétairement neutre.

Entre 2006 et 2009, l'ITR capital baisse. La tendance à la baisse plus prononcée du taux implicite de l'ISOC (ITR Cor) coïncide avec l'introduction de la réforme des intérêts notionnels. Savage (2011) confirme cette analyse : la baisse du taux implicite de l'ISOC au cours de cette période (son analyse s'arrête en 2009) est, en tous les cas, induite par des impulsions discrétionnaires, c'est-à-dire par des mesures fiscales, et non par des effets de structure.

En fin de période, entre 2009 et 2012, l'ITR capital remonte fortement. On constate entre autres que l'imposition provenant du précompte immobilier et l'imposition des revenus financiers s'inscrivent en hausse (Conseil Supérieur des Finances, 2014, p.42). La tendance à la hausse du taux implicite des sociétés depuis 2010 s'expliquerait largement par un effet cyclique⁶³. Le revenu des sociétés s'est en effet fortement contracté sur la période 2010-2012 (Conseil Supérieur des finances, 2014).

Notons finalement que, pour le précompte mobilier en particulier, les variations du taux implicite sur la période étudiée ne sont pas, d'après Savage (2011), attribuables à des impulsions discrétionnaires.

Éléments récents concernant la fiscalité sur le capital

En 2014, les principales mesures récentes concernant la fiscalité sur le capital, dont celles prises dans le cadre de l'accord de gouvernement, sont les suivantes :

1/ La taxe sur l'épargne à long terme, épargne-pension, a été revue à la baisse par le nouveau gouvernement et entre en vigueur le 1er janvier 2015. Le prélèvement existant sur l'épargne-pension diminuera de 10% à 8% pour l'épargne constituée à partir de 2015. Pour l'épargne pension constituée telle qu'elle existe en 2014, un nouveau fonctionnement de la taxe anticipée est prévu⁶⁴.

2/ Il est prévu de ne pas indexer certaines exonérations et/ou réductions d'impôts (exonération livrets d'épargne, réductions d'impôts relatives aux revenus de remplacement, à l'épargne pension, etc.) sur la période 2015-2018. Cette mesure entre en vigueur pour l'exercice d'imposition 2015⁶⁵.

3/ Le nouveau gouvernement envisage d'implémenter un impôt de transparence visant les revenus issus de constructions juridiques complexes (trusts, sociétés établies dans les paradis fiscaux, etc.). Les modalités pratiques ne sont pas encore connues.

⁶³ Le taux implicite des sociétés a la particularité d'être contra-cyclique c'est-à-dire que en période de récession, la hausse des pertes contracte le dénominateur du taux implicite mais à moins d'effets sur le numérateur vu que seules les sociétés qui ont un résultat positif paient des impôts.

⁶⁴ Voir modalités pratiques dans Loi programme 19.12.2014, MB 29.12.2014

⁶⁵ Idem

4/ Concernant l'impôt sur les sociétés, l'accord de gouvernement prévoit que les PME pourront constituer une réserve de liquidation permanente c'est-à-dire que les PME pourront mettre chaque année en réserve une partie ou la totalité de leur bénéfice imposable sur un compte de passif distinct. Cette transaction fera l'objet d'un taux de précompte mobilier de 10%. En cas de liquidation de la réserve, un précompte mobilier complémentaire est d'application⁶⁶ (15% en cas de distribution de la réserve endéans les 5 ans et 5% en cas de distribution de la réserve de « liquidation » après 5 ans). La mesure entre en vigueur en 2015.

5/ Le nouveau gouvernement a également modifié l'impôt des sociétés en introduisant un nouveau régime des commissions secrètes⁶⁷.

Le principe général de la taxation sur les commissions secrètes a pour but de prévenir la fraude fiscale et de couvrir la perte de recettes pour l'Etat belge. Celle-ci s'applique sur les rémunérations et avantages de toute nature non déclarés et octroyés à des travailleurs salariés et des dirigeants d'entreprise. Jusqu'à présent, une cotisation spéciale de 309% fiscalement déductible était d'application sur ces revenus non déclarés. Dorénavant, ce taux passera à 103% pour les personnes physiques et à 51.5% pour les sociétés. Par ailleurs, cette taxation ne pourra désormais être appliquée que lorsqu'il ne sera plus possible de taxer les revenus dans le chef du bénéficiaire. (entrée en vigueur le 29.12.2014).

6/ Limitation de la déduction pour capital à risques (intérêts notionnels) pour les établissements de crédit et les entreprises d'assurances. Le calcul de la base des intérêts notionnels devrait à l'avenir exclure l'augmentation du capital prudentiel des banques et des compagnies d'assurances. Dans un premier temps, seuls les établissements de crédit devraient être visés. L'extension aux entreprises d'assurances est ensuite prévue. Cette mesure n'est pas encore d'application⁶⁸.

Évolution de la fiscalité sur la consommation

La taxation sur la consommation se compose essentiellement des impôts généraux (la TVA) mais aussi d'impôts perçus sur certains biens et services (accises etc.).

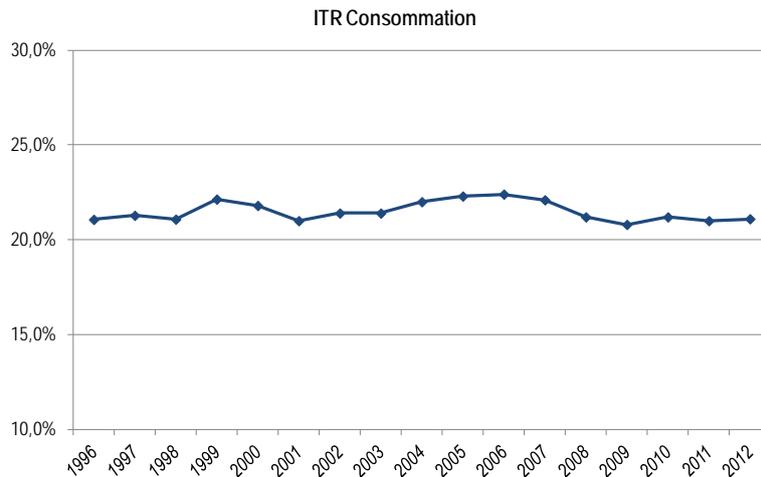
En Belgique, le taux implicite d'imposition de la consommation est proche de la moyenne de la zone euro mais supérieur à la moyenne des trois pays voisins. La Belgique se caractérise notamment par un niveau des recettes issues de la taxation environnementale en proportion du PIB (2.2%) inférieur à la moyenne de la zone euro. Le taux de taxation implicite de l'énergie est en effet le troisième plus bas de la zone euro, bien plus bas que les 3 pays voisins.

⁶⁶ Loi programme 19.12.2014, MB 29.12.2014, art 41

⁶⁷ Loi programme 19.12.2014 (MB 29.12.2014), art 28

⁶⁸ La mesure était dans le projet de loi-programme (projet avec référence DOC54 0672/001) de fin d'année 2014, mais suite à l'Avis du Conseil d'Etat du 17 novembre 2014, la mesure a été retirée de la loi-programme

Graphique 2-9 : Évolution du taux implicite de la consommation sur la période 1996-2012, ensemble de l'économie



Source : Commission Européenne

Le taux implicite de la consommation est relativement stable sur la période étudiée. D'après Valenduc (2011a), la baisse de l'ITR consommation depuis 2006 s'explique par trois facteurs : une extension du champ d'application des taux réduits en TVA, un recentrage de la consommation sur des biens de première nécessité au détriment de biens durables pendant les années de crise et une baisse en valeur réelle des accises sur les produits énergétiques (essence, diesel, mazout, etc.) malgré une hausse de taux (Conseil Supérieur des Finances, 2014).

Le taux implicite d'imposition de la consommation tel que calculé ci-dessus est surestimé car le dénominateur ne comprend que la consommation finale des ménages alors que les impôts au numérateur sont également prélevés sur la consommation finale des institutions sans but lucratif au service des ménages ainsi que sur la consommation intermédiaire et les investissements des administrations publiques. Cette méthode est utilisée par Eurostat pour tous les pays. Cela n'empêche pas que ce biais puisse affecter les comparaisons internationales étant donné que cette surestimation est fonction de l'importance de la consommation intermédiaire publique. Toutefois, entre la Belgique et les pays voisins, ce biais semble de même grandeur, du moins pour la France et les Pays-Bas (pas d'informations pour l'Allemagne)⁶⁹.

Les mesures récentes imposant la TVA à certains services qui en étaient jusqu'à présent exemptés (notaires, huissiers, avocats, télévision payante) ainsi que les majorations des accises devraient quelque peu relever le niveau implicite de taxation de consommation.

Le nouveau gouvernement a également déjà introduit, depuis janvier 2015, de nouvelles augmentations des accises sur le tabac, l'alcool et le diesel et prévu d'indexer annuellement les accises⁷⁰. Enfin, la base imposable de la TVA sera élargie via plusieurs moyens dont notamment l'imposition à la TVA en Belgique des services électroniques achetés par les particuliers belges auprès d'entreprises européennes, etc.).

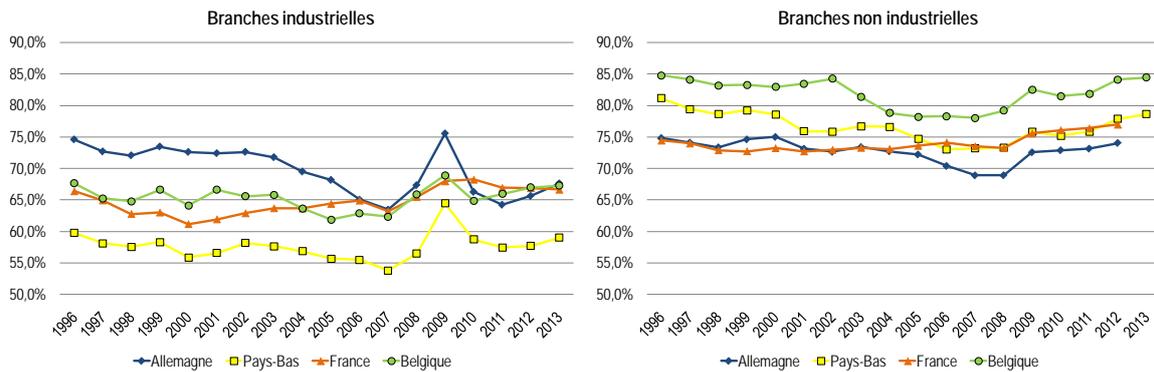
⁶⁹ Pour plus d'informations à ce sujet, le lecteur peut se référer à la note documentaire « Méthodologies utilisées pour le calcul des taux d'imposition implicites », CCE – 0224, 2012, p. 4

⁷⁰ Loi programme 19.12.2014, MB 29.12.2014, chapitre 3.

Évolution de la part salariale et de la rentabilité du capital

Depuis 1996, l'évolution de la part des revenus du travail dans la valeur ajoutée⁷¹ (ci-après part salariale) est stable en Belgique. En 2013, le niveau de la part salariale dans l'industrie manufacturière est le même en Belgique qu'en Allemagne et qu'en France mais plus élevé qu'aux Pays-Bas. Dans les branches non manufacturières, la part salariale se situe à un niveau plus élevé que dans les pays voisins.

Graphique 2-10 : Évolution de la part salariale



Notes : Les branches non industrielles couvrent l'ensemble du secteur privé hors industrie manufacturière, secteur financier et secteur immobilier. La part salariale correspond au rapport entre les revenus du travail et la valeur ajoutée. Les revenus du travail comportent la rémunération des salariés et une estimation des revenus du travail des indépendants. Les revenus du travail indépendant sont estimés sous l'hypothèse d'une rémunération horaire équivalente à celle des salariés dans la même branche d'activité.

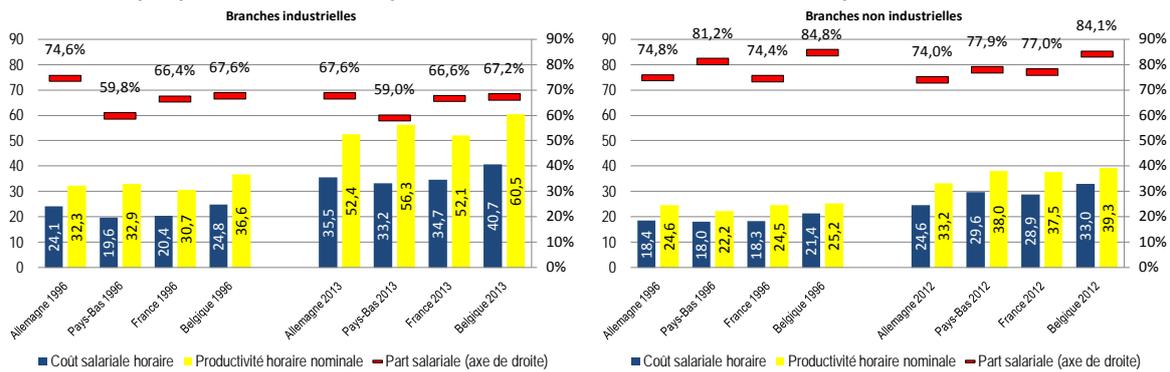
Sources : Eurostat, ICN, BfP, CBS

La part salariale est le rapport entre le coût salarial horaire et la productivité du travail en valeur (valeur ajoutée nominale sur volume d'heures travaillées)⁷². L'analyse de ces deux variables révèle qu'un même niveau de part salariale peut masquer des niveaux de coût salarial horaire et de productivité du travail en valeur très différents. Ainsi, sur toute la période, la Belgique présente le niveau de coût salarial horaire le plus élevé tant dans les branches industrielles que non industrielles. L'écart par rapport aux pays voisins est cependant beaucoup plus faible quand on compare les parts salariales plutôt que les coûts salariaux horaires. Ceci parce que le haut niveau de coût salarial horaire est compensé par un niveau de productivité du travail en valeur qui est également supérieur à celui des pays voisins. A titre d'illustration, en 2013, dans l'industrie manufacturière, le niveau de part salariale est quasi identique en Belgique et en Allemagne alors que le coût salarial horaire est plus élevé de 14,6% et la productivité en valeur de 15,5%.

⁷¹ La part salariale correspond au rapport entre les revenus du travail et la valeur ajoutée. Les revenus du travail comportent la rémunération des salariés et une estimation des revenus du travail des indépendants. Les revenus du travail indépendant sont estimés sous l'hypothèse d'une rémunération horaire équivalente à celle des salariés dans la même branche d'activité.

⁷² $Part\ salariale = \frac{\text{revenus du travail}}{\text{valeur ajoutée}} = \frac{\frac{\text{revenus du travail}}{\text{heures travaillées}}}{\frac{\text{valeur ajoutée}}{\text{heures travaillées}}} = \frac{\text{coût salarial horaire}}{\text{productivité horaire du travail en valeur}}$. Le coût salarial horaire correspond en fait aux revenus du travail (salariés + indépendants) divisés par le nombre d'heures travaillées des salariés et des indépendants.

Graphique 2-11 : Niveau de part salariale, de coût salarial horaire et de productivité du travail



Notes : Les branches non industrielles couvrent l'ensemble du secteur privé hors industrie manufacturière, secteur financier et secteur immobilier. Le coût salarial horaire correspond au rapport entre les revenus du travail et le volume d'heures de travail des salariés et des indépendants. Les revenus du travail comportent la rémunération des salariés et une estimation des revenus du travail des indépendants. Les revenus du travail indépendant sont estimés sous l'hypothèse d'une rémunération horaire équivalente à celle des salariés dans la même branche d'activité. La productivité du travail est le rapport entre la valeur ajoutée et le volume d'heures de travail des salariés et des indépendants. La part salariale est le rapport entre le coût salarial horaire et la productivité du travail.

Sources : Eurostat, ICN, BfP, CBS

Le haut niveau de productivité en Belgique, en particulier dans l'industrie manufacturière, est en partie le résultat des ajustements qui ont eu lieu dans l'économie. Différents types d'ajustements ont pour effet d'augmenter la productivité du travail. La substitution capital travail a pour effet d'augmenter mécaniquement la productivité du travail car on produit la même chose avec moins de travailleurs. De plus, les machines nouvellement installées sont généralement plus performantes (en terme de volume produit par unité de temps) que les travailleurs qu'elles remplacent, ce qui augmente encore d'avantage la productivité. Une autre manière d'augmenter la productivité est la fragmentation de la production : en délocalisant certaines activités ou en les externalisant, les entreprises se concentrent sur les activités où elles sont les plus performantes. De plus, ces activités sont souvent plus intensives en capital que celles qui sont délaissées, ce qui fait que la productivité du travail augmente de manière mécanique⁷³. L'ajustement peut être aussi de nature macroéconomique : les firmes les moins productives disparaissent et leurs ressources sont réallouées (entièrement ou non) dans des firmes plus productives, ce qui fait que la productivité au niveau macroéconomique augmente⁷⁴.

De tels ajustements ont également eu lieu dans les pays voisins, mais, semblerait-il, dans une moindre mesure. Duprez (2014) montre par exemple que la part dans le PIB des inputs importés est plus importante en Belgique que dans les pays voisins en 2010, ce qui est le signe d'un degré plus élevé de délocalisation. En ce qui concerne l'industrie manufacturière, Timmer et al. (2013) montrent que, déjà en 1995, la part des inputs importés dans les inputs totaux était plus élevée en Belgique que dans la plupart des pays européens, ce qui indique également un phénomène de délocalisation plus poussé⁷⁵. En ce qui concerne les évolutions depuis 1996, Biatour et Kegels (2010) montre que c'est en Belgique que l'intensité capitaliste a le plus augmenté, aussi bien dans l'industrie manufacturière que dans les services marchands, sur la période 1996-2007. Ce phénomène semble indiquer que les processus d'ajustement tels que la substitution capital-travail et/ou la fragmentation de la production (dans la mesure où celle-ci a conduit l'industrie manufacturière à se spécialiser dans les activités plus intensives en capital) ont été plus importants en Belgique que dans les pays voisins durant cette période. Un autre élément pouvant indiquer que les ajustements ont été plus importants en Belgique est le fait que

⁷³ Les entreprises ont en effet délocalisé les activités de production plus intensives en travail vers les pays à bas salaires, et elles ont externalisé vers les services des activités qui sont par nature intensives en travail (comptabilité, marketing, ...).

⁷⁴ C'est ce qu'il s'est passé dans le secteur du textile sur la période 1997-2004 (voir CCE, 2008).

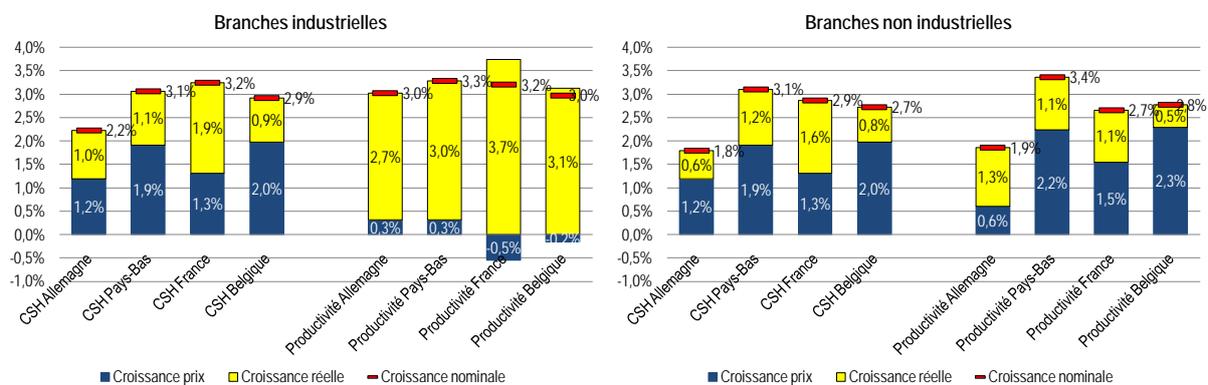
⁷⁵ A l'exception du Luxembourg et de Malte.

l'emploi manufacturier s'y est davantage contracté que dans les pays voisins depuis 1996 (voir chapitre emploi). La substitution capital-travail et le recentrage des activités vers certains segments de la chaîne de valeur ajoutée (via les délocalisations, les externalisations ou la réallocation des ressources vers certaines entreprises) ont en effet souvent pour conséquence de diminuer l'emploi dans les secteurs concernés.

Les ajustements cités ci-dessus ont pour effet d'augmenter la productivité du travail en volume (valeur ajoutée en volume par heure travaillée) et concernent principalement l'industrie manufacturière. La productivité du travail peut cependant aussi augmenter en valeur via l'augmentation des prix. Ce type d'ajustement a davantage lieu dans les branches non industrielles. Face à des contraintes sur les prix moins forte que dans les branches industrielles (marchés moins libéralisés, échanges internationaux plus faibles, ...) les entreprises non industrielles peuvent en effet plus facilement augmenter leurs prix pour augmenter la productivité en valeur.

Ce contraste entre les branches industrielles et non industrielles s'observe dans les 4 pays mais de manière plus marquée en Belgique. Ceci est illustré par le Graphique 2-12 qui décompose la croissance du coût salarial horaire et de la productivité en effet prix et effet réel. Dans les branches non industrielles, la part de l'augmentation de la productivité en valeur qui est due à l'augmentation des prix est en effet plus importante en Belgique que dans les pays voisins⁷⁶. Une explication peut être un moins bon fonctionnement des marchés, comme expliqué dans le chapitre Compétitivité structurelle.

Graphique 2-12 : Décomposition de la croissance du coût salarial horaire (CSH) et de la productivité du travail en effet prix et effet réel. Taux de croissance moyens 1996-2012



Notes : Les branches non industrielles couvrent l'ensemble du secteur privé hors industrie manufacturière, secteur financier et secteur immobilier. Le coût salarial horaire correspond au rapport entre les revenus du travail et le volume d'heures de travail des salariés et des indépendants. Les revenus du travail comportent la rémunération des salariés et une estimation des revenus du travail des indépendants. Les revenus du travail indépendant sont estimés sous l'hypothèse d'une rémunération horaire équivalente à celle des salariés dans la même branche d'activité. La productivité du travail est le rapport entre la valeur ajoutée et le volume d'heures de travail des salariés et des indépendants. Les taux de croissance moyens sont approximés par la moyenne des différences logarithmiques. La croissance des prix pour le coût salarial horaire est calculée sur base du déflateur de la consommation privée. La croissance des prix pour la productivité en valeur est calculée sur base du déflateur de la valeur ajoutée.

Sources : Eurostat, ICN, BfP, CBS

⁷⁶ Ceci est vrai aussi bien sur la période 1996-2007 que sur la période 2007-2012. Sur cette dernière période, la croissance de la productivité réelle est même négative dans les branches non industrielles. Les résultats chiffrés de l'analyse des deux sous-périodes sont disponibles en annexe.

Les fortes augmentations de prix dans les branches non industrielles en Belgique pèsent sur l'économie de deux manières. Premièrement, elles ont pour effet d'augmenter les coûts intermédiaires des entreprises industrielles car celles-ci sont de grandes consommatrices de services. Duprez (2014) montre en effet qu'environ deux tiers de la valeur ajoutée exportée par la Belgique est générée par les branches des services alors que ce sont surtout des produits industriels, c'est-à-dire in fine vendus par les branches manufacturières, qui sont exportés (les produits industriels représentent plus de $\frac{3}{4}$ de la valeur des exportations). Cela signifie qu'une grande partie de la valeur ajoutée des produits industriels est générée dans les branches des services (distribution, transport, services aux entreprises, télécommunication, R&D, ...). Les augmentations des prix de vente des services ont dès lors pour effet de réduire la croissance du déflateur de la valeur ajoutée dans l'industrie puisque celui-ci dépend positivement de la croissance du prix de l'output et négativement du prix des consommations intermédiaires. Autrement dit, les fortes hausses de prix dans les branches non industrielles ont pour effet de réduire la croissance de la productivité en valeur dans l'industrie et contraignent ainsi les branches industrielles à s'ajuster d'avantage afin d'augmenter la productivité en volume, avec les conséquences négatives que cela entraîne sur l'emploi.

Deuxièmement, les hausses de prix dans les branches non industrielles ont pour effet d'augmenter les prix à la consommation. Ceux-ci augmentent de fait plus fortement en Belgique que dans les pays voisins en moyenne sur la période étudiée⁷⁷. Cette inflation élevée a pour conséquence qu'une grande partie de la croissance des salaires en Belgique est consacrée à l'adaptation au coût de la vie plutôt qu'à l'accroissement du pouvoir d'achat.

Le Graphique 2-12 montre que les augmentations réelles de salaire sont en effet plus faibles en Belgique que dans les trois pays voisins dans l'industrie, et plus faible qu'en France et aux Pays-Bas dans les branches non industrielles⁷⁸. Ceci explique en grande partie pourquoi le pouvoir d'achat a cru plus faiblement en Belgique que dans les pays voisins depuis 1996 alors que le coût salarial nominal, lui, a augmenté plus fortement qu'en Allemagne (voir la partie infra "Évolution du pouvoir d'achat des ménages").

Illustration de la hausse de la compétitivité dans l'industrie manufacturière allemande par la décomposition de la part salariale

Une partie de la hausse de la compétitivité dans l'industrie manufacturière allemande peut être illustrée à l'aide de la décomposition de la part salariale présentée au Graphique 2-11. D'après Dustmann et al. (2014), trois facteurs ont contribué à la hausse de la compétitivité-coût en Allemagne.

Un premier facteur est la délocalisation d'une partie des activités en Europe de l'Est, ce qui a contribué à la hausse de la productivité en volume.

Un deuxième facteur est la faible augmentation des salaires réels dans les services (voire même une diminution pour certaines catégories de travailleurs), clairement visible au Graphique 2-11. Ces faibles augmentations de salaire réels ont été transformées en faibles augmentations de prix (également visible au Graphique 2-11), ce qui a bénéficié aux entreprises industrielles car elles sont consommatrices de services. Techniquement, ceci a contribué à la hausse du déflateur de la valeur

⁷⁷ Ceci est surtout vrai sur la période 2007-2012. Sur la période 1996-2007, le déflateur de la consommation privée augmente plus rapidement qu'en France et qu'en Allemagne, mais moins rapidement qu'aux Pays-Bas. Voir les annexes pour les résultats chiffrés de l'analyse par période.

⁷⁸ La croissance du coût salarial horaire réel est également plus faible en Belgique qu'en Allemagne sur la période 2007-2012. Voir les annexes pour les résultats chiffrés de l'analyse par période.

ajoutée dans l'industrie et, par là, de la productivité en valeur. D'autre part, ces faibles augmentations de prix dans les services ont permis de maintenir une faible inflation.

Cette faible inflation a en partie contribué au troisième facteur, à savoir le fait que le coût salarial horaire dans l'industrie a augmenté moins que la productivité en valeur, ce qui a eu pour conséquence une diminution de la part salariale et donc une hausse de la compétitivité-coût⁷⁹.

Alors que la part salariale est restée stable en Belgique sur l'ensemble de la période, le taux de marge, c'est-à-dire la part de l'excédent brut d'exploitation dans la valeur ajoutée, a quant à lui augmenté. La différence entre ces deux évolutions provient de l'évolution de la part des impôts moins subventions à la production dans la valeur ajoutée⁸⁰. Celle-ci s'inscrit en effet à la baisse tant dans les branches industrielles que non industrielles. Cette baisse coïncide avec la hausse des subventions salariales (voir supra la partie "Évolution de la fiscalité et de la parafiscalité"). Ce phénomène n'est pas observé dans les pays voisins.

Tableau 2-9 : Part salariale, taux de marge et impôts moins subventions à la production en % de la VA

	Part salariale			Taux de marge			(Impôts - subventions) / VA		
	1996	2012	1996-2012	1996	2012	1996-2012	1996	2012	1996-2012
Branches industrielles									
Allemagne	74,6%	65,6%	-8,9%	25,7%	34,2%	8,5%	-0,3%	0,1%	0,4%
Pays-Bas	59,8%	57,7%	-2,1%	40,0%	42,1%	2,1%	0,2%	0,2%	0,0%
France	66,4%	66,9%	0,5%	28,7%	28,2%	-0,5%	4,9%	4,9%	0,0%
Belgique	67,6%	67,0%	-0,7%	31,7%	35,1%	3,5%	0,7%	-2,1%	-2,8%
Branches non industrielles									
Allemagne	74,8%	74,0%	-0,8%	27,5%	26,8%	-0,7%	-2,3%	-0,8%	1,5%
Pays-Bas	81,2%	77,9%	-3,3%	19,1%	22,9%	3,8%	-0,3%	-0,8%	-0,5%
France	74,4%	77,0%	2,6%	22,8%	20,7%	-2,1%	2,7%	2,3%	-0,4%
Belgique	84,8%	84,1%	-0,7%	15,3%	18,6%	3,2%	-0,1%	-2,7%	-2,6%

Notes : Les branches non industrielles couvrent l'ensemble du secteur privé hors industrie manufacturière, secteur financier et secteur immobilier. La part salariale correspond au rapport entre les revenus du travail et la valeur ajoutée. Les revenus du travail comportent la rémunération des salariés et une estimation des revenus du travail des indépendants. Les revenus du travail indépendant sont estimés sous l'hypothèse d'une rémunération horaire équivalente à celle des salariés dans la même branche d'activité. Taux de marge = 1 - part salariale - (impôts-subventions à la production) / VA.

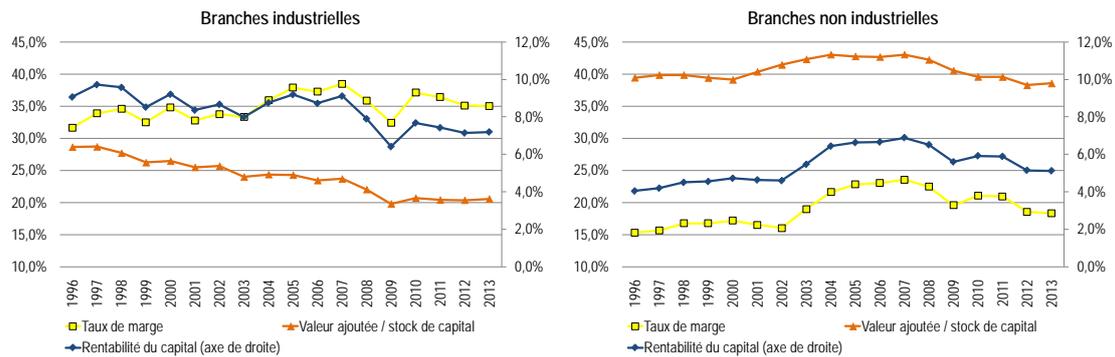
Sources : Eurostat, ICN, BfP, CBS

La rentabilité économique du capital est définie par le rapport entre l'excédent brut d'exploitation et la valeur du stock de capital productif. Son évolution peut être décomposée en deux composantes : d'une part l'évolution de la productivité du capital en valeur (rapport entre la valeur ajoutée et le stock de capital productif), c'est-à-dire la quantité de valeur ajoutée générée par euro de capital productif, et d'autre part, l'évolution du taux de marge, c'est-à-dire la part de la valeur ajoutée qui est consacrée à la rémunération du capital productif. L'évolution de ces agrégats est représentée au Graphique 2-13.

⁷⁹ La diminution de la part salariale peut être vue comme une hausse de la compétitivité coût. En effet, l'évolution de la part salariale correspond à l'écart entre l'évolution du coût salarial unitaire (ratio coût salarial horaire / productivité horaire en volume) et l'évolution du déflateur de la valeur ajoutée. Etant donné que dans l'industrie manufacturière allemande, le déflateur de la valeur ajoutée varie très peu, l'évolution de la part salariale est très proche de l'évolution du coût salarial unitaire. L'évolution du coût salarial unitaire est un indicateur fréquemment utilisé pour mesurer la compétitivité-coût d'un pays ou d'une branche car c'est en grande partie sur base des coûts salariaux unitaires que les entreprises déterminent leurs prix de vente.

⁸⁰ $Taux\ de\ marge = 1 - part\ salariale - \frac{impôts - subventions}{valeur\ ajoutée}$. Une hausse des subventions augmente donc la part de la valeur ajoutée qui va au capital.

Graphique 2-13 : Rentabilité du capital, taux de marge et ratio valeur ajoutée / stock de capital



Notes : Les branches non industrielles couvrent l'ensemble du secteur privé hors industrie manufacturière, secteur financier et secteur immobilier. La rentabilité du capital correspond au rapport entre l'excédent brut d'exploitation (EBE) et le stock de capital. Le taux de marge correspond au rapport entre l'EBE et la valeur ajoutée (VA).

EBE=VA-(impôts-subventions)-revenus du travail. Les revenus du travail comportent la rémunération des salariés et une estimation des revenus du travail des indépendants. Les revenus du travail indépendant sont estimés sous l'hypothèse d'une rémunération horaire équivalente à celle des salariés dans la même branche d'activité.

Sources : Eurostat, ICN, BfP, CBS

Dans l'industrie manufacturière belge, la productivité du capital en valeur baisse. Or, étant donné que le taux de marge reste constant, il en découle une baisse de la rentabilité du capital. Il peut y avoir deux explications à la baisse de la productivité du capital en valeur. Premièrement, cela peut vouloir dire qu'il faut investir de plus en plus pour générer une même valeur ajoutée. Ceci peut provenir du fait que les nouveaux investissements génèrent des gains de productivité de plus en plus faibles⁸¹ ou que les marges sont de moins en moins élevées, par exemple à cause du renchérissement relatif (par rapport aux prix de vente) des coûts intermédiaires, notamment des services. Si cette explication est correcte, cela signifierait que le partage de la valeur ajoutée entre rémunération du travail et rémunération du capital n'a pas été compatible avec le maintien de la rentabilité du capital, étant donné l'évolution à la baisse de la productivité du capital en valeur.

Une deuxième explication de la baisse de la productivité du capital en valeur et donc de la rentabilité du capital est d'ordre statistique et est propre à l'utilisation des comptes nationaux. Lorsqu'il y a des ajustements qui entraînent une baisse de l'activité, la valeur ajoutée baisse mais le stock de capital, lui, reste présent dans les comptes nationaux jusqu'à ce qu'il disparaisse quand il arrive en fin de vie⁸². La baisse de la productivité du capital en valeur ne témoignerait dès lors pas de la baisse des gains de productivité générés par le capital utilisé mais serait due au fait que le stock de capital contiendrait du capital qui n'est plus utilisé. Dans ce cas, la productivité du capital en valeur et donc la rentabilité du capital devraient revenir à son niveau initial (avant ajustement) lorsque le capital inutilisé disparaît des statistiques. Le fait que la baisse de la productivité soit continue jusqu'en 2009 peut être dû au fait qu'il y a eu continuellement des ajustements jusque là. Si cette explication est correcte, on devrait observer à terme une remontée de la productivité du capital en valeur. L'analyse des données comptables au niveau microéconomiques (non affectées par ce biais statistique) devrait permettre de mieux

⁸¹ Biatour et Kegels (2010) montrent (sur base de données de comptabilité nationale en SEC 95) que la croissance de la productivité totale des facteurs, c'est-à-dire les gains de productivité provenant de l'efficacité avec laquelle le travail et le capital sont combinés dans le processus de production (grâce au progrès technique, aux changements organisationnels, etc.) augmentent moins dans l'industrie manufacturière en Belgique que dans les pays voisins entre 1996 et 2007.

⁸² Selon les paramètres de la fonction de survie qui est appliquée au type d'actif en question.

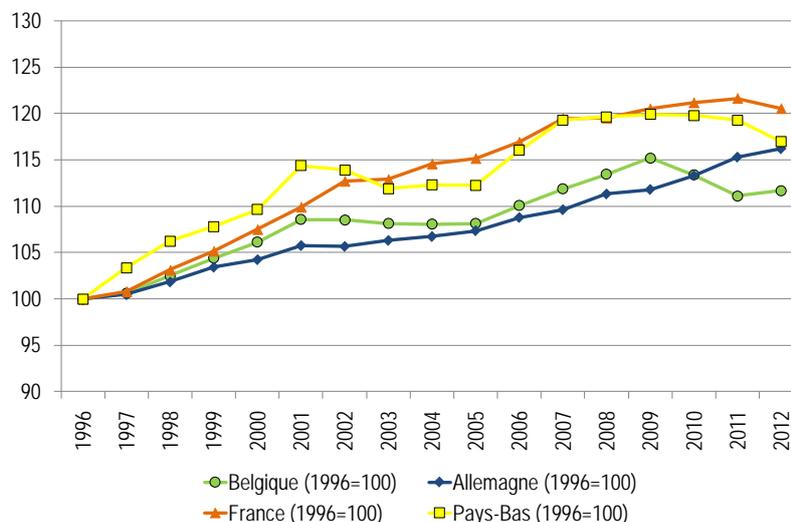
comprendre les raisons de la baisse de la productivité du capital en valeur dans l'industrie manufacturière belge⁸³.

Il est intéressant de constater que la productivité du capital en valeur ne baisse pas dans les branches non industrielles en Belgique (ce qui fait qu'avec la hausse du taux de marge, la rentabilité du capital augmente) et qu'elle ne baisse pas non plus dans les branches industrielles en Allemagne et aux Pays-Bas (mais bien en France)⁸⁴. Ceci signifie donc que l'industrie belge est caractérisée par des gains de productivité ou des augmentations de marges plus faibles et/ou qu'elle a connu plus d'ajustements qu'ailleurs. Dans les deux cas, ceci témoigne de problèmes structurels dans l'industrie manufacturière en Belgique.

Évolution du pouvoir d'achat des particuliers

Le pouvoir d'achat des particuliers en Belgique s'est accru de 11,7 % entre 1996 et 2012, soit de 0,69 % en moyenne annuelle, ce qui correspond à une croissance plus lente que dans les trois pays voisins. Durant la période antérieure au début de la crise (1996-2007), la progression annuelle moyenne du pouvoir d'achat était encore plus lente en Allemagne qu'en Belgique (0,84 % contre 1,02 %). Après 2007, la croissance s'est arrêtée en France et surtout aux Pays-Bas, et à partir de 2009 également en Belgique, tandis que le pouvoir d'achat a continué à s'accroître en Allemagne. En conséquence, au cours de la période 2007-2012, le pouvoir d'achat en Allemagne a augmenté beaucoup plus rapidement (en croissance annuelle moyenne) que dans les pays voisins (Graphique 2-14).

Graphique 2-14 : Évolution du pouvoir d'achat (revenu disponible ajusté brut réel) des particuliers par habitant en Belgique et dans les pays voisins, 1996-2012



Source : Comptes nationaux ; Destatis ; Eurostat ; calculs CCE.

⁸³ Une troisième explication à la baisse de la productivité du capital en valeur est liée à la conjoncture. En basse conjoncture, le taux d'utilisation des capacités de production baisse, ce qui fait qu'on produit moins de valeur ajoutée pour un même stock de capital. Toutefois, quand la conjoncture est à nouveau à la hausse la productivité du capital en valeur doit ré-augmenter avec l'augmentation du taux d'utilisation des capacités de production. La conjoncture ne peut donc expliquer à elle seule la baisse continue de la productivité du capital en valeur que l'on observe.

⁸⁴ Ceci sur base des données de comptabilité nationale 2013 qui sont en SEC95. Nous ne disposons actuellement pas des données de stock de capital pour les pays voisins en SEC2010.

L'évolution du pouvoir d'achat des particuliers⁸⁵ est mesurée au moyen de l'évolution du revenu disponible ajusté (brut) réel⁸⁶ par habitant. Le pouvoir d'achat est donc constitué d'une part des revenus primaires et d'autre part des prestations sociales et des transferts sociaux en nature⁸⁷ moins les impôts et cotisations sociales (qui forment ensemble les transferts nets), tous ces chiffres étant exprimés en termes réels par habitant. La composition du pouvoir d'achat est présentée au Tableau 2-10, ainsi que le poids des différentes composantes du produit intérieur brut. Le poids de la rémunération des salariés est nettement plus élevé, dans les quatre pays considérés, que le revenu de la propriété et le revenu mixte. En Belgique, Allemagne et France, le revenu primaire brut par rapport au PIB est plus faible que le revenu disponible ajusté brut par rapport au PIB, ce qui signifie qu'une partie du pouvoir d'achat des particuliers s'obtient via des transferts nets. En France, on observe un écart important entre le poids du revenu disponible ajusté et celui du revenu primaire, les prestations sociales et transferts sociaux en nature représentant par conséquent une part importante. Aux Pays-Bas, le revenu disponible ajusté brut par rapport au PIB est toutefois notablement inférieur à celui des pays voisins, et il est également inférieur au revenu primaire brut par rapport au PIB.

Tableau 2-10 : Composition du revenu disponible ajusté brut des particuliers et parts des composantes dans le PIB en Belgique et dans les pays voisins

	Part moyenne dans le PIB (1996-2012)			
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Rémunération des salariés	53,1%	53,1%	53,3%	50,6%
+ Revenu de la propriété (moyens - dépenses)	10,1%	12,1%	6,7%	7,0%
Revenu de la propriété : moyens	11,4%	14,8%	8,4%	10,0%
Revenu de la propriété : dépenses	1,3%	2,7%	1,6%	3,0%
+ Excédent brut d'exploitation et revenu mixte	13,8%	14,1%	14,7%	10,5%
= Solde des revenus primaires bruts	77,0%	79,3%	74,6%	68,1%
- Impôts courants sur le revenu, le patrimoine, ... (net)	13,4%	9,2%	8,0%	8,7%
- Cotisations sociales (net)	20,2%	20,5%	22,2%	26,7%
+ Prestations sociales autres que transferts sociaux en nature (net)	19,7%	18,7%	21,0%	19,5%
+ Autres transferts courants (net)	0,9%	0,2%	2,2%	0,1%
= Revenu disponible brut	64,0%	68,3%	67,6%	52,0%
+ Transferts sociaux en nature (net)	14,7%	12,2%	15,3%	14,7%
= Revenu disponible ajusté brut	78,6%	80,5%	83,0%	66,7%

Source : Eurostat ; Comptes nationaux ; calculs CCE.

La rémunération des salariés affiche donc le poids le plus élevé, ce qui implique qu'une hausse ou une baisse de celle-ci a l'impact le plus important sur l'évolution du revenu disponible ajusté brut réel par habitant. En raison, notamment, de l'augmentation moins rapide de la rémunération des salariés par habitant, le pouvoir d'achat en Belgique s'est accru moins rapidement qu'en France et aux Pays-Bas (Tableau 2-11). Cela s'explique principalement par un accroissement beaucoup plus rapide de la rémunération réelle par heure en France et aux Pays-Bas.

⁸⁵ En l'absence de données distinctes pour les ménages (=S.14, englobe également les entrepreneurs indépendants) pour l'Allemagne, le secteur S.15 (institutions sans but lucratif au service des ménages) est également pris en considération. S.14 et S.15 forment ensemble le groupe des particuliers.

⁸⁶ Pour aboutir à l'évolution réelle, on utilise le déflateur des dépenses de consommation finale des particuliers, parce que les transferts sociaux en nature relèvent de la consommation finale. 1996 est l'année de référence.

⁸⁷ Ces transferts sont, entre autres, l'intervention des administrations publiques dans le logement (par exemple les logements sociaux), les crèches, l'enseignement, mais aussi le remboursement des frais de soins de santé par la sécurité sociale (remboursement des frais de médecin et autres).

La rémunération réelle par heure a également progressé plus rapidement en Allemagne qu'en Belgique, mais ceci a été compensé par le fait que le temps de travail moyen par salarié y a diminué plus rapidement (le salaire horaire est plus élevé, mais on y travaille moins longtemps), ce qui explique pourquoi la rémunération horaire réelle par habitant s'est accrue moins rapidement en Allemagne qu'en Belgique durant la période 1996-2012. Il convient toutefois de souligner que, bien que la rémunération réelle par heure ait connu une croissance plus rapide en Allemagne, la rémunération nominale par heure a progressé plus rapidement en Belgique. Ceci s'explique par la hausse des prix (mesurée à l'aide du déflateur des dépenses de consommation finale), qui a été nettement plus élevée en Belgique qu'en Allemagne.

La rémunération réelle par habitant a augmenté moins rapidement en Allemagne qu'en Belgique durant la période 1996-2012, mais une différence notable est observée en Allemagne entre la période qui précède et celle qui suit la crise financière (année charnière 2007)⁸⁸. Au cours de la première période, l'évolution du temps de travail moyen par salarié et de la part des salariés dans la population totale ont contribué beaucoup moins à la croissance de la rémunération réelle des salariés en Allemagne qu'en Belgique, ce qui explique la croissance nettement plus lente en Allemagne. La croissance de la rémunération réelle par heure a également été légèrement moins rapide en Allemagne qu'en Belgique (0,4 % contre 0,5 %). Durant la seconde période, en revanche, la rémunération des salariés par habitant a connu la plus forte progression en Allemagne, essentiellement grâce à la croissance plus élevée de la part des salariés dans la population totale. En outre, l'évolution de la rémunération réelle par heure a également contribué à la croissance (0,9 % en Allemagne contre 0,5 % en Belgique).

Tableau 2-11 : Ventilation de l'évolution réelle de la rémunération des salariés par habitant en Belgique et dans les pays voisins

	Taux de croissance annuel moyen ('96-'12)			
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Rémunération réelle des salariés (S.1) par hab.	1,0%	0,7%	1,2%	1,3%
Rémunération réelle par heure	0,5%	0,6%	1,3%	0,9%
Rémunération nominale par heure	2,7%	1,8%	2,9%	3,3%
Déflateur	2,2%	1,2%	1,6%	2,3%
Temps de travail moyen par salarié	-0,1%	-0,5%	-0,4%	-0,4%
Part des salariés dans la population totale	0,6%	0,6%	0,2%	0,7%

Sources : Eurostat ; calculs CCE

Deuxièmement, la baisse du revenu mixte (revenu des indépendants) explique également la croissance moins rapide du pouvoir d'achat en Belgique par rapport à l'Allemagne et la France⁸⁹. Comme pour la rémunération des salariés, ceci est en grande partie imputable à la progression moins rapide du revenu mixte brut réel par heure (Tableau 2-12). En revanche, le temps de travail moyen par travailleur indépendant a augmenté en Belgique et diminué dans les pays voisins. Ajoutons également que le revenu mixte brut réel par heure a baissé plus rapidement en Belgique qu'en Allemagne, et ce bien que le revenu mixte brut nominal par heure ait enregistré une croissance plus rapide en Belgique.

Après ventilation en deux périodes, il apparaît que c'est principalement après 2007 que le revenu mixte brut réel par habitant a progressé moins rapidement en Belgique que dans les pays voisins. Durant la

⁸⁸ Les tableaux avec taux de croissance pour les périodes 1996-2007 et 2007-2012 figurent en annexe.

⁸⁹ Les données relatives au revenu mixte aux Pays-Bas n'étant pour l'instant disponibles qu'à partir de l'année 1999, le taux de croissance annuel moyen ne peut pas être calculé à partir de 1996.

période 1996-2007, la croissance du revenu mixte en Belgique a été plus rapide qu'en Allemagne et presque aussi rapide qu'en France⁹⁰.

Tableau 2-12 : Ventilation de l'évolution réelle du revenu mixte brut par habitant en Belgique et dans les pays voisins

	Taux de croissance annuel moyen ('96-'12)			
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Revenu mixte brut réel (S.1) par hab.	-0,8%	-0,4%	-0,3%	?
Revenu mixte brut réel par heure	-0,8%	-0,5%	0,6%	?
Revenu mixte brut nominal par heure	1,4%	0,7%	2,2%	?
Déflateur	2,2%	1,2%	1,6%	2,3%
Temps de travail moyen par indépendant	0,2%	-0,9%	-0,7%	-0,1%
Part des indépendants dans la population totale	-0,2%	1,0%	-0,3%	0,0%

Sources : Eurostat ; calculs CCE

Troisièmement, l'évolution du revenu de la propriété est également une explication de la croissance plus lente du pouvoir d'achat en Belgique par rapport à l'Allemagne et la France (Tableau 2-13). Ceci résulte à la fois du fait que le rendement des créances a diminué plus rapidement en Belgique qu'en France et en Allemagne et du fait que le stock d'actifs financiers par habitant a augmenté beaucoup moins rapidement en Belgique. Ceci s'explique entre autres par une forte baisse des intérêts à recevoir sur la dette publique en Belgique, qui découle à son tour de la contraction des taux d'intérêt et de la dette. Le même phénomène s'observe aux Pays-Bas⁹¹ (voir également « L'orientation budgétaire en Belgique et dans les pays voisins depuis 1996 » au chapitre 1). L'impact de l'évolution des dépenses est très limité car le poids des dépenses est nettement inférieur à celui des moyens (Tableau 2-13).

Tableau 2-13 : Ventilation du revenu net réel de la propriété par habitant en Belgique et dans les pays voisins

	Taux de croissance annuel moyen ('96-'12)			
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Revenu réel de la propriété par hab. (moy. - dép.)	-1,9%	2,9%	0,7%	-2,9%
Revenu réel de la propriété (moyens) par hab.	-1,9%	1,7%	0,1%	-2,6%
Rentabilité des actifs financiers (créances)	-3,1%	-0,8%	-2,8%	-5,1%
Actifs financiers réels par hab.	1,2%	2,5%	2,9%	2,7%
Revenu réel de la propriété (dépenses) par hab.	-1,9%	-3,2%	-2,4%	-1,8%
Coût de l'endettement	-4,8%	-3,5%	-6,4%	-7,5%
Endettement réel par hab.	3,0%	0,3%	4,2%	6,2%

Sources : Eurostat ; Comptes nationaux ; calculs CCE

L'impact des revenus primaires est en partie compensé par les transferts nets (la différence entre les transferts courants des particuliers en provenance et à destination d'autres secteurs, principalement les pouvoirs publics), tout au moins en ce qui concerne la comparaison avec la France et l'Allemagne (voir aussi « La dynamique des dépenses publiques en Belgique » au chapitre 1). L'écart entre les taux de croissance annuels moyens est plus petit pour les revenus disponibles ajustés bruts que pour les revenus primaires (Tableau 2-14). Cela signifie que les transferts nets contribuent davantage à la croissance du pouvoir d'achat en Belgique qu'en France et surtout qu'en Allemagne. Durant la première période, cette hausse a été principalement financée en Belgique et aux Pays-Bas par une

⁹⁰ Les tableaux avec taux de croissance pour les périodes 1996-2007 et 2007-2012 figurent en annexe.

⁹¹ Les tableaux avec taux de croissance pour les périodes 1996-2007 et 2007-2012 figurent en annexe.

baisse des charges d'intérêt sur la dette publique, qui compense également la diminution du revenu de la propriété (voir Tableau 2-14). Il s'agit en d'autres termes d'un transfert entre les particuliers : à savoir des détenteurs de dette publique aux bénéficiaires de prestations sociales (ce sont potentiellement les mêmes personnes). En revanche, après 2007, la hausse est principalement financée, aussi bien en Belgique qu'aux Pays-Bas et en France, par une augmentation du déficit public. En Allemagne, les transferts nets n'ont aucun impact sur l'évolution du pouvoir d'achat durant l'ensemble de la période.

Tableau 2-14 : Impact des transferts nets sur le pouvoir d'achat en Belgique et dans les pays voisins

	Taux de croissance annuel moyen ('96-'12)			
	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas
Revenu disponible ajusté brut des particuliers par habitant en termes réels	0,69%	0,94%	1,17%	0,98%
Solde brut des revenus primaires des particuliers par habitant en termes réels	0,40%	0,95%	1,00%	0,51%
Impact des transferts nets	0,29%	0,00%	0,17%	0,47%

Sources : Eurostat ; Comptes nationaux ; calculs CCE

Pour résumer, nous pouvons dire que la croissance moins rapide du pouvoir d'achat en Belgique par rapport aux pays voisins peut s'expliquer essentiellement par une croissance plus lente de la rémunération des salariés et du revenu mixte (plus précisément de la rémunération horaire réelle) et du revenu de la propriété. La baisse du revenu de la propriété est imputable à une baisse des charges d'intérêt sur la dette publique, mais celle-ci est partiellement compensée par la croissance des transferts nets.

2.3.2 Évolution récente des salaires en Belgique

Salaires conventionnels et indexation

Un indicateur de l'évolution des salaires bruts réels issus des négociations salariales, est l'indice des salaires conventionnels. Toutefois, l'indice en vigueur à l'heure actuelle ne permet pas une bonne estimation de l'évolution des salaires négociés car il ne prend pas en compte toute une série de primes ni l'évolution des salaires négociés au niveau des entreprises dans les secteurs plus décentralisés⁹². Le choix a donc été fait de ne pas présenter les chiffres issus de cet indice. Pour avoir une idée de l'augmentation des salaires conventionnels sur la période récente, on peut toutefois rappeler que la norme salariale pour 2011 et 2012 avait été fixée à 0,3% (dont 0,0% pouvant être accordé en 2011) et à 0,0% pour 2013 et 2014.

CCT no. 90

En application de l'Accord interprofessionnel 2007-2008 (point d'ancrage 3 : avantages non récurrents liés aux résultats) et de l'avis commun du CCE et du CNT du 20 décembre 2007, le Conseil central de l'Économie effectue le suivi, dans le chapitre "Formation des salaires" du Rapport technique, du système d'avantages non récurrents liés aux résultats.

⁹² Dans certaines commissions paritaires, la négociation salariale a lieu essentiellement au niveau des entreprises. L'indice ne prend cependant en compte que les augmentations des salaires négociés au niveau sectoriel. Or, celles-ci ne concernent qu'une minorité de travailleurs. L'indice n'est donc pas représentatif des augmentations salariales conventionnelles qui ont lieu dans ces commissions paritaires.

Pour rappel⁹³, ce système prévoit la possibilité de conditionner un certain montant de rémunération à la réalisation d'objectif(s) collectif(s) prédéfini(s). Ce « bonus » est alors exonéré de l'impôt des personnes physiques à condition que l'avantage ne dépasse pas, en 2013, 2 695€ net par travailleur.

En ce qui concerne la parafiscalité, une cotisation personnelle « de solidarité » de 13,07% est mise en place pour les bonus versés depuis le 1er janvier 2013. Les bonus inférieurs à 3100€ brut (soit 2 695€ + la cotisation personnelle de 13,07%) ne font pas l'objet du calcul classique de cotisations sociales patronales, mais une cotisation spéciale de 33% est en vigueur.

Comme indiqué plus haut, l'avantage est donc principalement fiscal, le montant de bonus à ne pas dépasser étant dès lors de 2 695 € (hors cotisation personnelle « de solidarité »).

Accords sectoriels

Fin 2014, un accord sectoriel (qui avait initialement été signé pour une durée indéterminée) est toujours d'application dans 5 (sous-)commissions paritaires, à savoir les commissions 105 et 224 (métaux non-ferreux), la SCP 328.02 (transport urbain et régional de la région wallonne), une partie de la commission paritaire 140 (transport et logistique) et enfin, la CP 326 (Industrie du gaz et de l'électricité). La CP 301 (commission des ports) a également signé une nouvelle convention annuelle, comme c'est le cas depuis 2008.

Enfin, un nouveau plan a été signé en mars 2014 au sein de la commission paritaire 116 (chimie), pour ce qui concerne les employeurs et ouvriers des entreprises situées dans la province du Limbourg et actives dans la transformation de matières plastiques.

CCT d'entreprises et actes d'adhésion

Le nombre d'actes d'adhésion introduits au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale atteignait 4632 en 2013 et 4698 mi-octobre 2014⁹⁴. En ce qui concerne les conventions collectives d'entreprise, ces chiffres s'élevaient à, respectivement, 1589 et 1688.

Il faut préciser que la plupart de ces actes et CCT sont de courte durée, parfois inférieure à un an. Une même entreprise peut donc introduire chaque année un nouvel accord, voir plusieurs accords par année (si l'accord, par exemple, porte sur des travailleurs différents ou a une durée inférieure à un an).

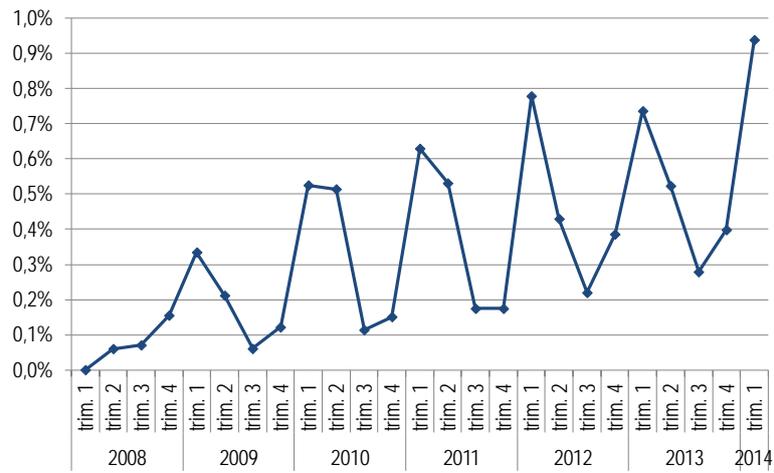
Impact sur l'évolution des salaires

Lorsque l'impact des avantages non récurrents liés aux résultats est mis en relation avec les salaires bruts, il apparaît que l'impact est, chaque année, concentré sur le premier trimestre. On peut supposer qu'il s'agit du paiement de bonus basés sur la réalisations d'objectifs observés l'année écoulée. Au premier trimestre de 2013, le pic s'élevait à 0,74% de la masse salariale (du secteur privé), et montait à 0,94% au premier trimestre de 2014. En termes de moyenne annuelle, les bonus non récurrents s'élevaient en 2009 à 0,18 % des salaires bruts déclarés à l'ONSS. En 2010, cette proportion est passée à 0,32 % puis 0,37 % en 2011. Enfin, elle atteignait 0,45% 2012 puis 0,48% en 2013.

⁹³ Une présentation plus détaillée du système est faite dans les notes [CCE 2010-0395](#) et [CCE 2011-0679](#) disponibles sur le site internet du Conseil.

⁹⁴ Chiffre provisoire pour 2014.

Graphique 2-15 : Part des avantages non récurrents liés aux résultats (en % du salaire brut ONSS, secteur privé)



Sources : ONSS (données non publiées); calculs propres du secrétariat

Bibliographie

- AGENTSCHAP VAN DE SCHULD, 20 augustus 2012, *Evolutie van de Schuldgraad*, via internetadres: http://www.debtagency.be/nl_data_public_finances.htm.
- BELGOSTAT (onlinedatabank), Brussel, Nationale Bank van België, 2014.
- BIATOUR, B. et KEGELS, C. (2010), « Comparaison des composantes de la croissance de la productivité : Belgique, Allemagne, France et Pays-Bas, 1996-2007 », Bureau fédéral du Plan, *Working Paper*, 18-10,
- BISPINCK, Reinhard et WSI-Tarifarchiv (2014), *Tarifpolitischer Jahresbericht 2013: Reale Tarifsteigerung und Anhebung von Niedriglöhnen*, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 59 p.
- BORGHANS, Lex et Ben KRIECHEL (2007), "Wage structure and labor mobility in the Netherlands, 1999-2003", National Bureau of Economic Research, *Working Paper*, n° 13210, 34 p.
- BRUGGEMAN, Annick (2008), "De inkomens en het financieringssaldo van de particulieren en de vennootschappen", *NBB, Economisch tijdschrift*, september 2008, blz.79-97.
- BUREAU FEDERAL DU PLAN, (juillet 2014) Monitoring de la stratégie de relance du gouvernement fédéral, Rapport d'avancement, BFP, site Internet : <http://www.plan.be>
- BUREAU FEDERAL DU PLAN, (juin 2014), Perspectives économiques 2014-2019, site Internet : <http://www.plan.be>
- CENTRAAL PLANBUREAU (2014a), *Macro Economische Verkenning (MEV) 2014*, CPB, Den Haag, 98 p.
- CENTRAAL PLANBUREAU (2014b), *Macro Economische Verkenning (MEV) 2015*, CPB, Den Haag, 102 p.
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN – Secretariaat (2010a) , *Effecten van de (para)fiscale veranderingen op de ontwikkeling van het nettotoon tegen constante prijzen (1996-2006)*, Documentatienota, CRB 2010-0185, Brussel.
- CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN – Secretariaat (2010b), *Effecten van de (para)fiscale veranderingen op de ontwikkeling van het nettotoon tegen constante prijzen van 1996 tot 2009: globalisatie van de resultaten*, Documentatienota, CRB 2010-1261, Brussel
- CETTE, Gilberte, Valérie CHOUARD, et Grégory VERDUGO, (2011), « Les effets des hausses du SMIC sur le salaire moyen », *Economie et Statistique*, n° 448-449, INSEE, pp. 3-28
- CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE (nov 2014), *Note de politique générale Emploi*, doc 54 0588/003
- CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE (nov 2014), *Note de politique générale Finances*, doc 54 0588/009
- COMMISSION EUROPÉENNE (2013), *Taxation trends in the European Union*, Eurostat statistical books, 2014 edition
- COMMISSION EUROPÉENNE (2013a), *Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de l'Allemagne pour 2013 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de l'Allemagne pour la période 2012-2017*, 7 p.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2013b), *Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de la France pour 2013 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour la période 2012-2017*, 10 p.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2013c), *Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme des Pays-Bas pour 2013 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité des Pays-Bas pour la période 2012-2017*, 7 p.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2014) ECFIN Country Focus, The Belgian VAT rate structure in need of reform, volume 11, issue 13

COMMISSION EUROPÉENNE (2014), Tax Reforms in EU Member States Tax policy challenges for economic growth and fiscal sustainability

COMMISSION EUROPÉENNE (2014a), *Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de l'Allemagne pour 2014 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de l'Allemagne pour 2014*, Bruxelles, 8 p.

COMMISSION EUROPÉENNE (2014b), *Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de la France pour 2014 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour 2014*, Bruxelles, 11 p.

COMMISSION EUROPÉENNE (2014c), *Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme des Pays-Bas pour 2014 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité des Pays-Bas pour 2014*, Bruxelles, 7 p.

COMMISSION EUROPÉENNE (2015), DG ECFIN, *Tax policy challenges : a horizontal assessment framework* (Note to the economic policy committee)

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2008), *Rapport technique du Secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial, Rapport entier*, CCE 2008-1400DEF, 4 novembre 2008, 207 p.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE, Secrétariat (2012), *Méthodologies utilisées pour le calcul des taux d'imposition implicites*, note documentaire, CCE 2012 – 0224, Bruxelles.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2008), *Etude sur la compétitivité de l'industrie textile belge*, CCE 2008-1710.

CONSEIL SUPÉRIEUR DES FINANCES – section fiscalité et parafiscalité (2014), *Un tax shifting en faveur du travail, et des bases imposables plus larges ». Scénario pour une réforme fiscale globale et significative*

DARES (2012), *La négociation collective en 2011*, Paris, Dares, 754 p.

DARES (2014), *La négociation collective en 2013*, Paris, Dares, 856

DE BEER, Paul (2009), "Recentralisatie", Column in *Zeggenschap*, vol 20 n° 2, ju in 2009, p.9

DE NEDERLANDSCHE BANK, 23 juli 2013, *Minder geld in de huishoudeportemonnee*, via internetadres : <http://www.dnb.nl/nieuws/nieuwsoverzicht-en-archieff/dnbulletin-2013/dnb294300.jsp>.

DENIL (2011), « Estimation des trajectoires non discrétionnaires en matière d'impôt des personnes physiques », *Bulletin de documentation SPF Finances*, 71ème année, n°1

DESTATIS (onlinedatabank), Wiesbaden, Statistisches Bundesamt, 2014.

DRIBBUSCH, Heiner (2014), "Germany: Developments in collectively agreed pay 2013", *Euro-online*, (06 juin 2014), site Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1404020s/de1404029q.htm#contentpage>

DUPREZ, C. (2014), « Création de valeur à l'exportation. Un diagnostic de la Belgique », *Revue économique*, septembre 2014.

DUSTMANN, Christian, Bernd FITZENBERG, Uta SHÖNBERG, Alexandra SPITZ-OENER (2014), "From Sick man of Europe to economic superstar: Germany's resurgent economy", *Journal of economic perspectives*, volume 28, n°1, winter 2014, pp. 167-188

EUGÈNE B., P.BISCIARI, NAUTET M. et al, (2013), « Tendances des systèmes de taxation au sein de l'UE », *BNB revue économique*, décembre 2013

EUROSTAT (onlinedatabank), Luxembourg, Europese Commissie, 2014.

EUROSTAT, 12 janvier 2015, Metadata, via internetadres : <http://ec.europa.eu/eurostat/data/metadata>.

FREYSSINET, Jacques (2013), « L'impact de la crise économique sur les modes de production des normes de la relation d'emploi : l'exemple de six pays d'Europe occidentale », *Economies et Sociétés*, série Socio Economie du Travail, 2011, AB (33), pp.1227-1264.

GECE- Groupe d'experts compétitivité et emploi (2013), Coûts salariaux, subventions salariales, productivité du travail et efforts de formation des entreprises, Rapport au gouvernement

GOUVERNEMENT BELGE (2014) – *Accord de gouvernement*

HARTOG, Monique et Dick TER STEEGE (2013), *Cao-loonstijging in het derde kwartaal iets afgenomen*, Centraal Bureau voor de statistiek, 10 octobre 2013, site Internet <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3913-wm.htm>

Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/10/feature/nl0310103f.htm>

MINISTRY OF ECONOMIC AFFAIRS (2014), *National Reform Programme 2014 The Netherlands*, 89 p.

NAUTET M., K.VAN CAUTER, L. VAN MEENSEL, (2010) Fiscalité des actifs des particuliers : tendances, *revue économique BNB*, décembre 2010

NICODÈME G., VALENDUC C., et al (2014), « Une fiscalité à réformer mais comment ? », *Reflets et perspectives de la vie économique*, tome LIII, n°1

OCDE (2014), *Taxing Wages 2014*, OECD, Paris, Publishing.

ONSS (2014), *Instructions administratives ONSS*, Site de l'ONSS : <https://www.socialsecurity.be>

SAVAGE R., « 40 ans de politique fiscale et parafiscale en Belgique (1970-2010) ; Effets de composition et impulsions discrétionnaires en recettes publiques : une synthèse théorique et appliquée au cas belge, *Bulletin de documentation, SPF Finances Belgique* », 71ème année, n°4.

SERVICE PUBLIC FEDERAL FINANCES, 2014, *Mémento fiscal n°26*, site Internet: <http://www.docufin.fgov.be>

GOUVERNEMENT FRANÇAIS (26 septembre 2014), *Redonner de la compétitivité aux entreprises, La réduction des charges et de la fiscalité des entreprises*, site Internet : <http://www.gouvernement.fr/action/la-reduction-des-charges-et-de-la-fiscalite-des-entreprises>

TIMMER, M. P., LOS, B., STEHRER, R. et de VRIES, G. (2013), « Fragmentation, Incomes and Jobs. An analysis of European competitiveness », *Working paper series, European Central Bank*, n° 1615,

VALENDUC Ch., (2011), « Imposition des revenus du travail, du capital et de la consommation : évolutions récentes », *Bulletin de documentation, SPF Finances Belgique*, 71ème année, n°3.

VALENDUC Ch., (2013), « Réformes fiscales, soutenabilité budgétaire et croissance équitable », *congrès des économistes de langue*

VAN CAUTER, K. en L. Van MEENSEL (2006), "Het herverdelende karakter van de belastingen en de sociale bijdragen", *NBB, Economisch tijdschrift*, tweede kwartaal 2006, blz.69-87.

VAN DEN BERG, Han et Nathalie PELTZER (2014), "Loonkosten per uur zijn in de financiële sector het snelst gestegen", Centraal Bureau voor de statistiek, 10 septembre 2014, site Internet: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-loonkosten-art.htm>

VAN HET KAAR (2003), Pay freeze agreed for 2004-5, European Industrial relations observatory on-line, site

VAN REYBROUCK G. (2013), "Median wages : the new labour tax policy anchor ? The relevance of wage distributions when calculating tax wedges", *Documentatieblad, FOD Financiën België*, jg. 73, nr 3, 3e kwartaal 2013.

3 Compétitivité structurelle

3.1 Transformation structurelle de l'économie

Dans une économie de marché, la structure d'une économie varie en permanence. En effet, les dirigeants d'entreprise sont constamment à la recherche de nouveaux produits et services et de méthodes de production nouvelles et moins chères. Ils s'efforcent de la sorte de mieux répondre aux besoins/souhaits des clients et de maximaliser ainsi leur position concurrentielle. Les entreprises qui y parviennent se développent. Les entreprises qui n'effectuent pas (ne peuvent pas effectuer) les adaptations internes nécessaires régressent ou disparaissent. Le résultat de cette interaction entre les stimulations de l'offre et les désirs des consommateurs déterminent l'évolution de la structure économique. Si nous voulons améliorer notre niveau de vie, il est important que la structure économique évolue vers des activités à haute valeur ajoutée.

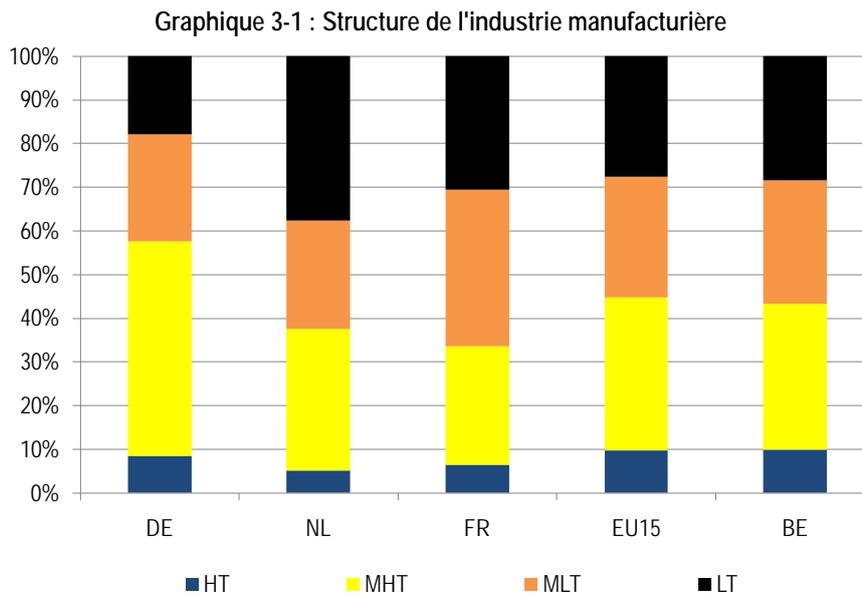
Pour réussir cette transition, les connaissances constituent une ressource importante. La croissance économique requiert par conséquent un cadre socioéconomique qui permette la création de ces connaissances et la transformation de celles-ci en biens et services commercialisables. Dans un tel cadre, la structure économique peut faire l'objet d'une adaptation proactive vers des activités à forte intensité de connaissances plutôt que de devoir subir passivement des changements structurels.

La diminution de la part de l'industrie manufacturière est l'un des changements marquants de la structure de l'économie belge. Il ne s'agit pas d'un phénomène unique à la Belgique et il présente plusieurs explications⁹⁵. Néanmoins, durant la période 2000-2013, la Belgique a connu une évolution moins favorable de l'emploi et de la valeur ajoutée qu'en moyenne dans les pays voisins (surtout en raison des bonnes performances de l'Allemagne). En outre, les perspectives de croissance de l'industrie manufacturière semblent faibles. La baisse de rentabilité de ce secteur, comme indiqué au chapitre « Formation des salaires », est néfaste pour les investissements futurs (cf. chapitre 2 Formation des salaires).

La désindustrialisation est une préoccupation, également au niveau européen, comme en témoigne l'objectif visant à ramener à 20 % la part de l'industrie dans le PIB d'ici 2020. Il est à noter que les pays qui ont pu conserver une part importante de l'emploi dans l'industrie manufacturière sont souvent les pays dont la part d'activités à forte intensité en R&D est élevée. Citons les exemples de l'Allemagne, de la Finlande et de la Suède (CE, 2011, p. 377). Dans le même ordre d'idées, Jaegers et Lipp-Lingua ont montré que les secteurs de haute technologie - c.-à-d. les secteurs qui affichent en moyenne la plus forte intensité de R&D - sont ceux qui ont le mieux résisté à la crise dans la plupart des pays de l'UE.

Une évaluation de la structure belge révèle que la part des secteurs de haute et moyenne-haute technologie en Belgique est conforme à la moyenne européenne, mais est inférieure à celle de l'Allemagne, « pays industriel ». Une analyse plus détaillée des secteurs de haute et moyenne-haute technologie montre que, par rapport aux pays voisins, la Belgique dispose d'une part élevée dans le pharmaceutique et la chimie. En revanche, elle se caractérise par une sous-spécialisation dans la production d'articles des TIC.

⁹⁵ Le recul de l'industrie peut s'expliquer d'abord par l'évolution plus rapide de la productivité dans l'industrie que dans les services et par un effet de saturation des consommateurs, qui allouent une part croissante de leurs dépenses aux services lorsque leur niveau de vie s'élève. La deuxième contribution à la désindustrialisation est l'externalisation des services par les entreprises industrielles, qui est un pur artefact statistique. La dernière contribution est la concurrence internationale : si les économies à haut revenu ont un avantage comparatif dans les tâches telles que le design des produits, la R&D et le marketing, ces économies se spécialiseront dans des activités ne rentrant pas nécessairement dans la catégorie statistique « industrie ».



Note : les chiffres figurant ci-dessus sont fondés sur le SEC 1995, mais le passage au SEC 2010 ne modifie pas la position relative de la Belgique par rapport aux pays voisins.
Source : EUROSTAT

L'analyse ci-dessus n'explique cependant pas tout. Le développement de chaînes de valeur mondiales a modifié la nature de la concurrence internationale. Les pays et entreprises ne se livrent plus seulement concurrence pour des parts de marché dans des industries/secteurs à haute valeur ajoutée, mais aussi de plus en plus pour des activités à haute valeur ajoutée au sein de chaînes de valeur (OCDE, 2014, p. 39).

En raison de l'intensification du commerce dans des segments d'une chaîne de valeur, certaines des entreprises industrielles les plus performantes se sont focalisées sur des activités dans lesquelles elles disposent d'un avantage compétitif, comme la recherche et le développement de produits, le marketing, l'organisation de la chaîne logistique ... en abandonnant la production à d'autres acteurs (Fontagné, Mohnen et Wolff, 2014, p. 3). Des éléments indiquent qu'un processus similaire se produit également en Belgique (voir encadré 1).

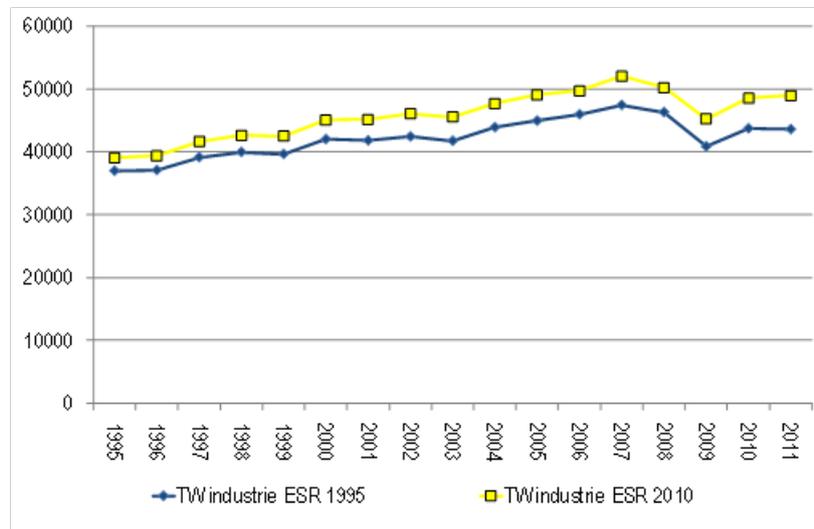
Passage du SEC 1995 au SEC 2010

Depuis septembre 2014, la comptabilité nationale utilise le système comptable « SEC 2010 » en remplacement du système antérieur (le « SEC 1995 »). Le SEC 2010 a permis d'introduire certains changements afin de mieux cadrer avec le nouvel environnement économique et de mieux répondre aux mutations des économies enregistrées aux cours des vingt dernières années. Un changement majeur concerne la « capitalisation » des dépenses de R&D : les dépenses de R&D sont dorénavant comptabilisées comme des investissements bruts en actifs, c'est-à-dire avec les investissements.

Ce nouveau traitement des dépenses de R&D a pour effet d'augmenter la valeur ajoutée des unités engageant des dépenses de R&D. Premièrement, l'achat d'un service de R&D exécuté par un tiers n'est désormais plus considéré comme une consommation intermédiaire, mais comme un investissement. Sachant que la valeur ajoutée est obtenue en soustrayant la consommation intermédiaire de la production, il en résulte une hausse de la valeur ajoutée. Par ailleurs, les « activités de R&D menées pour compte propre » sont calculées comme la valeur ajoutée de l'unité productrice.

La capitalisation des dépenses de R&D a un impact non négligeable sur l'évolution de la valeur ajoutée. La révision la plus importante de la valeur ajoutée concerne la branche « industrie manufacturière », qui abrite encore l'essentiel des dépenses de R&D.

Graphique 3-2 : Évolution de la valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière, SEC 1995 et SEC 2010



Source : BNB

On observe un écart croissant entre la valeur ajoutée calculée selon les deux systèmes. La révision du PIB est donc proportionnellement de plus en plus grande. Puisque l'essentiel de la révision de la valeur ajoutée est imputable à la capitalisation des dépenses de R&D, cet écart croissant signifie que les dépenses de R&D ont augmenté davantage que la valeur ajoutée produite. Ce phénomène peut avoir différentes causes. L'une des hypothèses est que les (plusieurs) entreprises de R&D belges ont de plus en plus tendance à vendre les résultats de leurs recherches à l'étranger, où a lieu la production effective. Des analyses complémentaires sont nécessaires pour confirmer ou réfuter cette hypothèse, mais si elle s'avère exacte, elle soulèverait quelques questions additionnelles. Comment se fait-il, par exemple, que la Belgique ne parvienne pas à valoriser également sur le plan économique ses résultats de recherche ?

La distinction entre entreprises industrielles et entreprises de services est donc très floue. De nombreuses entreprises industrielles produisent également des services. D'une part des services pour compte propre, comme la R&D, le marketing, la logistique... D'autre part, il est de plus en plus fréquent que les entreprises industrielles produisent également des services pour tiers. Il s'agit souvent de services qui sont complémentaires au produit de l'entreprise. Citons à titre d'exemple l'installation de châssis par un producteur de châssis, l'entretien de machines par le fabricant, l'offre de services financiers par des constructeurs automobiles...

Il existe en outre une interconnexion importante entre l'industrie et les services. La part croissante du secteur des services est en effet en partie liée au fait que de nombreuses entreprises industrielles se sont reconcentrées sur leurs activités de base et qu'elles ont externalisé certaines activités de services (cf. Chapitre 2 Formation des salaires). Mais la transformation vers une économie de la connaissance est également à l'origine d'un développement considérable de certains services aux entreprises ; les prestataires modernes de services aux entreprises contribuent à la transformation des activités de leurs clients et, ce faisant, à la valorisation de la chaîne de valeur de l'industrie (CE, 2014a, p. 23). Cette tendance devrait encore se poursuivre à l'avenir, et à un rythme encore plus élevé (CE, 2014a, p. 11).

En raison de l'interdépendance considérable entre l'industrie et les services, la baisse continue de la production en Belgique/Europe constitue une menace pour le développement du secteur des services. En revanche, l'externalisation croissante de services, également dans des pays émergents, peut représenter une opportunité en matière d'internationalisation des services en Belgique, en particulier si l'on tient compte de la position géographique de la Belgique. Ainsi, la CE (2014a, p. 11) prévoit une augmentation substantielle de la demande mondiale de services aux entreprises⁹⁶. La vaste fragmentation internationale des chaînes de valeur a également un effet positif sur la demande mondiale de services de transport, de logistique et de commerce de gros. Il est par conséquent important de se demander comment l'Europe (et la Belgique) peut tirer parti de manière significative de cette opportunité sur le marché mondial.

Il est encourageant de constater qu'entre 1995 et 2012, la part belge dans les exportations mondiales de services (à prix courants) est restée pratiquement stable à environ 2,3 %. Durant la même période, la part de l'Allemagne dans les exportations mondiales de services est aussi demeurée constante aux alentours de 6,5 %, alors qu'elle est retombée de 6,9 à 5 % en France et de 3,7 à 2,5 % aux Pays-Bas (Dhyne et Duprez, 2013, p. 6). Ce bilan positif en matière de services repose en grande partie sur les mouvements de marchandises (transport et transit international) et la présence de nombreuses entreprises multinationales et organisations internationales (services aux entreprises liées) (CE, 2013c, p. 48). Les mêmes spécialisations apparaissent lorsqu'on examine les avantages comparatifs en termes de création de valeur ajoutée exportée. Par rapport aux pays voisins, les secteurs suivants représentent en Belgique une part élevée des exportations de valeur ajoutée : les services juridiques et comptables, l'entreposage de marchandises et le commerce de gros (Duprez, 2014, p. 34). Les deux dernières spécialisations sont liées en partie au rôle de la Belgique en tant que plaque tournante logistique de l'Europe grâce à sa position centrale et la présence de ports. Le fait que la part des exportations mondiales en pourcentage du PIB soit plus importante aux Pays-Bas semble toutefois indiquer que ce pays est parvenu à mieux valoriser encore son « effet port ».

De manière similaire à la modeste présence de la Belgique dans la production de TIC, la part des services d'information est aussi relativement faible en Belgique par rapport aux autres pays européens⁹⁷. Une proportion importante de la croissance de la productivité (PTF) peut toutefois être directement attribuée aux secteurs des TIC (cf. van Ark (2014), p. 8). En outre, ces secteurs ont un impact indirect majeur ; les TIC sont en effet considérées comme essentielles pour le degré d'innovation et la compétitivité de chaque secteur (ETEPS (2011), p. 109).

Naturellement, il n'est pas possible ni souhaitable, surtout pour un petit pays, d'être présent dans tous les segments. La « spécialisation intelligente » est un concept politique européen qui est rendu opérationnel en Belgique par la politique industrielle des Régions. Ce concept postule notamment qu'il est important de se concentrer sur des activités dans lesquelles la région/le pays dispose d'un avantage comparatif et qui lui permettent de se démarquer des autres pays (éviter l'imitation). L'intégration de nouvelles technologies et la résolution de grands défis sociétaux sont deux facteurs cruciaux qui sont reconnus par la politique industrielle tant européenne que régionale.

Un exemple est constitué par le verdissement de l'économie. Les partenaires sociaux ont depuis longtemps pris conscience que le verdissement de l'économie peut représenter un levier important pour

⁹⁶ Dans l'étude, les services aux entreprises sont définis comme la situation dans laquelle une entreprise fournit des services à une autre entreprise afin de soutenir ses activités. Il s'agit de services professionnels (p.ex. gestion, consultance, comptabilité et services juridiques), de soutien opérationnel (p.ex. conception, ingénierie, services architecturaux), de services d'appui opérationnel (p.ex. location de bureaux, services pour l'emploi, activités de sécurité et de nettoyage).

⁹⁷ Les services d'information englobent les télécoms, les services informatiques et autres services d'information, les activités d'édition, audiovisuelles et de radiodiffusion.

la compétitivité (cf. avis sur la thématique des emplois verts). Le verdissement peut contribuer de différentes manières à l'amélioration de la compétitivité. D'une part, il peut permettre aux entreprises d'économiser des coûts (p.ex. en augmentant leur efficacité énergétique ou l'efficacité des matières premières, en valorisant les flux de déchets), mais il peut aussi engendrer la création d'activités entièrement nouvelles. C'est le cas par exemple dans le secteur du recyclage, qui a connu une forte croissance ces dernières années, comme l'a mis en évidence l'étude du secrétariat intitulée « La compétitivité de l'industrie des déchets » (CCE 2013-0198). Une plateforme d'acteurs politiques régionaux et fédéraux dans les domaines de l'économie et de l'environnement a été instituée au sein du CCE afin d'examiner le potentiel de développement futur de cette activité en Belgique et de trouver les instruments politiques fédéraux et régionaux les plus indiqués à cet effet.

3.2 Trois processus pour guider la transformation dans la bonne direction

Comme nous l'avons déjà mentionné au point 1, un système économique est en constante évolution. Plutôt que de subir passivement ce processus, il convient de tout mettre en œuvre pour orienter la transformation vers la création de « valeur ajoutée plus élevée » afin de sauvegarder de la sorte la croissance et les emplois. Trois processus, qui interagissent également entre eux, sont cruciaux à cet égard : l'innovation, l'entrepreneuriat et l'internationalisation.

3.2.1 Innovation

L'innovation est une notion qui est principalement associée aux secteurs de haute technologie, à la recherche et au développement etc., mais elle requiert une interprétation beaucoup plus large. Elle ne concerne pas seulement les nouveaux produits et processus technologiques, mais aussi les nouveaux modèles d'affaires⁹⁸ ; les nouvelles formes de distribution ; le marketing qui modifie la valeur affective d'un produit ; l'innovation en matière d'organisation du travail etc. Pour résumer, on peut dire qu'innover consiste à trouver une solution créative aux défis structurels auxquels une entreprise est confrontée.

L'innovation est importante pour la compétitivité. On constate en effet que les entreprises innovantes affichent une plus forte croissance de l'emploi que les entreprises qui n'innovent pas. Ce modèle s'observe dans tous les secteurs et dans toutes les phases du cycle économique (CE, 2014b, p. 18).

Il est par conséquent primordial que toutes les parties prenantes soient conscientes de l'importance de l'innovation. Les pouvoirs publics peuvent stimuler la création d'emplois privés en soutenant l'innovation. Mais au sein d'une entreprise également, il est important que tout le monde soit conscient de ce défi commun. Les entreprises ont besoin de mettre en place une culture de l'innovation (cf. infra). Il importe dès lors que l'innovation soit inscrite à l'ordre du jour de la concertation sociale au niveau de l'entreprise.

L'innovation est un concept difficilement mesurable. Pour se faire une idée exacte, il est important d'examiner simultanément différents indicateurs. Le tableau de bord de l'Union de l'innovation procède à cette analyse pour plusieurs États membres de l'UE et tente de la sorte d'identifier les points forts et les points faibles relatifs de leur système d'innovation. Selon ce tableau de bord, la Belgique fait partie du groupe des « suiveurs de l'innovation », mais ses performances sont supérieures à la moyenne de l'UE. Les « champions de l'innovation » sont la Suède, le Danemark, l'Allemagne et la Finlande. Le

⁹⁸ Par exemple l'introduction d'un modèle d'affaires créateur de valeur ajoutée sur la base des déchets issus des processus de l'entreprise.

Luxembourg et les Pays-Bas sont aussi des suiveurs de l'innovation, mais leurs performances sont meilleures que celles de la Belgique.

S'agissant du pourcentage d'entreprises innovantes (innovation de produit et/ou de procédé), la Belgique est relativement performante en comparaison avec les autres pays. En 2012, 46,5 % des entreprises ont réalisé une innovation de produit et/ou de procédé. Seuls le Luxembourg et l'Allemagne ont fait encore mieux. La proportion relativement élevée d'entreprises innovantes n'enlève évidemment rien au fait que plus de la moitié des entreprises en Belgique n'a effectué aucune innovation de produit et/ou de procédé. Fait inquiétant : au cours de la période 2008-2010, pas moins de 49 % des entreprises non innovantes déclaraient ne pas avoir réalisé d'innovations parce qu'elles « n'avaient pas besoin d'innover »⁹⁹.

Il existe naturellement différentes formes d'innovation. La position relative de la Belgique est légèrement meilleure pour l'innovation de procédé que pour l'innovation de produit. Ce constat se vérifie assurément si l'on tient compte du succès des innovations de produit, mesuré par la part du chiffre d'affaires réalisé par les nouveaux produits. Pourtant, selon la CE (2014b), c'est surtout l'innovation de produit qui aurait un effet positif et important sur la croissance de l'emploi.

Il est important de développer des produits à haute valeur ajoutée pour lesquels il existe une demande (internationale). Comme nous l'avons déjà indiqué ci-avant, les grands enjeux sociétaux peuvent constituer une source d'inspiration en la matière. La « shared value » ou « valeur partagée » offre une solution créative à ce type de défis, non seulement pour l'entreprise et ses travailleurs (via une compétitivité accrue et une plus grande sécurité d'emploi et une meilleure qualité du travail), mais aussi pour la communauté (résolution de problèmes environnementaux, une meilleure santé...). Selon Porter et Kramer (2011), la création de « valeur partagée » doit être considérée comme un investissement à long terme dans la compétitivité future d'une entreprise. Des experts, dont Porter et Kramer, estiment toutefois que ce type d'initiatives sont encore trop peu intégrées et coordonnées avec la stratégie de l'entreprise, d'où leur faible impact sociétal et leur manque d'influence sur la position concurrentielle de l'entreprise.

En règle générale, il est primordial de s'intéresser à ce que souhaite le marché. Une analyse approfondie de 10 entreprises très prospères dans l'industrie manufacturière néerlandaise révèle que l'un des facteurs de réussite identifiés dans ces entreprises est l'« orientation client ». Le feedback des clients est considéré comme une source débordante d'idées novatrices (Muizer, 2014, p. 32). Les chiffres issus de l'enquête CIS suggèrent que la Belgique pourrait être plus performante dans ce domaine¹⁰⁰.

Il ne s'agit pas non plus uniquement de développer un bon produit technologique. Dans ce domaine, la Belgique semble être relativement performante ; le pourcentage d'innovateurs de produits qui sont également actifs dans la R&D semble assez élevé par rapport aux autres pays (OCDE, 2013b, p. 183). L'intensité de R&D est également légèrement plus élevée en Belgique qu'en moyenne dans l'UE, et elle a affiché ces dernières années une tendance à la hausse.

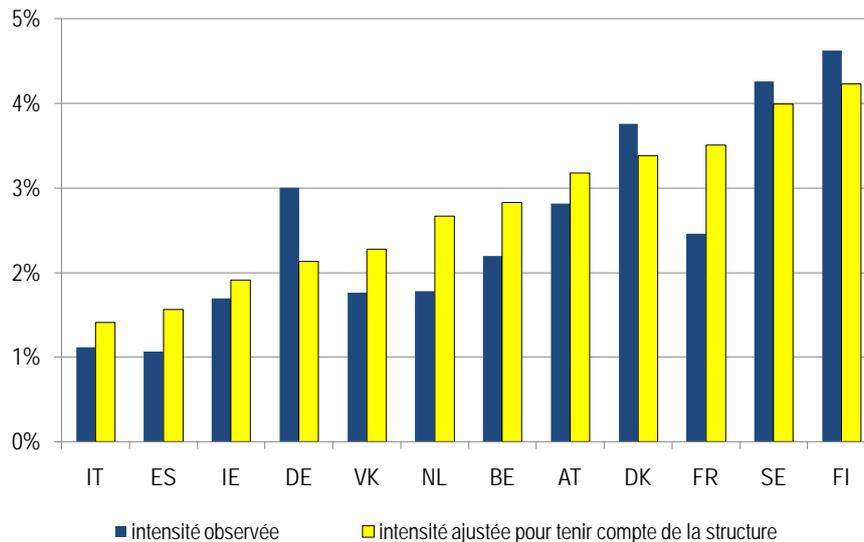
Les dépenses de R&D des entreprises dépendent également de la structure économique d'un pays. Certaines branches sont plus intensives en R&D que d'autres ; une spécialisation dans des branches à

⁹⁹ Dans l'enquête, une distinction a été faite entre « pas besoin d'innover car il n'y a pas de demande d'innovations » (43 % des entreprises non innovantes) et « pas besoin d'innover car des innovations ont déjà été réalisées dans le passé » (27 % des entreprises non innovantes).

¹⁰⁰ Durant la période 2010-2012, le pourcentage d'entreprises innovantes qui considéraient les clients comme une source importante d'informations pour l'innovation était plus faible en Belgique qu'aux Pays-Bas et en Allemagne.

forte intensité de R&D mène donc automatiquement à une intensité de R&D plus élevée. L'OCDE essaie de corriger ces chiffres. Le graphique ci-dessous indique non seulement les dépenses de R&D des entreprises observées en % du PIB, mais aussi, pour tous les pays, l'intensité de R&D calculée en supposant que leur structure économique est équivalente à la structure moyenne de l'OCDE. Ces chiffres montrent qu'une correction pour tenir compte de la structure économique améliore la position relative de la Belgique.

Graphique 3-3 : Dépenses de R&D des entreprises en pourcentage de la valeur ajoutée, chiffres observés et chiffres ajustés pour tenir compte de la structure industrielle, 2010



Note : IRL et FI : chiffres pour 2011; BE, AT et SE : chiffres pour 2009.
Source : OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2013

Nous évoluons toutefois de plus en plus vers une société dans laquelle la notion d'« expérience vécue » occupe une place centrale. L'innovation consiste dès lors souvent à créer une « valeur affective ». Des aspects non technologiques jouent à cet égard un rôle très important. Selon plusieurs indicateurs, des améliorations sont encore possibles en la matière également¹⁰¹.

Les secteurs culturels et créatifs peuvent constituer à cet égard une importante source d'inspiration (Commission européenne, 2010 ; Falk e.a., 2011; Sleuwaegen et Boiardi, 2014). Les secteurs culturels et créatifs sont les secteurs qui recourent de façon intensive à des activités exigeant des capacités créatives, comme l'identification de problèmes, l'élaboration de solutions et l'application des connaissances selon des approches nouvelles et innovantes (Boschma et Fritsch, 2014). Ces secteurs jouent en effet un rôle important dans la création et la diffusion de nouvelles idées. Ces secteurs sont énumérés à la note de bas de page 8.

Les entreprises des secteurs créatifs sont en moyenne plus innovantes que les entreprises des secteurs non créatifs, elles ont des effets positifs considérables sur les entreprises innovantes d'autres secteurs, et les entreprises des secteurs créatifs (en particulier les entreprises de logiciels et les bureaux d'architectes) collaborent davantage (internationalement) en matière d'innovation que les entreprises des secteurs non créatifs.

¹⁰¹ La proportion d'entreprises ayant réalisé une innovation de marketing en 2012 est faible en Belgique par rapport aux pays voisins.

Durant la période 1995-2011, l'emploi dans les secteurs dits « créatifs » en Belgique a enregistré une augmentation plus importante (croissance de 58 %) que dans les pays voisins et dans l'UE-27¹⁰². La part des secteurs créatifs dans l'emploi total reste toutefois la plus faible en Belgique (4,3 % du nombre total de personnes actives) en comparaison avec les pays voisins. En Allemagne, en France et aux Pays-Bas, cette part oscille entre 6 % et 6,3%. La moyenne de l'UE-15 est de 6,3 %.

La présence de secteurs créatifs n'est pas suffisante. Il convient également de stimuler autant que possible les *spillovers*, non seulement entre les secteurs créatifs et le reste de l'économie, mais aussi, par exemple, entre le secteur culturel et créatif et l'enseignement. Ce sont en effet les aptitudes créatives qui seront déterminantes pour la capacité de l'économie belge à appliquer les connaissances existantes en vue de répondre aux nombreux défis structurels de la société.

En règle générale, les réseaux sont très importants pour la capacité d'innovation d'une économie. Il est indispensable que ces réseaux aient une dimension suffisamment interrégionale. Selon Fritsch (2014), les universités ont un rôle majeur à jouer en la matière. Elles peuvent assumer une fonction de « points d'entrée » vers les réseaux d'innovation parce qu'elles sont à la fois liées à des flux mondiaux de connaissances et intégrées au tissu local. Elles peuvent ainsi lier des systèmes d'innovation à des flux mondiaux de connaissances et donner accès à de nouvelles connaissances (Fritsch, 2014, p. 8). Il semblerait que les universités et institutions de connaissances en Belgique soient déjà très internationalisées. Une publication scientifique sur deux y est rédigée par un co-auteur étranger (belspo, 2013, p. 101).

En matière de collaboration avec les universités et les institutions publiques de connaissances, la Belgique affiche des résultats relativement bons par rapport à d'autres pays. En 2012, 18,5 % des entreprises innovantes en Belgique collaboraient avec une université ou un établissement d'enseignement supérieur. La Belgique occupe ainsi la cinquième place au sein de l'UE-15 (moyenne de l'UE-15 = 13,1). Les trois pays les plus performants dans ce domaine sont la Finlande (26,1 %), l'Autriche (21,8 %) et le Royaume-Uni (19,6 %). S'agissant du pourcentage d'entreprises innovantes collaborant avec un organisme public de recherche, la Belgique est en troisième position avec 13,9 %, derrière la Finlande (22,9 %) et la Grèce (16,1 %). La politique de clustering menée par les Régions semble donc porter ses fruits, même s'il convient de souligner que le fossé qui nous sépare d'un pays de pointe comme la Finlande est encore important.

3.2.2 Entrepreneuriat

Comme nous l'avons déjà mentionné ci-avant, il est nécessaire, pour continuer à faire progresser la prospérité, de développer des activités nouvelles et à plus forte intensité de connaissances. Il importe également, bien sûr, qu'un plus grand nombre de secteurs traditionnels deviennent intensifs en connaissances, mais à partir du moment où des pays s'approcheront de la frontière technologique, ils devront modifier la pondération de leur composition sectorielle en favorisant l'expansion d'activités à plus forte intensité de connaissances (CE, 2011, p. 391). L'entrepreneuriat est par conséquent un deuxième processus important pour la transformation de l'économie vers des activités intensives en connaissances. Il est considéré comme un mécanisme important pour la transformation de connaissances en innovation et en valeur économique.

¹⁰² Les données d'Eurostat n'étant pas suffisamment détaillées, ces chiffres concernent non seulement les secteurs énumérés ci-dessus mais aussi les secteurs J63 (« Services d'information »), M71.2 (« Activités de contrôle et analyses techniques »), M73.2 (« Études de marché et sondages »), M74.9 (« Autres activités spécialisées scientifiques et techniques n.c.a. »), R91 (« Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles ») et R92 (« Organisation de jeux de hasard et d'argent »), selon la nomenclature d'activités NACE Rév.2.

La littérature spécialisée ne donne aucune définition univoque du concept d'entrepreneuriat. Wennekers et Thurik (1999) le définissent comme suit : « Entrepreneurship is the manifest ability and willingness of individuals, on their own, in teams, within and outside existing organisation to perceive and create new opportunities (new products, new production methods, new organisations schemes and new product-market combinations), and to introduce their ideas in the market, in the face of uncertainty and other obstacles, by making decisions on location, form and the use of resources and institutions. » L'entrepreneuriat est donc un concept complexe et pluridimensionnel.

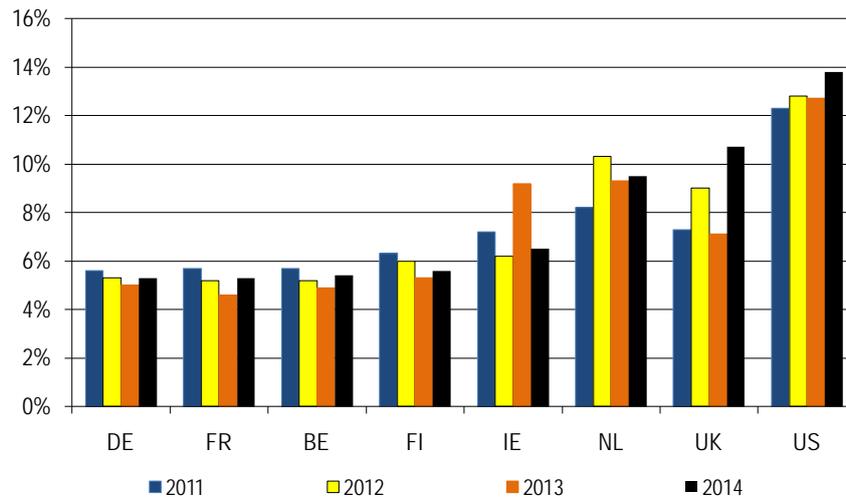
Il est souvent associé à des jeunes entreprises de petite taille. Ces types d'entreprises sont d'excellents vecteurs pour canaliser les ambitions entrepreneuriales individuelles. L'idée est que les entreprises plus anciennes et de plus grande taille éprouvent souvent des difficultés à abandonner des technologies traditionnelles et à admettre que l'on ne peut plus s'appuyer sur les succès du passé ; des changements fondamentaux se heurtent souvent à des résistances internes, avec pour conséquence que des connaissances potentiellement intéressantes restent au placard. De par leur petite taille, les nouvelles entreprises sont souvent mieux à même de s'adapter de manière plus flexible au changement. Par définition, aucune tradition n'existe dans ces entreprises et elles doivent donc faire face à moins de résistances internes. En outre, l'absence de tradition représente communément un facteur de stimulation important pour la découverte de « nouvelles combinaisons » susceptibles de mener à l'innovation. À cela vient s'ajouter que dans un environnement dynamique, l'accent est placé sur la rapidité, l'innovation et la différenciation de produit et moins sur la compression du coût unitaire (qui exige nécessairement une taille suffisante). En outre, certaines évolutions technologiques (par exemple dans le domaine des TIC) ont réduit la taille optimale des entreprises.

Des études empiriques montrent qu'une part importante de la croissance économique dans les économies développées est générée par un nombre restreint de jeunes entreprises à croissance rapide, qui contribuent de façon disproportionnée à la création de richesses et de nouveaux emplois (Criscuolo, Gal et Menon, 2014; Henrekson et Johansson, 2010b).

La présence de petites entreprises débutantes exige le lancement suffisant de nouvelles entreprises. Différentes sources révèlent que la création de nouvelles entreprises en Belgique est relativement faible par rapport à d'autres pays. Citons à titre d'exemple l'indice TEA. Cet indice mesure la part de la population âgée de 18 à 64 ans qui a lancé récemment sa propre entreprise ou qui effectue des démarches en ce sens. Les résultats pour la Belgique et quelques pays de référence figurent au Graphique 3-4.

Le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) examine également la motivation à créer son entreprise. Il ressort du GEM que la majeure partie des entrepreneurs débutants en Belgique ont lancé leur entreprise pour poursuivre une opportunité (plutôt que par nécessité). Ce pourcentage (63,2 %) était toutefois plus faible que la moyenne de l'UE en 2014 (73,4 %).

Graphique 3-4 : Indice TEA pour la Belgique et quelques pays de référence



Source : GEM 2014 Global Report

Un chiffre sur la création d'entreprises ne dit pas tout. L'une des lacunes importantes de ces indicateurs unidimensionnels est qu'ils ne prennent pas en considération les différences de qualité de l'activité entrepreneuriale ; certaines entreprises ont un impact plus important sur le marché, génèrent davantage de nouveaux emplois et se développent plus rapidement et de façon plus extensive que d'autres (Acs, Szerb et Autio, 2014). En outre, ces indicateurs ne tiennent pas compte du caractère systémique de l'entrepreneuriat, qui relève de l'interaction de différentes composantes (Acs, Szerb et Autio, 2014).

Le « Global Entrepreneurship Index » est un instrument qui permet de mieux appréhender le caractère pluridimensionnel de l'entrepreneuriat. Cet instrument s'appuie sur 14 piliers thématiques ; chaque pilier est constitué d'un critère d'évaluation des attitudes, activités et ambitions entrepreneuriales, pondéré en fonction d'un indicateur des conditions-cadre spécifiques au pays. Cette approche cerne la donnée selon laquelle, si les systèmes d'entrepreneuriat sont mis en place par des individus, l'impact ultime de leurs actions est régi par les conditions-cadre en vigueur dans leur pays (Acs, Szerb et Autio, 2014, blz. 59). Ainsi, par exemple, une start-up de haute technologie aura un impact plus important dans la Silicon Valley que dans un pays qui ne dispose pas de l'infrastructure nécessaire à la stimulation d'un entrepreneuriat productif. Une interprétation logique de cette vision systémique consiste à dire que les résultats en matière d'entrepreneuriat peuvent être entravés par un ou plusieurs piliers peu performants.

Selon l'analyse de Acs et al. (2014), les quatre maillons faibles du système entrepreneurial belge sont les suivants : la mise en réseau, l'absorption technologique, les compétences en matière de démarrage d'entreprises (« start-up skills ») et les entreprises à forte croissance. Nous examinons ceux-ci plus en détail ci-dessous.

Les réseaux sont importants, car les entrepreneurs disposant de meilleurs réseaux rencontrent plus de succès, sont mieux à même de détecter les opportunités et ont accès à des ressources plus nombreuses et de meilleure qualité (Acs, Szerb et Autio, 2014). Dans l'analyse, les critères utilisés pour calculer le score de ce pilier sont le pourcentage de la population qui connaît personnellement d'autres entrepreneurs et la possibilité d'utiliser Internet à des fins professionnelles (selon le nombre d'utilisateurs par 100 habitants). Le score se situe entre 0 (moins bon résultat) et 1 (meilleur résultat). Les pays d'Europe occidentale les plus performants dans le cadre de cet indicateur sont l'Autriche

(0,85), le Danemark (0,84), les Pays-Bas (0,88), la Norvège (0,87) et la Suède (1) (la Belgique obtient un score de 0,46).

Le deuxième pilier moins performant, l'absorption technologique, entend donner une idée de la qualité des entreprises dans un pays. Il mesure non seulement le nombre d'entrepreneurs actifs dans les secteurs technologiques¹⁰³, mais il tient également compte de la capacité d'un pays à absorber la technologie au niveau des entreprises.¹⁰⁴ Les pays d'Europe occidentale dont les performances pour ce pilier sont nettement supérieures à celles de la Belgique (0,46) sont l'Autriche (0,98), le Danemark (0,98), la France (0,94), l'Irlande (0,89), le Luxembourg (1), la Norvège (0,93) et la Suède (1).

Par ailleurs, selon Acs et al., le score relatif aux « start-up skills » est également faible en Belgique. Ce pilier évalue dans quelle mesure les individus adultes considèrent avoir les compétences requises pour lancer une nouvelle affaire, la valeur étant pondérée par un critère de participation à l'enseignement supérieur dans le pays. C'est surtout le premier indicateur qui explique le faible score relatif de la Belgique : en 2014, le % de la population âgée de 18 à 64 ans qui pensait disposer des compétences et connaissances nécessaires pour démarrer une affaire en Belgique était bien inférieur à la moyenne observée dans les pays mus par l'innovation ayant pris part au GEM (30,4 % contre 42 %).

Le quatrième pilier problématique en Belgique concerne les « entreprises à forte croissance ». Il s'agit d'un critère qui combine le pourcentage des entreprises à forte croissance (gazelles)¹⁰⁵ et un indicateur mesurant la sophistication de la stratégie commerciale (un indicateur du World Economic Forum qui renvoie à la possibilité pour les entreprises d'adopter des stratégies différenciées). Le score de la Belgique est de 0,63. Il convient toutefois de souligner que de nombreux pays européens enregistrent des résultats modestes pour ce pilier. Les meilleurs élèves sont le Danemark (0,74), l'Allemagne (0,78) et l'Irlande (0,86).

Le manque de développement des entreprises n'est donc assurément pas un phénomène unique à la Belgique ; il s'agit plutôt d'un phénomène européen. Bravo-Biosca (2010) souligne par exemple l'écart manifeste qui sépare l'Europe des États-Unis en ce qui concerne le nombre d'entreprises à croissance rapide. L'Europe compte une part significativement moindre d'entreprises à croissance rapide que les États-Unis. La part des entreprises qui ne progressent ni ne régressent pendant une période de trois ans est en revanche bien plus importante en Europe qu'aux États-Unis (Bravo-Biosca, 2010). En conséquence, les grandes entreprises établies en Europe sont généralement plus anciennes qu'aux États-Unis (Bravo-Biosca, 2011; Philippon et Véron, 2008).

Compte tenu de l'importance des jeunes entreprises à croissance rapide en tant que source de croissance économique, le secrétariat du CCE réalise actuellement une étude consacrée à cette thématique. Ces travaux sont menés avec l'appui d'un groupe de pilotage composé de professeurs spécialisés dans le domaine. Plus concrètement, il est examiné dans quelle mesure le financement constitue un obstacle au lancement et au développement de ce type d'entreprises et comment les barrières éventuelles pourraient être éliminées.

Les investissements directs étrangers (IDE) en Belgique peuvent également être considérés comme une forme d'entrepreneuriat. Il apparaît que les IDE constituent une source importante d'emploi en Belgique. Au baromètre Ernst & Young, la Belgique occupait en 2013 la cinquième place au sein de

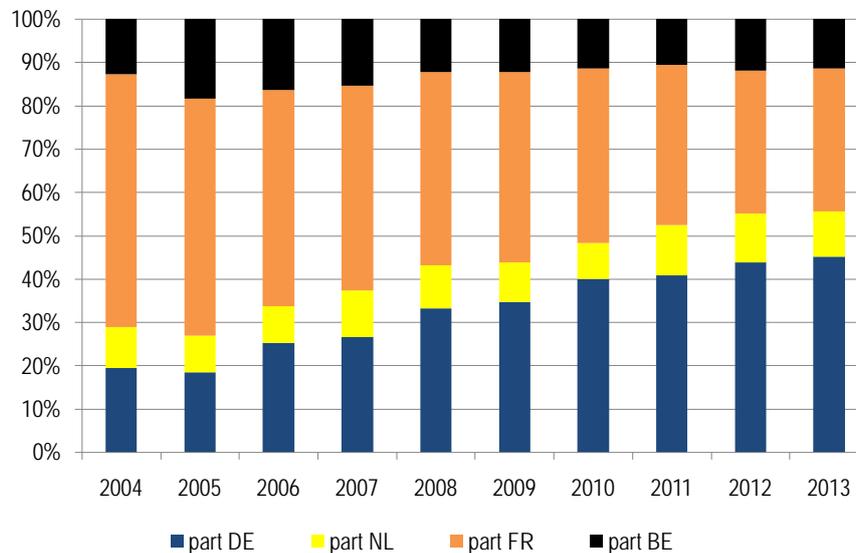
¹⁰³ % des entreprises TEA actives dans les secteurs technologiques (haute ou moyennement haute technologie)

¹⁰⁴ Il s'agit d'un indicateur du World Economic Forum (« Companies in your country are 1 = not able to absorb new technology; 7 = aggressive in absorbing new technology »).

¹⁰⁵ Entreprises qui comptent engager 10 personnes supplémentaires et croître de plus de 50 % au cours des 5 prochaines années.

l'UE en termes de nombre de projets accueillis. La part de la Belgique dans le nombre total de projets attirés par les pays voisins est indiqué ci-dessous.

Graphique 3-5 : Part de la Belgique dans le nombre total de projets entrants en BE, DE, FR et NL



Source : rapports Ernst & Young

Après un pic en 2005, on observe une légère baisse de la part de la Belgique, au bénéfice de l'Allemagne et des Pays-Bas. Ces pays créent toutefois en moyenne un peu moins d'emplois par projet que la Belgique, et surtout que la France. Sur la période 2007-2010, le nombre moyen d'emplois créés par projet s'élevait à 24 contre 21 en Allemagne, 12 aux Pays-Bas et 26 en France.

3.2.3 Internationalisation

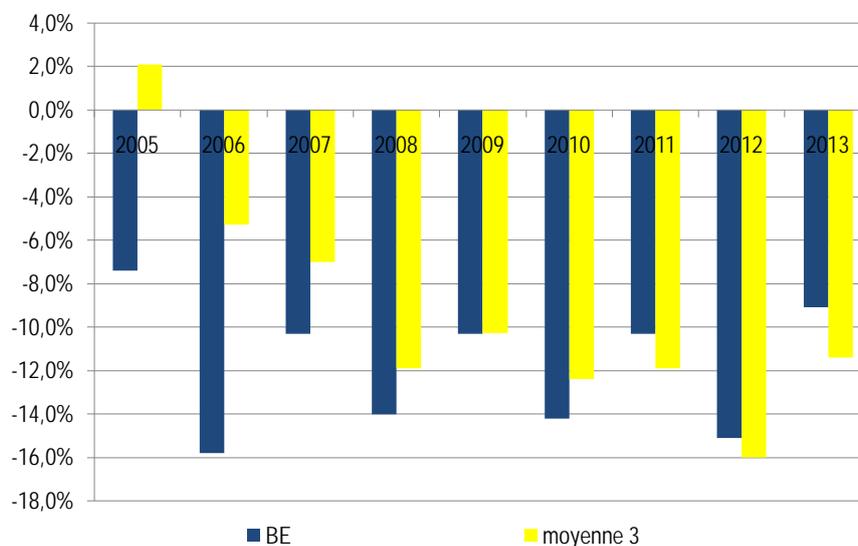
L'internationalisation est une stratégie importante pour les entreprises afin d'améliorer leur compétitivité et leurs performances en matière de croissance (CE, 2014b, p. 78). Tout d'abord, l'internationalisation crée un marché plus grand caractérisé par une plus grande diversité d'entreprises et de consommateurs. Ceci accroît la pression concurrentielle entre les entreprises, avec des effets positifs sur l'innovation et la productivité. L'internationalisation permet également des transferts de connaissances : l'ouverture à de nouveaux produits et de nouvelles technologies est importante pour son développement, en particulier dans les petits pays. Dans le même temps, l'internationalisation a pour effet de confronter les entreprises à une demande plus diverse. La possibilité d'écouler de nouveaux produits et services auprès d'un éventail plus large de consommateurs, dont les goûts et les attentes diffèrent en fonction de leur vécu social ou culturel, stimule grandement la capacité d'innovation d'une économie (Bhidé, 2011). Souvent, l'internationalisation est même une exigence pour l'innovation qui, en raison de cycles de produits plus courts, nécessite des ventes rapides et à grande échelle. À l'inverse, l'innovation facilitera bien entendu l'internationalisation. Bref, on observe une interaction considérable entre les processus d'innovation et d'internationalisation (CE, 2014b, p. 78).

Il convient bien évidemment de distinguer différentes formes d'entrepreneuriat international. Les entrepreneurs peuvent réaliser des transactions avec des clients et fournisseurs sur des marchés étrangers (exportations, importations, collaborations transfrontalières...) ou intensifier leurs activités internationales sous la forme d'investissements directs à l'étranger. Le choix de la stratégie d'internationalisation optimale dépendra de différents facteurs tels que les barrières commerciales qui imposent la présence physique sur un marché (frais de transport, limitations des importations), le

besoin de ressources et compétences locales (connaissances spécifiques au pays), les possibilités en matière de protection des connaissances sur un marché étranger, toutes les formes de frais de transaction (transport, tarifs, cours de change, frais d'information...) (Tiggeloo et Veldhuis- Van Essen, 2014, p. 8).

L'exportation est une forme d'internationalisation très courante. Exporter est une façon d'accroître la productivité, en particulier pour les petits pays (Sala-i-Martin, 2014). La valeur d'exportation (à la fois la valeur totale et la valeur ajoutée) est élevée en Belgique, mais comme la plupart des pays développés, la Belgique a perdu des parts de marché à l'exportation au cours de la décennie écoulée. C'est évidemment un reflet du déplacement du poids économique à l'échelle mondiale. Vous trouverez ci-dessous l'évolution annuelle de la part de marché à l'exportation de la Belgique ainsi que la moyenne des trois pays voisins pour la période 2004-2013.

Graphique 3-6 : % variation d'une année à l'autre de la part de marché à l'exportation



Source : Statistical Annex of Alert Mechanism Report 2015

La valeur d'exportation est concentrée auprès d'un nombre restreint d'exportateurs (directs). En outre, la période 2001-2011 a été marquée par une diminution du nombre d'exportateurs directs de biens (Dhyne et Duprez, 2013, p. 37).

Une cause possible de cette évolution est la baisse de rentabilité dans l'industrie. En effet, exporter n'a rien d'évident. Les entreprises se heurtent à des frais d'entrée de diverse nature (coûts liés à la recherche d'un partenaire local, à la réglementation en vigueur sur le marché étranger, frais de transport...). Navaretti et al. (2011) soulignent dès lors la nécessité pour une entreprise d'avoir une taille et une productivité minimum pour pouvoir supporter ce type de coûts. La dernière édition du European Competitiveness Report constate également que le niveau de productivité, l'innovation technologique, les activités de R&D, l'intensité des compétences et les capacités en matière de TIC sont grandement liés à l'activité exportatrice des PME. Ceci a des implications importantes en termes de politique. Outre les mesures directes visant à inciter les entreprises à exporter, la politique globale est également importante pour l'internationalisation des PME (une politique qui aide les entreprises à renforcer leur productivité, leur capacité d'innovation, leur intensité des compétences...) (CE, 2014b, p. 104).

Le recul du nombre d'exportateurs directs est toutefois compensé par l'augmentation du nombre d'exportateurs indirects (c'est-à-dire le nombre d'entreprises belges qui fournissent des intrants aux entreprises exportatrices, mais qui n'exportent pas elles-mêmes). Les entreprises moins productives optent souvent pour l'exportation indirecte via de grandes entreprises commerciales (CE, 2014b, p. 78). Cette stratégie peut constituer une rampe de lancement intéressante vers des formes plus directes d'internationalisation.

Il est important pour les exportateurs d'être suffisamment actifs sur les marchés en croissance. Ceux-ci présentent en effet le potentiel de croissance le plus important. La CE (2014d) impute une grande partie de la diminution de la part de marché belge entre 2007 et 2012 à une spécialisation géographique. En 2008, environ trois quarts des exportations belges de biens étaient dirigées vers l'UE. Toutefois, si l'on observe la valeur ajoutée exportée et la destination finale de celle-ci, la part de l'UE est nettement plus élevée. C'est assurément le cas en ce qui concerne la part de l'Allemagne et des Pays-Bas (Duprez, 2014, p. 15). Il y a deux éléments d'explication. D'une part, les pays voisins sont les destinataires privilégiés des réexportations belges, dont le contenu en valeur ajoutée est, par définition, relativement faible. D'autre part, ils utilisent les biens et services en provenance de la Belgique comme des intrants pour leur propre production destinée à l'exportation. Ainsi, si l'on examine la destination finale de la valeur ajoutée exportée, la part des marchés en croissance dans la destination des exportations de la Belgique augmente.

Outre la présence sur des marchés étrangers, l'approvisionnement (le « sourcing ») international en intrants est au moins aussi important pour la compétitivité (cf. De Backer et al., 2012). Ainsi, le recours à des intrants en provenance de pays à bas coût ou de producteurs plus efficaces peut offrir des avantages importants en matière de coûts et il permet une spécialisation dans des activités à plus forte valeur ajoutée. Mais l'accès à des marchés étrangers et à des connaissances est aussi une motivation importante. Sleuwaegen et Peeters (2012) avancent que si les entreprises veulent tirer le meilleur du sourcing international, elles doivent remplacer leur stratégie d'approvisionnement international seulement axée sur la compression des coûts par une stratégie de création de valeur misant sur une plus grande efficacité et sur des processus d'entreprise transformés à l'échelle mondiale. Il ressort toutefois de leurs études sur le sourcing international de services s'appuyant sur des enquêtes réalisées auprès d'entreprises belges, européennes et américaines que de nombreuses entreprises belges sont dépourvues de stratégie de sourcing : seule la moitié des entreprises belges interrogées a développé une stratégie de sourcing, contre 70 % des autres entreprises européennes. Les auteurs y voient l'une des raisons principales des bénéfices moindres que les entreprises belges retirent du sourcing international de services.

3.3 Quelques leviers de soutien aux processus créatifs

Les trois processus précités sont endogènes et dépendent pour une large part du système politique et économique national et international. On trouvera ci-après quelques déterminants qui influencent les trois processus et peuvent ainsi orienter la transformation de l'économie vers des activités à forte intensité de connaissances. L'accent est placé sur les éléments qui peuvent être impactés par le niveau fédéral.

3.3.1 Cohérence entre les niveaux de pouvoir et les domaines politiques

Les processus décrits ci-avant - l'innovation, l'entrepreneuriat et l'internationalisation - prennent place dans un système qui relève de la compétence de plusieurs niveaux de pouvoir. Si cette réalité institutionnelle permet de tenir compte de façon optimale des différences régionales en termes de situation socio-économique, elle pose toutefois également une série de défis importants en matière de

coordination et de cohérence des instruments. Il en va de même pour la coordination entre les instruments des différents domaines politiques au sein d'un même niveau de pouvoir.

Les interlocuteurs sociaux ont par conséquent insisté, dans plusieurs de leurs avis, sur l'importance d'une politique coordonnée entre les différents niveaux de pouvoir et les différents domaines politiques. De la sorte, les divers instruments pourraient se renforcer mutuellement et l'intelligence stratégique pourrait être répartie entre les différents départements. Les interlocuteurs sociaux essaient dès lors, dans la mesure du possible, d'établir des passerelles tant horizontales que verticales.

Au fil des années, le CCE et son secrétariat ont acquis de l'expérience dans l'organisation de plateformes d'échange et de dialogue avec les administrations et services fédéraux, les conseils économiques et sociaux et d'autres experts. Ainsi, dans le cadre de la préparation des avis « Œuvrer à un brevet communautaire et à une culture de brevets en Belgique », « Renforcer les échanges de connaissances entre le monde de la recherche et les entreprises » et « Stimuler l'entrepreneuriat », des groupes de travail composés de spécialistes ont été constitués et réunissaient notamment des représentants des administrations fédérales et régionales.

À l'heure actuelle, divers partenariats ont également un impact direct sur les trois processus précités et, de ce fait, sur la compétitivité de l'économie. Ainsi, fin 2013, la plateforme informelle « Resource Efficiency » a été créée au sein du CCE et se compose d'acteurs politiques fédéraux et régionaux issus des domaines de l'environnement et de l'économie. La plateforme entend examiner comment les instruments fédéraux et régionaux de stimulation des activités de recyclage pourraient se renforcer mutuellement. Le secrétariat du CCE se charge du secrétariat de cette plateforme informelle.

Les travaux réalisés au sein de cette plateforme ont mené à une première note commune contenant les « Principes généraux d'une politique de stimulation du recyclage » (CCE 2014-0998). Dans un stade ultérieur, quelques-uns de ces principes seront développés plus en détail et appliqués à des flux concrets.

Une deuxième série de partenariats ont été conclus autour de la thématique de la mobilité. Afin de préparer l'élaboration d'un plan de mobilité interfédéral qui soit cohérent avec les plans de mobilité régionaux et qui puisse bénéficier d'un soutien aussi large que possible dans la société, la plateforme « Plan de mobilité concerté et intégré » a été instituée au sein du CCE à la demande du SPF Mobilité et Transports. Cette plateforme réunit les interlocuteurs sociaux interprofessionnels et régionaux ainsi que des représentants du SPF Mobilité et Transports et des experts dans le domaine. En outre, une plateforme de concertation « Coût des déplacements domicile-travail » rassemblant les partenaires sociaux interprofessionnels et régionaux a également été créée au sein du CCE.

Enfin, le secrétariat du CCE prend part à la plateforme de concertation « Formation en alternance », dans laquelle les secrétariats du CNT et les conseils économiques et sociaux régionaux sont également représentés. L'objectif de cette plateforme est d'examiner des points comme la cohérence entre le droit du travail et les aspects de la sécurité sociale ainsi que la cohérence entre les compétences fédérales et régionales en matière de formation en alternance.

3.3.2 Le bon fonctionnement des marchés de produits et de services

Dans la littérature spécialisée, le bon fonctionnement des marchés est souvent évoqué comme un facteur crucial de compétitivité. Les marchés fonctionnant bien sont ceux qui offrent aux consommateurs des garanties suffisantes de prix abordable et de qualité tout en incitant les producteurs à réaliser les investissements nécessaires afin de pouvoir garantir ces prix raisonnables et cette bonne qualité sur le long terme également.

Un bon fonctionnement du marché est important pour le pouvoir d'achat des consommateurs, mais aussi pour la rentabilité des entreprises. Lorsque les biens et services sont utilisés comme intrants dans d'autres secteurs, les prix moins élevés et/ou la qualité supérieure ont en effet un impact direct sur les coûts des utilisateurs de ces biens/services. C'est le cas par exemple dans les industries de réseaux, qui sont utilisées comme facteurs de production dans bien d'autres activités économiques. Mais les prix des biens de consommation sont également importants, via leur impact sur les salaires, pour la compétitivité des entreprises.

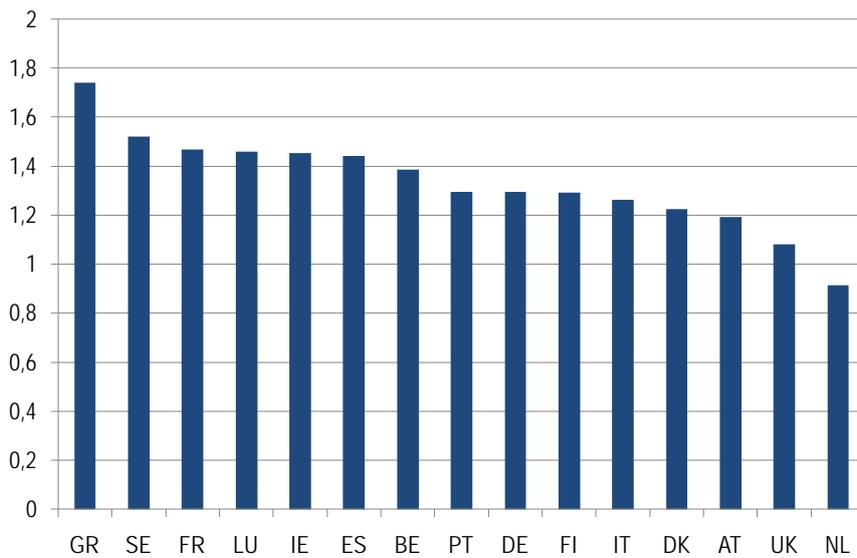
Le bon fonctionnement des marchés procure donc de nombreux avantages, mais il ne s'installe certainement pas de façon automatique. Certains éléments indiquent qu'en Belgique, et en particulier dans les secteurs des services, plusieurs marchés sont confrontés à des problèmes de fonctionnement. Ainsi, le chapitre 2 (Formation des salaires) a mis en évidence que, sur la période 1996-2012, les déflateurs de la valeur ajoutée des secteurs non industriels ont augmenté plus rapidement en Belgique que dans les pays voisins. En Allemagne surtout, l'augmentation a été beaucoup plus limitée. La CE (2014c) indique également que les prix des biens et services en Belgique sont globalement plus élevés que dans les autres États membres. La CE l'explique en partie par un mauvais fonctionnement des marchés. Elle pointe notamment du doigt les restrictions et contraintes opérationnelles à la concurrence dans plusieurs secteurs. Toutefois, d'autres éléments jouent également un rôle déterminant en la matière. La réglementation, la flexibilité, les coûts salariaux ont aussi, par exemple, un impact sur les prix.

L'indicateur de réglementation des marchés de produits

Parmi les indicateurs fréquemment utilisés pour évaluer le fonctionnement des marchés figure l'indicateur de réglementation des marchés de produits (indicateur RMP). L'indicateur RMP est un indice basé sur les dispositions réglementaires en vigueur au moment du lancement d'une activité (délivrance d'autorisations, exigences en matière de diplôme, quota...) ou pour l'exercice de l'activité (contrôles des prix, obligation d'une forme juridique particulière...). Cet indicateur ne permet certainement pas une mesure parfaite du « bon fonctionnement des marchés », mais il peut donner une idée des entraves réglementaires à la concurrence dans un pays. Les valeurs s'échelonnent de 0 (= minimum de restrictions à la concurrence) à 6 (= maximum de restrictions à la concurrence).

Le graphique suivant montre que le score RMP de l'économie belge se situe dans la moyenne des autres pays de l'UE-15. Parmi les pays voisins, l'Allemagne et les Pays-Bas sont toutefois plus performants. Bien que les chiffres soient difficilement comparables dans le temps - la pondération des sous-indicateurs RMP a été modifiée - la position relative de la Belgique au sein de l'UE-15 et par rapport aux pays voisins ne semble pas avoir changé durant la période 1998-2013.

Graphique 3-7 : Indicateur RMP pour l'économie totale, 2013



Source : OCDE

En pratique, diverses raisons peuvent expliquer que les marchés n'offrent pas aux consommateurs et aux autres parties prenantes les avantages escomptés et que, par exemple, des prix trop élevés prévalent ou la qualité du service/produit fourni ne répond pas aux attentes du consommateur. Par souci de simplicité, ces formes de défaillance du marché peuvent être regroupées en facteurs du côté de l'offre qui ont une influence négative sur le comportement des entreprises et en facteurs du côté de la demande qui influencent le comportement du consommateur.

Le bon fonctionnement des marchés exige donc un cadre réglementaire qui fait en sorte que tant le côté de la demande que le côté de l'offre peuvent remplir leur rôle. Du côté de l'offre, il faut veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'entrées (potentielles) et à ce que la concurrence mutuelle soit possible. Du côté de la demande, les consommateurs doivent avoir la possibilité de discipliner le marché et être encouragés à le faire, compte tenu de leur rationalité limitée.

Vu l'importance d'un bon fonctionnement des marchés, il est essentiel d'assurer le suivi de ceux-ci. Dans ce cadre, l'instrument de dépistage (« screening ») mis sur pied par le service Monitoring des secteurs et des marchés du SPF Économie, et qui sera développé plus avant en tant qu'élément à part entière des activités de l'Observatoire des prix, est une initiative intéressante. Le screening donne une indication sur le fonctionnement du marché et a donc une fonction de « clignotant ». Les secteurs présentant un risque accru de dysfonctionnement de marché peuvent ensuite faire l'objet d'une étude de terrain supplémentaire et d'une recherche plus approfondie des caractéristiques spécifiques de chaque secteur dans le but de savoir ce qu'il en est effectivement du fonctionnement du marché. Par la suite, ces informations peuvent entraîner l'intervention de l'autorité de la concurrence, mais aussi l'identification et l'élimination d'obstacles réglementaires entravant le fonctionnement du marché.

En outre, comme le soulignait la note documentaire du secrétariat intitulée « Réglementation adéquate pour un bon fonctionnement des marchés », il conviendrait également de tenir compte de l'impact sur le fonctionnement des marchés lors de l'élaboration de nouvelles réglementations. Cette évaluation deviendrait une part intégrale du processus de développement des politiques et aurait lieu à un stade précoce du processus. Par rapport aux analyses d'impact existantes en Belgique, cette évaluation présente une valeur ajoutée importante de par sa composante dynamique. L'analyse n'examine pas uniquement la situation momentanée, mais aussi l'impact que la réglementation peut avoir sur le comportement (futur) des participants au marché et donc les effets possibles sur le bon fonctionnement

du marché. Elle serait dès lors tout à fait complémentaire aux analyses existantes visant à améliorer la qualité et l'efficacité de la réglementation. Plusieurs pays sont déjà actifs en la matière, et l'OCDE a également développé un cadre de mise en œuvre de ces analyses d'impact (cf. la note documentaire « Réglementation adéquate pour un bon fonctionnement des marchés »).

Bien entendu, la réglementation a d'autres objectifs que le « bon fonctionnement des marchés ». Des considérations sociales, de santé publique ou environnementales jouent par exemple également un rôle. Néanmoins, si ces objectifs peuvent être atteints d'une façon moins perturbatrice pour le marché, le bien-être sociétal s'en trouvera favorisé.

Pour résumer, on peut avancer que la réglementation exige un travail sur mesure. Il incombe à la société de procéder à des arbitrages entre les différents objectifs et de choisir la réglementation adéquate en fonction de ceux-ci. Pour que les autorités politiques puissent prendre en compte les différentes sensibilités et les différentes conséquences de leur choix tout en laissant l'opportunité à la société d'effectuer les arbitrages indispensables entre les aspects positifs et négatifs de la réglementation économique, sur les différents objectifs qui lui sont assignés, il est nécessaire d'organiser la consultation des organisations représentatives, de sorte que les projets recueillent l'assentiment de la base sociale la plus large possible.

Prenons deux exemples de marchés qui sont cruciaux pour la compétitivité en raison de leur rôle facilitateur pour le reste de l'économie, à savoir l'énergie et les télécommunications. Nous les examinons plus en détail ci-après.

Énergie

L'énergie est une thématique essentielle tant pour les employeurs que pour les travailleurs. L'énergie constitue en effet un enjeu économique et social énorme pour le bien-être des citoyens et la capacité de l'économie belge de créer de la valeur ajoutée et de l'emploi, et ce notamment étant donné la spécialisation de l'économie belge dans des branches industrielles intensives en énergie. Cette conviction partagée a donné lieu, le 21 janvier 2015, à un engagement des interlocuteurs sociaux vis-à-vis des enjeux énergétiques.

L'énergie est une matière vaste et complexe dont les compétences sont réparties entre l'État fédéral et les Régions. La politique énergétique interagit avec de nombreuses autres politiques menées tant au niveau international qu'au niveau national, telles que la politique climatique ou la politique industrielle. Dans ce cadre, les interlocuteurs sociaux soulignent l'importance de développer la future politique énergétique sur base d'une vision à long terme (2030-2050) stable, cohérente et coordonnée s'appuyant sur un enrichissement mutuel et un dialogue permanent entre les interlocuteurs sociaux, les administrations et les cellules stratégiques des ministres concernés directement et/ou indirectement par la problématique énergétique. Les partenaires sociaux ont la ferme volonté d'apporter leur contribution tant à la définition de la vision énergétique qu'à l'élaboration du pacte énergétique du ministre de l'Énergie.

Les interlocuteurs sociaux estiment que la politique énergétique doit poursuivre simultanément trois objectifs :

- garantir des prix de l'énergie compétitifs pour les entreprises (en particulier les entreprises sensibles aux prix énergétiques et les PME) vis-à-vis de leurs concurrentes étrangères et abordables pour les citoyens (et en particulier les plus démunis) ;

- respecter les limites et engagements environnementaux ;
- garantir la sécurité d'approvisionnement énergétique.

Selon les interlocuteurs sociaux, dans le cadre d'une économie mondiale, ces objectifs doivent participer à la consolidation d'une société et d'activités économiques durables, porteuses d'emplois et de valeur ajoutée dans l'économie nationale. Chacun de ces objectifs devrait être défini de manière intelligente (c'est-à-dire spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et à un horizon défini) et précisé à partir d'une série d'indicateurs qui seront quantifiés. À leurs yeux, il est important de garantir un équilibre optimal et continu entre les trois objectifs précités.

En vue d'atteindre ces objectifs, les moyens suivants sont jugés essentiels : l'efficacité énergétique (notamment dans le transport et le logement) ; le mix énergétique ; la flexibilité de l'offre et de la demande énergétique (« Demand Side Management ») ; les infrastructures énergétiques (dont les capacités de production, les interconnexions, les pipelines, les infrastructures portuaires etc.) ; l'organisation d'un marché de l'énergie garantissant l'existence des infrastructures et les signaux « prix » adéquats pour son bon fonctionnement ; les comportements responsables en matière d'utilisation d'énergie ; la R&D et l'innovation ; l'organisation sociétale (dont l'aménagement du territoire, la densification de l'habitat, la localisation des lieux de travail etc.) ; et les mécanismes de financement et l'accès aux moyens financiers.

Dans leur engagement, les interlocuteurs sociaux ont également adopté une méthode de travail qui doit permettre de définir la meilleure adéquation possible entre divers moyens et mesures en vue d'atteindre les objectifs. Dans leur déclaration commune du 21 janvier 2015, ils s'engagent à poursuivre leurs travaux dans le cadre de la méthode de travail telle qu'élaborée dans l'engagement.

Ils suivront de plus avec attention les mesures proposées par les différents gouvernements en matière d'énergie, dont celle qui consiste en l'établissement d'une norme énergétique. Enfin, ils seront attentifs à ce que ces mesures soient en ligne avec leurs réflexions dans le domaine de l'énergie.

Télécommunications

Selon van Ark (2014), la numérisation en cours de l'économie européenne est l'une des plus grandes opportunités actuelles pour stimuler la croissance de la productivité. On observe dès lors un intérêt croissant pour la numérisation et les TIC, à différents niveaux de pouvoir, en vue de la transformation de l'industrie/économie. Dans le cadre de son Agenda numérique, un axe constitutif de la stratégie Europe 2020, la CE met en avant les développements dans le domaine des TIC en tant que leviers indispensables d'une croissance intelligente, durable et inclusive. Mais la numérisation de l'économie figure également parmi les priorités de la politique belge fédérale et régionale.

Dans un contexte de numérisation croissante, il est absolument primordial de disposer d'un marché des télécommunications qui fonctionne correctement. Le prix est l'un des éléments du bon fonctionnement du marché des télécommunications. Vu la diversité des plans tarifaires et des profils utilisateur, il n'est pas évident de tirer des conclusions générales. Ainsi, le prix payé par les entreprises pour les services de télécommunications varie par exemple considérablement en fonction de la taille de l'entreprise. La plupart des entreprises présentant des besoins importants en matière de services de télécommunications reçoivent directement des opérateurs des offres tarifaires personnalisées. De telles offres font l'objet de négociations directes et au cas par cas entre le client et le prestataire de services et ne donnent lieu à aucune publication des tarifs.

Une étude commandée par l'IBPT en 2014 compare le niveau des prix des services de télécommunications pour les indépendants et les PME en Belgique et dans les pays voisins (FR, DE, NL et RU). Sur la base de cette étude, les coûts des entreprises individuelles et des PME semblent globalement avantageux par rapport aux pays de référence. La comparaison met cependant en évidence deux types d'entreprise pour lesquels les prix sont moins avantageux, à savoir les deux types d'entreprise pour professionnels mobiles caractérisés par un recours dominant à la téléphonie mobile. Les prestataires de services locaux semblent également occuper une position peu favorable. Ce dernier constat s'explique essentiellement par les coûts désavantageux de la téléphonie fixe, qui occupe une position prédominante dans le profil utilisateur de ce type d'entreprise. On remarquera également que les entreprises qui optent pour des offres multiplay¹⁰⁶ sont souvent moins bien loties que dans les autres pays. (Sephton, J. et H. Sannaes, 2014)

Au-delà des utilisateurs professionnels, il est également important de s'intéresser aux utilisateurs résidentiels. En effet, le prix payé par les consommateurs n'a pas seulement un impact sur le pouvoir d'achat du consommateur et sur l'évolution des salaires, mais aussi sur le niveau d'utilisation par le grand public des applications/innovations en matière de TIC.

Sur le marché des consommateurs, le prix a fortement baissé au cours des dernières années. Cette diminution est intervenue parallèlement à une série de mesures qui avaient pour but d'améliorer le fonctionnement du marché des télécoms (p.ex. la nouvelle loi sur les télécoms, qui permet de changer gratuitement d'opérateur après 6 mois ; le simulateur de tarifs www.meilleurtarif.be, qui permet aux consommateurs de comparer les offres des opérateurs...). L'analyse de l'IBPT révèle toutefois que la Belgique obtient de mauvais résultats par rapport aux pays voisins pour les utilisateurs intensifs de l'Internet mobile et occupe une position défavorable sur le marché des offres conjointes de téléphonie, d'Internet et de télévision numérique. (IBPT, 2014b)

Outre le prix, la qualité du service est également importante. Une bonne qualité exige une infrastructure de télécommunications bien développée. Ernst & Young (2014) ont montré qu'une bonne infrastructure de télécommunications est l'un des facteurs les plus importants dans le cadre des décisions relatives à des investissements directs étrangers. La couverture haut débit est excellente en Belgique : 98 % des ménages ont accès à des lignes offrant une vitesse de téléchargement d'au moins 30 Mbps. C'est très élevé par rapport à d'autres pays. En revanche, les performances sont moindres sur le plan de la couverture et de la pénétration de l'Internet mobile haut débit, même si le retard vis-à-vis de la moyenne de l'UE-27 s'est réduit.

Afin de maintenir l'infrastructure à jour et de continuer à déployer celle-ci, des investissements suffisants sont nécessaires. L'IBPT (2014a) a constaté que, tandis que le chiffre d'affaires du secteur des télécoms baisse, les développements en matière de télécommunications exigent des investissements de plus en plus importants. Pour que ces investissements aient lieu, un cadre réglementaire adéquat est nécessaire. En outre, le développement du secteur des télécoms dépendra également, bien entendu, de la façon dont le reste de l'économie est prête à réaliser et à intégrer les innovations en matière de TIC ; on observe que des sociétés d'information de pointe mettent également en œuvre des mesures politiques axées sur la promotion de l'utilisation des TIC.

À la demande du Comité consultatif pour les télécommunications, le secrétariat du CCE coordonne une étude qui examinera plus en détail la contribution du secteur des télécommunications - et plus généralement de l'économie numérique - à la société et à l'économie, mais aussi le positionnement de

¹⁰⁶ Dans l'étude, ces offres ont été examinées uniquement pour les entreprises individuelles.

la Belgique dans ce domaine et les barrières éventuelles au développement futur. Cette étude est réalisée en collaboration avec le SPF Économie, le Bureau fédéral du plan et l'IBPT.

3.3.3 La nécessité d'une culture globale de l'innovation

Les trois processus décrits ci-avant ne sont pas seulement influencés par la politique-cadre correspondante, mais aussi par la culture dominante. Dans leur avis de 2011, les partenaires sociaux ont souligné la nécessité de promouvoir une culture entrepreneuriale afin de stimuler l'entrepreneuriat. Par ailleurs, la nécessité de sensibiliser toutes les parties prenantes de la société à l'importance de l'innovation en tant qu'objectif commun a été mise en évidence dans des versions antérieures du Rapport technique (cf. Rapport technique 2006 et 2007). En effet, comme indiqué précédemment, l'innovation est créatrice de « shared value » ou « valeur partagée » (Porter et Kramer, 2011), c'est-à-dire de la valeur non seulement pour l'entreprise, mais aussi pour ses travailleurs et pour la communauté.

Outre les employeurs, les travailleurs ont par conséquent aussi un rôle important à jouer dans le processus d'innovation. Ils disposent souvent des informations qui peuvent être nécessaires à l'adaptation des produits et processus. Il est donc important que les employeurs et les travailleurs s'attellent ensemble à trouver une réponse aux défis structurels auxquels une entreprise ou un secteur est confronté.

C'est l'objectif visé par l'article 22 de la loi portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance. Cette loi dispose que les commissions paritaires doivent établir tous les deux ans un rapport sur les principaux défis en matière de transformation structurelle auxquels sont confrontées les différentes branches d'activité pour lesquelles la commission ou sous-commission paritaire est compétente ainsi que sur les réponses qui peuvent être apportées à ces défis. Le CCE attend les résultats de cet exercice afin d'évaluer l'utilité de la loi.

Changer une culture demande du temps, mais une fois que celle-ci est établie, elle est aussi très persistante (Fritsch et Wyrwich, 2012). Dans ce sens, les mesures politiques axées sur la stimulation d'une culture de l'entrepreneuriat et de l'innovation doivent être considérées comme une forme d'investissement à long terme.

Les employeurs et les travailleurs ne sont pas les seuls à devoir s'imprégner d'une culture de l'innovation. Il en va de même des pouvoirs publics. L'intensité d'utilisation des TIC du secteur est un indicateur pouvant donner une idée du degré d'innovation des pouvoirs publics. À côté de succès ponctuels que sont par exemple Tax on web ou la Banque-Carrefour de la sécurité sociale, les technologies de l'information et de la communication ne semblent pas encore avoir révolutionné le fonctionnement de l'administration comme elles l'ont fait pour d'autres branches de services (par exemple les services financiers). Le ratio du stock net de capital TIC (équipements et logiciels, à prix constants de 2000) sur le nombre d'heures travaillées est passé de 1 en 1996 à 1,7 en 2011 pour l'administration publique alors que dans le même laps de temps, il passe de 6,6 à 9,7 pour l'économie dans son ensemble et de 10,5 à 16,3 pour les seuls services marchands. En plus de l'investissement en nouvelles technologies, les nouvelles pratiques de management et les nouvelles organisations du travail ne percolent que très lentement et de façon très limitée dans les services des différentes administrations du pays (Bogaert et Kegels, 2012). Or, toutes les études montrent que les gains de productivité rendus possibles par les TIC ne se matérialiseront que si l'ensemble du processus de production est repensé en fonction du potentiel offert par ces nouvelles technologies.

Un autre indicateur est constitué par le comportement d'achat des pouvoirs publics. En tant qu'acheteurs, les pouvoirs publics ne sont en effet pas seulement un débouché important, mais ils peuvent également jouer un rôle d'exemple et convaincre d'autres consommateurs (étrangers) de la qualité des produits. Il ne s'agit pas seulement de l'achat de produits/services innovants, mais aussi de la conclusion de contrats sur base de l'issue/la solution souhaitée. De telles procédures ont certainement la potentialité de stimuler l'innovation et de concilier les intérêts des fournisseurs et des clients, mais elles sont encore peu utilisées à l'heure actuelle.

3.3.4 Disponibilité de capital humain

Une population correctement qualifiée est un quatrième levier important des processus créatifs. Ce levier n'est pas seulement déterminé par le niveau d'instruction initial, mais aussi par la formation et l'éducation durant la carrière professionnelle, comme le reconnaît également la stratégie de Lisbonne et la stratégie UE-2020.

3.3.4.1 La formation tout au long de la vie comme élément clé de la stratégie européenne

La Stratégie de Lisbonne puis la Stratégie EU2020 attribuent un rôle fondamental à l'éducation et à la formation pour atteindre une croissance intelligente, durable et inclusive¹⁰⁷, basée sur le développement d'une économie de la connaissance.¹⁰⁸

Le développement du capital humain repose sur la qualité tant du système éducatif initial que du système de formation continue, dans une logique "d'apprentissage tout au long de la vie" (ou Lifelong Learning, LLL). Ce dernier concept renvoie à l'ensemble des activités d'apprentissage délibérées, entreprises par un individu à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer ou d'acquérir des savoirs, des savoir-faire et des compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi¹⁰⁹.

Plusieurs indicateurs sont repris par l'Union européenne pour évaluer les évolutions en la matière :

¹⁰⁷ Pour plus de détails sur la Stratégie UE2020, voir CE (2010), *EUROPE 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication de la Commission*, Bruxelles, Commission européenne, 3 mars 2010.

¹⁰⁸ Plus précisément, au sein de la Stratégie de Lisbonne puis EU 2020, un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation a été adopté: « Education and Training 2010 (ET2010) » et a ensuite été prolongé sous EU 2020 (ET2020). Conseil de l'Union européenne (2009), *Conclusions on a strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020)*, Bruxelles, Conseil de l'Union européenne, 11-12 mai 2009.

¹⁰⁹ CE (2001) Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie. Communication de la Commission, Bruxelles, Commission européenne, 21 novembre 2001 et "LLL : all learning activity undertaken throughout life, with the aim of improving knowledge, skills and competences, within a personal, civic, social and/or employment related perspective », *Classification of learning activities – manual*, Eurostat, 2006.

Tableau 3-1 : Indicateurs UE - formation tout au long de la vie

Indicateurs Enseignement et Formation	Objectif UE 2020	Réalisation UE 2013	Objectif BE	Réalisation BE 2013
Jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation (% de la population entre 18 et 24 ans)	10%	12%	9,5%	11%
Diplômés de l'enseignement supérieur (% de la population entre 30 et 34 ans)	40%	36,9%	47%	42,7%
Participation des adultes LLL	15%	10,5%*	/	6,7%

* rupture de série

Source : UE-EFT

3.3.4.2 Formation initiale

Les effets attendus de la formation continue sur l'augmentation des connaissances dépendent de l'acquisition préalable par les individus, d'un niveau d'éducation de plus en plus élevé et de qualité, en particulier en ce qui concerne les filières techniques et professionnelles. Le défi majeur renvoie à la revalorisation de l'enseignement initial et au développement de compétences transversales pour pouvoir s'adapter aux nouveaux enjeux de transformation économique. En ce qui concerne le système d'enseignement initial en Belgique, plusieurs constats peuvent être tirés :

Les résultats les plus récents de l'enquête internationale PISA (2012)¹¹⁰, qui évalue au sein des pays de l'OCDE les compétences des jeunes âgés de 15 ans en mathématiques, lecture et sciences, indiquent que la Belgique se situe au-dessus de la moyenne de l'OCDE dans les trois domaines¹¹¹, mais en dessous des résultats des Pays-Bas (ainsi que de l'Allemagne pour les sciences). La France présente, elle, des résultats inférieurs dans les trois domaines. Ces chiffres sont cependant loin d'atteindre les meilleures performances européennes, attribuables d'ailleurs aux Pays-Bas pour les mathématiques et à la Finlande pour l'écrit et les sciences, et sont même inférieurs aux résultats obtenus par la Belgique en mathématiques lors de la précédente enquête (2003)¹¹². Par ailleurs, à l'intérieur du pays, la Communauté flamande obtient des résultats nettement supérieurs à ceux de la Communauté française.

Toutefois, l'enquête pointe aussi l'inégalité importante des résultats scolaires obtenus entre les élèves, et identifie une corrélation relativement forte entre ces résultats et l'origine socioéconomique. En effet, les deux Communautés connaissent un degré élevé d'inégalités sociales: en Belgique, 20 % de la variation des résultats scolaires en mathématique s'expliquent par le statut socio-économique de l'élève, contre 15 % en moyenne dans l'OCDE (OCDE, 2013). (Notons qu'en Allemagne et en France, ce pourcentage est également élevé (respectivement 17% et 22,5%) ; aux Pays-Bas, il est de 11,5%). En outre, les élèves issus de l'immigration obtiennent des résultats sensiblement inférieurs à ceux des élèves autochtones, même si l'on tient compte des différences de milieu socio-économique. Au sein d'une économie créative, il est donc important de soutenir un système garantissant l'égalité des chances pour tous dans l'enseignement, afin de permettre l'émergence du plus grand nombre de talents.

¹¹⁰ OCDE (2013), *Résultats du PISA 2012 : Savoirs et savoir-faire des élèves : Performance des élèves en mathématiques, en compréhension de l'écrit et en sciences*, PISA, Éditions OCDE.

¹¹¹ L'enquête réalisée en 2012 aborde les trois domaines de connaissance mais se focalise plus spécifiquement sur les résultats des jeunes en mathématique.

¹¹² Pour la lecture et les sciences, on n'observe pas de changement significatif entre 2003 et 2012.

En outre, la problématique du décrochage scolaire¹¹³ reste une préoccupation pour la Belgique dans la mesure où ce taux reflète une tendance à la hausse sur la période 2009-2012¹¹⁴ (en 2012, 12% des jeunes belges étaient encore dans une telle situation contre 11,1% en 2009), alors que l'objectif fixé pour la Belgique dans le cadre de la Stratégie EU2020 est d'atteindre 9,5% en 2020¹¹⁵.

En ce qui concerne l'enseignement professionnel initial secondaire, la formation en alternance suivie pour l'apprentissage de métiers techniques est trop peu développée en Belgique par rapport aux pays voisins. Or elle assure des chances d'insertion fluide sur le marché du travail. En effet, d'après l'OCDE, « les pays où la filière professionnelle et les formations sous contrat d'apprentissage sont bien établies ont mieux réussi à contenir le chômage des jeunes »¹¹⁶. En Belgique, la filière en alternance y représente à peine 3% des élèves scolarisés dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et suivant une formation préprofessionnelle ou professionnelle. Le pourcentage représentant la filière en alternance atteint au contraire 42% en Allemagne, 44% au Danemark, 18% aux Pays-Bas, 12% en France, voire même 60% en Suisse (pour une moyenne OCDE de 13%)¹¹⁷.

En ce qui concerne l'accès d'une partie importante de la population à l'enseignement supérieur, qui renvoie à un autre objectif de la Stratégie UE 2020 (que 40% de la population aient accès l'enseignement supérieur d'ici 2020), la Belgique présente de bons résultats en 2013 avec un taux de 42,7% qui n'équivaut toutefois pas encore à l'objectif national fixé pour 2020 (47%). Cependant, cette participation élevée ne doit pas masquer le problème des orientations privilégiées par les étudiants.

En effet, la part des étudiants diplômés du supérieur dans les domaines des mathématiques, des sciences et des technologies atteignait seulement 16,9% en Belgique en 2012, ce qui est encore inférieur à la moyenne européenne (22,8%) et représente un léger recul par rapport au pourcentage de 2011. L'Allemagne et la France se positionnent pratiquement au niveau du meilleur taux européen (Finlande, 27,6%) et obtenaient respectivement 27,3% et 26,5%¹¹⁸. Les Pays-Bas se situent par contre bien en deçà avec seulement 14,5%.

Les dépenses publiques consacrées à l'éducation et la formation exprimées en pourcentage du PIB sont en Belgique relativement élevées, tous niveaux d'enseignement confondus, et atteignaient en 2011 6,55% contre un peu plus de 5% pour la moyenne européenne¹¹⁹.

¹¹³ Un jeune en décrochage scolaire est un jeune qui a quitté le système d'enseignement et de formation avec au maximum un niveau d'éducation secondaire inférieur. Statistiquement, le taux « ESL » (Early School Leavers) calculé par la CE est mesuré sur base du pourcentage de jeunes âgés entre 18 et 24 ans possédant au maximum un niveau d'éducation secondaire inférieur et qui ne sont plus inscrits dans un programme éducatif. voir CE (2013), Reducing early school leaving: Key messages and policy support - Final Report of the Thematic Working Group on Early School Leaving, November 2013, p.8.

¹¹⁴ CE (2013) Education and Training Monitor 2013, p. 26.

¹¹⁵ CE (2013), Reducing early school leaving: Key messages and policy support - Final Report of the Thematic Working Group on Early School Leaving, November 2013, p. 32.

¹¹⁶ OCDE (2014), Regards sur l'éducation 2014 : les indicateurs de l'OCDE, p. 324.

¹¹⁷ OCDE (2014), Idem, p. 331.

¹¹⁸ Pour la France, ce taux est relatif à l'année 2010, des données plus récentes n'étant pas disponibles.

¹¹⁹ Source : Eurostat, moyenne européenne estimée. Pour une étude approfondie de l'investissement des deux Communautés en Belgique, voir SCHMITZ V., DESCHAMPS R. (2014), « Financement et dépenses d'enseignement et de recherche fondamentale en Belgique : évolutions et comparaisons communautaires et internationales », Working Paper N°73-2014/01, CERPE, Université de Namur. Cette étude relève que les taux sont relativement comparables pour les deux entités et supérieurs à ceux de tous les pays industrialisés (un peu plus de 6,7% du PIB pour la Communauté française et un peu moins de 6,2% pour la Flandre en 2010).

Ces différents éléments peuvent poser question dans la mesure où on fait actuellement face à une inadéquation relativement importante entre les qualifications de l'offre et de la demande de travail. Les prévisions envisagent en effet une hausse du niveau des qualifications requises pour exercer les emplois dans le futur¹²⁰ tandis qu'actuellement en Belgique, les qualifications de l'ensemble des individus composant la réserve de main d'œuvre sont déjà inférieures en moyenne aux qualifications et compétences recherchées sur le marché du travail¹²¹. Ce constat peut être illustré par la présence de métiers dits « critiques » car moins faciles à pourvoir, au sein des trois Régions, même si l'existence de tels métiers renvoie aussi à d'autres aspects tels que la pénibilité ou les conditions de travail relatives aux fonctions concernées (salaires, flexibilité des horaires, etc.). Les types de métiers exercés évoluent également, et à ce niveau la tendance est à l'augmentation de l'emploi dans le secteur des services et les professions hautement qualifiées¹²².

3.3.4.3 Plusieurs types de formation professionnelle pris en compte¹²³

Un des leviers privilégiés destinés à développer le LLL et ainsi le capital humain d'une économie est la formation professionnelle en ce qu'elle établit un lien direct entre la formation et une expérience avec le monde du travail.

La formation professionnelle initiale désigne la première formation acquise par les jeunes scolarisés dans le cadre d'un système éducatif et regroupe l'ensemble des formes d'enseignement prévoyant une combinaison d'enseignement théorique en milieu scolaire et d'expérience pratique en milieu de travail (via des stages ou des expériences de travail plus longues en entreprise); l'apprentissage en entreprise devant permettre une transition plus fluide vers une première insertion sur le marché de l'emploi.

La formation professionnelle continue s'adresse aux personnes qui ont terminé (ou interrompu prématurément) leur parcours scolaire initial et qui sont désireuses de compléter ou mettre à jour leurs savoirs et savoir-faire par des compétences professionnelles additionnelles, que ce soit en entreprise ou non. Il peut s'agir de travailleurs salariés ou indépendants, de demandeurs d'emploi ou d'inactifs. Par l'acquisition de ces compétences, la formation professionnelle continue joue un rôle important pour les individus en ce qu'elle leur permet de construire un projet professionnel, qui peut inclure de la mobilité interne (promotion au sein de l'entreprise, évolution salariale par exemple) de la mobilité externe (changement d'entreprise, reconversion dans un autre secteur etc.) ou encore une insertion sur le marché du travail pour les personnes inactives.

La formation professionnelle organisée en entreprise renvoie donc à la fois à de la formation initiale et de la formation continue. Pour la formation initiale, cela concerne les stagiaires et apprentis inscrits dans un parcours de formation en alternance qui combine un enseignement théorique dispensé par

¹²⁰ Ainsi, on estime que la part des emplois nécessitant des compétences de haut niveau va progresser de près 20% d'ici 2020 par rapport à la situation en 2010, alors que la part des emplois nécessitant des compétences de faible niveau va baisser dans une même proportion, in CE (2013) Education and Training Monitor 2013, p. 12. Voir également CE (2012), « Repenser l'éducation – Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socioéconomiques », Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 20 novembre 2012.

¹²¹ Voir notamment Zimmer, H. (2012), "Inadéquations sur le marché du travail", Revue économique de la Banque nationale de Belgique, septembre, ILO. (2014). Key Indicators Of The Labour Market. Eighth edition. Geneva: International Labour Office. et Braes, S. et W. Herremans (2014). Opleidingsmismatch tussen vraag en aanbod: de positie van Vlaanderen in Europa, in Over.Werk, 2014, 1: p. 37-43.

¹²² OCDE (2013), Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2013.

¹²³ Le LLL concerne aussi bien la formation initiale que la formation continue, qu'elles soient professionnelles ou non. Dans cette partie du Rapport technique, nous nous attachons principalement à l'analyse de la formation professionnelle.

des organismes de formation et des activités en entreprises portant sur l'acquisition de savoirs et savoir-faire liés à un métier. La formation professionnelle continue en entreprise renvoie, elle, à l'ensemble des dispositifs de formation organisés par l'entreprise à l'attention de ses travailleurs actuels ou potentiels pour développer leurs compétences professionnelles, en lien avec l'activité actuelle ou future de l'entreprise.

3.3.4.4 Trois objectifs de la formation professionnelle

De manière générale, au-delà du développement personnel, l'éducation et la formation tout au long de la vie devraient garantir l'adéquation des compétences des individus aux besoins d'une économie de la connaissance et contribuer à la sécurité de l'emploi (en favorisant la mobilité et l'employabilité -cette dernière étant entendue comme la capacité pour un individu à acquérir et maintenir une situation satisfaisante sur le marché du travail)¹²⁴. Dans cette optique, l'éducation et la formation devraient aussi permettre l'inclusion sociale et l'insertion sur le marché du travail. Il est reconnu que la formation professionnelle et en particulier les stages en entreprise y contribuent de manière importante¹²⁵.

A l'intérieur de ce cadre, on peut identifier plusieurs finalités de la formation professionnelle. Pour l'individu, la formation doit permettre de développer ses compétences générales, techniques et professionnelles et de valoriser ses qualifications pour une évolution optimale de sa carrière. Dans le même temps, en se formant, le travailleur participe au développement technologique des entreprises et à leur compétitivité et contribue par là au développement de la croissance de l'économie. Ce faisant, dans un contexte de développement de nouvelles technologies et de transformations économiques au sens large, la formation devrait aussi offrir aux individus dont les perspectives professionnelles évoluent désormais plus fréquemment, une sécurité quant à leur situation professionnelle (c'est-à-dire des perspectives professionnelles durables et des conditions de travail satisfaisantes, ce qu'on appelle la sécurisation des parcours professionnels). Par ailleurs, la formation devrait également contribuer à faciliter l'insertion sur le marché du travail des demandeurs d'emploi ou des inactifs¹²⁶.

Ces multiples objectifs attribués à la formation professionnelle impliquent une responsabilité partagée entre les entreprises, les individus et les pouvoirs publics. En effet, l'établissement d'une politique de formation professionnelle sur base d'une collaboration avec les trois parties prenantes pour sa mise en œuvre et son financement assure que celle-ci réponde aux enjeux propres à chaque acteur.

¹²⁴ CE (2012), *Vers une reprise génératrice d'emplois*. Communication de la Commission, Bruxelles, Commission européenne, 18 avril 2012, p. 13.

¹²⁵ Ainsi, plus particulièrement en ce qui concerne la formation professionnelle, un processus dit « de Copenhague » a été lancé dès 2002 afin de renforcer et développer les systèmes de formation professionnelle, initiale et continue, au sein des Etats membres. Ce processus de convergence repose sur l'initiative volontaire des partenaires. Pour plus de détails sur ce processus, voir CEDEFOP (2010), "The Social Dialogue on Education and Training in the Copenhagen Process", WP n°5.

¹²⁶ Voir à ce sujet notamment le document CE (2010), « Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi », Communication de la Commission et CE (2012), *Vers une reprise génératrice d'emplois*. Communication de la Commission, Bruxelles, Commission européenne, 18 avril 2012, pp. 9-11.

Ainsi, trois objectifs de la formation professionnelle se dégagent des éléments précédemment évoqués :

- 1) Assurer l'adéquation entre les besoins des entreprises et les projets professionnels des travailleurs dans une économie en constante évolution. Cela signifie, d'une part, garantir aux entreprises une offre en compétences adéquate (concernant aussi bien les jeunes qui entrent sur le marché du travail que le développement d'une force de travail capable de contribuer au changement technologique et de s'y ajuster) et, d'autre part, permettre aux travailleurs de bénéficier des opportunités offertes par la mobilité interne et externe sur le marché du travail ;
- 2) Sécuriser les parcours professionnels : accorder aux travailleurs les conditions pour mener à bien et garantir la stabilité de leurs projets professionnels, tout en tenant compte des besoins concrets et des réalités organisationnelles des entreprises ;
- 3) Garantir l'insertion sur le marché du travail.

3.3.4.5 Formation professionnelle en entreprise: Eléments de comparaison internationale

Il est intéressant de se pencher sur les pratiques étrangères liées à la formation professionnelle. Les pays étudiés pour cette comparaison internationale développent tous des dispositifs visant à répondre aux trois objectifs précités.

Outre les trois pays de référence (Pays-Bas, Allemagne, France) le Danemark et la Suède ont été étudiés.

Les paragraphes qui suivent relèvent plusieurs exemples de dispositifs de formation professionnelle mis en œuvre dans ces pays et au sein desquels les interlocuteurs sociaux (IS) sont d'une manière ou d'une autre activement impliqués¹²⁷. Il est à noter que les mesures citées ne constituent aucunement une liste exhaustive et que ce qui est présenté ne vise pas une comparaison avec le dispositif belge ni l'évaluation desdites mesures, ce qui exigerait d'analyser de manière plus complète les systèmes de formation de chaque pays dans le cadre d'un contexte national plus large et spécifique à chacun¹²⁸.

¹²⁷ L'implication des IS peut se réaliser au niveau de processus de définition, de concrétisation, d'évaluation ou encore de financement des dispositifs de formation professionnelle en lien avec l'entreprise. Cette implication est d'ailleurs un vecteur commun et important pour l'ensemble des pays retenus dans la mesure où, en apportant des réponses aux trois objectifs précités, elle garantit un lien fort entre les dispositifs de formation développés et les besoins des travailleurs et des entreprises en la matière dans une optique de bon fonctionnement du marché du travail. En fonction des pays, l'implication des IS varie dans sa forme, qu'elle passe par la conclusion d'accords entre les pouvoirs publics et les IS, se limite à l'existence de CCT relatives à la formation ou encore se traduise au sein d'un dispositif législatif relativement contraignant et précis. L'exemple le plus récent est la réforme de la formation professionnelle en France qui prend sa source dans l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle (ANI 2013) et qui prend corps dans la « loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ». Il est toutefois à noter qu'en Suède, cette implication est moins institutionnalisée, limitée au niveau de la formation professionnelle et plus ponctuelle (au cas par cas) mais qu'il existe quand même une collaboration importante de l'Etat et des IS, au niveau national et régional, pour la mise en œuvre des dispositifs.

¹²⁸ Le secrétariat a réalisé à cette fin deux notes documentaires sur le système de formation continue aux Pays-Bas et le système de formation en alternance en Allemagne (ces notes sont disponibles sur le site du Conseil www.ccecrb.fgov.be). D'autre part, une description détaillée de plusieurs dispositifs présents dans les différents pays ainsi qu'une comparaison plus approfondie se retrouveront dans le 2ème rapport de la commission 5 du GECE.

En premier lieu, on peut évoquer plusieurs instruments dits « transversaux », c'est-à-dire qui soutiennent conjointement les trois objectifs, en travaillant au développement de la qualité et de la participation à la formation professionnelle de manière générale :

1) Implication des interlocuteurs sociaux dans l'établissement et la mise à jour d'un cadre national des qualifications :

Un tel cadre a pour objectif de définir et d'articuler les différents niveaux de qualifications existants. Il permet donc d'établir un lien entre les différentes formes d'apprentissage, formelles, moins formelles et informelles afin de valoriser les acquis de l'apprentissage en entreprise et en situation de travail et de les reconnaître à leur juste valeur sur le marché du travail. En effet, il facilite la comparaison des qualifications liées aux titres et diplômes et autres reconnaissances des compétences acquises au sein d'un pays et entre les Etats membres (EM) de l'Union européenne. Il permet ainsi aux travailleurs et aux employeurs une reconnaissance facilitée et harmonisée des qualifications, assurant une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de compétences. De tels cadres sont élaborés en collaboration étroite avec les interlocuteurs sociaux et existent déjà dans de nombreux pays de l'UE (dont la France, les Pays-Bas, le Danemark et l'Allemagne¹²⁹) ou sont en cours d'implémentation (Suède)¹³⁰.

2) Prise en compte dans le dialogue social de procédures de validation des acquis de l'expérience (VAE) comme outils des politiques de formation des IS :

Par exemple, aux Pays-Bas, les interlocuteurs sociaux au niveau sectoriel insèrent dans leurs CCT des dispositions relatives à la reconnaissance et à l'usage de telles procédures, comme outil de bon fonctionnement du marché du travail¹³¹. Ce dispositif doit permettre la reconnaissance des compétences acquises par un individu en dehors d'un système éducatif reconnu et ainsi lui donner un accès, sans passer par un système de formation organisé, aux mêmes certifications que celles délivrées par ce système et utilisées sur le marché du travail. Ces procédures sont facilitées lorsqu'il existe un cadre national des qualifications qui permet une classification plus aisée des compétences acquises à reconnaître. De telles procédures peuvent être réalisées à l'initiative d'un employeur ou d'un individu et existent également en France (« valorisation des acquis de l'expérience»). Elles peuvent être soutenues par les pouvoirs publics au moyen d'une intervention financière compensant en partie leur coût. La VAE renvoie également à la sécurisation des parcours dans le sens où elle permet aux travailleurs expérimentés de faire reconnaître leur savoir-faire, afin que celui-ci soit pris en compte à sa juste valeur sur le marché du travail, ce qui peut faciliter une mobilité interne ou externe à l'entreprise.

¹²⁹ En France, c'est le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) qui offre ce cadre national. Le RNCP est géré par la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) où siègent les partenaires sociaux, les ministères certificateurs, des chambres de commerce et des représentants régionaux. Aux Pays-Bas, il s'agit du « Nationaal Kwalificatie Kader », validé par le Ministère de l'Education et développé suite aux travaux d'une commission au sein de laquelle sont représentées les différentes parties prenantes. Au Danemark, il s'agit du « Danish Qualifications Framework for Lifelong Learning », en vigueur depuis 2010. En Allemagne, un tel cadre a été activé en 2013.

¹³⁰ Voir à ce sujet: CEDEFOP (2013), Analysis and overview of NQF developments in European countries Annual report 2012, working paper n°17.

¹³¹ Voir à ce sujet la note documentaire du secrétariat : CCE (2013), Le système de formation continue aux Pays-Bas, doc. CCE 2013-0765.

3) **Coopération renforcée et institutionnalisée entre les différents acteurs de la formation et de l'emploi par la présence et le financement par les IS de structures durables de concertation et de diffusion de l'information:**

Par exemple, aux Pays-Bas, les IS sectoriels et locaux cogèrent et financent avec les pouvoirs publics locaux et les acteurs de l'enseignement plusieurs guichets emploi-formation régionaux (Leerwerkloketten), qui accompagnent et informent les employeurs, travailleurs et demandeurs d'emploi sur toutes les possibilités de formation et d'emploi.

4) **Financement par les IS de la formation professionnelle:**

Au Danemark, on peut parler d'un véritable système de financement global de la formation professionnelle qui repose sur les pouvoirs publics et sur les entreprises. Les entreprises paient une cotisation obligatoire annuelle pour la formation sur base du principe de solidarité : qu'elles participent ou non à la formation professionnelle, les entreprises sont obligées de verser cette cotisation. En retour, lorsqu'elles envoient leurs travailleurs en formation dans le cadre de programmes organisés par les pouvoirs publics, elles reçoivent une indemnité couvrant en partie l'absence du travailleur qui continue à percevoir son salaire. En parallèle, puisque les entreprises contribuent de manière collective au financement partiel du dispositif de formation organisé par les pouvoirs publics, les travailleurs qui se forment de leur propre initiative ne doivent payer qu'une partie des frais inhérents au programme de formation suivi et perçoivent une bourse fixe équivalente à l'allocation de chômage (aide de l'Etat pour la formation adulte).

Dans sa réforme de 2014, la France a simplifié le financement de la formation professionnelle, en créant une contribution unique de 1% de la masse salariale pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés (0,55% pour les entreprises de 1 à 9 salariés). Cette cotisation sera allouée aussi bien à la formation des travailleurs, qu'à celle des demandeurs d'emploi ou des apprentis. Par ailleurs, une aide est prévue¹³² pour faciliter l'accès à la formation des entreprises de moins de 10 travailleurs. Les entreprises Aux Pays-Bas, les IS financent de manière très importante la formation professionnelle des françaises financent ainsi environ 2/5 de la formation professionnelle¹³³

Aux Pays-Bas, les IS financent de manière très importante la formation professionnelle des travailleurs via les fonds de formation sectoriels, gérés paritairement¹³⁴. Ainsi, en 2009, 44% des CCT sectorielles abordant les politiques d'employabilité envisageaient comme première modalité le paiement de cotisations aux fonds de formation, couvrant 49% des travailleurs. Leur mission est autant le conseil et la promotion de la formation et des politiques d'employabilité au sens large que le financement de la formation des entreprises du secteur à titre individuel. Certains fonds sont eux-mêmes prestataires de formation.

En second lieu, plusieurs dispositifs sont en vigueur afin de soutenir à la fois l'adéquation entre les besoins des entreprises et les projets professionnels des travailleurs, ce qui œuvre notamment à garantir une certaine forme de sécurisation de leurs parcours:

¹³² Via le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, qui est notamment alimenté par cette contribution unique.

¹³³ Continue et apprentissage. 41% de la dépense globale en 2012.

¹³⁴ En 2012, 89 fonds étaient recensés et on estimait qu'ils couvraient 85% des employés du secteur privé.

5) Implication des IS dans la détection des besoins en qualifications des travailleurs et des entreprises¹³⁵ :

Cette détection est cruciale pour s'assurer de l'adéquation, de la pertinence et de la qualité des programmes de formation professionnelle. D'une part, cela concerne la détection des besoins en main d'œuvre des entreprises qui peut être réalisée de manière centralisée en étroite collaboration avec les acteurs de l'emploi et de la formation via notamment des structures rassemblant les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux.

- Par exemple, en France, un accord interprofessionnel¹³⁶ a initié des accords de branche pour la mise en place, par branche, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui vise à permettre aux branches professionnelles d'anticiper l'évolution des métiers et des besoins, pour adapter l'offre de formation aux demandes du marché du travail.
- Au Danemark, une liste positive nationale est établie chaque année par les pouvoirs publics et reprend les fonctions pour lesquelles il existe des postes vacants et pour lesquelles les initiatives de formation sont favorisées au sein des différents programmes à disposition des entreprises et des travailleurs (notamment pour la formation en alternance des travailleurs peu qualifiés).
- Aux Pays-Bas, le Centre de recherche pour l'enseignement et le marché du travail (ROA) développe des modèles de prévision des besoins futurs en compétences par secteur sur base des informations que transmettent les centres d'expertise et de connaissance sectoriels (les « kenniscentra ») gérés par les IS. Car la détection des besoins à court et long terme est également l'affaire des acteurs sectoriels dans une logique « bottom-up », dans la mesure où ces centres assurent un rôle de veille permanente de l'évolution des besoins en main d'œuvre et en qualifications au sein de leurs secteurs. Enfin, les IS sectoriels développent également des dispositions au sein des CCT pour la réalisation de monitoring de l'offre et de la demande en qualification et de la situation sur le marché du travail. Un autre exemple néerlandais renvoie au développement du programme de "culture de l'apprentissage" au sein des PME aux Pays-Bas, organisé par les IS et financé par les pouvoirs publics, pour sensibiliser ces entreprises à l'importance de l'apprentissage et de la formation. Une intervention financière ainsi que des spécialistes RH sont mis à disposition des PME participantes pour détecter et conseiller sur leurs besoins en formation.

D'autre part, des initiatives existent également pour évaluer les compétences acquises par les travailleurs et permettre ainsi le développement d'un véritable plan individuel de formation en lien avec la fonction exercée¹³⁷.

¹³⁵ Plusieurs fonds de formation belges ont développé des outils similaires, en collaboration avec les universités pour la réalisation d'études destinées à identifier les compétences nécessaires à moyen et long terme sur le marché du travail. Les fonds de formation sectoriels développent aussi des outils en ligne pour les entreprises permettant de dresser leur propre inventaire des besoins en formation. D'autres développent des plans de formation et autres outils spécifiques pour détecter les besoins.

¹³⁶ L'Accord national interprofessionnel du 05 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

¹³⁷ Certains fonds de formation en Belgique offrent également ce service de conseil à la formation sur base d'un profil de compétence.

- C'est le cas aux Pays-Bas avec le « Persoonlijke ontwikkelingsplan » (plan de développement personnel) qui peut être une disposition reprise dans les CCT sectorielles liées à la formation. Ces plans peuvent reprendre des objectifs précis en termes de progression de la carrière de chaque travailleur, notamment en termes de formation. Ils sont financés soit sur base d'un budget spécifique de l'entreprise, ou, selon les cas, dans le cadre d'un budget de formation personnel auquel a droit le travailleur dans le cadre d'une CCT d'entreprise ou de branche. Ce budget est financé par l'employeur pour une certaine période et doit être utilisé à des fins de formation moyennant le respect de certaines conditions (existence d'un lien entre la formation et la fonction exercée notamment). En parallèle, les pouvoirs publics néerlandais soutiennent financièrement la réalisation par les travailleurs de procédures de validation des acquis de l'apprentissage ou le suivi de formations dans le cadre du plan personnel de développement, au moyen de déductions fiscales pour les employeurs et les travailleurs concernés¹³⁸.
- En France, le bilan individuel de compétences est accessible aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi dans le cadre d'un accompagnement à la construction de leur projet professionnel. Il peut s'insérer ou non dans le plan de formation de l'entreprise et est financé selon les cas soit par les organismes paritaires agréés soit par le pôle emploi (service public de l'emploi). L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle est d'ailleurs à l'origine de l'introduction¹³⁹, pour les travailleurs, d'un entretien professionnel tous les 2 ans avec l'employeur pour envisager leurs perspectives d'évolution et des formations qui y contribueraient et pour tous les actifs, un conseil en évolution professionnelle gratuit prodigué par le service public d'orientation.

6) Développement par les IS de la partie « formation en entreprise » du système d'apprentissage en alternance pour les travailleurs, qui permet la mise à jour de leurs connaissances en même temps qu'un maintien au travail:

En Allemagne, dans le cadre du système dual, l'offre de formation est fixée dans un répertoire national et est continuellement adaptée par les IS en fonction des évolutions du marché du travail. L'implication des entreprises est importante dans le sens où le bon fonctionnement du système dual repose en grande partie sur leur capacité à offrir des places d'apprentis et à les financer. Le financement de ce système repose à la fois sur les entreprises (aux 2/3) et à la fois sur les pouvoirs publics (1/3)¹⁴⁰.

Des systèmes spécifiques ont également été développés aux Pays-Bas et au Danemark afin d'inciter les entreprises et les travailleurs à participer à la formation tout au long de la vie afin d'adapter ou d'upgrader les compétences requises pour le bon fonctionnement de l'économie.

¹³⁸ Pour le travailleur, les déductions annuelles totales peuvent aller jusqu'à 1500 euros à partir d'un montant seuil de 250 euros. Pour l'employeur, les déductions varient selon les catégories de travailleurs et les types de formation concernés. Par exemple, tout employeur qui permet à un de ses travailleurs de réaliser une procédure de reconnaissance des acquis de l'apprentissage peut bénéficier d'une déduction de 300 euros.

¹³⁹ Voir la loi relative à la formation professionnelle, emploi et démocratie sociale du 5 mars 2014.

¹⁴⁰ Les coûts de formation et les allocations payées aux apprentis reviennent aux entreprises, la scolarité en école professionnelle est à charge des pouvoirs publics (gouvernement fédéral et Lander).

Ainsi, au Danemark, des travailleurs peuvent être engagés dans une entreprise en tant que stagiaires sur le principe de l'alternance. Un contrat d'alternance est alors conclu entre l'employeur et un « jobcenter » local. Le parcours de formation suivi lui permet ensuite d'obtenir une qualification reconnue. Ces programmes ne peuvent se développer que pour des fonctions pour lesquelles les offres d'emploi existent ou dans le cas où on constate un manque de main d'œuvre disponible. L'entreprise qui accueille le stagiaire reçoit une allocation d'environ 20% du salaire de celui-ci, pendant 2 ans¹⁴¹.

Aux Pays-Bas, différentes possibilités de formation en alternance s'offrent aux travailleurs actifs et peuvent être inscrites dans les CCT relatives à la formation. Ces dispositifs reposent en partie sur les infrastructures de l'apprentissage en alternance initial mais ils s'adaptent aux réalités des travailleurs actifs en termes d'horaires et de contenu de la formation. Plusieurs types de déductions fiscales sont à disposition des employeurs qui forment certaines catégories de travailleurs par cette voie.

7) Implication des IS dans la conception de programmes de formation modulables :

Au Danemark, les programmes de formation professionnelle « AMU » sont des cours et modules de formation et dont l'objectif est de développer et mettre à jour les qualifications et les compétences de l'ensemble des travailleurs et des demandeurs d'emploi. Organisés et financés par les pouvoirs publics, ils sont aussi en partie financés par la cotisation obligatoire annuelle¹⁴² versée par les entreprises pour la formation. Ces programmes sont très populaires car ils œuvrent à la fois à l'épanouissement personnel du travailleur et permettent de répondre aux besoins spécifiques des entreprises. D'autre part, les modules de formation sont mobilisables à la demande, et peuvent être agencés au cas par cas selon les besoins des entreprises et des travailleurs¹⁴³. Cette modularité les rend plus accessibles qu'une formation plus longue et figée qui peut décourager les individus déjà actifs sur le marché du travail et les employeurs.

8) Engagement des IS pour l'établissement d'un droit individuel à la formation, sous la forme de congés et/ou de budgets spécifiques:

Aux Pays-Bas, les IS financent des budgets personnels de formation (« Persoonlijk opleidingsbudgeten » ou POB) qui peuvent être une des dispositions reprises dans les CCT destinées à soutenir la formation des travailleurs. Dans ce cas, l'employeur met un certain montant à disposition de ses travailleurs pour une certaine période (généralement un an voire quelques années). Ce montant doit être utilisé à des fins de formation, moyennant le respect de certaines conditions (souvent, la formation doit être liée à la fonction assurée par le travailleur au sein de l'entreprise). Ce budget peut être assuré au niveau de l'entreprise dans le cas d'une CCT d'entreprise, mais également au niveau de la branche, auquel cas c'est le fonds de formation sectoriel qui en assure la gestion, dans le cadre d'une CCT de branche. Concrètement, le travailleur a soit recours à ce budget jusqu'à son épuisement,

¹⁴¹ D'après les données officielles danoises, près de 1000 contrats d'apprentissage sont conclus dans ce cadre chaque année. Les retours sont positifs d'après plusieurs évaluations, on cite notamment le pourcentage de 70% des apprentis en emploi après un an pour les demandeurs d'emploi pour les années 2013 et 2014 pour la région du Lolland.

¹⁴² La cotisation est perçue par un fonds paritaire qui reverse ensuite en partie aux entreprises les coûts engendrés pour la formation de leurs travailleurs. Les partenaires sociaux formulent chaque année des recommandations sur le montant de la cotisation obligatoire à verser. En 2010, cela équivalait à environ 250 euros par travailleur par an.

¹⁴³ Il existe environ 2900 programmes de formation professionnelle et 200 cours individuels, qui peuvent tous être combinés, même lorsqu'ils concernent des secteurs d'activité différents. Il s'agit principalement de programmes courts qui varient entre un demi jour et 6 semaines, 3 jours en moyenne, qui comprennent des stages intensifs avec obtention d'une qualification reconnue, des cours de plus longue durée, des bilans individuels des compétences, des formations spécifiques à l'entreprise, des cours spécifiques pour les jeunes.

soit il reçoit un "bon" de la valeur du montant accordé pour la formation par l'employeur. Ce bon peut alors être dépensé moyennant le respect des conditions fixées dans la CCT.

En France, les IS ont initié, dans la réforme de la formation professionnelle de 2014, le compte personnel de formation (CPF). Ce nouveau dispositif, développé en concertation avec les pouvoirs publics, est attaché à l'individu et non à son statut¹⁴⁴ et le suit dès son entrée sur le marché du travail et au travers de ses changements de carrières et reconversions. Il assure donc la portabilité des droits à la formation. Le compte¹⁴⁵ ne peut être mobilisé que pour suivre une formation qualifiante, pour acquérir des compétences attestées. Son financement est assuré par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) pour les salariés et par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), pour les demandeurs d'emploi. Une gestion centralisée des CPF est prévue, ce qui constitue une innovation pour la portabilité¹⁴⁶.

D'autre part, l'ensemble des pays étudiés propose différentes formes de congés individuels de formation qui donnent l'opportunité aux travailleurs d'accéder à un niveau de qualification supérieur ou de développer des compétences nouvelles moyennant la mise à disposition de temps de formation (jours ou périodes garanties par l'Etat et/ou les interlocuteurs sociaux) et un financement garanti selon plusieurs dispositifs.

Aux Pays-Bas, plusieurs types de congé formation peuvent être garantis dans les CCT : des congés pour une formation liée à la fonction, pour la présentation d'examens (notamment dans le cadre d'une formation en alternance) voire pour une formation de type général. D'autre part, il existe également plusieurs modalités prévues pour constituer une épargne destinée à financer ces congés formation.

En France, le congé individuel de formation est pris à l'initiative du salarié, il s'agit d'un droit d'absence pour suivre une action de formation de son choix. Pris en charge par les Fongecifs (accompagnement, information, orientation, financement de projet professionnels pour les salariés), ce droit correspond à un an à temps plein ou 1200 h à temps partiel. Il est accessible à toute personne à partir de 24 mois d'expérience professionnelle.

Au Danemark, les IS décident des conditions d'accès, de la durée et des autres caractéristiques des congés de formation au sein de leurs CCT d'entreprise ou de branche voire même à travers des accords individuels entre un travailleur et un employeur. Un cadre législatif national détermine les aspects financiers du dispositif, basés sur une contribution des pouvoirs publics et des fonds de formation sectoriels¹⁴⁷.

¹⁴⁴ Ce nouveau dispositif sera opérationnalisé dès janvier 2015.

¹⁴⁵ Le compte est alimenté de la façon suivante : 20h par an pendant 6 ans puis 10h par an pendant 3 ans, soit 150 h sur 9 ans mais le compte peut être abondé ensuite par les différents acteurs (entreprise, pôle emploi, individu etc.). Les 150h constituent un socle (en France, le minimum pour une formation qualifiante est de 150h) et non un plafond.

¹⁴⁶ Les droits resteront virtuels jusqu'à la concrétisation du projet par la personne détentrice du compte.

¹⁴⁷ CEDEFOP (2011), Training leave. Policies and practices in Europe, p. 25.

En troisième lieu, en ce qui concerne l'insertion sur le marché du travail, la formation en alternance (formation théorique alliée à une formation pratique sur un lieu de travail) est fortement développée dans plusieurs des pays étudiés (Allemagne, Pays-Bas, Danemark), où elle est valorisée car elle donne accès à un savoir-faire directement mobilisable sur le marché du travail. Elle s'adresse soit aux jeunes dans le cadre d'une formation initiale, soit à des adultes dans le cadre d'une formation continue.

On note une forte implication des IS en Allemagne dans le cadre du « système dual¹⁴⁸ » qui forme des apprentis¹⁴⁹ à un métier reconnu et recherché sur le marché du travail.

Les IS sont également impliqués pour le développement de dispositifs particuliers pour la formation de certains groupes à risque avec le développement d'expériences ciblées (jeunes, demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail et /ou faiblement qualifiés). Le Danemark soutient par exemple avec son « Adult Apprenticeship » la formation en alternance pour les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail, les travailleurs peu qualifiés, et les jeunes sans emploi, sans éducation et sans formation¹⁵⁰ notamment via un soutien financier octroyés aux entreprises formatrices.

Un autre exemple d'instrument pour favoriser l'insertion sur le marché du travail est développé par la Suède avec son enseignement municipal pour adultes qui vise à réduire les inégalités issues de l'éducation, et notamment l'instauration d'une mesure combinant première expérience professionnelle et formation professionnelle pour les chômeurs de moins de 25 ans.

3.3.4.6 La formation professionnelle en entreprise en Belgique

Cadre institutionnel et impact de la 6ème réforme de l'Etat

Bien que les compétences en matière de formation professionnelle appartiennent aux communautés depuis 1980, ce sont dans les faits les Régions qui jouent un rôle important à ce niveau, et plus particulièrement en ce qui concerne la formation professionnelle en entreprise, au travers des politiques de l'emploi qu'elles mettent en œuvre. Ce rôle est désormais encore plus prégnant avec l'application de la 6ème réforme de l'Etat, qui acte la régionalisation de nombreuses compétences fédérales. En matière de formation, deux dispositifs propres à la formation professionnelle et qui ressortaient exclusivement de la compétence fédérale ont été transférés aux Régions depuis 2015: le congé-éducation payé et le Fonds de l'Expérience Professionnelle¹⁵¹. Cependant, le niveau fédéral continue à influencer le développement de politiques de soutien à la formation professionnelle via ses compétences relatives aux commissions paritaires et au travers de la législation du droit du travail et de la sécurité sociale. Plus précisément, deux éléments peuvent être mentionnés à ce niveau :

¹⁴⁸ Pour plus de détails voir la note documentaire CCE 2014-1599 « Le système allemand d'enseignement en alternance » (16 septembre 2014) disponible via le lien <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/fr/doc14-1599.pdf>

¹⁴⁹ De 15 à 40 ans, ayant ou non un premier diplôme.

¹⁵⁰ Ceci renvoie au concept "NEET" (not in employment, education or training)

¹⁵¹ A l'heure actuelle, les modalités régionales d'adaptation de ces dispositifs ne sont pas encore connues.

- l'obligation légale issue du Pacte de Compétitivité fédéral (loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance) de prévoir "au minimum l'équivalent d'un jour de formation professionnelle continue par travailleur par an";
- le nouvel accord de Gouvernement pour la législature 2014-2019 qui aborde la formation continue en faisant une référence explicite à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'expérience professionnelle comme un des éléments de sa stratégie commune pour l'emploi. En particulier, il est annoncé que « les objectifs de formation existants seront modernisés pour arriver à une augmentation effective et contraignante des efforts de formation, par exemple, par la formulation d'un nouvel objectif pour stimuler la formation dans les entreprises, avec une responsabilité partagée et renforcée des travailleurs et des employeurs. A cette fin, il sera examiné si les efforts de formation sont intégrés dans un compte carrière pour chaque travailleur »¹⁵². Il est également convenu que les interlocuteurs sociaux soient associés à la réflexion sur l'adaptation du système de formation.

L'impact de la Réforme de l'Etat est aussi assez important à deux autres égards. D'une part en ce qui concerne les compétences en matière fiscale transférées aux Régions, avec notamment les réductions ciblées de cotisations sociales patronales. Ainsi, plusieurs mesures relatives à l'octroi de réductions aux entreprises qui forment différents groupes-cibles vont être régionalisées. D'autre part, en ce qui concerne la formation professionnelle initiale en alternance, plusieurs dispositifs de nature fédérale et qui visaient à inciter les entreprises à accueillir des apprentis dans le cadre de différents contrats de travail ont également été transférés aux entités fédérées, même si le droit du travail – et donc la législation relative aux relations de travail entre un employeur et un apprenti - reste une compétence fédérale¹⁵³.

C'est dans ce cadre légal fédéral que les interlocuteurs sociaux travaillent pour le développement d'efforts de formation au niveau interprofessionnel et au niveau des commissions paritaires, notamment via les actions développées par les Fonds de formation sectoriels.

Stratégies et instruments régionaux¹⁵⁴

La mise en place des gouvernements régionaux et communautaires pour la législature 2014-2019 repose sur le développement de nouvelles stratégies. Pour toutes les Régions, plusieurs constats peuvent en être tirés en ce qui concerne la formation professionnelle.

Les gouvernements renvoient tous à la nécessité de développer une société de la connaissance via l'apprentissage tout au long de la vie en établissant un lien entre la formation et l'accès ou le maintien à l'emploi et par là le soutien à la croissance. Dans ce cadre, on retrouve des références plus ou moins explicites aux trois objectifs de la formation professionnelle : celle-ci doit permettre l'adaptation constante aux besoins en qualifications, tout en sécurisant les parcours professionnels en offrant des perspectives durables de carrière et doit faciliter l'insertion de plusieurs publics sur le marché du travail.

¹⁵² Accord de Gouvernement du 10 octobre 2014, p.4. Il est également précisé que « la stratégie commune pour l'emploi fera l'objet d'une concertation avec les entités fédérées afin de déterminer comment les différentes autorités publiques peuvent se soutenir mutuellement ».

¹⁵³ Ceci concerne le dispositif du bonus de démarrage et de stage pour les apprentis, le dispositif des contrats d'apprentissage industriel, celui des contrats d'insertion socioprofessionnelle, des contrats d'apprentissage ou encore les « bonus tutorat ».

¹⁵⁴ Cette partie présente les constats et conclusions générales de l'étude des instruments régionaux développés en faveur de la formation professionnelle en entreprise.

Ensuite, les gouvernements régionaux montrent une volonté claire de profiter de la 6ème Réforme et du transfert de compétences pour rationaliser et simplifier l'offre des dispositifs de soutien existants afin d'orienter les moyens disponibles vers leurs priorités établies en matière d'emploi et de formation via :

- le développement de formations qualifiantes offrant des solutions au mismatch des qualifications sur le marché du travail au travers d'une analyse des besoins futurs en qualifications et en métiers ;
- la valorisation de la filière d'apprentissage en alternance comme une filière d'excellence, adaptée aux besoins du marché du travail ;
- le développement d'approches ciblées selon les différents publics et les besoins de chacun (entreprise et individu) : certains dispositifs ciblent les jeunes et particulièrement les peu qualifiés notamment dans le cadre d'une rationalisation des dispositifs liés à la Garantie Jeunesse¹⁵⁵, d'autres ciblent les travailleurs âgés et/ou ceux durablement éloignés du marché du travail ;
- le soutien accru à la reconnaissance et à la valorisation des acquis de la formation et de l'expérience, même si à ce sujet les réalisations effectives varient entre les Régions.¹⁵⁶

Par ailleurs, la réalisation de ces objectifs repose sur des collaborations durables entre les acteurs de l'emploi et de la formation, et au premier plan sur une concertation avec les IS, afin de garantir la qualité et l'adéquation des instruments aux besoins futurs en main d'œuvre. La Flandre est pionnière à ce niveau avec les « sectorconvenanten », accords de collaboration qui offrent aux commissions paritaires un soutien public dans le cadre d'une collaboration établie autour de plusieurs priorités relatives au développement des compétences du secteur.

¹⁵⁵ En juin 2013, le conseil européen a adopté le principe de la "garantie pour la jeunesse", selon les termes suivants : "Le conseil recommande aux états membres de veiller à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les 4 mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel." Cette garantie a pris, dans chacune des déclarations de politique régionale (ci-dessous : DPR), des formes quelque peu différentes. Un tronc commun est cependant l'offre d'un accompagnement personnalisé dans la recherche d'emploi, ainsi que l'orientation vers un stage, une formation, une expérience de travail ou un emploi. Ce principe va donc de pair avec une réorganisation et un développement des services d'emploi régionaux mais également, dans les trois régions, la mise en place des "stages de transitions" et "d'expériences de travail". Le cadre de création des stages de transition est en place depuis janvier 2013 au fédéral. Chaque région a ensuite adapté les conditions en fonction de ses particularités. Le principe de ce nouveau type de stage est d'être accessible en-dehors d'une structure scolaire ou de formation (à l'exception des stages à temps partiel en Flandre). Le cadre de stage est donc différent de celui soutenu par d'autres mesures, comme le bonus de démarrage et de stage par exemple. Le plan de relance de juillet 2012 prévoyait la création de 10.000 places de stage de transition. En moyenne, en 2013, on n'en a cependant dénombré que 163 par mois (voir rapport annuel de l'ONEM, p152). La mesure étant cependant relativement neuve, on peut s'attendre à voir le recours à cette dernière augmenter en 2014. Les "expériences de travail" recouvrent la création de différents type de contrats subsidiés. Si la région bruxelloise prévoit la création d'un nouveau type de contrat (les "contrats d'insertions"), les deux autres régions prévoient plutôt une rationalisation des politiques déjà existantes (PTP en Wallonie, PWA, Art60, Art61, GESCO's en WEP+ en Flandre).

¹⁵⁶ La VAE n'est pas encore bien développée, notamment en raison de problèmes de l'équivalence des diplômes entre les communautés et entre les différentes filières d'apprentissage, même si des initiatives pour les résoudre sont actuellement entreprises.

Concrètement, les pouvoirs publics régionaux ont développé en Belgique plusieurs instruments de formation professionnelle continue destinés à répondre aux trois objectifs précités¹⁵⁷. Les actions annoncées pour cette législature renverront donc au renforcement de ces instruments mais aussi à leur adaptation, fusion ou suppression pour les remplacer par d'autres dispositifs plus adaptés et cohérents avec la stratégie fixée.

Instruments visant l'adéquation des besoins et la sécurisation des parcours professionnels

Si chaque entité développe des dispositifs d'aide qui lui sont propres et qui peuvent refléter des constats divergents au niveau de la participation à la formation, toutes ont en commun de mettre à disposition des entreprises et des travailleurs plusieurs aides financières directes. Ces aides prennent notamment la forme de subsides aux entreprises pour le développement d'actions de formation ou de "chèques formation" aux employeurs et/ou aux travailleurs qui (se) forment, destinés à financer une partie de la formation suivie auprès d'un opérateur agréé, afin de stimuler leur mobilité interne et externe à l'entreprise.

Les éléments suivants ressortent de l'analyse des dispositifs existants :

Les Régions proposent toutes des soutiens financiers pour la formation des travailleurs. Ils sont adressés à ceux-ci ou aux employeurs et les formules et leurs modalités d'accès et d'application varient.

Certains dispositifs ont été établis en lien avec une réflexion stratégique sur les besoins en qualification des entreprises et des secteurs, voire du marché du travail dans son ensemble (par exemple un soutien plus important pour l'accès aux formations renvoyant aux fonctions dites critiques)

Il n'existe actuellement pas de dispositifs de type « compte-formation » qui rassemblerait les moyens financiers destinés à la formation des individus bien que, d'après les engagements pris dans les DPR, les Régions envisagent cette possibilité dans le cadre de réflexions futures en concertation avec les partenaires sociaux.

Instruments visant l'insertion sur le marché du travail

D'une part, les gouvernements régionaux développent divers programmes relatifs à la formation des demandeurs d'emploi afin de favoriser leur (ré)insertion sur le marché du travail. Dans chaque Région, au moins une partie de ces programmes comprend de la formation professionnelle en entreprise sous forme de stages en milieu professionnel de plus ou moins longue durée (généralement entre un et six mois). D'autre part, des initiatives sont développées afin de faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail, via différentes formules de stage voire d'alternance en entreprise¹⁵⁸.

Ce qui ressort de l'analyse de ces dispositifs peut être synthétisé comme suit :

¹⁵⁷ Ce sont surtout les services publics de l'emploi et de la formation régionaux (SPE)¹⁵⁷ sont aux commandes de la mise en œuvre des politiques régionales de l'emploi, sous la tutelle des gouvernements régionaux. La gestion de ces politiques implique le développement de programmes de formation visant tant la formation continue des travailleurs actifs que la (ré)insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Ces services se sont donc développés en tant que véritables opérateurs de formation dont la mission est de mettre en œuvre les dispositifs régionaux de soutien à la formation à l'attention des travailleurs, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

¹⁵⁸ Il conviendra de suivre dans les mois qui viennent la manière dont la régionalisation du bonus de démarrage et de stage, mesure de soutien aux entreprises qui accueillent des stagiaires, va se traduire au niveau de chaque Région.

Il y a une conscientisation de l'importance de la filière en alternance comme élément facilitateur pour un premier contact avec le marché du travail (pour les jeunes et pour les demandeurs d'emploi). On constate une multiplication de l'offre de stages en milieu professionnel.

Certains soutiens financiers sont proposés aux entreprises qui accueillent des stagiaires, mais la 6ème réforme de l'Etat doit être l'occasion de rationaliser l'ensemble des dispositifs existants (notamment via l'intégration des réductions de cotisations groupes cibles et des bonus de démarrage et de stage).

En particulier depuis 2013, chaque Région est chargée de développer le dispositif de « stage de transition » destiné aux jeunes demandeurs d'emploi peu ou moyennement qualifiés dans le cadre de leur stage d'insertion professionnelle. Ce dispositif a été conçu par le gouvernement fédéral dans le cadre de son Plan de Relance en 2012 et est une des mesures qui concrétise l'initiative européenne "Garantie Jeunesse" visant à garantir à chaque jeune entre 15 et 25 ans un accès au marché du travail via un emploi ou un stage dans les quatre mois suivant sa sortie du système scolaire ou la perte de son emploi.

Au sein de ce cadre stratégique, les fonds de formation sectoriels (liés aux CP) ne sont pas en reste concernant l'information, l'organisation et l'incitation (financière ou autre) à la formation des travailleurs de leurs secteurs respectifs.

Afin de mieux connaître leurs initiatives, le CCE a développé des contacts avec ces derniers. Cela a donné lieu, en 2008, à la publication de « Formation professionnelle continue : les efforts des branches et des secteurs » (doc. CCE 2008-873 DEF).

Fin 2013, le Conseil a également organisé deux demi-journées d'étude sur les réponses apportées par les secteurs à la problématique du vieillissement (cf. Lettre mensuelle mars 2014).

Enfin, le Conseil entame actuellement plusieurs rencontres avec les fonds de formation sectoriels (CP) pour identifier les pratiques mises en œuvre dans les secteurs pour favoriser le financement et la participation des travailleurs à la formation professionnelle. Divers dispositifs et pratiques à mettre en parallèle avec les éléments des pays étudiés dans ce point devraient ressortir de ces rencontres et viendront compléter ce document dès que possible.

Bibliographie

- ACS, SZERB et AUTIO (2014), *Global Entrepreneurship Index 2015, The Global Entrepreneurship and Development Institute*, Washington D.C., 254 p.
- AIGINGER, K. (2014), "Industrial policy for a sustainable growth path", *WIFO WP*, N° 469, 28 p.
- BELSPO (2013), *Annual Report on Science and Technology Indicators for Belgium*, publication de BELSPO, Bruxelles, 152 p.
- BHIDÉ, Amar (2011), « Venturesome Consumption, Innovation and Globalization », dans Edmund PHELPS et Hans-Werner SINN (éd.), *Perspectives on the Performance of the Continent's Economies*, Cambridge, MIT Press, 41 p.
- BOGAERT et KEGELS (2012), *Compétitivité de la Belgique : défis et pistes de croissance*, Planning Paper 112
- BOSCHMA, Ron et Michael FRITSCH (2014), « The location of the creative class in seven European countries », dans Charlotta MELLANDER, Richard FLORIDA, Bjorn T. ASHEIM et Meric GERTLER (éd.) (2014), *The creative class goes global*, Londres et New York, Routledge, pp. 227-240
- BRAES, S. et HERREMANS, W. (2014), « Opleidingsmismatch tussen vraag en aanbod: de positie van Vlaanderen in Europa », *Over.Werk*, 2014.
- BRAVO-BIOSCA, A. (2010), *Growth dynamics: Exploring business growth and contraction in Europe and the US*, Nesta research report.
- BRAVO-BIOSCA, A. (2011), "A look at business growth and contraction in Europe", *Nesta working paper*, No. 11/02.
- CANTON, E., D. CIRIACI et I. SOLERA (2014), « The economic impact of professional services liberalisation », *Economic papers*, n° 533
- CCE (2013), *Le système de formation continue aux Pays-Bas*, doc. CCE 2013-0765.
- CCE (2014), *Le système allemand d'enseignement en alternance*, doc. CCE 2014-1599.
- CE (2001), *Réaliser un espace européen de l'éducation et de formation tout au long de la vie*, Communication de la Commission, Bruxelles, Commission européenne, 21 novembre 2001
- CE (2010), *EUROPE 2020 - A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Communication de la Commission, Bruxelles, Commission européenne, 3 mars 2010
- CE (2010), *Unlocking the potential of cultural and creative industries*, *Groenboek*, Bruxelles, 27 avril 2010
- CE (2011), Part III: Towards an innovative Europe - contributing to the Innovation Union, *Innovation Union Competitiveness Report 2011*, pp. 311 - 430.
- CE (2012), *Repenser l'éducation – Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socioéconomiques*, *Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions*, 20 novembre 2012.
- CE (2012), *Vers une reprise génératrice d'emplois*, Communication de la Commission, Bruxelles, Commission européenne, 18 avril 2012.
- CE (2013), *Reducing early school leaving: Key messages and policy support*, C. Final Report of the Thematic Working Group on Early School Leaving, Novembre 2013.
- CE (2013), *Education and Training Monitor 2013*.
- CE (2013a), *Reducing productivity and efficiency gaps: the role of knowledge assets, absorptive capacity and institutions*
- CE (2013b), *Bilan approfondi concernant la Belgique accompagnant la communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil et à l'Eurogroupe*, *Document de travail des services de la Commission*, Bruxelles, SWD(2013) 113 final, 66 p.

- CE (2014a), High-Level Group on Business Services, *Final Report*, 168 p.
- CE (2014b), Helping firms grow, *European Competitiveness Report*, SWD(2014)277 final, 230 p.
- CE (2014c), Évaluation du programme national de réforme et du programme de stabilité de la Belgique pour 2014, *Document de travail des services de la Commission*, SWD(2014) 402 final
- CE (2014d), Déséquilibres macroéconomiques - Belgique 2014, *DG Affaires économiques et financières*, COM(2014) 150 final, 71 p.
- CEDEFOP (2010), « The Social Dialogue on Education and Training in the Copenhagen Process », *working paper*, n°5.
- CEDEFOP (2011), « Training leave. Policies and practices in Europe », *research paper*, n° 28.
- CEDEFOP (2013), « Analysis and overview of NQF developments in European countries - Annual report 2012 », *working paper*, n°17.
- COMPNET TASK FORCE (2014), "Micro-based evidence of EU competitiveness: The CompNet database", *Working Paper*, n° 253.
- CRISCUOLO, Chiara, PETER N. GAL et Carlo MENON (2014), « The dynamics of employment growth: New evidence from 18 countries », *OECD Science, Technology and Industry policy papers*, nr. 14, OECD publishing
- DE BACKER, K. et S. MIROUDOT (2014), "Mapping global value chains", *CompNet Working Paper Series*, n° 1677, 40 p.
- DE BACKER, K. et N. YAMANO (2012), « International comparative evidence on global value chains », *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, n° 3, Parijs, 30 p.
- DHYNE, E. et C. DUPREZ (2013), « Dynamique structurelle du commerce extérieur de la Belgique », *Revue économique BNB*, juin 2013, pp. 29-41.
- DUPREZ, C. (2014), « Création de valeur à l'exportation - Un diagnostic de la Belgique », *Revue économique BNB*, septembre 2014, pp. 27- 42.
- ERNST & YOUNG (2014), *Attractiveness survey Europe 2014 - Back in the game*
- ETEPS (2011), *Innovation and industrial policy*, document requested by the European Parliament's Directorate A - Economic and Scientific Policy Department, 125 p.
- EUROSTAT (2006), *LLL : all learning activity undertaken throughout life, with the aim of improving knowledge, skills and competences, within a personal, civic, social and/or employment related perspective, Classification of learning activities – manual*.
- FALK, R., H. BAKHSHI, M. FALK e.a. (2011), *Innovation and competitiveness of the creative industries*, WIFO Austrian Institute of Economic Research, 85 p.
- FONTAGNE, L. P. MOHNEN et G. WOLFF (2014), « Pas d'industrie, pas d'avenir ? », *Les notes du conseil d'analyse économique*, n°13, juin 2014, 12 p.
- FRITSCH (2014), *Regional Innovation Policy in Germany: What I have learned and what I can share with you*, présentation à UNamur le 9 octobre 2014.
- FRITSCH et WYRWICH (2012), "The role of a regional entrepreneurship culture - evidence and consequences", in BRAUNERHJELM, P., M. ANDERSSON, M. Fritsch et al. (éd.), *Entrepreneurship, norms and the business cycle, Entreprenörskapsform*, p. 75-89
- HENREKSON, Magnus et Dan JOHANSSON (2010), « Gazelles as job creators : A survey and interpretation of the evidence », *Small Business Economics*, n° 35, septembre 2010, p. 227-244
- HOLVOET, BOSMA et CRIJNS (2013), *Ondernemerschapscultuur: literatuurstudie, Beleidsrapport STORE-B-13-001*, 17 p.
- IBPT (2014a), Situation du secteur des communications électroniques 2013, *rapport de l'IBPT*, 61 p.

- IBPT (2014b), Étude comparative des prix des produits de télécommunication en Belgique, France, Pays-Bas, Allemagne et au Royaume-Uni (tarifs du mois d'août 2014), *rapport de l'IBPT*, 107 p.
- ICN (2014), Comptes nationaux. SEC 2010. Le nouveau cadre de référence des comptes nationaux. Septembre 2014, 72 p.
- ILO (2014), *Key Indicators Of The Labour Market. Eighth edition*, Geneva: International Labour Office.
- INR (2014), *Nationale Rekeningen ESR 2010, Het nieuwe referentiekader voor de nationale rekeningen*, september 2014, 72 blz.
- JAEGERS, T. et C. LIPP-LINGUA (2013), "High-technology versus low-technology manufacturing", *Statistics in Focus*, 1/2013, 8 p.
- KATZ, R.L., "Impact of ICT on production of goods and services: policy and development op ICT, The linked world", *Working Paper Series*, 234 p.
- MUIZER, A. (2013), *Toekomst van de maakindustrie - Knowledge based capital!*, Panteia - ondernemerschap.nl, Zoetermeer, 42 p.
- NAVARETTI, G.B., M. BUGAMELLI, F. SCHIVARDI, C. ALTOMONTE, D. HORGOS et D. MAGGIONI (2011), *The global operations of European firms*, The second EFIGE policy report, Bruegel Blueprint Series, Bruxelles, 71 p.
- OCDE (2013), *Résultats du PISA 2012 : Savoirs et savoir-faire des élèves : Performance des élèves en mathématiques, en compréhension de l'écrit et en sciences*, Paris, Éditions OCDE.
- OCDE (2014), *Regards sur l'éducation 2014 : les indicateurs de l'OCDE*, Paris, Éditions OCDE.
- OECD (2013a), *Interconnected economies: benefiting from global value chains*, Paris, OECD, 54 p.
- OECD (2013b), *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2013*, Paris, OECD Publishing.
- OCDE (2013c), *Études économiques de l'OCDE : Belgique*, mai 2013.
- http://dx.doi.org/10.1787/sti_scoreboard-2013-en
- PHILIPPON, T. et N. VERON (2008), "Financing Europe's fast movers", *Bruegel policy brief*, n° 2008/01.
- PORTER, M et M. KRAMER, « Creating Shared Value ». *Harvard Business Review*, Jan/Feb2011, Vol. 89 n° 1/2, pp. 62-77.
- RUIS, A. (2013), *Innovatie en internationalisatie in het MKB*, Panteia - ondernemerschap.nl, 22 p.
- SCHILLING, G. et A. VANSELOW (2012), *Inside the German miracle. How trade unions shape the future of industrial working conditions*
- SCHMITZ V., DESCHAMPS R. (2014), « Financement et dépenses d'enseignement et de recherche fondamentale en Belgique : évolutions et comparaisons communautaires et internationales », *Working Paper*, CERPE, n° 73-2014/01
- SEPHTON, J. et H. SANNAES (2014), *Étude comparative des prix pour les entreprises en Belgique, aux Pays-Bas, en France et au Royaume-Uni, Strategy analytics - Teligen Tariff & Benchmarking*, 79 p.
- SLEUWAEGEN, Leo et Priscilla BOIARDI (2014), *Creativity and regional innovation: Evidence from EU regions*, à paraître
- SLEUWAEGEN, L. et De VOLDERE (2008), *De concurrentiële positie van ondernemingen in België*, 93 p.
- SLEUWAEGEN, L. et C. PEETERS (2012), *Belgium in the new global economy: export and international sourcing*, 68 p.
- TIGGELOOVE, N. et C. VELDHUIS - VAN ESSEN (2014), MKB: een belangrijke speler in internationale waardeketens? *Panteia - ondernemerschap.nl*, Zoetermeer, 44 p.
- VAN ARK (2014), "Total factor productivity: lessons from the past and directions for the future", *Working Paper Research BNB*, octobre 2014, n° 271, 28 p.

WENNEKERS, A.R.M. et A.R. THURIK (1999), "Linking entrepreneurship and economic growth", *Small Business Economics*, n°13, pp. 27-55.

ZIMMER, H. (2012), « Inadéquations sur le marché du travail », *Revue économique de la Banque nationale de Belgique*, septembre.

4 Emploi

Tableau de bord

Année 2013 - données EFT	Allemagne	Pays-Bas ¹	France ¹	UE-15	Min UE-15	Max UE-15	Belgique 2013	Belgique 1996
TAUX D'EMPLOI								
20-64 ans en personnes	77,1%	76,5%	69,5%	69,3%	53,2%Gr	79,8%Se	67,2%	61,5%
en personnes, 1996	67,2%	68,0%	65,4%	64,1%	55,1%It	75,5%Dk	61,5%	61,5%
Hommes	81,9%	81,3%	73,7%	74,9%	62,9%Gr	82,2%Se	72,3%	73,0%
Femmes	72,3%	71,6%	65,5%	63,7%	43,3%Gr	77,2%Se	62,1%	49,8%
Peu qualifiés ²	58,2%	60,9%	53,6%	52,6%	46,1%Gr	61,0%Se, Pt	46,8%	45,6%
Moyen qualifiés ²	77,3%	77,5%	69,6%	71,3%	49,1%Gr	81%Se	68,6%	65,8%
Haut qualifiés ²	87,5%	87,4%	81,4%	81,8%	68,2%Gr	87,5%De	81,0%	82,0%
Nationaux ³	78,7%	77,3%	70,6%	70,1%	53,4%Gr	81,3%Se	68,7%	62,9%
UE-27 ³	75,2%	74,6%	70,1%	70,9%	52,4%Gr	79,2%Uk	63,6%	n.d.
Hors UE-27 ³	58,5%	50,0%	48,6%	55,8%	39,9%Be	61,9%Uk	39,9%	n.d.
55-64 ans								
Total	63,5%	60,1%	45,6%	52,3%	35,6%Gr	73,6%Se	41,7%	21,8%
Hommes	69,8%	70,2%	48,3%	59,1%	45,8%Gr	76,9%Se	47,7%	32,2%
Femmes	57,5%	50,0%	43,1%	45,9%	25,9%Gr	70,3%Se	35,8%	12,0%
TAUX DE CHOMAGE (20-64 ans)								
Total	5,3%	6,2%	9,5%	10,7%	4,7%At	27,1%Gr	8,3%	9,4% ¹
Hommes	5,7%	6,7%	9,6%	10,7%	4,8%At	25,1%Es	8,4%	7,3% ¹
Femmes	4,9%	5,6%	9,4%	10,7%	4,6%At	31%Gr	8,0%	12,2% ¹
Peu qualifiés ²	12,8%	9,1%	15,6%	19,3%	9,1%NI ¹	34,5%Es	15,4%	14,5% ¹
Moyennement qualifiés ²	5,2%	6,6%	9,7%	9,4%	4,3%At ¹	30,0%Gr	8,0%	9,1% ¹
Haut qualifiés ²	2,5%	3,8%	5,9%	6,6%	3,2%At ¹	20,3%Gr	4,9%	4,2% ¹
Nationaux ³	4,8%	5,8%	8,9%	10,0%	3,3%Lu	26,2%Gr	7,2%	8,3% ¹
UE-27 ³	6,7%	8,0%	8,7%	12,2%	6,7%De	30,5%Gr	12,2%	n.d.
Hors UE-27 ³	12,4%	18,3%	25,0%	21,6%	10,7%Uk	38,5%Gr	29,7%	n.d.
Longue durée (en % des chômeurs, 20-64 ans)	45,9%	38,9%	41,4%	48,8%	21,7%Se	68,2%Gr	47,0%	62,2% ¹
ENSEIGNEMENT								
Jeunes ayant quitté prématurément l'école	9,9%	9,2%	9,7%	-	6,1%Lu	23,6%Es	11,0%	12,9%
Proportion des 30-34 ans hautement qualifiés	33,1%	43,1%	44,0%	-	22,4%It	52,6%Ie	42,7%	-
TRAVAIL ATYPIQUE (parmi les salariés de 20 à 64 ans)								
Travail temporaire	11,6%	17,4%	15,3%	12,7%	5,5%Uk	22,9%Es	7,7%	5,4%
Temps partiel (en % de l'emploi total)	26,2%	47,0%	18,0%	22,1%	8,2%Gr	47,0%NI	24,1%	13,8%
Population détenant un 2ème emploi	5,0%	8,3%	3,4%	4,0%	1,2%WGr	9,1%Se	4,1%	2,6%
Travail posté	17,1%	10,6%	7,1%	15,8%	5,0%Dk	26,1%Gr	6,9%	15,9%
Travail de nuit (salariés en % de l'emploi total, 20-64)	9,3%	9,2%	3,9%	6,8%	3,0%Pt	9,3%De	3,0%	-
<p>Note 1 : Rupture de série. En 2013, l'ensemble des données portant sur la France et les Pays-Bas souffrent d'une rupture de série en raison d'une modification dans la méthodologie de recueil des données. D'après les responsables de l'EFT, ces modifications n'impactent cependant pas les chiffres ici publiés. Il y a également une rupture dans la série "chômage" en Belgique en 2011. La question "Cherchez-vous un emploi ou une activité rémunérée?" a été remplacée par "Au cours du mois de référence, donc au cours de la semaine de référence et les 3 semaines qui la précèdent, avez-vous cherché un emploi ou une activité rémunérée?". Ce changement a eu pour conséquence de diminuer le nombre de personnes considérées comme chômeuses.</p> <p>Note 2 : la classification utilisée par Eurostat est la classification CITE (Classification Internationale Type de l'Education) 1997, correspondant aux définitions suivantes :</p> <p>Peu qualifiés : niveau 0-2 : diplôme de l'enseignement préprimaire, primaire ou secondaire inférieur (premier cycle de l'enseignement secondaire),</p> <p>Moyennement qualifiés : niveau 3 et 4 : diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (deuxième cycle) ou post-secondaire qui n'est pas de l'enseignement supérieur,</p> <p>Haut qualifiés : niveau 5 et 6 : diplôme de l'enseignement supérieur.</p> <p>Note 3 : données basées sur la nationalité et non le pays de naissance</p>								

Source : Eurostat

4.1 Evolution de l'emploi, en Belgique et dans les trois pays voisins

4.1.1 Depuis 1996

Le contexte démographique et les agrégats du marché du travail

Depuis 1996, les contextes démographiques dans lesquels s'inscrivent les marchés du travail belge, allemand, français et néerlandais sont relativement différents.

En effet, comme l'indique le Tableau 4-1 la population en âge de travailler a fortement cru en France et en Belgique. Aux Pays-Bas, elle a cru sur le début de la période puis s'est stabilisée depuis 2004, ce qui explique la croissance totale relativement modérée. L'Allemagne, par contre, est déjà confrontée à une diminution de sa population en âge de travailler (malgré le léger redressement en fin de période).

Comme on va le constater dans les paragraphes suivants, l'évolution de la population en âge de travailler est intimement liée aux agrégats "phares" du marché du travail, que sont le taux d'emploi et le taux de chômage.

Tableau 4-1 : Evolution des agrégats du marché du travail, 1996-2013

	1996- 2013 - Population 20-64 ans						
	Pop. totale (20-64)	Pop. active	Taux d'activité	Pop. en emploi	Taux d'emploi	Pop. au chômage	Taux de chômage
Allemagne	-1,8%	8,5%	7,7 pp	12,8%	9,9 pp	-35,4%	-3,6 pp
Pays-Bas	4,5%	17,9%	9,3 pp	17,5%	8,5 pp	25,1%	0,4 pp
France	9,3%	12,9%	2,5 pp	16,2%	4,2 pp	-11,3%	-2,6 pp
Belgique	9,1%	17,8%	5,4 pp	19,3%	5,7 pp	3,8%	-1,1 pp

Note 1 : "pp" signifie "point de pourcent"

Note 2 : Les chiffres portant sur le chômage comportent une rupture (à la baisse) en 2011 en Belgique.

Source : [Enquêtes sur les Forces de Travail](#), Eurostat.

En termes d'emploi¹⁵⁹, on remarque d'emblée les chiffres allemands, qui montrent à la fois une importante évolution du taux d'emploi (+9,9 points de pourcent) ainsi qu'un net recul du taux de chômage (-3,6pp). Dans les deux cas, il s'agit des meilleurs résultats parmi les 4 pays considérés. Or, il apparaît aussi que l'emploi y a cru de seulement 12,8%, ce qui est la plus faible croissance au sein des 4 pays considérés. Ces évolutions qui peuvent paraître à priori contradictoires sont dues au fait que la population en âge de travailler se contracte en Allemagne. De ce fait, malgré qu'une proportion toujours plus importante de citoyens en âge de travailler participe au marché du travail (donc que le taux d'activité augmente), la population active (c'est-à-dire en emploi ou en recherche d'emploi) n'augmente que faiblement. L'emploi ne doit dès lors pas croître fortement pour dépasser la croissance de la population active, et entraîner une diminution du taux de chômage. En d'autres termes, il n'est pas nécessaire d'avoir une forte croissance de l'emploi pour à la fois absorber les nouveaux entrants sur le marché du travail et résorber le chômage.

¹⁵⁹ Dans l'ensemble du chapitre, lorsque l'on parle d'emploi, il s'agit du nombre de personnes en emploi, et non pas du nombre de postes de travail. Une personne qui occupe deux mi-temps est donc comptabilisée comme un seul emploi, et non deux postes de travail.

La situation est relativement différente aux Pays-Bas, où la population en âge de travailler croît modérément, mais où de plus en plus de citoyens participent au marché du travail (ce qui signifie que le taux d'activité augmente fortement). Il en résulte que la population qui travaille ou souhaite travailler (la population active) augmente considérablement. Bien que l'emploi ait connu l'une des croissances les plus élevées des 4 pays considérés, elle reste légèrement inférieure à l'augmentation de la population active, ce qui explique que le taux de chômage se soit faiblement redressé. Comme, cependant, la population en âge de travailler n'a cru que modérément, le taux d'emploi a fortement augmenté. Le fait que la population en âge de travailler ne progresse que modérément tandis que la population active augmente fortement explique donc qu'on constate à la fois une forte augmentation du taux d'emploi et une augmentation du taux de chômage.

In fine, l'augmentation du taux d'emploi est relativement proche dans les deux pays (+9,9 points de pourcent en Allemagne et +8,5 aux Pays-Bas). Comme indiqué plus haut, cette augmentation est due, en Allemagne, à une croissance modérée de l'emploi et une diminution de la population en âge de travailler. Aux Pays-Bas, par contre, elle est tirée par une forte augmentation de l'emploi, qui est cependant atténuée par une croissance modérée de la population en âge de travailler. Comme la population active n'augmente que faiblement en Allemagne, la croissance modérée de l'emploi suffit pour résorber fortement le chômage. Aux Pays-Bas, par contre, la population active augmente fortement, ce qui explique que l'importante croissance de l'emploi reste insuffisante pour faire baisser le chômage.

En France et en Belgique, la population en âge de travailler augmente fortement (+9,1% en Belgique et +9,3% en France).

Dans notre pays, cette forte croissance de la population en âge de travailler s'accompagne d'une croissance de 5,4 point de pourcent du taux d'activité (soit nettement plus qu'en France (2,5pp) et nettement moins qu'aux Pays-Bas (+9,3pp)), ce qui résulte en une croissance importante de la population active. Cette forte croissance de la population en âge de travailler et active explique le fait que, malgré que l'on ait connu la croissance la plus importante d'emploi (+19,3%), elle ne se traduise qu'en une augmentation modérée du taux d'emploi (+5,7pp) et un recul modéré du taux de chômage (-1,1pp).

En France, la forte croissance de la population en âge de travailler se combine à une faible augmentation du taux d'activité, ce qui explique que la population active n'augmente que faiblement. Cela permet un recul non négligeable du taux de chômage (-2,6 pp), malgré une évolution plus modeste de l'emploi (16,2%, soit moins qu'en Belgique (19,3%) ou qu'aux Pays-Bas (17,5%)). Le taux d'emploi, par contre, se réfère à la population en âge de travailler, ce qui explique que celui-ci n'augmente que faiblement (+4,2 pp).

Il faut garder à l'esprit que l'ensemble de la période couverte n'est pas un bloc homogène. Si l'on se concentre sur la période plus récente (à partir de 2007, la veille de la crise économique et financière), on remarque que c'est surtout dans notre pays que la population en âge de travailler augmente rapidement (+4,2%, alors qu'elle augmente de respectivement 1,1%, 0,8% et 0,4% en France, en Allemagne et aux Pays-Bas).

Tableau 4-2 : Evolution des agrégats du marché du travail, 2007-2013

	2007- 2013 - Population 20-64 ans						
	Pop. totale (20-64)	Pop. active	Taux d'activité	Pop. en emploi	Taux d'emploi	Pop. au chômage	Taux de chômage
Allemagne	0,8%	2,9%	1,7 pp	6,6%	4,2 pp	-36,4%	-3,3 pp
Pays-Bas	0,4%	2,3%	1,5 pp	-1,3%	-1,3 pp	127,5%	3,4 pp
France	1,1%	2,8%	1,3 pp	0,7%	-0,3 pp	28,5%	1,9 pp
Belgique	4,2%	4,6%	0,3 pp	3,5%	-0,5 pp	19,8%	1,0 pp

Note 1 : "pp" signifie "point de pourcent"

Note 2 : Les chiffres portant sur le chômage comportent une rupture (à la baisse) en 2011 en Belgique.

Source : [Enquêtes sur les Forces de Travail](#), Eurostat.

Il en va de même pour la population active, qui augmente de 4,6% en Belgique, alors qu'elle n'augmente que de 2,3%, 2,8% et 2,9% aux Pays-Bas, en France et en Allemagne. L'Allemagne se caractérise par une forte croissance de son emploi (+6,6%), qui permet à la fois une forte augmentation de son taux d'emploi (+4,2 pp) et un net recul de son taux de chômage (-3,3 pp). En Belgique, nous avons également connu une croissance non-négligeable de l'emploi (+3,5%), mais, combinées aux évolutions précitées, elle se traduit en un recul du taux d'emploi (-0,5 pp) et une augmentation du taux de chômage (+1,0 pp). En France, l'emploi n'évolue que faiblement (+0,7%), mais étant donné que la population en âge de travailler et active augmente moins rapidement, le taux d'emploi ne recule que faiblement (-0,3 pp) et le taux de chômage n'augmente "que" de 1,9 pp. Enfin, les Pays-Bas montrent les résultats les plus faibles, avec un emploi qui se contracte de 1,3%. Leur taux d'emploi recule de 1,3 pp et leur taux de chômage augmente de 3,4pp.

Il est aujourd'hui établi que la Belgique sera elle aussi, dans un avenir très proche, confrontée à une diminution de sa population en âge de travailler¹⁶⁰. Si cette évolution va, mécaniquement, jouer sur les taux d'emploi et de chômage observés, elle pose évidemment d'autres défis en termes de soutenabilité des finances publiques (le coût budgétaire du vieillissement étant, actuellement, évalué à 4,2% du PIB à l'horizon 2060, voir Conseil Supérieur des Finances 2014, p.28). Par ailleurs, ce phénomène entraîne également un grand nombre de questions dans des domaines plus variés, comme celle du remplacement des cohortes sortantes et des adéquations de compétences entre la demande et l'offre de travail (voir à ce sujet le chapitre 3)¹⁶¹.

¹⁶⁰ D'après les perspectives démographiques établies par le BFP (voir BFP 2014b, p52), le solde entre les personnes qui entrent dans la population en âge de travailler et celles qui en sortent (soit, dans ce cas-ci, celles qui atteignent 15 ans moins celles qui atteignent 65 ans) est négatif depuis 2010. Cette contribution négative était cependant, jusqu'à présent, compensée par un solde migratoire plus important, ce qui explique que la population en âge de travailler augmente toujours. Le tournant devrait se faire en 2019, quand le solde migratoire sera inférieur au solde naturel. Il en résulte que la proportion de la population en âge de travailler (ici : 15-64 ans) dans la totalité de la population ne cesse de diminuer, passant de 65,4% en 2013 à 63,6% en 2020, 58,7% en 2040 et 57,9% en 2060. Le nombre d'actif par âgé (donc le rapport entre la population active et celle de 65 ans et plus) passerait de 3,7 en 2013 à 2,2 en 2060 (voir BFP 2014a, p23-24).

¹⁶¹ La question du vieillissement de la population et des problèmes de remplacement qu'il soulève a été posée de manière plus spécifique par certains secteurs au sein du CCE, ce qui a donné lieu à deux demi-journées d'études. Trois articles, publiés au sein de la lettre mensuelle, reprennent les actes de ces journées ainsi qu'une synthèse des politiques mises en place au niveau fédéral (voir les lettres de [septembre 2013](#), [mars 2014](#) et [avril 2014](#)).

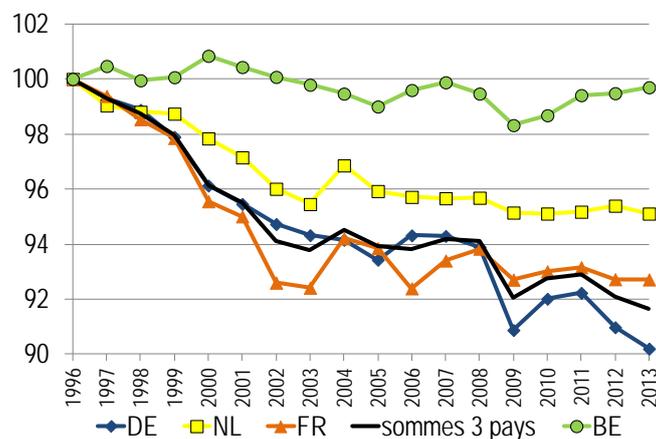
Créations et déplacements de l'emploi

Comme indiqué plus haut, l'emploi a évolué de manière différente dans les 4 pays considérés. Lorsque l'on utilise les données de comptabilité nationale, on constate que l'évolution (en personnes, pour l'ensemble de l'économie) a varié, entre 1996 et 2013, de 11,4% en Allemagne à 17% en Belgique et 17,1% aux Pays-Bas. Lorsque l'on observe le volume de l'emploi, donc le nombre d'heures prestées, la différence est encore plus importante, allant de 0,4% en Allemagne à 16,6% en Belgique. La différence entre ces deux variables (l'emploi en personnes et en heures) est captée par la durée du travail.

Evolution de la durée annuelle moyenne du travail

Le graphique ci-dessous présente l'évolution de la durée moyenne du travail par travailleur (salariés et indépendants) pour l'ensemble de l'économie. La durée annuelle moyenne du travail s'obtient en divisant le volume d'heures totales par le nombre de travailleurs.

Graphique 4-1 : Evolution de la durée annuelle moyenne du travail, ensemble de l'économie, salariés et indépendants



Sources : comptabilités nationales ([DESTATIS](#), [CBS](#), [INSSE](#) et [BNB](#))

Comme le montre le graphique ci-dessus, c'est en Belgique que la durée du travail a été la plus stable sur la période allant de 1996 à 2013. Dans les trois autres pays, la durée du travail a baissé, avec une baisse particulièrement importante en Allemagne et, dans une moindre mesure, en France. Notons que les tendances observées dans l'ensemble de l'économie sont proches de celles observées dans le secteur privé.

Les données de l'enquête sur les forces de travail portant sur les salariés montrent qu'aux Pays-Bas et en Allemagne, la réduction de la durée moyenne du travail par salarié durant la période 1996-2013 résulte d'une forte augmentation du pourcentage des travailleurs à temps partiels (on y perçoit, en Allemagne, le succès des minijobs¹⁶²). En France, c'est principalement la baisse de la durée du travail des travailleurs à temps pleins qui est l'élément déterminant (surtout sur la période 2000-2002, reflétant le passage aux 35h). En Belgique, la proportion des travailleurs à temps partiel augmente de manière notable sur la période considérée mais la durée du travail de ces derniers s'accroît également (succès des « gros » temps partiels à 4/5).

¹⁶² Qui représentent approximativement un tiers de l'augmentation des emplois à temps partiel sur la période 1999 - 2013. Concernant les minijobs, voir l'annexe 6.4.1

Les évolutions au sein de l'économie sont également hétérogènes. L'observation des modifications par branches d'activité est intéressante, car elle renseigne sur les activités où (en chiffres nets, voir ci-dessous la note de bas de page 166) l'emploi se crée ou se détruit, et par là sur les modifications structurelles qui sont à l'œuvre dans l'économie.

Les Tableau 6-23 et Tableau 6-24, à l'annexe 6.4.2 synthétisent, pour chaque pays, les évolutions de l'emploi par groupe d'activité : le secteur primaire (agriculture et industries extractives), l'industrie manufacturière, les services marchands "profit" (branches D à N de la classification NACE, soit la construction, le commerce, l'horéca, les services aux entreprises, les banques, l'immobilier, etc.¹⁶³), les services marchands "non profit" (principalement les soins de santé et l'action sociale) et enfin les services publics (administration publique et enseignement, auxquels on a ajouté les activités des ménages en tant qu'employeurs).

En substance, le Tableau 6-24 nous apprend que, entre 1996 et 2013, c'est en Belgique que l'emploi (en volume) a proportionnellement le plus augmenté (+16,6%). Aux Pays-Bas, la croissance a également été à deux chiffres (11,4%). Elle était nettement moins importante en France (+5,2%) et presque nulle en Allemagne (+0,4%).

Dans l'ensemble des pays, ce sont les "services marchands profits" (hors eau, électricité et construction) qui ont le plus fortement tiré la croissance de l'emploi, mais dans une ampleur très variable : leur contribution oscille entre 12,0 points de pourcent (en Belgique) et 4,5 pp (en Allemagne). Les secteurs "non profit" arrivent en seconde position, avec une contribution à la croissance de l'emploi (toujours positive) allant de 2,8 pp en Allemagne à 6,6 pp aux Pays-Bas. En Belgique, la contribution des branches des services marchands non profit s'est élevée à 5,2 pp

Une tendance commune est également la contraction de l'emploi industriel, allant de -4,4 points de pourcent en France et -4,1pp en Belgique à -2,7pp aux Pays-Bas et -2,1 pp en Allemagne. Le secteur primaire est également en contraction dans les 4 pays. Vu la taille du secteur, la contribution à la croissance de l'emploi est cependant plus faible, avec l'impact le plus important en France (-2,2 pp).

Enfin, les secteurs publics ont une contribution très variable en fonction des pays : le volume d'emploi s'y est contracté en France et en Allemagne (respectivement -0,7 et -1 pp), tandis qu'aux Pays-Bas et en Belgique, il contribuait à la croissance de l'emploi à raison de respectivement 1,2 et 2,6 pp.

Ce tableau confirme donc largement l'image d'une tertiarisation de l'économie. Ce mouvement est particulièrement présent chez nous, puisque c'est en Belgique que l'emploi dans les services marchands "profit" augmente le plus, tout en étant accompagné d'un important recul de l'emploi industriel. L'analyse ici réalisée se contente cependant simplement d'utiliser deux "photos" de l'économie dans le temps, elle ne permet pas de suivre l'emploi de manière dynamique. Cela signifie que l'on ne capte pas, ici, les emplois qui auraient notamment été outsourcés de l'industrie vers les services marchands. La même précision vaut pour le terme "contribution à la croissance de l'emploi" qui est ici utilisé pour visualiser la modifications dans la structure de l'emploi, mais qui ne tient pas compte des effets de substitutions ou de déplacement qui pourraient avoir lieu.

Concernant les services marchands "profit", il faut également rappeler que la branche N "activités de services administratifs et de soutien", reprise dans cette catégorie, comprend en Belgique la toute grande majorité des emplois "titres-services", soit des emplois très largement subsidiés. En 2013, le nombre d'emplois titres-services enregistrés au sein de cette branche peut être estimé à 85.000, soit

¹⁶³ En Belgique, ce groupe de branches comprend également la majorité des titres-services. Voir plus loin.

un peu plus de 90 millions d'heures¹⁶⁴. Cela représente, sur l'ensemble de la période, 32% de la croissance de cette branche (en volume), ou 14% de la croissance de l'emploi des services marchands profit (hors électricité, eau et construction). En d'autres termes, comme l'indique le Tableau 4-3, lorsque l'on isole l'impact de la mesure titres-services dans une branche propre, les services marchands "profit" (hors électricité, eau et construction) ont une contribution qui s'élève à 10,6 pp (alors qu'elle s'élevait à 12,0 pp lorsque l'on prenait en considération les titres-services inscrits dans la branche). L'ensemble des emplois titres-services représentent 2,0 pp de la croissance de l'emploi total, soit 10% des heures créées sur la période. Si l'on regarde l'impact de la mesure depuis sa mise en place (en 2004), on observe qu'elle représente 1,9 pp de croissance depuis 2003, soit 16% des heures créées.

Tableau 4-3 : Evolution de l'emploi (millions d'heures) en Belgique, 1996-2013, par secteur d'activité

		2013	1996-2013		
Ensemble de l'économie		7.159			
Evolution totale :			1.022	16,6%	
		Part emploi	Var.	Contrib.	Part de la var.
Dont : Secteurs en contraction			-281	-4,6 pp	100%
Secteur primaire	A-B	2%	-27	-0,4 pp	10%
Industrie manufacturière	C	11%	-254	-4,1 pp	90%
Secteurs en augmentation			1.303	21,2 pp	100%
Services marchands "profit" (hors titres-services)	D-N (hors T-S)	54%	730	11,9 pp	56%
Dont : Elec, eau	DE	1%	13	0,2 pp	1%
Construction	F	6%	69	1,1 pp	5%
Services marchands profit (hors titres-service: G-N (hors T-S)		47%	648	10,6 pp	50%
Services marchands "non-profit" (hors titres-services Q-S (hors T-S)		14%	287	4,7 pp	22%
Titres-services		2%	126	2,0 pp	10%
Services publics + ménages	O-P-T	17%	160	2,6 pp	12%
Total des branches "profit"	A-N, hors ts	68%	449	7,3 pp	
Titres-services	ts	2%	126	2,0 pp	
Total des branches "non-profit"	O-T + ts	31%	447	7,3 pp	

Note 1 : Emploi total = salariés + indépendants. Colonne 2 = variation en millions d'heures, colonne 3 = contribution en points de pourcent. Pour la lecture de la quatrième colonne, voir explication à l'annexe 6.3.2.

Note 2 : Concernant la comptabilisation des titres-services, voir l'annexe 6.4.3. Etant donné leur statut particulier de financement (approximativement : 1/3 par l'utilisateur, 2/3 par les pouvoirs publics), ils sont comptabilisés dans une ligne propre.

Source : ICN, titres-services : ONSS (données non-publiées).

Cette précision concernant les emplois titres-services rappelle que, si les catégories "profit" "non profit" ou "public" paraissent claires, une certaine porosité existe en réalité entre elles. En effet, comme l'indique le GECE¹⁶⁵, une composante "publique" ou "non-profit" peut se retrouver dans les services marchands "profit". C'est en particulier le cas des branches E : "Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et pollutions", H : "Transport et entreposage", JA : "Edition, audiovisuel et diffusion" et MB : "Recherche et développement scientifique". Par ailleurs, l'organisation de certains services étant différente entre les pays, il est possible qu'une même activité soit considérée, dans un pays comme "publique" et dans un autre comme "marchande non-profit".

¹⁶⁴ Pour la méthodologie utilisée pour estimer les emplois titres-services, voir l'annexe 6.4.3.

¹⁶⁵ voir Groupe d'Experts Compétitivité et Emploi, 2013, p 3

A l'annexe 6.4.3, le lecteur intéressé trouvera également le Tableau 6-25, qui indique les évolutions en personnes (et non plus en heures de travail) pour la Belgique. Le Tableau 6-23, à l'annexe 6.4.2 donne les informations en comparaison internationale. Les tendances au sein des branches décrites ci-dessus sont identiques mais les résultats ont une amplitude beaucoup moins grande, la durée du travail ayant baissé beaucoup plus dans les pays où le volume de l'emploi a faiblement augmenté (comme l'Allemagne et la France).

Une évolution en faveur des hauts qualifiés

Ce glissement dans la structure s'accompagne d'une modification de la qualification des travailleurs. En effet, en 1999 (première année de données disponibles), l'ensemble des emplois se répartissait entre 34% de personnes ayant au maximum le diplôme de secondaire inférieur (ci-après appelés "faiblement qualifiés"), la moitié (53%) ayant un diplôme du secondaire supérieur (ou tout autre diplôme de post-secondaire qui n'est pas considéré comme de l'enseignement supérieur, ci-après appelés "moyennement qualifiés") et 12% ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, de type long ou court ("hautement qualifiés"). En 2012, ces proportions étaient respectivement de 24% (faiblement qualifiés), 59% (moyennement qualifiés) et 18%.

Comme l'indiquent les Tableau 6-26 et Tableau 6-27 repris à l'annexe 6.4.4, les travailleurs faiblement qualifiés se trouvent proportionnellement plus dans l'industrie, la construction et les titres-services, tandis que les travailleurs hautement qualifiés sont plus concentrés dans les services marchands non-profit et le secteur public.

Lorsque l'on regarde l'évolution de l'emploi par niveau de qualification, un élément saute aux yeux : en termes nets¹⁶⁶, l'ensemble des emplois qui ont été détruits sont des emplois faiblement qualifiés, tandis que les emplois moyennement et hautement qualifiés ont augmenté¹⁶⁷. L'emploi faiblement qualifié se contracte dans toutes les branches, à l'exception des titres-services. C'est dans les branches industrielles et dans les services marchands "profit" que les pertes sont les plus lourdes, s'élevant respectivement à près de 132 000 emplois (soit près de la moitié de l'emploi faiblement qualifié du secteur) et 128 000 emplois.

¹⁶⁶ La réflexion "en termes nets" signifie que l'on ne prend pas en compte les flux (voir ci-dessus également). Un chiffre négatif veut dès lors dire que le nombre d'emplois détruits a été supérieur au nombre d'emplois créés, et vice-versa. Il ne signifie pas qu'aucun emploi faiblement qualifiés, par exemple, n'a été créé.

¹⁶⁷ Les données EU-Klems ne sont pas disponibles pour l'année 2013. Les données de l'EFT indiquent, pour cette dernière année, une tendance identique avec une croissance de 0,2% de l'emploi hautement qualifié, 2,3% de l'emploi moyennement qualifié et un recul de 4,5% de l'emploi faiblement qualifié.

Tableau 4-4 : Evolution de l'emploi par niveau de qualification, 1999-2012

		Faiblement qualifiés			Moyennement qualifiés			Hautement qualifiés		
		1999	2012	var 99-12	1999	2012	var 99-12	1999	2012	var 99-12
Secleur primaire	AB	54.837	28.592	-26.245	30.417	31.177	760	1.556	2.757	1.201
Industrie manufacturière	C	285.202	153.593	-131.609	306.843	315.351	8.508	54.822	64.862	10.040
Services marchands "profit" (hors Titres-Services)	D-N (hors T-S)	728.160	573.020	-155.139	1.051.527	1.319.043	267.516	236.550	423.046	186.496
Dont : Elec, eau	DE	13.470	11.436	-2.034	21.638	26.174	4.536	4.341	8.623	4.282
Construction	F	135.528	110.479	-25.049	98.361	154.510	56.148	7.801	16.061	8.260
Services marchands profit (hors D-E-F et T-S)	G-N (hors T-S)	579.162	451.105	-128.057	931.528	1.138.360	206.832	224.408	398.363	173.955
Services publics + ménages	OPT	202.693	143.324	-59.369	445.048	523.381	78.333	113.539	181.261	67.722
Services marchands "non-profit"	Q-S (hors T-S)	118.383	110.552	-7.831	313.641	448.917	135.276	89.601	125.899	36.298
Titres services		0	62.043	62.043	0	43.353	43.353	0	5.198	5.198
Total de l'économie		1.389.274	1.071.124	-318.151	2.147.476	2.681.222	533.746	496.068	803.022	306.955

Note : Emploi en personnes, salariés + indépendants.

Source : BFP - [Base de données EU-Klems](#) (utilisation de l'information EFT pour le niveau de qualification et ICN pour l'emploi), données titres-services : extraction ONSS pour la BNB (données non publiées). Pour la méthodologie et la répartition par branches et par qualification, voir l'annexe 6.4.3.

C'est l'emploi moyennement qualifié qui s'est le plus développé sur la période considérée, avec plus de 530.000 nouveaux emplois. Plus de la moitié de ces derniers se trouvent dans les services marchands "profit" (hors titres-services). Enfin, l'emploi hautement qualifié s'est également fortement développé, avec plus de 300.000 nouveaux emplois. A nouveau, c'est dans les branches des services marchands "profit" que la croissance a été la plus forte.

Il faut bien sûr interpréter ces éléments avec prudence et en tenant compte, notamment, du sens du terme "qualification". Les données utilisées de l'enquête force de travail nous renseignent sur le plus haut diplôme obtenu par les travailleurs. L'idée de "qualification" est donc ici limitée au concept de "diplôme". Le lien peut, dans certain cas, être très direct avec le niveau de compétence du travailleur, mais peut aussi être faible. En particulier, on observe que les cohortes entrantes sur le marché du travail ont en moyenne un niveau de diplôme nettement plus élevé que les cohortes plus âgées¹⁶⁸. Il est cependant probable que, parmi les personnes plus âgées, un plus grand nombre aient acquis des compétences sur leur lieu de travail mais que ces compétences ne soient pas validées par un diplôme. La différence effective en termes de compétence est donc difficile à estimer.

Ce constat va de pair avec une tendance à une importance croissante du diplôme : de plus en plus de jeunes acquièrent un diplôme d'études supérieures¹⁶⁹, et il semble que ce "signal" soit de plus en plus devenu incontournable. Il se peut que cette "massification" des diplômes ait de pair avec une modification de la "valeur" même de celui-ci, en raison par exemple d'un accroissement des niveaux de diplômes exigés, ou d'un mécanisme de déqualification en cascade¹⁷⁰. Ces différents éléments rendent dès lors la comparaison dans le temps plus complexe.

¹⁶⁸ En 2013, selon les données EFT, 19% des personnes entre 25 et 39 ans (qu'elles soient en emploi, au chômage ou inactives) étaient bas qualifiés. Parmi les 50-64 ans, ils étaient 38%. De même, 43% des 25-39 ans ont un diplôme d'étude supérieure, tandis qu'ils ne sont que 28% parmi les 50-64 ans.

¹⁶⁹ Entre 1992 et 2013, cette proportion parmi les 25-39 ans, est passée de 27% à 43%.

¹⁷⁰ La déqualification en cascade renvoie à une situation où, lorsque la demande de travail est inférieure à l'offre, des personnes hautement qualifiées acceptent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Les emplois demandant une qualification moyennement risquent dès lors d'être occupés par des travailleurs hautement qualifiés, les travailleurs moyennement qualifiés devant alors se tourner vers des emplois exigeant des qualifications moindres. Ce mécanisme est évidemment dommageable pour les personnes les moins qualifiées, qui risquent de ne plus avoir accès à l'emploi. Voir par exemple Dejemeppe, Cockx et Van der Linden, 2002.

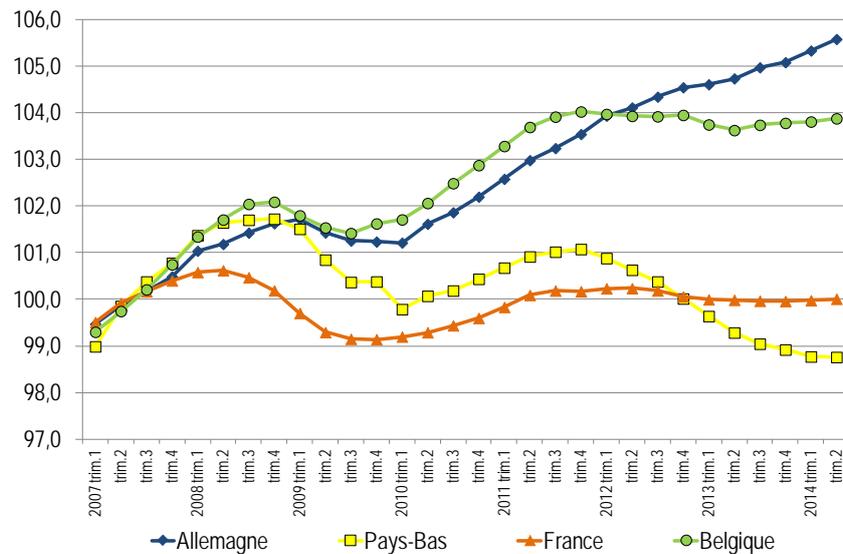
4.1.2 Depuis 2007

Lorsque l'on se concentre sur la période plus récente, soit à partir de 2007, on observe que l'emploi belge a relativement bien résisté à la crise économique et financière, et s'est relativement vite redressé en 2010 et 2011. Cette embellie a cependant été de courte durée, puisque, depuis le troisième trimestre de 2011, l'emploi a stagné, voir s'est légèrement détérioré. Selon les comptes nationaux annuels, l'emploi a augmenté de 0,2% (soit 9400 personnes) en 2012 et s'est contracté de -0,3% (12 500 personnes) en 2013. Selon la Banque nationale (voir BNB 2014, p88) : " Les destructions nettes d'emplois ont même été plus nombreuses [en 2013] que pendant la grande récession, nonobstant une contraction beaucoup moins vive de l'activité. Les mécanismes de rétention de main-d'œuvre n'ont en effet plus joué leur rôle d'amortisseur dans la même mesure qu'en 2008 et en 2009". Pour expliquer ce phénomène, ils évoquent la longueur de la crise et la faiblesse de la reprise qui l'a suivie, "écorçant la capacité de résistance des entreprises et rendant inéluctable l'adaptation des effectifs". Le durcissement du recours au chômage temporaire (pour raison économique) aurait également eu un impact¹⁷¹. La banque rappelle également que plusieurs programmes de restructuration, qui avaient préalablement été mis en œuvre, ne montrent leur effets qu'en 2013. Enfin, ils évoquent le fait que plusieurs mesures d'emploi prises pendant la crise arrivent à échéance (comme le plan Win-Win).

Selon les perspectives du Bureau fédéral du Plan (voir BfP, p.69), l'emploi devrait à nouveau avoir légèrement augmenté en 2014 (+0,3%). L'emploi devrait cette année continuer à se rétracter dans les branches secondaire (industrie) et certaines branches tertiaires (construction, transport et communication, commerce et horeca, crédits et assurance). Le BfP table cependant sur une croissance de l'emploi dans les "autres services marchands" (activités scientifiques et techniques, activités administratives et de soutien aux entreprises). Pour ce qui concerne les branches quaternaires, le BfP indique une croissance de l'emploi dans les branches des soins de santé et action sociale et dans l'enseignement, mais une baisse de l'emploi dans l'administration publique.

¹⁷¹ Depuis le 01 août 2013, une cotisation de responsabilisation est prévue lorsque le recours au chômage temporaire pour raison économique dépasse 110 jours par travailleur sur la période de référence (un an). La cotisation est calculée de telle manière à augmenter avec le nombre de jour(s) de dépassement observé(s). Dans les données de l'ONEM, on observe effectivement que le nombre de journées de chômage temporaire est chaque mois, à partir d'août 2013, plus faible que ce qui était constaté le même mois une année auparavant.

Graphique 4-2 : Evolution de l'emploi, personnes, 2007 = 100



Note : Méthodologie SEC2010 pour l'ensemble des pays, à l'exception de la Belgique.
 Source : comptabilités nationales trimestrielles, septembre 2014 ([DESTATIS](#), [CBS](#), [INSEE](#) et [BNB](#))

Lorsque l'on s'intéresse aux évolutions dans les pays voisins, on constate que c'est en Allemagne que l'emploi a cru, sur l'ensemble de la période, le plus fortement. L'emploi ne s'y est, tout d'abord, que faiblement contracté durant la crise, mais il n'a également pas cessé de croître depuis.

En France, l'emploi est, comme en Belgique, pratiquement stagnant depuis la sortie de la crise (début 2011), mais le niveau d'emploi n'atteint que celui observé en 2007. Enfin, la situation semble particulièrement critique aux Pays-Bas, où l'on a observé sur la dernière période (9 derniers trimestres) une nette détérioration de l'emploi. Le taux de chômage y a d'ailleurs fortement augmenté, passant de 4,7% en 2012 à 6,2% en 2013 (voir tableau de bord).

Les données en volume (voir annexe 6.4.5) indiquent un trend semblable, avec cependant deux éléments qui peuvent être épinglés :

Le premier est l'important effet de "tampon" joué par la durée du travail pendant la crise en Allemagne (et, dans une moindre mesure, en Belgique).

Le deuxième est la tendance qui paraît plus structurelle à une baisse de la durée du travail dans l'ensemble des pays. Etant donné cependant que l'emploi (en personnes) se maintenait à peine en France et aux Pays-Bas, on constate, dans ces deux pays, un niveau d'heures prestées début 2014 inférieur à la moyenne de 2007.

Sur cette période, les données par branche d'activité confirment la tendance structurelle exposée ci-dessus, à savoir un renforcement de la tertiarisation de l'économie ainsi qu'un poids important des branches "non profit" dans la création d'emploi. En comparaison internationale, la Belgique est cependant le seul pays dans lequel, sur cette période de crise, le volume de l'emploi "profit" s'est

maintenu (+0,4%), les trois autres pays voisins connaissant un recul de ce dernier (-0,1% en Allemagne, -1,5% en France et -3,2% aux Pays-Bas)¹⁷².

Tableau 4-5 : Evolution de l'emploi en Belgique, volume de travail, 2007-2013, par secteurs d'activité

		2007	2007-2013		
Ensemble de l'économie		6.914			
Evolution totale :			245,5	3,6%	
			Part emploi	Var.	Contrib.
Dont : Secteurs en contraction				-167	-2,4 pp
					100%
Secteur primaire	A-B	3%	-39	-0,6 pp	24%
Industrie manufacturière	C	14%	-127	-1,8 pp	76%
Secteurs en augmentation			412	6,0 pp	100%
Services marchands "profit" (hors titres-services)	D-N (hors T-S)	53%	195	2,8 pp	47%
Dont : Elec, eau	DE	1%	6	0,1 pp	1%
Construction	F	6%	25	0,4 pp	6%
Services marchands profit (hors titres-services)	G-N (hors T-S)	46%	164	2,4 pp	40%
Services marchands "non-profit" (hors titres-services)	Q-S (hors T-S)	13%	107	1,5 pp	26%
Titres-services		1%	82	1,2 pp	20%
Services publics + ménages	O-P-T	17%	29	0,4 pp	7%
Total des branches "profit"	A-N, hors ts	70%	28	0,4 pp	
Titres-services	ts	1%	82	1,2 pp	
Total des branches "non-profit"	O-T, hors ts	30%	136	2,0 pp	

Note 1 : Emploi total = salariés + indépendants. Colonne 2 = variation en millions d'heures, colonne 3 = contribution en points de pourcent. Pour la lecture de la quatrième colonne, voir explication à l'annexe 6.3.2

Note 2 : Concernant la comptabilisation des titres-services, voir l'annexe 6.4.3. Etant donné leur statut particulier de financement (approximativement : 1/3 par l'utilisateur, 2/3 par les pouvoirs publics), ils sont comptabilisés dans une ligne propre.

Source : [ICN](#), titres-services : ONSS (données non-publiées).

4.2 Chômage et groupes à risque

Que l'on considère les données administratives ou d'enquête, les évolutions précitées de l'emploi (et des autres agrégats sur le marché du travail) ont résulté, en Belgique en 2013, en une augmentation du nombre de chômeurs comme du taux de chômage. D'après l'Enquête Force de Travail, le taux de chômage parmi la population active de 20-64 ans est passé de 7,4% en 2012 à 8,3% en 2013. Il était donc, en 2013, largement au-dessus du niveau constaté avant la crise, soit 7,2% en 2007 et 6,8% en 2008¹⁷³. D'après les données de l'ONEM, le nombre de chômeurs complets indemnisés (avec ou sans complément d'entreprise, demandeurs ou non d'emploi) a augmenté d'un peu plus de 5000 unités, en moyenne, en 2013, atteignant un peu plus de 650.000 personnes en base annuelle¹⁷⁴.

¹⁷² La durée du travail dans les services marchands ayant cependant fortement chuté en Allemagne et, au contraire, augmenté en Belgique, le constat est un peu différent si on regarde le nombre de personnes en emploi (dans les branches "profit" toujours) : dans ce cas, sur la période 2007-2013, il a augmenté en Allemagne (+3,2%) et baissé dans les trois autres pays (-0,3% en Belgique, -0,8% en France et -3% aux Pays-Bas).

¹⁷³ La rupture de série qui a eu lieu en 2011 a eu tendance à diminuer le nombre de personnes considérées comme chômeuse. L'affirmation ici posée reste donc vraie, même en prenant compte de la rupture de série.

¹⁷⁴ Le nombre de personnes comptabilisées au sein de l'ONEM comme chômeur complet indemnisé est, contrairement aux données de l'EFT, dépendant des règles définies pour percevoir une allocation de chômage. Ce chiffre est donc influencé par l'ensemble des réformes mises en place à partir de 2012. C'est notamment pour éviter le glissement non-demandeur d'emploi-demandeur d'emploi des chômeurs âgés que le total a ici été considéré. Le rapport de l'ONEM (p175) décrit en détail les effets, mais il semble que, pour ce qui concerne le nombre de personnes inscrites dans l'ensemble des catégories, l'impact soit faible (on identifie un très léger impact de la réforme du stage d'insertion).

Dans les pays voisins, c'est aux Pays-Bas que la situation s'est le plus détériorée, avec un taux de chômage (EFT, 20-64 ans) qui passe de 4,7% en 2012 à 6,2% en 2013¹⁷⁵. En comparaison internationale, ce taux reste cependant relativement bas, le taux de chômage de l'EU-15 s'établissant à 10,7%. En France, il reste stable à 9,9% et diminue en Allemagne de 5,5% à 5,3%.

En Belgique, les données attirent l'attention sur les jeunes, qui ont vu leur taux de chômage augmenter le plus fortement : parmi les jeunes de 20 à 24 ans, il est passé de 18,4% en 2012 à 22,4% en 2013¹⁷⁶. Il s'agit du taux le plus élevé depuis 1996 et représente, en 2013, 3,2 fois le taux de chômage des 25-64 ans. Comme l'indique le Tableau 4-6, le taux de chômage des jeunes faiblement qualifiés est particulièrement élevé dans notre pays et représente plus de deux fois le taux de chômage des jeunes moyennement qualifiés. Dans l'union des 28, cette proportion s'élève à 1,75 fois.

En tant que nouveaux entrants sur le marché du travail, les jeunes sont plus sensibles à la conjoncture : ils sont les premiers à faire face au recul des engagements, travaillent plus souvent dans des emplois temporaires (voir ci-dessous) et ne peuvent recourir à un solide capital humain (acquis au travers d'expériences de travail conséquentes) pour sécuriser leur trajectoire professionnelle.

Outre les difficultés présentes qu'engendre cette montée du chômage, elle conduit à s'interroger sur de futures difficultés. En effet, la littérature tend à montrer que les conséquences d'une période de chômage (à savoir un risque accru de connaître, par la suite, d'autres épisodes de chômage ainsi qu'une perte de salaire) sont d'autant plus importantes que le public est jeune. Ces effets sont liés à la perte de capital humain, à l'impossibilité de se former sur le lieu du travail ou encore à l'effet négatif de signalement donné.

¹⁷⁵ Pour rappel, l'ensemble des données EFT comportent une rupture de série en 2013 pour la France et les Pays-Bas en raison d'une modification dans la méthodologie de recueil des données (voir tableau de bord). Les différents indicateurs disponibles confirment cependant une importante hausse du chômage aux Pays-Bas.

¹⁷⁶ Dans les autres pays, le taux de chômage des 20-24 ans a également fortement augmenté aux Pays-Bas, passant de 7,1% à 8,8%. En France et en Allemagne, par contre, il était pratiquement stable (+0,2pp en France, -0,1 en Allemagne).

Tableau 4-6 : Jeunes, marché du travail et insertion : différents indicateurs

	âge	année	DE	NL	FR	EU-28	BE
Taux de chômage	20-24 ans	2007	11,4%	3,8%	17,2%	13,9%	17,1%
		2013	7,7%	8,8% ¹	22,0% ¹	22,0%	22,4%
Dont : faiblement qualifiés			14,8%	13,5% ¹	38,6% ¹	33,7%	41,2%
moyennement qualifiés			5,7%	8% ¹	20,7% ¹	19,2%	18,4%
hautement qualifiés			3,7%	6,3% ¹	15,3% ¹	18,8%	18,1%
En proportion des 25-64 ans	20-24 ans	2007	1,4	1,4	2,6	2,2	2,7
		2013	1,5	1,5 ¹	2,6 ¹	2,3	3,2
Jeunes chômeurs, en proportion des jeunes	20-24 ans	2007	8,1%	3,16%	10,5%	8,8%	10,0%
		2013	5,4%	6,9% ¹	13,2% ¹	13,5%	11,7%
Taux NEET ²	18-24 ans	2007	12,6%	4,70%	13,7%	14,1%	14,4%
		2013	8,8%	6,7%	14,6% ¹	17,0%	16,0%
Dont : faiblement qualifiés		2013	5,2%	3,3%	5,9% ¹	7,0%	6,9%
Moyennement et hautement qualifiés		2013	3,6%	2,9%	8,7% ¹	9,9%	9,1%
Jeunes ayant quitté l'école ³	18-24 ans	2012	9,9%	9,20%	9,7% ¹	12,0%	11,0%
Proportion des salariés en contrat temporaire	15-24 ans	2013	52,8%	53,1% ¹	58,6% ¹	42,7%	32,8%
	25-64 ans	2013	8,4%	13,6% ¹	12,3% ¹	10,7%	6,1%

¹ : données provisoires

² : NEET signifie Not in Education, Employment or Training

³ : Jeunes n'ayant pas leur diplôme de secondaire supérieur et n'étant ni à l'école, ni en formation

Source : Eurostat ([EFT](#) et [indicateurs structurels](#)).

Le Tableau 4-6 regroupe quelques indicateurs clés concernant le marché du travail et l'insertion des jeunes. Outre les taux de chômage repris plus haut, on peut y lire qu'il y a encore, en 2013, une proportion non-négligeable de jeunes (appelés dans le tableau "jeune ayant quitté l'école") qui s'expose à une insertion difficile dans l'emploi en raison de leur qualification : 11% des jeunes entre 18 et 24 ans n'ont pas le diplôme de secondaire supérieur et ne sont plus dans le circuit éducatif (qu'il s'agisse de l'enseignement initial ou d'une formation). Ces 11% de jeunes présentent donc un important risque de rencontrer de grandes difficultés pour s'insérer durablement dans l'emploi. On constate également que 16% des 18-24 ans ont, en quelque sorte, "décroché" du marché du travail : ils ne sont ni à l'école, ni en formation, ni en emploi (NEET).

Ces deux derniers indicateurs ont été identifiés comme prioritaires dans la stratégie EU 2020, qui a déterminé un objectif de 10% de jeunes quittant prématurément l'école. En Belgique, on a ajouté un objectif national de 8,2% de taux NEET pour les 15-24 ans (voir ci-dessous).

Afin de soutenir l'insertion dans l'emploi des jeunes, plusieurs mesures ont été récemment prises. La plus visible est la mise en place du principe européen de "garantie pour les jeunes". Cette garantie porte sur le fait de se voir proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel. Etant donné la régionalisation des politiques portant sur des groupes-cibles, cette garantie est mise en place au niveau des régions. Si chacune a déterminé ses critères et son fonctionnement propre, on retrouve un tronc commun qui est l'engagement à un accompagnement dans la recherche d'emploi, la mise en place de stages de transition et l'ouverture de contrats spécifiques (pour le détail de ces mesures, voir le chapitre 2). Le plan ACTIVA a également été élargi (tant dans sa partie activation des allocations que réduction des cotisations sociales patronales) et est accessible depuis le premier janvier 2014 aux jeunes jusque 30 ans et demandeurs d'emploi (percevant une allocation pour la partie activation des allocations) depuis minimum 6 mois (à la place de 12, voir également le chapitre 2). Tout comme la garantie jeune, cette compétence a été transférée depuis le 1er juillet 2014 aux régions, il est donc possible que les modalités soient dans un futur proche revues par chacune de celles-ci.

Enfin, ce focus sur l'insertion des jeunes ne doit pas laisser oublier que d'autres groupes de citoyens s'insèrent également plus difficilement dans l'emploi. Comme l'indique le tableau de bord, il s'agit notamment des citoyens non-européens, qui présentent un taux de chômage plus de quatre fois supérieur aux citoyens belges¹⁷⁷. Ce rapport est un des pires constaté au niveau européen. Comme déjà abordé plus haut, le niveau de qualification joue également un rôle non-négligeable, le taux de chômage des personnes faiblement qualifiées atteignant presque deux fois celui de l'ensemble de la population.

4.3 Un taux d'emploi encore loin de l'objectif EU 2020

Pour terminer ce chapitre, rappelons que l'Europe s'est dotée, en 2010, de la stratégie EU 2020, visant à développer une économie "intelligente, durable et inclusive". Trois des objectifs déterminés portent sur le marché du travail et visent à augmenter l'insertion dans l'emploi et la qualification (en particulier des jeunes)¹⁷⁸.

Avec un taux d'emploi de 67,2% en 2013, la Belgique est encore largement en dessous de l'objectif de 73,2% qu'elle s'est fixé pour 2020. D'après le Conseil Supérieur de l'Emploi (voir Rapport 2014, p.34) cet objectif ne pourra être atteint : " On peut calculer le nombre d'emplois auquel l'objectif national correspond en l'appliquant à la prévision de la population en Belgique en 2020 - telle qu'elle est établie par le Bureau fédéral du plan. Rapportée à l'emploi correspondant au taux actuel de 67,2 %, cette estimation donne le nombre d'emplois à créer pour atteindre l'objectif, soit quelque 420.000 d'ici 2020. Cela impliquerait donc une création annuelle moyenne de 60.000 emplois environ à partir de 2014. Il s'agit là d'un objectif extrêmement ambitieux, puisque si l'on s'en réfère aux comptes nationaux, la création annuelle moyenne d'emplois s'est élevée à 37.000 entre 1995 et 2013 (45 000 entre 1995 et 2008) - soit nettement moins que la création d'emplois nécessaire pour atteindre l'objectif 2020. De même, selon les perspectives publiées par le Bureau fédéral du plan en avril dernier, on ne peut s'attendre (à politique inchangée) qu'à une progression de 175 000 emplois entre 2014 et 2019".

¹⁷⁷ Il faut noter que ce groupe de citoyens est également, en moyenne, nettement moins qualifié. Comme l'indique le Conseil Supérieur de l'Emploi dans son rapport de 2007 (voir CSE 2007, p191), près d'un ressortissant d'un pays non-européen sur deux était, en 2005, faiblement qualifié. Parmi les belges, cette proportion était d'un peu plus d'un tiers. Il apparaît cependant que les ressortissants non-européens se heurtent à une difficulté propre, leur taux de chômage étant, à niveau de qualification égal, toujours plus élevé (voir par exemple CSE 2013 p. 122 ou Rapport Technique du CCE 2008 p68).

¹⁷⁸ Le lecteur intéressé retrouvera, à l'annexe6.4.6, l'ensemble des objectifs fixés ainsi que les réalisations observées en 2013, pour la Belgique et les trois pays voisins.

Bibliographie

BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN (2014a), *Perspectives démographiques 2013-2060*, Avril 2014, 59p.

BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN (2014b), *Perspectives économiques 2014-2019*, Mai 2014, 172p.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2008) : *Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial*, novembre 2008, 207p.

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2007) : *Rapport 2007*, SPF ETCS, 233p.

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2014) : *Rapport 2014*, SPF ETCS, juin 2014, 150p.

CONSEIL SUPERIEUR DES FINANCES, COMITE D'ETUDE SUR LE VIEILLISSEMENT (2014), *Rapport annuel*, juillet 2014, 75p.

DEJEMEPPE M., B. COCKX, B. VAN DER LINDEN, Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique (chapitre 11) in *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, pp 219-238.

GROUPE D'EXPERTS "COMPÉTITIVITÉ ET EMPLOI" -GECE (2013), *Coût salarial, subventions salariales, productivité du travail et effort de formation des entreprises*, Rapport au Gouvernement, juillet 2013.

IDEA CONSULT (2012), *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2011*, rapport final, Bruxelles, juillet 2012, 194pp

KORNER T. and K. PUCH (2012), "Measuring marginal employment in surveys and registers", *DESTATIS, Statistics and sciences*, jg. 20, 144pp

ONEM, 2014, *Rapport annuel : l'ONEM en 2013, volume 2 : indicateurs du marché du travail et évolution des allocations*, 250 pages.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes

Contexte

La question de la différence des salaires entre les femmes et les hommes est une question qui préoccupe de longue date les interlocuteurs sociaux en Belgique.

La sphère politique se montre, elle aussi, concernée par cette problématique. En 2002, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (ci-après dénommé IEFH) a été créé. Ce dernier publie, chaque année, un rapport concernant l'écart salarial.

Une nouvelle loi a également récemment été adoptée (loi du 22 avril 2012), mettant en place une série d'actions à mener dans le cadre de la concertation sociale. En effet, l'objectif de cette loi est de faire en sorte « que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes (...) deviennent un thème permanent de la concertation sociale » (voir exposé des motifs). Elle établit dès lors diverses mesures à prendre, tant au niveau des entreprises, que des secteurs et de la négociation interprofessionnelle.

Le présent chapitre est le fruit de cette loi, l'autre élément visant le niveau interprofessionnel étant que l'accord interprofessionnel "fixe également des mesures dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre" (art 3). Le présent chapitre sera donc actualisé tous les deux ans (voir loi du 12 juillet 2013¹⁷⁹).

Au niveau sectoriel, la loi de 2012 prévoit un travail approfondi d'analyse de la neutralité sur le plan du genre des classifications de fonctions. Ce travail est en cours au sein du SPF Emploi, en collaboration avec les experts de la Hoger Universiteit Brussel. Une fois l'ensemble des commissions paritaires analysées, un retour personnalisé sera fait à chaque commission paritaire. Une procédure sera ensuite mise en place pour les commissions paritaires pour lesquelles un avis négatif a été remis, avec in fine un risque de sanction au travers de la publication d'une "liste rouge" si les modifications nécessaires ne sont pas introduites dans les délais prévus (2 ans + 3 mois pour une justification).

Au niveau des entreprises, la loi du 22 avril 2012 impose - au sein des entreprises de plus de 50 personnes - une analyse et une concertation sur ce thème et crée une fonction (non obligatoire) de médiateur spécifique.

Comprendre le phénomène : des chiffres

Lorsque l'on se penche sur la différence de salaire entre les femmes et les hommes, un grand nombre de chiffres et différentes méthodes de calcul existent et il n'est pas toujours aisé de les interpréter, ni de comprendre les mécanismes à l'œuvre.

Précisons tout d'abord que, dans le présent texte, on se concentre sur la question de l'écart salarial, et non l'écart de revenu. On ne tient donc pas compte des différences présentes pour d'autres formes de revenus (comme les revenus des allocataires sociaux, les revenus du capital ou encore des indépendants¹⁸⁰).

¹⁷⁹ Loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

¹⁸⁰ Pour les questions d'inégalités de revenus, voir par exemple l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, 2011

Un premier chiffre disponible est l'écart salarial non corrigé, c'est-à-dire la différence entre le salaire annuel moyen des hommes et celui des femmes, rapporté au salaire annuel moyen des hommes.

Ce chiffre est, en quelque sorte, le plus large que l'on puisse trouver, car :

- Il porte sur l'ensemble de l'économie ainsi que l'ensemble des salariés.
- Le concept de salaire ne s'arrête pas au salaire mensuel, il comprend également l'ensemble des primes annuelles (comme le 13ème mois, le double pécule de vacances, etc., voir les définitions reprises au Tableau 6-30 en annexe 6.4).
- Il considère le salaire moyen des femmes et des hommes, quel que soit leur temps de travail, leur secteur d'activité, leur fonction, etc.

Ce premier chiffre donne donc une image de la différence entre ce que gagne, en moyenne, sur une année, un homme et une femme.

Mais, on le sait, il existe un grand nombre de différences entre le travail "moyen" des femmes et celui des hommes. En particulier, les femmes travaillent nettement plus souvent à temps partiel. Même si l'on peut questionner le fait que ce soient plus souvent les femmes qui travaillent à temps partiel (on y reviendra ci-dessous), il est utile de comparer le salaire horaire moyen des femmes et des hommes pour tenir compte des différences de genre en matière de temps de travail. En effet, en comparant les salaires horaires, on annule l'impact du temps de travail¹⁸¹. Ce second chiffre (l'écart salarial par heure) est donc plus restreint que le premier : il porte toujours sur l'ensemble de l'économie ainsi que des salariés uniquement (à l'exclusion, donc, des indépendants), mais ne tient pas compte des primes annuelles¹⁸² et considère la différence de salaire par heure et non plus par an.

En Belgique, l'évolution depuis 2007 de ces deux indicateurs est la suivante :

Tableau 5-1 : Ecart salarial annuel et horaire, Belgique, 2007-2013

Ecart salarial annuel							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
selon l'IEFH	24%	23%	23%	23%	22%		
Ecart salarial horaire							
selon l'IEFH	12%	11%	11%	10%	10%		
selon Eurostat	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	10,2%	10,0%	9,8%

Sources : IEFH, rapport 2014, p6 et Eurostat, [Indicateurs de la politique sociale et de l'emploi](#)

En 2011, les femmes gagnaient, en moyenne, 22% par an de moins que les hommes. La différence par heure, par contre, s'établit à 10%. Un peu plus de la moitié de la différence de salaire annuel est donc due aux différences de temps de travail, mais une différence de 10% subsiste. Depuis 2007, l'écart salarial semble plutôt se réduire (en particulier l'écart salarial annuel).

¹⁸¹ Plus exactement : on annule l'effet "nombre d'heures" mais on n'annule pas le fait que, en général, les salaires horaires des travailleurs à temps partiel sont inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein (tous genres confondus). Cet effet peut par contre être pris en compte dans une décomposition économétrique du salaire horaire de type "Oaxaca-Blinder", au moyen d'une dummy travail à temps plein / travail à temps partiel (voir plus loin).

¹⁸² Pour plus de précisions concernant la définition de la variable "salaire", voir le [Tableau 6-30, en annexe 6.4.](#)

Comme indiqué plus haut, un grand nombre de chiffres circulent concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes, calculés à partir de différentes données. En ce qui concerne l'écart salarial horaire, le tableau ci-dessus reprend le chiffre publié par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, ainsi que celui publié par Eurostat. Ces deux chiffres sont basés sur les mêmes données (l'enquête sur la Structure des Salaires), mais couvrent des champs quelque peu différents (voir le Tableau 6-30 en annexe 6.4). La méthodologie de calcul (notamment concernant la pondération des unités) est également quelque peu différente. Si le chiffre calculé par l'IEFH couvre un plus grand nombre de secteurs, le chiffre publié par Eurostat présente l'avantage de pouvoir être comparé internationalement.

Pouvoir comparer la situation en Belgique avec celle observée dans d'autres pays importe effectivement aux interlocuteurs sociaux. L'exercice n'est cependant pas aisé pour l'écart salarial annuel, des données récentes et comparables internationalement n'étant pas accessibles. La présidence belge de l'Union Européenne avait, en 2010, établi un rapport détaillé sur la question de l'écart salarial. Ce rapport indique qu'en 2006, l'écart salarial annuel¹⁸³ en Belgique s'établissait à 30%. Par rapport aux trois pays voisins, c'est supérieur à la France (25%) mais inférieur à l'Allemagne (39%) et aux Pays-Bas (45%). C'est également inférieur à la moyenne européenne (EU24 : 32%). Ce rapport n'a malheureusement pas - encore ?- été mis à jour avec des données plus récentes.

L'écart salarial horaire, par contre, est un indicateur structurel d'Eurostat et est donc disponible en comparaison internationale.

Tableau 5-2 : Ecart salarial horaire, comparaison internationale, 2007-2013

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Allemagne	22,8%	22,8%	22,6%	22,3%	22,2%	22,4%	21,6%
Pays-Bas	19,3%	18,9%	18,5%	17,8%	17,9%	16,9%	16,0%
France	17,3%	16,9%	15,2%	15,6%	15,0%	14,8%	15,2%
EU 27	n.d.	17,3%	17,2%	16,2%	16,5%	16,6%	16,4%
Belgique	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	10,2%	10,0%	9,8%

Source : Eurostat, [indicateurs de la politique sociale et de l'emploi](#).

On le voit, la Belgique présente l'écart salarial horaire le plus faible, inférieur à la France, aux Pays-Bas, mais surtout à l'Allemagne.

Si l'on veut approfondir la compréhension du phénomène, on peut analyser l'effet d'autres variables, comme le secteur d'activité, le niveau de fonction, le niveau d'éducation, etc. En effet, on peut vouloir comparer les salaires "toute chose étant égale par ailleurs". Pour ce faire, la technique généralement utilisée est une décomposition Oaxaca-Blinder. Le principe est le suivant : on calcule séparément pour les hommes et pour les femmes une équation de salaire (c'est-à-dire une équation qui explique le niveau du salaire par une série de variables (l'effet du niveau d'éducation, du secteur d'activité, de la fonction occupée, du niveau de qualification, etc.)). On compare ensuite le résultat des deux équations. La différence entre les caractéristiques observées (par exemple : les femmes travaillent en moyenne plus dans certains secteurs, fonctions, etc.) est généralement considérée comme la partie "expliquée" de l'équation : c'est la différence de salaire moyen que l'on peut expliquer par une différence de caractéristiques observables. L'autre partie est la partie inexpliquée : c'est l'effet des variables que l'on ne peut pas observer ou d'une possible discrimination.

¹⁸³ Pour la définition du "salaire" observé et le champs sur lequel porte ce calcul, voir le Tableau 6-30 en annexe 6.4.

Comme indiqué plus haut, l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes publie, chaque année, un rapport reprenant un grand nombre d'indicateurs de l'écart salarial. Ce rapport comprend, notamment, une décomposition Oaxaca-Blinder, basée sur le salaire horaire moyen des hommes et des femmes (voir IEFH 2014, p.55). Il utilise 12 variables pour tenter d'expliquer les différences de salaires.

D'après les résultats publiés en 2014 (et portant sur l'année 2011, voir tableau récapitulatif à l'annexe 6.4 (Tableau 6-31)), 49,6% de la différence entre le salaire horaire moyen des femmes et des hommes¹⁸⁴ s'explique par des différences de répartition des caractéristiques. 50,4% ne s'expliquent pas, et sont donc dues soit à des variables inobservées, soit à de la discrimination.

D'après l'Institut, près de la moitié (49,9%) de la partie expliquée peut être attribuée à des "caractéristiques professionnelles relatives au lieu de travail" (profession, secteur, type de contrat (durée indéterminée ou temporaire), durée du travail (variable dummy temps plein - temps partiel), région du travail, secteur privé ou public). 25,2% sont attribuables à des caractéristiques "individuelles du travailleur" (niveau de qualification, expérience professionnelle et ancienneté dans l'entreprise) et 24,9% à des "caractéristiques personnelles du travailleur qui ne sont pas directement liées au travail" (telles que : état civil, présence ou non d'enfant, nationalité).

Selon le calcul publié par l'Institut, l'effet de chaque variable est relativement proche : il se situe entre 5% (pour l'état civil) et 10,5% (pour la présence ou non d'enfant). On ne peut donc pas isoler une variable qui expliquerait, à elle seule, une grande partie du phénomène.

En termes d'interprétation, les chiffres cités ci-dessus sont très complexes : en effet, ils ont été calculés de telle manière à expliquer la totalité de la différence entre le salaire horaire moyen des femmes et des hommes. Cela signifie que la totalité des différences (qu'elles soient en faveur des hommes ou des femmes) ont été sommées pour arriver au résultat de 100%. En d'autres termes : si on connaît l'importance de l'impact d'une variable, on n'en connaît pas le sens (vient-elle augmenter ou diminuer l'écart salarial?). Si, dans la plupart des cas, on peut se douter de ce dernier (on sait, par exemple, que les femmes occupent proportionnellement moins de fonctions haut-placées dans la hiérarchie et mieux rémunérées, on peut donc en déduire que la variable "profession" aura, a priori, l'effet d'augmenter l'écart salarial), ce n'est pas le cas pour l'ensemble des variables.

Les interlocuteurs sociaux ont donc introduit une demande de clarification de ces données, qui n'est cependant pas encore disponible pour le présent rapport.

Pour mieux comprendre les différences de salaires entre les hommes et les femmes, il pourrait également être utile de décomposer les différentes composantes des salaires. En particulier, les interlocuteurs sociaux s'intéressent aux répartitions hommes/femmes des avantages extra-légaux. Le rapport 2014 de l'IEFH fait mention, à la page 15, de différences importantes dans les montants de divers avantages octroyés, en l'occurrence le remboursement du déplacement domicile-travail, les contributions à un système de pension complémentaire et les options sur actions. Ces données ne sont malheureusement pas détaillées ni couplées avec d'autres variables. Il n'est dès lors pas possible d'identifier la source de l'écart salarial : est-il lié au fait, qu'en moyenne, le travail des femmes est différent de celui des hommes (en termes de secteur d'activité, fonction, temps de travail, etc.) ou à des pratiques de rémunérations différentes envers les hommes et les femmes ? Pour éclairer cette

¹⁸⁴ La décomposition d'Oaxaca-Blinder publiée par l'Institut se base uniquement sur les données SES, et non celles qui ont été élargies par le BFP pour les secteurs et entreprises non couvertes. En 2011, l'écart salarial horaire selon ce concept était de 12,8%.

question, des données plus détaillées ont été recherchées par le secrétariat, mais elles n'ont pas pu être rassemblées pour cette publication.

Comprendre le phénomène : des mécanismes

On l'a vu ci-dessus, une manière de comprendre les différences entre le salaire moyen des hommes et des femmes est de chercher à voir ce qui, sur le marché du travail, les différencie. Comme indiqué, près de la moitié de la différence du salaire horaire moyen entre les hommes et les femmes s'expliquerait par le fait qu'ils ne travaillent pas dans les mêmes secteurs, n'occupent pas les mêmes fonctions, ont un temps de travail différent, etc.

Si cette différence est généralement dite "expliquée", on peut toutefois se poser la question de la neutralité par rapport au genre : comment expliquer que les femmes et les hommes occupent des positions si différentes sur le marché du travail ?

Lorsque l'on fait référence à la position sur le marché du travail (profession ou secteur), la littérature parle généralement de "ségrégation", c'est-à-dire que certaines professions et secteurs ne sont pas neutres du point de vue du genre.

Expliquer les mécanismes qui mènent à cette ségrégation est, évidemment, très complexe. Plusieurs paramètres sont à prendre en compte. Un élément concret que l'on peut observer est déjà à l'oeuvre avant l'entrée sur le marché du travail. Il s'agit de l'orientation scolaire. Comme l'indique le Tableau 6-32 en annexe 6.4, le domaine d'étude ne semble pas neutre du point de vue du genre : certains domaines sont largement féminins (éducation, santé et protection sociale - avec une proportion de respectivement 75% et 81% de femmes) et d'autres masculins (le trio sciences, mathématique et sciences informatiques et le trio ingénierie, industrie de transformation et construction - respectivement 29% et 17%).

Un autre élément que l'on peut pointer, sur le marché du travail celui-ci, est la question de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, et en particulier la question des responsabilités familiales. Cet élément est, en effet, omniprésent dans le débat sur cette problématique. Il semble évident qu'il peut avoir une influence sur un grand nombre de facteurs, comme le choix du lieu de travail (en fonction de la disponibilité et de la proximité des services de garde ou de l'école), les horaires de travail ou encore la possibilité d'assurer divers déplacements (à l'étranger comme en Belgique). Il peut également amener à des prestations de travail à temps partiel, ainsi qu'à des carrières plus fragmentées en cas de retrait du marché du travail pour des périodes plus longues.

Bien que cette énumération ne soit pas exhaustive, elle permet de soulever des questions primordiales, dont :

- la question de la juste répartition des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, dans l'optique d'assurer des chances égales sur le marché du travail,
- la question de l'offre suffisante comme de l'accès démocratique (notamment en termes de coût) de structures d'accueil pour la petite enfance et de services d'accueil extra-scolaire. La femme percevant, en moyenne, un salaire moins élevé, si l'infrastructure d'accueil n'est pas suffisante, c'est plus souvent sur elle que retombe l'obligation d'adapter le temps de travail, voire de retrait de l'emploi.

Pour ce qui concerne le travail à temps partiel, il faut également ajouter que si, parfois, il découle d'un choix du travailleur, ce n'est pas toujours le cas : dans certains domaines ou fonctions, le travail est beaucoup plus organisé sur base du temps partiel que du temps plein¹⁸⁵. Il faut dès lors être prudent lorsque l'on veut poser un diagnostic sur l'importance du travail à temps partiel en fonction du secteur et du genre.

¹⁸⁵ A titre d'exemple, citons les résultats de l'enquête sur les forces de travail, qui indiquent qu'en 2013, 15,4% des répondants travaillant à temps partiel disent que la raison de ce dernier est que l'emploi souhaité n'est pas disponible à temps plein. Parmi ces mêmes répondants travaillant à temps partiel, un groupe non-négligeable (soit 9,1%) indique, eux, qu'ils ne trouvent pas d'emploi à temps plein.

Bibliographie

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (2011), *Genre et revenus, analyse et développement d'indicateurs*, 386p.

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (2014), *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, rapport 2014*, 91p.

CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE (2010), *Rapport de la présidence belge 2010, L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les états membres de l'union européenne : indicateurs quantitatifs et qualitatifs*.

6 Annexes

6.1 Annexe au chapitre « Contexte macroéconomique »

Tableau 6-1 : Synthèse concise de l'évolution des finances publiques corrigée des variations structurelles, pour la Belgique et les pays voisins, de 1996 à 2013 inclus

	NIVEAU en % PIB potentiel			ÉCART en % PIB potentiel		
	1996	2007	2013	1996-2007	2007-2013	1996-2013
A. Allemagne						
Recettes	45,7%	43,8%	44,6%	-1,9%	0,8%	-1,1%
- dépenses primaires	45,1%	41,9%	41,9%	-3,2%	0,0%	-3,2%
= solde primaire	0,6%	2,0%	2,8%	1,4%	0,8%	2,2%
- charges d'intérêt	3,5%	2,8%	2,2%	-0,7%	-0,6%	-1,3%
= solde de financement	-2,9%	-0,8%	0,6%	2,1%	1,4%	3,5%
<i>p.m. taux d'intérêt implicite</i>	6,4%	4,3%	2,7%	-2,1%	-1,6%	-3,7%
<i>p.m. dette publique (en % du PIB)</i>	58,5%	65,2%	78,4%	6,7%	13,2%	19,9%
B. PAYS-BAS						
Recettes	47,5%	45,5%	47,2%	-2,0%	1,6%	-0,3%
- dépenses primaires	43,7%	44,4%	46,0%	0,6%	1,6%	2,3%
= solde primaire	3,8%	1,2%	1,2%	-2,6%	0,0%	-2,6%
- charges d'intérêt	5,3%	2,2%	1,8%	-3,1%	-0,4%	-3,5%
= solde de financement	-1,5%	-1,0%	-0,6%	0,5%	0,4%	0,9%
<i>p.m. taux d'intérêt implicite</i>	7,3%	4,9%	2,5%	-2,4%	-2,3%	-4,8%
<i>p.m. dette publique (en % du PIB)</i>	74,1%	45,3%	73,5%	-28,8%	28,2%	-0,6%
C. France						
Recettes	50,4%	50,1%	52,6%	-0,3%	2,6%	2,3%
- dépenses primaires	49,8%	52,0%	53,1%	2,2%	1,2%	3,4%
= solde primaire	0,6%	-1,9%	-0,5%	-2,5%	1,4%	-1,1%
- charges d'intérêt	3,6%	2,7%	2,3%	-0,9%	-0,4%	-1,3%
= solde de financement	-3,0%	-4,6%	-2,8%	-1,6%	1,8%	0,2%
<i>p.m. taux d'intérêt implicite</i>	6,6%	4,4%	2,5%	-2,2%	-1,9%	-4,1%
<i>p.m. dette publique (en % du PIB)</i>	58,1%	64,2%	93,5%	6,1%	29,3%	35,4%
D. Belgique						
Recettes	48,4%	48,2%	51,9%	-0,2%	3,7%	3,6%
- dépenses primaires	43,5%	45,9%	50,4%	2,4%	4,6%	7,0%
= solde primaire	4,9%	2,4%	1,5%	-2,6%	-0,9%	-3,4%
- charges d'intérêt	8,4%	3,9%	3,2%	-4,6%	-0,7%	-5,2%
= solde de financement	-3,5%	-1,5%	-1,7%	2,0%	-0,2%	1,8%
<i>p.m. taux d'intérêt implicite</i>	6,6%	4,6%	3,2%	-2,0%	-1,4%	-3,4%
<i>p.m. dette publique (en % du PIB)</i>	127,2%	84,0%	101,5%	-43,1%	17,5%	-25,6%

Source: Commission européenne, AMECO Databank (octobre 2014)

6.2 Annexes au chapitre « Formation des salaires »

6.2.1 Impact du passage au SEC 2010 sur le coût salarial horaire

En septembre 2014 est entré en vigueur le nouveau standard européen SEC 2010 pour le calcul des comptes nationaux. Dans cette section, on compare deux versions de la comptabilité nationale : celle de 2013 (ci-après CN 2013) dans l'ancien standard SEC 95, et celle de 2014 (ci-après CN 2014) dans le nouveau standard SEC 2010. Les différences entre ces deux séries résultent de différents éléments : ceux qui sont inhérents à la prise en compte des dernières informations disponibles, et ceux qui sont liés aux changements méthodologiques introduits à l'occasion du passage au SEC 2010. Notons que ces derniers peuvent être directement liés à des changements méthodologiques inhérents au SEC 2010 mais peuvent également être liés à des ajustements méthodologiques effectués par les pays à l'occasion du passage au SEC 2010 mais sans y être directement liés (changement de source de données, mise en application de règles déjà présente dans le SEC 1995, etc.).

Pour rappel, l'évolution du coût salarial horaire calculée par le secrétariat du CCE se base sur l'évolution du coût salarial par personne (masse salariale / emploi salarié en personnes) dans le secteur privé défini sur base des secteurs institutionnels (S1 moins S13), corrigée par l'évolution de la durée moyenne du travail (volumes d'heures de travail des salariés / emploi salarié en personnes) défini sur base des branches d'activité (S1 moins OP)¹⁸⁶. L'évolution du coût salarial horaire peut donc être affecté par les changements opérés au niveau de la masse salariale, de l'emploi salarié et de la durée moyenne du travail. Ces différentes variables sont présentées ci-dessous par pays de 1996 à 2011 sur base des comptes nationaux 2013 (en SEC95) et des comptes nationaux 2014 (en SEC 2010). La comparaison s'arrête en 2011 car la période 2011-2012 peut être affectée par les révisions courantes des comptes nationaux dues au fait qu'en 2013, l'année 2012 était basée sur des données non définitives.

¹⁸⁶ Sauf pour la Belgique où la durée du travail est calculée pour le secteur privé S1 moins S13.

Allemagne

Tableau 6-2 : Évolution du coût salarial horaire (CSH) et de ses composantes en Allemagne entre 1996 et 2011. Comparaison CN 2013 (en SEC95)-CN 2014 (en SEC 2010)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Masse salariale (D1) secteur privé																
CN 2013, Niveau	857170	860430	880850	904770	944280	963340	966460	967560	970450	962680	979780	1008720	1046800	1041270	1072910	1124590
CN 2014, Niveau	854091	857990	878920	905163	946563	961088	964431	964134	966187	963644	982107	1012895	1052194	1047851	1078435	1128474
CN 2013, évolution	100	100,4	102,8	105,6	110,2	112,4	112,8	112,9	113,2	112,3	114,3	117,7	122,1	121,5	125,2	131,2
CN 2014, évolution	100	100,5	102,9	106,0	110,8	112,5	112,9	112,9	113,1	112,8	115,0	118,6	123,2	122,7	126,3	132,1
Emploi salarié secteur privé																
CN 2013, Niveau	29055	29047	29504	30056	30752	30889	30639	30245	30279	30062	30224	30839	31336	31321	31510	32100
CN 2014, Niveau	29185	29210	29704	30320	31235	31173	30953	30477	30535	30375	30594	31230	31775	31776	31877	32467
CN 2013, évolution	100	100,0	101,5	103,4	105,8	106,3	105,5	104,1	104,2	103,5	104,0	106,1	107,9	107,8	108,4	110,5
CN 2014, évolution	100	100,1	101,8	103,9	107,0	106,8	106,1	104,4	104,6	104,1	104,8	107,0	108,9	108,9	109,2	111,2
Durée moyenne du travail secteur privé																
CN 2013, Niveau	1415	1405	1397	1388	1368	1351	1342	1336	1334	1330	1329	1332	1333	1285	1315	1320
CN 2014, Niveau	1421	1405	1397	1380	1355	1346	1338	1332	1326	1316	1336	1341	1336	1283	1305	1310
CN 2013, évolution	100	99,3	98,7	98,1	96,7	95,5	94,9	94,4	94,3	94,0	93,9	94,1	94,2	90,8	92,9	93,3
CN 2014, évolution	100	98,8	98,3	97,1	95,3	94,7	94,2	93,7	93,3	92,6	94,0	94,4	94,0	90,3	91,8	92,2
Croissance CSH secteur privé																
CN 2013	100	100,9	102,5	103,9	106,3	109,1	110,8	113,8	114,1	114,9	116,6	118,4	120,5	123,1	125,2	130,1
CN 2014	100	101,5	102,9	105,0	108,6	111,2	113,1	115,4	115,9	117,0	116,6	117,4	120,4	124,8	125,9	128,8

Source : DESTATIS

En Allemagne, la croissance du coût salarial horaire est légèrement plus faible CN 2014 qu'en CN 2013 sur la période 1995-2011.

En SEC 2010, la prise en compte de l'emploi dans les ASBL, les ateliers protégés et le travail dans les prisons a un effet positif sur le niveau de l'emploi privé. A l'inverse, le glissement de certaines entités privées vers le public (comme par exemple, les instituts de recherche) a un effet négatif sur le niveau de l'emploi privé. Au total, en 2011, le niveau de l'emploi du secteur privé est un peu plus élevé en CN 2014. L'évolution est également plus rapide sur la période envisagée.

Outre la prise en compte des options d'achat d'actions dans la rémunération des salariés, la révision du calcul de rémunération des travailleurs exerçant un mini-job a également contribué à faire augmenter le niveau de la masse salariale du secteur privé. En effet, avant le passage au SEC 2010, la rémunération des salariés mini-jobbeurs, issue de l'enquête sur le coût de la main d'œuvre 2008, était maintenue constante et multipliée par leur nombre. Il ne pouvait donc y avoir aucun effet « prix » (ou plutôt « salaire ») mais uniquement un effet « quantité ». Dans le contexte de l'augmentation du plafond des mini-jobs à 450 euros par mois et du passage au SEC 2010, la méthode de calcul a été revue et est essentiellement basée sur les chiffres de l'impôt sur le revenu et le nombre de travailleurs exerçant un mini-job. Au total, tant le niveau que la croissance de la masse salariale du secteur privé sont plus élevés en CN 2014.

Du côté de la durée moyenne du travail du secteur privé, la meilleure prise en compte des temps partiels et des absences pour maladie sont partiellement compensés par la prise en compte des heures supplémentaire non-rémunérées. Au final, on assiste à une légère augmentation du niveau de la durée moyenne du travail du secteur privé à l'année de base mais à une baisse plus rapide de celle-ci, en termes d'évolution, sur la période envisagée.

Pays-Bas

Tableau 6-3 : Évolution du coût salarial horaire (CSH) et de ses composantes aux Pays-Bas entre 1996 et 2011. Comparaison CN 2013 (en SEC 95)- CN 2014 (en SEC 2010)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Masse salariale (D1) secteur privé																
CN 2013, Niveau	129429	137620	148774	159903	172156	184570	193226	197712	202121	205020	214709	228036	240025	240763	241262	247322
CN 2014, Niveau	138540	146752	158093	171055	186067	195834	204652	209102	211972	215313	223621	238372	251899	253100	250355	258322
CN 2013, évolution	100	106,3	114,9	123,5	133,0	142,6	149,3	152,8	156,2	158,4	165,9	176,2	185,4	186,0	186,4	191,1
CN 2014, évolution	100	105,9	114,1	123,5	134,3	141,4	147,7	150,9	153,0	155,4	161,4	172,1	181,8	182,7	180,7	186,5
Emploi salarié secteur privé																
CN 2013, Niveau	5050	5242	5447	5656	5818	5947	5969	5928	5861	5880	6006	6193	6312	6218	6160	6214
CN 2014, Niveau	5052	5242	5445	5660	5824	5960	5995	5939	5832	5880	6023	6221	6341	6247	6167	6240
CN 2013, évolution	100	103,8	107,9	112,0	115,2	117,8	118,2	117,4	116,1	116,4	118,9	122,6	125,0	123,1	122,0	123,0
CN 2014, évolution	100	103,8	107,8	112,0	115,3	118,0	118,7	117,6	115,4	116,4	119,2	123,1	125,5	123,6	122,1	123,5
Durée moyenne du travail secteur privé																
CN 2013, Niveau	1405	1399	1392	1383	1377	1370	1356	1347	1346	1337	1336	1333	1340	1329	1326	1326
CN 2014, Niveau	1424	1412	1410	1407	1391	1385	1370	1361	1388	1367	1360	1357	1358	1348	1344	1347
CN 2013, évolution	100	99,6	99,1	98,5	98,0	97,6	96,5	95,9	95,8	95,2	95,1	94,9	95,4	94,6	94,4	94,4
CN 2014, évolution	100	99,2	99,0	98,8	97,7	97,3	96,2	95,6	97,5	96,0	95,5	95,3	95,4	94,6	94,4	94,6
Croissance CSH secteur privé																
CN 2013	100	102,5	108,3	112,3	119,2	125,4	132,0	137,2	142,5	144,7	148,2	153,1	158,4	162,9	164,5	165,6
CN 2014	100	102,9	106,9	111,5	119,3	123,2	129,4	134,3	136,0	139,1	141,8	146,7	151,9	156,1	156,8	159,6

Source : CBS

Les Pays-Bas est le pays pour lequel la différence d'évolution du coût salarial horaire entre la CN 2013 et la CN 2014 est la plus importante (l'évolution en CN 2014 est plus faible qu'en CN 2013). En effet, la différence d'évolution est de plus de 6 points de pourcentage plus faible en CN 2014. Étant donné qu'aucune différence remarquable n'est observée du côté de l'emploi et de la durée moyenne du travail, on peut conclure que cet écart provient principalement de la masse salariale. En effet, on observe que le niveau de la masse salariale est plus élevé en CN 2014 mais évolue moins vite qu'en CN 2013. Cela s'explique par la révision de l'interprétation des avantages en nature qui a un effet positif sur le niveau du coût salarial horaire mais l'évolution moins rapide de ces agrégats a un effet négatif sur l'évolution du coût salarial horaire.

France

Tableau 6-4 : Évolution du coût salarial horaire (CSH) et de ses composantes en France entre 1996 et 2011. Comparaison CN 2013 (SEC 95)-CN 2014 (SEC 2010)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Masse salariale (D1) secteur privé																
CN 2013, Niveau	469753	482370	501549	526254	558207	585342	608469	625066	649274	673537	706033	736147	760317	755698	773273	801353
CN 2014, Niveau	471568	484251	503739	528387	560467	587640	610793	627583	651939	676432	709080	739353	763571	758906	780368	805295
CN 2013, évolution	100	102,7	106,8	112,0	118,8	124,6	129,5	133,1	138,2	143,4	150,3	156,7	161,9	160,9	164,6	170,6
CN 2014, évolution	100	102,7	106,8	112,0	118,9	124,6	129,5	133,1	138,2	143,4	150,4	156,8	161,9	160,9	165,5	170,8
Emploi salarié secteur privé																
CN 2013, Niveau	15664	15924	16387	16937	17546	17906	17982	17932	17938	18085	18317	18619	18741	18414	18398	18504
CN 2014, Niveau	15743	16028	16505	17090	17693	18036	18104	18025	18033	18190	18430	18746	18848	18547	18543	18717
CN 2013, évolution	100	101,7	104,6	108,1	112,0	114,3	114,8	114,5	114,5	115,5	116,9	118,9	119,6	117,6	117,5	118,1
CN 2014, évolution	100	101,8	104,8	108,6	112,4	114,6	115,0	114,5	114,5	115,5	117,1	119,1	119,7	117,8	117,8	118,9
Durée moyenne du travail secteur privé																
CN 2013, Niveau	1551	1539	1527	1520	1477	1470	1441	1438	1463	1459	1437	1450	1459	1439	1443	1449
CN 2014, Niveau	1523	1511	1499	1492	1452	1447	1418	1417	1443	1439	1416	1433	1442	1423	1429	1431
CN 2013, évolution	100	99,2	98,5	98,0	95,3	94,8	92,9	92,7	94,3	94,1	92,6	93,5	94,1	92,8	93,1	93,4
CN 2014, évolution	100	99,2	98,5	98,0	95,3	95,0	93,1	93,1	94,7	94,5	93,0	94,1	94,7	93,4	93,8	94,0
Croissance CSH secteur privé																
CN 2013	100	101,6	103,1	105,0	109,5	113,9	119,5	123,4	127,8	131,2	135,6	138,9	141,4	144,7	147,6	151,7
CN 2014	100	101,6	103,5	105,3	110,9	114,5	121,0	124,9	127,4	131,4	138,1	140,0	142,8	146,2	149,8	152,9

Source : INSEE

En ce qui concerne la France, la croissance du coût salarial horaire est très légèrement plus élevée en CN 2014 qu'en CN 2013.

Avec le passage au CN 2014, on constate un léger rehaussement de l'emploi, sur l'ensemble de la période. Cela est dû à l'intégration de Mayotte, devenu le 101^{ème} département français en 2011, dans le territoire économique de la France. Cette intégration dans les comptes s'est fait dès le début des séries. Mécaniquement, cela influence également légèrement le niveau de la masse salariale à la hausse. Notons également la modification du traitement de sources dans le calcul d'emploi, en moyenne annuelle, plutôt qu'en fin d'année.

Concernant la durée moyenne du travail, on remarque une baisse du niveau de celle-ci mais également une évolution à la baisse moins rapide en CN 2014. Les changements concernent une modification du traitement du nombre de jours non travaillés pour maladie, maternité/paternité et accidents du travail et, plus marginalement, pour chômage, intempéries et faits de grève ; les maladies professionnelles longues sont à présent exclues du champ mesuré ; les arrêts de travail donnant lieu à des indemnités sont considérés sur les jours ouvrables, et non plus sur des semaines complètes. Le SEC 2010 permet également une meilleure mesure du travail à temps partiel et de la multiactivité.

Belgique

Tableau 6-5 : Évolution du coût salarial horaire (CSH) et de ses composantes en Belgique entre 1996 et 2011.
Comparaison CN 2013 (SEC 95)-CN 2014 (SEC 2010)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Masse salariale (D1) secteur privé																
CN 2013, Niveau	83005	86551	89731	94676	99383	105276	108286	109575	112669	115906	121559	128420	135418	135198	137625	144042
CN 2014, Niveau	83695	87084	90354	95208	99870	105712	108740	110136	113365	116703	122512	129600	136695	136504	138895	145375
CN 2013, évolution	100	104,3	108,1	114,1	119,7	126,8	130,5	132,0	135,7	139,6	146,4	154,7	163,1	162,9	165,8	173,5
CN 2014, évolution	100	104,0	108,0	113,8	119,3	126,3	129,9	131,6	135,4	139,4	146,4	154,8	163,3	163,1	166,0	173,7
Emploi salarié secteur privé																
CN 2013, Niveau	2459	2489	2551	2593	2673	2729	2714	2702	2729	2773	2809	2867	2925	2898	2916	2966
CN 2014, Niveau	2461	2490	2552	2595	2675	2730	2714	2702	2727	2771	2806	2864	2922	2896	2913	2963
CN 2013, évolution	100	101,2	103,7	105,4	108,7	111,0	110,4	109,8	111,0	112,8	114,2	116,6	118,9	117,8	118,6	120,6
CN 2014, évolution	100	101,2	103,7	105,4	108,7	110,9	110,3	109,8	110,8	112,6	114,0	116,4	118,7	117,7	118,4	120,4
Durée moyenne du travail secteur privé																
CN 2013, Niveau	1455	1463	1457	1464	1473	1467	1456	1456	1455	1450	1452	1455	1449	1422	1425	1434
CN 2014, Niveau	1452	1460	1454	1461	1471	1464	1453	1454	1452	1447	1449	1452	1446	1418	1423	1433
CN 2013, évolution	100	100,5	100,1	100,6	101,2	100,8	100,0	100,1	100,0	99,6	99,8	99,9	99,6	97,7	97,9	98,5
CN 2014, évolution	100	100,5	100,1	100,6	101,3	100,8	100,1	100,1	100,0	99,6	99,8	100,0	99,6	97,7	98,0	98,7
Croissance CSH secteur privé																
CN 2013	100	102,9	103,9	107,6	109,4	113,3	117,6	120,3	122,7	124,6	129,0	133,9	137,8	141,3	142,6	147,8
CN 2014	100	102,3	104,0	107,2	108,4	113,0	117,7	119,8	122,2	124,3	128,6	133,1	138,1	141,9	143,0	146,2

Sources : ICN

En Belgique, le coût salarial horaire du secteur privé augmente légèrement moins en CN 2014 qu'en CN 2013.

A l'occasion du passage au SEC 2010, la Belgique a mis en application le règlement du SEC 95 qui veut que les réductions de cotisations patronales ciblées qui étaient précédemment enregistrées dans les « cotisations sociales effectives à charge des employeurs » (D12) passent dans le poste D39, ce qui, mécaniquement, entraîne une augmentation du niveau et de l'évolution de D12 et donc de la masse salariale, D1. L'impact sur le niveau de la masse salariale est de +0,8% et de +0,1% sur son évolution.

L'exclusion des personnes bénéficiant d'un système de mise en disponibilité complète préalable à la pension avec traitement d'attente dans le SEC 2010 engendre une baisse du nombre de personnes occupées dans le secteur public. En outre, la disparition des prestations associées à ces personnes et la comptabilisation des seules prestations réelles des personnes bénéficiant d'une mise en disponibilité partielle a pour effet une baisse de la durée du travail.

En 2010, une correction pour les « cliniques universitaires » est effectuée et 3 200 personnes sont transférées du secteur public (enseignement) vers le secteur privé (soins de santé). Cela a un impact positif sur l'emploi salarié du secteur privé et sur donc sur le niveau de la rémunération des salariés.

Comparaison Belgique – moyenne des 3

Tableau 6-6 : Évolution du coût salarial horaire (CSH) en Belgique et dans les pays de référence entre 1996 et 2011.
Comparaison CN 2013 (SEC 95)-CN 2014 (SEC 2010)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Allemagne (CN 2013)	100,0	100,9	102,5	103,9	106,3	109,1	110,8	113,8	114,1	114,9	116,6	118,4	120,5	123,1	125,2	130,1
Allemagne (CN 2014)	100,0	101,5	102,9	105,0	108,6	111,2	113,1	115,4	115,9	117,0	116,6	117,4	120,4	124,8	125,9	128,8
Pays-Bas (CN 2013)	100,0	102,5	108,3	112,3	119,2	125,4	132,0	137,2	142,5	144,7	148,2	153,1	158,4	162,9	164,5	165,6
Pays-Bas (CN 2014)	100,0	102,9	106,9	111,5	119,3	123,2	129,4	134,3	136,0	139,1	141,8	146,7	151,9	156,1	156,8	159,6
France (CN 2013)	100,0	101,6	103,1	105,0	109,5	113,9	119,5	123,4	127,8	131,2	135,6	138,9	141,4	144,7	147,6	151,7
France (CN 2014)	100,0	101,6	103,5	105,3	110,9	114,5	121,0	124,9	127,4	131,4	138,1	140,0	142,8	146,2	149,8	152,9
Moy-3 (CN 2013)	100,0	101,3	103,3	105,1	108,7	112,4	116,0	119,6	121,9	123,8	126,6	129,3	131,8	134,8	137,2	141,5
Moy-3 (CN 2014)	100,0	101,7	103,5	105,8	110,5	113,6	117,6	120,7	122,1	124,5	127,0	128,6	131,7	135,8	137,7	140,7
Belgique (CN 2013)	100,0	102,9	103,9	107,6	109,4	113,3	117,6	120,3	122,7	124,6	129,0	133,9	137,8	141,3	142,6	147,8
Belgique (CN 2014)	100,0	102,3	104,0	107,2	108,4	113,0	117,7	119,8	122,2	124,3	128,6	133,1	138,1	141,9	143,0	146,2

Sources : DESTATIS, CBS, INSEE, ICN

En résumé, sur la période 1996-2011 la croissance du coût salarial horaire est moins élevée en CN 2014 qu'en CN 2013 aussi bien pour la moyenne des trois pays de référence, que pour la Belgique. Au total, en 2011, l'écart salarial entre la Belgique et la moyenne des 3 depuis 1996 est plus faible en CN 2014 qu'en CN 2013 (3,9% en CN 2014 contre 4,6% en CN 2013).

Notons qu'il n'est pas certain que cette différence d'écart salarial provienne en totalité d'un changement de méthodologie. Il est possible en effet que l'année 2011 ait été révisée en 2013 en partie grâce à la disponibilité de données de meilleure qualité (dans le cadre de la même méthodologie) dans l'un ou l'autre pays. Si on compare l'écart salarial en 2010 (année moins susceptible d'avoir connu une révision de ce type), on constate que l'écart salarial est quasi identique dans les deux CN (3,8% en CN 2014 contre 3,9% en CN 2013).

6.2.2 Décomposition de la croissance du coût salarial horaire et de la productivité du travail en effet prix et effet réel par sous-période.

Tableau 6-7 : Décomposition de la croissance du coût salarial horaire (CSH) et de la productivité du travail en effet prix et effet réel dans les branches industrielles. Taux de croissance moyens 1996-2007 et 2007-2012

	Croissance prix		Croissance réelle		Croissance nominale	
	1996-2007	2007-2012	1996-2007	2007-2012	1996-2007	2007-2012
Coût salarial horaire						
Allemagne	1,2%	1,3%	1,1%	0,9%	2,2%	2,2%
Pays-Bas	2,3%	1,1%	1,1%	1,3%	3,4%	2,4%
France	1,4%	1,1%	1,9%	2,0%	3,3%	3,1%
Belgique	2,0%	1,9%	0,9%	0,9%	2,9%	2,9%
Productivité du travail en valeur						
Allemagne	0,0%	0,9%	3,7%	0,6%	3,7%	1,5%
Pays-Bas	0,5%	-0,2%	3,8%	1,1%	4,3%	1,0%
France	-0,7%	-0,1%	4,5%	2,1%	3,8%	2,0%
Belgique	-0,3%	0,1%	3,9%	3,1%	3,7%	3,2%

Notes: Le coût salarial horaire correspond au rapport entre les revenus du travail et le volume d'heures de travail des salariés et des indépendants. Les revenus du travail comportent la rémunération des salariés et une estimation des revenus du travail des indépendants. Les revenus du travail indépendant sont estimés sous l'hypothèse d'une rémunération horaire équivalente à celle des salariés dans la même branche d'activité. La productivité du travail est le rapport entre la valeur ajoutée et le volume d'heures de travail des salariés et des indépendants. Les taux de croissance moyens sont approximatés par la moyenne des différences logarithmiques. La croissance des prix pour le coût salarial horaire est calculée sur base du déflateur de la consommation privée. La croissance des prix pour la productivité en valeur est calculée sur base du déflateur de la valeur ajoutée.

Sources: Eurostat, ICN, BfP, CBS

Tableau 6-8 : Décomposition de la croissance du coût salarial horaire (CSH) et de la productivité du travail en effet prix et effet réel dans les branches non industrielles. Taux de croissance moyens 1996-2007 et 2007-2012

	Croissance prix		Croissance réelle		Croissance nominale	
	1996-2007	2007-2012	1996-2007	2007-2012	1996-2007	2007-2012
Coût salarial horaire						
Allemagne	1,2%	1,3%	0,0%	1,9%	1,2%	3,1%
Pays-Bas	2,3%	1,1%	1,2%	1,2%	3,5%	2,3%
France	1,4%	1,1%	1,8%	1,0%	3,2%	2,2%
Belgique	2,0%	1,9%	0,7%	0,9%	2,7%	2,8%
Productivité						
Allemagne	0,3%	1,3%	1,7%	0,3%	1,9%	1,7%
Pays-Bas	2,7%	1,1%	1,7%	-0,1%	4,4%	1,1%
France	1,7%	1,3%	1,6%	0,0%	3,3%	1,2%
Belgique	2,4%	2,0%	1,0%	-0,7%	3,4%	1,3%

Notes: Les branches non industrielles couvrent l'ensemble du secteur privé hors industrie manufacturière, secteur financier et secteur immobilier. Le coût salarial horaire correspond au rapport entre les revenus du travail et le volume d'heures de travail des salariés et des indépendants. Les revenus du travail comportent la rémunération des salariés et une estimation des revenus du travail des indépendants. Les revenus du travail indépendant sont estimés sous l'hypothèse d'une rémunération horaire équivalente à celle des salariés dans la même branche d'activité. La productivité du travail est le rapport entre la valeur ajoutée et le volume d'heures de travail des salariés et des indépendants. Les taux de croissance moyens sont approximatés par la moyenne des différences logarithmiques. La croissance des prix pour le coût salarial horaire est calculée sur base du déflateur de la consommation privée. La croissance des prix pour la productivité en valeur est calculée sur base du déflateur de la valeur ajoutée.

Sources: Eurostat, ICN, BfP, CBS

6.2.3 Annexes de la section (para)fiscalité

Les annexes de la section "Partage de la richesse" reprennent des éléments d'information supplémentaires concernant certaines mesures fiscales et parafiscales. Sont également repris ici (cfr Tableau 6-12 et Tableau 6-13) l'analyse pour un ensemble de profils des effets des mesures d'allègement de la parafiscalité sur le coût du travail et le pouvoir d'achat.

Réductions de cotisations patronales

Le taux facial des cotisations patronales est identique pour tout le monde (32,4% du salaire brut) mais n'est acquitté par personne, étant donné l'existence pour tous d'une réduction structurelle, d'une majoration pour les bas et les hauts salaires et des réductions supplémentaires accordées aux groupes cibles. Le système parafiscal belge qui était linéaire est devenu progressif autant pour les cotisations sociales patronales que personnelles. Le taux de cotisations sociales variant avec le niveau de salaires et les caractéristiques personnelles du travailleur. Dans certains cas les cotisations sociales patronales peuvent être nulles.

La réduction de cotisations la plus importante est la "réduction structurelle", applicable à la majorité des travailleurs du secteur privé¹⁸⁷ (plus de 2 millions d'équivalents temps plein) sans que ces travailleurs doivent répondre à des conditions particulières. Les majorations pour les bas et les hauts salaires permettent d'alléger le coût du travail des travailleurs peu qualifiés et d'éviter la fuite des cerveaux en facilitant l'embauche de spécialistes et de scientifiques.

Il existe également des mesures pour certains groupes cibles vis-à-vis desquels les pouvoirs publics veulent faciliter l'embauche. Ces mesures s'exercent à travers des réductions de cotisations patronales (montants forfaitaires 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, les tuteurs, et les travailleurs qui participent à une réduction collective du temps de travail (cf. Tableau 6-9). En outre, depuis le 01 janvier 2014, suite à la 6ème réforme de l'Etat, plusieurs réductions de charge ONSS spécifiques ont été transformées en réduction groupe cible à savoir : contractuels subventionnés, personnel de maison, parents d'accueil, artistes, travailleurs occupés en application de l'article 60, etc.

De nouvelles réductions de cotisations sont également prévues, pour 2015, dans le secteur de l'Horeca dans le cadre de contrats fixes à temps plein.

Réductions de cotisations personnelles

La principale mesure d'emploi qui octroie une réduction des cotisations personnelles dues par le travailleur à la sécurité sociale est le bonus à l'emploi. Introduit en 2000, son objectif est de rendre le salaire net des travailleurs qui touchent un salaire brut mensuel inférieur à un certain plafond plus attractif. Le plafond en vigueur au 1^{er} avril 2013 correspond à 2385,41 euros. Au-delà de ce montant, la réduction bonus à l'emploi est nulle et le taux de cotisations personnelles est de 13.07%.

¹⁸⁷ Les modalités d'application de la mesure de réduction structurelle sont différentes en fonction des catégories de travailleurs concernés. Le forfait de base n'est pas d'application pour les travailleurs occupés par des employeurs étant dans le champ d'application du Maribel social (à quelques exceptions, voir instructions administratives de l'ONSS pour une présentation complète du dispositif).

En supplément à cette mesure aussi appelée "bonus à l'emploi social", il existe, depuis 2011, un bonus à l'emploi fiscal dont les taux ont également été adaptés fin 2012. Il s'agit d'un crédit d'impôt instauré, notamment, pour neutraliser l'augmentation du revenu imposable induit par le bonus à l'emploi social. Le crédit d'impôt correspond au taux appliqué à la réduction bonus à l'emploi attribuée par période imposable. A l'image de son volet social, le bonus à l'emploi fiscal est dégressif en fonction de la hauteur des salaires.

Depuis 2004, une autre mesure de réduction des cotisations personnelles est implémentée pour les travailleurs licenciés suite à une restructuration et leur permet de bénéficier d'une réduction de cotisation personnelle mensuelle de 133,33 euros.

Le Tableau 6-9 ci-dessous reprend, sans être exhaustif, le fonctionnement actuel d'un certain nombre de mesures de réductions de cotisations sociales patronales et personnelles.

Tableau 6-9 : Synthèse du fonctionnement d'un certain nombre de réductions de cotisations sociales patronales et personnelles au 1er janvier 2015

Montant de la réduction, euros (et durée)	
1. Réduction de cotisations patronales	
1.1 Réduction générale (par trimestre)	
Réduction structurelle	<i>Catégorie générale</i> Forfait de base : 462,6 Supplément bas salaires pour salaires < = 5560,49 Supplément hauts salaires pour salaires > 13401,07 <i>Catégorie Maribel social</i> Pas de forfait de base Supplément bas salaires pour salaires < = 6150 Supplément hauts salaires pour salaires > 12484,80 <i>Catégorie Entreprises travailleurs adaptés</i> Forfait de base : 471 Supplément bas salaires pour salaires < = 7225 Supplément hauts salaires pour salaires > 12484,80
1.2 Réduction groupes cibles (par trimestre)	
Premiers engagements	1er travailleur : 1550 (5 trimestres), 1050 (4 trimestres), 450 (4 trimestres) 2e travailleur : 1050 (5 trimestres), 450 (4 trimestres), 450 (4 trimestres) 3e travailleur : 1050 (5 trimestres), 450 (4 trimestres) 4e/5e travailleur : 1000 (5 trimestres), 400 (4 trimestres)
Jeunes très peu qualifiés	1500 (12 trimestres), 400 (4 trimestres) + 500 (mensuel) d'intervention de l'ONEM dans salaire que l'employeur déduit du salaire net (3 ans)
Jeunes moyennement qualifiés	1000 (4 trimestres) + 400 (8 trimestres)
Jeunes moins qualifiés	1500 (8 trimestres) + 400 (4 trimestres)
Travailleurs agés	54-57 ans : 400; 58-61 ans : 1000; 62-64 ans : 1500; 65 ans : 800. Plafond salarial trimestriel de 13.401,07
Places de stages + réduction tuteurs	Tuteurs : 800 (4 trimestres)
Restructuration	1000 (5 trimestres) si trav < 45 ans ; 1000 (5 trimestres) + 400 (16 trimestres) si trav >= 45 ans Plafonds salariaux : 5575,93 si trav < 30 ans et 13359,80 si trav > 30 ans.
Horeca	Réduction du cout du travail en faveur du secteur horeca (pour entreprises de max 49 pers) 1) Pour les travailleurs occasionnels (conditions 50 jours max pour les trav et 100 jours max pour les employeurs utilisant ce régime) : calcul des cotisations sur base de forfait : 7,5/h ou par jour : 45 + imposition des revenus du trav à taux spécifique de 33% 2) Pour contrats fixes à temps plein : pour 5 travailleurs : réduction cotisations 500 trimestriel (pas de limites temporelles), majoration à 800 pour trav de - de 26 ans.
Réduction collective temps de travail	400 (durées variables en fonction de la réduction du temps de travail appliquée)
Demandeurs d'emploi longue durée	cf. Mesures Activa, PTP, etc
2. Réduction de cotisations personnelles (par mois)	
Bonus à l'emploi social	Au maximum 184 pour les employés et 198,7 pour les ouvriers pour un salaire <= 1501,82. Les montants de ces réductions diminuent proportionnellement et au-delà d'un salaire de 2385,41, la réduction est nulle.
Bonus à l'emploi fiscal	Taux du crédit d'impôt à 14,4% (calculé par période imposable sur la réduction bonus à l'emploi annuelle)
Restructurations	133,33 pour les travailleurs licenciés suite à une restructuration

Note : Ce tableau n'est pas exhaustif et reprend les conditions générales d'application, c'est-à-dire pour les travailleurs à temps plein, effectuant des prestations complètes, les durées d'application des réductions sont inscrites entre parenthèse. Plusieurs réductions de cotisations spécifiques transformées en réduction groupe cible suite à la 6^e réforme de l'Etat ne sont entre autres pas reprises, à savoir: contractuels subventionnés, personnel de maison, parents d'accueil, artistes, travailleurs occupés en application de l'article 60, etc

Source : CCE

Subventions salariales

Les subventions salariales peuvent être classées en trois catégories : celles qui sont octroyées via la fiscalité fédérale, par la sécurité sociale ou encore par les régions.

Les subventions salariales octroyées par l'état fédéral, introduites à partir de 2004, passent par une dispense de versement d'une partie du précompte professionnel. Concrètement, cela signifie qu'une proportion du précompte professionnel n'est pas versée à l'administration fiscale. Dans la plupart des cas, ce montant est gardé par l'entreprise. Seule la subvention pour les heures supplémentaire prévoit une proportion qui est reversée au travailleur. A l'exception de la mesure de subvention générale qui est une mesure générale applicable à tous les travailleurs, les autres formes de subventions relèvent plus de cas particulier d'organisation du travail ou de ciblage. Elles concernent, les chercheurs, les heures supplémentaires, le travail d'équipe et de nuit ainsi que certains secteurs.

Les subventions salariales octroyées par la sécurité sociale sont des subsides à l'emploi pour lesquels le paiement des montants attribués aux employeurs passe par la sécurité sociale. Les systèmes de fonctionnement sont chaque fois différents. Pour les mesures d'activation et des titres services, l'état intervient dans le salaire brut de certains travailleurs. Les mesures liées au secteur non-marchand sont, quant à elles, caractérisées par un système particulier de réductions de cotisations sociales.

Le Tableau 6-10 récapitule le fonctionnement des subsides salariaux octroyés au niveau fédéral et au niveau de la sécurité sociale.

Tableau 6-10 : Synthèse du fonctionnement des différents subsides salariaux, au 1er janvier 2015

Avantages		Public cible
Octroyés par la fiscalité fédérale		
Générale	1% des salaires bruts (1,12% pour les PME) (0,25% maribel social)	Secteur privé
Chercheurs	80% du précompte	Entreprises ou travailleurs spécifiques
Travail de nuit et en équipe	17,8% du précompte (prime comprise)	Secteur privé avec travail de nuit et d'équipe
Heures supplémentaires	32,19% ou 41,25% du précompte (hors sursalaire) et augmentation du nombre d'heures pour certains secteurs	Secteur privé avec heures supplémentaires
Spécifique	dépend du secteur	certaines secteurs
Octroyés via la sécurité sociale		
Maribel social	subside à l'emploi	non-marchand
Contractuels subsidiés en hôpitaux	subside à l'emploi	hôpitaux
Bonus jeunes non-marchand	subside à l'emploi	jeunes non-marchand
Maribel fiscal	subside à l'emploi	non-marchand
Activation (activa, SINE, formation)	subside à l'emploi	variable en fonction de la mesure
Titres-services	subside à l'emploi	emplois titres-services

Source : Secrétariat CCE

Quant au coût du travail, le Tableau 6-11 reprend les réductions de cotisations patronales et les subventions salariales exprimées en pourcentage de la masse salariale pour le secteur privé entre 1996 et 2012.

Tableau 6-11 : Réductions de cotisations patronales et subventions salariales en % de la masse salariale du secteur privé, 96-2013

	1996	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Masse salariale secteur privé	83695	136695	136504	138895	145375	150254	152754
Réductions des cotisations sociales	1306	4917	4722	4867	5001	4943	5113
Subventions salariales via la fiscalité fédérale (hors spécifiques sectorielles)	0	1062	1615	2249	2419	2522	2572
Subventions salariales via la fiscalité fédérale (hors spécifiques sectorielles et R&D)	0	931	1315	1925	2059	2099	2150
Réductions des cotisations sociales en % de la MS	1,6%	3,6%	3,5%	3,5%	3,4%	3,3%	3,3%
Subventions salariales via la fiscalité fédérale (hors spécifiques sectorielles) en % MS	0,0%	0,8%	1,2%	1,6%	1,7%	1,7%	1,7%
Subventions salariales via la fiscalité fédérale (hors spécifiques sectorielles et R&D) en % MS	0,0%	0,7%	1,0%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%

Source : BFP

Les effets des mesures d'allègement de la (para)fiscalité sur le cout du travail et le pouvoir d'achat.

Tableau 6-12 : Augmentation du salaire net à prix constants de 1996 à 2013, au total et en conséquence des changements (para)fiscaux

	Augmentation totale (A)	Augmentation due aux changements (para)fiscaux (B)	(B) / (A)
Profils sans enfants			
Célibataire 50%	18,0%	14,2%	79,0%
Célibataire 75%	7,7%	4,2%	53,9%
Célibataire 100%	8,3%	2,9%	35,5%
Célibataire 150%	8,3%	3,0%	35,9%
Célibataire 200%	8,8%	3,1%	35,1%
Célibataire 250%	10,2%	4,2%	40,9%
Couple 50%	24,0%	20,0%	83,3%
Couple 75%	9,2%	5,5%	59,7%
Couple 100%	7,2%	2,1%	28,9%
Couple 150%	5,3%	0,3%	4,7%
Couple 200%	5,5%	0,6%	10,1%
Couple 250%	6,5%	1,2%	18,6%
Couple 50-50%	20,8%	16,9%	81,5%
Couple 50%-100%	15,0%	10,1%	67,4%
Couple 100%-100%	10,9%	5,4%	49,5%
Couple 150%-150%	10,6%	5,0%	47,5%
Couple 200%-200%	10,5%	4,7%	44,7%
Couple 250%-250%	11,1%	5,1%	45,8%
Profils avec enfants			
Célibataire 50%	16,1%	12,7%	79,0%
Célibataire 75%	7,1%	3,8%	54,2%
Célibataire 100%	7,5%	2,6%	34,1%
Célibataire 150%	7,8%	2,7%	34,9%
Célibataire 200%	8,3%	2,8%	34,3%
Célibataire 250%	9,7%	3,9%	40,4%
Couple 50%	26,2%	20,1%	76,9%
Couple 75%	9,4%	6,0%	63,5%
Couple 100%	7,3%	2,4%	32,7%
Couple 150%	5,4%	0,5%	9,2%
Couple 200%	5,6%	0,7%	13,4%
Couple 250%	6,5%	1,4%	20,8%
Couple 50-50%	20,3%	16,6%	81,8%
Couple 50%-100%	14,8%	10,0%	68,0%
Couple 100%-100%	10,8%	5,5%	50,5%
Couple 150%-150%	10,6%	5,1%	48,3%
Couple 200%-200%	10,4%	4,7%	45,4%
Couple 250%-250%	11,1%	5,1%	46,3%

Source : SPF Finances – service d'étude

Tableau 6-13 : Évolution du taux d'imposition effectif en supposant que les salaires bruts n'ont suivi que l'inflation de 1996 à 2013 compris

	1996	2013	Différence 1996-2013
Profils sans enfants			
Célibataire 50%	26,0%	15,5%	-10,5%
Célibataire 75%	34,9%	32,2%	-2,7%
Célibataire 100%	40,5%	38,7%	-1,7%
Célibataire 150%	46,3%	44,7%	-1,6%
Célibataire 200%	49,9%	48,4%	-1,5%
Célibataire 250%	52,6%	50,7%	-1,9%
Couple 50%	17,5%	1,0%	-16,4%
Couple 75%	26,0%	21,0%	-5,0%
Couple 100%	32,1%	28,1%	-4,0%
Couple 150%	39,6%	36,6%	-3,0%
Couple 200%	44,5%	42,0%	-2,5%
Couple 250%	47,9%	45,5%	-2,4%
Couple 50-50%	28,6%	16,5%	-12,1%
Couple 50% -100%	37,6%	31,4%	-6,3%
Couple 100% -100%	41,9%	38,8%	-3,1%
Couple 150% -150%	47,1%	44,4%	-2,6%
Couple 200% -200%	50,2%	47,9%	-2,3%
Couple 250% -250%	52,7%	50,3%	-2,4%
Profils avec enfants			
Célibataire 50%	16,7%	6,1%	-10,5%
Célibataire 75%	28,6%	25,9%	-2,7%
Célibataire 100%	35,8%	34,2%	-1,6%
Célibataire 150%	43,2%	41,7%	-1,5%
Célibataire 200%	47,6%	46,1%	-1,5%
Célibataire 250%	50,7%	48,8%	-1,9%
Couple 50%	13,1%	-4,4%	-17,4%
Couple 75%	22,0%	16,5%	-5,6%
Couple 100%	29,2%	24,8%	-4,3%
Couple 150%	37,7%	34,5%	-3,2%
Couple 200%	43,0%	40,4%	-2,6%
Couple 250%	46,7%	44,3%	-2,5%
Couple 50-50%	25,6%	13,3%	-12,3%
Couple 50% -100%	35,7%	29,2%	-6,4%
Couple 100% -100%	40,4%	37,2%	-3,2%
Couple 150% -150%	46,1%	43,4%	-2,7%
Couple 200% -200%	49,5%	47,1%	-2,4%
Couple 250% -250%	52,1%	49,6%	-2,4%

Source : SPF Finances – service d'étude

Il est important de remarquer que les simulations présentées dans les deux tableaux ci-dessus ont été corrigées par rapport aux années précédentes. Le problème concernait la période 1996-2003 pour laquelle le montant de la quotité de revenu exemptée d'impôt n'était pas différencié entre les célibataires et les personnes en couple (le montant pour les isolés étaient utilisé dans les deux cas). Cela avait pour conséquence d'augmenter l'avantage fiscal des époux dans ces simulations. Cette première correction a été effectuée pour l'année 1996 uniquement. Ensuite, pour 2013, dans le cas particulier d'un couple 1 revenu (50%) avec enfants, les simulations prennent bien en compte le

transfert de l'impôt négatif du partenaire sans revenu envers l'autre dans le cas où le partenaire sans revenu a une quotité exonérée plus grande que son revenu imposable.

6.2.4 Annexes à la partie « Evolution du pouvoir d'achat des particuliers »

Tableau 6-14 : Composition du revenu disponible ajusté brut des particuliers et parts des composantes dans le PIB en Belgique et dans les pays voisins

	Part dans le PIB							
	Belgique		Allemagne		France		Pays-Bas	
	1996	2012	1996	2012	1996	2012	1996	2012
Rémunération des salariés	52,2%	54,0%	54,5%	51,7%	52,5%	54,0%	50,6%	50,6%
+ Revenu de la propriété (moyens - dépenses)	12,4%	7,9%	10,4%	13,8%	6,9%	6,6%	9,2%	4,8%
Revenu de la propriété : moyens	13,9%	8,9%	14,0%	15,6%	8,9%	7,8%	12,9%	7,1%
Revenu de la propriété : dépenses	1,6%	1,0%	3,6%	1,8%	2,1%	1,2%	3,7%	2,3%
+ Excédent brut d'exploitation et revenu mixte	15,2%	12,3%	15,0%	13,3%	15,2%	14,2%	11,8%	9,1%
= Solde des revenus primaires bruts	79,8%	74,3%	79,8%	78,8%	74,6%	74,7%	71,7%	64,5%
- Impôts courants sur le revenu, le patrimoine, ... (net)	13,6%	13,2%	9,3%	9,1%	6,6%	9,5%	8,6%	8,8%
- Cotisations sociales (net)	19,8%	20,7%	20,8%	20,2%	22,9%	21,5%	27,4%	26,0%
+ Prestations sociales autres que transferts sociaux en nature (net)	19,2%	20,2%	19,5%	17,9%	20,1%	21,8%	20,4%	18,5%
+ Autres transferts courants (net)	0,7%	1,1%	0,2%	0,2%	2,0%	2,4%	0,2%	0,1%
= Revenu disponible brut	66,3%	61,7%	69,0%	67,7%	67,2%	68,0%	55,9%	48,2%
+ Transferts sociaux en nature (net)	13,4%	16,0%	12,1%	12,3%	14,5%	16,2%	11,8%	17,5%
= Revenu disponible ajusté brut	79,6%	77,6%	81,1%	80,0%	81,8%	84,2%	67,7%	65,7%

Sources : Eurostat ; Comptes nationaux ; calculs du CCE.

Tableau 6-15 : Ventilation de l'évolution réelle de la rémunération des salariés par habitant en Belgique et dans les pays voisins

	Taux de croissance annuel moyen							
	Belgique		Allemagne		France		Pays-Bas	
	'96-'07	'07-'12	'96-'07	'07-'12	'96-'07	'07-'12	'96-'07	'07-'12
Rémunération réelle des salariés (S.1) par hab.	1,5%	0,0%	0,2%	1,7%	1,6%	0,1%	1,8%	0,1%
Rémunération réelle par heure	0,5%	0,5%	0,4%	0,9%	1,5%	0,9%	1,1%	0,6%
Rémunération nominale par heure	2,7%	2,8%	1,5%	2,4%	3,2%	2,3%	3,8%	2,0%
Déflateur	2,2%	2,3%	1,1%	1,4%	1,7%	1,4%	2,7%	1,4%
Temps de travail moyen par salarié	0,0%	-0,2%	-0,5%	-0,3%	-0,6%	0,0%	-0,5%	-0,1%
Part des salariés dans la population totale	0,9%	-0,2%	0,3%	1,1%	0,7%	-0,7%	1,2%	-0,4%

Sources : Eurostat ; Comptes nationaux ; calculs du CCE.

Tableau 6-16 : Ventilation de l'évolution réelle du revenu mixte brut par habitant en Belgique et dans les pays voisins

	Taux de croissance annuel moyen							
	Belgique		Allemagne		France		Pays-Bas	
	'96-'07	'07-'12	'96-'07	'07-'12	'96-'07	'07-'12	'96-'07	'07-'12
Revenu mixte brut réel (S.1) par hab.	0,1%	-2,8%	-0,5%	-0,1%	0,3%	-1,8%	?	-1,6%
Revenu mixte brut réel par heure	0,2%	-3,1%	-0,8%	0,1%	1,7%	-1,7%	?	-2,0%
Revenu mixte brut nominal par heure	2,4%	-0,8%	0,3%	1,5%	3,4%	-0,3%	?	-0,7%
Déflateur	2,2%	2,3%	1,1%	1,4%	1,7%	1,4%	2,7%	1,4%
Temps de travail moyen par indépendant	0,2%	0,1%	-1,0%	-0,5%	-0,5%	-1,1%	-0,1%	-0,2%
Part des indépendants dans la population totale	-0,4%	0,1%	1,3%	0,3%	-0,9%	1,1%	-0,4%	0,7%

Sources : Eurostat ; Comptes nationaux ; calculs du CCE.

Tableau 6-17 : Ventilation du revenu net réel de la propriété par habitant en Belgique et dans les pays voisins

	Taux de croissance annuel moyen							
	Belgique		Allemagne		France		Pays-Bas	
	'96-'07	'07-'12	'96-'07	'07-'12	'96-'07	'07-'12	'96-'07	'07-'12
Revenu réel de la propriété par hab. (moy. - dép.)	-1,6%	-2,6%	4,1%	0,2%	1,3%	-0,6%	-2,3%	-4,3%
Revenu réel de la propriété (moyens) par hab.	-1,0%	-4,0%	3,0%	-0,9%	1,3%	-2,6%	0,8%	-9,6%
Rentabilité des actifs financiers (créances)	-2,7%	-3,9%	-0,4%	-1,5%	-2,5%	-3,3%	-2,2%	-11,3%
Actifs financiers réels par hab.	1,8%	-0,1%	3,4%	0,7%	3,9%	0,8%	3,1%	1,9%
Revenu réel de la propriété (dépenses) par hab.	3,0%	-12,0%	-1,2%	-7,7%	1,4%	-10,3%	6,0%	-16,8%
Coût de l'endettement	-0,2%	-14,0%	-2,1%	-6,7%	-3,3%	-12,9%	-1,9%	-18,6%
Endettement réel par hab.	3,2%	2,4%	0,9%	-1,1%	4,8%	2,9%	8,1%	2,2%

Sources : Eurostat ; Comptes nationaux ; calculs du CCE.

Tableau 6-18 : Impact des transferts nets sur le pouvoir d'achat en Belgique et dans les pays voisins

	Taux de croissance annuel moyen							
	Belgique		Allemagne		France		Pays-Bas	
	'96-'07	'07-'12	'96-'07	'07-'12	'96-'07	'07-'12	'96-'07	'07-'12
Revenu disponible ajusté brut des particuliers par habitant en termes réels	1,02%	-0,03%	0,84%	1,17%	1,63%	0,18%	1,62%	-0,40%
Solde brut des revenus primaires des particuliers par habitant en termes réels	0,94%	-0,76%	0,84%	1,19%	1,54%	-0,17%	1,30%	-1,20%
Impact des transferts nets	0,09%	0,73%	0,00%	-0,01%	0,09%	0,35%	0,31%	0,81%

Sources : Eurostat ; Comptes nationaux ; calculs du CCE.

6.3 Annexes à la partie « Formation » du chapitre « Compétitivité structurelle »

		2012
I. Investissement des employeurs en faveur de la formation continue		
BILANS SOCIAUX		
<i>Données de la centrale des bilans BNB:</i>		
	Formation formelle	1,07%
	Formation informelle	0,43%
<i>Ancienne méthodologie*:</i>		
	Formation formelle, informelle et cotisations	1,60%
	Formation formelle, informelle et cotisations, pop.CVTS	1,82%
<i>Nouvelle méthodologie**:</i>		
	Formation formelle	1,43%
	Formation informelle	0,67%
	Formation formelle et informelle	2,1%
ENQUETE CVTS		
	<i>Formation formelle (données 2010)</i>	2,4%***
II. Investissement des employeurs en faveur de la formation initiale		
	BILANS SOCIAUX	0,06%

* Ces indicateurs se basent sur les données brutes des bilans sociaux, auxquelles est ajoutée une estimation macro des cotisations versées mais non déclarées dans le bilan social (voir note CCE 2009-1491)

** Ces indicateurs sont calculés à partir d'une nouvelle méthodologie proposée en 2014 par le secrétariat, la BNB et le Steunpunt WSE pour répondre aux lacunes et incohérences détectées par l'analyse des données brutes du bilan social du CCE dans le cadre des travaux du GECE tels que repris dans son rapport de 2014. Ces nouveaux indicateurs sont construits à partir des données brutes auxquelles une correction a été apportée pour le "PAC" (Personnel Absence Cost) compris dans le coût net de formation formelle et pour le PAC compris dans le coût net de formation informelle ainsi que pour les cotisations comprises dans le coût net de formation formelle.

*** Cet indicateur se rapporte à l'année 2010 et concerne uniquement les entreprises des secteurs appartenant aux sections B à N, R et S de la nomenclature NACE-BEL 2008, disposant d'un effectif moyen d'au moins 10 travailleurs

Pour 2015-2016, vu la grande divergence des chiffres concernant les efforts de formation, un stand still a été décidé par le Gouvernement concernant le mécanisme de sanction des entreprises n'ayant pas fourni des efforts suffisants en matière de formation, et les IS se sont engagés à élaborer une nouvelle méthodologie pour le monitoring des efforts de formation des entreprises

		1998	1999	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
I. Taux de participation - f. continue														
BILANS SOCIAUX														
	Moyenne	29,6%	30,4%	32,3%	31,7%	32,7%	32,7%	32,5%	32,60%	31,8%	32,6%	32,7%	34,4%	39,0%
Formation formelle	Hommes*	28,6%	29,9%	32,3%	31,9%	32,6%	32,8%	33,2%	34,8%	32,5%	33,5%	33,4%	34,7%	43,5%
	Femmes*	28,4%	29,5%	30,2%	31,6%	32,7%	32,2%	32,7%	31,0%	30,8%	32,3%	33,0%	36,5%	35,7%
	Moyenne	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	15,1%	17,4%	18,6%	19,2%	23,1%
Formation informelle	Hommes*	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	14,1%	16,9%	18,3%	18,5%	24,6%
	Femmes*	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	16,5%	18,6%	19,6%	20,1%	23,3%
ENQUETE CVTS														
Formation formelle	Moyenne	n.b.	41%	n.b.	n.b.	n.b.	40%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	52%	n.b.	n.b.
ENQUETE SUR LES FORCES DE TRAVAIL														
Toutes formes de formation		n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	24,05%	22,7%	23,1%	22,0%	22,9%	22,0%	22,6%	22,5%
dont : avec intervention financière de l'employeur		n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	16,90%	16,60%	17,30%	17,0%	17,7%	17,1%	17,6%	17,8%
Indicateur structurel de Lisbonne (toutes formations, 24-65 ans, période de référence de 4 semaines)	Moyenne	4,4%	6,9%	6,2%	6,0%	8,6%	8,3%	7,5%	7,2%	6,8%	6,8%	7,2%	7,1%	6,6%
	Hommes	5,0%	7,8%	6,7%	5,9%	8,7%	8,2%	7,4%	7,0%	6,4%	6,4%	7,0%	6,7%	6,2%
	Femmes	3,8%	6,1%	5,7%	6,0%	8,5%	8,5%	7,6%	7,4%	7,2%	7,2%	7,4%	7,4%	6,9%
II. Heures de formation en % des heures prestées - f. continue														
BILANS SOCIAUX														
Formation formelle		0,72%	0,74%	0,82%	0,73%	0,69%	0,69%	0,71%	0,77%	0,76%	0,71%	0,66%	0,67%	0,78%
Formation informelle		n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	0,32%	0,35%	0,37%	0,38%	0,48%
III. Heures de formation par participant - f. continue														
BILANS SOCIAUX														
Formation formelle	Moyenne	34,9	34,1	36,2	31,8	29,5	29	29,6	32,2	32,9	29	26,7	27,0	27
	Hommes	39,7	38,7	41,1	36	32,8	32,5	33,3	35,5	36,4	32	30	29	29
	Femmes	26,7	26,2	27,3	25,1	24,4	23,4	24,2	26,8	27,8	24	23	23	23
Formation informelle		n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	29,7	27,1	26,7	27,0	28
ENQUETE CVTS														
Formation formelle		n.b.	31%	n.b.	n.b.	n.b.	31%	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	34%	n.b.	n.b.

n.b. = non disponible

* les taux de participation ventilés par genre sont calculés à partir d'un dénominateur (emploi total hommes ou femmes en fin d'année) différent de celui utilisé pour le calcul du taux de participation moyen (emploi total moyen). Le taux moyen et la moyenne des taux hommes et femmes divergent donc légèrement.

6.4 Annexes au chapitre « Emploi »

6.4.1 Evolution des minijobs en Allemagne

Rappel du statut

L'idée d'un statut particulier pour des emplois faiblement rémunérés est apparue, en Allemagne, dès les années 60. Une première grande réforme du système a eu lieu en 1999. Cette réforme visait à restreindre l'accès au système, notamment en raison d'une pratique de substitution, par les firmes, des emplois "classiques" par ces emplois moins coûteux. La deuxième grande réforme du statut a eu lieu dans le cadre des "réformes Hartz", soit en 2003. Contrairement à la réforme de 1999, celle-ci avait pour objectif d'élargir l'accès à la mesure. Elle a modifié le plafond du revenu (passant de 325 à 400€) et supprimé le plafond d'heures maximales hebdomadaires. Elle a également élargi l'accès aux personnes ayant déjà un emploi : en effet, c'est à partir de ce moment qu'un minijob peut être presté en sus d'un autre emploi "classique".

En 2014, il existe donc toujours deux formes de minijobs : les minijobs "à bas salaire" et les minijobs "de courte durée". Le plafond de revenu mensuel pour être considéré comme un "minijob à bas salaire" est 450€. Pour les minijobs "de courte durée", il ne faut pas dépasser 2 mois ou 50 jours par an de travail. Il n'y a plus de limitation en termes d'heures prestées. Plusieurs emplois peuvent être cumulés sous ce statut, la condition étant de ne pas dépasser le seuil indiqué (donc 450€/mois, 2 mois ou 50 jours de travail par an). Un minijob peut également être cumulé avec une autre forme de revenu, par exemple un travail "classique", une allocation de chômage ou de pension.

La particularité des minijobs est qu'ils bénéficient de conditions fiscales et parafiscales particulières. Celles-ci sont dépendantes du statut (minijob "à bas salaire" ou minijob "de courte durée") mais également de l'employeur. En effet, si l'employeur est un particulier, des conditions encore plus avantageuses s'appliquent (quel que soit le type de minijob utilisé).

En 2014, la fiscalité et parafiscalité dues sur un salaire minijob sont les suivantes :

Tableau 6-19 : Fiscalité et parafiscalité des minijobs

	Minijobs Bas salaire <450€/mois	Minijobs prestés chez un particulier	Minijobs de courte durée <50 jours / 2 mois
Assurance maladie	13%	5%	aucune
Assurance pension	cot. patronales	15%	5%
	cot. personnelles	3,9%	13,9%
Cotisation spéciale maladie	0,7%	0,7%	0,7%
Cotisation spéciale grossesse/maternité	0,14%	0,14%	0,14%
Assurance accident	contribution individuelle à l'assureur responsable	1,6%	contribution individuelle à l'assureur responsable
			Si presté chez un particulier : 1,6%
Cotisation prestation en cas d'insolvabilité	0,15%	aucune	0,15% (aucune si chez un particulier)
Total cotisations	32,89%	26,34%	0,84%
Impôts (IPP)	2,0%	2,0%	25,0%
Total IPP	2%	2%	25%

Note : Dans le cas des minijobs, le calcul de l'IPP se fait séparément du reste des revenus.

Source : [minijob-zentrale](#)

En comparaison, le taux de cotisation sociales total (personnelles et patronales) pour un emploi "classique", d'après Körner et Pusch (2012, p17), est 40,4%.

Utilisation

D'après les données publiées par le Bundesagentur für Arbeit, un peu plus de 7,5 millions de personnes¹⁸⁸ avaient un emploi "minijob" au 31 mars 2014. La toute grande majorité (7,4 millions) utilisaient le système "bas salaire", seuls un peu plus de 200.000 avaient un minijobs "de courte durée".

Tableau 6-20 : Emplois minijobs, 31 mars 2014

31 mars 2014		
Minijob "bas salaire" (<450€)	7.354.094	
Dont : minijob uniquement	4.989.970	68%
job complémentaire	2.364.124	32%
Minijob "courte durée" (50j / 2 mois)	212.291	
Dont : minijob uniquement	184.080	87%
job complémentaire	28.211	15%
Total	7.566.385	
Dont : minijob uniquement	5.174.050	68%
job complémentaire	2.392.335	32%

Note : les présentes données portent sur les minijobs salariés, aucune donnée n'étant disponible concernant les minijobs en statut indépendant. Selon Körner et Push (2012, p.17), les minijobs sous statut d'indépendant sont cependant très rares, représentant moins de 3,5% de l'ensemble des personnes travaillant en minijob

Source : [Bundesagentur für Arbeit](#) Statistik

Sur l'ensemble des emplois minijobs, 68% (soit 5,2 millions de personnes) ne prestaient qu'un minijob. Cela signifie qu'elles n'avaient pas d'autre emploi "classique" en plus du minijob.

Parmi ces 5 millions de personnes, cependant, certaines percevaient d'autres revenus que le minijob. Comme indiqué plus haut, il pourrait s'agir, par exemple, d'une allocation de chômage ou de pension. Les données du Bundesagentur für Arbeit ne fournissent pas ce type d'information. La note du secrétariat du CCE 2013-0359 faisait cependant le point sur cette question, montrant que l'image est relativement différente en fonction des données utilisées (voir CCE 2013-0359, p.6).

Les minijobs sont actifs dans un grand nombre de domaines différents. Comme l'indique le Tableau 6-21, une importante proportion se trouve dans les branches des services marchands "profit" : près d'un cinquième se trouvent dans le commerce (branche G), plus d'un dixième dans les activités de service administratif et de soutien (N) et l'horéca (I). Les soins de santé et l'action sociale (Q) en utilisent près de 10%, et l'industrie (C) 8%. On le voit, la répartition ne diverge pas fondamentalement entre l'ensemble des minijobs, et ceux exercés uniquement à titre principal.

¹⁸⁸ A priori, les données du BA étant les données utilisées pour la comptabilité nationale, elles concernent des personnes et non des postes de travail. La comparaison avec les données DESTATIS tend à confirmer cette hypothèse.

Tableau 6-21 : Répartition des minijobs au sein des différentes branches NACE, situation au 31 mars 2014

Minijobs en emploi principal uniquement		Total minijobs	
Total :	5.174.050	Total :	7.566.385
G Commerce	19%	G	17%
I Hébergement et restauration	11%	N	12%
R, S, T Culture, loisir et activité des ménages en tant qu'employeurs	11%	I	12%
N Services administratifs et soutien	11%	R, S, T	11%
L, M Immobilier et activités spécialisées, scientifiques et techniques	9%	L, M	10%
C Industrie manufacturière	8%	C	8%
H Transport et entreposage	6%	H	6%
QA Santé humaine	5%	QA	6%
QB Action sociale	4%	F	4%
F Construction	4%	QB	4%

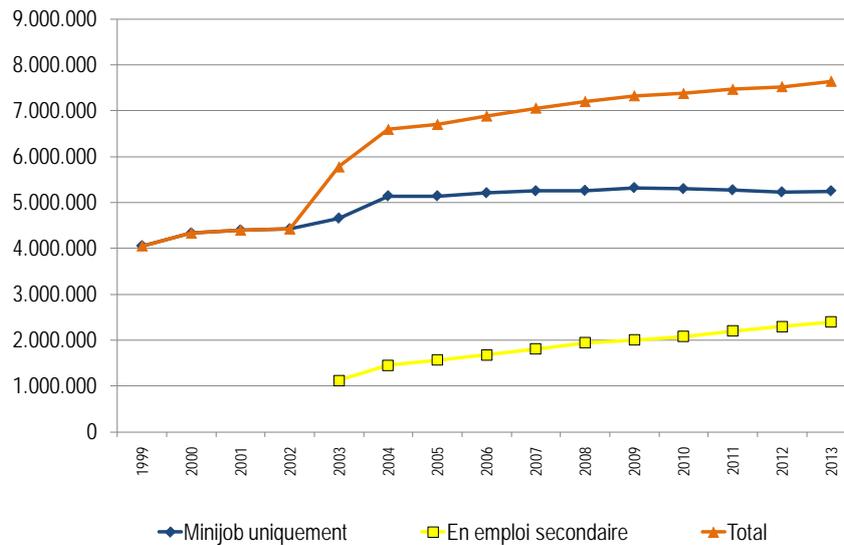
Source : [Bundesagentur für Arbeit](#) Statistik

Comme indiqué plus haut, le principe des minijobs existe en Allemagne depuis de longues années. La réforme de 2003 l'a cependant rendu plus accessible et plus visible. En particulier, le statut est devenu accessible aux personnes qui exercent déjà un autre emploi "classique".

A priori, le statut de minijob "en emploi complémentaire" n'existait donc pas avant 2003. Le Bundesagentur für Arbeit indique que les données ne sont pas disponibles, pour ce statut, avant le 30 juin 2003.

Il est cependant très étonnant de voir, dans le graphique ci-dessous, l'engouement qu'aurait pris ce statut particulier, dès sa mise en place : près d'un million de personnes auraient déjà exercé un minijob en sus d'un autre emploi en 2003. Ces données sont donc à interpréter avec prudence : on peut imaginer qu'une partie de ces emplois existaient avant la réforme, mais étaient déclarés sous une autre forme (ou n'étaient pas déclarés). Il est possible également qu'une autre mesure d'emploi (dont nous n'avons pas connaissance) exerçait la même fonction, et ait été récupérée par les minijobs.

Graphique 6-1 : Nombre d'emplois minijobs (bas salaires + de courte durée), 1999 - 2013, moyennes annuelles



Note : le BA ne publie pas de données pour les minijobs de courte durée avant 2003. Les taux de croissance des minijobs "bas salaires" ont dès lors été rétrocalculés entre 1999 et 2003.

Source : [Bundesagentur für Arbeit](#) Statistik

Il ressort du Graphique 6-1 que, depuis 2004, ce sont les emplois minijobs en emploi complémentaire qui expliquent la croissance des minijobs. Les minijobs en emploi principal, eux, ont connu une utilisation pratiquement stable. On remarque par contre une nette augmentation de leur utilisation en 2003, puis surtout en 2004 (+10%). On peut supposer qu'une partie, au moins, de cette croissance est liée à la réforme. Il serait par contre incorrect de dire que la réforme a permis de créer autant d'emplois. Pour arriver à cette conclusion, un important traitement statistique doit être fait (afin d'évaluer la création d'emploi qui aurait eu lieu en l'absence de la réforme).

Si l'on veut calculer la contribution des minijobs à l'évolution de l'emploi, il ne faut considérer que les minijobs à titre principal. En effet, les minijobs qui sont prestés en sus d'un autre emploi sont en réalité déjà comptabilisés : les personnes sont déjà considérées comme étant en emploi de part leur premier emploi.

Le Tableau 6-22 commence en 2002, année précédant la réforme. On le voit, les minijobs ont contribué à la croissance de 2,1 pp de l'emploi intérieur, ce qui correspond à 31% de la croissance. En 2013, ils atteignaient le poids de près de 14% de l'emploi. Comme le montre le graphique ci-dessus, il faut cependant être conscient que la majorité de la croissance des minijobs (à titre principal) s'est déroulée entre 2002 et 2004, l'utilisation étant quasiment stagnante après 2004.

Tableau 6-22 : Contribution des minijobs à la croissance de l'emploi (2002-2013)

	2002	2003	2004	2013	2002-2013			
					variation	Δ	contr. Δ	Part Δ
Minijobs exercés à titre principal	4.424	4.656	5.140	5.248	824	19%		
Emploi intérieur	39.630	39.200	39.337	42.281	2.651	7%	2,1 pp	31%
Emploi salarié	35.570	35.078	35.079	37.824	2.254	6%	2,3 pp	37%
Part de l'emploi intérieur	11,2%	11,9%	13,1%	12,4%				
Part de l'emploi salarié	12,4%	13,3%	14,7%	13,9%				

Source : [Bundesagentur für Arbeit](#) Statistik (données Minijobs), Destatis (données emploi intérieur et salarié)

Comme indiqué plus haut, on ne peut cependant conclure que cette "contribution" est une réelle création d'emploi : il est possible que certains emplois existaient déjà avant, mais aient été transformés en minijobs. On ne peut non plus conclure que la mesure minijob a permis de soutenir une croissance de 2,1% de l'emploi total : pour arriver à cette conclusion, il faudrait savoir quelle aurait été la croissance en l'absence de la mesure, soit disposer d'une réelle évaluation de la mesure.

6.4.2 Evolution de l'emploi, 1996-2013

Tableau 6-23 : Evolution de l'emploi par branches, 1996 - 2013, personnes

NACE	Allemagne	Pays-Bas	France	Somme 3 pays	Belgique						
Croissance totale	4312	11,4%	1270	17,1%	3233	13,6%	8815	12,7%	659	17,0%	
dont : Secteur primaire	A-B	-268	-0,7 pp	-42	-0,6 pp	-271	-1,1 pp	-581	-0,8 pp	-29	-0,7 pp
Industrie manufacturière	C	-400	-1,1 pp	-154	-2,1 pp	-799	-3,4 pp	-1353	-2,0 pp	-146	-3,7 pp
Services marchands "profit"	D-N	3108	8,2 pp	720	9,7 pp	3090	13,0 pp	6918	10,0 pp	482	12,4 pp
Dont : Elec, eau	DE	-71	-0,2 pp	6	0,1 pp	62	0,3 pp	-3	0,0 pp	8	0,2 pp
Construction	F	-795	-2,1 pp	-26	-0,3 pp	368	1,5 pp	-453	-0,7 pp	39	1,0 pp
Services marchands profit (hors D-E-F)	G-N	3974	10,5 pp	740	10,0 pp	2660	11,2 pp	7374	10,7 pp	435	11,2 pp
Services marchands "non-profit"	Q-S	1871	4,9 pp	597	8,0 pp	1146	4,8 pp	3614	5,2 pp	246	6,3 pp
Services publics + ménages	O-P-T	1	0,0 pp	149	2,0 pp	67	0,3 pp	217	0,3 pp	105	2,7 pp
Parts dans la croissance		100,0%		100,0%		100,0%		100,0%		100,0%	
Dont : Secteurs en diminution		-15,5%		-15,4%		-33,1%		-21,9%		-26,4%	
Dont : Secteur primaire	A-B	40,1%		21,4%		25,3%		30,0%		16,4%	
Industrie manufacturière	C	59,9%		78,6%		74,7%		70,0%		83,6%	
Dont : Secteurs en croissance		115,5%		115,4%		133,1%		121,9%		126,4%	
dont : Services marchands "profit"	D-N	62,4%		49,1%		71,8%		64,4%		57,9%	
Services marchands "non-profit"	Q-S	37,6%		40,7%		26,6%		33,6%		29,5%	
Services publics + ménages	O-P-T	0,0%		10,2%		1,6%		2,0%		12,6%	

Note : L'ensemble des données sont des données de comptabilité nationale 2014, donc en SEC 2010. Pour la France, l'évolution de la branche B, Q et T a été estimée pour 2013.

Note 2 : pour chaque pays : première colonne (haut) : variation en milliers d'emplois, deuxième colonne (haut) : contribution en "pp" = "points de pourcent"

Emploi total = salariés + indépendants

Sources : comptabilités nationales ([DESTATIS](#), [CBS](#), [INSEE](#) et [BNB](#))

Le Tableau 6-23 synthétise l'évolution des différents groupes d'activité au moyen de trois chiffres : le premier (colonne de gauche, haut du tableau) indique la variation de l'emploi en milliers de personnes. Le pourcentage (ou, plus précisément, les points de pourcent), juste à côté, indique la contribution à la croissance que représente cette évolution. En Allemagne, cela permet de dire, par exemple, que l'emploi au total a cru de 11,4% et que l'évolution dans les services marchands profit représente l'équivalent de 8,2 pp de ces 11,4%. Comme il s'agit de contributions, lorsqu'on somme l'ensemble de la colonne, on obtient le pourcentage total indiqué dans la première ligne. Leur avantage est de faciliter la comparaison internationale. Enfin, la deuxième partie du tableau (en bas, indiquée "parts dans la croissance") permet de visualiser ce que représente la contribution de chaque branche dans le total des emplois créés ou détruits. Cette deuxième partie du tableau permet tout d'abord de comprendre que la croissance indiquée à la première ligne du tableau est une croissance nette : elle est le résultat des emplois créés et détruits. La deuxième partie du tableau nous permet d'avoir une idée des flux bruts : en Allemagne, par exemple, la croissance nette (soit la création de 4 312 000

d'emplois) est le résultat, en réalité, d'une croissance plus importante dans les secteurs en augmentation (soit 115% = 4 980 000 d'emplois) mais aussi de la destruction d'emplois dans les secteurs en déclin (-15%, soit 668000 d'emplois). La répartition par branche permet ensuite de visualiser la place de chaque branche dans cette destruction ou création d'emploi : le secteur primaire, par exemple, représente en Allemagne 40% des emplois détruits, tandis que l'industrie concentre les 60% restant.

Ce raisonnement en flux présente évidemment la limite de s'arrêter à une décomposition sectorielle. Il est évident qu'au sein des branches en croissance, des emplois sont également détruits, et vice-versa. Il ne s'agit donc pas d'une réelle analyse de flux, mais plutôt d'attirer l'attention sur le fait qu'un raisonnement suivant est en partie correct mais limité : "puisque, par exemple, les services marchands profit en Allemagne représentent 8,2 points de pourcent d'une croissance totale de 11,4%, ils sont responsables de 72% des emplois créés". Il ne faut pas oublier que l'économie doit créer plus d'emplois, pour également compenser les emplois détruits. Dans l'exemple, on voit qu'en réalité les services marchands profit, en Allemagne, représentent une part plus petite du total (brut) des emplois créés, soit 62%.

Le Tableau 6-24, ci-dessous, reprend les mêmes informations, pour l'emploi en volume cette fois. Les parts dans la croissance ne pouvant pas être indiquées aussi clairement, elles ne sont ici par reprises.

Tableau 6-24 : Evolution de l'emploi par branches, 1996 - 2013, volume

	NACE	Allemagne	Pays-Bas	France	Somme 3 pays	Belgique
Croissance totale		255	1264	2008	3527	1022
		0,4%	11,4%	5,2%	3,3%	16,6%
dont : Secteur primaire	A-B	-740	-65	-848	-1653	-27
		-1,3 pp	-0,6 pp	-2,2 pp	-1,5 pp	-0,4 pp
Industrie manufacturière	C	-1177	-300	-1665	-3142	-254
		-2,1 pp	-2,7 pp	-4,4 pp	-2,9 pp	-4,1 pp
Services marchands "profit"	D-N	1127	764	3491	5382	821
		2,0 pp	6,9 pp	9,1 pp	5,0 pp	13,4 pp
Dont : Elec, eau	DE	-147	8	57	-82	13
		-0,3 pp	0,1 pp	0,2 pp	-0,1 pp	0,2 pp
Construction	F	-1316	-78	454	-940	69
		-2,3 pp	-0,7 pp	1,2 pp	-0,9 pp	1,1 pp
Services marchands profit (hors D-E-F)	G-N	2590	834	2979	6403	739
		4,5 pp	7,5 pp	7,8 pp	6,0 pp	12,0 pp
Services marchands "non-profit"	Q-S	1630	728	1310	3668	322
		2,8 pp	6,6 pp	3,4 pp	3,4 pp	5,2 pp
Services publics + ménages	O-P-T	-585	137	-280	-728	160
		-1,0 pp	1,2 pp	-0,7 pp	-0,7 pp	2,6 pp

Note L'ensemble des données sont des données de comptabilité nationale 2014, donc en SEC 2010. Pour la France, l'évolution de la branche B, Q et T a été estimée pour 2013.

Note 2 : pour chaque pays : première colonne : variation en millions d'heures, deuxième colonne : contribution en "pp" = "points de pourcent"

Emploi total = salariés + indépendants

Sources : comptabilités nationales ([DESTATIS](#), [CBS](#), [INSEE](#) et [BNB](#))

6.4.3 Données titres-services : précisions méthodologiques, évolution récente et en volume.

Pour estimer le nombre d'emplois titres-services, les données utilisées sont celles de l'ONSS, qui est également la source principale utilisée par la comptabilité nationale. Dans le présent rapport, on ne tient pas compte des emplois titres-services créés au sein des CPAS et communes. En effet, ces travailleurs sont enregistrés au sein d'une branches particulière de la sécurité sociale, à savoir l'ONSS-APL. Nous ne disposons malheureusement pas des informations permettant d'identifier les titres-services au sein de l'ONSS-APL. D'après le rapport d'IDEA Consult (voir IDEA Consult, 2012, p31), ce canal ne représenterait cependant que +/- 4500 personnes en 2011, soit à peine 4% de l'ensemble du système¹⁸⁹.

¹⁸⁹ Les chiffres cités par IDEA Consult sont des données en cours de trimestre, ce qui tend à surestimer le nombre de personnes actives dans le système.

L'ONSS renseigne sur le nombre de personnes ayant été rémunérées sous le code "titres-services", le nombre de postes et de jours rémunérés pour les travailleurs à temps plein et temps partiel, la masse salariale de l'ensemble des travailleurs et le nombre d'heures prestées par les travailleurs à temps partiel.

Les heures prestées par l'ensemble des travailleurs titres-services n'est donc pas disponible.

Pour contourner ce problème, on a ici estimé le nombre d'heures prestées par une personne travaillant à temps plein à 38h/semaine, ce qui est le maximum déterminé par la convention collective du 09/11/2011 signée dans la commission paritaire 322.01.

Le nombre de jours de travail effectivement presté par trimestre est celui de la moyenne observé entre 2004 et 2011 sur l'ensemble de l'économie.

In fine, on additionne ce montant aux nombres d'heures effectivement prestées par les temps partiels. Il est probable que cette estimation surestime légèrement le nombre total d'heures prestées, car la variable "heures prestées par les temps partiel" est une variable de stock : elle comprend l'ensemble des heures prestées par les travailleurs partiels, même s'ils ne sont plus actifs en fin de trimestre.

La répartition par branche d'activité se base sur la distribution des subsides publiée par le GECE pour l'année 2011 (voir GECE 2013, p37). Les subsides étant octroyés par heure prestée, cette répartition correspond à celle du volume de travail. Cette répartition peut donc diverger de celle du nombre de personne si la durée du travail n'est pas la même au sein des différentes branches. D'après les autres sources en notre possession (données non publiées), ce biais n'est cependant que de faible ampleur (variation de quelques points de pourcent entre la répartition par personne et celle par heure).

Selon cette méthodologie, l'importance de la mesure titres-services dans l'évolution de l'emploi (en personnes) entre 1996 et 2013 était le suivant :

Tableau 6-25 : Evolution de l'emploi en Belgique, personnes, 1996-2013, par secteurs d'activité

		2013	1996-2013	
Ensemble de l'économie		4.543		
Evolution totale :			659,1	17,0%
		Part emploi	Var.	Contrib.
Dont :	Secteurs en contraction		-174	-4,5 pp
	Secteur primaire A-B	1%	-29	-0,7 pp
	Industrie manufacturière C	11%	-146	-3,7 pp
	Secteurs en augmentation		833	21,5 pp
	Services marchands "profit" (hors titres-services) D-N	51%	397	10,2 pp
	Dont : Elec, eau DE	1%	8	0,2 pp
	Construction F	6%	39	1,0 pp
	Services marchands profit (hors titres-services) G-N	43%	349	9,0 pp
	Services marchands "non-profit" (hors titres-services) Q-S	15%	213	5,5 pp
	Titres-services	3%	118	3,0 pp
	Services publics + ménages O-P-T	19%	105	2,7 pp
	Total des branches "profit" A-N, hors ts	63%	223	5,7 pp
	Titres-services ts	3%	118	3,0 pp
	Total des branches "non-profit" O-T, hors ts	34%	318	8,2 pp

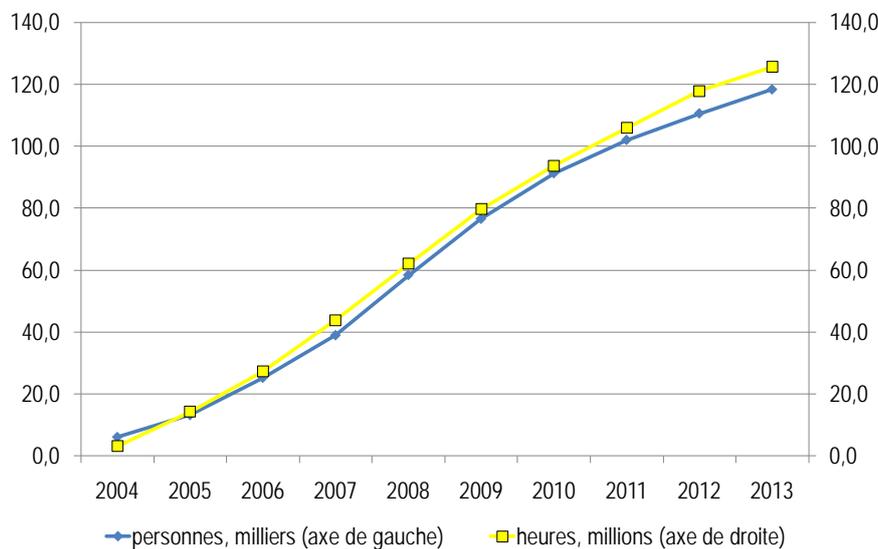
Note 1 : Emploi total = salariés + indépendants.

Colonne 2 = millions d'emplois, colonne 3 = contribution en points de pourcent. Pour une explication concernant la lecture de la troisième colonne, voir le point 0

Source : ICN, titres-services : ONSS (données non-publiées voir ci-dessus).

Ces mêmes données indiquent que la mesure a continué à croître en 2013, pour atteindre un total de 118.300 personnes en moyenne sur l'année. En termes d'heures, on estime que cela représentait 126,6 millions d'heures.

Graphique 6-2 : Evolution de la mesure "titres-services"



Source : extraction ONSS pour la BNB (données non publiées, voir ci-dessus).

Dans le Tableau 4-4, l'emploi titres-services a été réparti par niveau de qualification. Cette répartition est basée sur les données publiées par IDEA consult, dans son rapport de 2012 (portant sur l'année 2011). Se basant lui-même sur des données de l'ONEM, IDEA estime qu'en 2011, 56,1% des travailleurs titres-services étaient faiblement qualifiés, 39,2% moyennement qualifiés et 4,7% hautement qualifiés. Cette répartition est supposée constante dans le temps, le tableau faisant une

comparaison entre l'année 1999 (année durant laquelle les titres-services n'étaient pas encore en place) et 2012 (année pour laquelle on ne dispose pas de données sur la qualification des travailleurs).

En 2014, des changements importants ont eu lieu concernant cette mesure. Le principal est la mise en œuvre de la 6^e réforme de l'état, qui prévoit la régionalisation de la mesure. Plus précisément : la mesure est effectivement régionalisée, ce qui signifie que, depuis le 01 juillet 2014, les régions peuvent modifier le prix du titre, la part d'intervention de l'état, les conditions d'accès, etc. Il est cependant prévu que les aspects liés au droit du travail (comme les éléments qui concernent les conditions de travail) restent fédéraux. A l'heure de la rédaction de ce chapitre, les modifications régionales n'ont pas encore été mises en place, et c'est toujours l'ONEM qui, en vertu du principe de continuité, est chargé de l'exécution de cette matière.

Parmi les autres modifications qui ont eu lieu en 2014, signalons la modification du prix : depuis le premier janvier 2014, les 400 premiers titres (ou 800 premiers pour un ménage) coûtent 9€. Les 100 restant (200 pour un ménage) coûtent 10€¹⁹⁰.

6.4.4 Evolution de l'emploi par qualification

Tableau 6-26 : Répartition de l'emploi par niveau de qualification, 1999

		Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés		Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés
Secteur primaire	AB	63%	35%	2%	100%	4%	1%	0%
Industrie manufacturière	C	44%	47%	8%	100%	21%	14%	11%
Services marchands "profit" (hors Titres-Services)	D-N (hors T-S)	36%	52%	12%	100%	52%	49%	48%
Dont : Elec., eau	DE	34%	55%	11%	100%	1%	1%	1%
Construction	F	56%	41%	3%	100%	10%	5%	2%
Services marchands profit (hors D-E-F, hors titres-services)	G-N (hors T-S)	33%	54%	13%	100%	42%	43%	45%
Services publics + ménages	OPT	27%	58%	15%	100%	15%	21%	23%
Services marchands "non-profit"	Q-S (hors T-S)	23%	60%	17%	100%	9%	15%	18%
Titres services								
Total de l'économie		34%	53%	12%	100%	100%	100%	100%

¹⁹⁰ Dans certains cas (personnes handicapées ou ayant un enfant handicapé à charge, familles monoparentales), le plafond est augmenté à 2000 titres par utilisateur, et le prix reste de 9€ quel que soit le nombre de titres achetés. (voir [site du SPF Emploi](#))

Tableau 6-27 : Répartition de l'emploi par niveau de qualification, 2012

		Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés		Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés
Secteur primaire	AB	46%	50%	4%	100%	3%	1%	0%
Industrie manufacturière	C	29%	59%	12%	100%	14%	12%	8%
Services marchands "profit" (hors Titres-Services)	D-N (hors T-S)	25%	57%	18%	100%	53%	49%	53%
Dont : Elec., eau	DE	25%	57%	19%	100%	1%	1%	1%
Construction	F	39%	55%	6%	100%	10%	6%	2%
Services marchands profit (hors D-E-F, hors titres-services)	G-N (hors T-S)	23%	57%	20%	100%	42%	42%	50%
Services publics + ménages	OPT	17%	62%	21%	100%	13%	20%	23%
Services marchands "non-profit"	Q-S (hors T-S)	16%	66%	18%	100%	10%	17%	16%
Titres services		56%	39%	5%	100%	6%	2%	1%
Total de l'économie		24%	59%	18%	100%	100%	100%	100%

Note 1 : Emploi en personnes, salariés + indépendants.

Note 2 : Niveau de qualifications basés sur la nomenclature ISCED :

"Faiblement qualifiés" : niveaux 1-2 : diplôme de l'enseignement préprimaire, primaire ou secondaire inférieur (premier cycle de l'enseignement secondaire)

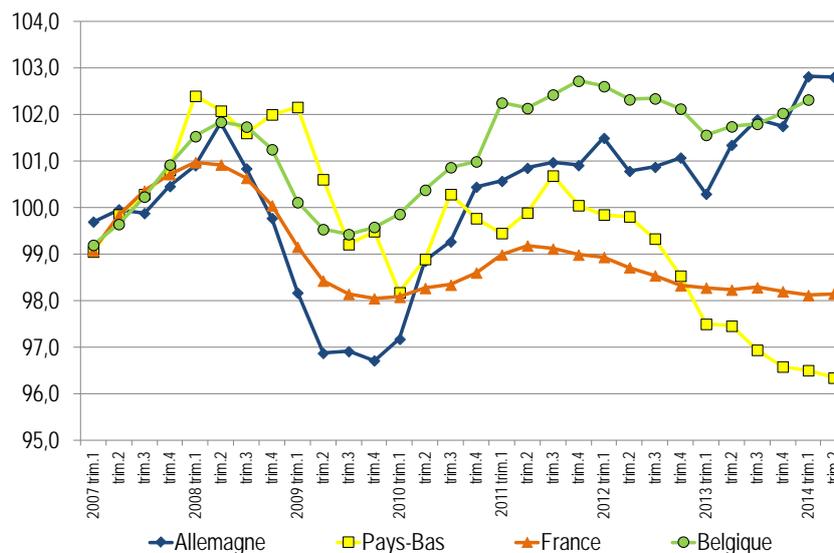
"Moyennement qualifiés" : niveaux 3-4 : diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (deuxième cycle) ou post-secondaire qui n'est pas de l'enseignement supérieur

"Hautement qualifiés" : niveaux 5-6 : diplôme de l'enseignement supérieur (type long et court)

Source : BFP - [Base de données EU-Klems](#) (utilisation de l'information EFT pour le niveau de qualification et ICN pour l'emploi). Pour les titres-services : données ONSS (non publiées). Voir méthodologie à l'annexe 6.4.3

6.4.5 Evolution de l'emploi depuis 2007

Graphique 6-3 : Evolution du volume d'emploi (heures), salariés, 2007 = 100



Note 1 : Les heures des indépendants n'étant pas disponibles en Belgique dans les comptes nationaux trimestriels, on ne publie ici que les heures des salariés.

Note 2 : Méthodologie SEC2010 pour l'ensemble des pays, à l'exception de la Belgique.

Source : comptabilités nationales trimestrielles, septembre 2014 ([DESTATIS](#), [CBS](#), [INSEE](#) et [BNB](#))

6.4.6 Stratégie EU2020

Tableau 6-28 : Objectifs nationaux EU2020 et situation en 2013

	Objectifs nationaux		
	Taux d'emploi 20-65	Jeunes hors école	30-34 avec diplôme supérieur
Allemagne	77%	10%	42% ²
Pays-Bas	80%	8%	45%
France	75%	9,5%	50% ³
Belgique	73,2%	9,5%	47%
EU	75%	10%	40%
Observé en 2013			
Allemagne	77,1%	9,9%	33,1% ⁴
Pays-Bas	76,5% ¹	9,2%	43,1%
France	69,5% ¹	9,7% ¹	44% ⁴
Belgique	67,2%	11,0%	42,7%
EU	68,4%	12,0%	36,9%

Note 1 : Rupture de série

Note 2 : en Allemagne, la définition nationale comprend les diplômes de niveau ISCED 4

Note 3 : en France, l'objectif national porte sur les 17 - 33 ans

Note 4 : définition EU, pas nationale

Source : Objectifs : [programmes nationaux de réforme](#), situation 2013 : Eurostat ([EFT](#) et [indicateurs structurels](#)).

Tableau 6-29 : "Sous-objectifs" belges EU 2020 et situation en 2013

	Objectif (2020)	Situation en 2013
Taux d'emploi des femmes (20-64 ans)	69,1%	62,1%
Proportion NEET (15-24 ans)	8,2%	12,7%
Taux d'emploi des 55-64 ans	50%	41,7%
Différence entre le taux d'emploi des citoyens belges et non-EU (20-64)	16,5%	28,8%

Source : Objectifs : [programmes nationaux de réforme](#), situation 2013 : Eurostat ([EFT](#) et [indicateurs structurels](#)).

6.5 Annexes à la partie relative à l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Tableau 6-30 : Sources et définitions des données

Ecart salarial annuel	
Source : IEFH	Rapport 2014
Données	Enquête Structure des Salaires (Statistics Belgiums), couplage avec les données ONSS (code 1 et 2) Estimation BFP pour les branches et entreprises manquantes
définition "salaire"	<p>Salaire annuel, en ce compris les paiements "non-standards", c'est-à-dire les paiements qui ne se font pas chaque mois, comme les primes annuelles (13° mois, double pécule de vacances, etc.), des primes d'entreprises trimestriels ou annuel, ou des paiements en nature annuels.</p> <p>Ne comprend que les avantages soumis à cotisations sociales, c'est-à-dire les avantages en natures ou les avantages dépassant les montants exonérés.</p>
champ d'observation	<p>Salariés</p> <p>Ensemble de l'économie (A-U, toutes tailles d'entreprises confondues)</p>
Source : Présidence belge de l'UE 2010	Rapport 2010
Données	Enquête Structure des Salaires (pour la Belgique : Statistics Belgium)
définition "salaire"	<p>Salaire annuel, en ce compris les paiements "non-standards", c'est-à-dire les paiements qui ne se font pas chaque mois, comme les primes annuelles (13° mois, double pécule de vacances, etc.), des primes d'entreprises trimestriels ou annuel, ou des paiements en nature annuels.</p> <p>Ne comprend que les avantages soumis à cotisations sociales, c'est-à-dire les avantages en natures ou les avantages dépassant les montants exonérés.</p>
champ d'observation	<p>Salariés</p> <p>Branches NACE rev1 C à K + MNO (pour 2006)</p> <p>Uniquement entreprises de plus de 10 travailleurs</p>
Ecart salarial horaire	
Source : IEFH	Rapport 2014
Données	Enquête Structure des Salaires (Statistics Belgiums), données d'enquête Estimation BFP pour les branches et entreprises manquantes
définition "salaire"	<p>Salaire horaire calculé à partir du salaire mensuel, donc ne comprend que les paiements concernant le mois de référence (octobre).</p> <p>Concernant les autres avantages : idem salaire annuel : Ne comprend que les avantages soumis à cotisations sociales, c'est-à-dire les avantages en natures ou les avantages dépassant les montants exonérés.</p>
champ d'observation	<p>Salariés</p> <p>Ensemble de l'économie (A-U, toutes tailles d'entreprises confondues)</p>
Source : Eurostat	Site internet, indicateurs des politiques sociales et de l'emploi
Données	Enquête Structure des Salaires (pour la Belgique : Statistics Belgium)
définition "salaire"	<p>Salaire horaire calculé à partir du salaire mensuel, donc ne comprend que les paiements concernant le mois de référence (octobre).</p> <p>Concernant les autres avantages : idem salaire annuel : Ne comprend que les avantages soumis à cotisations sociales, c'est-à-dire les avantages en natures ou les avantages dépassant les montants exonérés.</p>
champ d'observation	<p>Salariés</p> <p>Branches Nace rev2 : B à N + PQR (pour les années intermédiaires, approximation fournies par les pays)</p> <p>Entreprises de plus de 10 travailleurs</p>

Tableau 6-31 : Décomposition Oaxaca-Blinder de l'écart salarial horaire, année 2011

Ecart salarial horaire, 2011	
Par "expliquée"	49,6%
dont : caractéristiques professionnelles liées au lieu de travail	49,9%
Profession	9,7%
Secteur	8,3%
Type de contrat	9,5%
Travail à temps plein / partiel	7,3%
Région de l'emploi	7,0%
Secteur public / privé	8,2%
caractéristiques individuelles du travailleur	25,2%
Niveau de qualification	9,2%
Ancienneté dans l'entreprise	9,2%
Expérience professionnelle estimée	6,8%
caractéristiques personnelles du travailleur qui ne sont pas directement liées au travail	24,9%
Nationalité	9,4%
Type de ménage (présence ou non d'enfants)	10,5%
Etat civil	5,0%
Part "inexpliquée"	50,4%

Note : la décomposition se base sur l'écart salarial horaire calculé à partir des données ESS. Ces dernières portent sur les branches NACE2008 B à N

Source : Statistics Belgium, pour l'IEFH. Rapport IEFH page 57.

Tableau 6-32 : Nombre de diplômes et proportion de femmes, par domaine d'étude

		2000	2006	2012
Total	Nombre de diplômes	158.869	178.975	232.138
	Dont : femmes :	54%	55%	56%
Formation des enseignants et sciences de l'éducation	Nombre de diplômes	10.569	14.026	16.441
	Dont : femmes :	71%	74%	75%
Lettres et arts	Nombre de diplômes	19.435	19.910	31.023
	Dont : femmes :	59%	58%	62%
Sciences sociales, commerce et droit	Nombre de diplômes	39.919	39.092	47.521
	Dont : femmes :	59%	59%	58%
Sciences, mathématiques et sciences informatiques	Nombre de diplômes	6.250	8.054	7.859
	Dont : femmes :	29%	30%	28%
Ingénierie, industrie de transformation et construction	Nombre de diplômes	30.844	26.052	32.351
	Dont : femmes :	17%	11%	13%
Agriculture et sciences vétérinaires	Nombre de diplômes	3.228	3.490	4.529
	Dont : femmes :	29%	36%	43%
Santé et protection sociale	Nombre de diplômes	30.981	33.242	42.557
	Dont : femmes :	81%	82%	79%
Services	Nombre de diplômes	12.792	11.873	14.053
	Dont : femmes :	65%	64%	65%

Note : il s'agit ici de l'ensemble des diplômes professionnalisant de niveau 3 à 6.

Source : Eurostat, sur base administrative (communauté flamande et fédération Wallonie-Bruxelles). Pas de données pour la communauté germanophone.