



AVENUE DE LA
**JOYEUSE ENTRÉE
BLIJDE INKOMST**
LAAIX

17-21

RAPPORT TECHNIQUE

CCE 2013 - 1560

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



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

12 décembre 2013

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 Hendrik Nevejan et Stephen Renders (chapitre 1), Mesdames Fanny Robette et Hélène Janssens et Monsieur 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).

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, Heuse, Rigo, Rubbrecht, Swartenbroekx, Zachary et Zimmer et Messieurs Cornille, Delhez, De Keyser, Dhyne, Duprez, Famerée, Modart, Stragier, Van Cauter et Van Meensel (Banque nationale de Belgique), Madame Laloy, 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), Messieurs Deboeck et Yaniz (Commission européenne), Monsieur Barrat (DARES), Madame Kotecka (Eurostat), Madame Wanger (IAB), Monsieur Daubaire (Ministère de l'Economie et des Finances, France), Messieurs Sorbe et Boulhol (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), et Simeon Vossen (RWI), Madame Buysse (Représentation permanente auprès de l'OCDE), Mesdames Depickere, Geenens et Termote et Messieurs Dawagne et Vermeulen (SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie, DGSIE), 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.

Table des matières

Introduction.....	9
1 Contexte macroéconomique	23
1.1 Conjoncture	24
1.2 Perspectives des finances publiques.....	26
2 Formation des salaires	29
2.1 Evolution des coûts salariaux horaires en Belgique et dans les pays de référence.....	30
2.1.1 Précisions méthodologiques.....	30
2.1.2 Evolution des coûts salariaux horaires entre 1996 et 2014	33
2.2 Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale dans les pays de référence.....	34
2.2.1 Allemagne	34
2.2.2 Pays-Bas.....	38
2.2.3 France	40
2.3 Evolution récente des salaires et contexte de la négociation salariale.....	44
2.3.1 Le partage de la richesse, élément du contexte de la négociation salariale en Belgique	44
2.3.2 Evolution des salaires conventionnels et de l'indexation	66
3 Compétitivité structurelle	73
3.1 Croissance économique et création d'emplois.....	78
3.2 Trois processus cruciaux pour une croissance durable de la productivité	79
3.2.1 Innovation.....	79
3.2.2 Internationalisation	81
3.2.3 Entrepreneuriat.....	85
3.3 Un certain nombre de piliers importants de la politique (Objectifs intermédiaires de <i>politique</i>).....	87
3.3.1 Le bon fonctionnement du marché	88
3.3.2 Éducation et formation continue	91
4 Emploi et politiques d'emploi.....	103
4.1 Evolution de l'emploi, en Belgique et dans les trois pays voisins.....	105
4.1.1 Depuis 1996	105
4.1.2 Depuis 2007	106
4.1.3 Une évolution largement tirée par les secteurs tertiaires et quaternaires	107
4.2 Emploi, chômage et autres agrégats du marché du travail	110
4.3 Evolutions récentes du chômage.....	112
4.4 Un taux d'emploi encore loin de l'objectif EU 2020	116

5 Annexes	119
5.1 Annexe du chapitre « Formation des salaires »	120
5.1.1 Evolution des coûts salariaux par personne et par heure	120
5.1.2 Partage de la richesse	120
5.2 Annexe du chapitre « Compétitivité structurelle »	127
5.2.1 Évolution des prix de l'électricité et du gaz en Belgique	127
5.3 Annexe du chapitre « Emploi et politique d'emploi »	131
5.3.1 Evolution de l'activité économique (PIB) et de l'emploi depuis 1996	131
5.3.2 Evolution de l'activité économique (PIB) depuis 2007	132
5.3.3 Utilisation du statut "minijob" en Allemagne	132
5.3.4 Chômage temporaire	134
5.3.5 Evolution sectorielle de l'emploi depuis 2007	134
5.3.6 Evolution sectorielle de l'emploi depuis 1996	136
5.3.7 La stratégie EU-2020	136
5.3.8 Mesures d'emploi : aperçu des modifications 2012 et début 2013	137
5.4 Nomenclature des branches Nace rev.2	139
5.5 Coefficients de pondération	141

Liste des graphiques

Graphique1-1 :	Confiance et croissance du PIB dans la zone euro	24
Graphique1-2 :	Confiance et croissance du PIB en Belgique et dans les pays de référence	25
Graphique 2-1:	Evolution relative des coûts salariaux horaires Belgique / moyenne des 3 pays de référence	34
Graphique 2-2 :	Evolution du salaire horaire en Allemagne	35
Graphique 2-3 :	Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas	39
Graphique 2-4 :	Evolution du salaire horaire en France	41
Graphique 2-5 :	Impôts totaux (y compris les cotisations de sécurité sociale) et recettes totales en pourcentage du PIB, Belgique, 1996-2013).....	46
Graphique 2-6 :	Décomposition du taux d'imposition implicite de taxation sur le travail entre IPP, cotisations patronales et cotisations personnelles, 1996-2011, ensemble de l'économie	48
Graphique 2-7 :	Réductions de cotisations patronales en % de la masse salariale dans le secteur privé.....	50
Graphique 2-8 :	Subventions salariales en % de la masse salariale, secteur privé	52
Graphique 2-9 :	Evolution de quatre taux d'imposition implicites relatifs au capital sur la période 1996-2011, ensemble de l'économie	54
Graphique 2-10 :	Evolution du taux implicite de la consommation sur la période 1996-2011, ensemble de l'économie	56
Graphique 2-11 :	Rentabilité du capital dans les branches industrielles et non industrielles, Belgique, 1970-2012	57
Graphique 2-12 :	Part salariale dans les branches industrielles et non industrielles, Belgique, 1970-2012	58
Graphique 2-13 :	Taux d'investissement dans les branches industrielles et non industrielles	60
Graphique 2-14 :	Evolution du pouvoir d'achat des ménages, Belgique, 1996-2012.....	63
Graphique 2-15 :	Rendements des obligations d'État sur le second marché, nets d'impôts, d'une durée résiduelle de 10 ans	65
Graphique 2-16 :	Part des avantages non récurrents liés aux résultats (en % du salaire brut ONSS)	68
Graphique 3-1 :	Comparaison internationale de l'intensité en R&D	80
Graphique 3-2 :	Pertes annuelles moyennes de parts de marché de la Belgique et des pays voisins, 1995-2011	83
Graphique 3-3 :	Tendance à la croissance et à l'innovation de l'indice TEA (Total Early-stage Entrepreneurial Activity), 2008-2011.....	87
Graphique 4-1 :	Evolution de l'emploi salarié (personnes), ensemble de l'économie (indice 1996 = 100).....	105
Graphique 4-2 :	Evolution du volume d'emploi presté par les salariés (heures), ensemble de l'économie (indice 1996 = 100)	106
Graphique 4-3 :	Evolution de l'emploi salarié dans l'ensemble de l'économie (indice 2007 = 100)	107
Graphique 5-1 :	Evolution des prix de l'électricité et du gaz. HICP – Indices bruts.....	128
Graphique 5-2 :	Evolution du PIB à prix constant (indice, 1996 = 100)	131
Graphique 5-3 :	Evolution de l'emploi, ensemble de l'économie (personnes, salariés + indépendants, indice 1996 = 100)	131
Graphique 5-4 :	Evolution du PIB à prix constant (indice, 2007 = 100)	132
Graphique 5-5 :	Chômage temporaire et économique (ouvriers + employés) , moyenne mobile	134
Graphique 5-6 :	Evolution de l'emploi total (salariés + indépendants) dans l'ensemble de l'économie, répartition par groupes d'activité (indice 2007 = 100)	135

Liste des tableaux

Tableau 1-1 :	Principales données économiques en Belgique et dans les pays de référence, 2010-2014	25
Tableau 1-2 :	Aperçu succinct des finances publiques de 2011 à 2018, prévisions à politique inchangée, en pour cent du PIB	26
Tableau 1-3 :	Solde à financer par entité de 2011 à 2018, perspectives à politique inchangée, en pour cent du PIB	28
Tableau 2-1 :	Comparaison de la décomposition de l'évolution du coût salarial horaire en fonction de la source utilisée pour la durée du travail (EFT versus CN)	31
Tableau 2-2 :	Evolution du coût salarial horaire, du salaire brut horaire, et de l'effet des cotisations patronales dans le secteur privé en 2011 et 2012, et prévisions du coût salarial horaire en 2013 et 2014 selon le Secrétariat (secteur privé sauf Allemagne) et l'OCDE (ensemble de l'économie)	33
Tableau 2-3 :	Dérive salariale en Allemagne, 1996- 2013	37
Tableau 2-4 :	Taux d'imposition implicites sur la consommation, le capital et le travail salarié : ensemble de l'économie 2011, (%).....	47
Tableau 2-5 :	Taux d'imposition effectifs du travail en fonction de différents profils, Belgique, 2012 (OCDE)	49
Tableau 2-6 :	Taux d'imposition effectifs en fonction de différents profils, moyenne des 3 2012	49
Tableau 2-7 :	Evolution des subventions salariales, réductions de cotisations patronales et personnelles, 1996-2012, secteur privé (millions d'euros)	51
Tableau 2-8 :	Décomposition de l'évolution de la rentabilité du capital dans les branches industrielles et non industrielles, taux de croissance annuels moyens des moyennes mobiles sur 7 ans	58
Tableau 2-9 :	Décomposition de l'évolution de la part salariale dans les branches industrielles et non industrielles, taux de croissance annuels moyens des moyennes mobiles sur 7 ans	59
Tableau 2-10 :	Eléments des comptes de distribution et d'utilisation du revenu des sociétés non financières en % de la valeur ajoutée, différences en points de pourcent sur base des moyennes mobiles sur 7 ans	61
Tableau 2-11 :	Eléments du compte de capital des sociétés non financières en % de la valeur ajoutée, différences en points de pourcent sur base des moyennes mobiles sur 7 ans	61
Tableau 2-12 :	Evolution des composantes du pouvoir d'achat des ménages, taux de croissance annuels moyens.....	63
Tableau 2-13 :	Décomposition de la croissance de la rémunération des salariés et du revenu mixte, taux de croissance annuels moyens.....	64
Tableau 2-14 :	Evolution des composantes des revenus de la propriété reçus moins versés des ménages.....	65
Tableau 2-15 :	Actifs financiers des particuliers par secteur destinataire et type d'actif, en % du total des actifs financiers des particuliers.....	66
Tableau 3-1 :	Principaux indicateurs – formation initiale.....	92
Tableau 4-1 :	Variation en milliers d'emplois et contributions à l'évolution de l'emploi, salariés + indépendants, 4ème trimestre de 2012 / 2007	108
Tableau 4-2 :	Evolution de divers agrégats sur le marché du travail, population des 20-64 ans	111
Tableau 4-3 :	Jeunes, marché du travail et éducation : différents indicateurs	114

Tableau 5-1 : Synthèse du fonctionnement des principales réductions de cotisations sociales patronales et personnelles.....	122
Tableau 5-2 : Synthèse du fonctionnement des différents subsides salariaux	123
Tableau 5-3 : Réductions de cotisations patronales et subventions salariales en % de la masse salariale du secteur privé.....	124
Tableau 5-4 : Augmentation du salaire net à prix constants de 1996 à 2012, au total et en conséquence des changements (para)fiscaux.....	125
Tableau 5-5 : Evolution du taux d'imposition effectif en supposant que les salaires bruts n'ont suivi que l'inflation de 1996 à 2012 compris.....	126
Tableau 5-6 : Total des emplois minijobs, 31 décembre 2012.....	132
Tableau 5-7 : Répartition des emplois "minijobs", 31 décembre 2012.....	133
Tableau 5-8: Contribution des "minijobs" à la croissance de l'emploi (2002-2012)	133
Tableau 5-9 : Variation en millier d'emplois et contributions à l'évolution de l'emploi, salariés + indépendants, 4ème trimestre de 2012 / 1996.....	136
Tableau 5-10 : Objectifs nationaux "EU-2020" et situation en 2012	136
Tableau 5-11 : "Sous-objectifs" belges dans la stratégie EU-2020, situation en 2012	137

Introduction

I. Contexte macro-économique	2009	2010	2011	2012	97-12 ⁽⁵⁾	2013 ^P	2014 ^P	09-10	11-12	13 ^P -14 ^P
	Pourcentage de variation annuelle					Pourcentage de variation cumulée ⁽⁶⁾				
Produit intérieur brut, ensemble de l'économie, volume ⁽¹⁾	-2,8%	2,3%	1,8%	-0,1%	1,8%	0,1%	1,1%	-0,5%	1,6%	1,2%
Productivité horaire, ensemble de l'économie ⁽¹⁾	-1,5%	1,3%	-0,4%	-0,2%	0,8%	0,3%	0,6%	-0,1%	-0,6%	0,9%
Déflateur du PIB, ensemble de l'économie ⁽¹⁾	1,2%	2,1%	2,0%	1,9%	1,8%	1,7%	1,5%	3,3%	4,0%	3,3%
Indice des prix à la consommation ⁽¹⁾	-0,1%	2,2%	3,5%	2,8%	2,1%	1,2%	1,3%	2,1%	6,5%	2,5%
Indice santé ⁽¹⁾	0,6%	1,7%	3,1%	2,7%	1,9%	1,3%	1,4%	2,3%	5,8%	2,6%
Termes de l'échange internes ⁽²⁾	-1,6%	1,5%	-0,5%	-1,0%	0,0%	-0,3%	0,3%	-0,2%	-1,4%	0,0%
Taux d'endettement des entreprises, niveau ⁽³⁾	49,6%	47,6%	47,5%	47,5%	44,2%	47,8%		48,6%	47,5%	
Rapport capital-travail (série filtrée) ⁽⁴⁾	0,0%	-0,1%	-0,2%	-0,3%	0,4%			-0,2%	-0,5%	0,0%
Part salariale dans l'industrie manufacturière ⁽⁴⁾										
Niveau	71,6%	67,6%	69,3%	72,3%	66,5%	72,2%	70,9%	69,6%	70,8%	71,6%
Pourcentage de variation	6,7%	-5,6%	2,6%	4,3%	0,5%	-0,2%	-1,8%	0,7%	7,1%	-2,0%
Part professionnelle dans le secteur privé hors industrie manufacturière et secteur financier ⁽⁴⁾										
Niveau	67,5%	66,7%	66,1%	67,1%	67,6%	67,0%	66,5%	67,1%	66,6%	66,8%
Pourcentage de variation	2,6%	-1,2%	-0,9%	1,5%	-0,2%	-0,1%	-0,7%	1,4%	0,6%	-0,9%
⁽¹⁾ Source: BIP										
⁽²⁾ Rapport : déflateur du PIB/indexation ; les termes de l'échange s'améliorent lorsque le déflateur du PIB augmente plus vite que l'indexation; Sources: BIP et SPF emploi										
⁽³⁾ Taux d'endettement des sociétés non financières belges incluant les crédits bancaires titrisés, en % du PIB; Source: BNB										
⁽⁴⁾ Sources : ICN, BIP; calculs CCE										
⁽⁵⁾ Pourcentage de variation annuelle moyenne sur la période 1997-2012, sauf pour le taux d'endettement des entreprises et le niveau de la part salariale corrigée (simple moyenne arithmétique).										
⁽⁶⁾ Pourcentage de variation cumulée, sauf pour le taux d'endettement des entreprises et le niveau de la part salariale corrigée (simple moyenne arithmétique).										
^P = prévision										

II. Evolution du coût salarial horaire dans le secteur privé	2011	2012	2013 ^P	2014 ^P	11-12	13-14 ^P	97-12
	<i>Pourcentage de variation cumulée ⁽⁶⁾</i>						
Indice (1996 = 100) de l'évolution du cout salarial relatif: Belgique / Moyenne 3 dans le secteur privé ⁽¹⁾	103,7	104,8	104,8	103,8	104,8	103,8	
Moyenne 3							
OCDE (ensemble de l'économie) ⁽²⁾			2,0%	2,2%		4,3%	
Secrétariat (secteur privé) ⁽¹⁾	2,5%	2,6%	2,1%	2,4%	5,1%	4,5%	44,6%
Belgique							
OCDE (ensemble de l'économie) ⁽²⁾			2,3%	1,5%		3,9%	
Secrétariat (secteur privé) ⁽¹⁾	2,3%	3,8%	2,1%	1,4%	6,1%	3,5%	51,6%
dont: - indexation ⁽³⁾	2,5%	2,9%	1,9%	1,3%	5,5%	3,2%	34,8%
- salaires bruts horaires hors indexation	0,2%	0,9%	0,1%	0,4%	1,0%	0,5%	11,2%
- effet des cotisations sociales patronales ⁽⁴⁾	-0,3%	-0,1%	0,1%	-0,3%	-0,4%	-0,2%	1,1%
dont: - versées aux administrations publiques	0,2%	-0,1%			0,1%		-0,3%
- versées au secteur privé	-0,4%	0,1%			-0,2%		1,3%
- cotisations imputées ⁽⁵⁾	-0,2%	-0,1%			-0,2%		0,1%
⁽¹⁾ Série historique (1996-2012): source comptes nationaux. Prévisions 2013-2014: source Secrétariat. Voir chapitre salaires pour plus de précisions sur la méthode.							
⁽²⁾ Perspectives Economiques de l'OCDE, novembre 2013.							
⁽³⁾ Série historique (1996-2012): SPF Emploi; Prévisions 2013-2014: BNB							
⁽⁴⁾ Différentiel de croissance entre le coût salarial horaire et le salaire brut horaire.							
⁽⁵⁾ Essentiellement les salaires garantis (maladie), indemnités de licenciement et autres avantages sociaux (pensions payées directement par l'employeur aux ex-salariés, allocations familiales...).							
⁽⁶⁾ Sauf pour l'indice de l'évolution du coût salarial relatif Belgique/moyenne des 3: valeur de l'indice en fin de période.							

III. Emploi total dans le secteur privé (S1-S13)	2008	2009	2010	2011	2012	2011-2012	1997-2012
	<i>Pourcentage de variation annuelle</i>					<i>Pourcentage de variation cumulée</i>	
Personnes							
Moy.3 ⁽¹⁾	1,1%	-0,8%	0,3%	1,4%	0,7%	2,1%	14,6%
Belgique	1,9%	-0,6%	0,7%	1,6%	0,3%	1,9%	17,3%
Heures prestées							
Moy.3			1,5%	1,7%	0,4%	2,1%	6,8%
Belgique			0,9%	2,2%	0,2%	2,4%	15,4%
Sources : Eurostat, Comptabilités nationales, extraction octobre 2013							
(1): Approximation du nombre d'emplois dans S13 aux Pays-Bas avant 2006 à partir du nombre d'ETP, corrigé par le ratio Personnes/ETP dans les branches OP							

IV. Recherche et développement ⁽¹⁾	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Belgique	1,86%	1,89%	1,97%	2,03%	2,10%	2,21%
UE-15 ^e	1,92%	1,92%	2,01%	2,11%	2,09%	2,11%
Moy.3	2,30%	2,27%	2,36%	2,49%	2,47%p	2,52%p
(1) Dépenses intérieures totales de R&D, en % du PIB						
e= estimation; p= prévision						

V. Formation	1993	1999	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Investissement des employeurs en faveur des travailleurs									
ENQUETE CVTS									
Belgique	1,4%	1,6%	1,6%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	2,4%	n.a.
Moy.3	1,6%	2,0%	1,8%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
BILANS SOCIAUX: ENSEMBLE DE L'ECONOMIE ⁽²⁾									
Cours et stages ⁽³⁾	n.a.	1,3%	1,06%	1,08%	1,13%	1,15%	1,06%	1,02%	1,05%
Taux de participation									
BILANS SOCIAUX: ENSEMBLE DE L'ECONOMIE	n.a.	30,4%	32,7%	32,5%	32,6%	31,8%	32,6%	32,7%	34,4%
ENQUETE SUR LES FORCES DE TRAVAIL									
Toutes formes de formation	n.a.	n.a.	24,1%	22,7%	23,1%	22,0%	22,9%	22,0%	22,6%
Intervention financière de l'employeur	n.a.	n.a.	16,9%	16,6%	17,3%	17,0%	17,7%	17,1%	17,6%
Indicateur structurel de Lisbonne (24-64, 4 semaines)		6,9%	8,3% ⁽¹⁾	7,5%	7,2%	6,8%	6,8%	7,2%	7,1%
Heures de formation en % des heures prestées									
Cours et stages	n.a.	0,7%	0,69%	0,71%	0,77%	0,76%	0,71%	0,66%	0,67%
Heures de formation par participant									
Cours et stages	n.a.	34	29	29,6	32,2	32,9	29	26,7	27,0
⁽¹⁾ Données sur base annuelle à partir de 2005									
⁽²⁾ Des données additionnelles relatives à la formation informelle sont disponibles dans la Partie B - Efforts de formation des entreprises, p. XXI à XXVII du rapport du groupe d'experts "Compétitivité et Emploi" de juillet 2013									
⁽³⁾ Ces données devraient en principe également reprendre les cotisations des entreprises en faveur du congé-éducation payé									
n.a.= non disponible									
Vu la grande divergence des chiffres concernant les efforts de formation, les interlocuteurs sociaux se sont mis d'accord pour élaborer une nouvelle méthodologie pour le monitoring des efforts de formation des entreprises.									

VI. Elements du contexte salarial						
	Niveau du salaire (en % du salaire moyen)	célibataire isolée	Couple deux revenus identiques	couple avec deux enfants revenus identiques		
Impact de la (para)fiscalité sur l'évolution du pouvoir d'achat sur la période 1996-2012	50%	12,9%	12,0%	15,2%		
	100%	2,5%	2,9%	5,0%		
	250%	3,6%	3,5%	4,5%		
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Revenu disponible ajusté réel par habitant ¹ en Belgique (variation en % sur 1 an)	1,3%	1,2%	1,4%	-1,9%	-1,5%	0,8%

¹ Le revenu disponible ajusté réel par habitant est le revenu disponible des particuliers, augmenté des transferts sociaux en nature, déflaté par l'indices des prix à la consommation finale effective des ménages, et divisé par la population totale (variation en pourcent sur 1 an).

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité prévoit la publication par le Conseil central de l'économie d'un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial (Rapport technique). La même loi requiert un second rapport sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial dont l'objectif est d'analyser les éléments de compétitivité structurelle. Le présent Rapport technique répond à ce double prescrit.

La loi du 26 juillet 1996 comporte ainsi deux piliers mis au service d'un objectif : la croissance de l'emploi. Le premier pilier vise à assurer, au niveau macroéconomique, une maîtrise de l'évolution des coûts salariaux relativement à trois pays : la France, l'Allemagne et les Pays-Bas. Le second pilier de cette loi concerne les aspects structurels de la compétitivité (innovation...) et de l'emploi.

La structure du présent Rapport se compose de quatre chapitres. Le premier chapitre développe la situation conjoncturelle qui sous-tend les prévisions du Rapport. Le deuxième chapitre décrit les éléments du contexte de la formation des salaires dans les pays de références et en Belgique, ainsi que les chiffres sur l'évolution des coûts salariaux. Le troisième chapitre analyse les facteurs de la compétitivité structurelle. L'emploi et les politiques d'emplois constituent le quatrième chapitre, comme résultante des trois précédents.

Perspectives macro-économiques

Au deuxième trimestre de 2013, le PIB de la zone euro s'est accru de 0,3 %, ce qui a mis fin à 18 mois de récession. Selon le cadre de référence conjoncturel associé aux statistiques utilisées dans le présent rapport, la demande intérieure deviendrait progressivement le moteur principal de la croissance. Ainsi, après une diminution de 0,4 % en 2013, la croissance du PIB dans la zone euro passerait à 1,1 % en 2014. La reprise resterait donc modeste et par conséquent insuffisante pour réduire le taux de chômage élevé.

Parmi les pays de référence, l'économie allemande est la plus performante, avec une projection de croissance économique de 1,7 % en 2014. La demande intérieure constituera de plus en plus en Allemagne le principal levier de la croissance. La situation est très différente aux Pays-Bas, puisque la demande intérieure y reste extrêmement faible au lendemain de la crise économique. Ainsi, le taux de chômage néerlandais augmenterait d'un point de pourcentage pour atteindre 8 % en moyenne en 2014. En France et en Belgique, la situation s'est cependant améliorée dans le courant de 2013. Dans les deux pays, la croissance du PIB atteindrait environ 1 % sous l'influence d'une consommation privée en hausse ; cela ne serait cependant pas suffisant pour réduire le taux de chômage en raison de la croissance de la population en âge de travailler.

Formation des salaires

La série historique de l'écart salarial entre la Belgique et les trois pays de référence entre 1996 et 2012 est, depuis cette année, entièrement basée sur les données de comptabilité nationale, ce qui assure une cohérence parfaite entre les données de masse salariale et d'heures prestées¹. Selon ces données, de 1996 à 2012, l'évolution des coûts salariaux a été plus rapide en Belgique que dans les pays de référence de 4,8%.

¹ Les années précédentes, l'évolution du coût salarial horaire en Belgique et dans les pays de référence était basée sur l'évolution du coût salarial par personne, source comptes nationaux (CN), corrigée par l'évolution de la durée moyenne du travail, source Enquête sur les Forces de Travail (EFT). Pour une comparaison de l'évolution de la durée du travail entre la source CN et la source EFT, ainsi que pour les arguments en faveur de l'utilisation de la durée CN, voir la note « Choix de la méthode d'estimation de la durée du travail dans le cadre du calcul du coût salarial horaire » réalisée conjointement par le Secrétariat du CCE et les départements des Etudes et de la Statistique de la Banque nationale de Belgique (A paraître).

En ce qui concerne les prévisions de l'évolution des coûts salariaux horaires sur la période 2013-2014, le Secrétariat a été confronté au fait que dans certains pays, l'évolution prévue des coûts salariaux dans le secteur public diverge significativement de celle du secteur privé en raison notamment des politiques d'assainissement budgétaire. Par conséquent, le Secrétariat a estimé qu'il ne pouvait pas utiliser les prévisions de l'évolution des coûts salariaux horaires de l'ensemble de l'économie comme une bonne approximation de celle du secteur privé. Le Secrétariat a dès lors développé une méthodologie² pour obtenir une prévision de l'évolution des coûts salariaux horaires dans le secteur privé qui soit cohérente entre les pays afin d'assurer la comparabilité internationale. Sur base de cette méthodologie, l'écart salarial serait, en 2014, de 3,8%.

Le chapitre Formation des salaires du Rapport technique analyse également l'évolution de la fiscalité et de la parafiscalité, de la rentabilité du capital et du pouvoir d'achat des ménages, en Belgique, en tant qu'éléments structurant du contexte dans lequel s'inscrit la négociation salariale dans le Royaume.

Le rapport entre impôts totaux et PIB, à hauteur de 44,1% en 2011, est reparti à la hausse depuis 2010 et continuera d'augmenter en 2012 et 2013. En particulier, en 2011, le taux d'imposition implicite des revenus du travail s'élevait à 42,8% soit un niveau supérieur à la moyenne des états de référence (37,7%). Néanmoins, ce taux masque les disparités du coin (para)fiscal existantes entre les différents profils de travailleurs. Pour en donner un aperçu, en 2012, le coin fiscal variait entre 36,9% pour les célibataires avec 2 enfants percevant 67% du salaire moyen et 61% pour les célibataires sans enfants percevant 167% du salaire moyen. Cette progressivité de la taxation des revenus du travail est beaucoup plus forte en Belgique que dans les états de référence.

Plusieurs mesures sont récemment entrées en vigueur (renforcement de la réduction structurelle des cotisations sociales patronales, de la dispense de précompte pour les chercheurs, du bonus à l'emploi, etc.). Elles seront suivies par de nouveaux changements proposés en octobre dernier, à savoir, entre autres, une transformation de la subvention générale en réduction de cotisation patronale, un renforcement supplémentaire du bonus à l'emploi, une subvention complémentaire pour ce qui concerne le travail en continu, etc.

Depuis la fin des années 1980, la rentabilité du capital suit une évolution contrastée dans les branches industrielles et non industrielles (hors administration publique, éducation et secteur financier). Dans les branches non industrielles, la rentabilité du capital suit une tendance à la hausse depuis le début des années 1980 (bien qu'à un rythme plus faible durant les années 1990) jusqu'à la moitié des années 2000 où elle semble se stabiliser. Dans l'industrie manufacturière, la tendance à la hausse du début des années 1980 s'interrompt à la fin des années 1980 et fait place à une baisse tendancielle depuis lors.

Dans les branches industrielles, la baisse de la rentabilité du capital à partir de 1990 est concomitante à une baisse de la productivité du capital et à une croissance des prix du capital plus forte que les prix de la valeur ajoutée. Une explication est que pour rester compétitives, les entreprises industrielles ont dû augmenter leur productivité en substituant le capital au travail (d'où une diminution de la productivité du capital). Ceci tendrait en effet à diminuer la rentabilité du capital puisque les profits doivent rémunérer un stock de capital de plus en plus grand, avec des gains de productivité de plus en plus faibles. De plus, la substitution capital-travail nécessite d'acquérir du capital de plus en plus sophistiqué dont les prix augmentent plus rapidement que les prix de vente, ce qui nuit à la rentabilité. Ces phénomènes joueraient moins dans les branches non industrielles car, étant donné qu'elles ont

² Voir la note « Prévisions du Secrétariat concernant l'évolution des coûts salariaux horaires dans le Rapport technique 2013 : note méthodologique » (A paraître).

d'avantage la possibilité de répercuter dans leur prix les hausses de coût, elles doivent moins substituer le capital au travail pour rester profitables.

Dans l'industrie manufacturière, on observe une forte corrélation entre rentabilité du capital et taux d'investissement (part des investissements dans la VA) tout au long de la période, à l'exception des années 1990 où le taux d'investissement est stable malgré une baisse de la rentabilité. Dans les branches non industrielles, l'évolution du taux d'investissement suit aussi globalement l'évolution de la rentabilité du capital jusqu'à la fin des années 1990. Ensuite, malgré une hausse de la rentabilité, le taux d'investissement n'augmente plus.

Entre 1996 et 2012, les ménages ont vu leur pouvoir d'achat (mesuré par le revenu disponible réel ajusté par habitant) augmenter de 10,5%, soit 0,6% par an en moyenne. Les revenus issus de la distribution secondaire des revenus (prestations sociales, transferts sociaux en nature et autres transferts courants reçus) ont davantage augmenté que les dépenses versées dans ce cadre (impôts, cotisations sociales et autres transferts courants versés). La distribution secondaire des revenus semble donc avoir contribué positivement à l'augmentation du pouvoir d'achat des ménages

Pendant cette même période, les différents revenus primaires n'ont pas contribué de la même manière à l'augmentation du pouvoir d'achat. La rémunération des salariés est le poste qui a le plus augmenté (augmentation nominale de 3,9% par an en moyenne), suivis par le revenu mixte des indépendants (augmentation nominale de 2,3% par an en moyenne), et les revenus de la propriété reçus moins versés (augmentation nominale de 0,8% par an en moyenne).

La croissance plus forte de la rémunération des salariés par rapport au revenu mixte s'explique essentiellement par le fait que le coût salarial horaire croît, en moyenne, plus de deux fois plus rapidement que le revenu mixte horaire sur cette période.

En ce qui concerne les revenus de la propriété reçus moins versés, leur augmentation relativement modeste s'explique essentiellement par la baisse des intérêts reçus dont la part dans les revenus de la propriété (reçus moins versés) passe d'un peu moins de 80% en 1996 à un peu plus de 30% en 2012. Cette baisse est compensée par une hausse des dividendes et des revenus de la propriété attribués aux assurés. Ces mouvements peuvent s'expliquer par la baisse des taux d'intérêt durant cette période mais également par une modification dans la composition de l'épargne des ménages : baisse de la part des placements rémunérés en intérêts (dépôts, obligations, etc.) et hausse de la part des placements sous forme d'actions et auprès d'assurances-vie et de fonds de pension.

Compétitivité structurelle

En raison de la levée des barrières commerciales, des progrès réalisés dans le domaine des TIC et de la baisse des coûts de transport, les entreprises belges sont confrontées à une vive concurrence internationale. Il en résulte des transformations importantes de l'économie, avec des implications pour l'emploi. Si la Belgique se porte relativement bien sur le plan de la création totale d'emplois, celle-ci est surtout attribuable à la création d'emplois dans des secteurs créés ou subsidiés par les pouvoirs publics. Cette évolution doit être suivie d'un œil critique. Si nous voulons maintenir notre niveau d'emploi, il sera important de garantir également une croissance suffisante des secteurs marchands.

La création d'emplois et la croissance économique sont étroitement liées. La productivité est l'un des déterminants essentiels de la croissance économique ; on observe toutefois que, depuis un certain temps, la croissance de la productivité du travail en Belgique est relativement faible. Ceci s'explique en grande partie par notre structure économique. Un défi majeur de la Belgique consistera par conséquent

à accélérer la transition vers une économie plus intensive en connaissances. Trois processus revêtent une importance cruciale en la matière : l'innovation, l'internationalisation et l'entrepreneuriat.

Le premier processus est l'innovation. Dans ce domaine, les résultats sont mitigés. Il est également important de fabriquer et de vendre de nouveaux produits et services pour lesquels des clients (internationaux) sont prêts à payer un supplément de prix. Cela peut se faire, par exemple, en développant de nouveaux produits sur le plan technologique, la R&D jouant souvent un rôle majeur en la matière. Parallèlement à l'innovation technologique, des aspects non technologiques ne cessent de gagner en importance. C'est évidemment le cas dans les secteurs de services, mais dans les secteurs industriels également, des activités comme le marketing, le design ou l'innovation organisationnelle peuvent constituer un moyen de se distinguer de ses concurrents.

Un deuxième processus important est l'internationalisation. Dans une petite économie ouverte comme la Belgique, la croissance économique est largement déterminée par les exportations. À l'instar de nombreux pays industrialisés, la Belgique perd des parts de marché dans ce domaine ; en comparaison avec les pays voisins, ces pertes ont toutefois été plus élevées qu'en Allemagne et aux Pays-Bas. L'exportation n'est évidemment pas la seule forme d'internationalisation. De plus en plus d'entreprises essaient de renforcer leur compétitivité en intégrant leurs activités dans des chaînes de valeur internationales. On observe que la Belgique s'appuie de façon relativement importante sur des biens intermédiaires importés de l'étranger. Inversement, la Belgique possède aussi une part considérable de produits et services qui sont traités à titre de biens intermédiaires à l'étranger. Les entreprises belges doivent donc relever l'important défi de maintenir leur part dans la chaîne de valeur mondiale et de développer de nouveaux segments (ayant une élasticité prix moindre).

Troisièmement, la création de nouvelles entreprises est également un ressort important de la croissance économique. Différentes sources indiquent que la Belgique est assez peu performante dans ce domaine. Plus inquiétant, le tableau reste sombre à l'examen du pourcentage de chefs d'entreprise affichant des ambitions de croissance et du pourcentage de nouveaux entrepreneurs ayant une propension à innover. En septembre 2011, les partenaires sociaux ont formulé une série de recommandations politiques visant à stimuler l'entrepreneuriat. Dans cet avis, ils ont souligné l'importance d'un financement suffisant de l'entrepreneuriat, d'une culture d'entreprise de l'entrepreneuriat, d'incitants suffisants pour l'entrepreneuriat, d'un entrepreneuriat plus international, d'une collaboration accrue entre les multinationales étrangères et les entreprises locales, d'un intérêt pour des groupes cibles spécifiques (les femmes et les personnes originaires de pays non européens) et d'une succession fructueuse des entrepreneurs qui arrêtent leurs activités.

Les processus décrits ci-avant sont influencés par différents éléments qui peuvent être modélés par la politique. Le chapitre « Compétitivité structurelle » analyse plus en détail deux de ces éléments : le « bon fonctionnement du marché » et l'« enseignement et la formation ».

Des marchés fonctionnant bien sont importants pour la compétitivité. La concurrence peut en effet imposer des compressions des coûts, générer des produits plus proches des souhaits des consommateurs et stimuler la conception de nouveaux produits et de nouveaux modes de production. Différentes sources donnent cependant à penser que des progrès sont encore possibles dans ce domaine en Belgique, surtout dans un certain nombre de secteurs de services et de réseaux. Dans certains secteurs, des mesures ont été prises récemment pour aviver la concurrence. Plusieurs de ces mesures ont déjà un effet visible. C'est un signe évident que le bon fonctionnement du marché nécessite des règles efficaces et adéquates et une surveillance intensive du respect de ces règles. Il convient toutefois que cette réglementation provoque le moins possible de perturbations.

L'importance de l'éducation et la formation

La stratégie de Lisbonne (2000) et la Stratégie EU2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive ont réaffirmé l'importance stratégique de l'éducation et de la formation dans le cadre du processus de transformation économique et des modifications structurelles des marchés du travail à l'œuvre.

Avec les nouvelles technologies, l'évolution démographique, la globalisation et la transformation économique est apparue la nécessité de tendre progressivement vers une économie de la connaissance, créative, axée sur l'innovation. Dans ce cadre, la qualité et l'adéquation du système éducatif initial et du système de formation continue sont indispensables. Ce phénomène est par ailleurs renforcé par celui du vieillissement de la population en Europe qui conduit à une modification de la demande en compétences sur le marché du travail.

Les principaux indicateurs de la formation initiale font état de la nécessité d'augmenter les efforts afin d'atteindre les deux objectifs structurels fixés par la Stratégie 2020.

En matière de formation continue, le chapitre s'est penché cette année sur le système d'apprentissage en alternance en Allemagne et sur le système de formation professionnelle aux Pays-Bas.

Les chiffres disponibles en matière de formation sont repris dans le tableau de bord V en tête de ce chapitre d'introduction.

Vu la grande divergence des chiffres concernant les efforts de formation, les interlocuteurs sociaux se sont mis d'accord pour élaborer une nouvelle méthodologie pour le monitoring des efforts de formation des entreprises.

Emploi

Depuis 1996, c'est en Belgique que la croissance de l'emploi salarié a été la plus importante. En effet, au premier trimestre de 2013, le nombre de salariés en emploi avait crû, par rapport à l'année 96, de 19% en Belgique et aux Pays-Bas tandis que cette croissance atteignait 14% en France et 10% en Allemagne. Mais c'est surtout en termes de volume de travail (nombre d'heures prestées par les salariés) que les évolutions divergent : en Belgique, il était, au premier trimestre de 2013, de 18% supérieur au niveau observé en 1996. Aux Pays-Bas, il atteignait 14%, en France 7% et en Allemagne 2%.

Au cours de l'année 2012, par contre, on observe une détérioration de l'emploi en Belgique comme en France et aux Pays-Bas. A la fin de l'année (c'est-à-dire au dernier trimestre de 2012), le nombre de salariés avait reculé de -0,4% par rapport à l'année précédente en Belgique et en France. Aux Pays-Bas, la rétraction était encore plus importante, s'établissant à -1,1%.

Si la Belgique et l'Allemagne avaient connu une évolution relativement semblable de leur nombre de salariés depuis la crise (2009), l'année 2012 marque la rupture, avec une Allemagne qui continue à voir son nombre de salariés augmenter, tandis que le mouvement s'inverse en Belgique. L'Allemagne fait, à ce titre, figure d'outsider, affichant une croissance ininterrompue de son emploi depuis le point le plus fort de la crise au 3^e trimestre de 2009. Il est intéressant de noter, à ce sujet, que cette croissance n'est plus due à la contribution de la mesure "minijob".

Derrière cette évolution globale de l'emploi se cachent un grand nombre de destructions mais aussi de créations d'emploi. Etant donné qu'elles présentent des ampleurs variables au sein des différentes activités économiques, elles sont le reflet des modifications structurelles de l'économie. L'analyse portant sur la période allant de la veille de la crise (2007) à 2012 montre qu'en Belgique, l'emploi a été tiré par les branches tertiaires (services marchands) et quaternaires (service non marchands). Ce constat s'applique également aux pays voisins, dans des mesures cependant plus ou moins importantes. Une particularité de la Belgique est la présence de la mesure "titres-services", qui contribue pour 40,6 % dans les services marchands et pour 30,2% à la croissance de l'emploi dans les services (c'est-à-dire services marchands et non marchands ensemble).

Le résultat de ces évolutions sur le taux d'emploi et le taux de chômage dépend des autres agrégats sur le marché du travail, à savoir la population en âge de travailler et la population active. Sur la période 1996-2012, il apparaît que la Belgique est le pays qui a connu, après la France, la plus forte croissance de sa population en âge de travailler. Combinée à une croissance modérée du taux d'activité, cela a entraîné une forte croissance de la population active. Celle-ci a entièrement trouvé son chemin vers l'emploi, la croissance de l'emploi étant même supérieure à celle de la population active. Contrairement aux évolutions récentes (2012) où l'on observe une augmentation du taux de chômage, cette croissance de l'emploi en longue période a dès lors permis la résorption d'une partie du chômage. Le taux d'emploi, par contre, montre une évolution relativement modérée, étant donné que la population en âge de travailler a fortement augmenté.

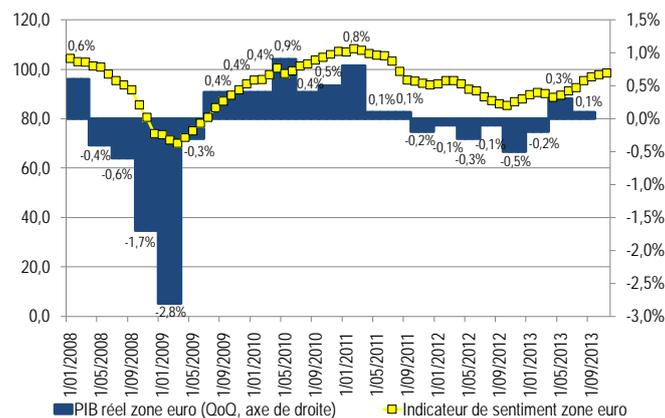
En 2012, ce taux d'emploi s'établit à 67,2%, soit encore loin de l'objectif de 73,2% fixé pour 2020 dans le cadre de la stratégie européenne.

1 Contexte macroéconomique

1.1 Conjoncture

Après six trimestres consécutifs, la récession a pris fin dans la zone euro au deuxième trimestre de 2013, mais les difficultés ne sont pas pour autant terminées. Il s'agit en effet d'une reprise lente et fragile, au départ d'un faible niveau. La probabilité de développements très négatifs dans la zone euro aurait diminué - ce que confirme le rétablissement récent de la confiance - mais les risques restent largement négatifs. Si ceux-ci ne se concrétisent pas, la croissance annuelle du PIB dans la zone euro passerait de -0,4 % en 2013 à 1,0 % en 2014 sous l'impulsion d'une politique budgétaire moins stricte, d'un renforcement de la confiance des chefs d'entreprise et des consommateurs, d'un assouplissement des conditions d'octroi de crédit et d'une augmentation de la demande extérieure, bien que celle-ci soit tempérée par un ralentissement de la croissance dans les pays émergents. La demande intérieure deviendrait par conséquent le principal déterminant de la croissance dans la zone euro. Tablant sur une poursuite de la réduction de la dette, la faiblesse des marchés financiers et un chômage élevé, qui entraveront le crédit et la consommation, les perspectives de l'OCDE prévoient un rétablissement modeste. Ainsi, la croissance ne serait pas suffisante pour réduire le taux de chômage élevé (12 % en 2013).

Graphique1-1 : Confiance et croissance du PIB dans la zone euro



Source : Eurostat

Après avoir enregistré un recul fin 2012, l'économie allemande a retrouvé son élan en 2013. Au premier trimestre, les conditions météorologiques n'étaient pas favorables, mais l'économie a ensuite été stimulée par la demande intérieure. L'Allemagne se heurte néanmoins à la croissance plus faible que prévu dans les pays émergents, bien que celle-ci soit largement compensée par la dynamique interne positive. La hausse des salaires et la croissance de l'emploi stimulent la consommation privée, tandis que les faibles taux d'intérêt et le regain de la confiance des consommateurs doperaient progressivement les investissements des entreprises. La demande intérieure constituerait dans les années à venir le principal levier de la croissance allemande, le chômage se maintenant par conséquent à un niveau historiquement bas.

Tableau 1-1 : Principales données économiques en Belgique et dans les pays de référence, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013 ^P	2014 ^P
Allemagne					
PIB	4,0%	3,3%	0,7%	0,5%	1,7%
Inflation	1,1%	2,1%	2,0%	1,7%	1,8%
Croissance emploi	0,6%	1,4%	1,1%	0,7%	0,4%
Taux de chômage	7,1%	5,9%	5,5%	5,4%	5,4%
Pays-Bas					
PIB	1,5%	0,9%	-1,2%	-1,1%	-0,1%
Inflation	1,3%	2,3%	2,5%	2,8%	1,6%
Croissance emploi	-1,0%	0,0%	0,6%	-0,9%	-0,6%
Taux de chômage	4,5%	4,4%	5,3%	6,7%	7,8%
France					
PIB	1,7%	2,0%	0,0%	0,2%	1,0%
Inflation	1,5%	2,1%	2,0%	1,0%	1,2%
Croissance emploi	0,1%	0,6%	0,0%	-0,8%	0,1%
Taux de chômage	9,7%	9,6%	10,2%	10,6%	10,8%
Belgique					
PIB	2,3%	1,8%	-0,1%	0,1%	1,1%
Inflation	2,2%	3,5%	2,8%	1,1%	1,1%
Croissance emploi	0,6%	1,4%	0,0%	-0,3%	0,1%
Taux de chômage	8,3%	7,2%	7,6%	8,6%	9,1%

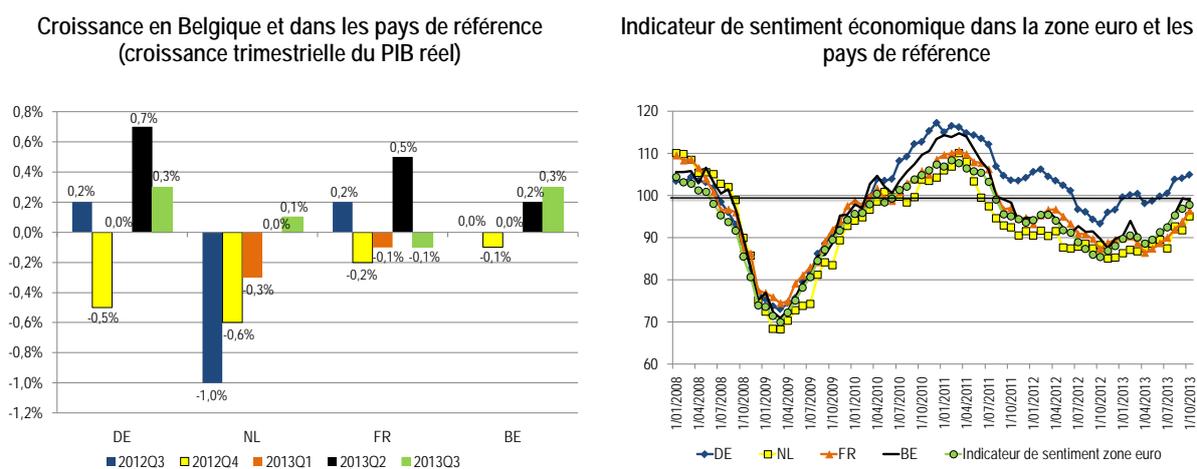
P: prévisions

L'emploi est exprimé en nombre de personnes.

Sources : pour 2010, 2011 et 2012 : comptes nationaux (PIB, emploi) ; Destatis, CPB, Insee et BFP (inflation) ; Eurostat (taux de chômage harmonisé, issu de l'enquête sur les forces de travail) ; pour 2013 et 2014 : OECD Economic Outlook N° 94 (novembre 2013)

Aux Pays-Bas, le tableau est totalement différent. La demande intérieure y freine largement la croissance, notamment en raison de la baisse des salaires réels, de la hausse du chômage et des répercussions négatives sur le patrimoine. Les assainissements publics persistants pèsent aussi lourdement sur l'économie. La consommation privée resterait faible en 2014 également, tandis que les investissements des entreprises augmenteraient lentement. Le moteur principal de la croissance reste toutefois la demande extérieure. La morosité économique se prolongerait cependant en 2014, le PIB reculant de 0,1 %, avec pour corollaire un accroissement du taux de chômage de plus d'un point de pourcentage.

Graphique1-2 : Confiance et croissance du PIB en Belgique et dans les pays de référence



Source : Eurostat (indicateur de confiance) et Commission européenne, European Economic Forecast (automne 2013)

En France, le deuxième trimestre de 2013 a été marqué par une relance sensible de l'économie, suivie d'une correction au troisième trimestre, mais l'économie resterait encore en-deçà de sa trajectoire de croissance à long terme. Ce sont surtout la consommation privée et l'assouplissement des mesures d'assainissement public qui soutiendraient la croissance en 2013 et 2014. En raison de la croissance de la population en âge de travailler, le chômage enregistrerait encore une légère hausse en 2014. Bien que la confiance des chefs d'entreprise s'améliore, les investissements et l'emploi ne s'accroîtraient que très progressivement dans les entreprises en 2014. La croissance des exportations étant similaire à celle des importations, les exportations nettes ne contribueraient pas à la croissance durant la période 2013-2014.

En Belgique, la stagnation de l'économie s'est interrompue au deuxième trimestre de 2013 grâce à des exportations nettes et une consommation privée en hausse. Bien qu'elle soit accablée par la faible croissance des revenus des ménages, la consommation privée tirerait la croissance vers le haut en 2014, au même titre que les exportations nettes. Tant les investissements des entreprises que le secteur de la construction ont connu une tendance baissière en 2013, mais si les premiers cités profitent des faibles taux d'intérêt, le second n'enregistrerait qu'un léger rétablissement en 2014. En raison de ces développements, le PIB et l'emploi progresseraient respectivement de 1,1 % et 0,1 % en 2014. Cela ne serait cependant pas suffisant pour absorber la croissance de la population en âge de travailler, d'où une augmentation prévue du taux de chômage moyen de 8,6 % en 2013 à 9,1 % en 2014. La reprise serait toutefois plus soutenue à partir de la mi-2014.

1.2 Perspectives des finances publiques

Le Tableau 1-2 présente un aperçu succinct des perspectives en matière de finances publiques durant la période 2011-2018, lequel se base sur les "Perspectives économiques 2013-2018" que le Bureau fédéral du plan a publiées en mai dernier. Depuis lors, aucune perspectives à moyen terme n'ont été publiées. Les estimations partent de l'hypothèse d'une politique inchangée et ne tiennent donc pas compte des décisions du gouvernement fédéral lors des contrôles budgétaires du début de juillet et de la fin de septembre.

Tableau 1-2 : Aperçu succinct des finances publiques de 2011 à 2018, prévisions à politique inchangée, en pour cent du PIB

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Recettes	47,1%	48,3%	48,7%	48,2%	48,2%	48,1%	48,1%	48,1%
Recettes fiscales et parafiscales	43,5%	44,6%	44,9%	44,9%	44,9%	44,9%	44,9%	44,9%
Recettes non fiscales et non parafiscales	3,6%	3,8%	3,7%	3,3%	3,3%	3,2%	3,2%	3,2%
- Dépenses primaires	47,5%	48,8%	48,4%	48,1%	48,0%	47,9%	47,8%	47,7%
Frais de fonctionnement	13,8%	13,9%	13,9%	13,8%	13,6%	13,4%	13,3%	13,1%
Investissements	1,8%	1,8%	1,7%	1,6%	1,6%	1,6%	1,7%	1,7%
Dépenses sociales	25,2%	25,8%	26,4%	26,4%	26,4%	26,5%	26,5%	26,6%
Autres	6,7%	7,3%	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%
= Solde primaire	-0,4%	-0,5%	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%
- Charges d'intérêt	3,3%	3,4%	3,2%	3,1%	3,0%	3,0%	2,9%	2,9%
= Solde de financement effectif	-3,7%	-3,9%	-2,9%	-3,0%	-2,9%	-2,8%	-2,7%	-2,5%
<i>p.m. Solde de financement structurel</i>	-3,2%	-2,8%	-2,2%	-2,0%	-2,0%	-2,1%	-2,3%	-2,5%
<i>p.m. Objectif pour le solde de financement effectif selon le Programme de stabilité d'avril 2012</i>			-2,5%	-2,0%	-0,5%	0,4%		
Dette	97,8%	99,6%	100,9%	101,6%	101,3%	100,8%	100,0%	99,0%

Source : Bureau fédéral du plan (mai 2013)

Pour tous les niveaux de pouvoir confondus, le déficit de 2013 serait, selon le scénario politique supposé, de -2,9% du PIB. Le déficit public est ainsi inférieur d'un point de pour cent à celui de 2012. Il s'agit, selon le Bureau fédéral du plan, du résultat de l'orientation restrictive du budget 2013 et de la diminution des dépenses de capital, notamment du fait de la recapitalisation de Dexia en 2012.

L'orientation budgétaire déboucherait sur des recettes en hausse (plus 0,4 % du PIB). A l'exception des dépenses de capital, les diverses catégories de dépenses primaires augmenteraient également en pourcentage du PIB. Ce serait essentiellement le cas des dépenses sociales qui progresseraient de 0,6 %. En revanche, les charges d'intérêts diminueraient légèrement à raison de 0,2 % du PIB pour être ramenées à 3,2 % du PIB. Des mesures complémentaires étaient donc nécessaires pour atteindre les objectifs budgétaires du Programme de stabilité. Entre-temps, le gouvernement fédéral a décidé, lors des contrôles budgétaires de juillet et de septembre, de mesures complémentaires pour 2013 qui, combinées aux corrections techniques réalisées, représentent un montant de 970,8 millions d'euros. De cette façon, l'objectif fixé de - 2,4 % du PIB au niveau de l'Entité I (c'est-à-dire les pouvoirs publics fédéraux et la sécurité sociale) est atteint (voir Rapport du Comité de monitoring du 23 septembre 2013).

Il est à remarquer que le déficit public qui est enregistré ici est dans une large mesure de nature structurelle et ne dépend donc pas de la conjoncture. Le déficit structurel de cette année était initialement estimé, selon la méthode de la Commission européenne, à - 2,2 % du PIB et restait de ce fait élevé par rapport au niveau du début des années 2000.

Selon les perspectives à moyen terme de mai dernier, le déficit (effectif) de 2014 augmenterait de façon limitée, à politique inchangée, pour se chiffrer à - 3 % du PIB. Les recettes se réduiraient un peu plus fortement (moins 0,5 % du PIB) que les dépenses primaires (moins 0,3 % du PIB). Ensuite, le déficit se réduirait progressivement jusqu'à - 2,5 % du PIB en 2018. Le Programme de stabilité a toutefois pour objectif un démantèlement plus marqué des déficits à moyen terme qui devrait conduire, en 2016, à la fin du trajet, à un surplus budgétaire de 0,4 % du PIB. En 2014, l'écart par rapport à l'objectif budgétaire est de 1,0 % du PIB. Afin de réaliser l'objectif prévu de l'Entité I (soit - 2,3 % du PIB), le gouvernement fédéral a décidé, dans l'accord budgétaire portant sur 2014 du début du mois d'octobre dernier, de fournir un effort supplémentaire représentant un montant estimé de 560,8 millions d'euros: 275,8 millions d'euros par le biais d'une réduction des dépenses et 252 millions d'euros grâce à une augmentation des recettes. Ces mesures s'ajoutent à l'ensemble des mesures qui avaient été décidées en juillet pour un montant de 2,4 milliards d'euros (voir Rapport du Comité de monitoring du 23 septembre 2013).

En dépit de la diminution du déficit à financer, la dette publique aurait été portée en 2013, en l'absence des mesures supplémentaires décidées, à 100,9 % du PIB, et ce surtout en raison de la faiblesse de la croissance nominale. Cette augmentation est également due à la participation belge au mécanisme européen de stabilité et au Fonds européen de stabilité financière. Le gouvernement s'est engagé à ramener le taux d'endettement sous la barre des 100 % en 2013. A politique inchangée, le taux d'endettement augmenterait de nouveau légèrement en 2014 pour diminuer ensuite progressivement et être ramené à 99,0 % du PIB en 2018.

En ce qui concerne les perspectives des finances publiques à long terme, on note les répercussions du vieillissement sur l'évolution des dépenses sociales. Dans les projections que le Comité d'étude sur le vieillissement a publiées cette année, les dépenses sociales passent de 25,8 % du PIB en 2011 à 31,2 % du PIB en 2060, soit une augmentation de 5,4 % du PIB. En dehors des évolutions démographiques, ce coût du vieillissement est déterminé par les évolutions sur le marché du travail (cf. le taux d'emploi), la croissance de la productivité et les décisions en matière de politique sociale (cf. les adaptations des allocations sociales au bien-être). Sous l'angle du vieillissement, les efforts budgétaires tels que prévus par le Programme de stabilité 2013-2016 contribuent dans une large mesure à la durabilité des finances publiques même si un fossé doit encore être comblé selon les projections récentes du Bureau fédéral du plan (à paraître).

Tableau 1-3 : Solde à financer par entité de 2011 à 2018, perspectives à politique inchangée, en pour cent du PIB

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ensemble des pouvoirs publics	-3,7%	-3,9%	-2,9%	-3,0%	-2,9%	-2,8%	-2,7%	-2,5%
Entité I	-3,4%	-3,5%	-2,8%	-3,0%	-2,9%	-2,9%	-2,9%	-2,8%
Entité II	-0,3%	-0,4%	-0,2%	0,0%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%

Source : Bureau fédéral du plan (mai 2013)

Lors de la ventilation du solde à financer par entité (voir Tableau 1-3), il est frappant de constater que le déficit public se situe essentiellement à l'échelon de l'Entité I. C'est ainsi que s'agissant du déficit initialement prévu de 2013 - qui est de 2,9 % du PIB -, l'Entité I est responsable de 2,8 % du PIB. Globalement, le déficit de l'entité I serait resté plus ou moins stable à moyen terme en l'absence de mesures complémentaires. Pour ce qui est de l'entité II, à savoir les communautés, les régions et les pouvoirs subordonnés, les perspectives sont plus favorables puisque le déficit de - 0,2 % du PIB en 2013 évolue progressivement vers un surplus de 0,2 % du PIB en 2018. Il convient de remarquer que ces perspectives ne tiennent compte des conséquences ni de la réforme de la Loi spéciale de financement (LSF) ni du transfert de compétences qui a été décidé dans le cadre de l'Accord institutionnel pour la sixième réforme de l'État.

Bibliographie

BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN (mai 2013), *Perspectives économiques 2013-2018*, Bruxelles.

SPF BUDGET ET CONTRÔLE DE LA GESTION, COMITÉ DE MONITORING (septembre 2013), *Actualisation des estimations 2013/2014*, Bruxelles.

OCDE (2013), *Economic Outlook N° 94*, novembre 2013.

2 Formation des salaires

Introduction

L'objectif de ce chapitre est de présenter l'évolution des coûts salariaux horaires en Belgique et dans les pays de référence et de faire le lien avec les négociations salariales et le contexte dans lequel celles-ci s'inscrivent dans les quatre pays.

La première section présente l'évolution des coûts salariaux horaires en Belgique et dans les pays de référence observée entre 1996 et 2012 et prévue pour 2013 et 2014. Les résultats récents des négociations salariales et le contexte dans lequel celles-ci s'inscrivent sont présentés dans les deux sections suivantes. La deuxième section est consacrée aux pays de référence et la troisième 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 du Rapport technique.

2.1 Evolution des coûts salariaux horaires en Belgique et dans les pays de référence

Dans ce chapitre, on présente l'évolution des coûts salariaux horaires observée depuis 1996 jusque 2012 et prévue en 2013 et 2014.

La méthode d'estimation, tant de la série historique que des prévisions, relève de choix méthodologiques qui nécessitent d'être explicités. Ceci fait l'objet de la première partie de cette section. L'évolution des coûts salariaux horaires entre 1996 et 2014 est présentée dans la seconde partie.

2.1.1 Précisions méthodologiques

2.1.1.1 Durée moyenne du travail

Dans le cadre du calcul de l'écart salarial, en l'absence d'information directe sur le coût salarial horaire (CSH), celui-ci est approché en rapportant le coût salarial par personne à la durée annuelle moyenne du travail des salariés du secteur privé. Les données de coût salarial par personne sont issues des comptes nationaux (CN), celles de la durée moyenne du travail étaient jusqu'au Rapport technique 2012, estimées par le Secrétariat sur la base des enquêtes sur les forces de travail (EFT). A partir de ce Rapport technique 2013, les données de durée du travail seront issues des CN. Les mêmes sources et méthodes sont utilisées pour la Belgique et les trois pays de référence.

Le Secrétariat a originellement utilisé les séries de durée moyenne du travail des EFT car, en 1996, les données du nombre d'heures prestées n'existaient pas dans la CN de tous les pays et dans les pays où elles existaient, les concepts n'étaient pas identiques. L'utilisation des données des EFT a nécessité le développement d'une méthodologie spécifique par le Secrétariat³ pour passer d'une durée hebdomadaire à une durée annuelle effective de travail. Depuis octobre 2003, l'Institut des comptes nationaux (ICN) publie le volume des heures travaillées par les salariés. Ces données sont également disponibles pour les trois pays voisins et reposent sur un cadre de référence théorique commun fixé par le système européen des comptes (SEC1995), même si la mise en pratique de ce cadre de référence peut différer d'un État membre à un autre. Ces informations sont par ailleurs cohérentes avec celles de masse salariale et d'emploi en personnes. Afin d'éviter que les résultats de coût salarial par

³ Cette méthodologie est développée dans la note (interne) du Secrétariat du CCE : « Voorbereiding technisch verslag 2010 : Extrapolaties reeksen gemiddelde arbeidsduur van werknemers » (CRB 2010-1241 BG).

heure prestée ne soient affectés par le changement de source (EFT versus comptabilité nationale), les interlocuteurs sociaux ont jusqu'à présent privilégié le maintien de la source EFT pour le calcul de la durée moyenne du travail.

En 2010, l'écart salarial entre la Belgique et les pays de référence depuis 1996 était le même, que l'estimation de la durée du travail provienne de la source CN ou EFT. Depuis ce moment, l'évolution de la durée du travail estimée par le Secrétariat à partir de la source EFT et celle estimée par la CN, spécialement pour la Belgique, divergent. Ceci a pour conséquence que la croissance du coût salarial horaire est très différente selon que l'évolution de la durée du travail est issue des EFT ou de la CN. Plus précisément, la croissance du coût salarial horaire basée sur la durée du travail EFT est estimée à 7,9% sur la période 2011-2012, contre 6,1% si on se base sur la durée CN (voir Tableau 2-1). Compte tenu de l'indexation, de l'effet des cotisations patronales et de l'évolution des salaires conventionnels (on fait l'hypothèse ici que les salaires conventionnels évoluent conformément à la norme salariale fixée pour 2011-2012, c'est-à-dire 0,3%), la dérive salariale serait de 2,4% sur base de la durée EFT, contre 0,7% sur base de la durée CN, ce qui est beaucoup plus plausible. Le secrétariat a alors jugé nécessaire de calculer le coût salarial horaire en utilisant les données de coût par personne et de durée de travail par personne issues de la CN.

Tableau 2-1 : Comparaison de la décomposition de l'évolution du coût salarial horaire en fonction de la source utilisée pour la durée du travail (EFT versus CN)

	2011	2012	2011-2012
Avec durée EFT			
CSH	3,6%	4,1%	7,9%
dont: - indexation	2,5%	2,9%	5,5%
- effet des cotisations sociales patronales	-0,3%	-0,1%	-0,4%
- salaires bruts horaires hors indexation	1,4%	1,2%	2,7%
- dérive salariale ⁽¹⁾			2,4%
Avec durée CN			
CSH	2,3%	3,8%	6,1%
dont: - indexation	2,5%	2,9%	5,5%
- effet des cotisations sociales patronales	-0,3%	-0,1%	-0,4%
- salaires bruts horaires hors indexation	0,2%	0,9%	1,0%
- dérive salariale ⁽¹⁾			0,7%

⁽¹⁾ La dérive salariale est définie comme l'écart de croissance entre les salaires bruts horaires hors indexation et les salaires horaires conventionnels. On fait l'hypothèse ici que les salaires conventionnels évoluent conformément à la norme salariale fixée pour 2011-2012, c'est-à-dire 0,3%.

Sources : ICN, SPF Emploi, EFT, calculs Secrétariat CCE

En effet, une étude réalisée en collaboration avec les départements des Études et de la Statistique de la Banque nationale de Belgique et le Secrétariat du CCE⁴ conclut que « la balance des avantages et des inconvénients penche fortement en faveur de l'utilisation des données CN pour le calcul de la durée moyenne du travail. ». Plus précisément, les arguments en faveur de l'utilisation de la durée CN pour l'évaluation du CSH sont : une bien meilleure cohérence avec le coût salarial par personne, des résultats précis, non affectés par des erreurs inhérentes aux échantillons, une cohérence des séries dans le temps, et la possibilité de faire des analyses au niveau des branches d'activité. Comme la durée EFT, la durée CN permet, aujourd'hui, également une bonne comparabilité internationale et un accès rapide aux données. Le

⁴ Note « Choix de la méthode d'estimation de la durée du travail dans le cadre du calcul du coût salarial horaire » (à paraître).

seul argument qui pourrait être en faveur de l'utilisation de la durée EFT est la prise en compte des heures supplémentaires, ce que la durée CN ne fait que partiellement en Belgique. La non-prise en compte de ces heures supplémentaires ne semble toutefois pas susceptible de biaiser l'évolution observée du coût salarial horaire.

Dés lors, à partir de cette année, l'évolution du coût salarial horaire estimée par le Secrétariat se basera uniquement sur les données des comptes nationaux, tant en ce qui concerne les données du coût salarial par personne que les données de durée moyenne du travail.

2.1.1.2 Méthode de prévisions du coût salarial horaire pour 2013-2014

Comme le prescrit la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, le champ pour lequel l'évolution du coût salarial doit être estimée (tant pour le passé qu'en prévision) est celui du secteur privé.

Depuis 2012, l'OCDE, qui, comme le prescrit la loi, constitue la source de référence pour le Secrétariat en matière de prévisions, ne publie plus de prévision pour le secteur privé, mais seulement pour l'ensemble de l'économie. Par le passé l'ensemble de l'économie pouvait être considérée, en moyenne, comme une bonne approximation du secteur privé en ce qui concerne la prévision de croissance des coûts salariaux. Pour la période 2013-2014, il apparaît cependant que cela ne soit pas le cas en France, aux Pays-Bas et en Belgique, en raison des politiques d'assainissement budgétaire des gouvernements.

En effet, comme mentionné plus bas, un gel des salaires nominaux dans la fonction publique est d'application en France (« Stabilité du point de la fonction publique, et maîtrise des enveloppes catégorielles ») et aux Pays-Bas (« Bevriazing van de ambtenarensalarissen »). C'est pourquoi les prévisionnistes nationaux⁵ prévoient une augmentation du coût salarial horaire plus importante dans le secteur privé que dans l'ensemble de l'économie pour ces deux pays. En ce qui concerne la Belgique, la Banque nationale de Belgique prévoit au contraire une plus forte augmentation du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie que dans le secteur privé. Ceci est dû à une prévision de croissance plus forte dans le secteur public que dans le secteur privé. La forte croissance des salaires dans le secteur public par rapport au secteur privé en Belgique s'explique notamment par la prise en compte d'une dérive salariale positive (due à l'augmentation du niveau de qualification des fonctionnaires) et de la réforme des pensions de l'ONSS-APL. En ce qui concerne l'Allemagne, selon les premières données relatives aux accords conclus en 2013, l'évolution des salaires dans la fonction publique (2,6%) est légèrement plus faible que celle de l'ensemble de l'économie (2,8%). Etant donné le poids du secteur public dans l'ensemble de l'économie en termes de volume de travail (13% en 2012), l'évolution des salaires dans le secteur privé ne différera pas significativement de celle dans l'ensemble de l'économie.

Afin de minimiser les erreurs de prévision, il est donc nécessaire de se baser sur des prévisions relatives au secteur privé et non à l'ensemble de l'économie pour la France, les Pays-Bas et la Belgique. En ce qui concerne l'Allemagne, la prévision des coûts salariaux de l'ensemble de l'économie a été réalisée sur la base des salaires conventionnels (y compris pour le secteur public). Etant donné que l'évolution des salaires conventionnels dans la fonction publique est en ligne avec celle de l'ensemble de l'économie, la prévision relative à l'ensemble de l'économie constitue dès lors une bonne approximation de celle du secteur privé.

⁵ Ministère de l'Economie et des Finances pour la France, et Centraal Planbureau pour les Pays-Bas.

A l'heure actuelle, les seules prévisions relatives à un concept proche du secteur privé sont issues des sources nationales mais celles-ci ne sont pas nécessairement cohérentes entre elles du point de vue du cadre macroéconomique ou de la méthodologie des prévisions. La méthode du Secrétariat⁶ consiste dès lors à partir des prévisions de l'OCDE pour l'ensemble de l'économie, et des les corriger de l'impact du secteur public. Celui-ci est estimé par l'écart de croissance entre les prévisions pour l'ensemble de l'économie et pour le secteur privé⁷ qui apparaît dans les sources nationales. Ce faisant, on dispose de prévisions relatives au secteur privé qui sont cohérentes entre elles sur la base des hypothèses macroéconomiques et de la méthodologie de l'OCDE.

2.1.2 Evolution des coûts salariaux horaires entre 1996 et 2014

Le Tableau 2-2 présente l'évolution du coût salarial horaire, du salaire brut horaire, et de l'effet des cotisations patronales dans le secteur privé en 2011 et 2012, et les prévisions de croissance du coût salarial horaire en 2013 et 2014 selon l'OCDE (ensemble de l'économie) et le Secrétariat (secteur privé sauf Allemagne). Le Graphique 2-1 présente l'évolution relative du coût salarial horaire en Belgique par rapport à la moyenne des trois pays de référence depuis 1996.

Tableau 2-2 : Evolution du coût salarial horaire, du salaire brut horaire, et de l'effet des cotisations patronales dans le secteur privé en 2011 et 2012, et prévisions du coût salarial horaire en 2013 et 2014 selon le Secrétariat (secteur privé sauf Allemagne) et l'OCDE (ensemble de l'économie)

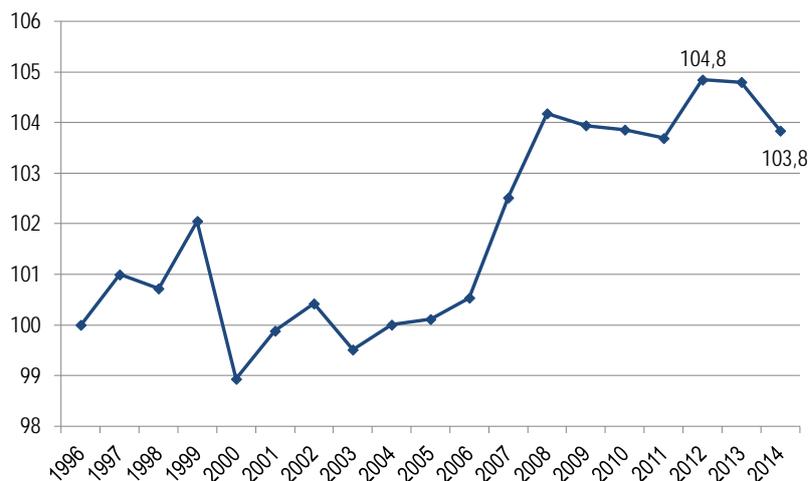
	2011	2012	2011-2012	2013		2014		2013-2014	
				OCDE (ensemble de l'économie)	Secrétariat (secteur privé)	OCDE (ensemble de l'économie)	Secrétariat (secteur privé)	OCDE (ensemble de l'économie)	Secrétariat (secteur privé)
Allemagne									
Coûts salariaux horaires	2,5%	3,2%	5,8%	2,1%	2,1%	2,6%	2,6%	4,8%	4,8%
dont: - salaires bruts horaires	2,9%	3,4%	6,4%						
- effet des cotisations patronales	-0,3%	-0,2%	-0,5%						
Pays-Bas									
Coûts salariaux horaires	1,6%	1,8%	3,5%	1,3%	1,2%	1,7%	2,0%	3,0%	3,3%
dont: - salaires bruts horaires	1,5%	1,0%	2,5%						
- effet des cotisations patronales	0,1%	0,8%	0,9%						
France									
Coûts salariaux horaires	2,6%	2,1%	4,8%	2,2%	2,4%	1,8%	2,1%	4,0%	4,6%
dont: - salaires bruts horaires	2,1%	2,0%	4,1%						
- effet des cotisations patronales	0,6%	0,2%	0,7%						
Moy.3									
Coûts salariaux horaires	2,5%	2,6%	5,1%	2,0%	2,1%	2,2%	2,4%	4,3%	4,5%
dont: - salaires bruts horaires	2,4%	2,6%	5,0%						
- effet des cotisations patronales	0,1%	0,0%	0,1%						
Belgique									
Coûts salariaux horaires	2,3%	3,8%	6,1%	2,3%	2,1%	1,5%	1,4%	3,9%	3,5%
dont: - salaires bruts horaires	2,6%	3,8%	6,6%						
- effet des cotisations patronales	-0,3%	-0,1%	-0,4%						

Sources : OCDE, DESTATIS, CBS, INSEE, ICN, Eurostat, Ministère de l'Economie et des Finances, Joint Economic Forecast Team, Centraal Planbureau, Banque nationale de Belgique, calculs Secrétariat CCE

⁶ Cette méthode est décrite dans le document (à paraître) « Prévisions du Secrétariat concernant l'évolution des coûts salariaux horaires dans le Rapport technique 2013 : note méthodologique »

⁷ En ce qui concerne la France, le Ministère de l'Economie et des Finances ne publie pas de prévision pour le secteur privé mais pour les branches marchandes non agricoles. Le Secrétariat a donc fait une correction supplémentaire afin d'approcher au mieux le secteur privé, voir la note méthodologique.

Graphique 2-1: Evolution relative des coûts salariaux horaires Belgique / moyenne des 3 pays de référence



Sources : DESTATIS, CBS, INSEE, ICN, Eurostat, Ministère de l'Economie et des Finances, Joint Economic Forecast Team, Centraal Planbureau, Banque nationale de Belgique, calculs Secrétariat CCE

Le Graphique 2-1 montre que de 1996 à 2006, l'évolution du CSH en Belgique était en ligne avec celui des pays voisins. En 2007 et 2008, l'écart par rapport aux pays voisins augmente de près de 4 points de pourcent. En 2012, l'écart salarial depuis 1996 est de 4,8%. Selon le Secrétariat, il devrait redescendre à 3,8% en 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). 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 2013. Précisons que le but de ce chapitre n'est pas de décrire de manière exhaustive les économies des pays étudiés.

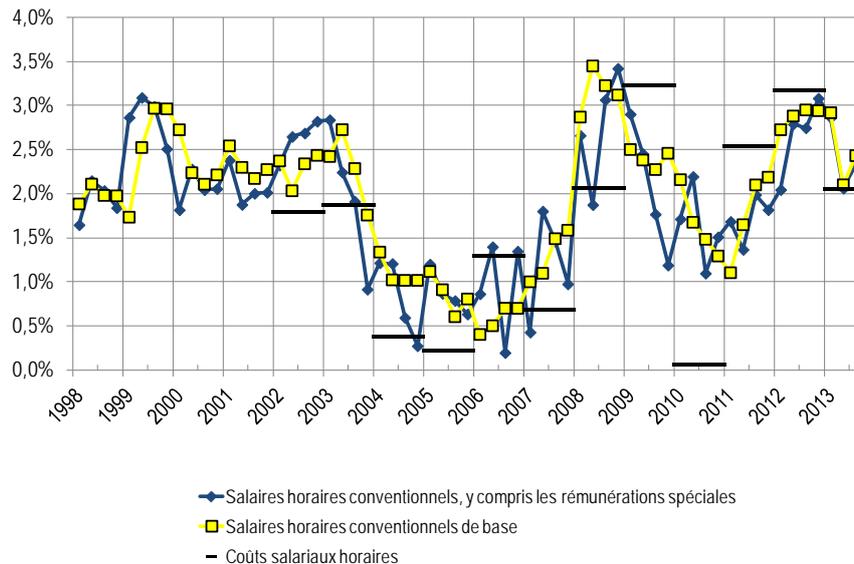
2.2.1 Allemagne

Au début des années 2000, l'Allemagne entre dans l'euro en étant perçue comme "l'homme malade de l'Europe": la réunification avait eu des conséquences néfastes sur la productivité, le chômage et la croissance des coûts salariaux. Début des années 2000, des réformes visant à restaurer la compétitivité-coût des entreprises allemandes sont mises sur pieds: en 2002 sont lancées les réformes structurelles de Schröder et, en 2003, les lois Hartz⁸. La modération salariale est de rigueur jusqu'en 2006. À partir de 2006, les salaires sont influencés par la reprise conjoncturelle. Dans le courant de 2007, la pression sur les salaires s'accroît du fait de l'évolution favorable sur le marché du travail et du regain de la croissance économique (CCE, 2008, p. 109). La croissance des salaires conventionnels connaît un pic en 2008 sous l'effet de l'évolution favorable du marché du travail, de la croissance

⁸ Pour des informations détaillées quant au contenu de ces réformes, nous renvoyons à la note CCE 2013-0359.

économique soutenue et de l'inflation (CCE 2009, p. 60). Elle ralentit ensuite, en 2009, en raison de l'impact de la crise économique. Après cette période de ralentissement de l'évolution des salaires conventionnels, ceux-ci augmentent de 1,7% en 2010 et de 2% en 2011. En 2012, la croissance des salaires conventionnels s'élève à 2,7% pour 46% des travailleurs couverts par un CCT, soit une hausse plus importante qu'en 2011. La tendance à l'évolution plus rapide des salaires qui s'était amorcée avec la reprise économique de 2010 semble donc se poursuivre, selon les chiffres du rapport annuel⁹ du WSI-Tarifarchiv.

Graphique 2-2 : Evolution du salaire horaire en Allemagne



Sources : Statistisches Bundesamt; OCDE; Eurostat; calculs du secrétariat

Les hausses annuelles de salaires conventionnels conclues en 2012 varient selon le secteur. Ainsi, une brève analyse des "secteurs-clé" (dans lesquels les résultats de la négociation influencent les autres branches¹⁰) montre qu'une hausse de 6,3% sur deux ans (soit, en annuel, une hausse de 3,1%) a été conclue dans le secteur public (concerne 2,3 millions de salariés) et une augmentation de salaire de 4,3% a été conclue pour 13 mois (soit, en annuel, une hausse de 4%) dans le secteur de la métallurgie dans la région du Baden-Württemberg. Cette dernière représente l'augmentation de salaire conclue la plus importante depuis 1992 et dépasse la croissance de la productivité et de l'inflation (Sackmann, 2012). En outre, alors qu'en 2011, la croissance des salaires conventionnels ne permettait pas de compenser entièrement l'augmentation des prix (+2,3% en 2011), les résultats des dernières négociations semblent indiquer que la croissance des salaires conclus collectivement, en 2012, permettrait de compenser entièrement (et même davantage) la croissance des prix puisque, selon Destatis (l'institut national des statistiques allemand), l'inflation a augmenté de 2%. Ces derniers développements semblent être en ligne avec la recommandation fournie en 2012 par la Commission européenne qui recommande à l'Allemagne de "créer les conditions pour que les salaires évoluent en lien avec la productivité" (Commission Européenne, 2013a). Une analyse de la durée de validité des accords semble indiquer que la tendance à l'allongement de celle-ci se soit renversée: en effet, pour la

⁹ 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.

¹⁰ Pour plus d'informations quant au cadre institutionnel de fixation des salaires, nous renvoyons à la note documentaire à paraître "formation des salaires dans les pays de référence".

deuxième année consécutive, on observe une diminution de la durée de validité des accords (18 mois en 2012 contre 22,8 mois en 2011 et 24,3 mois en 2010), ce qui est source de davantage d'incertitudes pour le futur (Dribbusch 2013a).

Après une première estimation réalisée à la moitié du round de négociation de 2013, l'augmentation annuelle moyenne des salaires conclus serait de 2,8% en 2013, et ce pour 45% des travailleurs couverts par une CCT, soit une augmentation légèrement plus importante qu'en 2012. Étant donné que l'inflation attendue en 2013 est de 1,6% (prévisions d'inflation IPCH du Joint Economic Forecast), on peut s'attendre à des hausses de salaire réel. En outre, la durée moyenne de ces accords est de 20,7 mois, soit trois mois et demi de plus qu'en 2012. Du point de vue des "secteurs-clé", les premières données disponibles pour le round de négociation couvrant la période 2013-2014 indiquent que, en juin 2013, un accord pilote a été conclu dans l'industrie du métal et de l'électricité, en Bavière. Ce dernier a ensuite été adopté par les autres régions, pour ce même secteur. L'accord comprend une augmentation de salaire totale de 5,6% jusqu'en décembre 2014 (3,4% à partir du premier juillet 2013 ; 2,2% à partir de mai 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014) et couvre 3,7 millions de travailleurs. En comparaison, les deux hausses précédentes, dans l'industrie métallurgique, étaient respectivement de 4,3% (du 1er mai 2012 au 30 avril 2013) et 2,7% (du 1er avril 2011 au 31 mars 2012). Concernant l'industrie chimique, une hausse de 4,5% a été conclue fin mai 2012, et ce, pour une période de 18 mois¹¹ (soit, en annuel, une hausse de près de 3%). Un accord a également été conclu dans la fonction publique et comprend une augmentation de salaire de 2,65% pour 2013 (de janvier à décembre) et de 2,95% pour 2014 (de janvier à décembre) (Dribbusch, 2012a; Dribbusch 2013a et 2013b, Vogel, 2013a).

Début 2013, douze branches d'activité étaient concernées par un salaire minimum de branche. Durant le courant de 2012, neuf de ces douze branches ont connu une revalorisation de leur salaire minimum, allant de 1% (construction d'installation électrique) à 14,9% (services de sécurité). La problématique d'un salaire minimum national qui avait déjà été soulevée durant les périodes précédentes de négociations a refait surface en 2012 (Vogel, 2013b).

Suite aux recommandations¹² de la Commission européenne parues en 2012 et visant la baisse de la pression fiscale, en particulier sur les bas salaires, l'Allemagne avait inscrit, dans son programme national de réforme (ci-après PNR), une baisse des charges sociales pesant sur les entreprises liées au régime légal de pension. Celle-ci s'est amorcée en 2011, s'est poursuivie en 2012 et continue en 2013: on passe de 19,9% en 2011 à 19,6% en 2012 et à 18,9% en 2013. En outre, le seuil de salaire mensuel pour les mini-jobs a été augmenté de 50 € (et s'élève maintenant à 450 €) au premier janvier 2013. On peut donc s'attendre à ce que davantage de travailleurs tombent sous ce seuil de 450 € pour lesquels les cotisations patronales sont plus faibles¹³.

Les dernières recommandations de la Commission européenne (mai 2013) concernant les salaires, pour l'Allemagne, sont 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). La Commission européenne encourage donc le mouvement observé actuellement en termes d'évolution des salaires.

¹¹ La CCT prenant fin en décembre 2013, janvier ou février 2014, selon la région.

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 Voir la note CCE 2013-0359 « 5 mesures d'emploi allemandes et belges ».

En conclusion, il semble que la tendance à l'accélération des salaires conventionnels lancée en 2010 se poursuive en 2013 et pour la période à venir. Ce phénomène est couplé à une durée des accords moins longue que par le passé, ce qui engendre davantage d'incertitudes quant aux évolutions salariales futures. En outre, le débat se fait de plus en plus concret autour de l'introduction du salaire minimum. Ces signaux pourraient laisser entrevoir la fin de la modération salariale allemande. Par ailleurs, il semble que l'effet de ces mesures sur le coût salarial soit partiellement réduit par des mesures actuelles et peut-être à venir (cf. les dernières recommandations de la CE) en termes de réduction de la pression parafiscale (baisse des cotisations sur les pensions), en particulier sur les bas salaires.

Étant donné la présence fréquente de clauses dérogatoires sur les salaires dans les CCT¹⁴, 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 suivant 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 2-3, il apparaît qu'en 2011 et 2012, ainsi qu'au premier trimestre 2013 sur base des données de la comptabilité nationale (voir encadré ci-dessous sur le choix de la source des données trimestrielles), la dérive salariale a été positive, ce qui signifie une augmentation plus importante des salaires effectifs que des salaires conventionnels. Ceci contraste avec la période précédente où la dérive salariale a été souvent négative. Il semblerait donc qu'il y ait eu un changement de tendance sur la période récente. On observe toutefois une dérive salariale négative au second trimestre 2013. Il faudra donc attendre les trimestres suivants pour savoir si cette tendance se poursuit en 2013. En conclusion, il semble donc que les données sur les salaires conventionnels ne surestiment pas l'évolution des salaires effectifs sur la période récente. La dérive salariale négative du deuxième trimestre 2013 incite néanmoins à la prudence¹⁵.

Tableau 2-3 : Dérive salariale en Allemagne, 1996- 2013

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

Notes : 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 le secteur privé (Economie totale moins administration publique (O) et enseignement (P)). Par rapport aux données annuelles, les données trimestrielles ne couvrent pas le secteur de la santé (Q).

Sources : Bundesbank, DESTATIS, Eurostat, Calculs Secrétariat CCE

¹⁴ Les clauses dérogatoires sont traitées de manière plus approfondie dans la note documentaire à paraître « formation des salaires dans les pays de référence ».

¹⁵ 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.

Encadré 2-1 : 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 États 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 disponibles¹⁶.

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 des salaires conventionnels ne dispose pas d'information plus récente que les comptes nationaux trimestriels allemands.

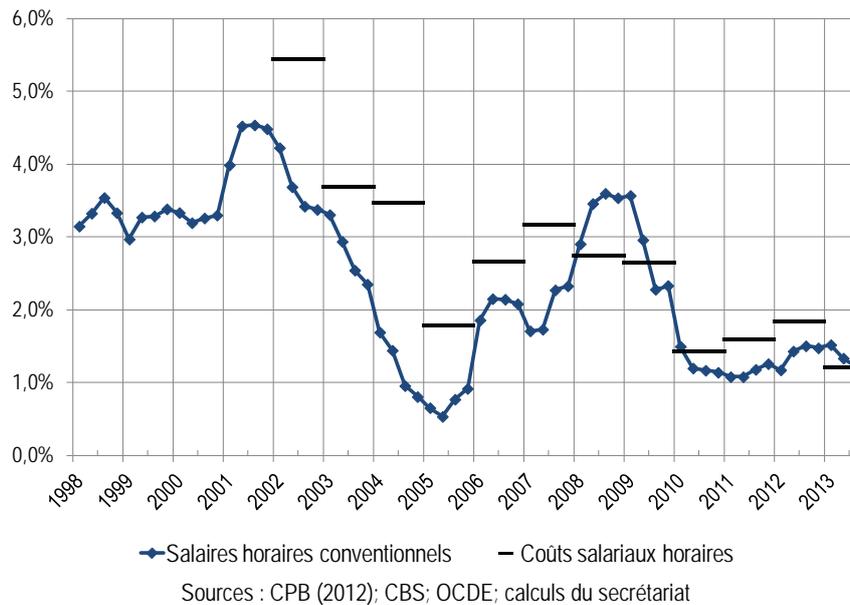
2.2.2 Pays-Bas

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 transformant le mode de négociation des salaires et imposant une forte modération salariale¹⁷. Les Pays-Bas évitent ainsi la dévaluation (Borghans et Kriechel, 2007, p. 3). Depuis lors, des pactes sociaux sont fréquemment utilisés pour modérer les salaires en période de déclin. 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 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 mesure visant à lutter contre la crise économique. Parmi celles-ci, un gel des salaires nominaux conclus pour 2004 et 2005 (van het Kaar, 2003). Plus récemment, en réponse à la crise, des compromis ont été conclus entre les partenaires sociaux et le gouvernement qui prônent la modération salariale via une croissance modérée des salaires ne dépassant pas l'inflation, voire une absence d'augmentation des salaires nominaux (en néerlandais: "de nullijn"), ce qui explique l'évolution modérée des salaires au cours de ces dernières années. La même tendance semble s'être poursuivie en 2012.

¹⁶ 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 CCE (2012).

¹⁷ Pour davantage d'informations à ce sujet, nous renvoyons à la note à paraître sur la formation des salaires dans les pays de référence.

Graphique 2-3 : Evolution du salaire horaire aux Pays-Bas



En 2012, les salaires conclus collectivement ont augmenté, en moyenne, de 1,4%, soit 0,3 points de pourcentage de plus qu'en 2011. Cette augmentation reste toujours inférieure à celle de l'inflation (2,5% en 2012). Hors secteur public, les augmentations conclues se situent généralement entre 1,3% et 1,8% (sauf pour l'Horeca qui enregistre une augmentation plus faible) (Hartog, 2013). La tendance à l'évolution modérée des salaires semble donc s'être poursuivie en 2012.

En 2012, l'augmentation du coût salarial a été plus importante que celle des salaires conclus collectivement. Cela est principalement dû à l'augmentation des cotisations chômage (WW), pension et maladie (Centraal Planbureau, 2012, p. 51).

Les augmentations de salaires conclues collectivement durant le premier trimestre de 2013 s'élèvent à 1,8%, ce qui représente la hausse la plus élevée depuis fin 2009. Cependant, la hausse de salaire est toujours inférieure à l'inflation (augmentation de 3% de l'IPCH en 2013, selon le Centraal Planbureau). L'augmentation de salaire conclue collectivement la plus importante est observée dans le secteur des institutions financières (2,6%). A l'inverse, c'est dans le secteur de l'Horeca que l'augmentation est la plus faible (0,8%) (Centraal bureau voor de statistiek, 2013a et 2013b; Grünell, 2012). Concernant les PME, la hausse moyenne annuelle de salaire conventionnel s'élève à 0,85%. L'augmentation des salaires conventionnels, en moyenne plus importante en 2013, est attribuable à la hausse de l'inflation (celle-ci n'ayant plus atteint un niveau comparable depuis 2002), tirée par la hausse de la TVA (passant de 19% à 21% en octobre 2012).

Le gouvernement, après avoir décidé de geler l'évolution des salaires nominaux des fonctionnaires depuis 2011, montre sa volonté de poursuivre la modération salariale en prolongeant ce gel pour 2013 et 2014. Dans ce contexte, le Centraal Planbureau s'attend à un ralentissement de l'inflation à 2% en 2014, prévoit que l'évolution des salaires conventionnels du secteur marchand¹⁸ suive ce pourcentage. Notons également que le Centraal Planbureau s'attend à ce que, en 2014, les cotisations à charge de l'employeur augmentent, laissant ainsi moins de place aux augmentations conventionnelles et poussant la dérive salariale à la hausse (Centraal Planbureau, 2013, p. 38).

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".

En conclusion, il semble que l'évolution future des salaires soit toujours relativement modérée, ce que le Centraal Planbureau explique par une montée du chômage et une croissance modérée de la productivité.

Dans son analyse des déséquilibres macroéconomiques aux Pays-Bas (avril 2013), la Commission européenne indique : "While wage moderation may have favourable effects on employment in the tradable sectors, it may well result in some downward pressure on real disposable income, which is the main driver behind private consumption. Given its potentially dampening effect on domestic demand, wage moderation alone may not be a promising long-term strategy, all the more so if sectoral specialisation and possibly adverse effects, such as induced innovation, are taken into account" (Commission européenne, 2013c, p. 21). Elle ne formule cependant pas de recommandation spécifiquement relative à la croissance des salaires, aux Pays-Bas¹⁹. Rien ne semble donc pousser les Pays-Bas à adopter une politique différente dans le futur, en matière salariale. Les seules recommandations de la Commission concernant la compétitivité de l'économie néerlandaise sont les suivantes : « enhance participation in the labour market, particularly of older people, women, and people with disabilities and migrants, including by further reducing tax disincentives for second-income earners, fostering labour market transitions, and addressing rigidities. Promote innovation, private R&D investment and closer science-business links, as well as foster industrial renewal by providing suitable incentives in the context of the enterprise policy, while safeguarding accessibility beyond the strict definition of top sectors and preserving fundamental research". En conclusion, les augmentations conventionnelles, en 2012, restent dans la tendance de ces dernières années, c'est-à-dire, inférieures à l'inflation. Bien que les augmentations conventionnelles, pour 2013, semblent plus importantes, il est important de souligner que celles-ci restent inférieures à l'inflation (pour la troisième année consécutive), elle-même tirée par l'augmentation de la TVA. Il est probable que, dans le futur, cette politique de non-augmentation (voire de diminution) du salaire réel, se poursuive.

2.2.3 France

Après une période d'évolution relativement stable des salaires conventionnels autour de 2%, ceux-ci connaissent une croissance particulièrement importante entre 1999 et 2003, suite au passage à la semaine des 35 heures²⁰. Ensuite, l'évolution des salaires conventionnels se stabilise à un niveau un peu plus élevé qu'avant 2000, étant donné l'inflation et la reprise économique suivant la crise du début des années 2000. En 2008, la croissance des salaires conventionnels est tirée par l'effet retard de l'inflation. Les effets de la crise de 2008 et de la baisse de l'inflation se sont fortement fait sentir au cours des négociations de 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%). Elles sont le plus souvent supérieures à la revalorisation du SMIC de janvier (+1,6%) mais inférieures à la hausse totale annuelle du SMIC (+3,7%, dont 2,1% de revalorisation automatique au 1er décembre 2011 suite au dépassement du plafond d'inflation de 2%) et même souvent plus faibles que l'inflation qui s'élève à +2,3% en 2011 (Dares, 2012a, p. 323 et p. 301). Les augmentations de salaire conventionnel négociées en 2012 semblent en ligne avec celles de 2011 (+2,1%).

¹⁹ Notons que, depuis 2011, la CE n'a jamais formulé de recommandations concernant la formation des salaires aux Pays-Bas.

²⁰ 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.

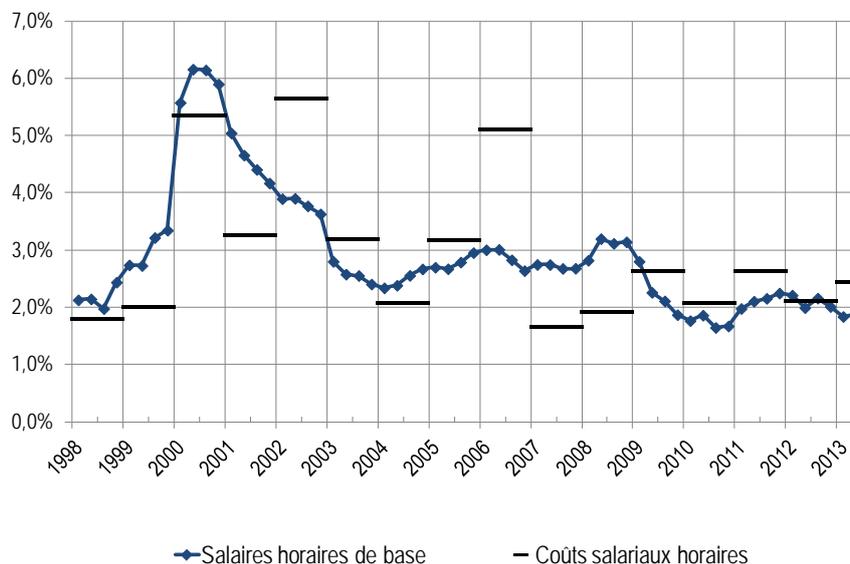
Encadré 2-1 : L'importance du SMIC dans l'analyse de l'évolution des salaires en France

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'augmentation : il est revalorisé annuellement (au premier janvier), en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, hors tabac (mesurée par l'INSEE). Cette revalorisation est augmentée de la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire (Salaire Horaire de Base d'un Ouvrier (SHBO), mesuré par la DARES). Cependant, si, en cours d'année, l'IPC hors tabac 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 (INSEE, 2012).

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 (1430,22 € brut mensuels en janvier 2013) 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 du pouvoir d'achat du SHBO et les coups de pouce) (Cette, Chouard, Verdugo, 2011).

Graphique 2-4 : Evolution du salaire horaire en France



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

Les augmentations de salaires conventionnels accordées en 2012 sont proches des augmentations du SMIC²¹ (celui-ci a été revalorisé deux fois, en janvier +0,3% et en juillet +2%) et s'élèvent à 2,1% en moyenne annuelle, soit un rythme équivalent à l'année précédente (+2,2 %). En outre, les hausses de salaire conventionnel accordées en 2012 dépassent l'inflation (+2% concept IPC) (INSEE, 2013). L'activité conventionnelle de branche a été particulièrement dynamique en 2012: le nombre d'avenants salariaux a augmenté de 18% par rapport à 2011. Ainsi, on compte 9 branches sur 10 ayant conclu au moins un accord ou un avenant dans l'année (DARES, 2013, p. 297). Alors que l'évolution du SMIC en termes réels (coup de pouce) avait été gelée par le gouvernement précédent, un coup de pouce de 2%²² a été mis en œuvre au premier juillet 2012 et renverse la politique de modération du salaire minimum qui était en vigueur depuis 5 ans.

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 2011. En effet, le comité de suivi de la négociation collective s'intéresse, particulièrement depuis 2010, 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 2012, afin de financer l'élargissement des possibilités de départ à la retraite à 60 ans, une augmentation des cotisations sociales "retraites" est entrée en vigueur (loi de finances rectificative p. 12 ; p. 22). Il est prévu d'augmenter de 0,1% par an les cotisations vieillesse salariales et patronales d'ici à 2017 (c'est-à-dire 0,5 point à charge des salariés et 0,5 point à charge des employeurs au bout de cinq ans) (Laurent, 2012). Ainsi, le taux de cotisation vieillesse à charge de l'employeur passe de 8,3% en 2012 à 8,4% en 2013.

En réponse aux recommandations européennes en matière de compétitivité, la loi de finances rectificative pour 2012 (adoptée en juillet 2012) prévoyait une "abrogation de la défiscalisation et des exonérations de cotisations sociales salariales et patronales sur la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires" qui sont entrées en vigueur respectivement le 1er août et le 1er septembre 2012 ; 2013 est donc la première année complète où les heures supplémentaires ne sont plus exonérées/défiscalisées. On peut s'attendre à un effet à la baisse sur la durée du travail pour 2013. En outre, les recommandations de la Commission européenne concernant les salaires étaient de "veiller à ce que toute évolution du salaire minimum soutienne la création d'emplois et la compétitivité". La France y a répondu en argumentant que l'instauration, en 2013, du CICE²³ permettrait de baisser le coût du travail pour les bas salaires (donc ceux payés au SMIC ou dans les alentours) et en prévoyant une révision du mode de revalorisation du SMIC pour 2014.

²¹ Le salaire minimum en vigueur en France, voir note documentaire relative à la formation des salaires dans les pays de référence.

²² La revalorisation de juillet est constituée d'un à-valoir au titre de l'inflation constatée au premier semestre (+1,4%) et d'un coup de pouce de +0,6%.

²³ "Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi" qui consiste en un crédit d'impôt sur les bénéfices qui permet une baisse du coût du travail. En effet, l'assiette de ce crédit d'impôt est constituée par les rémunérations brutes soumises aux cotisations sociales versées par les entreprises, une fois exclus les salariés dont la rémunération est supérieure à 2,5 fois le Smic (PNR de la France, 2013, p. 34).

En 2013, la Commission pointe l'érosion des parts de marché à l'exportation de la France, au cours de ces dix dernières années, et l'explique, en partie, par l'évolution plus rapide des coûts salariaux unitaires en France que chez ses principaux partenaires commerciaux, notamment l'Allemagne. Ainsi, selon la Commission, "le niveau élevé du salaire minimum légal (représentant 60 % du salaire moyen) empêche un ajustement des salaires à la baisse alors que la formule d'indexation peut conduire à la fois à des pressions sur le salaire moyen et à une compression des salaires, ces deux éléments ayant des retombées négatives sur la compétitivité et sur la capacité d'exportation" (Commission européenne, 2013e, pp. 8-9). Partant de ces constats, les dernières recommandations de la Commission européenne (mai 2013) concernant les salaires, pour la France, visent à "assurer que le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi réduit bien du montant envisagé le coût du travail et qu'aucune autre mesure n'annulera ses effets; à poursuivre la réduction du coût du travail, notamment en adoptant d'autres mesures pour réduire les cotisations sociales patronales; à faire en sorte que le salaire minimum 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 sociales".

Il a récemment été décidé, suite aux recommandations de la CE concernant le salaire minimum que, au premier janvier 2014, la composante de revalorisation du SMIC sur l'évolution des prix sera désormais assurée par l'indexation de celui-ci sur l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, et non plus sur base de l'IPC hors tabac, comme c'était le cas. "Cet 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". En outre, "concernant la participation au développement économique de la Nation, le SMIC sera désormais revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés, et non plus des seuls ouvriers. Cette évolution permet de tenir compte de la part plus importante que représente aujourd'hui la catégorie professionnelle des employés dans la population rémunérée au voisinage du SMIC. Le nouvel indice de mesure de l'inflation sera également retenu pour déterminer ce gain de pouvoir d'achat" (DARES, 2013, p. 189). Concernant le CICE, le taux passera de 4% en 2013 à 6% en janvier 2014. Cette mesure sera financée par une réduction des dépenses publiques et une augmentation des taux de TVA : le taux standard de 19,6% passera à 20% et le taux réduit de 7% (d'application pour la rénovation de logements privés, les services de transport, l'hébergement à l'hôtel, les services de restauration, la télévision, le cinéma, les parcs à thème, etc.) passera à 10% en janvier 2014 (European Commission, 2013, p. 30). 2014 sera également la quatrième année consécutive de blocage du « point d'indice de la fonction publique » : en d'autres termes, cela signifie que les seules augmentations salariales possibles, pour les fonctionnaires français, seraient dues au jeu naturel des avancements automatiques de carrière et des promotions accélérées (Ministère de l'Économie et des Finances, 2013).

En conclusion, alors que le pourcentage d'évolution des salaires conventionnels, en 2012, est identique à celui de 2011, il est important de noter que, contrairement à l'année précédente, ceux-ci ont évolué plus rapidement que l'inflation (+2%). Le coup de pouce accordé au SMIC dévie également de la tendance de ces dernières années. Pour les périodes à venir, étant donné que l'inflation supportée par les revenus les plus faibles a tendance à évoluer plus rapidement que l'inflation moyenne supportée par l'ensemble de la population, on peut s'attendre à une évolution future plus rapide du SMIC et donc de l'ensemble des salaires.

2.3 Evolution 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 les entreprises et les salariés de leur comportement, notamment en matière de salaire. 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 les hausses salariales. 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 donc peuvent 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 décrit l'évolution de la rentabilité du capital et la troisième, celle du pouvoir d'achat.

2.3.1.1 Evolution de la fiscalité et de la parafiscalité

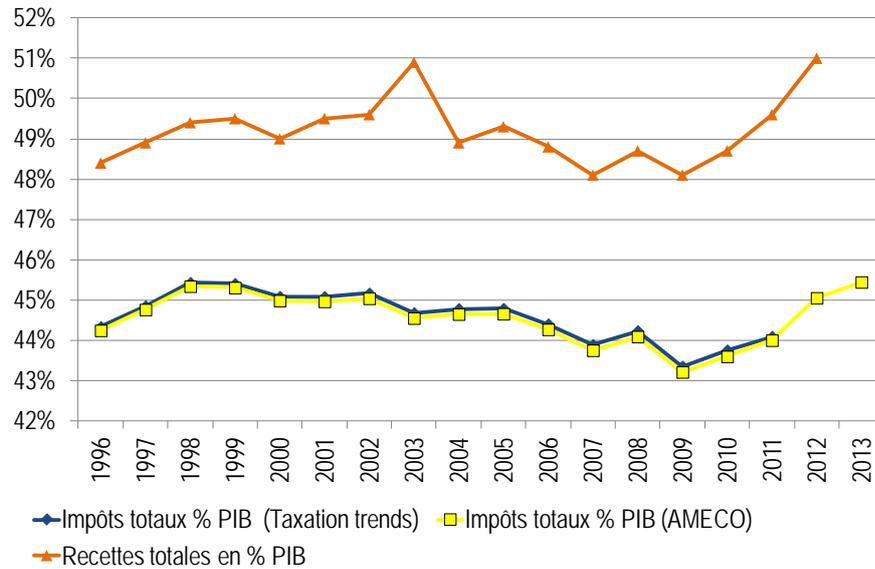
Constat global

En 2011, la Belgique est, après le Danemark, et la Suède le troisième pays européen où la part des impôts dans le PIB est la plus élevée : 44,1% en 2011. Il est suivi de près par la France avec une part des impôts dans le PIB de 43,9%. En Allemagne et aux Pays-Bas, celle-ci est respectivement de 38,7% et 38,4%.

Après une hausse jusqu'en 1998, le rapport entre les impôts totaux et le PIB en Belgique a diminué sur la période 1998-2009 (voir Graphique 2-5). Il est reparti à la hausse depuis 2010. La remontée de la part des recettes dans le PIB entre 2009 et 2011 est due à l'augmentation de la part des recettes provenant de l'imposition du capital (+0,5%), du travail (+0,1%) et de la consommation (+0,1%)²⁴. Selon les estimations de la Commission européenne de mai 2013, la part des impôts totaux dans le PIB augmenterait fortement en 2012 et en 2013 où elle reviendrait au même niveau qu'en 1998. A titre d'information, le graphique montre également la part des recettes totales de l'Etat (qui, outre les impôts, comprend également les autres recettes telles que les revenus de la propriété de l'Etat) dans le PIB.

²⁴ Taxation Trends 2013, p.52

Graphique 2-5 : Impôts totaux (y compris les cotisations de sécurité sociale) et recettes totales en pourcentage du PIB, Belgique, 1996-2013)



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 présenter des données pour les années 2012-2013. 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.

Source : 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, la Lettonie, les Pays-Bas, l'Autriche, la Slovaquie, la Finlande et la Suède), plus de 50%²⁵ de la totalité des recettes provient du facteur travail.

Pour avoir une idée de l'intensité avec lequel 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 Européenne²⁶ pour la Belgique et ses pays voisins.

²⁵ Taxation Trends, table C.2_T Taxes on Labour as % of Total Taxation

²⁶ 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 2012-0224, bien que les critiques méthodologiques soient également résumées dans les sections suivantes.

Tableau 2-4 : Taux d'imposition implicites sur la consommation, le capital et le travail salarié : ensemble de l'économie 2011, (%)

	Allemagne	Pays-Bas	France	Moy 3	Belgique
Taux imposition implicite (%)					
Consommation	20,1	26,3	19,9	20,7	21,0
Capital	22,0	12,9	44,4	29,6	30,3
Travail	37,1	37,5	38,6	37,7	42,8
dont : IPP	11,6	14,9	7,6	10,4	17,7
Cotisations personnelles	12,4	12,6	7,4	10,5	8,4
Cotisations patronales	13,1	10,0	23,5	16,8	16,7
Rapport impôts totaux et PIB (%)	38,7	38,4	43,9	40,6	44,1

Source : Commission Européenne

En Belgique, en 2011 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 30,3% et le taux implicite des impôts sur la consommation (qui sont donc prélevés indirectement sur les revenus du travail et du capital) à 21%. Ces taux implicites sont plus élevés qu'en moyenne dans les 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 pays.

Les sections suivantes analysent l'évolution de la pression fiscale sur la période 1996-2011 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.

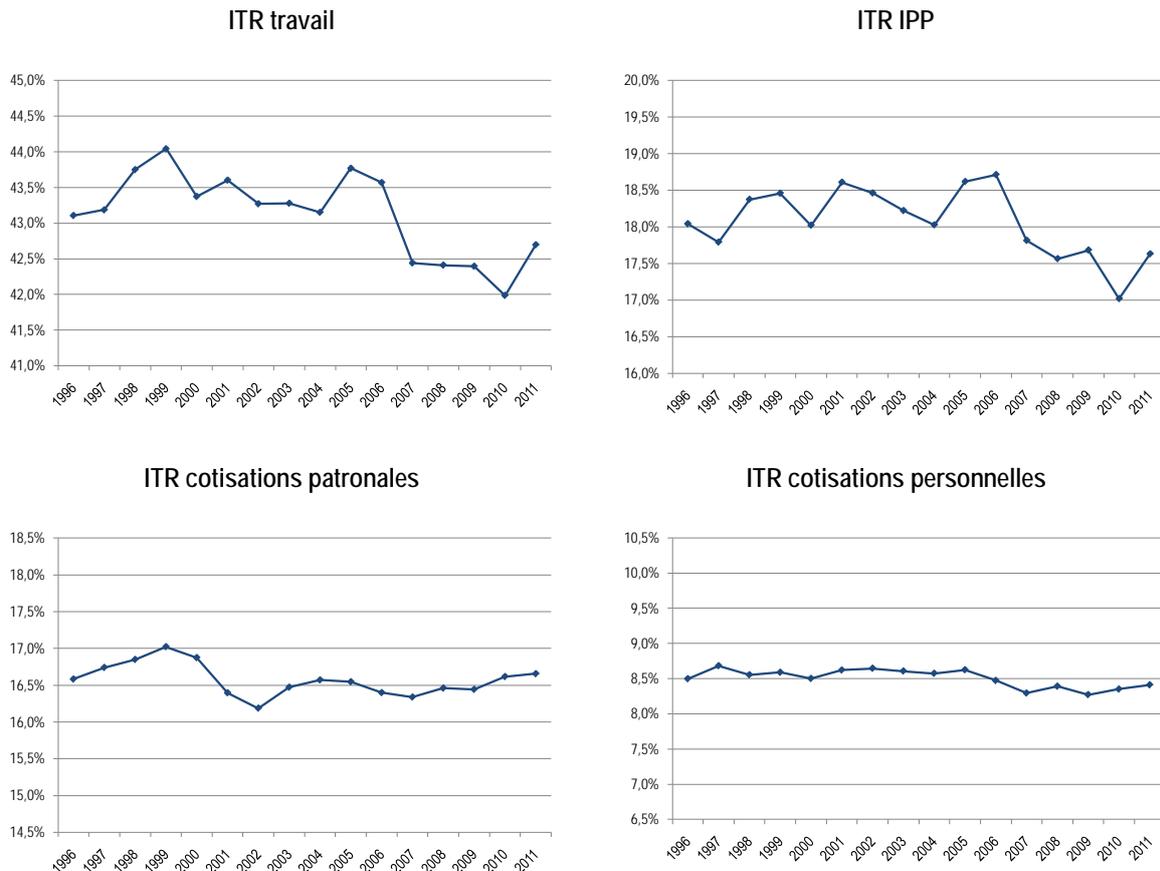
Evolution de la fiscalité et de la parafiscalité sur le travail

Avec un taux d'imposition implicite sur le travail à hauteur de 42,8% en 2011, 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 et patronales sont moins importantes qu'au niveau de la moyenne des 3 (cf. Tableau 2-4).

Le Graphique 2-6 présente la décomposition de l'ITR²⁷ sur le travail entre "ITR IPP", "ITR cotisations personnelles" et "ITR cotisations patronales" sur la période 1996-2011. Notons que les subventions salariales ne sont pas prises en compte dans "ITR travail" mais qu'elles feront l'objet d'une section propre par la suite.

²⁷ Implicit tax rate : traduction de taux d'imposition implicite.

Graphique 2-6 : Décomposition du taux d'imposition implicite de taxation sur le travail entre IPP, cotisations patronales et cotisations personnelles, 1996-2011, ensemble de l'économie



Source : Commission Européenne

La moyenne de l'ITR Travail sur la période étudiée tourne autour de 43%. 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 2-5 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 2-6 reprend les mêmes informations pour la moyenne des 3 pays voisins. Tant pour l'IPP, que les cotisations patronales²⁸ et personnelles, la situation varie d'un statut à un autre.

²⁸ 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 2-5 : Taux d'imposition effectifs du travail en fonction de différents profils, Belgique, 2012 (OCDE)

Belgique	IPP	Cot. Pers.	Cot. Patr.	Total tax wedge
Profils sans enfant				
Célibataire, 50% du salaire moyen	13,1%	6,9%	20,3%	41,3%
Célibataire, 100% du salaire moyen	20,4%	10,8%	23,2%	55,8%
Célibataire, 150% du salaire moyen	24,5%	10,8%	22,8%	60,0%
Célibataire, 250% du salaire moyen	28,3%	10,6%	22,4%	63,4%
Marié, 1 revenu, 50% du salaire moyen	3,8%	6,9%	20,3%	31,2%
Marié, 1 revenu, 100% du salaire moyen	14,1%	10,8%	23,2%	49,1%
Marié, 1 revenu, 150% du salaire moyen	19,8%	10,8%	22,8%	55,0%
Marié, 1 revenu, 250% du salaire moyen	25,5%	10,6%	22,4%	60,4%
Profils avec 2 enfants				
Célibataire, 50% du salaire moyen	7,6%	6,9%	20,3%	21,9%
Célibataire, 100% du salaire moyen	17,8%	10,8%	23,2%	46,7%
Célibataire, 150% du salaire moyen	22,9%	10,8%	22,8%	54,0%
Célibataire, 250% du salaire moyen	27,3%	10,6%	22,4%	59,8%
Marié, 1 revenu, 50% du salaire moyen	-0,4%	6,9%	20,3%	13,4%
Marié, 1 revenu, 100% du salaire moyen	12,4%	10,8%	23,2%	40,9%
Marié, 1 revenu, 150% du salaire moyen	18,7%	10,8%	22,8%	49,5%
Marié, 1 revenu, 250% du salaire moyen	24,8%	10,6%	22,4%	57,1%

Source : OCDE

Tableau 2-6 : Taux d'imposition effectifs en fonction de différents profils, moyenne des 3, 2012

Moyenne des 3 pays voisins	IPP	Cot. Pers.	Cot. Patr.	Average tax wedge
Profils sans enfant				
Célibataire, 50% du salaire moyen	6,9%	14,8%	16,4%	38,2%
Célibataire, 100% du salaire moyen	13,7%	13,9%	21,1%	48,7%
Célibataire, 150% du salaire moyen	19,2%	12,2%	19,8%	51,3%
Célibataire, 250% du salaire moyen	25,5%	8,9%	16,8%	51,2%
Marié, 1 revenu, 50% du salaire moyen	2,0%	14,2%	16,4%	32,7%
Marié, 1 revenu, 100% du salaire moyen	9,3%	13,6%	21,1%	43,9%
Marié, 1 revenu, 150% du salaire moyen	13,7%	12,0%	19,8%	45,5%
Marié, 1 revenu, 250% du salaire moyen	20,3%	8,8%	16,8%	45,9%
Profils avec 2 enfants				
Célibataire, 50% du salaire moyen	1,6%	13,2%	16,4%	22,5%
Célibataire, 100% du salaire moyen	7,3%	13,0%	21,1%	39,8%
Célibataire, 150% du salaire moyen	12,9%	11,6%	19,8%	43,3%
Célibataire, 250% du salaire moyen	21,2%	8,5%	16,8%	45,9%
Marié, 1 revenu, 50% du salaire moyen	1,6%	14,1%	16,4%	20,1%
Marié, 1 revenu, 100% du salaire moyen	4,3%	13,5%	21,1%	37,4%
Marié, 1 revenu, 150% du salaire moyen	10,1%	11,9%	19,8%	40,8%
Marié, 1 revenu, 250% du salaire moyen	17,4%	8,8%	16,8%	42,3%

Source : OCDE

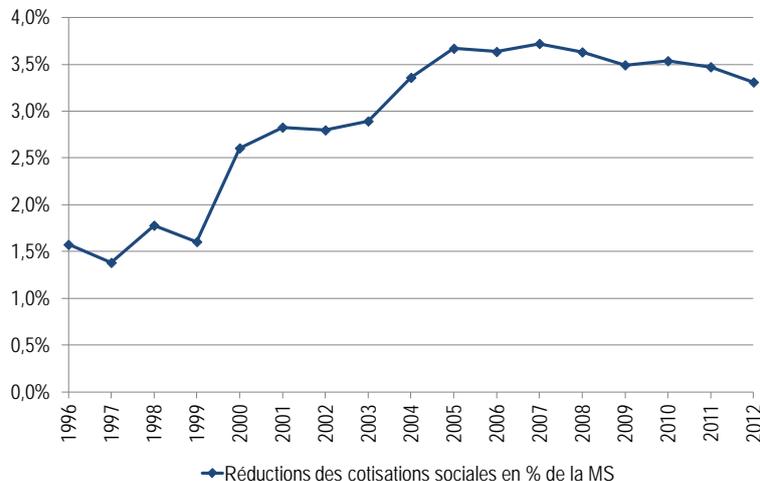
On observe une tendance à la baisse de l'ITR travail depuis 2004. Durant cette période, trois grands types de mesures fiscales et parafiscales portant sur le travail ont été prises : la réforme de l'IPP, réductions de cotisations patronales et personnelles. Comme on l'a déjà mentionné, l'évolution des 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 revenus salariaux) à hauteur de 1.2% du PIB (hors indexation des barèmes fiscaux²⁹) et que les effets non discrétionnaires, ou de structure, sur la même période augmentent l'IPP de 1,8% du PIB. Aussi, 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 (Graphique 2-7). Notons que cette évolution n'est pas totalement visible dans l'évolution du taux implicite des cotisations patronales. En 2012, l'ensemble des réductions de cotisations sociales patronales s'élevait à 4,9 milliards d'euros et représentait 3,3% de la masse salariale du secteur privé. 82,6 % de ce montant était composé des réductions structurelles³⁰. 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% restant se composaient des réductions supplémentaires adressées aux groupes cibles (cf. annexe 5.1).

Graphique 2-7 : Réductions de cotisations patronales en % de la masse salariale dans le secteur privé



Source : BfP, ICN, Calculs Secrétariat CCE

²⁹ « 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)

³⁰ Pour des informations plus précises sur le fonctionnement des réductions de cotisation patronales, se référer en annexe.

Enfin, les effets du bonus à l'emploi et de la réduction "restructuration" se traduisent par une baisse du taux implicite des cotisations personnelles.

En collaboration avec le SPF Finances, le Secrétariat du CCE a analysé l'impact des mesures touchant à l'IPP et aux cotisations personnelles sur le salaire net et ce, selon différents profils. Il ressort de cette analyse qu'entre 1996 et 2006, les mesures (para)fiscales ont surtout bénéficié aux bas salaires, puis aux salaires élevés et enfin aux salaires moyens. De 2006 à 2009, les mesures ont à nouveau été surtout favorables aux bas salaires, mais en revanche moins pour les salaires moyens et élevés. De 2009 à 2012, malgré des nouvelles mesures en faveur des bas salaires, les taux d'imposition effectifs augmentent légèrement pour tous les profils en raison, entre autre, d'une indexation des barèmes fiscaux à la traîne par rapport à l'évolution des prix à la consommation pendant cette période.

Les subventions salariales

Les mesures de subventions salariales organisent d'autres mécanismes de réduction du coût du travail. Elles ne sont cependant pas prises en compte par la CE dans le calcul de l'ITR travail. A hauteur de 0,37% de la masse salariale privée en 1996, elles atteignent 4,22% en 2012 pour un montant total de 6,3 milliards. L'objet de cette section est d'apporter quelques informations quantitatives à ce sujet.

Le Tableau 2-7 reprend l'évolution des subventions salariales sur la période 1996-2012 et estime leur coût pour 2013. Le Graphique 2-8 présente l'évolution du taux de subventionnement selon différents « ensembles » de subventions.

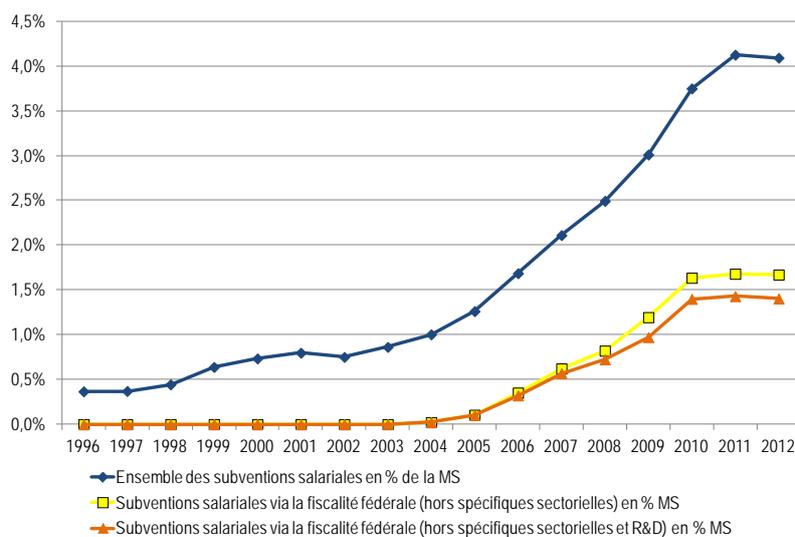
Tableau 2-7 : Evolution des subventions salariales, réductions de cotisations patronales et personnelles, 1996-2012, secteur privé³¹ (millions d'euros)

S1 - OP	1996	2008	2009	2010	2011	2012
Subventions salariales	304	3375	4068	5157	5939	6108
Via sécu	117	1860	2017	2432	3013	3065
Activation	0	243	219	346	614	446
Titres-services	0	883	1051	1231	1424	1594
Maribel social	0	594	615	671	778	810
Contractuels en hôpitaux	117	117	109	116	112	115
Maribel social alternatif	0	0	20	65	75	77
Bonus jeunes (non marchand)	0	24	4	3	11	24
Via la fiscalité fédérale	0	1194	1712	2359	2540	2614
Subvention générale	0	206	470	890	935	968
Travail de nuit et en équipe	0	689	758	920	1002	1001
Heures supplémentaires	0	86	87	114	123	125
R&D (hors universités)	0	131	300	324	360	399
Subventions spécifiques	0	83	97	110	121	120
R&D (universités)	0	0	0	0	0	0
Via région	187	320	340	366	386	429
Chômeurs âgés (vlaamse gewest)	0	12	17	24	23	23
Primes à l'emploi (wallonie)	19	14	13	14	14	14
Postes protégés (communautés)	168	294	310	328	350	392
Réductions de cotisations patronales	1306	4917	4722	4867	5001	4943
Réductions de cotisations personnelles	0	699	690	708	740	720

Source : BFP

³¹ Le secteur privé est approximé par S1-OP c'est-à-dire l'ensemble de l'économie hors branches O (Administration publique) et P (Enseignement).

Graphique 2-8 : Subventions salariales en % de la masse salariale, secteur privé



Source : BFP, calculs secrétariat

Éléments récents concernant la (para)fiscalité sur le travail

Les évolutions décrites ci-dessus ne tiennent pas compte des mesures prises en place récemment ou qui doivent encore entrer en vigueur ni des mesures de relance dernièrement formulées par le gouvernement en octobre 2013. Cette section passe brièvement en revue les principaux changements.

Le forfait de la réduction structurelle applicable à tous les travailleurs a été augmenté à 452,50 € par trimestre, à partir du deuxième trimestre de 2013. Il était de 400 € avant l'entrée en vigueur de cette réforme. Néanmoins, le plafond de la composante bas salaire, en-dessous duquel les employeurs bénéficient d'une réduction majorée (en supplément au forfait), a été diminué : il a été fixé à 5575,93 € à partir du deuxième trimestre 2013 et sera égal à 5560 € à partir du premier trimestre 2014 (alors qu'il était de 5870,71 € en 2012). Le plafond de la composante haut salaire au-dessus duquel la réduction est majorée (en supplément au forfait) est passé de 12.240 € en 2012 à 13.359,80 € en 2013 et sera égal à 13.401,07 € en 2014. Ces modifications de plafonds associées à l'augmentation du forfait ont pour effet que la réduction de cotisation actuelle pour les travailleurs avec un salaire trimestriel brut inférieur à 5575,93 € ou supérieur à 13.359,8 € reste quasi inchangée. La nouvelle réduction de cotisation porte donc essentiellement sur les salaires moyens³².

La plupart des modifications relatives aux groupes cibles (les travailleurs âgés, les trois premiers travailleurs et les jeunes) qui consistent en des augmentations de réductions de cotisations introduites par la stratégie de relance sont également entrées en vigueur, en 2013.

³² Ceci s'explique par le fait que le montant de la réduction majorée est fonction du plafond. Les modifications du plafond ont donc ici pour objectif de faire en sorte que la réduction totale (forfait + majoration) soit inchangée pour les bas et hauts salaires.

Le bonus à l'emploi, qui comprend une partie sociale (réduction de cotisation personnelle) et fiscale (crédit d'impôt), a été doublement renforcé³³. D'une part, les montants de base de la réduction de cotisation sociale personnelle (bonus à l'emploi "social) ont été adaptés en 2013. En pratique, la réduction consiste en un montant forfaitaire qui diminue progressivement en fonction de la hauteur des salaires. Ce montant est passé de 175 à 184 € pour les employés et de 189 à 198,7 € pour les ouvriers. Les salariés rémunérés au salaire minimum³⁴ s'acquittent ainsi d'un taux de cotisation sociale personnelle de 0% pour les ouvriers et de 0,8% pour les employés³⁵. D'autre part, le bonus à l'emploi fiscal est passé de 5,7% à 8,95%³⁶ fin 2012, ce qui porte le crédit d'impôt d'un employé au maximum, à 198 €³⁷. Il aurait été de 125 € avec le taux précédent.

Outre le renforcement de la dispense de précompte professionnel accordée aux chercheurs qui passe de 75% à 80%, il n'y avait pas d'autres changements effectifs récents concernant les différentes subventions salariales avant que le gouvernement prenne plusieurs décisions de relance en octobre 2013.

Parmi celles-ci, il a, entre autres, été décidé de transformer la subvention générale (dispense de 1% de versement du précompte professionnel) en une réduction de cotisation patronale, ce qui aura des conséquences directes sur le calcul du coût salarial. Outre cela, le taux d'exonération de la subvention travail de nuit et en équipe sera renforcé. Les montants seront octroyés via les Comités de gestion Maribel social respectifs des secteurs privé et public.

La limite du nombre d'heures supplémentaires pouvant bénéficier de la subvention est également augmentée pour certains secteurs (construction et horeca).

Ensuite, il sera aussi question d'un renforcement supplémentaire du crédit d'impôt lié au bonus à l'emploi de 8,95% à 14,4%, d'une modification du groupe jeunes dans le cadre des activations (âge limite porté à 30 ans), d'une extension de l'avantage « premiers engagements » des PME aux 4^e et 5^e travailleurs embauchés et de l'indexation de la borne bas-salaires dans le cadre de la réduction structurelle.

Enfin, en ce qui concerne la sixième réforme de l'Etat, les régions bénéficieront d'une autonomie renforcée quant à certains choix concernant le coût du travail.

L'accord institutionnel prévoit le transfert aux régions de compétences liées au marché du travail parmi lesquelles les titres services, certaines mesures d'activation³⁸ 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

³³ Pour des informations plus précises sur le fonctionnement du bonus à l'emploi, se référer en annexe.

³⁴ 1501,82 € par mois pour les travailleurs de 21 ans et plus sans expérience professionnelle.

³⁵ $13,07\% \text{ de } 1501,82 \text{ €} = 196,3 \text{ €}$. Pour les ouvriers : $196 \text{ €} - 198 \text{ €} = -2 \text{ €}$. $-2 / 1472 \text{ €} = 0\%$. Pour les employés : $196 \text{ €} - 184 \text{ €} = 12 \text{ €}$. $12 / 1501,82 \text{ €} = 0,8\%$. 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%.

³⁶ Dans l'accord de gouvernement, il avait été prévu initialement d'augmenter la quotité exemptée de 200 € sur les bas et moyens revenus. Cette mesure a finalement été transformée pour donner lieu à un renforcement du bonus à l'emploi social et fiscal de manière à ce que l'augmentation du pouvoir d'achat soit davantage proportionnelle au niveau de salaire.

³⁷ Cas d'un employé rémunéré au revenu minimum (1501,82 au 1er avril 2013) qui a droit à une réduction bonus à l'emploi de 184 € mensuel, 2208 € annuel.

³⁸ Toutes les mesures d'activation ne sont pas transférées. Sont transférées les mesures d'activation ciblées sur les jeunes chômeurs, sur les chômeurs âgés, sur les chômeurs de longue durée et les compléments de garde d'enfants, et partiellement, les mesures d'activation ciblées sur la formation professionnelle.

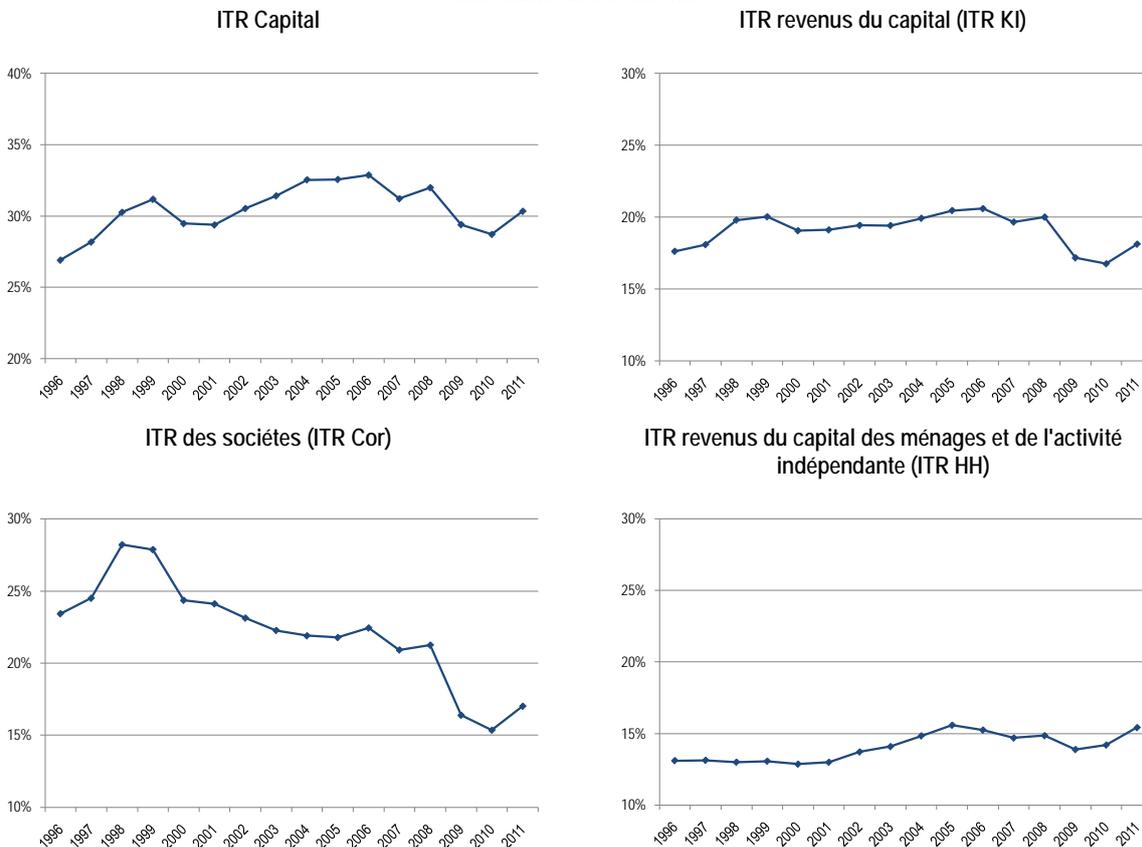
et les personnes sans emploi deviennent des compétences régionales; les réductions accordées aux premiers engagements et à la réorganisation du temps de travail restent fédérales.

Pour plus d'informations concernant les mesures de réductions de cotisations et les subventions salariales, le lecteur peut se référer en annexe ou dans le Rapport Technique 2012.

Evolution de la fiscalité sur le capital

Etant donné la grande variété des impôts que représentent les impôts sur le capital, Eurostat publie quatre taux d'imposition implicite relatifs au capital qui sont repris dans le Graphique 2-9. 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).

Graphique 2-9 : Evolution de quatre taux d'imposition implicites relatifs au capital sur la période 1996-2011, 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

Au cours de la période étudiée, le taux implicite du capital connaît d'abord une tendance à la hausse entre 1996 et 2006 et depuis, une tendance à la baisse.

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 son objectif d'être budgétairement neutre.

La tendance à la baisse du taux implicite de l'ISOC depuis 2006 coïncide avec l'introduction de la réforme des intérêts notionnels. D'après Savage (2011), 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.

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. En ce qui concerne 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.

Enfin, les variations du taux implicite du capital (qui comprend également au numérateur les impôts sur le stock de capital) peuvent, d'après Valenduc (2011a), être influencées par les évolutions 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 succession.

Cependant, le taux d'imposition implicite du capital tel que calculé par Eurostat (tableau ci-dessus) 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 pays³⁹.

Éléments récents concernant la fiscalité sur le capital

A partir de l'exercice d'imposition 2013, le taux plafond des intérêts notionnels est limité à 3% (3,5% pour les PME). De plus, le report dans le temps des intérêts notionnels non déduits (faute de bénéfice suffisant) est supprimé. Un régime de transition prévoit que le stock des intérêts à reporter, accumulé jusqu'à l'exercice 2012, pourra encore être reporté durant 7 ans, mais avec certaines limitations.

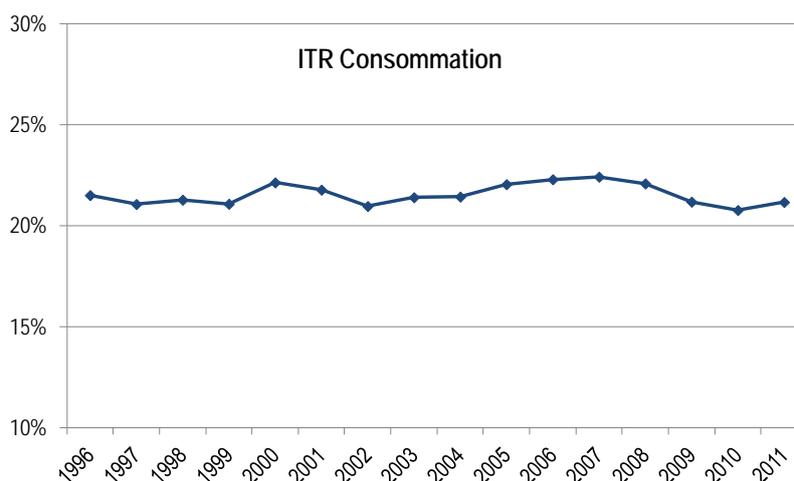
Le gouvernement a récemment augmenté les taxes sur le capital. Depuis 2013, le précompte mobilier sur les intérêts et les dividendes a été généralisé à 25% pour la plupart des revenus mobiliers. Il avait été déjà une première fois augmenté de 15 à 21% en 2012. En 2012, la taxe sur les transactions financières a aussi été augmentée de 0,17 à 0,25%. Ces éléments devraient faire monter le taux d'imposition implicite du capital. Enfin, la cotisation supplémentaire de 4% sur les revenus mobiliers élevés a été supprimée en 2013.

³⁹ Pour plus de détail, voir note CCE (2011) qui détaille la méthodologie utilisée pour le calcul des taux d'impositions implicites.

Evolution de la fiscalité sur la consommation

Le taux implicite de la consommation est relativement stable sur la période étudiée. D'après Valenduc (2011a), La baisse de l'ITR consommation en 2008 et 2009 s'explique entre autre par l'extension de taux réduits dans le secteur de la construction et des modifications de comportements de consommation en période de récession qui se recentrent sur les biens de première nécessité et font baisser la consommation de biens durables (Valenduc, 2011a). Une troisième explication avancée par Valenduc (2011a) est la baisse en valeur réelle des accises sur les produits énergétiques (essence, diesel, mazout, etc.).

Graphique 2-10 : Evolution du taux implicite de la consommation sur la période 1996-2011, ensemble de l'économie



Source : Commission Européenne

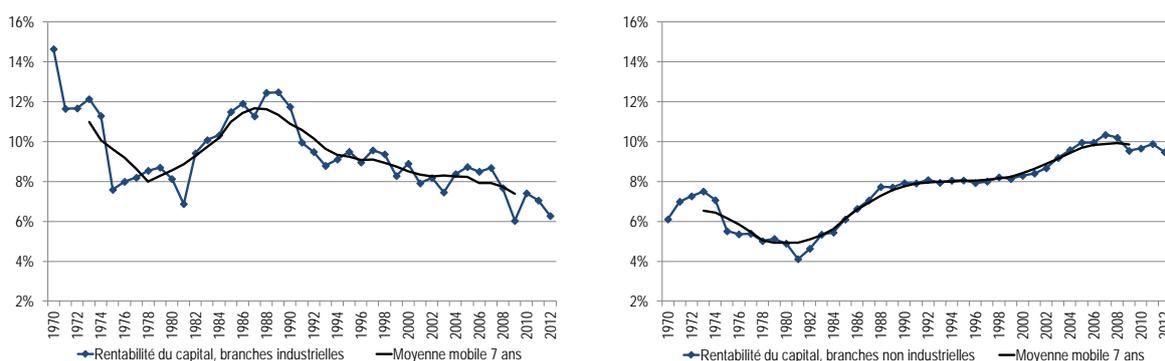
Le taux d'imposition implicite de la consommation tel calculé ci-dessus est surestimé car le dénominateur ne comprend que la consommation finale des ménages alors que les impôts au numérateur sont également prélevés sur la consommation finale des institutions sans but lucratif au service des ménages ainsi que sur la consommation intermédiaire et les investissements des administrations publiques.

2.3.1.2 Evolution de la rentabilité du capital, de la part salariale et du taux d'investissement

Depuis la fin des années 1980, la rentabilité du capital suit une évolution contrastée dans les branches industrielles et non industrielles (hors administration publique, éducation et secteur financier⁴⁰). Dans les branches non industrielles, la rentabilité du capital suit une tendance à la hausse depuis le début des années 1980 (bien qu'à un rythme plus faible durant les années 1990) jusqu'à la moitié des années 2000 où elle semble se stabiliser. Dans l'industrie manufacturière, la tendance à la hausse du début des années 1980 s'interrompt à la fin des années 1980 et fait place à une baisse tendancielle depuis lors.

⁴⁰ L'exclusion du secteur financier est justifiée par les importantes modifications qui ont eu lieu dans les comptes nationaux concernant l'estimation des services d'intermédiations financières indirectement mesurés (SIFIM), c'est-à-dire les marges d'intermédiation financière.

Graphique 2-11 : Rentabilité du capital dans les branches industrielles et non industrielles, Belgique, 1970-2012



Notes : Les branches non industrielles couvrent l'ensemble de l'économie, hors industrie manufacturière, activités financières et d'assurance, administration publique, et éducation. Pour ces branches, le numérateur de la rentabilité du capital (excédent brut d'exploitation) est calculé hors loyers perçus par les ménages et hors revenus mixtes. Le dénominateur (stock brut de capital) est calculé hors logements.

Sources : ICN, calculs Secrétariat CCE

Ces évolutions peuvent être mises en relation avec l'évolution de la part salariale (part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée). En effet, si la part salariale augmente, le taux de marge (part de l'excédent brut d'exploitation dans la valeur ajoutée) diminue, ce qui, toutes choses égales par ailleurs, a un impact négatif sur la rentabilité du capital (rapport entre l'excédent brut d'exploitation et le stock de capital). Dans les branches non industrielles, on observe en effet que l'évolution de la rentabilité du capital est symétriquement opposée à l'évolution de la part salariale⁴¹. Ce phénomène est également observé dans l'industrie manufacturière jusqu'à la fin des années 1980. Ensuite, la part salariale se stabilise alors que la rentabilité du capital continue à baisser. Dans les deux ensembles de branche, un changement de tendance semble s'opérer depuis 2005 : dans les branches industrielles, la part salariale tend à augmenter tandis que dans les branches non industrielles, elle semble se stabiliser⁴².

⁴¹ Dans les branches non industrielles, la part salariale est calculée en ajoutant au numérateur le revenu mixte, c'est-à-dire le revenu des indépendants. Ce ratio est également appelé la « part professionnelle » car il s'agit de la part des revenus de tous les travailleurs (salariés et indépendants) dans la valeur ajoutée, sachant que le revenu mixte contient également une part des revenus du capital des indépendants. Pour plus d'explication sur la méthodologie de la part professionnelle et sa justification, voir CCE (2012b).

⁴² Sur la période 1995-2012, les évolutions de la part salariale et de la rentabilité du capital basées sur les moyennes arithmétiques des différentes branches d'activité donnent des résultats très proches. Ceci signifie que les évolutions macroéconomiques décrites ici ne sont pas dues à des effets de composition sectoriels et sont donc représentatives de ce qu'il se passe en moyenne dans les différentes branches d'activité.

Graphique 2-12 : Part salariale dans les branches industrielles et non industrielles, Belgique, 1970-2012



Notes : Les branches non industrielles couvrent l'ensemble de l'économie, hors industrie manufacturière, activités financières et d'assurance, administration publique, et éducation. Pour ces branches, le numérateur de la part salariale comprend la rémunération des salariés ainsi que le revenu mixte. Le dénominateur (valeur ajoutée) est calculé hors loyers perçus par les ménages.

Sources : ICN, calculs Secrétariat CCE

Afin de mieux comprendre les divergences d'évolution de la rentabilité du capital entre les branches industrielles et non industrielles, on peut décomposer l'évolution de la rentabilité du capital en trois composantes : l'évolution du taux de marge, l'évolution de la productivité du capital et l'évolution du rapport entre les prix de la VA et les prix du capital⁴³. Afin que l'analyse ne soit pas influencée par les variations conjoncturelles, on se base sur des moyennes mobiles centrées⁴⁴ sur 7 ans (7 ans étant généralement la durée d'un cycle économique).

Tableau 2-8 : Décomposition de l'évolution de la rentabilité du capital dans les branches industrielles et non industrielles, taux de croissance annuels moyens des moyennes mobiles sur 7 ans

	1973-1980	1980-1990	1990-2000	2000-2005	2005-2009	1973-2009
Branches industrielles						
Rentabilité du capital	-3,5%	2,4%	-2,4%	-0,7%	-2,7%	-1,1%
Taux de marge	-2,9%	2,4%	0,1%	0,9%	-0,4%	0,2%
Productivité du capital	0,2%	-0,5%	-1,4%	-0,4%	-1,0%	-0,7%
Prix de la VA / Prix du capital	-0,9%	0,5%	-1,1%	-1,1%	-1,4%	-0,6%
Branches non industrielles						
Rentabilité du capital	-4,0%	4,6%	0,8%	2,9%	0,4%	1,1%
Taux de marge	-2,8%	3,5%	0,5%	2,0%	1,0%	0,9%
Productivité du capital	-1,4%	-0,2%	-0,1%	0,1%	-0,1%	-0,4%
Prix de la VA / Prix du capital	0,2%	1,3%	0,4%	0,8%	-0,4%	0,6%

Notes : Les branches non industrielles couvrent l'ensemble de l'économie, hors industrie manufacturière, activités financières et d'assurance, administration publique, et éducation. Pour ces branches, l'excédent brut d'exploitation est calculé hors loyers perçus par les ménages et hors revenu mixte. La valeur ajoutée est calculé hors loyers perçus par les ménages.

Sources : ICN, calculs Secrétariat CCE

⁴³ $Rentabilité\ du\ capital = \frac{EBE}{K} = \frac{EBE}{VA} * \frac{VA\ en\ volume}{K\ en\ volume} * \frac{Prix\ de\ la\ VA}{Prix\ du\ K}$

⁴⁴ L'utilisation des moyennes mobiles permet de filtrer les variations cycliques afin de dégager les tendances structurelles. Concrètement, on utilise ici des moyennes mobiles centrées sur 7 ans, 7 ans étant la longueur usuelle d'un cycle économique. Ainsi, la moyenne mobile en l'année t est la moyenne des années t-3 à t+3. La moyenne de la dernière année calculée (2009) utilise donc aussi des informations des années 2010 à 2012.

Jusqu'en 1990, l'évolution de la rentabilité du capital semble s'expliquer en grande partie par l'évolution du taux de marge dans les deux ensembles de branches. A partir de 1990, la rentabilité du capital diminue dans les branches industrielles alors que le taux de marge reste à peu près stable. Dans ces branches, la baisse de la rentabilité du capital à partir de 1990 est concomitante à une baisse de la productivité du capital et à une croissance des prix du capital plus forte que les prix de la valeur ajoutée. Une explication est que pour rester compétitives, les entreprises industrielles ont pu devoir augmenter leur productivité en substituant le capital au travail (d'où une diminution de la productivité du capital). Ceci tendrait en effet à diminuer la rentabilité du capital puisque les profits doivent rémunérer un stock de capital de plus en plus grand, avec des gains de productivité de plus en plus faibles. De plus, la substitution capital-travail nécessite d'acquérir du capital de plus en plus sophistiqué dont les prix augmentent plus rapidement que les prix de vente (d'où une croissance des prix du capital plus importante que des prix de la VA), ce qui nuit à la rentabilité. Ces phénomènes joueraient moins dans les branches non industrielles car, étant donné qu'elles ont davantage la possibilité de répercuter dans leur prix les hausses de coût (voir ci-dessous), elles doivent moins substituer le capital au travail pour rester compétitives. Ceci, combiné au fait que le taux de marge continue d'augmenter, expliquerait le maintien de l'augmentation de la rentabilité du capital dans ces branches.

La divergence d'évolution de la rentabilité du capital dans les branches industrielles et non industrielles à partir de 1990 provient donc à la fois d'une divergence dans l'évolution de la productivité du capital, d'une divergence dans l'évolution du rapport entre le prix de la VA et le prix du capital, et d'une divergence dans les taux de marge, autrement dit dans les parts salariales. Afin d'analyser les divergences d'évolution des parts salariales dans les deux ensembles de branches, on peut décomposer l'évolution de la part salariale en deux composantes : l'évolution du coût unitaire du travail⁴⁵ et l'évolution des prix de la valeur ajoutée⁴⁶. Ici aussi, l'analyse se base sur les moyennes mobiles sur 7 ans.

Tableau 2-9 : Décomposition de l'évolution de la part salariale dans les branches industrielles et non industrielles, taux de croissance annuels moyens des moyennes mobiles sur 7 ans

	1973-1980	1980-1990	1990-2000	2000-2005	2005-2009	1973-2009
Branches industrielles						
Part salariale	1,2%	-0,9%	0,0%	-0,3%	1,0%	0,0%
Coût unitaire du travail	4,8%	2,2%	0,8%	2,0%	1,8%	2,0%
Déflateur de la VA	3,8%	3,2%	0,8%	2,3%	0,8%	2,0%
Branches non industrielles						
Part salariale	0,8%	-1,0%	-0,1%	-1,0%	-0,2%	-0,3%
Coût unitaire du travail	8,1%	3,5%	2,1%	6,1%	1,9%	3,6%
Déflateur de la VA	7,3%	4,6%	2,3%	7,2%	2,1%	3,9%

Notes : Les branches non industrielles couvrent l'ensemble de l'économie, hors industrie manufacturière, activités financières et d'assurance, administration publique, et éducation. Pour ces branches, la rémunération du facteur travail comprend la rémunération des salariés ainsi que le revenu mixte. La valeur ajoutée est calculé hors loyers perçus par les ménages.

Sources : ICN, calculs Secrétariat CCE

⁴⁵ Le coût unitaire du travail est le rapport entre le coût salarial horaire et la productivité horaire du travail, ou encore entre la masse salariale et la valeur ajoutée en volume.

⁴⁶ $Part\ salariale = \frac{Masse\ salariale}{VA} = \frac{Masse\ salariale}{VA\ en\ volume} * \frac{1}{Prix\ de\ la\ VA}$

Ce qui frappe en analysant le Tableau 2-9, c'est que les divergences apparentes des parts salariales masquent en fait des divergences bien plus importantes de leurs composantes. En moyenne sur l'ensemble de la période, les coûts unitaires du travail et les prix de la VA ont en effet augmenté près de deux fois plus rapidement dans les branches non industrielles que dans les branches industrielles. Dans le cas des branches industrielles dont la valeur ajoutée est principalement exportée, c'est la capacité de s'insérer dans les chaînes de valeur ajoutée de la production mondiale qui est déterminante. Dans ce processus, les entreprises belges entrent en confrontation avec la production étrangère sur un grand nombre de marchés étrangers. Ce qui va déterminer les prix de la valeur ajoutée, c'est essentiellement cette confrontation. Pour rester concurrentielles sur ces marchés, les entreprises manufacturières belges auraient donc fait des concessions sur leurs prix de vente, ce qui aurait impliqué une maîtrise de leur coût unitaire du travail et une pression sur leur rentabilité. Ce d'autant plus que la présence sur les marchés étrangers occasionne un coût d'accès à ces marchés qui est déterminant dans la décision d'exporter (Dhyne et al., 2011). Dans le cas des services dont la production est essentiellement vendue sur le marché national et où l'hétérogénéité des produits est plus forte, ce sont les règles juridiques nationales organisant le marché belge qui sont déterminantes dans la formation des prix. Au regard des différences d'évolution des prix de la valeur ajoutée entre les entreprises industrielles et non industrielles, il apparaît clairement que les mécanismes de formation des prix sont différents entre les deux segments de l'économie et qu'il est plus facile pour les entreprises non industrielle de reporter la hausse de leur coût dans leur prix. L'effet du cadre juridique sur le fonctionnement des marchés et son impact sur le fonctionnement de l'économie est abordé dans le chapitre 3.

En théorie, l'évolution de la rentabilité du capital a un impact positif sur l'évolution des investissements. Dans l'industrie manufacturière, on observe une forte corrélation entre rentabilité du capital et taux d'investissement (part des investissements dans la VA) tout au long de la période, à l'exception des années 1990 où le taux d'investissement est stable malgré une baisse de la rentabilité. Dans les branches non industrielles, l'évolution du taux d'investissement suit aussi globalement l'évolution de la rentabilité du capital jusqu'à la fin des années 1990. Ensuite, malgré une hausse de la rentabilité, le taux d'investissement n'augmente plus.

Graphique 2-13 : Taux d'investissement dans les branches industrielles et non industrielles



Notes : Les branches non industrielles couvrent l'ensemble de l'économie, hors industrie manufacturière, activités financières et d'assurance, administration publique, et éducation. Pour ces branches, la formation brute de capital fixe est calculée hors logements. La valeur ajoutée est calculée hors loyers perçus par les ménages.

Sources : ICN, calculs Secrétariat CCE

En ce qui concerne la période récente, on peut s'interroger sur le décrochage apparent entre taux d'investissement et rentabilité du capital dans les branches non industrielles au cours des années 2000. Le compte des sociétés non financières des comptes nationaux nous permet de voir comment les variations du taux de marge ont été répercutées sur les autres postes des sociétés non financières. Celui concerne toutefois l'ensemble des branches d'activité et non pas uniquement les branches non industrielles. Notons néanmoins qu'étant donné le poids relatif de ces branches dans l'ensemble des sociétés non financières (79% de la VA en 2012), l'analyse qui suit reflète davantage la situation des branches non industrielles que des branches industrielles⁴⁷.

Tableau 2-10 : Eléments des comptes de distribution et d'utilisation du revenu des sociétés non financières en % de la valeur ajoutée, différences en points de pourcent sur base des moyennes mobiles sur 7 ans

	1990-2000	2000-2005	2005-2009
Excédent brut d'exploitation	-0,7%	2,6%	0,8%
Revenus de la propriété versés moins reçus	0,7%	1,4%	1,5%
Dividendes	2,8%	1,6%	0,8%
Intérêts	-2,4%	0,2%	-0,7%
Autres	0,7%	-0,4%	1,4%
Impôts	1,8%	0,4%	-0,1%
Autres dépenses	-0,1%	0,1%	0,0%
Épargne brute	-3,2%	0,8%	-0,5%

Sources : ICN, calculs Secrétariat CCE

Tableau 2-11 : Eléments du compte de capital des sociétés non financières en % de la valeur ajoutée, différences en points de pourcent sur base des moyennes mobiles sur 7 ans

	1990-2000	2000-2005	2005-2009
Épargne brute + transferts en capital reçus moins versés	-3,4%	1,3%	-0,4%
Formation brute de capital fixe	1,3%	0,2%	0,3%
Variation des stocks	-0,2%	0,9%	-0,4%
Acquisitions moins cessions d'actifs non financiers non produits	0,1%	0,2%	0,1%
Capacité (+) / besoin (-) de financement	-3,9%	0,1%	-0,4%

Sources : ICN, calculs Secrétariat CCE

L'analyse du compte des sociétés non financières nous enseigne que durant la période 2000-2005 (période où la rentabilité du capital connaît une forte tendance à la hausse), l'augmentation du taux de marge (part de l'excédent brut d'exploitation dans la VA) est concomitante à une augmentation de la part des revenus de la propriété (versés moins reçus) dans la VA, et en particulier de la part des dividendes (versés moins reçus⁴⁸), qui équivaut à un peu plus de la moitié de l'augmentation du taux de marge. Le reste est en grande partie épargné. L'augmentation de l'épargne ne sert cependant pas à financer des investissements supplémentaires, ni à améliorer le solde de financement, mais a comme contrepartie une hausse des stocks. Ceci contraste avec la période précédente (1990-2000) où le taux d'investissement augmente malgré une baisse de l'épargne (en % de la VA) due en grande partie à une hausse de la part des impôts dans la VA, elle-même due à des mesures visant à augmenter la

⁴⁷ Pour pouvoir analyser les différentes branches d'activité séparément, il est nécessaire de recourir aux données de la Centrale des bilans. Le Secrétariat poursuit ses travaux dans cette direction.

⁴⁸ La part des dividendes reçus augmente de 3,1% tandis que la part des dividendes versés augmente de 1,5%.

base taxable de l'ISOC⁴⁹ ⁵⁰. Ceci a pour effet de détériorer le solde de financement des sociétés non financières qui devient négatif à partir de la fin des années 1990. Notons qu'au cours de cette période, les sociétés non financières avaient également augmenté la part des dividendes (versés moins reçus) dans la VA. Cette augmentation avait néanmoins été compensée par une baisse quasi-équivalente des intérêts (versés moins reçus).

Il n'est cependant pas évident d'interpréter les variations de la part des différents revenus de la propriété versés moins reçus. Celles-ci peuvent en effet être causées par des variations des taux d'intérêt ou des dividendes par action, mais aussi par des modifications dans la structure de financement des sociétés. L'analyse peut en outre être biaisée par la présence de centres de coordination et de centres de financement qui engagent d'importants mouvements d'intérêts (entre les centres et les sociétés sœurs) et de dividendes (entre les centres et les sociétés mères) au sein du secteur des sociétés non financières et entre celui-ci et le reste du monde. Afin de surmonter ces difficultés méthodologiques, il est nécessaire de recourir aux données de la Centrale des bilans. Le Secrétariat poursuit ses travaux dans cette direction.

2.3.1.3 Evolution du pouvoir d'achat des ménages

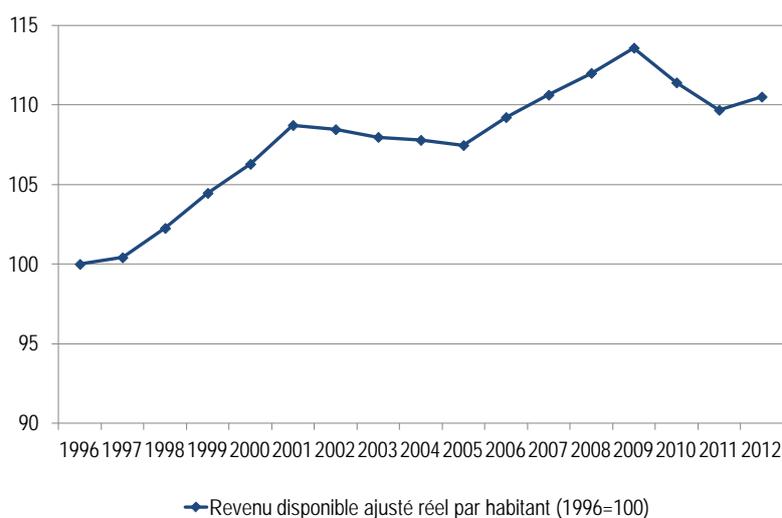
L'évolution du pouvoir d'achat des ménages peut se mesurer par l'évolution du revenu disponible ajusté réel par habitant⁵¹. Entre 1996 et 2012, les ménages ont vu leur pouvoir d'achat augmenter de 10,5%, soit 0,6% par an en moyenne. Le Graphique 2-14 présente l'évolution du pouvoir d'achat des ménages sur la période 1996-2012. Le Tableau 2-12 présente l'évolution de ses différentes composantes.

⁴⁹ Notamment un durcissement des conditions pour l'exemption des dividendes (système du « revenu définitivement taxé » (RDT)) et des plus-values et des mesures anti-abus qui visaient à empêcher des amortissements trop rapides ou des pratiques spécifiques de recherche de la voie la moins imposée. Pour plus d'explications, voir Conseil Supérieur des Finances (2001).

⁵⁰ L'évolution relativement stable de la part de l'ISoc dans la VA durant les périodes 2000-2005 et 2005-2009 peut sembler paradoxal par rapport à la baisse du taux implicite de l'ISoc observée dans la section précédente sur cette période. Ceci s'explique par le fait que le dénominateur de la part de l'ISoc dans la VA est différent du dénominateur du taux d'imposition implicite de l'ISoc: le taux implicite de l'ISoc est en effet le rapport entre l'ISoc et sa base imposable. Or, la base de l'ISoc a augmenté plus rapidement que la VA au cours des années 2000, ce qui est cohérent avec l'augmentation de l'EBE dans la VA des sociétés non financières.

⁵¹ Revenu disponible ajusté = solde des revenus primaires (rémunération des salariés + revenus de la propriété reçus moins versés + revenu mixte + excédent d'exploitation) + revenus issus de la distribution secondaire des revenus (prestations sociales + transferts sociaux en nature + autres transferts courants reçus) – dépenses effectuées dans le cadre de la distribution secondaire des revenus (impôts + cotisations sociales + autres transferts courants versés). Pour parvenir à une évolution réelle, on déflate par le déflateur de la consommation finale effective des ménages.

Graphique 2-14 : Evolution du pouvoir d'achat des ménages, Belgique, 1996-2012



Note : L'évolution du pouvoir d'achat des ménages est mesurée par l'évolution du revenu disponible ajusté par habitant déflaté par le déflateur de la consommation finale effective des ménages.

Sources : ICN 2013, calculs Secrétariat CCE

Tableau 2-12 : Evolution des composantes du pouvoir d'achat des ménages, taux de croissance annuels moyens

	1996-2012
Solde des revenus primaires	3,1%
Rémunération des salariés	3,9%
Revenus de la propriété reçus moins versés	0,8%
Revenu mixte	2,3%
Excédent d'exploitation	-0,1%
Distribution secondaire des revenus: revenus	4,2%
Prestations sociales autres que transferts sociaux en nature	4,0%
Transferts sociaux en nature	4,8%
Autres transferts courants	1,8%
Distribution secondaire des revenus: dépenses	3,6%
Impôts courants sur le revenu, le patrimoine, ...	3,4%
Cotisations sociales	4,0%
Autres transferts courants	1,8%
Revenu disponible ajusté	3,4%
Déflateur de la consommation finale effective des ménages	2,2%
Population	0,6%
Revenu disponible ajusté réel par habitant	0,6%

Sources : ICN 2013, calculs Secrétariat CCE

Première constatation : sur la période 1996-2012, les revenus issus de la distribution secondaire des revenus (prestations sociales, transferts sociaux en nature et autres transferts courants reçus) ont davantage augmenté que les dépenses versées dans ce cadre (impôts, cotisations sociales et autres transferts courants versés). Ceci explique que le revenu disponible ajusté a crû davantage que le solde des revenus primaires. En d'autres termes, la distribution secondaire des revenus semble avoir globalement bénéficié aux ménages en augmentant leur pouvoir d'achat. Il faut tout de fois nuancer ce constat pour deux raisons : D'une part, on ne tient pas compte d'une partie des recettes qui servent à financer les transferts car les comptes nationaux ne permettent pas de déterminer les secteurs qui financent ces recettes. Il s'agit notamment de la TVA, du solde net à financer de l'Etat et de la baisse

des charges d'intérêt sur la dette de l'Etat⁵². D'autre part, on ne tient pas compte des dépenses publiques collectives (infrastructures, services publics, etc.) car, en raison de leur nature collective (donc accessible à tous), les bénéficiaires de ces dépenses ne sont pas identifiables. Ces dépenses ont cependant cru au même rythme que les prestations sociales, ce qui signifie que leur prise en compte (en faisant l'hypothèse que les ménages auraient bénéficié de l'ensemble de ces services) ne modifie en rien l'analyse.

Deuxième constatation : Les différents revenus primaires n'ont pas augmenté au même rythme et n'ont donc pas contribué de la même manière à l'augmentation du pouvoir d'achat. La rémunération des salariés est le poste qui a le plus augmenté (3,9% par an en moyenne), suivi par le revenu mixte (2,3% par an en moyenne), les revenus de la propriété reçus moins versés (0,8% par an en moyenne) et l'excédent d'exploitation, c'est-à-dire les loyers effectifs et imputés⁵³ (baisse de 0,1% par an en moyenne).

En ce qui concerne la rémunération des salariés et le revenu mixte (c'est-à-dire la rémunération des travailleurs indépendants), sur la période 1999-2012⁵⁴, l'augmentation est en majeure partie due à une augmentation de la rémunération horaire⁵⁵ (c'est le cas aussi pour l'ensemble de la période pour les salariés). La croissance plus forte de la rémunération des salariés s'explique essentiellement par une croissance plus importante de la rémunération horaire. Le coût salarial horaire croît en effet en moyenne plus de deux fois plus rapidement que le revenu mixte horaire sur cette période.

Tableau 2-13 : Décomposition de la croissance de la rémunération des salariés et du revenu mixte, taux de croissance annuels moyens

	1996-2012	1999-2012
Rémunération des salariés (ensemble de l'économie)	3,8%	3,7%
Coût salarial horaire	2,8%	2,9%
Heures prestées	1,0%	0,8%
Revenu mixte	2,3%	1,9%
Revenu mixte par heure		1,2%
Heures prestées		0,6%

Sources : ICN 2013, calculs Secrétariat CCE

⁵² On peut toutefois émettre l'hypothèse que la baisse des charges d'intérêt sur la dette de l'Etat a été en grande partie financée par les ménages qui ont subi une diminution de leurs intérêts reçus (voir plus bas). Il y a donc pu y avoir un transfert entre les revenus primaires des ménages et les revenus issus de la distribution secondaire des revenus : les ménages auraient moins touché d'intérêts de l'Etat mais cette baisse des charges d'intérêt de l'Etat aurait permis de financer davantage de prestations sociales et de transferts sociaux en nature en faveur des ménages.

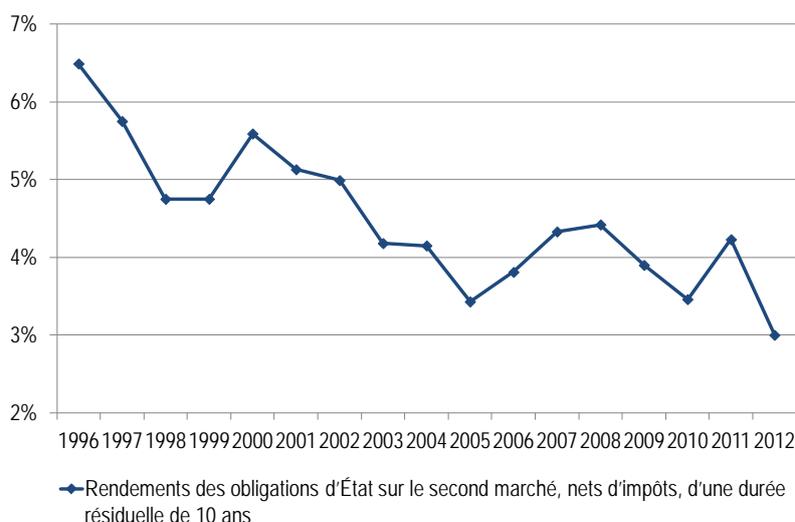
⁵³ La notion de « loyer imputé » recouvre le service de location que se rendent à eux-mêmes les propriétaires de leur logement : à savoir, les loyers que les propriétaires auraient à payer s'ils étaient locataires du logement qu'ils habitent.

⁵⁴ L'ICN ne publie pas de données sur les heures prestées par les indépendants avant 1999.

⁵⁵ Pour les salariés, la décomposition se fait sur base de la rémunération des salariés versée par l'ensemble de l'économie pour être cohérent avec les heures prestées qui sont les heures prestées sur le territoire intérieur. Ceci diffère donc quelque peu de la rémunération des salariés perçue par les ménages car celle-ci comprend en plus les rémunérations perçues par les travailleurs qui prestent à l'étranger et en moins les rémunérations perçues par les travailleurs non résidents qui prestent en Belgique. En pratique, l'évolution moyenne des deux agrégats est quasi identique.

En ce qui concerne les revenus de la propriété reçus moins versés, leur augmentation relativement modeste s'explique essentiellement par la baisse des intérêts reçus dont la part dans les revenus de la propriété (reçus moins versés) passe de 78,6% en 1996 à 34,2% en 2012. Cette baisse est compensée par une hausse des dividendes et des revenus de la propriété attribués aux assurés⁵⁶. Ces mouvements peuvent s'expliquer par la baisse des taux d'intérêt durant cette période (voir Graphique 2-15), mais également par une modification dans la composition de l'épargne des ménages : baisse de la part des placements rémunérés en intérêts (dépôts, obligations, etc.) et hausse de la part des placements sous forme d'actions et auprès d'assurances-vie et de fonds de pension (voir Tableau 2-15).

Graphique 2-15 : Rendements des obligations d'État sur le second marché, nets d'impôts, d'une durée résiduelle de 10 ans



Source : Eurostat

Tableau 2-14 : Evolution des composantes des revenus de la propriété reçus moins versés des ménages

	Tx de croissance moyen 1996-2012	En % des revenus de la propriété reçus moins versés 1996	En % des revenus de la propriété reçus moins versés 2012
Revenus de la propriété reçus moins versés	0,8%		
Intérêts reçus	-4,3%	78,6%	34,2%
Dividendes reçus	6,4%	20,0%	47,7%
Revenus de la propriété attribués aux assurés reçus	6,0%	13,2%	29,5%
Loyers reçus	3,0%	0,9%	1,2%
Intérêts versés	0,7%	11,7%	11,5%
Loyers versés	1,4%	1,0%	1,1%

Sources : ICN 2013, calculs Secrétariat CCE

⁵⁶ Les revenus de la propriété attribués aux assurés correspondent au total des revenus primaires que tirent les sociétés d'assurance et les fonds de pension du placement de leurs provisions techniques. Les provisions techniques étant traitées comme des actifs appartenant aux assurés, les revenus tirés de leur placement doivent donc être considérés comme étant versés aux assurés par les sociétés d'assurance et les fonds de pension au titre de revenus de la propriété.

Tableau 2-15 : Actifs financiers des particuliers par secteur destinataire et type d'actif, en % du total des actifs financiers des particuliers

	1996	2012
Après des autres secteurs nationaux	72,1%	83,7%
Actions et placements d'OPC	19,7%	24,9%
Provisions techniques d'assurance et de fonds de pension	10,1%	22,0%
Autres actifs financiers	42,3%	36,8%
Après du reste du monde	27,9%	16,3%

Note: Les particuliers comprennent les ménages et les institutions sans but lucratif au service des ménages. Les autres actifs financiers comprennent les titres autres qu'actions, le numéraire, les crédits, les dépôts, et les autres actifs. OPC = Organismes de placement collectif.

Source : BNB, calculs Secrétariat CCE

2.3.2 Evolution des salaires conventionnels et de l'indexation

2.3.2.1 Evolution des salaires conventionnels et de l'indexation

En l'absence de données fiables concernant les salaires conventionnels hors indexation⁵⁷, cette année nous ne présentons dans cette partie que les décisions prises par le gouvernement concernant la norme salariale en 2011-2012 et 2013-2014, ainsi que les augmentations salariales dues à l'indexation recensées par le SPF emploi et prévues par la Banque nationale de Belgique.

La norme salariale pour 2011-2012 a été fixée à 0,3% hors indexation et augmentation barémique (dont 0,0% pouvant être accordé en 2011) par arrêté royal⁵⁸. Pour 2013-2014, la norme salariale a été fixée à 0,0% hors indexation et augmentation barémique, également par arrêté royal⁵⁹.

En ce qui concerne l'indexation, celle-ci a été de 2,7% en 2011 et de 2,9% en 2012. La Banque nationale de Belgique prévoit une augmentation des salaires conventionnels due à l'indexation de 1,9% en 2013 et de 1,3% en 2014.

2.3.2.2 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'Economie effectue le suivi, dans le chapitre "Formation des salaires" du Rapport technique, du système d'avantages non récurrents liés aux résultats.

⁵⁷ Le nouvel indice des salaires conventionnels produit par le SPF emploi ne sera pas publié avant avril 2014. L'indice actuellement en vigueur souffre de trop de faiblesses méthodologiques que pour pouvoir refléter de manière fiable l'évolution des salaires conventionnels en Belgique. Voir document CCE 2012-0315 pour une synthèse des lacunes recensées dans les Rapports techniques précédents, ainsi que pour des pistes d'améliorations possibles.

⁵⁸ Arrêté royal du 28 mars 2011.

⁵⁹ Arrêté royal du 28 avril 2013.

Pour rappel⁶⁰, 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 et des cotisations sociales personnelles, à condition que l'avantage ne dépasse pas, en 2012, 2.430€ net par travailleur. Dans ce cas, seule une cotisation sociale patronale de 33% est due.

A partir de 2013, une cotisation personnelle « de solidarité » est mise en place. Si le bonus est inférieur à 3.100€ (hors cotisations patronales), une cotisation personnelle de 13,07% est due, ainsi qu'une cotisation patronale de 33%. L'avantage est donc principalement fiscal, le montant à ne pas dépasser étant dès lors 2.695€ (soit 3 100€ - 13,07%).

Accords sectoriels

Mi 2013, c'est toujours au sein des mêmes 6 (sous-)commissions paritaires que des accords sectoriels ont été signés, à savoir les commissions 105 et 224 (métaux non-ferreux), la CP 301 (commission des ports), 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).

CCT d'entreprises et actes d'adhésion

Le nombre d'actes d'adhésion introduits au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale atteignait 4.291 en 2012 et 3.833 à la fin du mois d'août 2013. En ce qui concerne les conventions collectives d'entreprise, ces chiffres s'élevaient à, respectivement, 1.574 et 1.246.

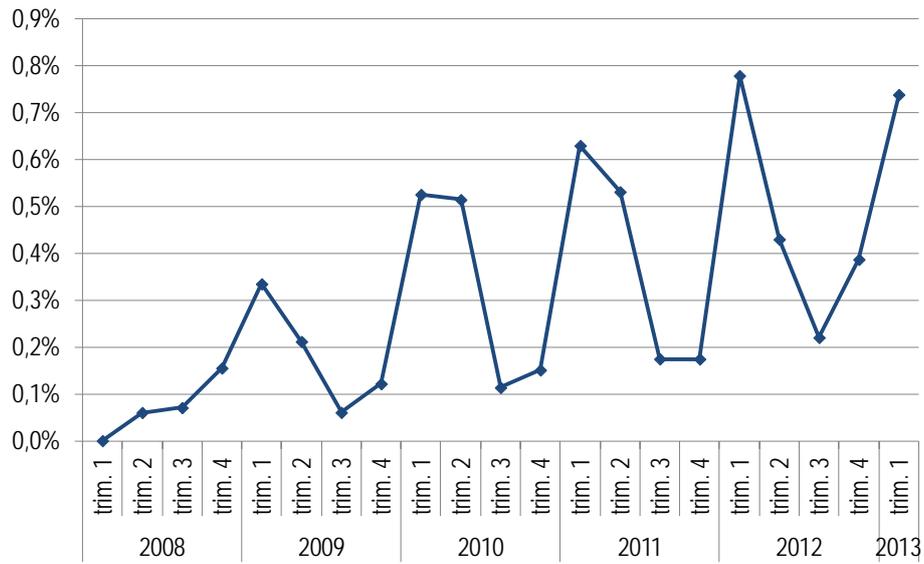
Il faut préciser que la plupart de ces actes et CCT sont de courte durée, parfois inférieure à un an. Une même entreprise peut donc introduire chaque année un nouvel accord, voir plusieurs accords par année (si l'accord, par exemple, porte sur des travailleurs différents ou a une durée inférieure à un 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 réalisation d'objectifs observés l'année écoulée. Au premier trimestre de 2012, le pic s'élevait à 0,78% de la masse salariale, il était légèrement plus bas (0,74%) au premier trimestre de 2013. 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. En 2012, elle atteignait 0,45%.

⁶⁰ 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.

Graphique 2-16 : Part des avantages non récurrents liés aux résultats (en % du salaire brut ONSS)



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

Bibliographie

BORGHANS, Lex et Ben KRIECHEL (2007), "Wage structure and labor mobility in the Netherlands, 1999-2003", *Working Paper*, nr.13210, National Bureau Of Economic Research, Cambridge, 34 p.

BUREAU FEDERAL DU PLAN (2013) Monitoring de la stratégie de relance du gouvernement fédéral, Rapport d'avancement, BFP, site Internet : <http://www.plan.be>

BUREAU FEDERAL DU PLAN (2013), *Prévisions économiques 2013-2014, Budget économique*, BFP, site Internet : <http://www.plan.be>

BURGGRAEVE K., PH. JEANFILS, K. VAN CAUTER et al. (2008), *Impact macroéconomique et budgétaire de la déduction fiscale pour capital à risque*, BNB

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISKIEK (2013a), *Cao-lonen stijgen in 2012 met 1,6 procent*, site Internet: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3812-wm.htm>

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISKIEK (2013b), *Hoogste cao-loonstijging sinds eind 2009*, site Internet: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3812-wm.htm>

CENTRAAL PLANBUREAU (2012), *Centraal economisch plan 2012*, Den Haag, Sdu Uitgevers, 138 p.

CENTRAAL PLANBUREAU (2013), *Macro Economische Verkenning 2014*, Den Haag, Sdu Uitgevers, 96 p.

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN – Secretariaat (2010a), *Effecten van de (para)fiscale veranderingen op de ontwikkeling van het nettoloon 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 nettoloon 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 », *Économie et Statistique*, n° 448-449, INSEE, pp. 3-28

COMMISSION EUROPEENNE (2013), *Taxation trends in the European Union*, Eurostat statistical books, 2013 edition

COMMISSION EUROPEENNE (2013a), *Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on Germany's 2013 national reform programme and delivering a Council opinion on Germany's stability programme for 2012-2017*, {SWD(2013) 355 final}, 6 p.

COMMISSION EUROPEENNE (2013c), « Macroeconomic Imbalances Netherlands 2013 », *Occasional Papers*, n° 140, April 2013, 49p.

COMMISSION EUROPEENNE (2013d), *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*

COMMISSION EUROPEENNE (2013e), *Recommandation de 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*, {SWD(2013) 360 final}, 10 p.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2008), *Rapport technique du Secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial*, Rapport entier (CCE 2008-1400 DEF), Bruxelles, 205p.

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2009), *Rapport technique du Secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial*, Rapport entier (CCE 2009-1500 DEF), Bruxelles, 127p.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2012a), *Méthodologies utilisées pour le calcul des taux d'imposition implicites*, CCE 2012 – 0224.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2012b), *Part salariale : note méthodologique*, CCE 2012 – 0779.

CONSEIL SUPÉRIEUR DES FINANCES (2001), *La réforme de l'impôt des sociétés : le cadre, les enjeux et les scénarios possibles*, avril 2001.

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

DARES (2013), *La négociation collective en 2012*, Paris, Dares, 788 p.

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

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

DRIBBUSCH, Heiner (2012a), *Public service employees agree new deal*, EIRO, site Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/05/articles/de1205029i.htm>

DRIBBUSCH, Heiner (2013a), *Report assesses 2012 bargaining round*, EIRO, site Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/02/articles/de1302019i.htm>

DRIBBUSCH, Heiner (2013b), *Interim report on 2013 bargaining round*, EIRO, site Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/07/articles/de1307019i.htm>

DHYNE, E., L. DRESSE, C. FUSS en Ch. PIETTE, *Gedrag van de Belgische bedrijven tegen de achtergrond van de mondialisering: lessen uit het colloquium*, "International Trade: Threats and Opportunities in a Globalised World", NBB Economisch Tijdschrift, juni 2011, blz. 77-93.

EUROPEAN COMMISSION (2012a), *REPORT FROM THE COMMISSION Alert Mechanism Report, Report prepared in accordance with Articles 3 and 4 of the Regulation on the prevention and correction of macro-economic imbalances*, Bruxelles, Commission Européenne, 20 p.

EUROPEAN COMMISSION (2012b), "European economy", *Occasional Papers*, n° 105 juillet 2012 *Macroeconomic imbalances - France*, European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Bruxelles, 29p.

EUROPEAN COMMISSION (2013), *Tax reform in EU Member States 2013, Tax policy challenges for economic growth and fiscal sustainability*, 88p.

FEDERAL MINISTRY OF ECONOMICS AND TECHNOLOGY (Germany) (2013), *National reform programme 2013*, 36 p.

INSEE (2012a), *Salaire minimum de croissance / SMIC*, site Internet: <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/salaire-min-interprof-croiss.htm>

INSEE (2013), "Plus forte progression des salaires de base en Allemagne qu'en France en 2012", *Informations Rapides*, n° 139, site Internet: <http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=109&date=20130618>

GRÜNELL, Marianne (2012), *Union federation demands above-inflation wage rise*, EIRO, site Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/10/articles/nl1210019i.htm>

HARTOG, Monique (2013), "Cao-lonen 2012, de definitieve gegevens", *Socialeconomische trends 2013*, CBS, site Internet: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/8F3ECCD2-C3F2-4662-A4B7-E24868BC4301/0/20130902v4art.pdf>

LANDAIS, C., T. PIKETTY, E. SAEZ (2011), *Pour une révolution fiscale. Un impôt sur le revenu pour le XXIème siècle*, Paris, La République des idées – Le Seuil, 134 p.

LAURENT, Agnès (2012), "Retraites: pourquoi le gouvernement en fait plus que prévu" dans *L'Express*, publié le 6 juin 2012, site Internet: http://lexpansion.lexpress.fr/economie/retraites-un-petit-plus-avant-les-legislatives_299331.html

MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES (2013), *Rapport économique, social et financier, Annexe au Projet de Loi de Finances pour 2014*, 170 p.

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

OCDE (2013), *Taxing Wages 2013*, OECD Publishing.

ONSS (2013), *Instructions administratives ONSS*, Site de l'ONSS : <https://www.socialsecurity.be>

PROGRAMME NATIONAL DE REFORME DE LA FRANCE (2013)

SACKMANN, Hendrik (2012), *German IG Metall get highest pay rise in 20 years*, Reuters, Site Internet: <http://uk.reuters.com/article/2012/05/19/uk-germany-wages-deal-confirmation-idUKBRE84I01Q20120519>

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*, vol 71, n°4.

SERVICE PUBLIC FEDERAL FINANCES (2013), *Mémento fiscal*, n°25, site Internet: <http://www.docufin.fgov.be>

SIMAR L. (2013), « Transfert de compétences « Marché de l'emploi », une opportunité ? », *Bulletin de documentation, Service Public Fédéral Finances - Belgique*, vol 73, n°2.

VAN HET KAAR (2003), *Pay freeze agreed for 2004-5*, *European Industrial relations observatory on-line*, site Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/10/feature/nl0310103f.htm>

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

VALENDUC (2011b), *L'impôt et la politique fiscale en Belgique*, Bruxelles, éditions de l'université de Bruxelles, 295p.

VOGEL, Sandra (2013a), *Metal and electrical industry wages to rise*, EIRO, site Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/06/articles/de1306039i.htm>

VOGEL, Sandra (2013b), *Mixed reaction to minimum wage proposals*, EIRO, site Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/03/articles/de1303019i.htm>

Sites Internet :

<http://plusdemploisetdanslesregles.be/>

3 Compétitivité structurelle

Tableaux de bord

I. STRUCTURE ECONOMIQUE	DE	NL	FR	Moy.3	UE-15	BE	best1	best2	best3
1. PIB par tête à parité de pouvoir d'achat, eurozone = 100 (2012) ⁽¹⁾	113	119	100	109	100*	110	LU 252	VS 138	AT 121
* chiffres pour la zone euro									
2. Part de la valeur ajoutée, 2011 ⁽²⁾									
Total	100%	100%	100%	100%	...	100%			
Industries manufacturières	21,4%	12,8%	9,6%	15,9%	...	14,0%	DE 21,4%	AT 18,3%	FI 16,9%
Haute et moyennement haute technologie	12,2%	4,9%	3,2%	7,9%	...	5,9%	DE 12,2%	AT 8%	FI 7,2%
Moyennement basse technologie	5,2%	3,1%	3,4%	4,3%	...	4,3%	DE 5,23%	AT 5,2%	IT 5,18%
Basse technologie	4,0%	4,8%	3,0%	3,7%	...	3,8%	IT 5,4%	FI 5,2%	AT 5,1%
Services marchands					...				
Services marchands à forte intensité de connaissance	15,9%	21,4%	17,9%	17,3%	...	20,6%	NL 21,4%	BE 20,6%	DK 18,7%
Services marchands à faible intensité de connaissance	30,9%	27,6%	35,6%	32,3%	...	31,8%	IT 35,7%	FR 35,6%	AT 34,8%
Service quaternaires	22,7%	24,7%	26,0%	24,2%	...	24,2%	DK 27,4%	FR 26%	NL 24,7%

remarque : les pays de référence sont AT, DK, FR, DE, IT et NL (DE et IT, chiffres 2010)

(1) Eurostat, Comptes nationaux annuels, PIB par habitant en SPA

(2) Propres calculs sur base de OECD.StatExtracts, Industrie and services, Structural Analysis (STAN) Database

II. MESURES DES PROCESSUS CREATEURS	DE	NL	FR	Moy.3	UE-15	BE	best1	best2	best3
La mesure des inputs									
1. Dépenses intérieures totales de R&D en % du PIB, 2011 ⁽¹⁾	2,84%	2,04%	2,24%	2,52%	2,11%	2,21%*	FI 3,78%	SE 3,37%	DK 3,09%
* BE : chiffre définitif SPP Politique scientifique ; autres pays : chiffre provisoire EUROSTAT									
2. Effort de R&D du secteur privé en % du PIB, 2011 ⁽¹⁾									
R&D financée par les entreprises nationales ⁽¹⁾	1,84%*	...	1,2%*	...	1,14%*	1,33%	FI 2,53%	SE 1,96%	DK 1,86%
* chiffres pour 2010									
Dépenses de R&D intra-muros des entreprises en Belgique en pourcentage de la valeur ajoutée, 2010 ⁽²⁾									
Industrie manufacturière de haute et moyennement haute technologie	13,2%	...	18,0%	...		12,9%			
Industrie manufacturière de moyennement basse technologie	2,5%	...	3,0%	...		2,9%			
Industrie manufacturière de basse technologie	1,3%	...	1,5%	...		1,6%			
Services (incl. pouvoir publics)	0,4%	...	0,9%	...		0,8%			
* chiffres pour 2007									
3. Effort de R&D des pouvoirs publics									
R&D financée par les administrations publiques en % du PIB (2011) ⁽¹⁾	0,85%*	...	0,83%*	...	0,71%*	0,52%	AT 1,05%	FI 0,95%	SE 0,93%
4. Concentration des dépenses des entreprises en Belgique									
Part des 10 principales entreprises R&D en 2010 ⁽³⁾						32,6%			
5. Capacité d'absorption									
Nombre total par millier de personnes âgées de 20 à 29 ans (2011) ⁽⁴⁾									
- nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur	53	68,2	81,6**	65,8	68,5*	76	DK 88,6	IE 88,5	VK 87,3
- étudiants inscrits en S&T	16,5	9,4	21,7**	17,7	16,9*	12,6	FR 21,7	FI 21,2	IE 21,1

* calcul propre, moyenne pondérée des pays de l'UE-15 par les poids du PIB

** chiffres pour 2010

(1) Eurostat, Science et technologie, dépenses de R&D intra-muros par secteur d'exécution et source de financement

(2) OECD, StatExtracts, STAN Indicators

(3) SPP politique scientifique

(4) Eurostat, Education et formation, diplômés de l'enseignement supérieure

	DE	NL	FR	Gem.3	EU-15	BE	best1	best2	best3
Diffusion et application de la connaissance									
1. Coopération des entreprises avec d'autres acteurs de l'innovation ⁽¹⁾									
% des entreprises novatrices qui ont collaboré avec (2010):									
- toutes formes de coopération	24,3%	33,5%	36,1%	30,0%	27,8%*	42,3%	AT 51%	BE 42,3%	FI 39,8%
- coopération avec un institut d'enseignement supérieur	13,9%	8,3%	12,9%	12,9%	11,7%*	16,9%	FI 30,3%	AT 21,8%	BE 16,9%
- coopération avec une institution publique de recherche	5,9%	6,6%	10,1%	7,6%	7,2%*	9,3%	FI 23,3%	DK 10,5%	FR 10,1%
* calcul propre, moyenne pondérée des pays de l'UE-15 sauf GR et R-U par les poids du PIB									
2. Financement de la R&D par les entreprises dans le total des dépenses en de R&D effectuées par ⁽²⁾ :									
- insituts d'enseignement supérieur (2011)	13,9%	...	2%*	...	6,5%	10,7%	DE 13,9%	BE 10,7%	ES 7,9%
- secteur public (2011)	9,0%	...	8,1%*	...	8,7%	5,7%	FI 11%	DE 9%	FR 8,1%
le groupe de référence est l'UE-15 sauf GR, NL, AT									
* chiffres pour 2010									
3. Orientation vers le marché (% des entreprises novatrices pour lesquelles les clients sont une importante source d'information pour les projets novateurs, 2008) ⁽¹⁾									
	44,0%	26,8%	23,1%	33,8%	28,8%*	27,1%	LU 46,9%	DE 44%	FI 38,1%
* calcul propre, moyenne pondérée de BE, DE, ES, FR, IT, LU, NL, PT et FI par les poids du PIB									
4. Entreprenariat									
TEA (2012) ⁽³⁾	5,0%	10,0%	5,0%	5,6%	8%*	5,0%	NL 10%	AT 10%	UK 9%
TEA-innovation (2011) ⁽⁴⁾	1,4%	2,4%	2,1%	1,8%	1,8%**	1,4%	IE 2,6%	GR 2,6%	NL 2,4%
TEA-création d'emplois (2009-2011) ⁽⁴⁾	0,4%	0,8%	0,6%	0,5%	0,5%**	0,4%	IE 1,2%	NL 0,8%	FR 0,6%
TEA- internationalisation (2011) ⁽⁴⁾	0,9%	1,2%	1,0%	1,0%	1,1%**	2,1%	BE 2,1%	IE 1,7%	UK 1,5%
* moyenne des économies axées sur l'innovation ayant participé à l'enquête GEM									
* moyenne pondérée de DK, BE, DE, ES, FR, SE, FI, UK, PT, IE, GR, NL									

(1) Eurostat, Science et technologie, CIS2010

(2) Eurostat, Science et technologie, dépenses de R&D intra-muros par secteur d'exécution

et source de financement; chiffre pour la BE: SPP Politique Scientifique

(4) Global Entrepreneurship Monitor 2012 (Global Report)

(4) Global Entrepreneurship Monitor 2011 (Global Report)

	DE	NL	FR	Moy.3	UE-15	BE	best1	best2	best3
Mesures des Output									
1. Demande de brevets (inventeur belge, par million d'habitants)									
- demande de brevets à l'OEB (2011) ⁽¹⁾	272,3	194,5	132,4	209,4	144,5*	115,5	DE 272,3	SE 259,9	FI 243,4
- demande de brevets de haute technologie à l'OEB (2010) ⁽¹⁾	20,5	15,3	16,8	18,5	12,5*	16,1	SE 26,5	FI 22	DE 20,5
* calcul propre, moyenne pondérée des pays de l'UE-15 par les poids du PIB									
2. Innovation technique et non technique ⁽²⁾									
% du chiffre d'affaires total réalisé par de nouveaux produits / services qui sont nouveaux que pour le l'entreprise 2010									
- entreprises innovantes	17,1%	9,1%	15,7%	15,6%	14,9%*	8,1%	ES 20,7%	DE 17,1%	FR 15,7%
% du chiffre d'affaires total réalisé par de nouveaux produits / services qui sont nouveaux que pour le marché, 2010									
- entreprises innovantes	5,3%	9,5%	4,8%	5,6%	9,2%*	7,5%	ES 18,2%	IT 15,3%	FI 13,3%
* calcul propre, moyenne pondérée des pays de l'UE-15 sauf GR, DK et UK par les poids du PIB									
% des entreprises qui ont réalisé une innovation de processus (2010)	29,5%	32,0%	23,4%	27,4%	27,6%*	34,3%	PT 39,2%	BE 34,3%	IE 32,9%
* calcul propre, moyenne pondérée des pays de l'UE-15 sauf GR et R-U par les poids du PIB									
% des entreprises ayant réalisé une innovation de marketing et/ou organisationnelle, 2010	61,6%	38,1%	44,0%	52,0%	44,6%	43,0%	DE 61,6%	LU 60%	PT 48%
3. Exportations de haute technologie ⁽³⁾									
Part des exportations de haute technologie dans les exportations totales (2012)	13,9%	18,3%	20,0%	16,8%	13,4%*	8,6%	LU 26,2%	IE 20,6%	FR 20%

* calcul propre, moyenne pondérée des pays de l'UE-15 par les poids du PIB

(1) Eurostat, Science et technology, brevets déposés auprès de l' OEB

(2) Eurostat, Science et technology, CIS2010

(3) Eurostat, Science et technology, exportations en haute technologie

3.1 Croissance économique et création d'emplois

Les économies développées, dont fait partie l'économie belge, sont confrontées à une vive concurrence internationale. En raison de la levée des barrières commerciales, des progrès réalisés dans le domaine des TIC et de la baisse des coûts de transport, les entreprises belges font face à des concurrents répartis dans le monde entier. Et ces concurrents ne restent pas les bras croisés : notre avance se contracte sur le plan des technologies, de la productivité et des connaissances. Il en résulte des transformations importantes de l'économie, avec des implications pour l'emploi.

Ce sont surtout les secteurs de l'industrie manufacturière qui subissent la pression. Depuis le début des années '70, le processus de désindustrialisation, qui se mesure via le nombre d'emplois décroissant dans l'industrie, s'est répandu plus rapidement et plus fortement en Belgique qu'en moyenne en Europe (secrétariat du CCE, 2012). Même si l'on considère une période plus récente, de 1995 à 2010, la baisse du nombre d'heures travaillées dans l'industrie manufacturière est plus importante en Belgique qu'en Allemagne et aux Pays-Bas (GECE, p. XX). L'ouverture internationale de notre économie, qui rend la Belgique très sensible à l'augmentation de la pression concurrentielle internationale, en est une explication majeure (De Voldere et Sleuwaegen, 2009, p. 23).

En dépit des performances inférieures en matière d'emploi industriel, la Belgique se porte relativement bien sur le plan de la création totale d'emplois. La croissance du nombre d'emplois vient toutefois surtout de services orientés vers la demande intérieure, qu'ils soient marchands ou non marchands, dont une part substantielle est créée ou subsidiée par les pouvoirs publics (GECE, 2013, p. XXI). Ainsi, la création d'emplois issue du système des titres-services et dans les secteurs non marchands représente 63 % de la croissance nette du nombre d'emplois au cours de la période 1996-2012. Cette évolution doit être suivie d'un œil critique. Si nous voulons maintenir notre niveau d'emploi, il sera important de garantir également une croissance suffisante du secteur marchand. En plus d'avoir un effet direct sur l'emploi, celle-ci réduira en effet également la charge du déficit public et de la dette publique et, partant, garantira la capacité de paiement des emplois dans le secteur quaternaire.

La croissance économique et la création d'emplois sont étroitement liées. Mathématiquement, la croissance économique peut être décomposée en deux facteurs : la croissance du volume de travail et la croissance de la productivité. Cette décomposition révèle immédiatement deux grands défis pour la Belgique. Premièrement : compte tenu du vieillissement démographique (qui induit une baisse de la population active), le taux d'emploi devra continuer à s'accroître pour maintenir le volume de travail. Deuxièmement : si nous voulons préserver notre niveau de prospérité, la croissance de la productivité aura une importance cruciale. On observe toutefois que, depuis 1996, la croissance de la productivité du travail en Belgique a souvent été inférieure à la moyenne pondérée de la croissance de la productivité du travail dans les trois pays voisins (Bogaert et Kegels, 2012, p. 17). La CE (2013c) souligne par conséquent que, compte tenu de la faible croissance de la productivité en Belgique, l'accent doit être placé sur des facteurs qui stimulent la compétitivité hors coût, comme l'infrastructure, l'innovation et le capital humain.

La productivité du travail est largement déterminée par la structure de l'économie. Typiquement, l'augmentation de la productivité du travail dans de nombreux services à haute intensité du travail est considérablement plus restreinte que dans le processus de production de biens industriels, qui se prête bien mieux à l'automatisation. Une croissance plus modeste de la productivité est donc inhérente à notre évolution économique, qui provoque l'expansion de la part des secteurs de services (à forte intensité de travail) (Nordhaus, W.D., 2006).

En conséquence, divers économistes et institutions insistent à nouveau depuis peu sur l'importance d'une solide base industrielle. Ainsi, dans le cadre de la Stratégie UE-2020, la CE a lancé une stratégie de réindustrialisation, dont une mise à jour a été publiée en octobre 2012. L'objectif formulé dans cette actualisation est que la part de l'industrie dans le PIB européen s'élève à nouveau à 20 % d'ici 2020. Au-delà du fait que l'industrie constitue une source importante de gains de productivité, un autre argument avancé est que l'industrie crée beaucoup de valeur ajoutée et de nombreux emplois dans d'autres secteurs. Nombre de services sont étroitement liés à la production et au commerce international de biens industriels. Dans ce sens, une désindustrialisation accélérée peut aussi porter préjudice au secteur des services.

Dans ce contexte, il convient toutefois de souligner que la distinction entre industrie et services n'est pas toujours si évidente. Un processus de convergence est en cours entre l'industrie et les services : un nombre croissant d'entreprises de l'industrie manufacturière proposent des services en complément de leurs biens traditionnels, ce qui provoque une réduction de l'écart entre l'industrie manufacturière et les activités de services (CE, 2011).

Il est capital, en vue de réaliser des hausses de productivité, que tant l'industrie que les services soient plus intensifs en connaissances. Différentes statistiques laissent toutefois suggérer que des améliorations sont encore possibles dans ce domaine. Un défi majeur de la Belgique consiste par conséquent à accélérer la transition vers une économie plus intensive en connaissances. Trois processus, qui interagissent, revêtent une importance cruciale pour ce processus de transformation. Ils sont analysés ci-après.

3.2 Trois processus cruciaux pour une croissance durable de la productivité

Trois processus sont cruciaux pour relever la croissance de la productivité : l'innovation, l'internationalisation et l'entrepreneuriat. Il est important que ces trois processus ne soient pas les composantes d'un processus linéaire, mais qu'ils s'influencent mutuellement. Ainsi, les entreprises ne peuvent par exemple supporter les coûts fixes de l'innovation qu'à partir du moment où le marché est suffisamment grand. L'expansion du marché peut passer par les échanges internationaux (Rubini et al., 2012, p. 34). Dans le sens inverse, l'internationalisation peut également accroître l'accès à de nouvelles connaissances et stimuler ainsi l'innovation. De toute évidence, il existe donc un lien entre la décision d'une entreprise d'innover et d'internationaliser. Par ailleurs, l'entrepreneuriat (qui renforce la concurrence) a également un impact sur l'innovation (et donc sur l'internationalisation).

Nous examinerons successivement ces trois processus, bien qu'il ressorte clairement du paragraphe précédent qu'il n'est pas toujours facile de les distinguer.

3.2.1 Innovation

L'innovation est une source importante de croissance durable de la productivité. Elle permet aux économies avancées de progresser dans la chaîne de valeur (cf. point 3.2.2) et de faire face de la sorte à l'intensification de la concurrence internationale sur les prix. Cette innovation peut prendre différentes formes. Il peut s'agir de processus de production plus efficaces, de la transition vers des biens/services plus avancés ou vers des activités ayant une plus grande valeur ajoutée, mais aussi d'une innovation des modèles d'affaires (p.ex. lorsque les entreprises inscrivent leurs activités dans de nouvelles chaînes de valeur).

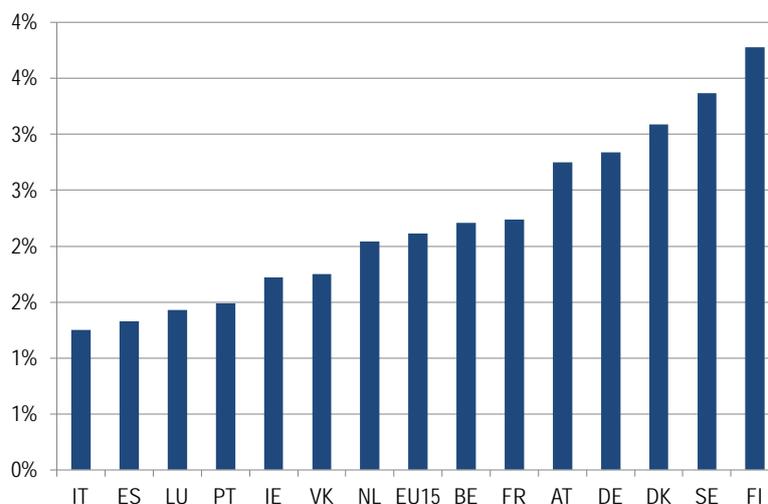
Les résultats de la Belgique dans le domaine de l'innovation sont mitigés. En ce qui concerne le nombre d'entreprises ayant effectué une innovation technologique (de produit et/ou de procédé), la

Belgique réalise selon l'enquête CIS des performances relativement bonnes. La position relative est toutefois meilleure pour l'innovation de procédé que pour l'innovation de produit. Ceci suggère que la Belgique parvient encore essentiellement à maintenir sa compétitivité en produisant plus efficacement des produits existants et en essayant de la sorte de réaliser des gains de productivité. La question est de savoir si nous pouvons encore nous démarquer par cette seule stratégie. Il a déjà été indiqué au paragraphe 1 que la Belgique n'est pratiquement plus en mesure d'accroître sa productivité. D'autres stratégies devront par conséquent être recherchées pour réaliser des gains de productivité.

Une possibilité consiste à fabriquer et à vendre de nouveaux produits et services pour lesquels des clients (internationaux) sont prêts à payer un supplément de prix. La R&D peut jouer un rôle important en la matière, en particulier pour les secteurs industriels. Dans le secteur biopharmaceutique, par exemple, l'excellence scientifique et les investissements croissants des entreprises dans la R&D ont de toute évidence conduit à un bon niveau d'innovation en matière de produits et à de bons résultats à l'exportation (CE, 2013b, p. 31).

Globalement, la Belgique réalise des performances moyennes en matière de R&D. Ceci s'explique en partie par notre structure économique (Mathieu et van Pottelsberghe, 2008). En 2011, les dépenses de R&D totales étaient légèrement plus élevées que la moyenne de la zone euro, mais nettement moins élevées que dans les pays nordiques ou qu'en Allemagne. Après un net recul de l'intensité de R&D entre 2001 et 2005, une tendance positive s'observe depuis lors. Toutefois, la Belgique n'est pas bien partie pour atteindre son objectif à l'horizon 2020 (CE, 2013b, p. 50).

Graphique 3-1 : Comparaison internationale de l'intensité en R&D



Chiffres provisoires, à l'exception de la Belgique
Sources : Eurostat + SPP Politique scientifique

Au-delà du niveau des dépenses de R&D, il convient également de souligner la forte concentration de celles-ci dans les grandes entreprises étrangères : en 2007, 44,6 % des dépenses de R&D des entreprises (DIRDE) étaient effectuées par des entreprises de plus de 1 000 salariés et 59 % de celles-ci étaient à l'actif d'entreprises étrangères (CE, 2013b, p. 52). Ces chiffres font planer la menace d'une diminution à long terme de l'intensité de R&D si les entreprises concernées ne sont pas encouragées à maintenir leurs activités de R&D en Belgique.

Parallèlement à l'innovation technologique, des aspects non technologiques ne cessent de gagner en importance. C'est évidemment le cas dans les secteurs de services, mais dans les secteurs industriels également, des activités comme le marketing, le design ou l'innovation organisationnelle peuvent

constituer un moyen de se distinguer de ses concurrents. Selon l'enquête CIS, il est encore possible d'intensifier ces efforts d'innovation non technologique : le score de la Belgique est moyen en matière d'innovation de marketing et de design, voire légèrement inférieur à la moyenne dans le domaine de l'innovation organisationnelle.

L'innovation n'est pas un processus linéaire ; elle résulte de l'interaction et de la rétroaction entre différents acteurs. La Belgique est très performante sur le plan de la collaboration en matière d'innovation. La politique de clustering des Régions semble porter ses fruits dans ce domaine. On retiendra tout particulièrement, par rapport aux autres pays, le degré élevé de collaboration avec les universités et les institutions de la connaissance. La Belgique est le pays affichant le plus haut pourcentage d'entreprises innovantes collaborant en matière d'innovation avec des universités et des institutions de la connaissance. Les partenaires de coopération les plus fréquents sont toutefois les fournisseurs d'équipement, de matériel et de logiciels. Ceci confirme le degré élevé d'innovation de procédé.

La collaboration avec les clients est également fréquente en matière d'innovation, même si ce lien est encore plus étroit dans de nombreux autres pays. Il importe pourtant que les producteurs accordent suffisamment d'intérêt à la demande en provenance du marché. Les entreprises florissantes confèrent une place centrale au client et à ses problèmes. Il en résulte notamment qu'un nombre croissant d'entreprises industrielles ajoutent une composante « service » à leurs produits (p.ex. un service après-vente). La fourniture de services est considérée par les consommateurs comme une véritable valeur ajoutée pour laquelle ils sont prêts à payer un supplément.

Des défis sociétaux comme le vieillissement de la population, la rareté des matières premières et les problèmes environnementaux créent également de nombreuses opportunités de marché. Il ressort clairement des études sectorielles réalisées par le secrétariat du CCE qu'il existe des possibilités de croissance pour les secteurs, les activités et les entreprises qui tentent de trouver des réponses à ces grands défis sociétaux (Vandecandelaere et Sleuwaegen, 2013). Ils peuvent s'y atteler de différentes manières. Ainsi, certaines entreprises redoublent d'efforts pour rendre leurs processus plus respectueux de l'environnement. Des modèles d'affaires tels que la symbiose industrielle pour récupérer les matériaux, la chaleur et l'énergie gagnent aussi en importance (secrétariat du CCE, 2013). Les produits verts fournissent également un avantage compétitif. Le « European Competitiveness Report » (CE, 2012a) révèle par exemple que les entreprises européennes qui commercialisent de nouveaux produits présentant des caractéristiques d'économie d'énergie ont plus de succès en matière d'innovation, surtout s'il s'agit d'entreprises industrielles. En contrôlant d'autres facteurs déterminant le succès d'une innovation, ces éco-innovateurs vendent davantage de nouveaux produits que les innovateurs conventionnels, ce qui leur procure un avantage compétitif de taille.

Etant donné que le « verdissement » de la société peut représenter une opportunité importante pour l'économie, le secrétariat réalise une étude sur la façon dont l'efficacité des ressources (et en particulier le recyclage) peut contribuer à la compétitivité de notre économie. Dans ce cadre, des groupes de travail « Environnement » et « Economie » sont créés, en collaboration avec les administrations fédérales et régionales, afin d'examiner comment les instruments politiques des différents départements et niveaux de pouvoir peuvent se renforcer mutuellement.

3.2.2 Internationalisation

L'internationalisation est également un processus important pour la croissance économique. En avivant la concurrence internationale et en offrant aux entreprises un accès plus aisé à une vaste palette d'inputs intermédiaires en provenance de l'étranger, l'intensification du commerce international a

stimulé des gains de productivité dans l'industrie, permettant de libérer des facteurs de production pour développer les activités de services (Duprez, C. et L. Dresse, 2013, p. 8).

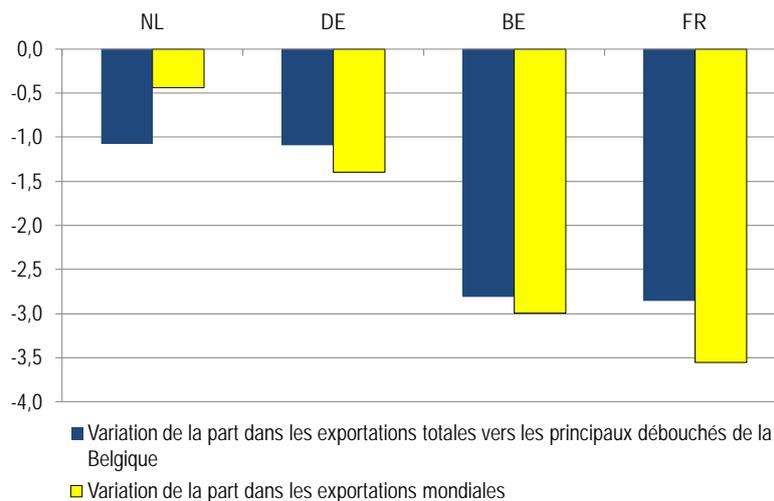
En dépit de l'importance croissante de l'internationalisation, on observe que celle-ci reste limitée en Belgique à un nombre restreint d'entreprises. En 2005, 10 % seulement des entreprises ayant déposé leurs comptes annuels auprès de la Centrale des bilans (hors banques et compagnies d'assurances) étaient actives sur le plan international : 6 % étaient des *one-way traders* (importatrices ou exportatrices), 3 % des *two-way traders* (exportatrices et importatrices) et 1 % faisaient partie d'un groupe international. Ensemble, ces entreprises génèrent toutefois 75 % de la valeur ajoutée et 70 % des emplois dans le secteur privé (Dhyne et Duprez, 2013, p. 35).

Exportations

Dans une petite économie ouverte comme la Belgique, la croissance économique est largement déterminée par les exportations. Durant la période 1995-2011, les exportations belges se sont accrues en moyenne de 4,8 % par an, ce qui est inférieur à la croissance des marchés mondiaux (+7,8 %). Cette évolution est similaire dans la plupart des pays développés et témoigne du mouvement de rattrapage des économies émergentes. Néanmoins, en comparaison avec les pays voisins, la croissance moyenne des exportations belges a été plus faible que celle enregistrée en Allemagne (6,3 %) et aux Pays-Bas (8 %). Elle a toutefois été plus élevée qu'en France (4 %).

La croissance relativement faible des exportations belges peut s'expliquer en partie par la spécialisation géographique (la croissance annuelle moyenne des importations en provenance des pays partenaires de la Belgique était de 7,1 %, ce qui s'inscrit en retrait par rapport à l'expansion annuelle moyenne du marché mondial (7,8%)) et en partie par la spécialisation par produits (la progression annuelle moyenne de la demande des types de produits exportés par la Belgique était de 7,5 %, soit en dessous de la croissance annuelle moyenne du marché mondial (7,8 %) (Dhyne et Duprez, 2013, p. 33). Ces chiffres montrent toutefois que l'essentiel du manque de dynamisme des exportations en Belgique ne peut pas être imputé à une dynamique moindre des marchés de débouchés (mesurée selon la spécialisation par produits et géographique), mais qu'il doit être considéré comme une perte de parts de marché. Il ne s'agit pas d'un phénomène exclusivement belge, mais les Pays-Bas et l'Allemagne ont essuyé moins de pertes de parts de marché sur les principaux marchés desservis par les exportateurs belges. En revanche, les pertes de marché subies par la France ont été plus lourdes (Dhyne et Duprez, 2013, p. 33).

Graphique 3-2 : Pertes annuelles moyennes de parts de marché de la Belgique et des pays voisins, 1995-2011



Source : Dhyne et Duprez (2013), p. 33

Une analyse de la BNB révèle que la faiblesse relative des exportations de la Belgique à long terme provient essentiellement du tassement du nombre d'entreprises exportatrices (BNB, CCE et BFP, 2011, p. 13). La période 2001-2011 a été marquée par une diminution constante du nombre d'entreprises exportatrices de biens (Dhyne et Duprez, 2013, p. 37). Or, les nouveaux exportateurs sont importants pour la croissance des exportations. L'expansion des exportations résultant de la progression de la marge extensive (la croissance des exportations attribuable à l'augmentation du nombre d'entreprises exportatrices) est plus élevée que celle des exportateurs existants (Sleuwaegen et Peeters, 2012).

Exporter n'a toutefois 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, à l'existence de barrières tarifaires et non tarifaires, frais de transport, etc.). La littérature récente souligne dès lors la nécessité pour une entreprise d'avoir une productivité (taille) minimum pour pouvoir supporter ce type de coûts (Navaretti et al., 2011, p. 2). Ainsi, les auteurs attribuent pour une large part les bonnes performances à l'exportation de l'Allemagne à la présence dans ce pays d'un socle plus large d'entreprises de taille moyenne. Dans ce contexte, Altomonte et al. (2012) plaident pour que l'on instaure des conditions-cadre favorables au développement des entreprises et à leurs exportations.

Les performances peu dynamiques en matière d'exportations de biens, conjuguées à la forte hausse des prix des matières premières et de l'énergie, ont engendré depuis les années 2000 un net recul du solde des échanges de biens et de services (d'un surplus moyen de 4,3 % du PIB au cours de la période 1995-1999 à un déficit de 0,1 % durant la période 2009-2012). On notera toutefois que le solde des échanges de services s'inscrit systématiquement en hausse depuis 1995. Cette évolution n'a cependant pas été suffisante pour contrebalancer la baisse du solde du commerce de marchandises, étant donné que la part des services dans les échanges extérieurs est encore relativement limitée (Dhyne et Duprez, 2013). Contrairement aux biens belges, les services belges parviennent à maintenir leurs parts de marché à l'exportation au sein de l'UE et dans le monde. L'excédent belge de la balance des services s'appuie toutefois largement sur les mouvements de marchandises (transport et négoce international), ainsi que sur la présence de nombreuses EMN et organisations internationales (services aux entreprises liées et services publics). Comme ces trois secteurs dépendent, dans une large mesure, de facteurs externes (commerce mondial, décisions d'investissement des EMN, etc.), il paraît essentiel de préserver le climat d'affaires général propice aux investissements afin de générer des gains dans l'avenir (CE, 2013b, p. 48).

Intégration dans des chaînes de valeur mondiales (CVM)

L'exportation n'est pas la seule forme d'internationalisation. On observe que les entreprises réorganisent de plus en plus leurs chaînes de valeur et s'approvisionnent en biens et services dans d'autres pays.

Cette fragmentation des chaînes de valeur a pour effet que les exportations de biens et services ne se composent plus uniquement de valeur ajoutée étrangère, mais aussi en partie de biens intermédiaires importés. En Belgique, ceux-ci représentent environ 35 % de la valeur totale des exportations, un chiffre comparable à celui enregistré aux Pays-Bas, mais nettement plus élevé qu'en Allemagne et en France. La Belgique importe et transforme donc un volume substantiel d'intrants intermédiaires et figure ainsi parmi les pays présentant le plus haut degré de spécialisation verticale au monde.

Cette grande spécialisation verticale est typique des petits pays, dont les facteurs de production intérieurs ne sont pas toujours suffisants pour pouvoir offrir une gamme complète de produits et services intermédiaires. La présence d'une infrastructure portuaire stimule également le recours à des inputs étrangers. Les pays qui en disposent peuvent en effet exploiter leur avantage compétitif en matière de coûts d'approvisionnement. Duprez et Dresse (2013) soulignent toutefois que, par rapport aux pays présentant des caractéristiques similaires, la Belgique s'appuie dans une relativement large mesure sur des inputs intermédiaires étrangers. Ils expliquent cela par la forte spécialisation de la Belgique dans des branches industrielles qui sont grandes consommatrices de matières premières.

En plus d'importer des matières premières étrangères, les entreprises utilisent aussi de plus en plus souvent l'approvisionnement international comme stratégie pour accroître la productivité. Ainsi, le recours à des intrants à bas coût ou à des producteurs plus efficaces peut offrir des avantages considérables en matière de coûts. Il ne s'agit toutefois pas des seules raisons expliquant la propagation des chaînes de valeur mondiales (CVM). L'accès à des marchés étrangers est également une motivation importante. Dans ce sens, il est encourageant de constater que l'Europe demeure le plus grand marché au monde dans de nombreux domaines. Une proportion importante des activités économiques mondiales se déroulent cependant en dehors de la région de l'OCDE. Si les entreprises veulent profiter pleinement de ces nouveaux pôles de développement, elles doivent y être présentes, notamment par le biais des facilités de distribution et de production, et ce étant donné qu'une présence locale leur permet de comprendre et d'exploiter les marchés étrangers. Enfin, l'accès à la connaissance est également souvent à l'origine des chaînes de valeur mondiales. Les entreprises investissent de plus en plus à l'étranger pour s'assurer l'accès à la connaissance stratégique rendue disponible par les travailleurs qualifiés, les universités, les centres de recherche ou d'autres sources d'expertise (OCDE, 2013, p. 10).

Sleuwaegen et Peeters (2012) avancent que si les entreprises veulent tirer le meilleur du sourcing international, elles doivent remplacer leur stratégie de sourcing 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 leur étude sur le sourcing international de services s'appuyant sur les 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 (p. 55). Ils y voient dès lors l'une des raisons principales des bénéfices moindres que les entreprises belges retirent du sourcing international de services.

Inversement, la Belgique possède aussi une part considérable de produits et services qui sont traités à titre de biens intermédiaires à l'étranger (Sleuwaegen et Peeters, 2012). La Belgique est, plus que les pays voisins, spécialisée dans l'exportation de biens intermédiaires (60 % des exportations totales de produits industriels). D'ailleurs, cette spécialisation qui était déjà bien présente en 2000 s'est encore renforcée durant la dernière décennie. Cette spécialisation commerciale est porteuse de risques car les biens intermédiaires peuvent en général être remplacés plus facilement et ont donc une élasticité prix plus grande que les biens de capital (CE, 2013b, p. 14). Les entreprises belges doivent donc relever l'important défi de maintenir leur part dans la chaîne de valeur mondiale et de développer de nouveaux segments (ayant une élasticité prix moindre) (Sleuwaegen et Peeters, 2012, p. 25). Notre croissance économique et la création d'emplois seront en effet largement déterminées par notre capacité à capter ces segments de la chaîne de valeur ayant une valeur ajoutée substantielle.

Cela peut se faire par l'innovation de produit et de processus mais aussi par le glissement vers de nouveaux segments ou de nouvelles activités de la chaîne de valeur ayant une valeur ajoutée plus grande (OCDE, 2013, p. 212). En effet, la place d'un pays dans la chaîne de valeur a un impact sur l'ampleur du bénéfice qu'il retire de sa participation à la chaîne de valeur mondiale. Certaines activités, comme la R&D et le design, mais aussi certains autres services, créent souvent plus de valeur que d'autres activités (par exemple l'assemblage) même s'il y a des différences entre les chaînes de valeur. Enfin, les entreprises peuvent aussi essayer de se hisser à un échelon supérieur en s'insérant dans de nouvelles chaînes de valeur et en recourant aux aptitudes et aux connaissances acquises grâce à la chaîne de valeur initiale. Le recyclage et le « resource efficiency » - également un axe politique essentiel de la CE - peuvent par exemple constituer, pour les entreprises de différents secteurs, l'opportunité de s'insérer dans de nouvelles chaînes de valeur et de développer ainsi de nouvelles industries tout en créant de nouveaux emplois (Ecorys, p. 8). Les secteurs des services peuvent eux aussi s'insérer dans les chaînes de valeur internationales. La situation centrale de la Belgique au cœur de l'Europe - qui est encore et toujours le plus grand débouché - ainsi que le port d'Anvers offrent dans ce cadre un potentiel de développement accru de services logistiques.

En résumé, on peut dire que l'insertion d'activités dans les chaînes de valeur internationales peut accroître la compétitivité des entreprises. De ce fait, sous l'angle de la politique, comme les importations au sein de la chaîne de valeur mondiale deviennent aussi importantes que les exportations en termes de compétitivité, les barrières aux importations doivent être levées autant que possible. En outre, il faut de bonnes conditions cadres permettant aux entreprises de se hisser à des niveaux supérieurs de la chaîne de valeur et rendant l'environnement attrayant pour les entreprises multinationales. Celles-ci jouent en effet un rôle important au niveau de la création et de l'organisation des chaînes de valeur mondiales. L'OCDE affirme dès lors que la diminution des barrières à l'investissement est l'une des façons les plus efficaces d'intégrer plus fortement un pays dans les chaînes de valeur mondiales. Toutefois, si le commerce doit être compris comme la combinaison d'importations et d'exportations, les investissements étrangers doivent aussi être conçus comme des investissements entrants et sortants. Pour de nombreuses entreprises, les investissements étrangers, en ce compris la création de filiales, sont un élément clé de la survie des activités domestiques (OCDE, 2013, p. 30).

3.2.3 Entrepreneuriat

La création de nouvelles entreprises est également un ressort important de la croissance économique. L'apparition de nouvelles entreprises peut provoquer la réallocation des intrants et des produits, stimuler les spill-over de connaissances et influencer les incitants à l'innovation des entreprises (Aghion, Blundell et Griffith, 2006).

La Belgique est toutefois assez faible dans ce domaine depuis plusieurs années déjà. Le pourcentage de personnes qui ont créé une entreprise ou en créeront une est moindre que dans la plupart des autres pays axés sur l'innovation qui participent à l'enquête GEM. L'entrepreneuriat continue à avoir, en Belgique, une image moins favorable que dans d'autres pays : les Belges sont moins enclins à penser que les entrepreneurs florissants ont du prestige dans la société. Toutefois, ceux qui créent une entreprise le font plus souvent à bon escient, c'est-à-dire parce qu'il y a des opportunités à saisir et non pas parce que c'est une nécessité.

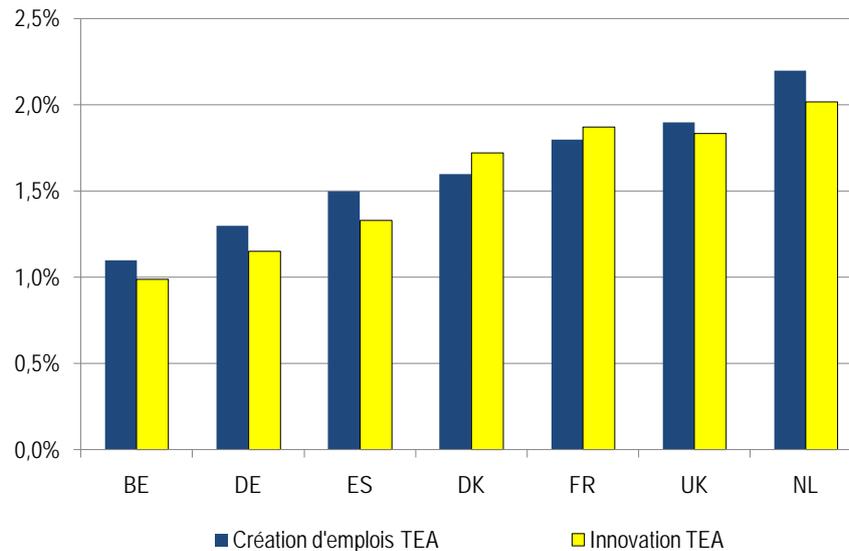
L'évolution du taux d'entrepreneuriat dépend de la source chiffrée. Sur la base des chiffres du GEM, on assiste à une augmentation durant la période 2008-2011. Ces chiffres s'appuient sur des données d'enquête. L'évolution du taux de création mesuré par le biais des chiffres de la TVA⁶¹ est restée relativement constant de 2008 à 2012. Les différents pouvoirs publics ont certainement fait des efforts ces dernières années pour stimuler l'entrepreneuriat⁶². Il y a cependant encore beaucoup à faire. Dans le domaine de la surcharge administrative et des systèmes de licences et d'autorisations par exemple, la Belgique obtient typiquement des résultats moins bons que la moyenne de l'UE dans ce domaine (CE, 2013d, p. 6).

La qualité et le taux de création d'emplois de l'entrepreneuriat sont également importants. Les activités entrepreneuriales ne contribuent pas toutes dans la même mesure à la création d'emplois et au développement économique. Par exemple, dans de nombreux pays, bien des emplois nouvellement créés sont dus à un nombre restreint d'entrepreneurs ambitieux en croissance rapide (Autio, 2007). Sur ce plan, la Belgique semble enregistrer de moins bonnes performances qu'un certain nombre de pays européens : le pourcentage d'entrepreneurs qui escomptaient créer cinq emplois ou plus dans les cinq prochaines années était le plus faible en Belgique par comparaison à tous les pays évalués (DK, FR, DE, NL, ES, UK). La propension à innover, qui est aussi importante pour la transformation structurelle de l'économie à long terme, est quelque peu moins affirmée en Belgique qu'en moyenne dans les pays examinés (GEM, 2013).

⁶¹ « Nombre de nouveaux assujettis à la TVA et de ré-assujettissements / nombre moyen d'assujettis actifs durant la période considérée ».

⁶²Voici plusieurs exemples. En Flandre, l'« Actieplan Ondernemerschapsonderwijs » a été développé et deux organisations ont été financées qui évaluent la faisabilité des plans d'entreprise et conseillent les « pré-starters ». En Région wallonne, c'est par exemple le Forum permanent qui a été créé, lequel fournit des conseils aux entrepreneurs et offre des consultations et un suivi, tandis qu'il a été demandé à SOWACCES de gérer un « test de reprise ». En Région de Bruxelles-Capitale, le Centre pour entreprises en difficulté (CEd) a vu le jour afin d'aider les professionnels et les décideurs des entreprises à juger leur situation et à trouver de nouvelles solutions à leurs problèmes. Sur le plan fédéral, le plan Famille pour les indépendants a été mis sur pied et un registre d'entrepreneurs de remplacement a été constitué.

Graphique 3-3 : Tendances à la croissance et à l'innovation de l'indice TEA (Total Early-stage Entrepreneurial Activity), 2008-2011



Sources : Bosma, N., H. Crijns et T. Holvoet (2013) + Global Entrepreneurship Monitor (Global Reports 2008, 2009, 2010, 2011)

Cette situation est problématique étant donné que les pays évalués cités ci-dessus sont sans exception des pays européens et que l'entrepreneuriat ambitieux est en fait un problème européen. Veugelers et Cincera (2010) ont constaté qu'en Europe, on trouve, parmi les innovateurs les plus actifs, bien moins de jeunes entreprises qu'aux États-Unis. En outre, leurs activités de R&D sont souvent bien moins intenses. Ceci s'inscrit dans la ligne des constatations de Phillippon et Véron (2008) qui ont fait remarquer que les 500 entreprises les plus grandes, c'est-à-dire les 'champions' européens, sont en général bien plus âgées que leurs homologues américains. Veugelers et Cincera (2010) considèrent dès lors que s'il s'agit de s'assurer d'une croissance économique durable, une piste importante est de stimuler les entreprises en croissance, jeunes et innovantes, qui peuvent alors parvenir à se transformer en de vrais Young Leading Innovators (Veugelers et Cincera, 2010).

On peut alors aussi se demander pourquoi il y a, en Europe, moins d'entreprises qui se créent et se développent pour devenir des innovateurs de pointe qui consacrent des montants substantiels à la R&D. L'explication la plus souvent avancée de ces différences de structure dynamique entre l'UE et les États-Unis est celle de l'attitude des marchés financiers américains qui sont plus disposés à financer de nouvelles entreprises dans de nouveaux secteurs. Le secrétariat du CCE prépare une note qui approfondira la relation entre le financement et la croissance économique.

3.3 Un certain nombre de piliers importants de la politique (Objectifs intermédiaires de politique)

Les trois processus décrits ci-dessus sont d'une importance cruciale pour la transformation structurelle de cette économie. Sleuwaegen et Boiardi (2011) ont identifié quatre piliers qui ont un impact important sur ces trois processus et qui sont modelés par la politique. Un premier pilier important est celui des institutions. Les institutions définissent les règles du jeu, c'est-à-dire les restrictions qui gouvernent les interactions entre les acteurs (économiques). Il s'agit par exemple de la réglementation sur le fonctionnement des marchés, sur les droits de propriété... Par ailleurs, il y a un besoin d'intelligence qui fait référence à la possibilité d'un pays d'assimiler des informations, d'apprendre et de développer des connaissances qui apportent des solutions. Le capital humain est un élément crucial à cet égard.

Le troisième pilier important est celui de l'inspiration, de la créativité. Enfin, l'infrastructure a également des répercussions importantes sur la croissance économique. Il ne s'agit pas uniquement de l'infrastructure physique mais aussi et surtout de l'infrastructure de connaissances et de réseaux qui revêt une importance capitale pour les processus créateurs.

De nombreux éléments peuvent se greffer sur ces quatre piliers. Le présent texte approfondit deux éléments – le bon fonctionnement du marché et l'enseignement et la formation – qui peuvent être mis en rapport respectivement avec les institutions et l'intelligence.

3.3.1 Le bon fonctionnement du marché

Des marchés fonctionnant bien sont importants pour la compétitivité. La concurrence peut en effet imposer des compressions des coûts, générer des produits plus proches des souhaits des consommateurs et stimuler la conception de nouveaux produits et de nouveaux modes de production.

Différentes sources donnent cependant à penser que des progrès sont encore possibles dans ce domaine en Belgique, surtout dans un certain nombre de secteurs de services et de réseaux (CE, 2013a). C'est un problème, et ce d'autant plus que ce sont précisément ces secteurs qui fournissent fréquemment les facteurs entrants pour le reste de l'économie. Duprez et Dresse (2013) ont calculé qu'en 2009, les intrants intermédiaires des branches industrielles fournissant des services constituaient presque 36 % de la valeur des exportations de l'industrie manufacturière. En d'autres termes, la compétitivité des entreprises exportatrices – essentiellement des entreprises de l'industrie manufacturière – est également déterminée par les coûts et la qualité des services (Bucher en Pichelman, 2013). Par ailleurs, les augmentations plus rapides des prix des services ont également un effet indirect sur la compétitivité des entreprises par le biais de l'augmentation des salaires. Enfin, elles ont aussi un impact sur le pouvoir d'achat du consommateur. En général, on peut donc dire que des niveaux de prix plus élevés et des augmentations de prix plus sensibles sont néfastes à la prospérité. Des marchés fonctionnant bien sont donc d'une importance cruciale.

Suite à différents rapports de l'Observatoire des prix⁶³ mettant en avant des prix plus élevés en Belgique que dans ses pays voisins notamment pour les télécommunications, l'énergie ou encore les produits alimentaires - produits qui occupent une place importante dans le panier des consommateurs - les ministres en charge des questions relatives à la concurrence ont, en 2011 et 2012, fait procéder à différentes études pour évaluer le fonctionnement de ces marchés.

Ainsi, concernant les télécommunications, l'IBPT (l'Institut belge des services postaux et des télécommunications) a réalisé une étude comparative des prix des produits télécoms en Belgique et dans nos pays voisins⁶⁴. Il ressort de cette étude que les prix belges se situent dans la moyenne. Les offres conjointes de produits télécoms sont chères mais offrent souvent une qualité Internet élevée. Le prix des communications mobiles a connu une forte baisse fin 2012⁶⁵, ce qui devrait placer la Belgique dans un meilleur classement dans ce segment. Cette baisse est notamment consécutive à la nouvelle

⁶³ L'Observatoire des prix est un organe instauré en 2008, doté de missions consistant en l'examen de l'évolution des différentes composantes des prix finaux à la consommation (y compris les prix énergétiques), en l'observation du marché, de la structure des coûts et du bon déroulement de la concurrence. Ses missions ont été élargies par une loi récente (Loi du 3 avril 2013 portant insertion du livre V, intitulé La concurrence et les évolutions des prix, dans le Code de droit économique), qui précise qu'il peut procéder aux analyses nécessaires en matière de prix (évolution et niveau), de marges et de fonctionnement du marché.

⁶⁴ « Etude comparative des prix des produits de télécommunication en Belgique, France, Pays-Bas, Allemagne et au Royaume-Uni », février 2013.

⁶⁵ Moins 10% entre août 2012 et janvier 2013.

loi télécoms qui permet aux consommateurs de résilier gratuitement leur contrat avec l'opérateur après 6 mois. Pour la téléphonie fixe, la Belgique est soit bon marché soit dans la moyenne de ses voisins. Une deuxième étude⁶⁶, une comparaison nationale des tarifs des télécommunications, menée par IBPT montre des différences importantes entre les offres, ce qui montre l'intérêt pour le consommateur de les comparer. En effet, la multiplication des offres et donc l'amélioration de la concurrence dans le secteur a permis des baisses de prix substantielles mais de nombreux consommateurs continuent à payer des tarifs historiques, plus élevés.

Quant aux prix de l'énergie, suite à la constatation⁶⁷ que la Belgique connaissait des évolutions de prix de l'électricité et du gaz plus rapides que les pays voisins, alors que le prix auquel les fournisseurs belge peuvent acheter sur le marché n'est pas sensiblement différent du prix dans les pays voisins⁶⁸, le gouvernement a pris la décision de geler les prix de l'électricité et du gaz durant une période de maximum 9 mois à partir du 1er avril 2012, le temps pour la Commission de régulation de l'électricité et du gaz (CREG) de vérifier si les mécanismes de fixation des prix étaient appropriés et fondés. Par ce biais, le gouvernement voulait s'assurer que les mécanismes de fixation des prix ne maintenaient pas des prix artificiellement élevés et examiner si la différence des prix entre la Belgique et les pays voisins était justifiée par des facteurs objectifs (comme par exemple la hausse des coûts de production). Le gouvernement a approuvé une mesure concernant la maîtrise des prix de l'énergie en 2013 afin de converger vers la moyenne des prix des pays voisins et de faire en sorte qu'ils évoluent de la même manière par la suite. Le gel des prix se terminant le 31 décembre 2012, le gouvernement a approuvé de nouveaux paramètres d'indexation⁶⁹. Le seul élément qui peut intervenir dans la variation des prix sera l'évolution réelle du prix du gaz et de l'électricité et non plus, par exemple, la hausse des coûts salariaux des fournisseurs ni le prix du pétrole (pour ce qui concerne le gaz). Toutefois, une période de transition de deux ans est permise pour les fournisseurs de gaz qui se basent partiellement sur les prix du pétrole pour leurs contrats de plus long terme. En 2013, il est admis de prendre, avec un maximum de 50 %, un paramètre variable basé sur le prix de pétrole dans les formules de prix variable du prix «énergie» ou «(commodity)». En 2014, ce pourcentage ne pourra plus atteindre que 35 %. A partir de 2015, il n'est plus du tout autorisé de coupler le prix du gaz avec celui du pétrole. C'est ce qu'on appelle le mécanisme du filet de sécurité⁷⁰ instauré en vue de **limiter la volatilité des prix** de la composante énergie appliqués par les fournisseurs aux clients résidentiels et aux PME. Ce mécanisme prévoit que la CREG vérifie les méthodologies de calcul des prix de l'énergie pratiquée par tous les fournisseurs, notamment les formules d'indexation et les paramètres qu'ils utilisent et ne permet une indexation du prix variable de l'énergie facturé aux clients résidentiels ainsi qu'aux PME quatre fois par an au maximum, le premier jour d'un trimestre. La BNB participe également au monitoring permanent du mécanisme. Par ailleurs, les campagnes «Osez comparer» et la suppression des indemnités de rupture de contrat ont contribué à un changement de comportement des consommateurs qui n'hésitent plus à quitter leur fournisseur pour des offres moins chères. Ces mesures ont porté leurs fruits car ces

⁶⁶ « Comparaison nationale des tarifs des services de télécommunications en Belgique ».

⁶⁷ L'Observatoire des prix avait, dans de nombreux rapports, pointé cette problématique, Frontier Economics également dans « International comparison of electricity and gas prices for households », octobre 2011 et la CREG avait publié son étude intitulée « Le niveau et l'évolution des prix de l'énergie », 31 janvier 2012.

⁶⁸ Car selon l'étude de la CREG, « Le niveau et l'évolution des prix de l'énergie », 31 janvier 2012, « les prix SPOT pour l'électricité sur le day ahead market présentent une tendance convergente quand on compare le marché belge aux Pays-Bas, à l'Allemagne et la France. Les futures présentent également une convergence » (p.7). Néanmoins, toujours selon cette étude, la liquidité de la bourse à long terme pour l'électricité livrée en Belgique est limitée. En ce qui concerne le gaz, certains fournisseurs ont conclu des contrats à long terme et sont tenus par les termes et les prix de ces contrats, mais ceci n'est pas révélateur d'un dysfonctionnement du marché.

⁶⁹ Les paramètres d'indexation utilisés doivent respecter les critères repris dans l'arrêté royal du 21 décembre 2012

⁷⁰ Instauré par la loi du 8 janvier 2012

derniers trimestres⁷¹, l'inflation pour l'électricité et du gaz a été légèrement négative. C'est ce que confirme la CREG⁷², qui estime que le niveau de prix moyen pour la consommation résidentielle d'électricité et de gaz en Belgique devrait désormais être proche de la moyenne des trois pays voisins principaux. (Plus de détails sur les prix du gaz et de l'électricité en annexe)

En 2012, l'Observatoire avait estimé l'impact global des mesures gouvernementales et de l'effet de substitution à 1,2 point de pourcentage pour l'inflation énergétique et à 0,15 point de pourcentage (dont deux tiers qui provient du gel des prix énergétiques) pour l'inflation totale. En l'absence de gel des prix et de l'effet de substitution (changement de fournisseur), l'inflation énergétique aurait par conséquent atteint 7,2 % (au lieu de 6 %) et l'inflation totale 2,8 % (au lieu de 2,6 %).

D'autres questions relatives à l'énergie ont trait à la problématique du fonctionnement du marché. Nous nous contenterons ici d'en citer quelques unes : l'impact du soutien à l'énergie renouvelable sur le prix total du consommateur final, à travers les tarifs de distribution et les tarifs de transport (subsidés aux énergies renouvelables, certificats verts)⁷³ ; les mesures d'octroi de kWh gratuits; le coût du réseau.

Un point d'attention actuel est le secteur des services qui est identifié depuis 2012 par l'Observatoire des prix⁷⁴ comme celui qui livre la contribution la plus importante à l'inflation totale, en raison notamment de son poids important de ce groupe dans le panier du consommateur, et dont les prix évoluent plus vite en Belgique dans les pays voisins (+2,5 % en 2012 contre +1,6 % pour nos voisins et +1,8 % au premier trimestre 2013 contre 1,2 % chez les voisins). Un outil d'analyse spécifique serait nécessaire pour de cerner ce secteur très hétérogène.

Les exemples précités montrent que des mesures ont été prises pour aviver la concurrence dans un certain nombre de secteurs de réseau. Plusieurs de ces mesures ont déjà un effet visible. C'est un signe évident que le bon fonctionnement du marché nécessite des règles et une surveillance intensive du respect de ces règles (van Damme et Verboven, 2001, p. 140). Il convient toutefois que cette réglementation provoque le moins possible de perturbations.

Une préparation approfondie des mesures politiques s'avère par conséquent essentielle. Les différents niveaux de pouvoir belges ont déjà entrepris des démarches pour intégrer des analyses d'impact ex ante dans le développement de la réglementation, mais l'OCDE (2010) souligne que le champ d'application se limite principalement à la surcharge administrative et à l'incidence sur l'environnement. Comme dans la plupart des pays, aucune analyse n'est faite de l'impact de la législation sur la concurrence. Compte tenu des avantages potentiels de la concurrence pour la compétitivité et pour le consommateur, il est pourtant utile de prendre également cet aspect en considération.

⁷¹ Observatoire des prix, Analyse des prix, Rapport annuel 2012 et premier et deuxième rapports trimestriels 2013 de l'institut des comptes nationaux.

⁷² Rapport annuel 2012

⁷³ Dans son étude « Aperçu et évolution des prix de l'électricité et du gaz naturel pour les clients résidentiels et le PME » de septembre 2013, la CREG estime, pour l'électricité, la contribution pour l'énergie renouvelable et la contribution pour la cogénération pour les clients résidentiels à une valeur, variant en fonction des fournisseurs, comprise entre 45 et 59€ /kWh en Flandre; entre 44 et 68€/kWh en Wallonie et entre 10 et 12€/kWh à Bruxelles. (Cette contribution est nulle pour les fournitures à 100% d'origine renouvelable).

⁷⁴ Voir notamment, Observatoire des prix, « Analyse des prix, deuxième rapport trimestriel 2013 de l'institut des comptes nationaux, 31 juillet 2013.

3.3.2 Éducation et formation continue

L'importance de l'éducation et la formation

Depuis la stratégie de Lisbonne (2000)⁷⁵, on assiste au niveau européen à la consécration de l'importance stratégique de l'éducation et de la formation dans le cadre du processus de transformation économique et des modifications structurelles des marchés du travail à l'œuvre. Cette orientation a été réaffirmée dans le cadre de la Stratégie EU2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive.

Le diagnostic établi est désormais connu de tous : nouvelles technologies, évolution démographique, globalisation et transformation économique, autant de changements structurels qui conduisent à s'interroger sur l'avenir d'un pays ou d'une région en tant qu'économie compétitive et inclusive⁷⁶. C'est ainsi que l'ensemble des parties prenantes des scènes socioéconomiques nationales et européenne s'est accordé sur la nécessité de tendre progressivement vers une économie de la connaissance, créative, axée sur l'innovation.

Le constat actuel d'internationalisation du processus de production conduit bon nombre d'entreprises belges à se spécialiser dans des activités hautement qualifiées. La qualification adéquate du personnel permet l'exploitation maximale de la connaissance actuelle alors qu'en cas de modification du processus de production via une réorganisation interne de l'entreprise dans le cadre d'un processus d'innovation, le niveau de qualification des travailleurs contribue directement au développement de connaissances nouvelles. L'impact positif du capital humain sur la croissance économique et la productivité n'est donc plus à démontrer et la formation continue doit être considérée comme un outil important permettant l'ajustement de l'entreprise aux changements technologiques.

Le développement du capital humain nécessaire à la construction d'une économie de la connaissance repose tant sur la qualité et l'adéquation du système éducatif initial que du système de formation continue, dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie (Lifelong learning). En effet, le développement des effets attendus de la formation continue sur l'accumulation du capital humain repose sur l'acquisition préalable par les travailleurs, 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 à ce niveau renvoie à la revalorisation de l'enseignement initial basée sur l'adaptation aux nouveaux enjeux liés à la transformation économique.

Parallèlement à ces transformations structurelles de l'économie, l'Europe est entrée dans une phase de vieillissement de sa population, conduisant à une modification de la demande en compétences sur le marché du travail. L'éducation et la formation tout au long de la vie ont alors été identifiées comme des facteurs cruciaux favorisant l'emploi et créateurs de conditions favorables à l'équité et la cohésion sociale⁷⁷, notamment dans le cadre du développement de politiques dites de "flexicurité".

⁷⁵ En réalité, la préoccupation européenne pour l'éducation et la formation date déjà des années 1990, avec la publication de plusieurs « Livres blancs » y faisant référence. La Stratégie de Lisbonne fut l'occasion de traduire pour la première fois cette préoccupation en objectifs concrets pour 2010, que la Stratégie EU2020 a prolongé et adapté pour 2020.

⁷⁶ Pour une analyse détaillée des facteurs ayant contribué à la construction du discours sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, voir GREEN A. (2002), "The Many Faces of Lifelong Learning: Recent Education Policy Trends in Europe", *Journal of Education Policy*, vol. 17, n° 6, , pp. 611-626.

⁷⁷ VERDIER E. (2008), p. 200.

Comprise correctement, la notion de « flexicurité » établit notamment un lien direct entre la formation tout au long de la vie, le marché du travail, l'emploi et la croissance économique⁷⁸. Dans le cadre d'une économie de la connaissance, le développement de l'éducation et la formation tout au long de la vie devrait renvoyer à la volonté d'assurer constamment l'employabilité et l'adaptabilité des travailleurs, en particulier les plus vulnérables – les « groupes à risque ». Les finalités multiples de la formation continue impliquent une responsabilité partagée entre les entreprises, les individus et les pouvoirs publics. Pour un travailleur, la formation doit permettre de lutter contre la dépréciation de ses qualifications en soutenant le développement de ses compétences générales, techniques et professionnelles. En effet, le développement de nouvelles technologies et les transformations économiques au sens large conduisent à la nécessité de sécuriser les parcours professionnels dans la mesure où, sur le marché du travail, les travailleurs sont, suite à ces changements, confrontés à des exigences de plus grande flexibilité et mobilité. Il importe donc que les politiques de l'emploi, dont celle de l'accès à la formation, protègent contre l'exclusion socioéconomique qui peut découler des exigences plus élevées en termes d'adaptabilité et de qualifications.

Etat des lieux chiffré

Formation initiale

Tableau 3-1 : Principaux indicateurs – formation initiale

2012	BE
Décrochage scolaire	12%
Diplômés de l'enseignement supérieur	43,9%
Diplômés sup; math/sciences/techno	17,1%*
Dépenses publiques éducation et formation (% PIB)	6,57% **

* Données 2011 - ** Données 2010

Source : CE

Au niveau européen, deux objectifs structurels ont été confirmés par la Stratégie 2020 pour l'éducation et la formation : la réduction du décrochage scolaire sous la barre des 10% (9,5% pour la Belgique) et l'acquisition par un minimum de 40% des 30-34 ans d'un diplôme de l'enseignement supérieur (47% pour la Belgique). Les chiffres en 2012 laissent présager d'efforts supplémentaires à réaliser d'ici 2020 pour y parvenir puisque 12% des jeunes âgés 18-24 ans étaient encore en décrochage en Belgique⁷⁹, alors que 43,9% des 30-34 ans étaient diplômés de l'enseignement supérieur.

⁷⁸ En avril 2012, la CE a rappelé l'importance de réformer les marchés du travail sur base des principes de la flexicurité, qu'elle définit comme « un ensemble de politiques de l'emploi (modalités contractuelles, mesures d'insertion professionnelle, apprentissage tout au long de la vie et systèmes de protection sociale) combinées dans le but d'améliorer à la fois la flexibilité et la sécurité des marchés du travail tout en armant ces derniers de manière à ce qu'ils résistent mieux aux ajustements économiques » in CE (2012), *Vers une reprise génératrice d'emplois. Communication de la Commission*, Bruxelles, Commission européenne, 18 avril 2012, p. 10.

⁷⁹ Par décrochage scolaire, on entend le fait de ne suivre ni études ni formation pour un jeune dont le niveau d'études ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur.

Plus particulièrement, la part des étudiants diplômés du supérieur dans les domaines des mathématiques, des sciences et des technologies atteignait 17,1% en Belgique en 2011, ce qui est encore inférieur à la moyenne européenne (UE15) mais en hausse pour la première fois depuis 2008.

Les dépenses publiques consacrées à l'éducation et la formation exprimées en pourcentage du PIB sont en Belgique plus élevées que la moyenne européenne, tous niveaux d'enseignement confondus, à hauteur de 6,57% du PIB contre 5,31% en moyenne (UE15)⁸⁰.

Les résultats les plus récents (2012) de l'enquête internationale PISA, 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 sensiblement au-dessus de la moyenne de l'OCDE dans les trois domaines⁸¹. À l'intérieur du pays, la Flandre obtient toutefois des résultats nettement supérieurs à ceux de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les deux Communautés connaissent en tout cas un degré élevé d'inégalités sociales : le lien entre le milieu socio-économique des élèves et les résultats qu'ils obtiennent est relativement grand dans notre pays : 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 le développement de tous les talents.

Focus sur le système d'apprentissage en alternance en Allemagne

En Allemagne, la formation en alternance est le parcours de formation professionnelle initiale suivi par une majorité d'élèves. Chaque année, près de 500.000 jeunes entament une formation en alternance au sein d'une PME allemande. Les PME fournissent d'ailleurs plus de 80 pourcent des places d'apprentissage dans ce pays. Précisons qu'en Allemagne, une entreprise est considérée comme une PME jusqu'à 500 travailleurs, alors que le seuil communément admis par l'UE pour définir une PME est réduit à hauteur de 250 travailleurs⁸².

En vigueur depuis les années 60, ce système repose sur une formation duale combinant une formation en entreprise et une formation en milieu scolaire. Le principe fondamental de l'apprentissage en alternance est que la formation professionnelle a lieu, pour la majeure partie, au sein même de l'entreprise (3 à 4 jours par semaine) et, pour le reste, au sein d'une école professionnelle (1 à 2 jours par semaine).

Depuis 1969, il existe une loi sur la formation professionnelle qui rassemble l'ensemble des dispositions relatives à la formation en alternance mais qui renvoie également à des dispositions concernant la formation continue et le recyclage des travailleurs. Il est important de préciser que cette loi ne crée cependant aucune obligation de participer à la formation en alternance tant pour le jeune

⁸⁰ Chiffres relatifs à 2010, moyenne européenne estimée (Eurostat).

⁸¹ L'enquête réalisée en 2012 aborde les trois domaines de connaissance mais se focalise plus spécifiquement sur les résultats des jeunes en mathématique.

⁸² Ministère fédéral de l'économie et de la technologie, « Dual Vocational Training in German SMEs », présentation PPT, septembre 2013.

que pour l'entreprise. Les relations entre le jeune et l'entreprise sont d'ailleurs régies par des dispositions contractuelles classiques ayant trait au droit du travail. Cette loi a été amendée en 2005.

D'autre part, depuis 2004 un « Pacte national pour la formation professionnelle » a été conclu entre le gouvernement fédéral et les organisations patronales. Via ce pacte, qui a d'ailleurs été prolongé en 2010, les entreprises se sont engagées à proposer une place d'apprentissage à tout jeune désireux d'entrer dans ce système. L'objectif affiché de cet accord est de tirer parti du « marché de l'apprentissage » pour mettre fin à la pénurie des qualifications sur le marché de l'emploi allemand. Les qualifications proposées dans le cadre de la formation en alternance renvoient à l'ensemble des métiers concernés et à tous les secteurs d'activité.

Un pilier fondamental du système de formation en alternance renvoie à la responsabilité du bon fonctionnement et la régulation de celui-ci qui repose tant sur les pouvoirs publics qui pilotent le dispositif que sur les partenaires sociaux qui relaient leurs besoins auprès de ceux-ci via plusieurs canaux et sur les entreprises qui mettent en œuvre le dispositif. Ainsi, en concertation avec les partenaires sociaux, les pouvoirs publics déterminent le cadre légal de la formation suivie en entreprise en fixant le contenu, l'organisation et le système de certification des formations professionnelles de manière uniforme au niveau national. Les entreprises quant à elles déterminent le volume de l'offre de formation en acceptant sur base volontaire de participer au système en accueillant des apprentis selon leurs propres besoins en qualification.

La mise en place de cette collaboration à tous les niveaux et entre tous les acteurs repose sur un autre pilier, celui de l'inscription de toutes les formations proposées au sein d'un cadre de référence unique des différents métiers. Les pouvoirs publics établissent les codes de formation qui précisent le contenu de chaque formation et lient chacune à un métier. Cette structure nationale des codes de formation permet d'envoyer aux entreprises un signal garantissant la qualité de la formation des apprentis et sert de base au recrutement et à la définition du niveau de rémunération des apprentis.

Il existe actuellement près de 350 métiers agréés, qui ouvrent la voie à plus de 15.000 activités professionnelles⁸³. La formation en alternance au sein d'une entreprise ne « bloque » donc pas l'élève dans une spécialisation mais lui permet plutôt d'acquérir un ensemble d'aptitudes qui lui permettront ensuite de s'orienter vers l'une ou l'autre activité.

Un autre élément du système en Allemagne repose sur le fait que la structure et le contenu des formations sont continuellement adaptés aux changements technologiques, économiques et sociaux et aux pratiques professionnelles, à la demande des partenaires sociaux des secteurs concernés. Ceux-ci transmettent alors des propositions de modernisation ou de création d'un nouveau métier au Ministère de l'Economie et des Technologies.

En concertation avec les Länder, le Ministère peut alors décider de leur mise en œuvre. En Allemagne, si l'Etat fédéral garde la compétence en matière d'économie et est donc responsable de la concertation avec les partenaires sociaux au sujet du volet « entreprise » de la formation professionnelle, ce sont en effet les Länder qui disposent de la compétence éducative et ce sont donc eux qui légifèrent concernant les écoles de formation professionnelle.

Dans ce cas, les programmes de formation des écoles professionnelles sont adaptés pour correspondre aux nouvelles attentes. D'autre part, les entreprises collaborent aussi directement au niveau local avec les écoles professionnelles afin de développer les programmes les plus adaptés.

⁸³ DIHK (2006), Duale Berufsausbildung, p. 25.

Il faut également souligner le rôle actif des chambres de commerce et d'industrie qui sont des acteurs indispensables de conseil et de vérification auprès des entreprises du respect de la qualité de la formation offerte aux apprentis. Ces chambres sont également chargées d'organiser les examens que les apprentis doivent passer pendant leur formation⁸⁴.

Le financement est en grande partie à charge des entreprises qui accueillent les élèves apprentis, mais certains contrats sont financés par les pouvoirs publics, notamment en cas de pénurie de places d'apprentissage ou quand il s'agit de jeunes appartenant aux groupes à risque (jeunes défavorisés, souffrant d'un handicap). Les entreprises ne sont donc pas tenues de s'acquitter d'une taxe d'apprentissage.

Cette analyse du système d'apprentissage allemand sera développée dans une prochaine note documentaire du secrétariat du CCE.

Formation continue

Focus sur le système de formation professionnelle aux Pays-Bas⁸⁵

Présentant de bonnes statistiques en matière de participation à la formation continue de leurs travailleurs au regard de la moyenne européenne, les Pays-Bas ne sont pas en reste en termes de développement de nouveaux dispositifs destinés à soutenir – principalement financièrement - et à inciter les entreprises et les travailleurs à prendre part à différentes initiatives en faveur de la formation professionnelle.

Le cas des Pays-Bas est intéressant pour la Belgique car le rôle des partenaires sociaux dans la conception, la mise en œuvre et le financement de la formation continue des travailleurs est central. De fortes logiques sectorielles s'inscrivent au sein de collaborations régionales entre tous les acteurs pour la définition et la mise en œuvre de projets concrets, tandis que les décisions et la conception du cadre du système (juridique et financier) s'opère au niveau national - interprofessionnel (Gouvernement et organes d'avis des partenaires sociaux).

La réflexion actuelle des partenaires sociaux néerlandais en matière de formation continue a trait à l'avenir du "post-scholing" dans le contexte de changements démographique et macroéconomiques importants (globalisation et évolutions technologiques, modification de la nature du marché du travail et des attentes des entreprises à l'égard des travailleurs) auxquels est confrontée l'Union européenne dans son ensemble.

Aux Pays-Bas, la formation continue est ainsi reconnue comme centrale dans le cadre d'un dispositif d'apprentissage tout au long de la vie au sein duquel les acteurs de la formation professionnelle initiale et ceux de la formation continue se recoupent, avec la volonté exprimée par tous de ne pas (trop) différencier les intervenants afin de développer l'ensemble des initiatives et projets de manière fluide. En effet, le système de formation professionnelle initiale a été restructuré aux Pays-Bas dès 1996. Cette restructuration complète a permis la revalorisation de la filière professionnelle en développant des liens structurels avec la formation professionnelle continue.

⁸⁴ DIHK (2006), p. 22.

⁸⁵ Ce point aborde de manière très synthétique le contenu d'une note documentaire du secrétariat du CCE consacrée au système de formation professionnelle aux Pays-Bas et publiée en juin 2013. Le lecteur intéressé trouvera cette note dans son entièreté sur le site internet du secrétariat.

Le financement et la régulation de la formation professionnelle initiale sont structurés par un cadre légal large qui permet aux travailleurs d'y avoir accès. Certainement plus encore aux Pays-Bas qu'ailleurs, la formation professionnelle continue à l'égard des travailleurs ne peut en effet se comprendre sans porter un regard sur les interactions de ce dispositif avec le système de formation professionnelle initiale. Il y est question d'un système valorisé et valorisant, conçu et financé par les pouvoirs publics dans une optique de flexibilité et de transversalité. Sur cette base, des liens structurels avec les dispositifs de formation continue adressés aux travailleurs sont mise en place à plusieurs niveaux (enseignement secondaire, supérieur, formation des demandeurs d'emploi et groupes à risque).

Le rôle des partenaires sociaux est fondamental dans la mesure où les droits des travailleurs en la matière sont négociés entre les différents partenaires et conçus en collaboration avec le gouvernement. Pour la conception des politiques de formation, ils agissent au niveau interprofessionnel, via leur présence au sein d'organes consultatifs que sont la Fondation du travail et le Conseil économique et social, qui remettent des avis ou publient d'initiative des analyses approfondies sur les politiques de formation et d'emploi du pays et dont l'expertise est prise en compte par le Gouvernement.

Au niveau sectoriel, la formation continue est un thème central de la négociation collective et les partenaires sociaux se retrouvent en première ligne pour la mise en œuvre effective et le financement d'actions liées à la formation continue, via la constitution de fonds de formation et l'inscription de dispositions relatives à la formation au sein de CCT sectorielles ou d'entreprise. Ces dispositions régulent fortement l'organisation et le financement de la formation continue des travailleurs⁸⁶.

Aux côtés des partenaires sociaux, on peut parler d'un rôle d'incitation et de soutien indirect du gouvernement en matière de formation des travailleurs. Ainsi, une série d'incitants financiers ont été conçus pour stimuler la demande en formation continue de la part des entreprises et des travailleurs, via plusieurs mécanismes d'exonération fiscale visant les entreprises ou les travailleurs ou différents subsides liés à des projets particuliers.

Par ailleurs, dans une logique de décentralisation, des budgets spécifiques sont directement versés aux communes pour la formation des groupes à risque et des demandeurs d'emploi, car la responsabilité des pouvoirs publics est particulièrement engagée (tout en reposant sur une collaboration étroite avec les partenaires sociaux et leurs actions en la matière) pour la formation des adultes sans qualification et des chômeurs/demandeurs d'emploi.

Enfin, les pouvoirs publics ont instauré un cadre unique de classification de l'ensemble des qualifications professionnelles, qui permet, au sein d'un marché ouvert, à l'ensemble des opérateurs de formation, majoritairement privés, de développer leurs activités aux côtés de l'offre proposée par les centres de formation régionaux de l'enseignement professionnel initial. L'existence de ce cadre unique de classification des qualifications est à mettre en lien direct avec les initiatives de promotion du dispositif de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience professionnelle qui font partie intégrante du débat sur la formation tout au long de la vie aux Pays-Bas. Ceci s'inscrit dans une réflexion approfondie sur l'adéquation des parcours de formation aux attentes et besoins en qualifications sur le marché du travail néerlandais.

⁸⁶ Pour de plus amples informations concernant le contenu des CCT relatives à la formation, voir le rapport de l'Inspection du Travail: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Arbeidsinspectie (2010), Voorjaarsrapportage Cao-afspraken 2010.

Une législation spécifique à la FPC n'existe donc pas aux Pays-Bas, la seule référence étant la loi sur l'éducation adulte et professionnelle (Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB)) de 1996, qui fixe au sens large le cadre et les standards de qualification pour la formation des adultes mais qui n'attribue pas de droit à la formation continue aux travailleurs en général en tant que tel, celui-ci étant négocié entre les partenaires sociaux.

Centré sur l'objectif de mieux mettre en adéquation les formations et les réalités du marché du travail, un important projet a ainsi été lancé à l'initiative de plusieurs ministères dès 2005: le projet "Leren & Werken". Son objectif était de développer, via la collaboration de tous, l'apprentissage en alternance et la reconnaissance des compétences. Il a pris fin au cours de l'année 2011. Les synergies entre les acteurs qui ont été mises en place dans le cadre de ce projet particulier sont maintenant installées de manière durable et les activités développées se poursuivent - parfois sous d'autres formes⁸⁷ - dans de nombreuses régions et continuent à impliquer bon nombre de branches.

Concrètement, ce projet a été décliné en une multitude d'initiatives développées au niveau régional et/ou sectoriel, selon les régions et secteurs. Les partenaires sociaux ont pu s'exprimer dans le cadre de partenariats établis avec les ministères concernés, avec l'objectif d'établir des trajectoires d'apprentissage en alternance et de reconnaissance des compétences selon les besoins propres à chaque région. Sous l'impulsion des pouvoirs publics, l'ensemble des acteurs concernés par la formation professionnelle des travailleurs ont été impliqués dans ces projets : les partenaires sociaux au niveau sectoriel, les pouvoirs publics locaux, les agences du Service public de l'emploi (UW-Werkbedrijven), les guichets "apprentissage-emploi", les centres de formation professionnelle publics et privés.

Dans ce cadre, une attention particulière a été apportée aux branches confrontées à une pénurie de main d'œuvre, à savoir les soins de santé et le secteur technique.

Dès 2007, certains groupes à risque ont été ciblés, tels que les demandeurs d'emploi et les travailleurs confrontés au risque de chômage ou encore les jeunes sans qualification. D'autre part, dès 2009 et l'apparition de la crise économique, les pouvoirs publics ont intensifié leur soutien aux initiatives régionales lancées dans le cadre du projet "Leren en Werken" à l'égard d'un autre groupe à risque, les jeunes non qualifiés, en lien notamment avec le plan d'action "chômage des jeunes".

Plusieurs instruments et structures ont été conçus dans le cadre de ce projet, dont les Guichets "apprentissage et emploi", au centre de l'articulation des collaborations locales et régionales.

La clé de voute de cet important projet a été un ensemble de subsides publics visant à donner l'impulsion au démarrage de collaborations régionales structurelles entre les acteurs et à la construction de structures durables permettant la mise en œuvre de celles-ci au niveau régional. La conclusion des accords de collaboration a été laissée à l'initiative des acteurs eux-mêmes.

Concrètement, ce projet a permis la réalisation de 47 collaborations formelles pour des projets particuliers à différents niveaux: 37 régionaux, 9 sectoriels et une collaboration nationale en ce qui concerne les trajets de réintégration des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail. L'ensemble des acteurs s'était mis d'accord sur la réalisation d'un objectif chiffré global dans ce cadre,

⁸⁷ Ces synergies se développent désormais entre autres dans le cadre de guichets "emploi-formation", récemment créés. Voir le site <http://www.lerenenwerken.nl/nieuws/242-einde-projectdirectie-leren-en-werken-per-1-1-2011>, qui détaille les nouvelles dispositions suivies en prolongement du projet "Leren en werken".

à savoir la création de 125.000 trajets d'apprentissage pour les travailleurs (formations en alternance et trajets conduisant à l'obtention d'un certificat de reconnaissance des acquis de l'apprentissage).

Les chiffres relatifs aux réalisations concrètes font finalement état d'une création bien plus importante de trajets d'apprentissage au bout de la période couverte par le projet. Ainsi, ce sont au total 146.246 trajectoires qui ont été créées sur la période 2005-2011.

Suite au projet-fleuve « Leren en Werken », une récente illustration de ces dispositifs basés sur la collaboration de chacun, et soutenus au moins en partie financièrement par les pouvoirs publics, est certainement la nouvelle réglementation "Vitaliteitspakket".

En vigueur depuis janvier 2013, ce dispositif remplace une série de textes législatifs et a pour objectif de rassembler l'ensemble des mesures destinées à l'allongement du temps de travail et à l'insertion durable des travailleurs sur le marché du travail. Cette nouvelle législation a trait à trois domaines d'action : l'allongement des carrières, la mobilité des travailleurs et enfin les aménagements de carrière, au sein duquel on retrouve plusieurs dispositions relatives à la formation des travailleurs : un budget spécifique pour les trajets « van werk naar werk », pour les travailleurs menacés de licenciement, un budget visant le développement de dispositifs relatifs à la formation intersectorielle à travers le renforcement des fonds de formation sectoriels et enfin l'abaissement du seuil de déduction fiscale des dépenses relatives à la formation à hauteur de 250 € par année par individu.

Le projet repose sur la forte implication des partenaires sociaux, puisqu'il leur est demandé, en échange de budgets y consacrés, de concevoir les dispositifs qui sont envisagés dans ce cadre. Des accords doivent être conclus entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à ce sujet. Cette nouvelle réglementation a été progressivement introduite en 2012 et son instauration se poursuit en 2013, dont la partie relative à la formation.

Bibliographie

- AGHION, Ph., R. Blundell, R. Griffith, P. Howitt et S. Prantl (2006), "The effects of entry on incumbent innovation and productivity", *NBER Working paper*, n° 12027, février 2006, 52 p.
- ALDOMONTE, C., T. AQUILANTE et G.I.P. OTTAVIANO (2012), *The triggers of competitiveness – The EFIGE cross-country report*, Bruegel Blueprint Series, 67 p.
- AUTIO, E. (2007), *Global Entrepreneurship Monitor 2007, Global Report on High-Growth Entrepreneurship*, London, UK: London Business School; and Babson Park, MA: Babson College.
- BOGAERT, H. et CH. KEGELS (2012), "Concurrentievermogen van België - Uitdagingen en groeipistes", *FPB Planning Paper*, n°. 112, 69 p.
- BOSMA, N., H. CRIJNS et T. HOLVOET (2013), *Global Entrepreneurship Monitor 2011 - Report for Belgium & Flanders*, STORE-B-12-004A, 50 p.
- CE (2011), *EU Industrial Structure 2011 - Trends and performances*, DG for Enterprise and Industry, Brussels, 148 p.
- CE (2012a), *European Competitiveness Report*,...
- CE (2012), *Vers une reprise génératrice d'emplois. Communication de la Commission*, Bruxelles, Commission européenne, 18 avril 2012.
- CE (2013a), *Bilan approfondi concernant la Belgique*, Document de travail des services de la Commission, Bruxelles, SDW(2013) 113 final, 66 p.
- CE (2013b), *Évaluation du programme national de réforme et du programme de stabilité de la Belgique pour 2013*, Document de travail des services de la Commission, Bruxelles, SWD(2013) 351 final, 58 p.
- CE (2013c), *Member states' competitiveness performance and implementation of EU industrial policy – industrial performance scoreboard*, Commission Staff Working Document, DG Enterprise and Industry, Bruxelles, 286 p.
- CE (2013d), *SBA-Factsheet 2012 for Belgium*, DG Entreprises et Industrie, Bruxelles, 17 p.
- CENTRALE DES BILANS (2013), statistiques, cd-rom, Banque Nationale de Belgique.
- CCE (2013), *Le système de formation professionnelle aux Pays-Bas*, note documentaire.
- CREG (2012), *Composantes des prix de l'électricité et du gaz naturel*, septembre 2012, Etude (F)120906-CDC-1183.
- CREG (2013), *Aperçu et évolution des prix de l'électricité et du gaz naturel pour les clients résidentiels et les PME*, septembre 2013
- CREG (2013b), *Aperçu et évolution des prix de l'électricité et du gaz naturel pour les clients résidentiels et les PME*, août 2013.
- CREG (2013c), *Rapport annuel 2012*
- DE BACKER, K. et N. YAMANO (2012), « International comparative evidence on global value chains », *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, nr. 3, Paris, 30 p.
- DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (DIHK) (2006), *Duale Berufsausbildung*.
- DE VOLDERE, I. et L. SLEUWAEGEN (2009), *Werk maken van een creatieve economie*, Vlerick Leuven Gent Management School en Flanders DC, 132 p.
- DHYNE, E. et C. DUPREZ (2013), « Dynamique structurelle du commerce extérieur de la Belgique », *Revue économique de la BNB*, juin 2013, pp. 29-41

DHYNE, E., L. DRESSE, C. FUSS et Ch. PIETTE (2011), « Comportement des firmes belges dans le contexte de la mondialisation : enseignements du colloque "International Trade: Threats and Opportunities in a Globalised World" », *Revue économique de la BNB*, juin 2011, pp. 77-93.

DUPREZ, C. et L. DRESSE (2013), « L'économie belge dans les chaînes de valeur ajoutée mondiales. », *Revue économique de la BNB*, pp. 7-22.

EGCW(2013), *Arbeidskosten, loonsubsidies, arbeidsproductiviteit en opleidingsinspanningen van de ondernemingen*, Verslag aan de Regering van de Expertengroep "Concurrentievermogen en Werkgelegenheid", 276 p.

EUROSTAT, IPCH

GREEN A. (2002), "The Many Faces of Lifelong Learning: Recent Education Policy Trends in Europe", *Journal of Education Policy*, vol. 17, n° 6, , p. 611-626.

HERVELDT en MICHEL (2012), "Offshoring and the skill structure of labour demand in Belgium", *FPB WP*, nr. 7, 37 p.

IBPT (l'Institut belge des services postaux et des télécommunications) (2013), *Etude comparative des prix des produits de télécommunication en Belgique, France, Pays-Bas, Allemagne et au Royaume-Uni*, février 2013.

IBPT (2013a) *Comparaison nationale des tarifs des services de télécommunications en Belgique*, juillet 2013

MATHIEU, A. en B. VAN POTTELSBERGHE (2008), *A note on the drivers of R&D intensity*, Solvay Business School Brussel, 13 p.

NAVARETTI, e.a. (2011), *The global operations of European firms - the second EFIGE policy report*, Bruegel Blueprint Series, 71 p.

NBB, CRB et FPB (2011), *De uitdagingen voor het concurrentievermogen in België*, 47 p.

NORDHAUS, W.D. (2006), "Baumol's diseases: a macroeconomic perspective", *NBER Working paper series*, 50 p.

OBSERVATOIRE DES PRIX (2013), *Analyse des prix. Premier rapport trimestriel 2013 de l'institut des comptes nationaux*.

OBSERVATOIRE DES PRIX (2013a), *Analyse des prix, deuxième rapport trimestriel 2013 de l'institut des comptes nationaux*, 31 juillet 2013.

OBSERVATOIRE DES PRIX (2013b), *Analyse des prix, Rapport annuel 2012 de l'institut des comptes nationaux*.

SPF Economie, Direction générale de la Concurrence (2012), *Niveau de prix dans les supermarchés*, 13 février 2012.

ONKELINX, J. et L. SLEUWAEGEN (2008), *Internationalisation of SMEs*, Brussel, Flanders DC, 90 p.

OECD (2013), *Interconnected economies: benefiting from global value chains*, Synthesis Report, 54 p.

OCDE (2013), *Regards sur l'éducation 2013 : les indicateurs de l'OCDE*.

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, volumes I et II*, Editions OCDE.

PHILIPPON, Th. et N. VÉRON (2008), "Financing Europe's fast movers", *Bruegel Policy Brief*, 2008/01, 8 p.

RUBINI, L., K. DESMET, F. PIGUILLEM et Aranzazu CRESPO (2012), "Breaking down the barriers to firm growth in Europe - the fourth EFIGE policy report", *Bruegel Blueprint Series*, 45 p.

SECRETARIAAT CRB (2012), *Naar een structurele transformatie van de economie*, documentatienota CRB, 23 p.

SLEUWAEGEN et PEETERS (2012), *Belgium in the new global economy: export and international sourcing*, 69 p.

VANDECANDELAERE, S. et L. SLEUWAEGEN (2013), "Naar een structurele transformatie van de economie: wat met de verwerkende industrie?", *Over.Werk, Tijdschrift van het steunpunt WSE*, p. 32-38.

VERDIER E. (2008), "L'éducation et la formation tout au long de la vie : une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution », *Sociologie et sociétés*, vol. 40, n°1, p. 195-225.

VEUGELERS, R. et M. CINCERA (2010), « Europe's missing yollies », *Bruegel Policy Brief* 2010/06, 8 p.

4 Emploi et politiques d'emploi

Tableau de bord

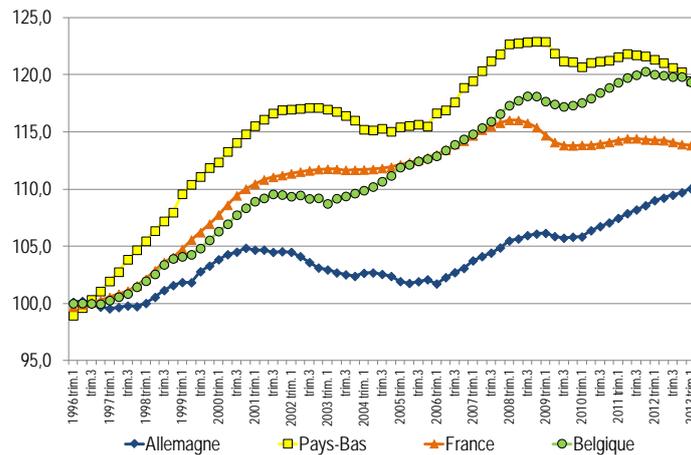
Année 2012 - données EFT	Allemagne	Pays-Bas	France	UE-15	Min UE-15	Max UE-15	Belgique 2012	Belgique 1996
TAUX D'EMPLOI								
20-64 ans en personnes	76,7%	77,2%	69,3%	69,4%	61,0% It	79,4% Se	67,2%	61,5%
en personnes, 1996	67,2%	68,0%	65,4%	64,1%	55,1% It	75,5% Dk	61,5%	61,5%
Hommes	81,8%	82,5%	73,8%	75,3%	68,1% le	81,9% Se	72,7%	73,0%
Femmes	71,5%	71,9%	65,0%	63,4%	45,2% Gr	76,8% Se	61,7%	49,8%
Peu qualifiés ²	57,8%	62,6% ⁴	54,7%	53,4%	43% le	62,9% Se	47,1%	45,6%
Moyen qualifiés ²	76,6%	79% ⁴	69,7%	71,6%	51,8% Gr	80,4% Se	68,5%	65,8%
Haut qualifiés ²	87,6%	87,1% ⁴	81,4%	81,9%	70,3% Gr	87,6% De	81,8%	82,0%
Nationaux ³	78,2%	77,9%	70,4%	70,2%	55,5% Gr	80,9% Se	68,6%	62,9%
UE-27 ³	74,9%	77,9%	67,7%	70,4%	56,4% Gr	78,4% Uk	65,2%	n.d.
Hors UE-27 ³	58,9%	53,0%	47,9%	56,6%	38,9% Be	63,1% It	38,9%	n.d.
55-64 ans								
Total	61,5%	58,6% ⁴	44,5%	50,9%	36,4% Gr	73,0% Se	39,5%	21,8%
Hommes	68,5%	68,1% ⁴	47,4%	58,0%	46,0% Be	76,3% Se	46,0%	32,2%
Femmes	54,8%	49,1% ⁴	41,7%	44,3%	26% Gr	69,6% Se	33,1%	12,0%
TAUX DE CHOMAGE (20-64 ans)								
Total	5,5%	4,7%	9,5%	10,3%	4,1% At	24,5% Es	7,4%	9,4% ¹
Hommes	5,7%	4,9%	9,4%	10,2%	4,2% At	24,2% Es	7,4%	7,3% ¹
Femmes	5,2%	4,5%	9,7%	10,3%	4,1% At	27,8% Gr	7,3%	12,2% ¹
Peu qualifiés ²	13,3%	6,9% ⁴	15,5%	18,1%	6,9% Ni ¹	33% Es	13,7%	14,5% ¹
Moyen qualifiés ²	5,3%	4,9% ⁴	9,5%	8,9%	4,9% Ni ¹	26,9% Gr	7,5%	9,1% ¹
Haut qualifiés ²	2,4%	3,1% ⁴	5,7%	6,3%	2,1% At	18,2% Gr	4,0%	4,2% ¹
Nationaux ³	4,9%	4,5%	8,9%	9,5%	3,1% Lu	23,3% Gr	6,3%	8,3% ¹
UE-27 ³	7,0%	5,1%	10,1%	12,2%	5,1% Ni	30,2% Es	11,0%	n.d.
Hors UE-27 ³	12,8%	14,3%	24,7%	21,0%	10% At	37,7% Es	30,5%	n.d.
Longue durée (en % de la pop active, 15-64)	2,5%	1,8%	4,1%	4,7%	0,6% No	14,4% Gr	3,4%	5,7% ¹
ENSEIGNEMENT								
Jeunes ayant quitté prématurément l'école	10,5% ⁴	8,8% ⁴	11,6%	-	7,6% At	24,9% Es	12,0%	12,9%
Proportion des 30-34 ans hautement qualifiés	31,9%	42,3% ⁴	43,6%	-	21,7% It	51,1% le	43,9%	-
TRAVAIL ATYPIQUE (parmi les salariés de 20 à 64 ans)								
Travail temporaire	12,0%	16,4%	14,0%	12,7%	5,6% Uk	23,4% Es	7,6%	5,4%
Temps partiel (en % de l'emploi total)	25,7%	46,2%	17,6%	21,6%	7,5% Gr	46,2% Ni	24,5%	13,8%
Population détenant un 2ème emploi	4,8%	7,5%	3,3%	3,9%	1,3% IvGr	8,7% Se	4,2%	2,6%
Travail posté	17,6%	8,4%	7,0%	15,7%	5,1% Dk	24,8% Gr	7,0%	15,9%
Travail de nuit (salariés en % de l'emploi total, 20-64)	9,5%	8,8%	7,5%	7,4%	3,1% Pt	9,5% Uk	3,3%	5,1%
Note 1 : 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. La série comprend également une rupture aux Pays-Bas en 2010, qui a eu l'effet inverse (augmentation du nombre de chômeurs).								
Note 2 : la classification utilisée par Eurostat est la classification CITE (Classification Internationale Type de l'Education) 1997, correspondant aux définitions suivantes :								
Peu qualifiés : niveau 0-2 : diplôme de l'enseignement préprimaire, primaire ou secondaire inférieur (premier cycle de l'enseignement secondaire),								
Moyen qualifiés : niveau 3 et 4 : diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (deuxième cycle) ou post-secondaire qui n'est pas de l'enseignement supérieur,								
Haut qualifiés : niveau 5 et 6 : diplôme de l'enseignement supérieur.								
Note 3 : données basées sur la nationalité et non le pays de naissance								
Note 4 : données provisoires								
Source : Eurostat								

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

4.1.1 Depuis 1996

Au premier trimestre de 2013, l'emploi salarié (en personnes) avait évolué, par rapport à l'année 1996, de 19% aux Pays-Bas et en Belgique, 14% en France et 10 % en Allemagne (voir Graphique 4-1)⁸⁸.

Graphique 4-1 : Evolution de l'emploi salarié (personnes), ensemble de l'économie (indice 1996 = 100)



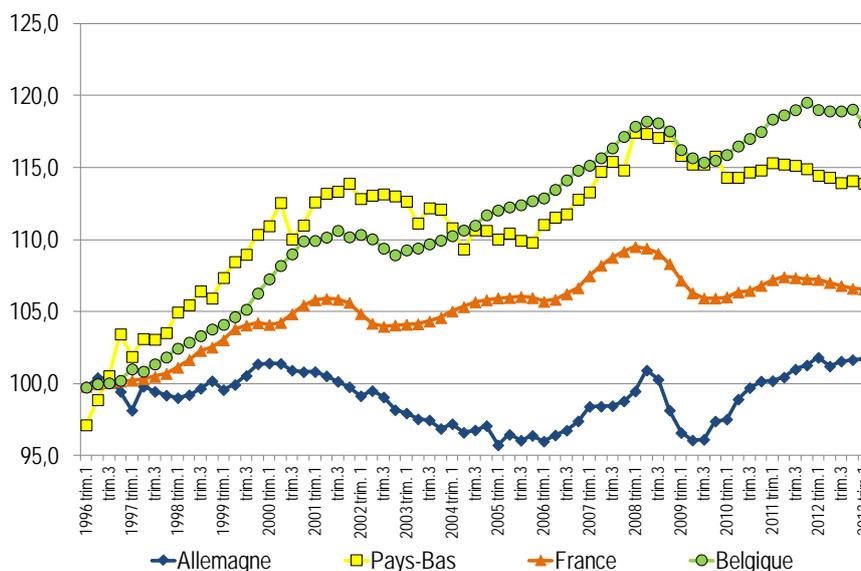
Source : comptabilités nationales trimestrielles, extraction juillet 2013 (DESTATIS, CBS, INSEE et BNB)

Les Pays-Bas et la France présentent, initialement, la plus forte croissance. Celle-ci s'est cependant interrompue une première fois en 2002, puis pendant la crise de 2008. A la suite de celle-ci, on observe une première période de forte contraction, suivie d'une quasi-stagnation. En Belgique, on observe une croissance presque continue depuis 2003, entrecoupée cependant de deux périodes de contraction : 2009 et 2012. En Allemagne, on constate une croissance relativement faible la première décennie avec, en particulier, une période de contraction relativement longue entre 2000 et 2006. S'en suit ensuite une croissance importante à partir de 2006. Si l'on remarque une certaine contraction après la crise de 2008, la croissance quasiment continue depuis 2010 dénote par rapport aux trois autres pays.

En termes de volume de travail (heures), les évolutions étaient les suivantes :

⁸⁸Les données ici présentées portent uniquement sur l'emploi salarié, afin de pouvoir observer l'emploi à la fois en personnes et en volume (heures). L'annexe 5.3.1 (Graphique 5-2 et Graphique 5-3) reprend cependant également l'évolution du PIB et de l'emploi total (en personnes).

Graphique 4-2 : Evolution du volume d'emploi presté par les salariés (heures), ensemble de l'économie (indice 1996 = 100)



Source : comptabilités nationales trimestrielles, extraction juillet 2013 (DESTATIS, CBS, INSEE et BNB)

On le voit, le dessin des courbes est ici différent, résultat de l'évolution de la durée du travail. Au total, au premier trimestre de 2013, le volume de travail des salariés avait cru, par rapport à 1996, de 18% en Belgique, 14% aux Pays-Bas, 7% en France et 2% en Allemagne.

Le lien entre l'évolution de l'emploi et de la compétitivité de l'économie (en ce compris la productivité) n'est pas analysée dans ce chapitre. Il fait cependant l'objet de la note documentaire "dynamiques d'emploi en Belgique", à paraître.

4.1.2 Depuis 2007

Lorsque l'on se concentre sur la dernière période, c'est-à-dire de la veille de la crise à aujourd'hui, il apparaît que les évolutions sont relativement différentes dans les quatre pays (voir Graphique 4-3). Plus précisément, les marchés du travail français et néerlandais se sont plus fortement et plus longtemps contractés suite à la crise. Les années 2010 et 2011 ont ensuite connu un retour à la croissance, mais celle-ci est restée nettement plus faible dans ces deux pays.

Depuis le début de l'année 2012, seule l'Allemagne affiche une croissance constante de son nombre de salariés. Il est intéressant de noter, à ce sujet, que cette croissance n'est plus due à l'évolution du nombre d'emploi "minijobs"⁸⁹. Dans les trois autres pays, on observe une détérioration : en France et en Belgique, l'emploi salarié recule graduellement avec, au dernier trimestre de 2012, un recul de -0,4% du nombre de salariés par rapport au dernier trimestre de 2011. Aux Pays-Bas, la diminution est plus importante, avec un recul de -1,1% du nombre de salariés entre le dernier trimestre de 2011 et celui de 2012. En France et aux Pays-Bas, l'emploi se trouve au premier trimestre de 2013 largement en-dessous des niveaux observés en 2007, avant la crise (respectivement -1,3% et -1%).

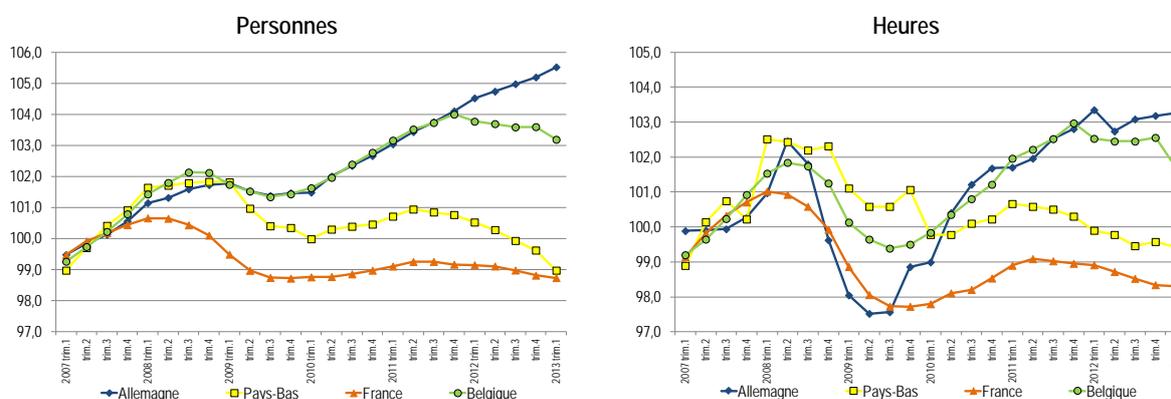
⁸⁹ En effet, depuis 2010, en moyenne annuelle, le nombre de personnes exerçant un minijob (critère bas salaire) à titre principal a diminué. L'annexe 5.3.3 reprend différentes informations concernant cette mesure d'emploi, dont l'actualisation des données publiées dans la note [CCE 2013a](#).

En France et en Allemagne, il semble que l'évolution de la durée du travail ait, sur cette dernière année encore, aidé à amortir l'impact du ralentissement conjoncturel : en Allemagne, le volume de travail a évolué moins rapidement que le nombre de salariés, tandis qu'en France, la diminution du nombre d'heures prestées était plus importante que celle du nombre de salariés. Aux Pays-Bas, par contre, la durée du travail a eu un effet inverse, avec une suppression plus importante du nombre de salariés que d'heures prestées. Dans notre pays, l'évolution des deux agrégats est relativement proche, la durée du travail étant relativement stable⁹⁰.

Tout comme pour le nombre de salariés, on observe, en France et aux Pays-Bas, des niveaux de volume de travail au premier trimestre 2013 inférieurs à ceux observés avant la crise, en 2007.

Selon le Bureau fédéral du Plan (voir BFP, 2013, p145), l'emploi intérieur belge devrait, en 2013, quasiment stagner (+1200 emplois, soit +0,03%). A partir de 2014, l'évolution redeviendrait graduellement plus favorable, bien que peu importante encore (+20 500 emplois en 2014, soit + 0,5% à +44 300 emplois en 2018, soit +0,9%).

Graphique 4-3 : Evolution de l'emploi salarié dans l'ensemble de l'économie (indice 2007 = 100)



Note : le lecteur qui souhaite faire le lien avec l'évolution de l'activité trouvera cette information (évolution du PIB) à l'annexe 5.3.2.
Source : comptabilités nationales trimestrielles, extraction juillet 2013 ([DESTATIS](#), [CBS](#), [INSEE](#) et [BNB](#))

4.1.3 Une évolution largement tirée par les secteurs tertiaires et quaternaires

Il est intéressant de constater que l'évolution du PIB depuis 2007, en Belgique (+1,9%⁹¹), s'est traduite en une évolution plus importante du nombre de travailleurs (+3,9%), de salariés (+3,6%) et d'heures prestées par ses derniers (+2,6%). On constate un phénomène relativement comparable en Allemagne (respectivement : +3,1% (PIB), +4,7% (emploi total), +5,2% (salariés) et +3,2% (heures des salariés)). Aux Pays-Bas, le PIB s'est rétracté de -1,5%, mais l'emploi a mieux résisté avec un recul de -0,4% du nombre de salariés comme du volume de travail. L'emploi total (salariés+indépendants) était même en croissance de 0,6%. En France, par contre, le PIB était, au dernier trimestre 2012, au même niveau qu'en 2007. Le nombre de travailleurs (salariés), cependant, reculait de -0,3% (-1,2% pour les salariés uniquement) et le volume de travail de -1,7%.

⁹⁰ Les données concernant le chômage temporaire indiquent d'ailleurs un recours au système, en 2012, légèrement plus élevé qu'en 2011, mais largement inférieur au pic observé en 2009 et 2010 (voir Graphique 5-5 annexe 5.3.4). Ce constat ne doit cependant masquer l'utilisation constante de ce système largement plus élevé en Belgique que dans les 3 pays voisins.

⁹¹ Dernier trimestre de 2012, par rapport à la moyenne de l'année 2007.

Ces chiffres révèlent que la croissance, en Belgique, est fortement intensive en main d'œuvre. Comme l'indique le Bureau fédéral du Plan (op cit., p. 69), cela s'explique notamment par des glissements d'emplois entre différentes branches d'activité de l'économie.

Il apparaît en effet que la création et destruction d'emplois ne se répartit pas de manière homogène au sein des économies⁹².

Tableau 4-1 : Variation en milliers d'emplois et contributions à l'évolution de l'emploi, salariés + indépendants, 4ème trimestre de 2012 / 2007

	Allemagne		Pays-Bas		France		Belgique	
Total	1859,0	4,7%	47,5	0,6%	-87,0	-0,3%	170,4	3,9%
Dont : Agriculture (A)	6,3	0,0%	-22,3	-0,3%	-93,6	-0,3%	-11,6	-0,3%
Industrie + énergie et eau (B-E)	80,0	0,2%	-46,8	-0,5%	-364,3	-1,3%	-57,7	-1,3%
Services marchands (F-N, hors titres-services)	1131,0	2,8%	-104,5	-1,2%	144,4	0,5%	76,2	1,7%
Titres-services							72,4	1,7%
Services non-marchands (O-T, hors titres-services)	641,8	1,6%	221,0	2,6%	226,4	0,8%	91,1	2,1%

Note 1 : pour chaque pays, la première colonne indique la variation en milliers d'emploi, la deuxième la contribution à la croissance de l'emploi total.

Note 2 : En Belgique, l'emploi titres-services a été déplacé des branches marchandes N et non-marchandes Q et S vers une branches à part. Pour la méthodologie, voir l'annexe 5.3.5

Note 3 : les groupes d'activités sont basés sur la classification NACE 2008, indiqués entre parenthèses.

Source : comptabilités nationales trimestrielles, extraction juillet 2013 (DESTATIS, CBS, INSEE et BNB). Pour la correction "titres-services" : ONSS (données non-publiées) et rapport GECE (voir méthodologie à l'annexe 5.3.5).

Bien que la comparaison ne couvre que 5 années (il s'agit du ratio entre l'emploi observé au dernier trimestre de 2012 par rapport à la moyenne de 2007), le Tableau 4-1 témoigne de la forte diminution des emplois dans les branches industrielles. Seule l'Allemagne a connu une légère croissance de son emploi dans ces branches⁹³. Les services marchands, par contre, sont généralement créateurs d'emplois, bien que les résultats soient très différents d'un pays à l'autre : En Allemagne, ils ont contribué à la croissance de 2,8% de l'emploi. Dans notre pays, ils représentaient 1,7 pp et en France 0,5 pp. Aux Pays-Bas, par contre, ce sont 105.000 emplois qui ont été détruits dans ces branches, soit 1,2 pp. Les services non marchands (l'enseignement, l'administration, les soins de santé, l'action sociale, la culture, etc.) ont quant à eux été, dans l'ensemble des pays, pourvoyeurs d'emplois. C'est cependant aux Pays-Bas et en Belgique que ces branches ont eu la contribution la plus élevée, correspondant à, respectivement, 2,6% et 2,1% de l'emploi. En Allemagne, ces services non marchands ont eu une contribution de 1,6 pp.

En Belgique, l'évolution de l'emploi a, outre les services marchands et non marchands (pour rappel : 1,7 pp et 2,1 pp), été largement tirée par le développement des emplois titres-services. On comptabilisait au dernier trimestre de 2012 près de 115.000 personnes travaillant sous ce statut⁹⁴. Cela représente une augmentation de près de 76.000 personnes depuis 2007, soit 1,7 pp de la croissance de l'emploi total. Il apparaît que ce système est relativement unique en Europe. L'encadré ci-dessous présente un bref descriptif des différents systèmes en Belgique et dans les 3 pays voisins.

⁹² Quatre graphiques, présentés à l'annexe 5.3.5, reprennent l'évolution depuis 2007, par pays, des différentes branches d'activité.

⁹³ Cette analyse ne permet cependant pas d'identifier les emplois qui ont été outsourcés des branches industrielles vers les branches tertiaires (par exemple les services de comptabilité, juridiques, de nettoyage, etc.).

⁹⁴ Données ONSS utilisées par l'ICN, donc cohérente avec les comptes nationaux

On le voit, la structure de l'économie évolue fortement et rapidement. Comme l'indique le Bureau du Plan (op cit., p. 39) : "... en 2012, le nombre de personnes travaillant dans la "santé et action sociale" a dépassé celui occupé par l'industrie manufacturière; en 1995, l'emploi de l'industrie manufacturière valait encore le double de celui de la "santé et action sociale".

Les systèmes de services de proximité, en Belgique et dans les trois pays voisins

Belgique

Mis en place en 2004, le système des "titres-services" permet à des particuliers d'acheter des « chèques-services » qu'ils utilisent auprès d'entreprises agréées pour rémunérer des heures de prestation dans le domaine des services de proximité (nettoyage, repassage, courses ménagères, etc.).

L'état intervient doublement dans la subvention du système : par une subvention directe payée aux entreprises (chaque chèque acheté 8,5 € par l'utilisateur donne droit, pour l'entreprise, à un reversement de 22,04 € par l'état - ce qui équivaut à une subvention de 13,54 €) et par une exonération fiscale d'une partie des frais pour l'utilisateur (30% des frais, ce qui ramène le prix d'achat du titre-service à 5,95 €)⁹⁵.

Allemagne

Il semble que les services à la personne soient organisés, en Allemagne, selon deux canaux : le premier, et le plus largement répandu, est le travail en noir. En effet, selon les estimations, celui-ci peut atteindre 90 à 95% des personnes travaillant pour des ménages⁹⁶.

L'autre possibilité est l'utilisation des minijobs. Les minijobs sont une forme d'emploi particulier qui peut s'exercer en marge d'un autre emploi ou statut. Leur spécificité est d'avoir un taux d'imposition fiscal et parafiscal nettement inférieur aux emplois "classiques". Ils sont utilisés dans l'ensemble de l'économie, 5% (soit près de 259 253 postes)⁹⁷ étant utilisés directement par les ménages. Ce statut permet une très forte réduction de l'IPP du travailleur (ramené à 2%) et des cotisations sociales patronales et personnelles (taux de cotisations total de 10% dans le cas des ménages-employeurs jusqu'en 2013).

Pays-Bas

Aux Pays-Bas, un statut particulier existe, permettant à des particuliers d'engager directement leur travailleur ménager. Il est connu sous le nom de "Regeling dienstverlening aan huis". Ce statut épargne l'employeur (=le particulier) de l'ensemble des démarches administratives : le travailleur n'est pas considéré comme salarié, aucune déclaration ne doit être faite et l'employeur ne doit pas payer de cotisation. Le travailleur, par contre, doit payer des impôts sur ses revenus et cotiser à la sécurité sociale, bien qu'il ne soit pas couvert par celle-ci en raison du non-paiement, par l'employeur, des

⁹⁵ Montants en vigueur depuis le 1er janvier 2013. A partir du 1er juillet 2013, le montant déductible est limité à 1350€ par an. A partir du 1er janvier 2014, chaque citoyen ne pourra commander que 500 titres-services par an, soit 1000 titres par ménage. Les 400 premiers chèques seront achetés à 9€, les 100 chèques supplémentaires à 10€. Rappelons que l'accord gouvernemental de décembre 2011 prévoit la régionalisation du système. Il est donc probable que les conditions financières soient modifiées à la suite de celle-ci.

⁹⁶ Voir ORSEU (2013)

⁹⁷ Donnée venant du Bundesagentur für Arbeit, situation au 31 décembre 2012. Il s'agit ici de l'ensemble des minijobs bas salaires et non pas uniquement les personnes qui ne prestent qu'un minijob. D'autres informations concernant ce statut se trouvent à l'annexe 5.3.3. Cette note fait également une comparaison avec la situation d'un travailleur belge percevant un revenu comparable.

cotisations. Le particulier-employeur est cependant tenu de respecter le salaire horaire minimum légal, le travailleur a droit à une prime de vacances et est couvert en cas de maladie.

France

La France a mis en place un système appelé "services à la personne". Ce système couvre un ensemble de services légalement définis, nettement plus large que les titres-services en Belgique (comprenant, par exemple, l'assistance aux personnes âgées ou handicapées, le soutien scolaire, la réalisation de petits travaux de bricolage, etc.). Les travailleurs sont engagés soit directement par le particulier, soit par un organisme prestataire (entreprise ou association).

Le paiement de ces services se fait via le CESU (Chèque Emploi Service Universel) qui prend soit la forme d'un chèque bancaire (sans valeur prédéfinie), soit la forme d'un bon (voucher) préfinancé généralement par une tierce personne (l'employeur du particulier, une mutuelle, une association, etc.). Le CESU peut donc être utilisé comme une forme de rémunération en nature, comparable aux chèques repas en Belgique.

De nombreux avantages fiscaux et parafiscaux existent : le particulier a un avantage fiscal (réduction ou crédit d'impôt) s'élevant à 50% des coûts de services à la personne, avec un plafond dépendant de la situation familiale. Des réductions de cotisations sociales patronales existent, que l'employeur soit un particulier ou un organisme prestataire. Enfin, lorsque ce sont des employeurs qui octroient des CESU à leurs salariés, aucune cotisation sociale n'est due sur le montant de l'aide versée (avec un plafond de 1.830€ par salarié et par an) et les employeurs peuvent déduire de l'ISOC 25% de ce dernier (jusqu'à un plafond de 500.000€ par an).

4.2 Emploi, chômage et autres agrégats du marché du travail

Le taux de chômage correspond au nombre de chômeurs au sein de la population active (c'est-à-dire le total des personnes au chômage et en emploi). Le taux d'emploi, lui, équivaut au nombre de personnes en emploi parmi celles en âge de travailler⁹⁸. On peut clarifier les interconnexions entre ces différents concepts grâce à l'équation suivante :

Taux d'emploi = taux d'activité x (1 - taux de chômage)

$$\frac{\text{Population en emploi}}{\text{population d'âge actif}} = \frac{\text{population active}}{\text{population d'âge actif}} \times \left(1 - \frac{\text{population au chômage}}{\text{population active}} \right)$$

⁹⁸ Pour plus d'informations concernant ces différents concepts, voir la note documentaire CCE 2009-1585.

Tableau 4-2 : Evolution de divers agrégats sur le marché du travail, population des 20-64 ans

1996-2012	Pop. 20-64 ans	Pop. active	Taux d'activité	Pop. en emploi	Taux d'emploi	Pop. au chômage	Taux de chômage
Allemagne	-1,9%	7,8%	7,3 pp	12,0%	9,5 pp	-34,2%	- 3,5 pp
Pays-Bas	4,3%	17,1%	8,8 pp	18,4%	9,2 pp	-5,1%	- 1,1 pp
France	10,0%	13,2%	2,2 pp	16,6%	3,9 pp	-11,1%	- 2,6 pp
Belgique	8,7%	16,3%	4,7 pp	18,9%	5,8 pp	-8,6%	- 2,0 pp
2007-2012							
Allemagne	0,6%	2,3%	1,4 pp	5,8%	3,8 pp	-35,2%	- 3,2 pp
Pays-Bas	0,2%	1,5%	1,1 pp	-0,5%	- 0,5 pp	72,4%	1,9 pp
France	1,8%	3,1%	1,0 pp	1,0%	- 0,5 pp	28,7%	1,9 pp
Belgique	3,9%	3,3%	-0,4 pp	3,2%	- 0,5 pp	5,5%	0,2 pp

Note 1 : Population totale, active, en emploi et au chômage: taux de croissance. Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage⁹⁹ : différentiel des taux (en points de pourcent, notés pp)

Source : EFT, Eurostat

Comme l'indique le Tableau 4-2, la population en âge de travailler (ici : 20-64 ans) était encore en croissance ces 16 dernières années, à l'exception de l'Allemagne qui a connu une diminution de celle-ci. L'Allemagne est en effet le pays qui, au sein des 4 pays analysés, a été le plus rapidement confronté au vieillissement de sa population. La légère croissance observée sur la dernière période (2007-2012) est due à un nouvel (faible) accroissement en 2011 et 2012. En France et en Belgique, la population en âge de travailler était encore largement en croissance ces dernières années (à l'exception de l'année 2012 pour la France). Aux Pays-Bas, par contre, on observe une quasi-stagnation depuis 2003.

Sur longue période (c'est-à-dire depuis 1996), on observe une croissance de la population active relativement faible -en comparaison aux 3 autres pays- en Allemagne. Etant donné, cependant, que la population en âge de travailler diminue, cette croissance de la population active reflète une participation au marché du travail (donc un taux d'activité) qui augmente. La population en emploi augmente également moins rapidement que dans les pays voisins, mais, vu la croissance relativement faible de la population active, elle se traduit en une importante baisse du chômage. En d'autres termes, étant donné que la population active augmente relativement faiblement, l'augmentation de l'emploi doit être moins importante (en comparaison aux pays voisins) pour à la fois absorber les nouveaux entrants sur le marché du travail et résorber le chômage.

Il est intéressant de constater qu'aux Pays-Bas, la situation est relativement différente. En effet, entre 1996 et 2012, on y a observé une croissance (+4,3%) de la population en âge de travailler. Etant donné que la participation au marché du travail (soit : le taux d'activité) y a évolué de manière relativement semblable à l'Allemagne, on observe une croissance nettement plus importante de la population active. L'emploi y a également évolué nettement plus rapidement qu'en Allemagne (+18,4%) mais, vu la forte croissance de la population active, l'évolution de l'emploi n'a permis de résorber qu'une petite proportion du chômage.

In fine, ces deux évolutions différentes aboutissent à une croissance presque similaire du taux d'emploi¹⁰⁰. Dans le cas de l'Allemagne, elle est portée par une réduction de la population en âge de travailler et une croissance moins importante de l'emploi. Aux Pays-Bas, c'est une évolution importante

⁹⁹ Le taux de chômage tel que défini par l'enquête sur les forces de travail répond à la définition du BIT (être sans travail, disponible et en recherche d'emploi). Pour rappel, cette source comprend une rupture de série aux Pays-Bas (2010) et en Belgique (2011) (voir note 1 du tableau de bord).

¹⁰⁰ Soulignons ici que le concept de taux d'emploi repose sur une comptabilisation de l'emploi en personnes, et non en volume de travail (donc en heures). Pour obtenir l'évolution de l'emploi en volume (voir point 4.1.1), il faut intégrer l'évolution de la durée du travail. Cette variable définit l'ampleur selon laquelle la croissance du volume du travail se traduit en une croissance du nombre de personnes en emploi (et vice-versa).

de l'emploi qui a tiré le taux d'emploi à la hausse, cette dernière étant cependant atténuée par une croissance de la population en âge de travailler. Dans le premier cas, on observe une importante diminution du chômage tandis qu'elle reste modérée aux Pays-Bas.

En France et en Belgique, on observe une situation intermédiaire. La France est le pays qui connaît la plus forte croissance de sa population en âge de travailler. Son taux d'activité augmente cependant très faiblement, ce qui résulte en une croissance modérée de la population active (+13,2%). L'emploi y a cru de manière moins importante qu'aux Pays-Bas et en Belgique, mais toujours plus rapidement que la population active, ce qui a provoqué une diminution non négligeable (-2.6 pp) du taux de chômage. L'évolution relativement faible de l'emploi combinée à une forte augmentation de la population en âge de travailler se traduisent cependant en une évolution relativement faible du taux d'emploi. En Belgique, l'évolution combinée d'une forte croissance de la population en âge de travailler (+8,7%) et d'une évolution modérée du taux d'activité (+4,7 pp) amène une forte croissance de la population active. L'évolution très positive de l'emploi a permis d'absorber ces importants flux entrants de travailleurs et de résorber une partie du chômage (-2 pp). Le taux d'emploi n'a cependant cru que de manière modérée, la forte croissance de l'emploi étant atténuée par la forte croissance de la population en âge de travailler.

La même grille d'analyse peut être utilisée pour la période allant de la veille de la crise à aujourd'hui (soit 2007-2012). Il est intéressant de constater que sur cette période, le taux d'emploi néerlandais, français et belge recule dans les mêmes proportions. Ceci, cependant, en raison de mécanismes relativement différents. Aux Pays-Bas, c'est l'emploi qui recule, ne parvenant pas à intégrer la progression pourtant faible de la population active. Cela se traduit donc en une augmentation importante du taux de chômage. On observe également une croissance importante du taux de chômage en France, mais celle-ci ressort de l'effet combiné d'une faible croissance de l'emploi et d'une forte croissance de la population active (elle-même le résultat d'une croissance modérée de la population en âge de travailler et du taux d'activité). Enfin, en Belgique, le taux d'emploi recule plutôt en raison d'une forte croissance de la population en âge de travailler. Ce recul du taux d'emploi s'accompagne toutefois d'une évolution relativement faible du taux de chômage, en raison d'une baisse du taux d'activité entraînant une croissance moins importante de la population en âge de travailler.

Enfin, remarquons que sur cette dernière période (pour rappel : 2007-2012), l'Allemagne fait figure d'outsider, affichant une croissance importante du taux d'emploi. Celle-ci repose principalement sur une très forte croissance de l'emploi, permettant à la fois l'absorption de flux d'entrants non négligeables (la population active augmente de 2,3%) et la réduction du taux de chômage (-3,2 pp). Cette importante croissance de l'emploi se traduit en une forte croissance du taux d'emploi, la population en âge de travailler étant presque stagnante (+0,6%).

4.3 Evolutions récentes du chômage

Les ralentissements sur les marchés du travail se sont traduits, en Belgique, en France et aux Pays-Bas, par un relèvement du taux de chômage en 2012 (respectivement +0,4, +0,7 et +0,7 points de pourcentage¹⁰¹). Il s'agit, dans les trois pays, d'un nouveau déclin après la période relativement stable de 2011. En Allemagne, par contre, le taux de chômage continue sa contraction (-0,4 pp en 2012).

¹⁰¹ Données EFT, 20-64 ans toujours.

Les données administratives, elles, indiquent un léger recul du nombre de chômeurs complets indemnisés¹⁰² en Belgique en 2012 (s'établissant à 417 250, soit -1,1% par rapport à 2011)¹⁰³. Conséquence, entre autres, des récentes modifications du système de chômage (principalement : l'allongement du stage d'insertion), ce recul du nombre de CCI-DE a cependant été accompagné d'une augmentation du nombre de personnes inscrites comme demandeurs d'emploi mais ne percevant pas d'allocation de chômage (selon le Bureau fédéral du Plan¹⁰⁴, +18.000 personnes).

Si, en chiffres nets, le nombre de chômeurs indemnisés n'a que faiblement baissé entre 2011 et 2012, d'importants mouvements ont eu lieu : un grand nombre de chômeurs ont en effet trouvé du travail, tandis que d'autres personnes entraient au chômage. D'après l'ONEM, parmi l'ensemble des CCI-DE au deuxième trimestre de 2011, un peu plus d'un tiers (34,2%, soit près de 165 700 personnes) avaient travaillé au moins un mois au cours des 12 mois suivant¹⁰⁵. Cette proportion est très légèrement inférieure à celle constatée entre 2010 et 2011 (soit 34,8%).

La probabilité de participer à ces mouvements n'est cependant pas la même pour tous les demandeurs d'emploi. Dans son rapport annuel, le conseil supérieur de l'emploi (voir CSE 2013, p130) analyse, sur base des données de l'EFT¹⁰⁶, différents facteurs qui influencent la probabilité de trouver un emploi après une période de chômage. Ils observent que leur "individu de référence" (défini comme un homme, moyennement qualifié, résident en Flandre, âgé entre 35 et 49 ans, belge, isolé et n'ayant pas de personne à charge) a une probabilité de 56,9% d'être en emploi, un an après une période de chômage. Si l'on modifie la région de résidence (uniquement), la probabilité tombe à 26,5% pour Bruxelles et 38,5% pour la Wallonie. Les séniors ont également une probabilité nettement moins importante, s'établissant à 34,2% pour les 50-64 ans (toute chose égale par ailleurs). Enfin, la qualification joue un rôle important : lorsqu'on modifie ce facteur, on tombe à une probabilité de seulement 46% pour les peu qualifiés. Or 54% des personnes ayant perçu une allocation de chômage (en tant que CCI-DE), en 2012, étaient peu qualifiées¹⁰⁷.

Bien qu'aucun effet significatif ne soit trouvé selon l'origine des individus, il apparaît que le taux de chômage de personnes non-originaire de l'EU 27 est plus de 4 fois supérieur à l'ensemble des 20-64 ans (voir tableau de bord)¹⁰⁸. Ce rapport est l'un des plus mauvais d'Europe et tant les données de l'ONEM que de l'EFT tendent à montrer une aggravation conjoncturelle de cette situation.

Ces mêmes données attirent l'attention sur le groupe des jeunes (en particulier les 15-24 ans) qui a, en 2012, à la fois vu son taux de chômage fortement augmenter et sa probabilité de sortie diminuer.

¹⁰² Le concept utilisé par l'ONEM sont les "chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi", ci-après écrit CCI-DE. Contrairement au concept utilisé par l'enquête force de travail, il nécessite ici à la fois de percevoir une allocation de chômage et d'être inscrit comme demandeur d'emploi.

¹⁰³ Voir ONEM, 2013, p.27

¹⁰⁴ Voir BFP 2013, p.75.

¹⁰⁵ Voir ONEM, 2013, p.150

¹⁰⁶ Il s'agit des données EFT 2011, comprenant une question sur la situation du répondant un an avant l'enquête. Si la méthodologie utilisée présente des imprécisions, l'avantage est d'avoir un calcul de probabilité par rapport à un individu type, c'est-à-dire en isolant l'effet d'une seule caractéristique à la fois.

¹⁰⁷ Voir ONEM 2013, p35. Cette information est une information de stock : on comptabilise chaque mois l'ensemble des paiements réalisés, quel que soit la durée de l'allocation. Une moyenne des 12 mois est ensuite réalisée. Ce type de mesure surestime donc la présence des chômeurs qui se réinsèrent difficilement (dont les chômeurs bas qualifiés), puisqu'ils sont présents un plus grand nombre de mois. On n'a donc qu'une vision partielle de la situation, axée sur les chômeurs qui se réinsèrent plus difficilement.

¹⁰⁸ Les données plus détaillées par niveau d'étude confirment une difficulté propre aux personnes d'origine étrangère (hors EU-27) : en effet, quel que soit le niveau d'étude considéré, le taux de chômage (taux d'emploi) est largement supérieur (inférieur) à celui constaté auprès des belges d'un même niveau de qualification.

L'insertion des jeunes, en cette période de ralentissement post-récession, est le centre d'inquiétudes particulièrement vives. L'encadré ci-dessous reprend brièvement cette problématique.

Crise et insertion des jeunes sur le marché du travail

Bien que les situations soient très hétérogènes entre les différents pays, on observe que la crise a fait ressortir les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail :

Tableau 4-3 : Jeunes, marché du travail et éducation : 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%
		2012	7,8%	7,1%	21,8%	21,3%	18,4%
En proportion des 25-65 ans	20-24 ans	2007	1,4	1,4	2,6	2,2	2,7
		2012	1,5	1,6	2,6	2,3	2,8
Part des chômeurs > 1 an	15-24 ans	2007	32,2%	12,6%	24,3%	26,3%	29,7%
		2012	23,3%	13,8%	28,4%	32,6%	29,3%
Taux NEET ²	18-24 ans	2007	12,6%	4,7%	13,7%	14,1%	14,4%
		2012	9,8% ¹	5,7% ¹	16,2%	17% ¹	15,0%
Jeunes ayant quitté l'école ³	18-24 ans	2012	10,5% ¹	8,8% ¹	11,6%	12,8% ^{1 4}	12,0%
Proportion des salariés en contrat temporaire	15-24 ans	2012	53,6%	51,2%	55,5%	42,2%	31,4%
	25-64 ans	2012	8,7%	12,8%	11,0%	10,6%	6,0%

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

⁴ données EU-27

Note : les séries de chômage comportent une rupture de série aux Pays-Bas en 2010 et en Belgique en 2011. Voir tableau de bord

Source : EFT - Eurostat

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-dessus) 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, les inquiétudes viennent également des craintes de difficultés futures. En effet, la littérature¹⁰⁹ 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.

En réaction à ce constat, l'Europe a mis en place différentes actions. Après "L'initiative sur les perspectives d'emploi des jeunes" lancée en 2011, le "Paquet emplois jeunes" proposait, en décembre 2012, différentes mesures. Une des mesures-phare est la mise en place d'une "garantie pour la jeunesse", dont le principe est que les jeunes se voient 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.

¹⁰⁹ Voir, notamment, C. Lecocq, J. Konings en T. Minten (2013).

En Belgique, deux mesures ciblées sur les jeunes ont été récemment prises par le gouvernement fédéral¹¹⁰ : il s'agit de la mise en place de stages de transition (objectif de 10.000 stages en 2014) et de l'élargissement du plan ACTIVA (tant pour la réduction de cotisations sociales que l'allocation de travail) au jeunes de moins de 27 ans, peu qualifiés et demandeurs d'emploi depuis au moins un an. Depuis le premier trimestre de 2013, un renforcement de la réduction de cotisations patronales pour les moins de 26 ans¹¹¹ est également en vigueur.

Après avoir attesté de la présence, en Belgique, d'une importante "offre de travail insatisfaite" (c'est-à-dire la présence de personnes cherchant un emploi), il est intéressant de se pencher du côté de la demande de travail. Si le nombre d'offres d'emploi reçues par les services publics de l'emploi (VDAB, Actiris et FOREM) était en baisse en 2012 (voir CSE, op cit., p.73), il apparaît que certaines continuent à être pourvues plus difficilement. Chaque SPE a dressé la liste de ses fonctions critiques¹¹², qui reste en effet conséquente malgré la crise.

Ce constat tend à faire penser que l'appariement entre offre et demande de travail, dans notre pays, pourrait être plus efficace.

Comprendre correctement ce phénomène requiert cependant un important travail de mesure et d'analyse. Théoriquement, il y aurait en effet lieu d'appréhender tout d'abord la présence (ou pas) de tensions sur le marché du travail, généralement mesurées par le ratio du nombre de postes vacants par rapport au nombre de chômeurs. Il y a ensuite lieu d'identifier comment ce ratio se transforme en une probabilité de rencontre entre employeur et travailleur : il s'agit d'établir une fonction de matching. Cette fonction reflète comment, pour un degré de tension donné, le marché du travail parvient plus ou moins bien à faire se rencontrer offre et demande de travail.

En Belgique, ce travail sur un indicateur de tension et une fonction de matching est relativement peu avancé¹¹³. Cela est notamment dû à la complexité administrative de notre pays, qui rend les sources de données multiples et hétérogènes. Or cette problématique est d'autant plus pertinente que le contexte de vieillissement de la population met une pression toujours grandissante à utiliser au mieux les forces de travail présentes dans la société.

Le secrétariat du CCE a dès lors lancé, au printemps 2013, un groupe de travail visant à avancer sur ces questions. Une note documentaire est également en cours d'élaboration par le secrétariat, calculant un indicateur de tension pour le pays et les trois régions.

¹¹⁰ Pour plus d'information concernant les réformes mises en place en 2012 et début 2013, voir l'annexe 5.3.8.

¹¹¹ Plus précisément, il s'agit d'un renforcement de la réduction de cotisations patronales pour les jeunes de moins de 26 ans très peu (pas de diplôme de secondaire inférieur) et peu (diplôme de secondaire inférieur maximum) qualifiés. La réduction ciblée sur les jeunes à bas salaire est supprimée. Une réduction pour les jeunes moyennement qualifiés (diplôme de secondaire supérieur maximum) et demandeurs d'emploi depuis au moins 6 mois est également introduite depuis janvier 2013.

¹¹² Les "fonctions critiques" sont définies par les services publics pour l'emploi (VDAB, FOREM et ACTIRIS) et sont des fonctions pour lesquelles le recrutement s'avère plus difficile que la moyenne des offres d'emploi. Ils reposent sur trois caractéristiques (dont l'application diverge légèrement d'un SPE à l'autre) : un nombre d'offres minimum reçues, le taux de satisfaction et le délai de satisfaction.

¹¹³ Le papier publié par l'IRES (2013) offre déjà, à ce sujet, plusieurs constats pour la Wallonie. Il montre par exemple que, si l'indicateur de tension publié par le SPF ETCS indique qu'il y a, en Wallonie en 2011, en moyenne 40 demandeurs d'emploi par poste vacant, leur indicateur n'en dénombre que 5/1 (voir IRES, p. 64).

4.4 Un taux d'emploi encore loin de l'objectif EU 2020

Pour avancer vers son objectif d'économie "intelligente, durable et inclusive", l'Europe s'est dotée, en 2010, de sa stratégie EU-2020. Celle-ci reprend 5 objectifs principaux, dont trois portent sur le marché du travail et visent à augmenter l'insertion dans l'emploi et la qualification (en particulier des jeunes)¹¹⁴.

Avec un taux d'emploi de 67,2% en 2012, la Belgique est encore largement en dessous de l'objectif de 73,2% qu'elle s'est fixé pour 2020. Comme l'indique le conseil supérieur de l'emploi (voir op cit., p. 8) : "Pour réaliser [cet objectif], il faudra encore créer pas moins de 400 000 emplois supplémentaires, soit 50 000 par an d'ici 2020. C'est un projet particulièrement ambitieux puisque, depuis 2008, l'on n'a dénombré que 34 000 créations nettes d'emplois par an en moyenne et, qu'avant la crise, elles étaient de l'ordre de 46 000".

¹¹⁴ Le lecteur intéressé retrouvera, au Tableau 5-10 de l'annexe 5.3.7, l'ensemble des objectifs fixés ainsi que les réalisations observées en 2012, pour la Belgique et les trois pays voisins.

Bibliographie

BUREAU FEDERAL DU PLAN (2013), *Perspectives économiques 2013-2018*, Mai 2013, 170p.

COCKX B. (2013), "Youth unemployment in Belgium : diagnosis and Key remedies", *IZA policy paper*, vol 66, juillet 2013.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2013a), *Note documentaire : descriptif de cinq mesures d'emploi allemandes et belges*, CCE 2013-0359, 18p.

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2013b), *Rapport : Evaluation des conventions de premier emploi*, CCE 2013-0676, 42p.

CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2013) : *Rapport 2013 - Les personnes faiblement qualifiées sur le marché du travail*, SPF ETCS, juillet 2013, 227p.

IRES, VANDERLINDEN B. et DEJEMEPPE M. (2013), *Les soutiens financiers à la création d'emploi*, Etude pour la Maison des Entreprises wallonnes ASBL, janvier 2013, 142p.

LECOCQ C., J. KONINGS, T. MINTEN (2013), *Inleidende discussienota - Jeugdwerkloosheid*, KU Leuven, workshop koninklijke vlaamse academie voor wetenschappen en kunst, mai 2013, 15p.

ORSEU, FARVAQUE N. (2013) : *Developing personal and household services in the EU A focus on housework activities*, Report for the DG Employment, Social Affairs and Social Inclusion, January 2013, 87p.

ONEM, 2013, *Rapport annuel : l'ONEM en 2012, volume 2 : indicateurs du marché du travail et évolution des allocations*, 162 pages.

5 Annexes

5.1 Annexe du chapitre « Formation des salaires »

5.1.1 Evolution des coûts salariaux par personne et par heure

Coûts salariaux par personne, secteur privé																		
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 ^p	2014 ^p
Allemagne	0,4%	0,8%	0,8%	2,0%	1,6%	1,1%	1,4%	0,2%	-0,1%	1,2%	0,9%	2,1%	-0,5%	2,4%	2,9%	2,6%		
Pays-Bas	2,4%	4,0%	3,5%	4,7%	4,9%	4,3%	3,0%	3,4%	1,1%	2,5%	3,0%	3,3%	1,8%	1,2%	1,6%	1,8%		
France	1,0%	1,0%	1,5%	2,4%	2,8%	3,5%	3,0%	3,8%	2,9%	3,5%	2,6%	2,6%	1,2%	2,4%	3,0%	2,0%		
Moy-3	0,8%	1,2%	1,3%	2,4%	2,4%	2,4%	2,2%	1,9%	1,2%	2,3%	1,8%	2,4%	0,4%	2,3%	2,8%	2,2%		
Belgique	3,0%	1,2%	3,8%	1,8%	3,8%	3,4%	1,7%	1,8%	1,2%	3,5%	3,5%	3,4%	0,7%	1,2%	2,9%	3,6%		
Durée moyenne du travail par salarié, secteur privé																		
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 ^p	2014 ^p
Allemagne	-0,7%	-0,6%	-0,6%	-1,5%	-1,2%	-0,6%	-0,4%	-0,2%	-0,3%	-0,1%	0,2%	0,1%	-3,6%	2,4%	0,3%	-0,6%		
Pays-Bas	-0,4%	-0,5%	-0,6%	-0,4%	-0,5%	-1,1%	-0,6%	-0,1%	-0,7%	-0,1%	-0,2%	0,5%	-0,8%	-0,3%	0,0%	-0,1%		
France	-0,8%	-0,7%	-0,5%	-2,8%	-0,5%	-2,0%	-0,2%	1,7%	-0,3%	-1,5%	0,9%	0,7%	-1,4%	0,3%	0,4%	-0,1%		
Moy-3	-0,7%	-0,6%	-0,6%	-1,9%	-0,9%	-1,2%	-0,4%	0,5%	-0,3%	-0,6%	0,4%	0,4%	-2,4%	1,3%	0,3%	-0,4%		
Belgique	0,5%	-0,4%	0,5%	0,7%	-0,5%	-0,7%	0,0%	-0,1%	-0,4%	0,2%	0,2%	-0,4%	-1,9%	0,3%	0,6%	-0,1%		
Coûts salariaux horaires, secteur privé																		
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 ^p	2014 ^p
Allemagne	1,1%	1,4%	1,5%	3,5%	2,8%	1,8%	1,9%	0,4%	0,2%	1,3%	0,7%	2,1%	3,2%	0,1%	2,5%	3,2%	2,1%	2,6%
Pays-Bas	2,9%	4,6%	4,1%	5,1%	5,4%	5,4%	3,7%	3,5%	1,8%	2,7%	3,2%	2,7%	2,6%	1,4%	1,6%	1,8%	1,2%	2,0%
France	1,8%	1,8%	2,0%	5,3%	3,3%	5,6%	3,2%	2,1%	3,2%	5,1%	1,7%	1,9%	2,6%	2,1%	2,6%	2,1%	2,4%	2,1%
Moy-3	1,5%	1,8%	1,9%	4,4%	3,3%	3,6%	2,6%	1,4%	1,5%	2,9%	1,3%	2,1%	2,9%	1,0%	2,5%	2,6%	2,1%	2,4%
Belgique	2,5%	1,6%	3,3%	1,2%	4,2%	4,2%	1,6%	1,9%	1,6%	3,4%	3,3%	3,7%	2,7%	0,9%	2,3%	3,8%	2,1%	1,4%

Sources : OCDE, DESTATIS, CBS, INSEE, ICN, Eurostat, Ministère de l'Economie et des Finances, Joint Economic Forecast Team, Centraal Planbureau, Banque nationale de Belgique, calculs Secrétariat CCE

5.1.2 Partage de la richesse

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 le Tableau 5-4 et le Tableau 5-5 qui analysent pour un ensemble de profils les effets des mesures d'allègement de la parafiscalité sur le coût du travail et le pouvoir d'achat.

5.1.2.1 La réforme de l'IPP

La réforme de l'IPP dont la mise en œuvre s'est échelonnée entre les exercices d'imposition 2002 et 2005 (revenus 2001-2004) avait pour objectif un renforcement des incitations financières au retour sur le marché du travail. La réforme a consisté en un relèvement du taux de la première tranche du barème des charges professionnelles forfaitaires, à l'augmentation de la quotité exemptée, à l'élargissement des tranches centrales du barème, à la suppression des taux marginaux supérieurs, et enfin, à une meilleure prise en compte des enfants à charge.

5.1.2.2 Les intérêts notionnels

Introduite par la loi du 22 juin 2005, la déduction fiscale pour capital à risque (aussi appelée « déduction des intérêts notionnels ») a pris effet à dater de l'exercice d'imposition 2007. Elle permet aux sociétés assujetties à l'impôt des sociétés de déduire de leur base imposable un intérêt fictif calculé sur leurs capitaux propres corrigés. En 2010 (exercice d'imposition 2011), le coût brut des intérêts notionnels s'est élevé à 5.370 millions d'euros. Aucune information n'est cependant disponible

quant au coût net correspondant¹¹⁵. Ni la BNB, ni le SED n'ont réitéré leur exercice d'estimation du coût net depuis lors.

A partir de l'exercice d'imposition 2013, le taux plafond des intérêts notionnels est limité à 3% (3,5% pour les PME). De plus, le report dans le temps des intérêts notionnels non déduits (faute de bénéfice suffisant) est supprimé. Un régime de transition prévoit que le stock des intérêts à reporter, accumulé jusqu'à l'exercice 2012, pourra encore être reporté durant 7 ans, mais avec certaines limitations.

5.1.2.3 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 l'ensemble des travailleurs (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 et les travailleurs qui participent à une réduction collective du temps de travail (cf. Tableau 5-1).

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.

5.1.2.4 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 1er avril 2013 correspond à 2.385,41 €. Au-delà de ce montant, la réduction bonus à l'emploi est nulle et le taux de cotisations personnelles est de 13,07%.

¹¹⁵ Voir discussion dans le RT 2012 sur l'évaluation du coût net de la réforme. En effet le coût brut ne correspond pas au coût net, c'est à dire à la diminution des recettes fiscales par rapport à une situation où la réforme n'aurait pas eu lieu.

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 €.

Le Tableau 5-1 ci-dessous reprend le fonctionnement actuel des principales mesures de réductions de cotisations sociales patronales et personnelles.

Tableau 5-1 : Synthèse du fonctionnement des principales réductions de cotisations sociales patronales et personnelles

Montant de la réduction, euros (et durée)	
1. Réduction de cotisations patronales	
1.1 Réduction générale (par trimestre)	
Réduction structurelle	Forfait de base pour tous les travailleurs :452 Supplément bas salaires pour salaires < = 5575,93 (secteur privé marchand) Supplément hauts salaires pour salaires > 13359,8 (secteur privé marchand)
1.2 Réduction groupes cibles (par trimestre)	
Trois premiers engagements	1er travailleur : 1500 (5 trimestres), 1000 (4 trimestres), 400 (4 trimestres) 2e travailleur : 1000 (5 trimestres), 400 (4 trimestres), 400 (4 trimestres) 3e travailleur : 1000 (5 trimestres), 400 (4 trimestres)
Jeunes très peu qualifiés	1500 + 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 (4 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	Nouvelles réductions proposées pour 2015
Réduction collective temps de travail	400 (durées variables en fonction de la réduction du temps de travail appliquée)
Demandeurs d'emploi longue durée	cfr. 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. Au-delà d'un salaire de 2385,41, la réduction est nulle.
Bonus à l'emploi fiscal	Taux du crédit d'impôt à 8,95% (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 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.

Source : CCE

5.1.2.5 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 de réductions de cotisations sociales particulier.

Le Tableau 5-2 récapitule le fonctionnement des subsides salariaux octroyés au niveau fédéral et au niveau de la sécurité sociale.

Tableau 5-2 : Synthèse du fonctionnement des différents subsides salariaux

	Avantages	Public cible
Octroyés par la fiscalité fédérale		
Générale	1% des salaires bruts	Secteur privé
Chercheurs	80% du précompte	Entreprises ou travailleurs spécifiques
Travail de nuit et en équipe	15,6% du précompte (prime comprise)	Secteur privé avec travail de nuit et d'équipe
Heures supplémentaires	32,19% ou 41,25% du précompte (hors sursalaire)	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 social alternatif	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 5-3 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 5-3 : Réductions de cotisations patronales et subventions salariales en % de la masse salariale du secteur privé

	1996	2008	2009	2010	2011	2012
Masse salariale secteur privé	83005	135418	135198	137625	144042	149345
Réductions des cotisations sociales	1306	4917	4722	4867	5001	4943
Subventions salariales via la fiscalité fédérale (hors spécifiques sectorielles)	0	1111	1615	2249	2419	2493
Subventions salariales via la fiscalité fédérale (hors spécifiques sectorielles et R&D)	0	980	1315	1925	2059	2094
Réductions des cotisations sociales en % de la MS	1,6%	3,6%	3,5%	3,5%	3,5%	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%
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%

Source : BFP

5.1.2.6 Les effets des mesures d'allègement de la (para)fiscalité sur le cout du travail et le pouvoir d'achat.

Tableau 5-4 : Augmentation du salaire net à prix constants de 1996 à 2012, 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%	15,6%	12,9%	82,6%
Célibataire 75%	8,2%	5,3%	63,7%
Célibataire 100%	6,9%	2,5%	36,5%
Célibataire 150%	6,9%	2,5%	36,9%
Célibataire 200%	7,2%	2,7%	37,2%
Célibataire 250%	8,4%	3,6%	42,2%
Couple 50%	15,3%	12,6%	82,3%
Couple 75%	6,8%	3,8%	55,3%
Couple 100%	6,2%	2,1%	34,4%
Couple 150%	6,2%	2,0%	32,6%
Couple 200%	5,9%	1,9%	32,2%
Couple 250%	6,6%	2,3%	34,1%
Couple 50-50%	14,6%	12,0%	81,8%
Couple 50%-100%	10,4%	6,7%	64,2%
Couple 100%-100%	7,3%	2,9%	40,2%
Couple 150%-150%	7,6%	3,1%	41,0%
Couple 200%-200%	7,7%	3,1%	40,3%
Couple 250%-250%	8,4%	3,5%	42,2%
Profils avec enfants			
Célibataire 50%	13,7%	11,3%	82,4%
Célibataire 75%	7,4%	4,7%	63,1%
Célibataire 100%	6,1%	2,0%	33,4%
Célibataire 150%	6,3%	2,2%	34,8%
Célibataire 200%	6,7%	2,4%	35,5%
Célibataire 250%	8,0%	3,3%	41,2%
Couple 50%	17,7%	13,7%	77,1%
Couple 75%	11,1%	8,2%	73,6%
Couple 100%	9,7%	5,6%	58,2%
Couple 150%	8,8%	4,6%	52,7%
Couple 200%	8,0%	4,1%	50,3%
Couple 250%	8,4%	4,1%	48,5%
Couple 50-50%	17,9%	15,2%	85,2%
Couple 50%-100%	13,1%	9,3%	70,8%
Couple 100%-100%	9,3%	5,0%	53,4%
Couple 150%-150%	9,1%	4,6%	50,9%
Couple 200%-200%	8,9%	4,3%	48,5%
Couple 250%-250%	9,4%	4,5%	48,5%

Source : SPF Finances – service d'étude

Tableau 5-5 : Evolution du taux d'imposition effectif en supposant que les salaires bruts n'ont suivi que l'inflation de 1996 à 2012 compris

	1996	2006	2009	2012	Différence 1996-2012
Profils sans enfants					
Célibataire 50%	26,0%	18,4%	15,9%	16,5%	-9,5%
Célibataire 75%	34,9%	32,2%	30,2%	31,5%	-3,4%
Célibataire 100%	40,5%	38,9%	38,5%	39,0%	-1,5%
Célibataire 150%	46,3%	44,8%	44,5%	45,0%	-1,3%
Célibataire 200%	49,9%	48,4%	48,3%	48,6%	-1,3%
Célibataire 250%	52,5%	50,8%	50,6%	50,8%	-1,7%
Couple 50%	13,1%	4,7%	1,2%	2,2%	-10,9%
Couple 75%	23,0%	21,3%	18,7%	20,1%	-2,9%
Couple 100%	29,9%	28,7%	27,9%	28,4%	-1,5%
Couple 150%	38,1%	36,9%	36,4%	36,9%	-1,2%
Couple 200%	43,3%	42,2%	41,8%	42,3%	-1,1%
Couple 250%	47,0%	45,8%	45,4%	45,8%	-1,2%
Couple 50-50%	26,3%	19,4%	16,8%	17,5%	-8,8%
Couple 50%-100%	36,1%	32,5%	31,4%	31,9%	-4,2%
Couple 100%-100%	40,8%	39,0%	38,6%	39,1%	-1,7%
Couple 150%-150%	46,3%	44,7%	44,3%	44,7%	-1,6%
Couple 200%-200%	49,7%	48,1%	47,8%	48,1%	-1,5%
Couple 250%-250%	52,1%	50,3%	50,2%	50,4%	-1,7%
Profils avec enfants					
Célibataire 50%	16,7%	9,4%	6,3%	7,3%	-9,4%
Célibataire 75%	28,6%	26,2%	23,9%	25,3%	-3,3%
Célibataire 100%	35,8%	34,4%	33,9%	34,5%	-1,3%
Célibataire 150%	43,2%	41,8%	41,5%	42,0%	-1,2%
Célibataire 200%	47,6%	46,2%	46,0%	46,3%	-1,2%
Célibataire 250%	50,6%	49,0%	48,8%	49,1%	-1,6%
Couple 50%	13,1%	2,5%	0,1%	0,6%	-12,5%
Couple 75%	22,0%	16,9%	14,2%	15,7%	-6,3%
Couple 100%	29,2%	25,5%	24,6%	25,2%	-4,0%
Couple 150%	37,7%	34,8%	34,2%	34,8%	-2,9%
Couple 200%	43,0%	40,6%	40,2%	40,7%	-2,3%
Couple 250%	46,7%	44,6%	44,1%	44,5%	-2,2%
Couple 50-50%	25,6%	16,2%	13,5%	14,3%	-11,3%
Couple 50%-100%	37,6%	32,5%	31,4%	31,9%	-5,8%
Couple 100%-100%	40,4%	37,4%	37,0%	37,5%	-2,9%
Couple 150%-150%	46,1%	43,6%	43,3%	43,6%	-2,5%
Couple 200%-200%	49,5%	47,3%	47,0%	47,3%	-2,2%
Couple 250%-250%	52,0%	49,7%	49,5%	49,8%	-2,2%

Source : SPF Finances – service d'étude

5.2 Annexe du chapitre « Compétitivité structurelle »

5.2.1 Évolution des prix de l'électricité et du gaz en Belgique

En Belgique, trois facteurs principaux composent les prix de l'électricité et du gaz pour le consommateur : le prix facturé par le fournisseur d'énergie, le tarif de réseau de distribution et de transport et les prélèvements publics (taxes et cotisations).

Les prélèvements publics sont revus annuellement et sont très différents entre les trois régions¹¹⁶. Ils comprennent notamment en ce qui concerne l'électricité, financement du raccordement des parcs à éoliennes offshore (depuis 2008); la surcharge des certificats verts (depuis octobre 2008), la contribution à verser pour l'énergie renouvelable et la cogénération et la cotisation fédérale et en ce qui concerne le gaz, la redevance de voirie.

La taxe sur l'énergie et la TVA figurent également sur la facture énergétique du consommateur et représente environ 18 % du prix final des clients résidentiels basse tension. La cotisation fédérale a doublé entre 2009 et 2011. Cette hausse touche principalement les composantes: financement des obligations découlant de la dénucléarisation de certains sites nucléaires et le financement de la politique fédérale de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Toutefois, en 2012, des mesures gouvernementales ont réduit la cotisation fédérale (suppression prime chauffage, surcharge Kyoto et réduction surcharge clients protégés), ce qui a eu une influence non négligeable sur les prix de l'électricité et du gaz qui auraient été, sans cela, respectivement 0,3 et 0,1 point de pourcentage plus élevés entre le troisième trimestre 2011 et le troisième trimestre 2012. .

Quant aux tarifs de distribution, la CREG est compétente pour déterminer la méthodologie qui permet d'établir les tarifs de distribution d'électricité et de gaz naturel. Des différences tarifaires sensibles peuvent être constatées entre les différents gestionnaires du réseau, en raison de facteurs divers (conditions géographiques et urbanistiques entre autres). La part des coûts de distribution dans la facture finale du consommateur est donc très variable d'une ville ou d'une région à l'autre en Belgique. La CREG a d'ailleurs approuvé la demande des gestionnaires de réseau de distribution flamands de placer un compteur intelligent ou de facturer une redevance aux installations de production d'électricité d'une puissance inférieure ou égale à 10kW et ce, afin de supprimer la discrimination et d'éviter les surcoûts pour le consommateur lambda.

Pour l'électricité, entre 2007 et 2012¹¹⁷, le tarif de réseau de distribution pour l'électricité a augmenté de 71,69 % pour un client type Dc¹¹⁸ et constitue le poste le plus important de la facture d'électricité (de 35 à 45%). Cette moyenne pour la Belgique reflète l'importante augmentation en Flandre des tarifs du

¹¹⁶ L'étude de la CREG (F) 120906 – CDC – 1183 relative aux «composantes des prix de l'électricité et du gaz naturel» mentionne (pour 2012) pour la Flandre la surcharge pour le raccordement des installations pour la production d'énergie renouvelable à 0,5171 €/MWh et la surcharge pour le financement des mesures visant à favoriser une utilisation rationnelle de l'énergie en Flandre à 0,025 €/MWh ; pour la Wallonie la redevance occupation de voirie (1,80 €/MWh en moyenne), la redevance de raccordement (0,75 €/MWh) et la surcharge pour le financement des mesures de soutien pour l'énergie renouvelable (1,19 €/MWh) ; pour Bruxelles-Capitale, elle évalue des prélèvements publics d'environ 6 €/MWh de plus qu'en Wallonie.

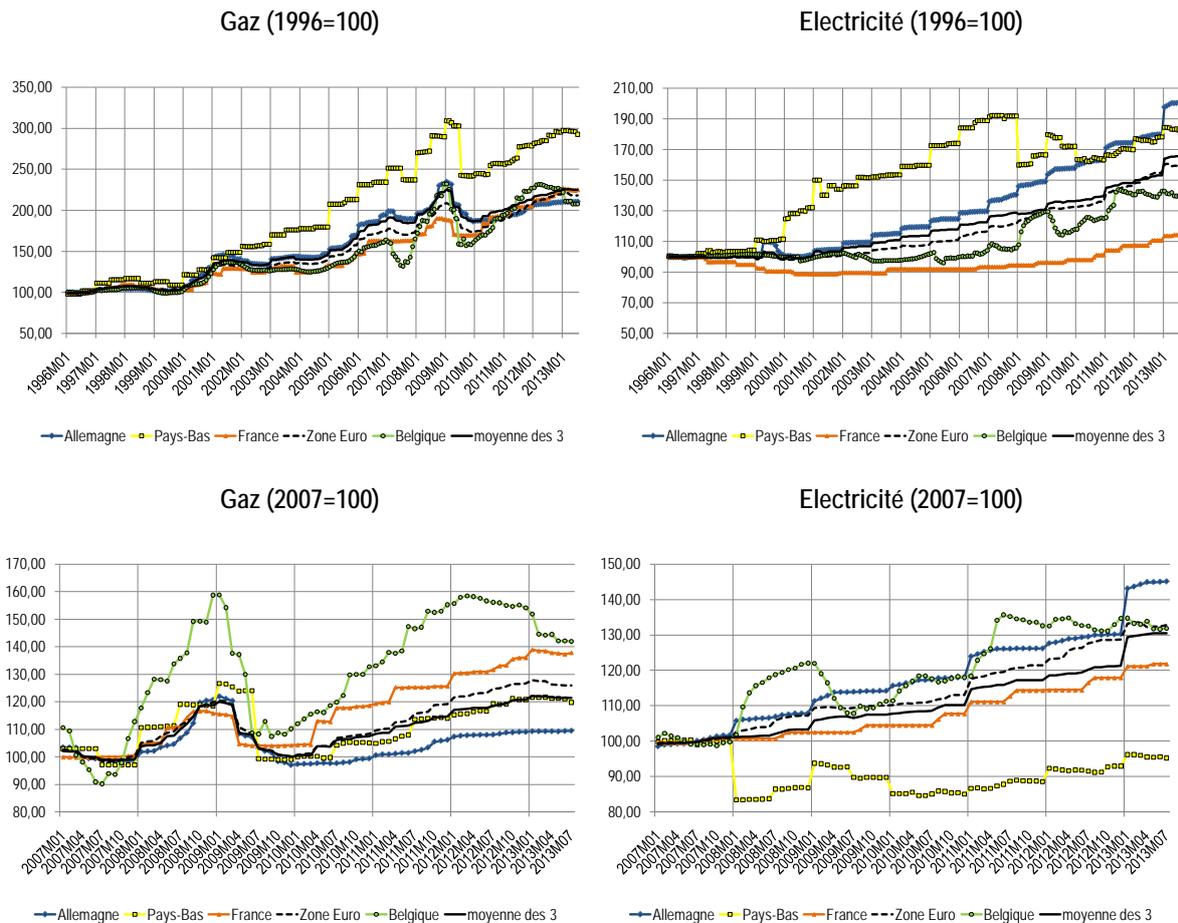
¹¹⁷ CREG, Etude (F) 120906 – CDC – 1183 relative aux «composantes des prix de l'électricité et du gaz naturel» , qui étudie les prix entre janvier 2007 et juillet 2012.

¹¹⁸ Un client Dc est un client domestique avec une consommation de 3500 kWh par an, il dispose d'une puissance de raccordement de 4 à 9 kW et est approvisionné via le réseau basse tension (LS, <1kV). Ce type de client correspond à un ménage avec deux enfants, équipé des appareils domestiques électriques typiques (chauffage avec électricité non compris).

réseau de distribution (+97,65%) liée à la hausse des coûts des obligations de service public (99,96 %) ¹¹⁹. L'augmentation est moins forte en Wallonie (+39,90%) et à Bruxelles (+47,81%).

Pour le transport, depuis 2008, la CREG approuve les tarifs proposés par le gestionnaire du réseau pour une période de 4 ans (contre 1 an auparavant). En principe donc, ces tarifs ne devraient pas être modifiés entre le 1er janvier 2012 et le 31 décembre 2015, sauf si la CREG estime qu'ils ne reflètent plus les coûts réels. Le tarif pour l'électricité a augmenté entre janvier 2007 et juillet 2012 de 12,31% en Flandre, 19,83% à Bruxelles et a baissé de 27,83% en Wallonie ¹²⁰.

Graphique 5-1 : Evolution des prix de l'électricité et du gaz. HICP – Indices bruts



En ce qui concerne les prix du gaz, la Belgique a connu une évolution très semblable à la moyenne des trois pays voisins et à la zone euro entre 1996 et la moitié de l'année 2001. Entre la mi-2001 et la mi-2007, les prix belges ont évolué moins vite que les prix des pays de référence. Ensuite, l'évolution des prix belges a été plus rapide que dans les pays de référence jusqu'à fin 2008. Entre janvier et juin 2009,

¹¹⁹ L'étude de la CREG (F) 120906 – CDC – 1183 relative aux «composantes des prix de l'électricité et du gaz naturel» chiffre ces obligations de service public en 2012 à un maximum de 42,02 €/MWh en Flandre, entre 3,80 €/MWh et 6,84 €/MWh en Wallonie et à 10,97 €/MWh à Bruxelles. Ces obligations varient en fonction des régions et peuvent couvrir des finalités sociales (compteurs à budgets, gestion clientèle et réduction de valeur), environnementales (information et sensibilisation à l'utilisation rationnelle de l'énergie, et aux énergies renouvelables), ou encore des finalités liées à l'éclairage public ou le fonctionnement du marché

¹²⁰ CREG, Etude sur les composantes des prix de l'électricité entre janvier 2007 et juillet 2012.

les prix belges ont diminué plus rapidement que dans les pays de référence. Ensuite ils ont augmenté plus rapidement jusque début 2012. Entre avril 2012 et juillet 2013, les prix belges ont diminué tandis que ceux de la moyenne des pays de référence ont continué à augmenter pour toutefois se stabiliser depuis début 2013.

Au total depuis 1996 et jusqu'en juillet 2013, les prix belges ont augmenté un peu moins rapidement que dans les pays de référence (+107,11% contre 125,40%), avec une augmentation beaucoup plus rapide depuis 2007 (+27,3% contre 19,07%) mais une évolution beaucoup plus favorable depuis les mesures prises en 2012 (-8,8% en Belgique contre +3,68% chez les voisins). Quant à l'électricité, les prix belges enregistrent une évolution plus faible que ceux des pays de référence (En prenant pour référence l'année 1996, on observe +39,67% entre janvier 1996 et juillet 2013 en Belgique contre +65,51% en moyenne dans les pays voisins ; en prenant 2007 comme année de référence on voit +30,47% entre janvier 1996 et juillet 2013 en Belgique contre +31,73% en moyenne dans les pays voisins ; et depuis 2012, on obtient -0,50% en Belgique et +10,34% chez les voisins).

Selon la CREG¹²¹, le prix final de l'électricité pour les clients résidentiels entre 2007-2012 a augmenté de 30,49%. Cette augmentation s'explique par le tarif de réseau de distribution (hausse des coûts des obligations de service public, des coûts de l'énergie pour compenser les pertes de réseau et à l'introduction des tarifs pluriannuels), prélèvements publics (« surcharge certificat vert » et « financement du raccordement des parcs à éoliennes offshore »), la contribution énergie renouvelable, la cogénération et la TVA sur ces tarifs. Sur la même période, le prix final du gaz naturel pour le client résidentiel T2¹²² a augmenté en moyenne de 38,40%. Ces évolutions s'expliquent par le tarif du fournisseur (prix énergie a augmenté), le tarif de réseau de distribution (report des déficits des années écoulées, à la hausse des obligations publiques et à l'introduction des tarifs pluriannuels), les prélèvements publics (l'augmentation de la cotisation fédérale et de la surcharge clients protégés) et la TVA sur ces tarifs.

Quant à la comparaison des prix de l'électricité avec les pays voisins¹²³, en termes de niveau pour un prix tout compris¹²⁴, c'est le client résidentiel allemand qui paie le plus cher (1008,77€/an¹²⁵ contre 906,55€/an en octobre 2012¹²⁶), suivi de ses voisins belges (766,43€/an contre 842,11€ en octobre 2012 soit le seul pays qui connaît une baisse durant cette période), hollandais (692,82€/an contre 679,64€ en octobre 2012) et ensuite français (608,60€/an contre 508,66€ en octobre 2012). C'est principalement la baisse du coût de la composante énergie qui explique cette baisse du prix global de l'électricité en Belgique : 247,21€/an en août 2008 contre 334,86€/an en octobre 2012. Cette baisse a été en partie compensée par la légère hausse des coûts de réseau (232€/an en septembre 2013 contre 229€/an en octobre 2012) et la hausse des taxes (158€/an en septembre 2013 contre 132€/an en octobre 2012). C'est toujours en Belgique que les coûts liés au réseau sont les plus élevés (232 €/an contre 221 en Allemagne, 208 aux Pays-Bas et 168 en France).

¹²¹ CREG, Etude (F)120906-CDC-1183 relative aux « composantes des prix de l'électricité et du gaz naturel », septembre 2012

¹²² Consommant 23.260kWh/an

¹²³ CREG, aperçu et évolution des prix de l'électricité et du gaz naturel pour les clients résidentiels et les PME, septembre 2013. Cette comparaison internationale reprend la méthodologie développée par Frontier Economics dans son rapport préparé pour la CREG, International comparison of electricity and gas prices for households, October 2011. La CREG a, pour cette version, affiné la méthodologie pour l'année 2012.

¹²⁴ C'est-à-dire comprenant l'énergie, les coûts de réseau (transport et distribution) les taxes et la TVA.

¹²⁵ Prix pour un client résidentiel consommant 3500kWh, tarif mono-horaire

¹²⁶ CREG, aperçu et évolution des prix de l'électricité et du gaz naturel pour les clients résidentiels et les PME, octobre 2012. Le mois d'octobre est pris ici comme élément de comparaison car il avait servi de base à l'analyse des prix de l'énergie du Rapport technique 2012.

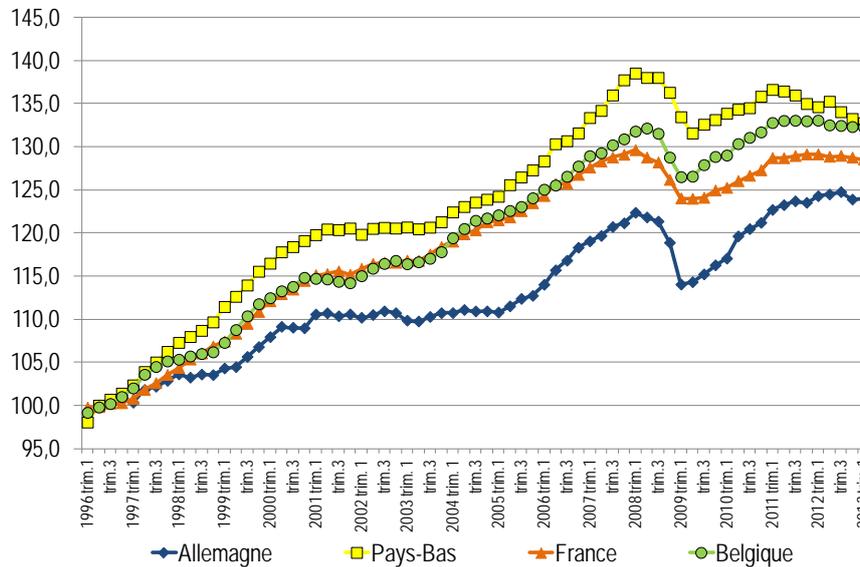
Du côté du prix du gaz (prix tout compris, en septembre 2013), les Pays-Bas restent le pays où le client résidentiel paie le plus cher son gaz (1758,92€/an contre 1794,95€/an¹²⁷ en octobre 2012, soit une baisse), principalement en raison des taxes élevées, suivis, de l'Allemagne (1545,00€/an contre 1527,76€) et ensuite de la France (1539,30€/an contre 1537,41€) et enfin de la Belgique (1504,31€/an en septembre 2013 contre 1708,26€ en octobre 2012, ce qui représente une nette baisse qui a pour conséquence qu'elle devient le pays le moins cher des quatre en septembre 2013 alors qu'elle était en deuxième position en octobre 2012. Comme l'électricité, c'est la baisse de la composante énergie qui a participé à cette tendance (824€/an contre 989€/an en octobre 2012 lorsque que cette composante était la plus chère en Belgique par rapport aux trois autres pays). Les taxes ont légèrement baissé (90€/an contre 95€/an).

¹²⁷ Prix pour un client résidentiel consommant 23260kWh, tarif mono-horaire

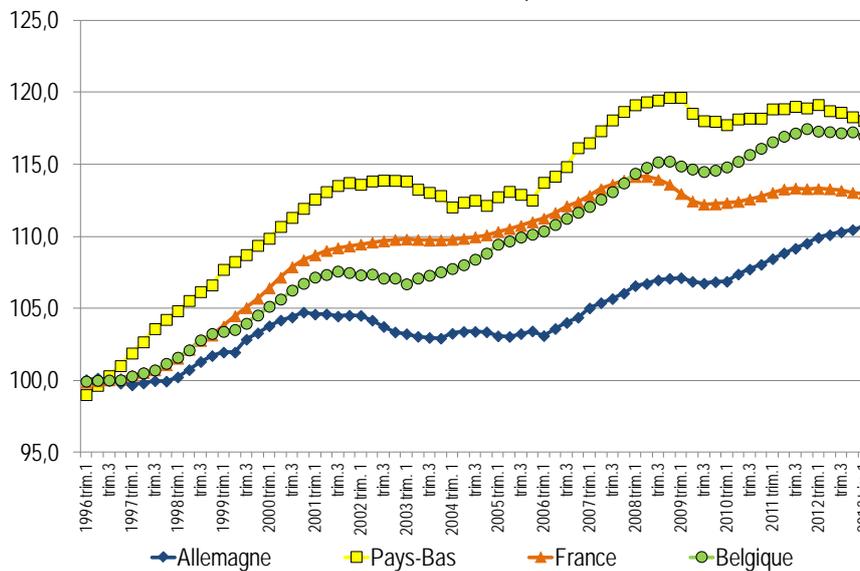
5.3 Annexe du chapitre « Emploi et politique d'emploi »

5.3.1 Evolution de l'activité économique (PIB) et de l'emploi depuis 1996

Graphique 5-2 : Evolution du PIB à prix constant (indice, 1996 = 100)



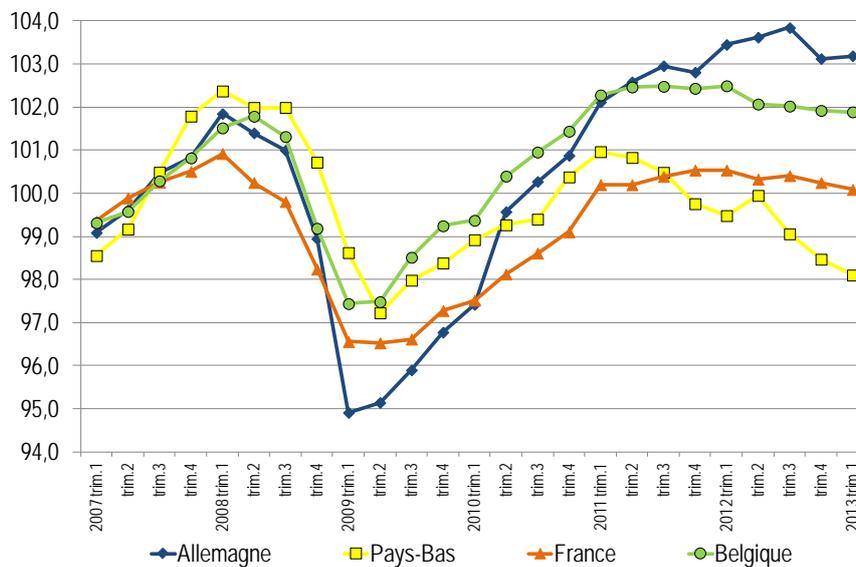
Graphique 5-3 : Evolution de l'emploi, ensemble de l'économie (personnes, salariés + indépendants, indice 1996 = 100)



Source : comptabilités nationales trimestrielles, extraction juillet 2013 ([DESTATIS](#), [CBS](#), [INSEE](#) et [BNB](#))

5.3.2 Evolution de l'activité économique (PIB) depuis 2007

Graphique 5-4 : Evolution du PIB à prix constant (indice, 2007 = 100)



Source : comptabilités nationales trimestrielles, extraction juillet 2013 ([DESTATIS](#), [CBS](#), [INSEE](#) et [BNB](#))

5.3.3 Utilisation du statut "minijob" en Allemagne

La note documentaire [CCE 2013-0359](#) fait un descriptif de différentes mesures d'emploi en Belgique et en Allemagne. Parmi ces dernières se trouve le statut "minijob".

Les informations concernant les règles liées à ce statut exposées dans cette note restent d'actualité. Une erreur s'est cependant glissée dans le titre du Tableau 2-2 de la note CCE 2013-0359 : il s'agit de la répartition des emplois au 31 décembre 2011 et non 2012.

La présente section reprend une actualisation des tableaux sur base des données les plus récentes. Celles-ci allant jusqu'à l'année 2012, c'est toujours le seuil de 400€ qui est repris (le seuil n'est passé à 450€ qu'en janvier 2013).

Tableau 5-6 : Total des emplois minijobs, 31 décembre 2012

Minijob "bas salaire" (<400€)	7.511.970
Dont : minijob uniquement	4.854.001
job complémentaire	2.657.969
Minijob "courte durée" (50j / 2 mois)	265.431
Dont : minijob uniquement	211.039
job complémentaire	54.392
Total	7.777.401
Dont : minijob uniquement	5.065.040
job complémentaire	2.712.361

Source : Bundesagentur für Arbeit Statistik, [Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik](#)

Tableau 5-7 : Répartition des emplois "minijobs", 31 décembre 2012

Total :		5.065.040
G	Commerce	20%
I	Hébergement et restauration	11%
N	Activités de services administratifs et de soutien	11%
Q	Santé humaine et action sociale	9%
C	Industrie manufacturière	8%
H	Transport et entreposage	6%
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6%
S	Autres activités de services	5%

Note : ce tableau ne reprend que les personnes ayant un minijob uniquement, pas celles qui ont à la fois un emploi classique et un emploi minijob

Source : Bundesagentur für Arbeit Statistik, [Arbeitsmarkt in Zahlen Beschäftigungsstatistik](#)

Tableau 5-8: Contribution des "minijobs" à la croissance de l'emploi (2002-2012)

	2002	2003	2012	2002-2012		
	Milliers d'emplois			variation	contr. Δ	part Δ
minijob (<400€)	4.150	4.364	4.806	656	15,8%	
Emploi intérieur	39.257	38.918	41.619	2.362	6,0%	1,7%
Emploi salarié	35.203	34.800	37.076	1.873	5,3%	1,9%
Part emploi intérieur	10,6%	11,2%	11,5%			35,0%
Part emploi salarié	11,8%	12,5%	13,0%			

Note 1 : ne sont repris ici dans les minijobs que les minijobs à bas salaire et non ceux à courte durée (indisponibilité des données). Etant donné qu'on calcule leur contribution à l'emploi, les données ne concernent également que les personnes ayant uniquement les minijobs (celles ayant un minijob en sus d'un autre emploi sont déjà comptabilisées dans l'emploi). Il s'agit de moyennes annuelles de données trimestrielles.

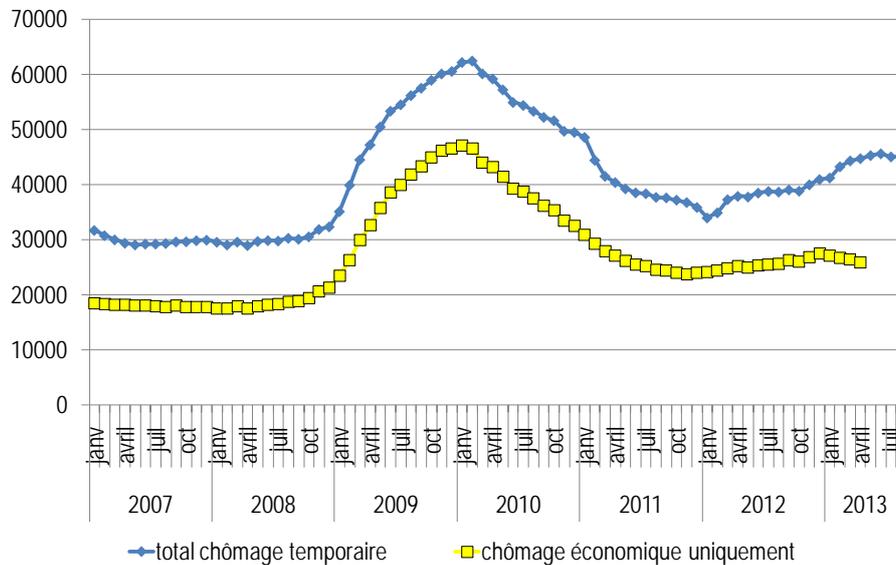
Note 2 : " Δ " signifie "croissance".

Source : Destatis, [comptes nationaux annuels](#) (données emploi total) et Bundesagentur für Arbeit Statistik, [Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen- Zeitreihe](#) (données minijobs)

Il est intéressant de remarquer que le nombre d'emplois minijob à titre principal repris dans le Tableau 5-8 est moins important en 2012 qu'en 2011 (soit 4 868, voir note CCE 2013-0359). En effet, cette mesure a fortement contribué à la croissance de l'emploi les premières années de la modification du statut (2003 - 2004) puis tend à stagner voir diminuer depuis 2010. Le nombre d'emploi minijob exercés en sus d'un emploi classique, par contre, ne cesse d'augmenter. Ils ne sont cependant pas considérés dans le tableau ci-dessus, les individus étant déjà enregistrés, en raison de leur autre emploi, comme travailleurs.

5.3.4 Chômage temporaire

Graphique 5-5 : Chômage temporaire et économique (ouvriers + employés) , moyenne mobile



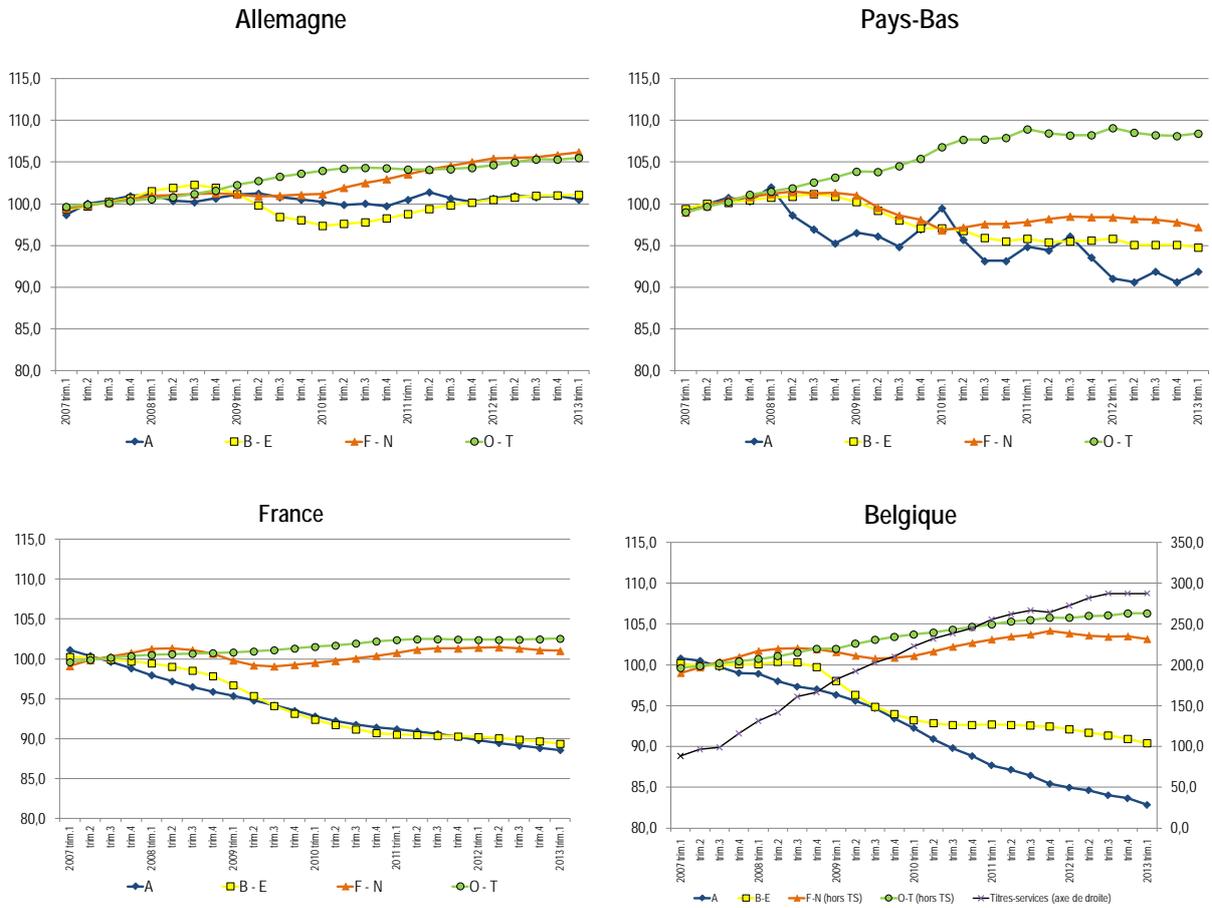
Source : ONEM (données non publiées, traitement secrétariat)

5.3.5 Evolution sectorielle de l'emploi depuis 2007

Pour réaliser cette observation, une correction a été faite en Belgique pour déplacer les emplois titres-services des branches "N : Activités de service administratif et de soutien", Q "santé humaine et action sociale" et S "Autres activités de services" vers une branche spécifique. Cette correction est basée sur le nombre de travailleurs titres-services tels qu'extraits à l'ONSS pour l'élaboration des comptes nationaux, répartis au sein des branches selon la répartition réalisée par le BFP pour l'année 2011 pour le groupe d'expert Compétitivité-Emploi.

Comme l'indique l'encadré présenté dans le corps du chapitre, seule la France dispose également d'un important système de service à la personne. D'après le descriptif de ce dernier, les emplois concernés devraient se trouver soit dans la branche T (Activité des ménages en tant qu'employeurs), Q "santé humaine et action sociale" et S "Autres activités de services". A l'heure de la rédaction de ce chapitre, nous n'avons cependant pu en obtenir la confirmation de la part de l'INSEE.

Graphique 5-6 : Evolution de l'emploi total (salariés + indépendants) dans l'ensemble de l'économie, répartition par groupes d'activité (indice 2007 = 100)



Note : les groupements de branches sont faits à partir des branches Nace :

A : Agriculture, pêche, sylviculture et pêche (branches Nace A)

B - E : Industrie extractrice, manufacturière, énergie et eau (branches Nace B à E)

F - N : Services marchands, en ce compris la construction (branches Nace F à N)

O - T : services non-marchands, en ce compris les services publics (branches Nace O à T).

Source : comptabilités nationales trimestrielles, extraction juillet 2013 (DESTATIS, CBS, INSEE et BNB). Pour la correction "titres-services" : ONSS (données non publiées) et [rapport GECE](#) (voir méthodologie expliquée ci-dessus).

5.3.6 Evolution sectorielle de l'emploi depuis 1996

Tableau 5-9 : Variation en millier d'emplois et contributions à l'évolution de l'emploi, salariés + indépendants, 4ème trimestre de 2012 / 1996

	Allemagne		Pays-Bas		France		Belgique	
Total	3946,0	10,4%	1338,8	18,3%	3106,8	13,0%	670	17,3%
Dont : Agriculture (A)	-142,8	-0,4%	-53,5	-0,7%	-290,3	-1,2%	-28	-0,7%
Industrie + énergie et eau (B-E)	-728,3	-1,9%	-124,0	-1,7%	-789,7	-3,3%	-129	-3,3%
Services marchands (F-N, hors titres-services)	2947,3	7,8%	808,0	11,0%	2915,6	12,2%	403	10,4%
Titres-services							111	2,9%
Services non-marchands (O-T, hors titres-services)	1869,8	5,0%	708,3	9,7%	1271,3	5,3%	312	8,0%

Source : comptabilités nationales trimestrielles, extraction juillet 2013 ([DESTATIS](#), [CBS](#), [INSEE](#) et [BNB](#)). Pour la correction "titres-services" : ONSS (données non publiées) et [rapport GECE](#) (voir méthodologie expliquée ci-dessus).

5.3.7 La stratégie EU-2020

La stratégie EU-2020 définit 10 lignes directrices intégrées, traduites en 5 objectifs. Trois de ces 5 objectifs portent sur le marché du travail :

- porter le taux d'emploi des hommes et des femmes âgés de 20 à 65 ans à 75% d'ici à 2020, grâce à une participation accrue des jeunes, des travailleurs âgés, des faiblement qualifiés et à une meilleure intégration des migrants en situation régulière,
- ramener la proportion des jeunes quittant prématurément l'école (c'est-à-dire les jeunes de 18 à 24 ans qui ne suivent ni étude ni formation et dont le niveau d'étude ne dépasse pas le secondaire inférieur) à moins de 10%,
- augmenter à 40% la proportion de personnes de 30 à 34 ans ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent.

Chaque pays a traduit ces objectifs en objectifs nationaux :

Tableau 5-10 : Objectifs nationaux "EU-2020" et situation en 2012

	Objectifs nationaux		
	Taux d'emploi 20-65	Jeunes hors école	30-34 avec diplôme supérieur
Allemagne	77%	10%	42%
Pays-Bas	80%	8%	45%
France	75%	9,5%	50% (17-33)
Belgique	73,2%	9,5%	47%
EU	75%	10%	40%
observé en 2012			
Allemagne	76,7%	10,5% ¹	31,9%
Pays-Bas	77,2%	8,8% ¹	42,3% ¹
France	69,3%	11,6%	43,4%
Belgique	67,2%	12,0%	43,9%
EU	68,5%	12,8% ¹	35,8%

¹ : données provisoires

Note : Par "jeunes hors école", il faut entendre les jeunes quittant prématurément l'école, voir définition plus haut.

Sources : objectifs : [Programmes nationaux de réformes](#), observation 2012 : [Eurostat](#).

En Belgique, 4 sous-objectifs ont été définis, devant permettre d'atteindre l'objectif "emploi" :

- un taux d'emploi des femmes de 69,1% (20-64 ans)
- une proportion de jeunes (18-24 ans) qui ne sont ni en l'emploi, ni à l'école, ni en formation (appelés "NEET : Not in Education, Employment or Training") inférieure à 8,2%
- un taux d'emploi des travailleurs âgés de 55-64 ans d'au moins 50%
- une différence de maximum 16,5 points de pour cent entre le taux d'emploi des belges (20-64 ans) et celui des citoyens non-EU du même groupe d'âge.

Tableau 5-11 : "Sous-objectifs" belges dans la stratégie EU-2020, situation en 2012

	Objectif (2020)	Situation en 2012
Taux d'emploi des femmes (20-64 ans)	69,1%	61,7%
Proportion NEET (15-24 ans)	8,2%	12,3%
Taux d'emploi des 55-64 ans	50%	39,5%
Différence entre le taux d'emploi total et le taux d'emploi citoyens non-EU (20-64 ans)	16,5%	28,3%

Source : Objectif : Programme national de réforme , situation en 2012 : Eurostat

5.3.8 Mesures d'emploi : aperçu des modifications 2012 et début 2013

Ces quelques paragraphes se concentrent sur les mesures fédérales. Les mesures mises en place au niveau régional peuvent être consultées sur les sites des services publics de l'emploi (VDAB, Actiris et Forem) ainsi qu'en consultant les pages des ministères régionaux pour l'emploi.

- Accord gouvernemental de décembre 2011 (partie réformes socio-économiques) :

La plupart des mesures concernant l'emploi annoncées dans la partie socio-économique de l'accord du gouvernement de décembre 2011 sont déjà entrées en application (ou, du moins, dans une première phase d'application).

On pense en particulier à la modification du régime de prépension (devenant chômage avec complément de l'entreprise, dont la première phase d'application s'est déroulée en janvier 2012), le passage au système de stage et d'allocations d'insertion pour les jeunes entrant sur le marché du travail (janvier 2012), la modification du système de crédit-temps (septembre 2012), la modification du système de chômage sur base d'une prestation (modifications des conditions d'accès et dégressivité accrue de l'allocation à partir de novembre 2012) et la modification des règles d'accès à la pension anticipée (première phase d'application en janvier 2013).

Pour plus d'informations sur ce sujet, le lecteur intéressé peut consulter le tableau de suivi publié sur le site du [Conseil Central de l'Economie](#). Le secrétariat du conseil prépare également une note documentaire sur l'impact de la réforme du système de chômage (plus précisément : l'introduction d'une dégressivité accrue) octroyé sur base d'une prestation de travail.

Les mesures considérées dans le volet institutionnel de l'accord, par contre, doivent pour la plupart encore être opérationnalisées (on pense en particulier à la régionalisation du contrôle de la disponibilité des chômeurs ainsi que d'une série de mesures d'emploi (les réductions groupes-cibles de cotisations sociales, l'activation des allocations de chômage, etc.)).

- Plan de relance de juillet 2012 :

Le plan de relance prévoyait la création de 10.000 stages de transition. Depuis janvier 2013, le cadre est mis en place au niveau fédéral : il s'agit de stages durant de 3 à 6 mois, destinés aux jeunes peu ou moyennement qualifiés (c'est-à-dire ayant au maximum le diplôme de secondaire supérieur). Ce stage doit prendre cours entre le 6^e et le dernier mois du stage d'insertion (c'est-à-dire la période à la sortie des études pendant laquelle le jeune ne peut percevoir d'allocation). Pendant la durée du stage de transition, le jeune perçoit une allocation de stage versée par l'ONEM (26,82€/jour) ainsi qu'un complément de 200€ par mois à charge de l'employeur. Ce complément n'est pas assujéti aux cotisations sociales.

Si le cadre fédéral est défini, chaque région peut préciser certaines modalités (dont le groupe-cible). A l'heure de la rédaction de chapitre, ces précisions régionales ne sont pas encore entièrement définies.

Le plan de relance prévoyait également la modification de certaines réductions groupe-cible de cotisations sociales patronales. Il s'agit de la modification de la réduction "premiers engagements", "tuteurs", "travailleurs âgés" et "jeunes". L'ensemble de ces modifications sont en vigueur depuis le premier trimestre 2013. Pour plus d'information à ce sujet, le lecteur intéressé peut se référer au chapitre 3 de ce rapport.

Enfin, il était prévu de permettre des créations d'emploi (800 ETP) dans le secteur non-marchand. L'accord social 2013 prévoit une enveloppe de 40 millions d'euros à cet effet.

Le Bureau fédéral du Plan est chargé du monitoring de ce plan de relance. Un deuxième rapport d'avancement est paru en juillet 2013 et est disponible sur leur [site internet](#).

- Autres mesures.

Comme indiqué dans le corps du texte, un élargissement du plan Activa (pour les jeunes de moins de 27 ans, peu qualifiés et demandeurs d'emploi depuis au moins un an) est en vigueur depuis juillet 2013.

Un accord a également été atteint au sein du gouvernement, en juillet 2013, en ce qui concerne deux volets de l'harmonisation des statuts ouvriers / employés (le jour de carence et le préavis). Celui-ci n'est cependant pas encore traduit en texte de loi, et ne devrait être d'application qu'à partir de janvier 2014.

5.4 Nomenclature des branches Nace rev.2

Nace-sections et divisions	
A	Agriculture, sylviculture et pêche
01	Culture et production animale, chasse et services annexes
02	Sylviculture et exploitation forestière
03	Pêche et aquaculture
B	Industries extractives
05	Extraction de houille et de lignite
06	Extraction d'hydrocarbures
07	Extraction de minerais métalliques
08	Autres industries extractives
09	Services de soutien aux industries extractives
C	Industrie manufacturière
10	Industries alimentaires
11	Fabrication de boissons
12	Fabrication de produits à base de tabac
13	Fabrication de textiles
14	Industrie de l'habillement
15	Industrie du cuir et de la chaussure
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie
17	Industrie du papier et du carton
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements
19	Cokéfaction et raffinage
20	Industrie chimique
21	Industrie pharmaceutique
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
24	Métallurgie
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
27	Fabrication d'équipements électriques
28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.
29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques
30	Fabrication d'autres matériels de transport
31	Fabrication de meubles
32	Autres industries manufacturières
33	Réparation et installation de machines et d'équipements
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution
36	Captage, traitement et distribution d'eau
37	Collecte et traitement des eaux usées
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération
39	Dépollution et autres services de gestion des déchets
F	Construction
41	Construction de bâtiments; promotion immobilière
42	Génie civil
43	Travaux de construction spécialisés
H	Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles
49	Transports terrestres et transport par conduites
50	Transports par eau
51	Transports aériens
52	Entreposage et services auxiliaires des transports
53	Activités de poste et de courrier

I Transports et entreposage
55 Hébergement
56 Restauration
J Hébergement et restauration
58 Édition
59 Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale
60 Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision
61 Télécommunications
62 Programmation, conseil et autres activités informatiques
63 Services d'information
K Information et communication
64 Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite
65 Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires
66 Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance
L Activités immobilières
68 Activités immobilières
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques
69 Activités juridiques et comptables
70 Activités des sièges sociaux; conseil de gestion
71 Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques
72 Recherche-développement scientifique
73 Publicité et études de marché
74 Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
75 Activités vétérinaires
N Activités de services administratifs et de soutien
77 Activités de location et location-bail
78 Activités liées à l'emploi
79 Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes
80 Enquêtes et sécurité
81 Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager
82 Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises
O Administration publique et défense; securie sociale obligatoire
84 Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
P Enseignement
85 Enseignement
Q Santé Humaine et action sociale
86 Activités pour la santé humaine
87 Activités médico-sociales et sociales avec hébergement
88 Action sociale sans hébergement
R Arts, spectacles et activités récréatives
90 Activités créatives, artistiques et de spectacle
91 Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles
92 Organisation de jeux de hasard et d'argent
93 Activités sportives, récréatives et de loisirs
S Autres activités de services
94 Activités des organisations associatives
95 Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques
96 Autres services personnels
T Activités de ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
97 Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique
98 Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
U Activités des organismes extra-territoriaux
99 Activités des organisations et organismes extraterritoriaux

5.5 Coefficients de pondération

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Allemagne	54,8%	54,4%	53,8%	53,3%	52,4%	52,0%	51,5%	51,0%	50,5%	49,9%	49,7%	49,7%	49,4%	49,1%	49,7%	50,1%	50,3%	50,7%	51,0%
Pays-Bas	9,3%	9,7%	10,0%	10,3%	10,7%	11,1%	11,2%	11,3%	11,3%	11,5%	11,6%	11,7%	11,9%	11,9%	11,7%	11,5%	11,3%	11,1%	11,0%
France	35,8%	35,9%	36,3%	36,4%	36,9%	37,0%	37,2%	37,7%	38,2%	38,5%	38,7%	38,6%	38,7%	39,0%	38,6%	38,4%	38,3%	38,2%	38,0%

Source : OCDE