

**Conférence pour l'emploi
19 septembre 2003**

MOBILISATION GENERALE POUR L'EMPLOI

Rattraper notre retard sur l'Europe en matière d'emploi

Jan Smets

Vice-Président du Conseil supérieur de l'emploi

Directeur de la Banque nationale de Belgique

A. Le marché du travail et la conjoncture hésitante

Notre marché du travail ne se porte pas bien. L'an dernier, l'emploi a régressé en Belgique pour la première fois depuis 1994, de 8.000 unités, et le recul sera encore plus net cette année. Ce résultat décevant s'explique bien sûr en grande partie par la mauvaise conjoncture économique. Les nombreux chocs qu'ont subi l'économie mondiale et l'Europe ces dernières années - le renchérissement du pétrole et des denrées alimentaires, l'incertitude suscitée par les événements du 11 septembre 2001 et la situation en Irak, les scandales comptables et l'éclatement de la bulle financière, les problèmes structurels en Allemagne - ont rongé la croissance économique. Celle-ci n'atteindra très probablement pas 1 p.c. dans notre pays cette année pour la troisième année consécutive.

Au cours du deuxième trimestre, l'activité économique s'est même légèrement tassée, comme d'ailleurs dans les pays voisins. Mais il semble néanmoins que le plus dur soit passé. Aux Etats-Unis et au Japon, la situation s'est améliorée. En Europe aussi, les enquêtes, tant celles menées auprès des consommateurs que celles menées auprès des chefs d'entreprise, font apparaître que la confiance se rétablit lentement. Certains indices portent également à croire que l'économie devrait enfin se redresser: les stocks doivent être complétés, le processus d'adaptation des entreprises est aujourd'hui peut-être suffisamment avancé pour que l'on puisse à nouveau envisager d'investir, et la politique macroéconomique est favorable. Les conditions de financement, notamment, sont propices, dans la mesure où les taux d'intérêt, à court comme à long termes, se situent à des niveaux particulièrement bas. Cela ne doit toutefois pas nous faire perdre de vue que des risques continuent de peser sur l'économie: le déséquilibre

macroéconomique croissant aux Etats-Unis, où le déficit budgétaire et le déficit extérieur se creusent de concert, de sorte qu'une brutale correction sur les marchés financiers et des changes n'est pas impensable; les budgets qui ont à nouveau dérapé dans les grands pays européens, ce qui pourrait porter atteinte à la confiance et pousser les taux d'intérêt à la hausse, et la situation qui reste difficile sur les marchés de l'emploi en Europe, ce qui continue de peser sur la confiance des consommateurs. La plupart des organismes internationaux et nationaux envisagent néanmoins aujourd'hui un bilan moins négatif qu'il y a six mois ou un an, et on attend une modeste reprise qui pourrait porter la croissance en Europe et dans notre pays à un niveau compris entre 1,5 et 2 p.c. l'an prochain.

L'effet sur l'emploi ne se fera, comme d'habitude, ressentir qu'avec un certain décalage, dans la mesure où la reprise est en général d'abord contrebalancée par une augmentation du nombre d'heures prestées par l'effectif du personnel existant. On peut néanmoins déjà attendre un retournement en 2004.

B. Le retard de la Belgique par rapport à l'Europe et la possibilité de rattraper celui-ci

Cette amélioration conjoncturelle est bien entendu tout à fait la bienvenue. Mais elle ne modifie en rien la faiblesse structurelle qui caractérise le marché du travail en Belgique et qui ne pourra être compensée par un redressement conjoncturel. Cette faiblesse se manifeste de manière cuisante dans le retard que nous avons accumulé en matière de taux d'emploi par rapport à nos partenaires européens. En 2002, en Belgique, d'après les données d'enquêtes européennes harmonisées, sur 100 personnes en âge de travailler, seules 60 occupaient un emploi. Ce chiffre témoignait, certes, d'une amélioration par rapport à la moitié des années nonante, mais était encore inférieur de 4 points de pourcentage au taux d'emploi en Europe, qui atteignait 64 p.c. Le résultat de la Belgique est, à trois exceptions près, le plus médiocre de l'Union européenne. Sur la base des données administratives exhaustives, le taux d'emploi en Belgique est plus élevé, à savoir environ 62 p.c., mais, même si on en tient compte, il subsiste un retard par rapport à l'Union européenne.

Il est par ailleurs préoccupant que le retard de la Belgique par rapport aux partenaires européens ne s'améliore pas structurellement. Au cours des dernières années, il a même de nouveau augmenté.

Lors du sommet européen de Lisbonne, en 2000, on avait formulé l'ambition de porter à 70 p.c. le taux d'emploi pour l'ensemble de l'Union d'ici à 2010, un niveau que certains pays atteignent d'ailleurs déjà. Pourquoi cette ambition ? Parce que, comme le précisait ce même sommet, cela est nécessaire pour faire de l'Europe une économie dynamique dotée d'une grande cohésion sociale. Cette formulation renferme les trois arguments cruciaux selon lesquels il faut chercher à

augmenter le nombre d'emplois: (1) le travail procure un revenu aux individus et constitue une excellente forme d'intégration sociale; (2) le vieillissement réduira fortement le poids de la population en âge de travailler après 2010; il convient donc que, d'ici là, un plus grand nombre de personnes en âge de travailler qu'aujourd'hui participent au marché de l'emploi, afin de préserver le potentiel de croissance de l'économie - j'y reviendrai tout à l'heure; et (3) ce même vieillissement va alourdir les dépenses au titre des retraites et des soins de santé - en Belgique, Le Comité d'étude sur le vieillissement estime l'incidence à 4,7 p.c. du PIB entre 2002 et 2030 -, et, pour pouvoir l'assumer d'un point de vue budgétaire, il conviendra d'accroître autant que possible le groupe des personnes économiquement actives, sur lesquelles repose le financement de ces dépenses. Pour notre pays, cela ne suffira d'ailleurs pas, en soi: si nous souhaitons pouvoir continuer à payer les retraites et les soins de santé, nous devons également faire en sorte, après 2010, d'avoir pu économiser suffisamment sur les charges d'intérêts de la dette publique, car nous ne pourrions plus à l'avenir assumer à la fois les charges de cet endettement et celles liées aux retraites et aux soins de santé. Cela signifie que nous devons absolument nous en tenir à une trajectoire budgétaire qui nous permette de réduire encore la dette, trajectoire qui, conformément aux recommandations du Conseil supérieur des Finances, implique la constitution d'un excédent budgétaire.

Il faut le reconnaître: les évolutions économiques décevantes des dernières années ont rendu de plus en plus utopique l'ambition de Lisbonne; cette ambition était d'ailleurs formulée dans l'hypothèse d'une croissance tendancielle de 3 p.c. Mais cela n'enlève rien au fait que, pour les raisons que j'ai invoquées, l'ambition d'améliorer les performances actuelles doit demeurer intacte. La participation au marché du travail doit être renforcée en Europe. C'est aussi la raison pour laquelle l'Union européenne a développé une stratégie pour l'emploi, récemment revue, qui incite résolument les États membres à mener une "politique globale" pour stimuler l'emploi.

En ce qui concerne notre pays, cette ambition doit quoi qu'il en soit être plus élevée, compte tenu de notre retard sur l'Europe. Il faut être réaliste: il est impossible d'avoisiner les 70 p.c. d'ici à la fin de la décennie, car cela signifierait que nous devrions d'ores et déjà créer au moins 100.000 emplois par an, alors que, à titre d'exemple, 75.000 emplois "seulement" ont été créés en 2000, qui fut pourtant une grande année d'un point de vue économique.

Que pouvons-nous et voulons-nous faire ?

Deux choses: nous devons augmenter l'emploi, et, étant donné notre retard, nous devons le faire plus qu'ailleurs en Europe. C'est la raison pour laquelle il serait opportun de formuler un objectif faisant référence aux évolutions européennes, créant ainsi un lien avec l'emploi et donc aussi avec la croissance économique en Europe, tout en étant suffisamment ambitieux pour rattraper notre

retard de manière convaincante. Cet objectif pourrait consister à viser à une progression de l'emploi supérieure de moitié à celle de nos partenaires européens.

Il est impossible de savoir d'avance où cet objectif va nous mener, dans la mesure où cela dépendra de la conjoncture européenne et de l'évolution du marché européen du travail. Je vous donne néanmoins un exemple. Il y a quelques mois, des prévisions ont été formulées qui faisaient état d'une croissance économique moyenne en Europe de 2,4 p.c. par an environ de 2003 à 2008 et de 12,5 p.c. sur l'ensemble de cette période, ainsi que d'une progression de l'emploi de 3,7 p.c. Si ces prévisions se concrétisaient dans les faits - ce qui n'est bien entendu pas certain puisque, en 2004, d'après les estimations disponibles, la croissance demeurera nettement inférieure à ce seuil de 2,4 p.c. -, la Belgique devrait donc afficher dans le même temps une progression de l'emploi de 5,5 p.c. (3,7 p.c. plus la moitié de 3,7 p.c.), soit près de 230.000 nouveaux emplois ou encore 45.000 nouveaux postes par an. C'est quelque 70.000 de plus que la hausse que nous pourrions spontanément envisager selon le Bureau fédéral du plan, soit, en moyenne, quelque 14.000 actifs de plus par an. La réalisation de cet objectif nous engagerait sur une voie dans le cadre de laquelle nous rattraperions progressivement le retard en matière d'emploi par rapport à l'Europe.

Je ne dois pas vous convaincre que cet objectif est ambitieux. Il appartient aux participants à cette conférence de décider s'ils peuvent partager et contribuer à poursuivre une telle aspiration. Pour y arriver, une analyse approfondie et complète des raisons à l'origine de notre retard pourrait être très utile. Il serait ainsi intéressant d'examiner en détail dans quels secteurs, catégories professionnelles, tranches d'âge et niveaux de formation ce retard se manifeste exactement, tant par rapport à la moyenne de l'Union européenne que par rapport aux Etats membres enregistrant les meilleurs résultats, et de savoir pourquoi la situation est ce qu'elle est. Une telle analyse détaillée demande du temps. Entre-temps, je souhaite, sur la base, notamment, du savoir-faire acquis par le Conseil supérieur de l'emploi et la Banque nationale de Belgique, aborder, sans du tout vouloir être exhaustif, quelques éléments de diagnostic des résultats de la Belgique, à savoir (1) la croissance économique (point C), (2) le fonctionnement du marché du travail (point D) et (3) les charges et coûts salariaux (point E).

C. Les conditions d'une croissance économique durable

Premier constat: une croissance économique durable est très importante pour l'emploi: si l'économie est peu dynamique, aucun emploi n'est créé. Mais, à l'inverse, nous devons veiller à ce que l'activité ne soit pas freinée par un déficit d'offre de main-d'œuvre. A l'heure actuelle, celle-ci est largement disponible, mais elle commencera, après 2010, à se contracter sous l'effet du vieillissement de la population. C'est pourquoi il est très important que davantage de

personnes s'intègrent activement sur le marché du travail. Cela constitue un énorme défi pour la Belgique, qui consiste évidemment en premier lieu à fournir un travail au plus grand nombre possible de demandeurs d'emploi, mais implique aussi d'intéresser au marché du travail des personnes qui sont actuellement inactives, c'est-à-dire qui n'ont pas d'emploi et n'en cherchent pas non plus activement. La part de ce dernier groupe dans la population en âge de travailler (soit le taux d'inactivité) atteint chez nous, selon les chiffres européens, 36 p.c., contre 30 p.c. dans l'Union européenne. Ce taux englobe, notamment, les jeunes qui étudient et les femmes au foyer. Mais la non-participation au marché du travail est surtout très forte auprès de 2 groupes: les allochtones, principalement extérieurs à l'Union européenne, dont l'insertion dans le monde du travail est inférieure de moitié à celle des Belges, et les personnes de plus de 55 ans, dont un quart seulement travaille, contre 40 p.c. dans l'Union européenne, qui souhaite d'ailleurs que ce chiffre soit porté à 50 p.c. d'ici 2010. Ce phénomène est notamment lié à l'étendue des retraits anticipés: l'âge effectif moyen de la retraite est de 57 ans en Belgique, soit 3 ans de moins que la moyenne de l'Union européenne et 5 ans de moins que celle enregistrée dans les pays scandinaves.

Toutefois, à plus long terme, le potentiel de croissance ne dépend pas seulement d'une offre de main-d'œuvre suffisante, mais aussi de l'ampleur et de la qualité des investissements. C'est la raison pour laquelle la mise en place d'un climat d'investissement favorable aux entreprises est essentielle. De même, le développement et le maintien d'une infrastructure publique performante sont fondamentaux: à cet égard, il convient de mentionner que les investissements nets des pouvoirs publics (c'est-à-dire après déduction des amortissements) en Belgique sont retombés à zéro dans les années nonante, alors qu'ils ont été supérieurs à 1 p.c. du PIB par an dans l'Union européenne.

La productivité, l'efficacité et l'innovation sont, elles aussi, les clés d'une amélioration de la croissance. En effet, l'innovation, notamment, peut permettre à l'économie de conquérir des segments de marché intéressants offrant une valeur ajoutée accrue. A cet égard, la Belgique affiche des résultats qui ne sont pas si défavorables par rapport à la moyenne européenne, mais elle ne fait certainement pas partie du peloton de tête européen. Ainsi, les dépenses de recherche et développement, qui s'élèvent à 2 p.c. du PIB, sont encore inférieures de plus de 1 point de pourcentage à l'objectif européen, et de presque 2 points de pourcentage à celui de la Suède, leader en la matière.

Enfin, la croissance économique doit pouvoir s'appuyer sur un financement suffisant. En la matière, il faut signaler que les conditions du crédit proposées par les banques se sont quelque peu durcies ces derniers temps et que les mécanismes de financement de substitution ne sont pas légion, dans notre pays, pour les projets de croissance des PME, entre autres.

D. Le fonctionnement du marché du travail

De nombreuses analyses indiquent par ailleurs que le fonctionnement de notre marché du travail est perturbé, sans doute plus qu'ailleurs, par des éléments d'inadéquation entre l'offre et la demande de travail, qui est souvent qualifiée de 'mismatch' sur le marché du travail. Je voudrais en commenter plusieurs aspects.

D.1 Adaptation de l'organisation du travail et combinaison de celui-ci avec d'autres activités

Le premier aspect a trait à la conciliation entre, d'une part, le souhait des entreprises d'adapter, de la manière la plus souple possible, le volume de travail à la production et, d'autre part, celui des travailleurs de mieux combiner vie professionnelle et vie familiale, activités sociales et loisirs. Ces derniers temps, l'organisation du travail s'est à coup sûr globalement assouplie. Certes, on a moins fait appel au chômage temporaire et au travail en équipes, sous l'effet d'une baisse de l'importance relative de l'emploi industriel. Mais le recours à des contrats à durée déterminée a clairement progressé, passant d'un bon 5 p.c. de l'emploi en 1995 à près de 8 p.c. en 2002; les bilans sociaux laissent apparaître que près de la moitié des départs enregistrés dans les entreprises en 2001 ont été liés à la non-prolongation d'un contrat temporaire. Parallèlement, le travail intérimaire, que les entreprises considèrent clairement comme l'un des principaux instruments d'adaptation du volume de main-d'œuvre, est devenu, en Belgique, un segment plus important que dans le reste de l'Europe.

Mais c'est surtout le travail à temps partiel qui a pris un grand essor, précisément parce qu'il est considéré comme une formule intéressante de conciliation du travail avec d'autres activités. Sa part dans l'emploi salarié est passée de 15 p.c. en 1995 à plus de 21 p.c. en 2002, soit un niveau supérieur à la moyenne européenne de 19 p.c. Bien que, par conséquent, le temps partiel soit déjà largement répandu, surtout chez les femmes, et que le crédit-temps, notamment, rencontre un succès incontestable, il subsiste une demande insatisfaite substantielle, tant de la part d'hommes que de femmes. Si l'on parvenait à répondre partiellement à celle-ci et si le nombre de travailleurs à temps partiel augmentait de 10 p.c., par exemple, le nombre de personnes occupées pourrait augmenter de quelque 45.000 unités.

D.2 Mobilité

Un deuxième aspect important se rapporte au constat que visiblement, nous parvenons difficilement, en Belgique, à faire correspondre la demande de main-d'œuvre dans une région ou sous-région à l'offre de travail dans d'autres régions ou sous-régions. Bien que la Belgique soit un petit pays, la disparité du taux de chômage y est très grande, non seulement entre les Régions,

mais aussi entre les provinces et les arrondissements. Aucun pays de l'Union européenne n'affiche des écarts aussi importants, à l'exception de l'Italie. De façon remarquable, le chômage dans les grandes villes se maintient à un niveau nettement plus élevé, alors que celui enregistré en périphérie est souvent très inférieur et qu'une demande insatisfaite de main-d'œuvre s'y développe parfois. La situation à Bruxelles, par exemple, est préoccupante, car notre capitale a, abstraction faite de Berlin, le taux de chômage le plus élevé de toutes les capitales européennes, et nulle part en Europe, l'écart, en termes de chômage, entre la capitale et le pays n'est plus significatif qu'en Belgique.

Il existe donc clairement, dans notre pays, un problème de mobilité de la main-d'œuvre, qui est sans doute imputable à toute une série d'éléments, tels que les barrières culturelles et linguistiques, la faible mobilité en matière de logement, l'échange insuffisant d'informations, les problèmes de circulation et le comportement d'embauche sélectif ou discriminatoire, en particulier à l'égard des allochtones, qui résident essentiellement dans des grandes villes.

D.3 L'enseignement et la formation

Plus on est formé, plus on a de chances de décrocher un emploi stable: en 2002, à peine 4 personnes peu qualifiées (possédant tout au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur) sur 10 avaient un emploi dans notre pays, contre plus de 8 personnes hautement qualifiées (autrement dit, des personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur) sur 10.

Heureusement, le niveau de formation de la population est en progression: les personnes peu qualifiées sont toujours plus nombreuses chez nous qu'à l'étranger (37 p.c. de la population entre 25 et 60 ans, contre 35 p.c. dans l'Union européenne), mais ce phénomène n'est plus observé chez les jeunes générations, et, par ailleurs, les personnes hautement qualifiées sont plus nombreuses en Belgique qu'ailleurs: 29 p.c., contre 22 p.c. dans l'Union européenne. Cependant, rendre l'enseignement aussi performant et accessible que possible pour tout le monde demeure une gageure. Suivant les enquêtes de l'OCDE, 1 personne de 15 ans sur 5 n'a pas acquis de compétences suffisantes pour pouvoir envisager pleinement un avenir sur le marché du travail; cette situation est notamment liée au fait que beaucoup de jeunes commencent l'enseignement secondaire général avant de passer à l'enseignement technique et professionnel, où le retard scolaire se concentre. Parallèlement, il y a encore certainement de la marge pour réduire davantage le décrochage scolaire, qui est certes moins important qu'en moyenne en Europe.

Comparé à précédemment, le niveau de connaissances nécessaire à une participation au marché du travail a non seulement augmenté, mais sa soutenabilité s'est également réduite. L'apprentissage tout au long de la vie est la réponse à cette évolution. De ce fait, l'Union

européenne demande, dans le cadre de sa stratégie pour l'emploi, que d'ici à 2010, 12,5 p.c. au moins des adultes participent à une formation, sous quelque forme que ce soit: en entreprises, dans l'enseignement ou dans un autre cadre. La Belgique, qui affiche un taux de 7 p.c. en la matière, se situe encore en-deçà de la moyenne européenne actuelle de 9 p.c.

Les chiffres indiquent heureusement une démocratisation importante de la formation dans les entreprises: selon les enquêtes européennes, la part des travailleurs qui ont suivi une formation est passée de 16 à 41 p.c. entre 1993 et 1999 et, outre les cadres, les employés et les ouvriers ont également bénéficié d'un accès plus large à la formation. Le "benchmarking" international des efforts en matière de formation n'est pas simple avec les données disponibles: si la part des efforts formels de formation (c'est-à-dire l'organisation de cours et de stages) dans les coûts salariaux se situe, selon les enquêtes européennes, à un niveau inférieur en Belgique à la moyenne enregistrée en Europe et dans les pays voisins, on remarque que dans notre pays, il y a davantage d'entreprises - plus d'une sur cinq - qui ne fournissent que des efforts informels en matière de formation (comme la formation en situation de travail, les cercles d'apprentissage et de qualité, la formation à distance, les conférences, les ateliers et séminaires, etc.), alors que ceux-ci ne figurent pas dans les données budgétaires. La qualité et le rendement de la formation sont bien entendu fondamentaux, car ceux-ci conditionnent finalement pour une bonne part la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs.

D.4 Accompagnement des demandeurs d'emploi

Le quatrième aspect important concerne l'accompagnement et le suivi des demandeurs d'emploi. Ces derniers temps, leur nombre a de nouveau augmenté, notamment parmi les jeunes, sous l'effet de la mauvaise conjoncture. Toutefois, même dans des périodes plus favorables, on constate que certains d'entre eux éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail, alors que, parfois, bon nombre d'offres d'emploi ne sont pas satisfaites.

La stratégie européenne pour l'emploi entend donner une nouvelle chance à tous les demandeurs d'emploi adultes avant leur douzième mois de chômage et à tous les jeunes demandeurs d'emploi avant leur sixième mois de chômage. Un quart des chômeurs devrait également bénéficier d'une formation, d'une reconversion ou d'une expérience professionnelle. En 2001, en Belgique, un chômeur adulte sur deux et six jeunes demandeurs d'emploi sur dix se sont vu proposer un plan d'action avant leur douzième ou sixième mois de chômage respectifs. Ceci représente un progrès considérable par rapport à la situation d'il y a cinq ans, lorsque, dans les deux cas, la proportion était encore inférieure à un cinquième, mais les chiffres actuels restent inférieurs à ceux qu'enregistrent d'autres pays qui sont déjà parvenus à atteindre les objectifs européens. En outre, il convient de signaler que, pour les adultes, près d'un cinquième et, pour les jeunes, un quart deviennent des chômeurs de longue durée.

Ces dernières années, les services de placement régionaux sont toutefois parvenus à satisfaire un nombre nettement supérieur d'offres d'emploi, conformément à la stratégie européenne pour l'emploi qui prône la modernisation et le renforcement des institutions en rapport avec le marché du travail. Soulignons également que l'Europe demande que, à l'horizon 2005 et dans toute l'Union, les demandeurs d'emploi aient accès à l'ensemble des offres d'emploi transmises aux services de placement nationaux ou régionaux, et ce afin de favoriser la mobilité géographique.

D.5 Services aux personnes

Parmi les autres domaines susceptibles de générer plus d'emplois, moyennant une adéquation entre l'offre et la demande, on trouve celui des services aux personnes. En effet, certaines évolutions sociales, comme la participation accrue des femmes au marché du travail et le vieillissement démographique, ont suscité l'augmentation des besoins en matière de services aux personnes que le marché n'a pu satisfaire totalement.

Ceci ressort notamment de l'expérience des ALE, où s'est développée une demande de services de proximité qui équivaut à presque 8.000 emplois à temps plein. Le nouveau système des chèques-services doit permettre de satisfaire cette demande croissante en ayant recours à des postes à part entière.

Naturellement, il convient de rappeler que les besoins personnels en matière de services collectifs tels les soins, l'accompagnement social, la culture, sont satisfaits de manière structurelle dans le secteur non marchand, dont la part dans l'emploi total est passée de 14 p.c. en 1995 à presque 16 p.c. en 2002, moyennant une part importante d'emplois à temps partiel. La réponse à ces besoins dépend également de la mobilisation de moyens budgétaires importants, étant donné que les pouvoirs publics octroient d'importantes subventions.

E. Charges et coûts salariaux

Si l'évolution potentielle des services aux personnes en dehors du secteur marchand dépend dans une large mesure de considérations budgétaires, le dynamisme des entreprises dans le secteur marchand est forcément lié à leur compétitivité dans une économie de plus en plus mondialisée. Cette compétitivité est, à son tour, déterminée par de nombreux facteurs: la structure de production de notre économie, tant d'un point de vue géographique qu'au niveau des produits, les efforts en faveur de l'investissement, l'innovation concernant les produits et les modes de production, la recherche et le développement et la qualité du management. Toutefois, c'est surtout dans une petite économie ouverte comme celle de la Belgique, où les prix sont assez souvent imposés par le marché, que l'évolution des coûts est déterminante.

Entre 1996 et 2002, et exprimés par heure, c'est-à-dire en vertu de la définition de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, les coûts salariaux, qui sont de loin la composante principale des coûts intérieurs, ont pratiquement suivi l'évolution observée chez les trois principaux partenaires commerciaux. Ce résultat a notamment été favorisé par la réduction des cotisations patronales à la sécurité sociale et, en particulier, par le programme de réduction des charges mis en œuvre depuis 1999. Si, au sens de la loi, la position de la Belgique en matière de coûts salariaux ne s'est donc pas détériorée, il n'y a pas eu néanmoins d'amélioration relative, et donc pas de contribution à la réduction de notre retard en matière d'emploi. Quant à la croissance de la productivité apparente du travail, elle est restée un peu plus limitée que dans les pays voisins - en corollaire de l'augmentation de l'intensité en emploi de la croissance économique -, si bien que les coûts salariaux par unité produite ont enregistré une croissance un peu plus forte qu'ailleurs.

On dispose de peu de données concernant le niveau des coûts salariaux. Elles indiquent qu'en Belgique, et dans l'industrie du moins, ces coûts sont moins élevés qu'en Allemagne, du même ordre de grandeur environ qu'aux Pays-Bas et plus élevés qu'en France.

La part des prélèvements fiscaux et parafiscaux dans les coûts salariaux, à savoir la pression fiscale et parafiscale sur le travail, a atteint un niveau très élevé en Belgique: malgré une légère baisse entre 1995 et 2001, elle s'est établie, cette dernière année, à pas moins de 43,8 p.c, à savoir 5 points de pourcentage de plus qu'en moyenne chez les trois principaux partenaires commerciaux. Il s'agissait de la pression la plus élevée dans l'Union européenne, à l'exception de la Suède et de la Finlande. En outre, il ressort des données microéconomiques relatives à la pression sur le travail qu'en Belgique cette dernière est la plus élevée pour les revenus faibles et moyens et la deuxième plus élevée pour les revenus supérieurs, tandis que la progressivité de cette pression est plus forte que la moyenne européenne.

Ces dernières années, on s'est attelé à réduire le coin fiscal, et donc également à limiter les pièges à l'emploi, à la fois en réformant l'impôt de personnes physiques et en réduisant les cotisations personnelles et patronales à la sécurité sociale. La poursuite de cette politique peut favoriser l'emploi, à deux conditions vérifiables dans l'analyse économique. Premièrement, les réductions des charges ne peuvent pas être utilisées pour relever le niveau des salaires bruts, car elles perdraient ainsi une grande partie de leur utilité en matière de création d'emplois; en général, une évolution responsable des salaires demeure d'ailleurs une priorité absolue si l'on veut préserver, voire renforcer, la compétitivité des entreprises belges, et veiller à ce que la croissance économique génère plus d'emplois. Deuxièmement, les réductions des charges doivent s'inscrire dans la stratégie visant à garantir une évolution saine des finances publiques belges et en

particulier de la sécurité sociale, à long terme, et les préparer à faire face au vieillissement démographique.

F. Conclusion

Cette intervention avait pour but de mettre l'accent sur certains éléments importants du diagnostic, mais de façon non exhaustive, je le répète. D'autres sujets sont sans aucun doute également dignes d'intérêt: à titre d'exemple, on peut citer la réglementation et la qualité du travail - une priorité de la stratégie européenne pour l'emploi inspirée par la dernière présidence belge de l'Union européenne -, qui vise à rendre plus attrayante l'insertion durable sur le marché du travail. Ces thèmes peuvent certainement s'intégrer dans une approche qui devra, dans tous les cas, être globale et requerra un effort soutenu sur de nombreux fronts.

Le contexte dans lequel la Belgique doit tenter de rattraper son retard en matière d'emploi est loin d'être favorable: l'économie mondiale vient seulement d'entamer une reprise hésitante et la situation budgétaire ne permet pas de dégager des moyens importants. Toutefois, d'autres pays ont souvent été confrontés à de telles circonstances - ou le sont encore -, et ils parviennent malgré tout à enregistrer de meilleurs résultats d'emploi. Ce constat doit contribuer à nous convaincre que nous pouvons non seulement faire mieux, mais que c'est également une nécessité si nous voulons assurer notre prospérité pour les décennies à venir.

Plus que jamais, dans notre pays, une mobilisation générale s'impose en faveur de l'emploi.