

CONFÉRENCE POUR L'EMPLOI 2003

MOBILISATION GÉNÉRALE 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

Table des matières

INTRODUCTION	3
<u>1. MARCHÉ DU TRAVAIL: ETAT DES LIEUX</u>	6
<u>1.1. Evolution récente de l'activité</u>	6
<u>1.2. Evolution récente du marché du travail</u>	8
<u>1.3. Taux d'emploi</u>	13
<u>2. AUGMENTER LE POTENTIEL DE CROISSANCE DE L'ÉCONOMIE</u>	17
<u>2.1. L'offre de travail</u>	18
<u>2.1.1. Les allochtones</u>	21
<u>2.1.2. Les retraits anticipés de la vie active</u>	23
<u>2.2. Les investissements</u>	25
<u>2.3. La productivité</u>	25
<u>3. L'ASSOUPPLISSEMENT DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL</u>	30
<u>3.1. Travail à temps partiel</u>	30
<u>3.2. Contrats temporaires et formes de travail atypiques</u>	35
<u>3.3. Le travail intérimaire</u>	37
<u>3.4. Chômage temporaire</u>	39
<u>4. MOBILITÉ</u>	41
<u>4.1. Mobilité transfrontalière</u>	43
<u>4.2. Mobilité résidentielle</u>	43
<u>4.3. Mobilité alternante</u>	44
<u>5. EDUCATION ET FORMATION</u>	46
<u>5.1. Niveau général de formation</u>	47
<u>5.2. La formation initiale</u>	49
<u>5.3. La formation professionnelle</u>	52
<u>6. ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI DES DEMANDEURS D'EMPLOI</u>	59
<u>6.1. Prévention et activation</u>	59
<u>6.2. Les services régionaux de placement et de formation professionnelle</u>	63
<u>6.3. Diffusion des vacances d'emploi</u>	65
<u>7. LES SERVICES AUX PERSONNES</u>	66
<u>7.1. Les chèques-services</u>	66
<u>7.2. Le secteur non-profit</u>	67
<u>8. COÛTS SALARIAUX DANS LE SECTEUR PRIVÉ</u>	70
<u>8.1. Evolution des coûts salariaux entre 1996 et 2002</u>	70
<u>8.2. Les perspectives à court terme</u>	72
<u>8.3. Niveaux de salaires en Belgique et dans les trois principaux pays voisins</u>	74
<u>9. PROBLÉMATIQUE DU COIN FISCAL</u>	75
<u>9.1. Comparaison de la pression (para)fiscale totale</u>	75
<u>9.2. Abaisser la charge (para)fiscale sur le travail</u>	79
<u>9.3. Abaisser la charge parafiscale des employeurs</u>	82

INTRODUCTION

Favoriser l'accès à l'emploi du plus grand nombre répond certes à une logique économique, mais s'inscrit également dans une perspective de cohésion sociale. Les actifs développent en effet davantage de relations interpersonnelles - qui peuvent bien entendu aussi se nouer par le biais du travail non rémunéré, tel que le bénévolat - et ils participent au régime de sécurité sociale et à son financement, contribuant ainsi à pérenniser le système de solidarité sociale. Cette approche globale soutient l'objectif stratégique, proposé par les Chefs d'Etat et de Gouvernement européens réunis en conseil à Lisbonne en mars 2000, de doter l'Union européenne d'une «économie fondée sur la connaissance, la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale».

La poursuite d'une stratégie d'insertion professionnelle et d'encouragement à la participation au marché du travail s'impose d'autant plus que sur le plan démographique le vieillissement de la population engendrera au-delà de 2010 une contraction de la population en âge de travailler. Cette évolution est inéluctable, mais ses conséquences sur le potentiel de croissance économique, en raison de la réduction de l'offre de main-d'œuvre, et sur la fragilisation des systèmes de protection sociale, peuvent être circonscrites moyennant une action préventive à la détermination de laquelle la présente note entend apporter quelques éléments de diagnostic.

L'emploi ne peut être analysé sans prendre en considération son principal déterminant, l'activité économique. L'évolution de celle-ci sera donc abordée, tant sur le plan conjoncturel que structurel et les relations, non univoques, qui unissent ces deux variables seront examinées. Le **premier chapitre** est ainsi consacré à un **état des lieux de la situation conjoncturelle de l'activité et du marché du travail** et aux perspectives en la matière. **La position relative de la Belgique en termes de taux d'emploi** y est également abordée, au regard non seulement des performances de nos partenaires, mais aussi des objectifs définis dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi.

Le renforcement de l'activité semble ne devoir intervenir que progressivement et sous réserve d'une amélioration de la confiance des entrepreneurs et des consommateurs. Il convient dès lors que les politiques macroéconomiques nationales contribuent à leur fournir des perspectives claires et saines. Au niveau européen, les grandes orientations des politiques économiques et la stratégie européenne pour l'emploi, définissent un cadre dans lequel la Belgique a inscrit ses politiques macroéconomiques, sociales et budgétaires, leur conférant ainsi crédibilité et stabilité. Les grandes orientations de politiques économiques, définies sur l'horizon 2003-2005, soulignent la nécessité de mettre en œuvre des politiques macroéconomiques axées sur la croissance et la stabilité et de poursuivre les réformes structurelles visant à **relever le potentiel de croissance**.

Cela nécessite une action coordonnée sur **le degré de mobilisation des facteurs de production - le travail et le capital** - et sur **l'efficacité avec laquelle ceux-ci sont mis en œuvre, c'est-à-dire la productivité**; ces différents aspects sont traités au **chapitre 2**.

La relation entre l'activité et l'emploi dépend aussi de facteurs institutionnels qui autorisent une plus ou moins grande souplesse dans la mise en œuvre des facteurs de production. Le recours croissant par les entreprises aux **contrats à durée déterminée ou à l'intérim** est symptomatique d'un besoin d'adapter le plus souplement possible les ressources aux nécessités de la production déterminées par l'évolution des débouchés. Le développement du **travail à temps partiel** permet également, pour un volume d'activité identique, de mobiliser un plus grand nombre de personnes, et rencontre les préoccupations d'un grand nombre de travailleurs désireux de mieux concilier leur vie professionnelle et leurs autres activités. Cette thématique est développée dans le **troisième chapitre** de la note.

D'une manière plus globale, dans une perspective d'augmentation du potentiel de croissance, il convient d'améliorer l'adéquation de l'offre et de la demande de travail. La coexistence d'un nombre important de demandeurs d'emploi et de postes vacants dans les entreprises est un phénomène complexe qui ne reflète pas seulement des problèmes d'information, mais révèle des inadéquations d'ordre géographique et professionnel entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

La **mobilité géographique** examinée au **chapitre 4** couvre différentes dimensions, du local au niveau international, en passant par le régional et le national. Dans chaque cas, elle peut prendre deux formes: la mobilité résidentielle ou la mobilité alternante (navettes), selon que la population déménage pour se rapprocher de son lieu de travail ou choisisse d'effectuer le trajet depuis son domicile d'origine.

Pour limiter les risques d'érosion des compétences et d'exclusion, de plus en plus présents dans une société en constante évolution, **l'éducation et la formation** revêtent une importance accrue; le **chapitre 5** de la note leur est consacré. Trois aspects y sont successivement abordés: en commençant par un bilan du niveau général de qualification de la population, pour traiter ensuite de la formation initiale, puis de la formation professionnelle en entreprise. Les performances de la Belgique y sont examinées au regard de celles de nos partenaires sur la base de résultats d'enquêtes internationales.

La promotion de la mobilité comme la formation de la population sont des stratégies qui s'inscrivent dans la durée. A court terme, l'adéquation entre l'offre et de la demande de travail passe également par le rapprochement des employeurs potentiels et des demandeurs d'emploi. A cet égard, les services publics de l'emploi jouent un rôle important d'intermédiaires. Le **chapitre 6**

envisage cette thématique en mettant l'accent sur **la nouvelle approche préventive du chômage et sur les politiques d'activation**.

Par ailleurs, certaines évolutions sociétales comme la participation accrue des femmes au marché du travail et le vieillissement de la population ont révélé **une demande accrue de services aux personnes**. Ces activités recèlent un grand potentiel d'emploi que les pouvoirs publics peuvent soutenir en les rendant financièrement accessibles. L'instauration des chèques-services répond à cette préoccupation. Ce dispositif, ainsi que celui des ALE, est présenté dans le **chapitre 7** consacré aux services aux personnes qui décrit également le développement récent de l'emploi dans le secteur non-profit.

Enfin, pour une économie ouverte comme la Belgique, les perspectives de croissance et d'emploi sont indissociables de **la préservation, voire de l'amélioration, de la position compétitive des entreprises**. Celle-ci comprend des aspects qualitatifs liés notamment à la capacité d'innovation et aux services offerts, mais elle se mesure également en termes de prix. A cet égard, une évolution responsable des coûts salariaux constitue un apport essentiel, auquel il convient d'ajouter l'accès à des financements compétitifs basés sur un système financier stable. Ce dernier aspect bénéficie de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire. L'évolution des **coûts salariaux** est analysée au **chapitre 8** de la note.

Les prélèvements fiscaux et parafiscaux représentent, en Belgique, une part importante du coût salarial. Différentes mesures ont déjà été prises, pour accroître, pour certains groupes à risque, la compatibilité entre coût salarial et productivité, notamment en agissant sur le coin fiscal, c'est-à-dire la différence entre le coût salarial et le salaire poche. Cette problématique est abordée au **neuvième et dernier chapitre** de la note.

L'analyse du marché du travail présentée dans cette note met l'accent sur les différentes dimensions qui viennent d'être évoquées. **D'autres domaines d'action importants tels que la réglementation du travail, la qualité du travail, l'égalité entre hommes et femmes, la gestion de la fin de carrière, la problématique des restructurations d'entreprises, ou le travail au noir n'y sont pas abordés.** Ils constituent pourtant autant de chantiers qui méritent une attention spécifique dans la perspective de garantir pour l'avenir un marché du travail efficace et solidaire en Belgique.

1. MARCHÉ DU TRAVAIL: ETAT DES LIEUX

D'après les données des enquêtes européennes harmonisées, en Belgique, sur 100 personnes en âge de travailler, 60 sont actives. C'est 4 de plus qu'au milieu des années nonante. Mais c'est encore et toujours 4 de moins qu'en Europe, où le taux d'emploi atteint 64 p.c. En outre, le résultat de la Belgique est, mis à part trois pays, le plus médiocre de l'Union européenne. Sur la base des données administratives exhaustives, le taux d'emploi est plus élevé en Belgique, à savoir environ 62 p.c., mais, même ainsi, il subsiste un retard par rapport à l'Union européenne. Ce retard par rapport à l'Europe ne s'est pas réduit au cours des 7 années écoulées. Ces dernières années, il s'est même plutôt détérioré.

En 2000, l'ambition européenne était de porter à 70 p.c. en 2010 le taux d'emploi pour l'ensemble de l'Union européenne, un niveau que certains pays ont aujourd'hui déjà atteint, voire dépassé. Les évolutions économiques négatives des dernières années rendent la réalisation de cet objectif de plus en plus utopique. Cela n'enlève rien au fait que l'ambition de renforcer la participation du marché du travail en Europe doit demeurer intacte.

Compte tenu du retard par rapport à l'Europe, cette ambition doit être encore plus vive en Belgique. Les arguments nationaux en faveur de la concrétisation de celle-ci sont d'ailleurs très puissants: afin de pouvoir assumer les conséquences budgétaires à plus long terme du vieillissement et de préserver le potentiel de croissance de l'économie, un plus grand nombre de personnes en âge de travailler doivent entrer sur le marché du travail ou demeurer actives.

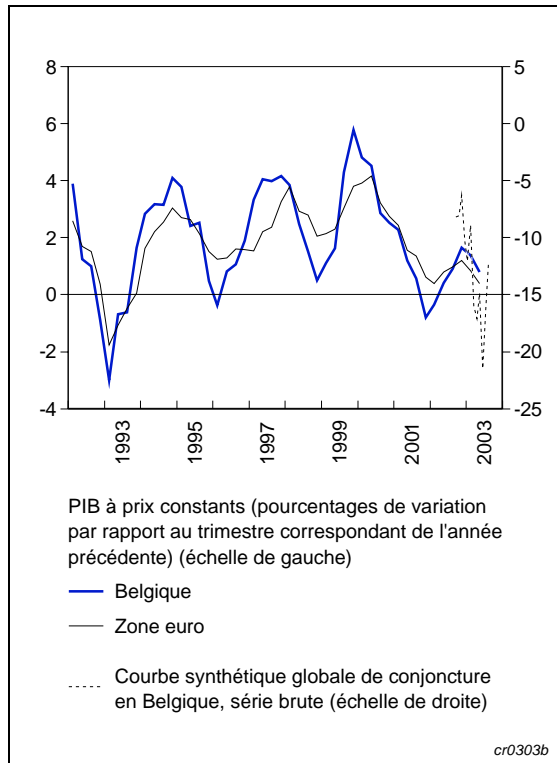
Un objectif concret pourrait consister à viser à une progression de l'emploi supérieure de 50 p.c. à celle de l'Union. D'une part, on établit ainsi un lien entre l'évolution de l'emploi et celle de la croissance économique en Europe, mais, d'autre part, l'objectif est suffisamment ambitieux pour réduire le retard de la Belgique de manière convaincante.

1.1. Evolution récente de l'activité

L'économie belge est fortement soumise aux évolutions dans le reste du monde, et plus particulièrement dans la zone euro, où, depuis quelques années, l'activité est caractérisée par une croissance faible. Différents chocs successifs - prix pétroliers, éclatement de la bulle boursière, scandales liés aux manipulations comptables de grandes sociétés, difficultés structurelles en Allemagne, tensions géopolitiques et menaces terroristes - ont en effet conduit à un ralentissement marqué de l'investissement, des échanges commerciaux, de la consommation.

Comme dans l'ensemble de l'Europe, la croissance économique en Belgique est en effet restée morose au cours du premier semestre de cette année. Après avoir crû, au premier trimestre 2003, de 0,2 p.c. par rapport au trimestre précédent, le PIB a légèrement reculé - de 0,1 p.c. - au deuxième trimestre.

Croissance économique et indicateur de conjoncture



Sources: CE, ICN, BNB.

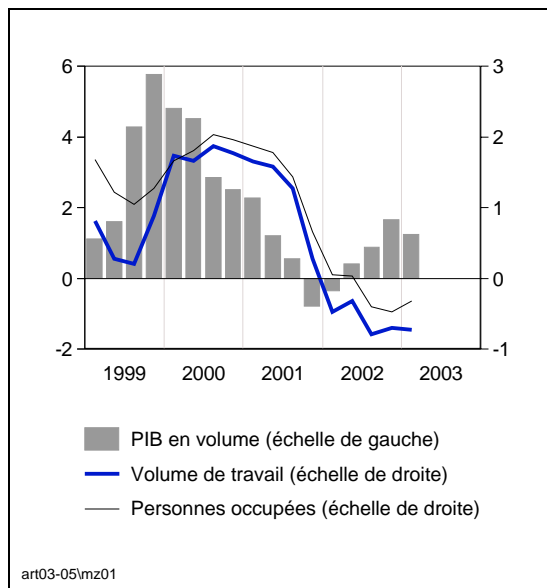
Une reprise graduelle de l'activité est attendue pour le second semestre de l'année. Le redressement de l'indicateur synthétique de conjoncture de la Banque nationale de Belgique en juillet et en août est encourageant à cet égard. D'autres signes de rétablissement de la confiance semblent également émerger en Allemagne où l'indicateur de confiance des entreprises et l'indicateur de climat économique général s'améliorent depuis le mois de juin. **Si la reprise attendue se confirme, la croissance annuelle du PIB en 2003 pourrait être proche de 1 p.c. en Belgique**, soit une troisième année de croissance faible, après la progression moyenne de 0,75 p.c. enregistrée en 2001 et en 2002. Selon les prévisions récentes émanant principalement d'institutions privées, la hausse du PIB en volume atteindrait 1,75 p.c. en 2004.

1.2. Evolution récente du marché du travail

En dépit de l'augmentation du contenu en emploi de la croissance, c'est-à-dire de la capacité de l'économie à créer des postes de travail lorsque celle-ci croît, qui a été observée depuis le milieu des années nonante, la **modeste reprise de l'activité** intervenue depuis le creux du quatrième trimestre de 2001 **n'a pas été suffisante pour inverser la dynamique de suppressions nettes de postes de travail.**

Évolution de l'activité économique et de l'emploi

(moyennes trimestrielles, pourcentages de variation par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente)



Sources: ICN, INS, ONEM, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, BNB.

La phase actuelle d'ajustement de l'emploi ne semble pas encore être arrivée à son terme, comme en témoigne la détérioration des perspectives de l'emploi telles qu'elles ressortent des enquêtes de conjoncture. Selon les statistiques de l'ONEM, le nombre de chômeurs complets indemnisés de courte durée (moins d'un an de chômage) continue d'ailleurs de progresser.

En moyenne, l'emploi intérieur diminuerait encore en 2003, de l'ordre de 0,3 p.c., ce qui correspond à une destruction nette de 12.000 postes de travail, après une perte de 8.000 emplois en 2002.

Le volume de travail mis en œuvre dans l'économie diminuerait en 2003 de l'ordre de 0,5 p.c. En phase de ralentissement conjoncturel les employeurs adaptent en effet prioritairement le volume des prestations individuelles avant de procéder à des licenciements ou au non-renouvellement de contrats temporaires. Inversement, lors d'une reprise, le délai inhérent au recrutement de personnel supplémentaire se traduit généralement par un gonflement des heures prestées par

l'effectif existant. Le recours au chômage temporaire diminuerait ainsi progressivement au cours de 2003.

Emploi et chômage

(variations annuelles en milliers de personnes, sauf mention contraire)

	1999
	2000
	2001
	2002
	2003e
	p.m.
	2002
	(nombre en milliers)
Population active	18
	43
	54
	13
	28
	(4.680)

Emploi intérieur

Personnes occupées

 Taux de chômage harmonisé³

8,6
6,9
6,7
7,3
7,8
-

Emplois vacants

8
9
-7
-5
0
(41)

 Sources: CE, ICN, INS, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, ONEM, BNB.

¹ Pourcentages de variation annuelle moyenne.

² Chômeurs complets indemnisés et autres demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement ou librement.

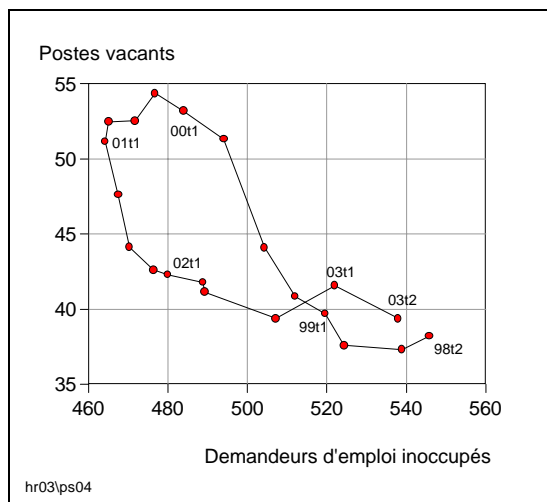
³ Chômage en pourcentage de la population active, données des enquêtes sur les forces de travail.

La population active, formée par les personnes occupées et les personnes inoccupées qui sont à la recherche d'un emploi, devrait continuer de croître au cours de l'année 2003, d'environ 28.000 unités. Cette progression serait en partie liée à l'entrée en vigueur, à partir de juillet 2002, de l'obligation pour les chômeurs âgés de 50 à 55 ans de demeurer disponibles sur le marché du travail et de chercher activement un emploi afin de prétendre aux allocations, alors que précédemment ils pouvaient bénéficier de la dispense d'inscription comme demandeur d'emploi. Ils sont donc désormais comptabilisés dans les statistiques du chômage (selon la définition du BIT) et intégrés à la population active (on estime leur nombre à environ 10.000 unités pour l'année 2003). Poursuivant son ascension, entamée au quatrième trimestre de 2001, **le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés augmenterait de 40.000 unités en 2003. Le taux de chômage harmonisé, déterminé à partir des résultats des enquêtes sur les forces de travail, s'établirait à 7,8 p.c. de la population active en moyenne en 2003**, en hausse de 0,5 point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

La remontée actuelle du chômage s'est produite dans la foulée d'un recul du nombre de postes vacants. Il s'agit d'un phénomène conjoncturel: les employeurs commencent par cesser d'embaucher avant de procéder à d'éventuels licenciements. La trajectoire décrite par la courbe de Beveridge au cours des derniers mois illustre parfaitement ces deux mouvements. Au deuxième trimestre 2003, les niveaux du chômage et des postes vacants retrouvaient à peu près les valeurs atteintes cinq ans plus tôt. Il est paradoxal d'observer la coexistence des deux variables à des niveaux structurellement élevés, indépendamment des fluctuations cycliques. **Ainsi en 2002, on dénombrait en moyenne 491.000 demandeurs d'emploi inoccupés tandis que pas moins de 41.000 postes de travail demeuraient vacants.** L'explication est d'ordre structurel. Les emplois supplémentaires ne pourraient voir le jour que si les caractéristiques des chômeurs étaient compatibles avec les exigences des employeurs. **Des inadéquations d'ordre géographique ou professionnel entre chômeurs et postes vacants empêchent leur appariement. Les caractéristiques du poste proposé et les conditions de travail (horaire de nuit, poste à pose, pénibilité de la fonction, etc.) et de salaire peuvent également jouer. Par ailleurs, dans certains cas, des discriminations à l'embauche contribuent à évincer des candidats valables.**

Courbe de Beveridge

(milliers d'unités, moyennes trimestrielles corrigées des variations saisonnières)



Sources: FOREM, ONEM, ORBEM, VDAB.

L'évolution de l'environnement économique a contribué à ces tensions structurelles. Ainsi, des changements tels que le progrès technique ou la mondialisation des échanges commerciaux contribuent à modifier la nature des emplois proposés par les entreprises. L'inadéquation peut également résulter de l'intérêt croissant ou décroissant des jeunes pour tel ou tel métier, qui affecte leur choix d'études. Ces évolutions se conjuguent pour créer une distorsion entre la composition de l'offre de main-d'œuvre et la structure de la demande. Or, les travailleurs sont relativement peu mobiles d'un segment à l'autre du marché du travail: se former ou déménager est coûteux et nécessite du temps. Pendant cette période d'ajustement, ceux qui ne répondent pas aux attentes nouvelles des entreprises demeurent au chômage, tandis que les employeurs qui souhaitent

embaucher ne trouvent pas les personnes susceptibles de satisfaire leurs offres d'emploi, lesquelles demeurent vacantes. La possibilité pour les entreprises de se délocaliser afin de se rapprocher d'une zone où la main-d'œuvre adéquate est disponible doit également être prise en compte, mais il est manifeste que ce facteur doit être apprécié au regard des autres déterminants de l'investissement et qu'un ajustement de ce type ne peut s'envisager à court terme. Les problématiques relatives à la mobilité et à la formation feront respectivement l'objet des chapitres 4 et 5.

1.3. Taux d'emploi

Avec un taux d'emploi total de 59,6 p.c. de la population en âge de travailler en 2002, la Belgique reste très nettement au-dessous des objectifs que l'UE s'est fixés, de 67 p.c. des 15-64 ans en emploi à l'horizon 2005 et de 70 p.c. d'entre eux en 2010. Les objectifs attribués à la population féminine européenne en emploi (respectivement 57 et 60 p.c.) sont aussi éloignés des 51,1 p.c. relevés en Belgique en 2002. En ce qui concerne les travailleurs de plus de 55 ans, la différence avec l'objectif européen est plus importante encore.

Taux d'emploi: Objectifs de Lisbonne et de Stockholm et situation en 2002 (1)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique	UE 15	Objectifs européens	
						2005	2010
15-64 ans							
- Total	52,0	63,1	55,6	59,6	64,2	67,0	70,0
- Hommes	58,1	71,4	64,9	68,1	72,9	-	-
- Femmes	45,9	54,6	46,3	51,1	55,5	57,0	60,0
15-24 ans	21,0	33,3	22,4	28,6	40,5		
55-64 ans	33,9	24,7	25,7	25,7	39,8	-	50,0

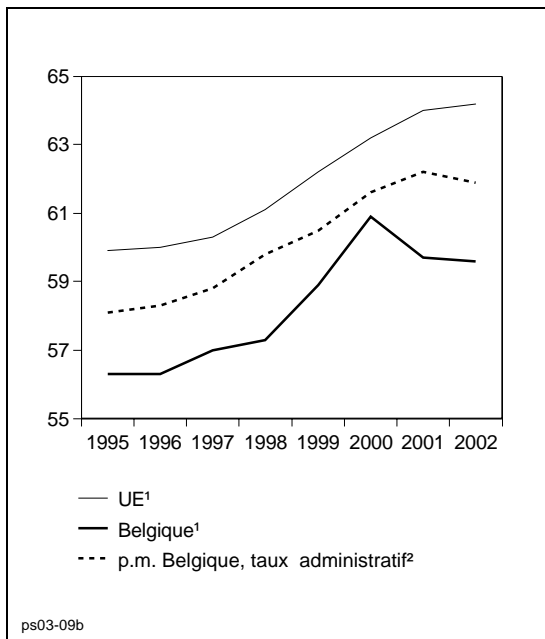
Sources: Eurostat, INS, enquête sur les forces de travail.

¹ Taux d'emploi calculés sur la base des données du deuxième trimestre pour permettre la comparaison avec les résultats des autres pays de l'Union européenne.

Certes, il ne s'agit pas pour chaque Etat membre d'atteindre ces seuils, déterminés pour l'UE dans son ensemble. Mais malgré la hausse observée depuis 1995, le taux d'emploi reste en Belgique inférieur à la moyenne européenne (64,2 p.c. en 2002). Structurellement, l'écart ne s'est d'ailleurs pas réduit au cours des sept années écoulées; au contraire, il s'est même détérioré ces dernières années.

Certains pays, comme le Danemark, les Pays-Bas, la Suède ou le Royaume-Uni, ont déjà dépassé les objectifs européens. Dans la logique de la stratégie européenne de l'emploi, la Flandre et la Wallonie se sont fixé des objectifs ambitieux en visant pour la Flandre un taux d'emploi de 67 p.c. à l'horizon 2004 et la Wallonie ayant pour ambition d'égaliser, en 2010, la moyenne européenne.

Evolution du taux d'emploi en Belgique et dans l'UE¹
(pourcentages de la population en âge de travailler)



Sources: CE, INS.

¹ Taux d'emploi calculé sur la base des données du deuxième trimestre issues des enquêtes européennes harmonisées sur les forces de travail, pour permettre la comparaison avec les résultats des autres pays de l'Union. Le déclin du taux d'emploi observé en Belgique en 2001 est en grande partie lié à la décision, au niveau européen, de soustraire de la population occupée les personnes en interruption de carrière d'une durée supérieure à trois mois.

² Sur la base de l'emploi calculé au départ de sources administratives (principalement les organismes de sécurité sociale) et publié dans les comptes nationaux.

Quel objectif de croissance pour l'emploi ?

A l'instar des régions ainsi que d'autres pays de l'Union (le Danemark, la France, la Finlande, l'Italie, la Suède, le Royaume-Uni), **on pourrait envisager d'adopter, au niveau fédéral, un objectif de croissance de l'emploi afin de contribuer plus explicitement à rencontrer les objectifs européens en matière de taux d'emploi.** Rappelons toutefois que ceux-ci ont été définis dans une période de haute conjoncture dans l'Union. A cette époque, l'ambition était d'en arriver à une croissance économique de 3 p.c. par an en moyenne au cours de la décennie suivante. Jusqu'à présent, on en est assez loin et un rattrapage du déficit de croissance encouru jusqu'ici par rapport à ce seuil au cours des prochaines années n'est pas garanti. Or, la faiblesse de la conjoncture économique se répercute inmanquablement sur le marché du travail. Aussi, serait-il aujourd'hui peu réaliste d'ambitionner pour la Belgique une croissance de l'emploi se basant sur les seuls objectifs de Lisbonne et de Stockholm repris dans la stratégie européenne pour l'emploi.

Par contraste, envisager pour la Belgique un rythme de créations d'emploi identique à celui attendu en Europe manquerait d'ambition, notamment en raison du retard accumulé par notre pays. Par

ailleurs, si, au cours des dernières années, on a connu, en moyenne, une période de croissance modérée (1,5 p.c. de croissance annuelle moyenne du PIB entre 1999 et 2003), il semble que l'on puisse compter sur une reprise de l'activité dans les années à venir: le Bureau fédéral du plan table en effet sur un taux de croissance du PIB de 2,4 p.c. par an en moyenne entre 2003 et 2008¹, soit un niveau supérieur à celui du potentiel de croissance de l'économie belge (lequel est estimé à 2 p.c. environ), qui traduirait un comblement partiel du déficit de production enregistré ces dernières années.

Ce double constat peut conduire à **viser à une croissance de l'emploi supérieure de moitié à celle observée chez nos partenaires européens**. La référence européenne de cet objectif lui confère un caractère mobile, liant indirectement la progression de l'emploi en Belgique à l'évolution de la croissance économique observée chez nos partenaires. Ainsi, compte tenu d'une croissance attendue de 3,7 p.c. de l'emploi dans la zone euro² d'ici à 2008, cet objectif correspondrait à une progression de 5,5 p.c. (soit 3,7 p.c. plus 1/2 de 3,7 p.c.) en Belgique équivalant, au stade actuel des prévisions, à une création nette de quelque 230.000 emplois à l'horizon 2008. Par comparaison, depuis 1998, l'accroissement de l'emploi s'est élevé à 4,1 p.c., soit nettement moins que les 6,4 p.c. enregistrés dans le même temps dans la zone euro. **Une telle ambition ne pourra donc se réaliser que moyennant l'adhésion générale et l'engagement total des acteurs participant à l'élaboration comme à la mise en oeuvre des politiques de l'emploi.**

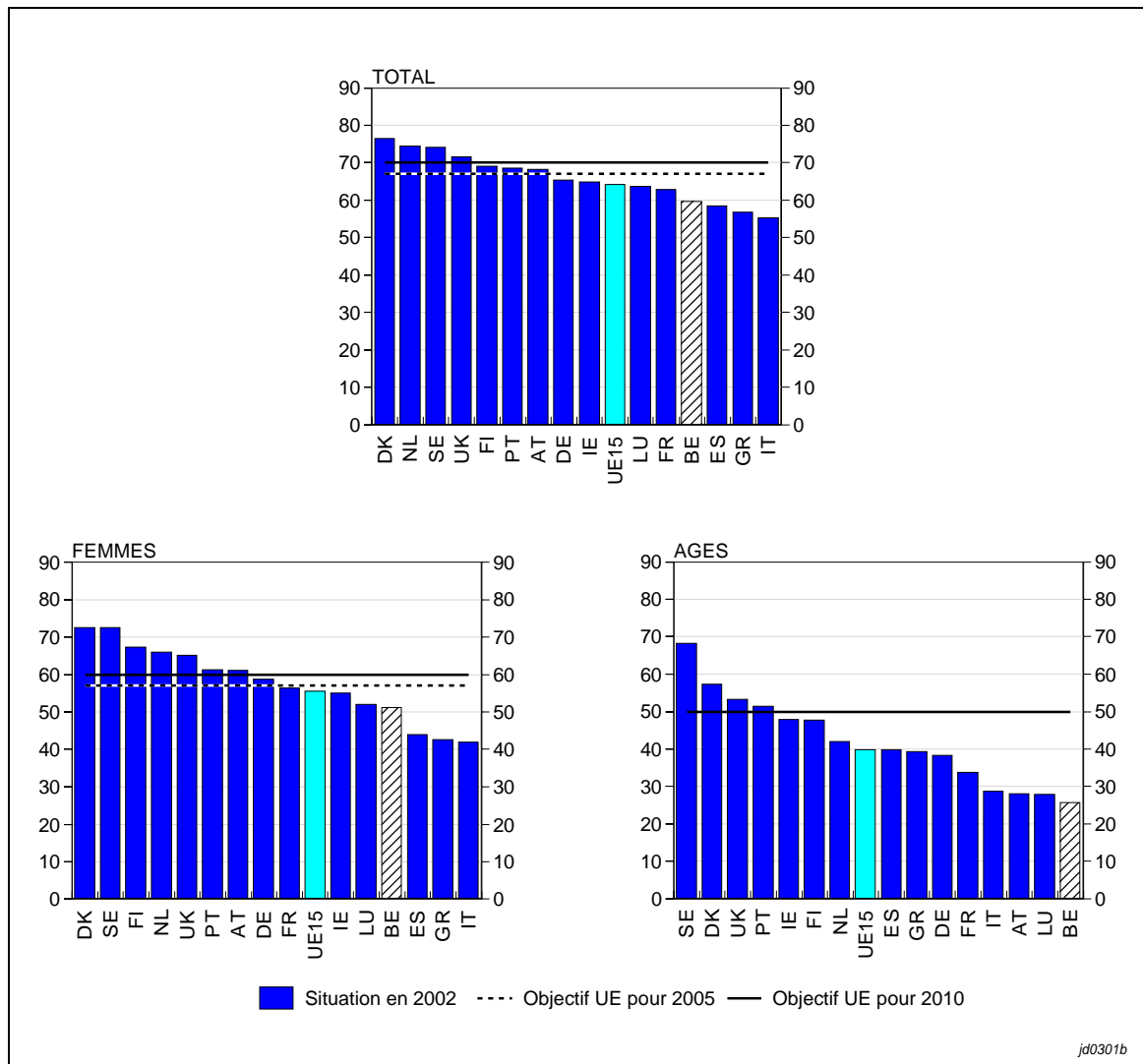
L'analyse des taux d'emploi par catégorie d'âge met en évidence les groupes cibles vers lesquels orienter les politiques destinées à inciter à une participation accrue au marché du travail: les plus de 55 ans, dont les taux d'emploi sont très inférieurs à la moyenne européenne et, dans une moindre mesure, les femmes. Pour ces dernières, la tendance à une augmentation de la participation au marché du travail est en effet nette et rapide. De 1983 à 2002, leur taux d'emploi est passé de 36,4 à 51,1 p.c., la moyenne européenne correspondante étant de 55,5 p.c. **Pour les jeunes de 15 à 24 ans, l'écart observé correspond en grande partie à des choix différents opérés en matière de formation initiale.** Il a pour contrepartie un niveau de qualification plus élevé en moyenne que dans l'Union, qui répond aux besoins en main-d'œuvre qualifiée d'une "société de la connaissance". Néanmoins, en 2002, 5,3 p.c. des moins de 25 ans, représentant 15,7 p.c. des actifs de cette tranche d'âge, étaient à la recherche d'un emploi en Belgique; 45,2 p.c. d'entre eux étaient peu qualifiés.

¹ Cette projection à moyen terme élaborée au printemps dernier est relativement plus optimiste que d'autres exercices menés depuis en ce qui concerne notamment la vigueur de la reprise au début de la période de prévision.

² La zone euro a été retenue comme référence en raison de l'absence de prévision de croissance de l'emploi à moyen terme pour l'UE dans son ensemble.

Taux d'emploi dans l'UE en 2002

(pourcentages de la population correspondante en âge de travailler)



Source: Eurostat, EFT.

2. AUGMENTER LE POTENTIEL DE CROISSANCE DE L'ÉCONOMIE

Pour sauvegarder la croissance future de la prospérité et du bien-être et l'assise du régime de sécurité sociale, le potentiel de croissance de l'économie doit être préservé et renforcé.

Une croissance économique plus vive est cruciale pour créer plus d'emplois. Mais, à l'inverse, il faut veiller à ce que la croissance économique ne soit pas freinée par un déficit d'offre de main-d'œuvre. Celle-ci est encore amplement suffisante aujourd'hui mais, après 2010, sous l'effet du vieillissement de la population, elle va commencer à se contracter. C'est la raison pour laquelle il est très important qu'un plus grand nombre de personnes participent activement au marché du travail. Cela représente un lourd défi pour la Belgique: il s'agira non seulement de procurer du travail à autant de demandeurs d'emploi que possible, mais aussi d'inciter un plus grand nombre de personnes aujourd'hui inactives, c'est-à-dire qui n'ont pas d'emploi et n'en recherchent pas un activement, à se présenter sur le marché du travail. A l'heure actuelle, dans notre pays, 36 personnes en âge de travailler sur 100 sont inactives, contre 30 dans l'Union européenne. Le taux de non-participation est particulièrement élevé pour deux groupes: les allochtones, principalement ceux originaires de pays ne faisant pas partie de l'Union européenne, qui sont deux fois moins nombreux que les Belges à participer au marché du travail, et les personnes de plus de 55 ans, dont à peine 25 p.c. occupent ou conservent un emploi, contre 40 p.c. dans l'Union européenne. Ce dernier taux s'explique notamment par un substantiel retrait anticipé: l'âge effectif moyen auquel on quitte le marché du travail est en Belgique de 57 ans, soit 3 ans plus tôt qu'en moyenne dans l'Union européenne et 5 ans plus tôt que dans les pays scandinaves.

Une croissance économique durable ne dépend pas que d'une offre de main-d'oeuvre suffisante, elle est également tributaire d'investissements suffisants. C'est la raison pour laquelle il importe de créer un climat favorable aux investissements pour les entreprises. Il convient également de développer et d'entretenir des infrastructures publiques performantes; dans les années nonante, les investissements publics nets (c'est-à-dire après déduction des amortissements) ont été nuls en Belgique, alors qu'ils ont atteint plus de 1 p.c. du PIB dans l'Union européenne.

Enfin, la productivité, l'efficacité et l'innovation sont également garantes d'une croissance plus vive. A cet égard, la Belgique ne se situe pas dans le peloton de tête. Ainsi, les dépenses en matière de recherche et de développement, à 2 p.c. du PIB, sont inférieures de 1 p.c. à l'objectif européen; en Suède par exemple, où ces investissements sont les plus importants, ces dépenses sont deux fois plus élevées que dans notre pays.

Enfin, la croissance économique doit également pouvoir reposer sur un financement suffisant. Dans le contexte des conditions de crédit désormais plus strictes, on pourrait envisager de développer des mécanismes de financement appropriés, notamment pour les PME.

Etant donné que le renforcement de l'activité semble ne devoir intervenir que progressivement et sous réserve d'une amélioration de la confiance des entrepreneurs et des consommateurs, les politiques macroéconomiques nationales peuvent contribuer à leur fournir des perspectives claires et saines. Ainsi, il est apparu qu'en réduisant la crainte d'une augmentation future des impôts ou d'une remise en cause du système de protection sociale, l'assainissement progressif des finances publiques en Belgique a conduit à une diminution de la propension à épargner des particuliers, et donc à un renforcement de la consommation.

Au niveau européen, les grandes orientations des politiques économiques (GOPE) et la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) définissent un cadre dans lequel la Belgique a inscrit ses politiques macroéconomiques, sociales et budgétaires, leur conférant ainsi crédibilité et stabilité. La rationalisation des processus de coordination politique au sein de l'UE opérée en 2003 a confirmé la complémentarité entre les GOPE et la SEE. Les premières constituent l'instrument général de coordination des politiques économiques, tandis que la SEE joue un rôle de premier plan dans l'orientation et la coordination des politiques de l'emploi. La nouvelle SEE interagit par ailleurs avec d'autres processus de coordination politique au niveau européen, qu'ils soient relatifs à l'insertion sociale, aux pensions ou à l'immigration. Les grandes orientations de politiques économiques, définies sur l'horizon 2003-2005, soulignent la nécessité de mettre en œuvre des politiques macroéconomiques axées sur la croissance et la stabilité et de poursuivre les réformes structurelles visant à **accroître le potentiel de croissance de l'UE**. La nécessité de mener des actions qui renforcent la viabilité économique, sociale et environnementale y est également soulignée.

Cette approche globale soutient l'objectif stratégique, proposé par les chefs d'Etat et de gouvernement européens réunis en conseil à Lisbonne en mars 2000, de doter l'Union européenne d'une «économie fondée sur la connaissance, la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale». **Sur le plan pratique, augmenter le potentiel de croissance de l'économie nécessite une action coordonnée sur le degré de mobilisation des facteurs de production - le travail et le capital - et sur l'efficacité avec laquelle ceux-ci sont mis en œuvre, c'est-à-dire la productivité.**

2.1. L'offre de travail

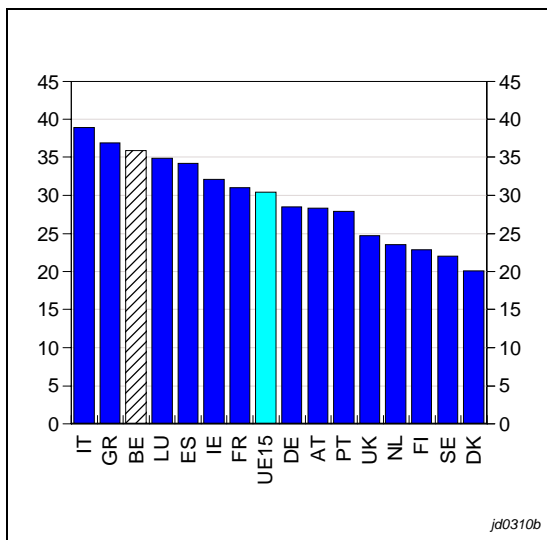
En Europe, et en Belgique en particulier, l'offre de travail devrait être accrue. **A terme, une plus grande mobilisation du travail sera d'autant plus importante que la réserve de main-d'œuvre**

disponible se réduira après 2010, en raison du vieillissement démographique. Cette dernière évolution est inéluctable, mais ses conséquences sur le potentiel de croissance et sur la fragilisation des systèmes de protection sociale, notamment en matière de pensions, peuvent être circonscrits moyennant une action préventive.

Les personnes inactives en âge de travailler, c'est-à-dire celles qui n'occupent pas d'emploi et ne répondent pas à la définition du Bureau international du Travail³ (BIT) pour être considérées comme à la recherche d'un emploi **représentaient en Belgique environ 36 p.c. des 15-64 ans en 2002. Il s'agit là du troisième niveau d'inactivité le plus élevé de l'Union:** il n'y a qu'en l'Italie et en Grèce que la part de la population en âge de travailler inactive était plus importante. La moyenne de l'UE à cet égard s'élevait à environ 30 p.c. en 2002.

Taux d'inactivité au sein de l'UE en 2002

(nombre de personnes inactives, en pourcentage de la population en âge de travailler)



Source: Eurostat, EFT.

Pour approcher l'objectif de plein emploi défini à Lisbonne, il est nécessaire de mobiliser une partie de cette population inactive en plus des demandeurs d'emploi. Certains de ces inactifs pourraient être mobilisés à court ou moyen terme, comme les étudiants ou les personnes temporairement absentes du marché du travail pour des raisons sociales ou familiales.

En Belgique, un tiers des inactifs de 15 à 64 ans se consacrent à leurs études et 22 p.c. sont des personnes au foyer, majoritairement des femmes. Un peu moins d'un cinquième de cette population est absent du marché du travail pour cause de retraite. Enfin, 11 p.c. des inactifs sont des chômeurs découragés, c'est-à-dire qui ne recherchent pas activement un emploi ou ne sont

³ Selon le BIT, est chômeur toute personne qui est simultanément sans travail, à la recherche d'un emploi et disponible pour travailler dans un délai maximal de deux semaines.

pas rapidement disponibles. Ce dernier groupe concerne principalement des personnes de plus de 55 ans, mais 18 p.c. des femmes inactives de 25 à 54 ans sont déjà reprises dans ce statut.

Si les études écartent du marché du travail une proportion semblable d'hommes et de femmes de moins de 25 ans, les comportements d'inactivité se différencient par la suite. Seulement 9 p.c. des hommes de 25 à 54 ans sont inactifs, principalement pour des raisons d'invalidité, mais aussi de chômage passif. En revanche, 28 p.c. des femmes de cette tranche d'âge sont inactives, dont plus de la moitié parce qu'elles se consacrent à leur foyer. Enfin, 64 p.c. des hommes et 83 p.c. des femmes de plus de 55 ans ne participent pas au marché du travail. Le motif principal chez les hommes est évidemment la retraite, tandis que chez les femmes, on retrouve une proportion semblable de retraitées et de femmes au foyer.

Ventilation par statut de la population en âge de travailler
(2ème trimestre 2002, pourcentages)

	TOTAL	HOMMES			FEMMES		
Par statut BIT							
(pourcentages de la population totale correspondante)							
	15-64	15-24	25-54	55-64	15-24	25-54	55-64
En emploi	59,7	31,3	86,2	35,1	25,7	66,8	16,7
Au chômage	4,5	6,0	5,0	1,2	4,6	5,2	0,7
En inactivité	35,9	62,7	8,8	63,7	69,8	28,0	82,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Inactifs, ventilation par statut principal							
(pourcentages de la population inactive correspondante)							
	15-64	15-24	25-54	55-64	15-24	25-54	55-64
Aux études	32,6	93,9	6,8	0,0	90,9	2,5	0,0
Au chômage	11,0	2,0	27,2	12,3	2,7	18,3	8,9
Invalidité permanente	9,8	0,9	36,1	15,2	0,8	14,1	4,7
Au foyer	21,9	0,1	2,2	0,6	2,2	53,2	41,5
Autre	5,9	3,2	13,8	5,8	3,3	8,4	4,1
A la retraite	18,8	0,0	13,8	66,1	0,1	3,6	40,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: Eurostat, EFT.

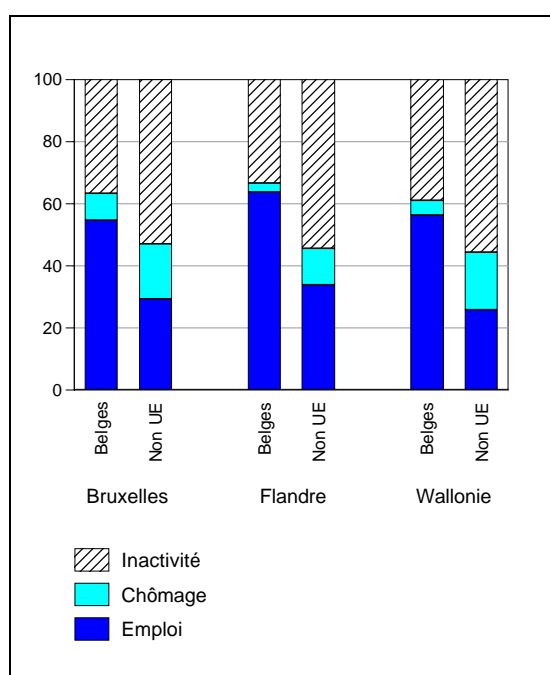
La non-participation de cette population au marché du travail a de nombreuses origines. Un niveau de formation insuffisant, un manque de suivi des chômeurs, l'absence ou l'insuffisance d'incitants financiers et non matériels à la reprise d'un emploi sont autant d'éléments qui entravent la participation et sont abondamment commentés dans le reste de la note. Dans cette section, les problématiques spécifiques à deux groupes de personnes dont le taux d'activité est particulièrement bas sont mises en évidence, car elles ne sont pas reprises ailleurs. Il s'agit des

personnes d'origine étrangère et des personnes de plus de 50 ans, au travers de la problématique des retraits anticipés de la vie active.

2.1.1. Les allochtones

Le taux d'inactivité de la population d'origine étrangère⁴, en particulier des ressortissants non UE, est significativement plus élevé que celui des nationaux. Pour partie, cet écart s'explique par des différences culturelles, notamment en ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail, mais il résulte aussi d'une forme de découragement liée aux difficultés rencontrées pour s'insérer sur le marché du travail.

Ventilation de la population en âge de travailler, par région et par nationalité, en 2002 (pourcentages du total)



Source: Eurostat, EFT.

Les différences de taux d'emploi et de taux de chômage entre personnes de nationalité belge et non-ressortissants de l'UE observées sur l'ensemble du territoire national sont ainsi importantes, et peuvent également être mis en évidence au niveau régional. **Alors que le taux d'emploi des Belges et des ressortissants d'un pays européen sont d'environ 60 p.c., il dépasse à peine 30 p.c. pour les personnes originaires d'un pays hors UE.** Ces différences dans la participation au marché du travail se vérifient quel que soit le niveau de qualification des individus.

⁴ Les analyses ci-dessous sont basées sur les résultats des enquêtes sur les forces de travail qui identifient les personnes sur la base de leur nationalité, pas de leur origine ethnique. Les personnes de nationalité belge, mais d'origine étrangère ne peuvent donc pas être isolées de l'ensemble de la population belge.

Taux d'emploi par nationalité et par qualification en Belgique en 2002

(nombre de personnes occupées, en pourcentage de la population correspondante en âge de travailler)

	Belges	UE	Non UE
Hommes			
- Qualification élevée	86,4	87,4	65,9
- Qualification moyenne	75,1	78,6	43,6
- Qualification faible	52,9	53,3	38,5
- Total	68,9	68,0	44,7
Femmes			
- Qualification élevée	81,0	77,9	36,0
- Qualification moyenne	56,9	53,2	30,2
- Qualification faible	30,1	29,4	9,8
- Total	52,5	47,9	18,1
Hommes et femmes	60,7	58,7	30,7

Source: Eurostat, EFT.

En matière de chômage, 15,4 p.c. des personnes en âge de travailler originaires d'un pays hors UE étaient demandeurs d'emploi en 2002; pour les Belges, ce taux s'élevait à 3,9 p.c. et pour les autres ressortissants européens à 6,7 p.c. En général, le taux de chômage varie inversement avec le niveau de qualification, sauf pour les femmes peu qualifiées non belges qui présentent des taux de chômage et d'emploi relativement faibles, ces personnes étant en effet en grande partie inactives. En ce qui concerne les hommes non ressortissants d'un pays de l'UE, obtenir un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou du supérieur ne représente pas un avantage comparatif significatif pour l'insertion sur le marché du travail. Contrairement aux hommes de nationalité belge ou européenne, l'écart de taux de chômage par niveau de qualification n'est pas significatif; leur investissement en la matière de formation n'est donc pas valorisé. Cela souligne les discriminations dont les personnes étrangères font l'objet sur le marché du travail.

Taux de chômage par nationalité et par qualification en Belgique en 2002

(nombre de demandeurs d'emploi, en pourcentage de la population en âge de travailler correspondante)

	Belges	UE	Non UE
Hommes			
- Qualification élevée	2,6	3,6	15,8
- Qualification moyenne	4,1	5,9	17,7
- Qualification faible	4,5	10,4	18,8
- Total	3,9	7,7	18,0
Femmes			
- Qualification élevée	2,6	4,2	14,9
- Qualification moyenne	4,3	8,1	24,4
- Qualification faible	4,5	4,6	9,6
- Total	3,9	5,6	13,1
Hommes et femmes	3,9	6,7	15,4

Source: Eurostat, EFT.

En Belgique, l'écart de taux de chômage entre nationaux et non-ressortissants de l'UE, qui s'élevait à 11 points de pourcentage en 2002, devra être réduit de manière significative d'ici 2010, conformément aux objectifs de plein emploi et d'intégration au marché du travail formulés dans le cadre de la stratégie européenne.

Le niveau de qualification des non-ressortissants de l'UE est encore généralement assez faible. Des actions spécifiques en faveur de ce groupe cible, visant notamment un changement de mentalité tant des employeurs que des personnes du groupe cible, sont nécessaires, afin d'éviter qu'ils soient (continuent à être) discriminés sur base de leur nationalité ou de leur origine ethnique⁵.

2.1.2. Les retraits anticipés de la vie active

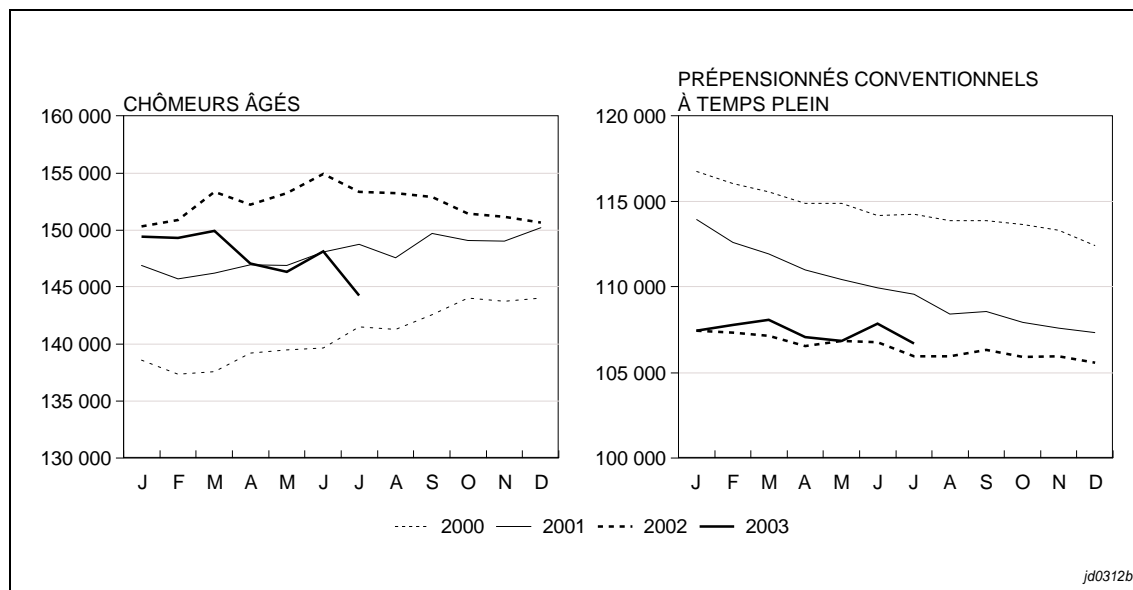
La faiblesse du taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique est généralisée: quel que soit le sexe ou le niveau de formation, le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique est largement au-dessous de la moyenne européenne. Cette situation s'explique notamment par certaines réglementations en vigueur depuis longtemps, comme celle relative à la prépension ou au statut des chômeurs âgés. Le recours aux prépensions a par ailleurs à nouveau augmenté en 2003 en raison de la mauvaise conjoncture. En revanche, le nombre de chômeurs âgés non demandeurs d'emploi a diminué suite au changement déjà mentionné de réglementation. En outre, l'âge légal de la pension est inférieur à 65 ans dans certaines professions⁶. En 2001, en moyenne, les travailleurs ont quitté le marché du travail à l'âge de 57 ans en Belgique; pour l'UE, la moyenne était supérieure de 3 ans. En Belgique, les hommes et les femmes ont respectivement pris leur retraite à 58 et 56 ans en moyenne.

Ces dernières années, il est devenu de plus en plus clair qu'une telle immobilisation d'une partie importante - et croissante en termes relatifs - de l'offre de travail potentielle n'est plus du tout supportable pour l'économie et la société en général. Cette situation n'est pas non plus optimale pour les entreprises, étant donné que beaucoup d'expérience disparaît souvent avec le départ des travailleurs âgés.

⁵ En Flandre, un pas important a déjà été posé, au travers du décret "Mahassine", relatif à une participation proportionnelle au marché du travail. Daté du 8 mai 2002, ce texte a été publié dans le Moniteur belge du 26 juillet 2002.

⁶ Au début de 2001, on comptait quelque 264.000 pensionnés de moins de 65 ans, dont environ 140.000 femmes et 124.000 hommes (soit respectivement 18 et 13 p.c. du nombre total de pensionnés par sexe). Au total, un peu moins de 80.000 d'entre eux percevaient une pension publique.

Chômeurs âgés et prépensionnés en Belgique (personnes)



Source: ONEM.

La génération qui en 2010 appartiendra à cette tranche d'âge correspond aux personnes qui sont actuellement âgées de 45 à 54 ans. Le taux d'emploi de ces hommes et de ces femmes est en théorie suffisant (70,2 p.c. en 2002) pour répondre à l'objectif de Stockholm de maintien en emploi de 50 p.c. des 55-64 ans. Toutefois, en Belgique, à compter de 50 ans, la participation au marché du travail commence à diminuer à un rythme soutenu, le taux d'emploi des 50-54 ans est en effet encore de 65 p.c., mais il chute à 38,4 p.c. pour les 55-59 ans et tombe à 11,2 p.c. pour les plus de 60 ans. En conséquence, **pour augmenter substantiellement le taux d'emploi des seniors d'ici 2010, il faut que la génération qui a actuellement 45-54 ans et surtout la tranche d'âge des 45-49 ans soit maintenue en emploi en plus grand nombre.**

En matière de fin de carrière, la politique belge du marché du travail a été adaptée de deux manières au cours des dernières années. D'une part, les plus âgés ont été encouragés à rester actifs par le lancement d'une série de réglementations en faveur de la flexibilité du travail, dont la prépension à mi-temps, le crédit-temps et les emplois de fin de carrière. **D'autre part, un certain nombre de mesures ont été prises pour limiter quelque peu les départs.** Les employeurs sont encouragés à engager des plus âgés ou à les maintenir dans leur fonction, au moyen de l'obligation de prévoir des procédures de reclassement lors du licenciement d'un travailleur à partir de l'âge de 45 ans et par le biais de réductions des cotisations patronales. D'ici 2009, l'âge de la pension pour les femmes sera, en outre, progressivement porté à 65 ans (comme pour les hommes) et l'âge minimal pour le statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi a été porté à 56 ans en juillet 2002, en attendant qu'il soit progressivement fixé à 58 ans en 2004. Ces mesures devraient contribuer à rencontrer l'ambition européenne de relever de 5 ans l'âge effectif moyen de départ à la retraite d'ici à 2010.

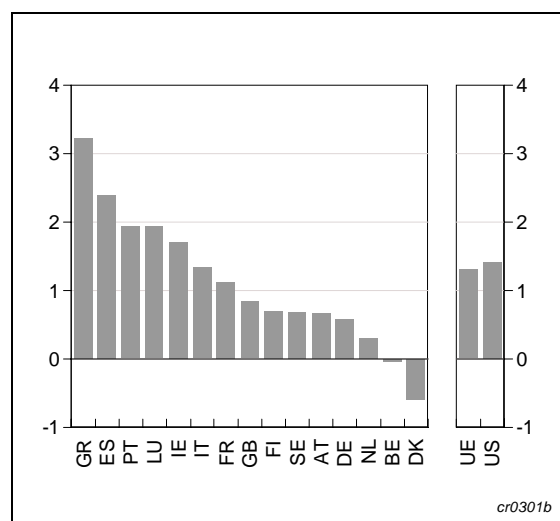
Malgré les efforts déjà fournis en faveur des aînés, le chemin à parcourir est encore long, et le Conseil supérieur de l'emploi a déjà formulé à plusieurs reprises des recommandations à cet égard. Le "vieillissement actif" fait d'ailleurs à nouveau partie des recommandations spécifiques à la Belgique dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi.

2.2. Les investissements

Globalement, les investissements représentent, bon an, mal an, quelque 20 p.c. du PIB en Belgique, après un mouvement de rattrapage après la crise des années quatre-vingt. Il convient toutefois de noter une faiblesse récurrente des investissements publics. **Au cours des années nonante, les investissements nets des pouvoirs publics**, abstraction faite des amortissements, **ont été quasiment nuls**. Le stock de capital public n'a donc pas progressé durant cette période, ce qui risque de peser sur le potentiel de croissance de l'économie et donc sur l'emploi.

La Belgique se démarque ainsi de ses partenaires européens qui ont maintenu au cours de ces années un effort d'investissement des pouvoirs publics sensiblement plus élevé. On notera toutefois, qu'en tendance, nos partenaires européens ont été amenés à réduire leurs dépenses d'investissement de quelque 0,8 point de pourcentage du PIB au cours de la période 1990-2000.

Investissements publics nets
(pourcentages du PIB, moyennes 1990-2000)



Source: CE.

2.3. La productivité

Différents éléments contribuent à augmenter la productivité. La qualification et la formation, initiale ou continuée de la main-d'œuvre sont abordées au chapitre 5. La souplesse introduite dans la gestion des ressources humaines par les formes de travail plus flexibles au sein même de l'entreprise, comme les contrats temporaires, ou externalisées, comme le travail intérimaire, permet

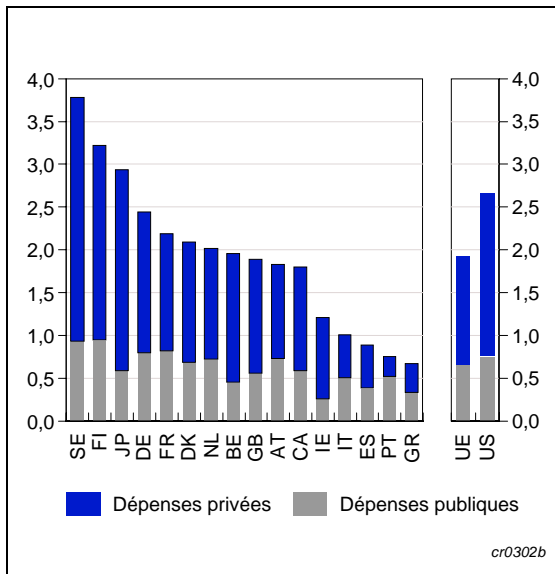
une meilleure adaptation aux besoins de la production. En ce sens, elles sont une source de gains de productivité non négligeables; le chapitre 3 leur est consacré.

Les innovations technologiques sont également susceptibles de stimuler l'accroissement de la productivité. **Une plus grande efficacité du processus de production a, par le passé, pu être obtenue par l'incorporation de nouvelles technologies, notamment dans le domaine de l'information, et de tels développements sont appelés à se poursuivre à l'avenir.**

L'accroissement de la valeur créée par une économie ne résulte toutefois pas uniquement d'une plus grande efficacité du travail; elle provient également de la qualité des biens et services produits. Il est important que les progrès technologiques les plus récents et les innovations les plus pointues soient incorporés dans les produits proposés par les entreprises, et que les fruits de la recherche et du développement soient transformés en réalités commerciales. En raison d'importantes économies d'échelle et des coûts d'entrée élevés dans le développement et la fabrication de matériel TIC (semi-conducteurs, ordinateurs, etc.), il est sans doute utopique de viser à développer l'ensemble des produits dits de haute technologie, pour rivaliser avec les quelques entreprises qui dominent le marché, et qui ont contribué à la hausse de la productivité aux Etats-Unis, au Japon, en Corée ou, parmi les pays européens, en Finlande, en Suède ou en Irlande. En revanche, les efforts constants de développement et l'incorporation d'innovations technologiques dans l'ensemble des biens et des services produits en Belgique doivent permettre aux entreprises **d'atteindre des segments de marché de haut de gamme, en partie abrités d'une concurrence uniquement centrée sur le prix.**

L'incorporation des innovations technologiques dans les processus de production et dans l'offre de produits peut être favorisée par une politique économique ciblée. **Les dépenses consenties en matière de recherche et développement, que ce soit directement par les pouvoirs publics (au niveau des centres de recherche universitaires accompagnés d'un partenariat avec des entreprises par exemple) ou par le secteur privé (moyennant éventuellement des incitants appropriés) pourraient être ravivées.** Elles représentent en Belgique quelque 2 p.c. du PIB, soit un niveau comparable à la moyenne européenne, mais en deçà de l'objectif de 3 p.c. fixé au niveau européen pour 2010. Ces dépenses atteignent des niveaux de 3,8 et 3,2 p.c. en Suède et en Finlande.

Dépenses publiques et privées en R&D en 1999
(pourcentages du PIB)



Source: OCDE.

Sur la base d'une batterie d'indicateurs sélectionnés par la Commission européenne et qui devraient servir de mesure des progrès réalisés dans le cadre des objectifs de Lisbonne pour le renouveau économique, social et environnemental, il apparaît que, **de manière générale, les économies scandinaves semblent être actuellement les mieux positionnées sur le segment de la "nouvelle économie"**. Elles présentent plusieurs atouts: les dépenses de recherche et de développement y sont particulièrement élevées, et, en corollaire, le nombre de brevets déposés y est également sensiblement plus important qu'ailleurs. Les dépenses en matière d'enseignement y sont également beaucoup plus élevées. La fréquentation des orientations scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur peut être aussi un élément déterminant; elle est élevée en Finlande, mais aussi en Irlande, en France et au Royaume-Uni.

Innovation et recherche: indicateurs structurels d'Eurostat

	Belgique	Union européenne	Maximum dans l'UE
Dépenses intérieures brutes de R&D <i>pourcentages du PIB, 1999</i>	1,96	1,93	3,78 (SE)
Brevets OEB + USPTO¹ <i>nombre de brevets par million d'habitants, 2001</i>	245	241	580 (SE)
Dépenses publiques d'éducation <i>pourcentages du PIB, 2000</i>	5,2	4,9	8,4 (DK)
Diplômés en sciences et technologie <i>pour 1000 personnes âgées de 20 à 29 ans, 2000</i>	9,7	na	23,2 (IE)
Niveau d'accès à internet - ménages <i>pourcentages des ménages ayant un accès Internet à domicile, 2002</i>	40,9	40,4	64,5 (DK)
Niveau d'accès à internet - entreprises <i>pourcentages des entreprises ayant un accès Internet, 2001</i>	79,0	70,3	90,8 (FI)
Investissements en capital-risque : phase préliminaire	0,06	0,04 ²	0,07 (NL)
Investissements en capital-risque : expansion et remplacement <i>pourcentages du PIB, moyenne 1997-2001</i>	0,10	0,10 ²	0,21 (NL)
Dépenses consacrées aux technologies de l'information et des télécommunications (TIC) <i>pourcentages du PIB, 2001</i>	7,3	7,0	9,8 (SE)

Source : CE.

¹ Office Européen des Brevets (OEB), United States Patent and Trademark Office (USPTO).

² Sur la base d'un groupe de pays plus large que l'Union Européenne.

La diversité des indicateurs **en matière d'innovation et de recherche** montre qu'il n'existe pas de mesure parfaite en la matière. Néanmoins, il ressort qu'à bien des égards, **la Belgique occupe une position proche de la moyenne européenne**, qui souffre toutefois des retards affichés par certaines économies en matière d'innovation et de recherche comme la Grèce ou le Portugal. **Une ambition pour l'économie belge serait par conséquent qu'elle se situe, aux côtés des pays scandinaves, dans le peloton de tête.**

L'incorporation des innovations, tant dans le mode de production que dans les produits offerts, et d'une manière plus générale le développement de l'investissement supposent que les entreprises et notamment les PME, qui occupent une place très importante dans la structure de l'économie belge, **puissent accéder à des sources de financement stables et compétitives** au travers d'un système bancaire et de marchés financiers efficaces.

A cet égard, l'union monétaire offre des garanties de stabilité des conditions de financement pour l'ensemble des entreprises, grâce à la politique monétaire de l'Eurosystème, et elle a ouvert un marché vaste et concurrentiel pour le financement des entreprises grandes et moyennes. **Les**

petites entreprises sont davantage tributaires du recours aux banques belges. Elles ont pâti depuis 2001 d'un certain durcissement des conditions d'octroi de crédits, principalement sous la forme d'un élargissement des marges d'intérêt appliquées aux crédits de caisse et d'investissement, qui a atténué l'effet de la baisse générale des taux d'intérêt. Les banques estiment avoir ainsi adapté leur offre aux conditions prévalant dans les pays voisins et tenu mieux compte des risques qui s'attachent aux diverses catégories de crédits. **Le développement de formules de financement de projets à croissance attendue et risques relativement élevés mériterait de plus amples réflexions. Ainsi, le "venture capital", en particulier privé, reste relativement peu développé en Belgique.**

3. L'ASSOULPISSEMENT DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Ces dernières années, l'organisation du travail s'est assouplie. La part du chômage temporaire et du travail en équipes s'est certes réduite, 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 de 5 p.c. de l'emploi en 1995 à près de 8 p.c. en 2002), et parallèlement, le travail intérimaire, que les entreprises considèrent comme un outil essentiel d'adaptation du volume de main-d'œuvre à la production, est devenu, en Belgique, un segment plus important que la moyenne européenne.

Par ailleurs, le travail à temps partiel a également pris un plus grand essor: 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, située à moins de 19 p.c. Même si le travail à temps partiel est déjà largement répandu, surtout chez les femmes, il subsiste une demande insatisfaite importante, tant de la part d'hommes que de femmes; le temps partiel est en effet considéré comme une formule intéressante de conciliation du travail avec d'autres activités: vie familiale, activités sociales et loisirs. Si l'on parvenait à répondre partiellement à celle-ci et à augmenter le nombre de travailleurs à temps partiel de 10 p.c., par exemple, on créerait quelque 45.000 emplois supplémentaires.

Ces dernières années, l'organisation du travail a été assouplie, à la demande des employeurs comme des travailleurs. Les employeurs souhaitent pouvoir adapter leurs effectifs aux fluctuations de la production, qui dépendent principalement de l'évolution de la demande de leurs produits sur le marché. Ils ont dès lors recours à des systèmes tels le chômage temporaire, les contrats temporaires, les formes atypiques de travail et le travail intérimaire. Quant aux travailleurs, ils sont également favorables à une organisation du travail plus flexible, le travail à temps partiel leur permettant de mieux concilier activité professionnelle et vie de famille.

3.1. Travail à temps partiel

En Belgique, le recours aux contrats à temps partiel a considérablement augmenté au cours des dernières années, passant de 15,4 p.c. de l'emploi salarié en 1995 à 21,3 p.c. en 2002, soit une proportion supérieure à la moyenne européenne de 18,6 p.c. Plus de 40 p.c. des femmes étaient occupées à temps partiel en 2002 en Belgique, contre seulement 6 p.c. des hommes. Dans l'Union européenne, ces proportions s'élevaient en moyenne respectivement à 34 et 6 p.c. Les femmes choisissent sans doute plus volontiers que les hommes un temps de travail plus réduit de façon à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Les travaux de la Fondation de Dublin montrent qu'il existe une demande insatisfaite importante pour un travail de plus courte durée et que celle-ci est même plus prononcée pour les hommes que pour les femmes

(voir infra). D'autre part, selon les enquêtes sur les forces de travail, on note qu'environ 15 p.c. des travailleuses à temps partiel sont insatisfaites de leur situation car elles auraient souhaité occuper un emploi à temps plein. Du côté des travailleurs masculins, la part du travail à temps partiel involontaire, assez volatile de trimestre en trimestre, représente environ 20 à 30 p.c. de l'effectif à temps partiel total. **Au total, selon les bilans sociaux, le recours au temps partiel permet d'occuper un nombre de personnes d'environ 11 p.c. supérieur à ce qu'il serait dans une situation où tous les employés travailleraient à temps plein.** En règle générale, le taux de travail à temps partiel (tous types de contrat confondus) s'accroît avec la taille des entreprises. En 2001, selon les résultats du bilan social, il était de 15 p.c. dans les entreprises occupant de 10 à 50 travailleurs ETP et se chiffrait à près de 24 p.c. dans les entreprises de plus de 500 travailleurs ETP. Cependant, les très petites entreprises, qui comptent 10 travailleurs ETP au plus, sont également de grandes utilisatrices des formules à temps partiel, qui ont concerné près de 26 p.c. de leur personnel en 2001.

Caractéristiques de l'emploi salarié en Belgique en 1995 et en 2002
(pourcentages du total)

	1995	2002	p.m. UE 15 en 2002
Emploi à temps partiel			
Total	15,4	21,3	18,6
Hommes	3,0	6,2	6,0
Femmes	33,4	40,9	33,9

Source: Eurostat, EFT.

La durée hebdomadaire de travail est variable selon les genres. En 2000, la majorité des hommes prestait entre 35 et 45 heures par semaine en Belgique, dans les pays voisins et en UE en moyenne, tandis que la majorité des femmes se situe entre 20 et 35 heures et entre 35 et 40, en proportion plus ou moins équivalente. En France, on remarque clairement l'effet 35 heures, avec une proportion de 51 p.c. d'hommes et de 45 p.c. de femmes prestant entre 35 et 40 heures. Les Pays-Bas apparaissent fortement atypiques dans le paysage européen en présentant les plus importantes parts de petits temps partiels (inférieurs à 20 heures par semaine): 10 p.c. des hommes et 31 p.c. des femmes étaient dans cette situation. Les pays scandinaves sont caractérisés par une plus forte proportion de femmes travaillant entre 35 et 39 heures par semaine, voire entre 40 et 45 heures en Suède.

Durée hebdomadaire de travail des salariés par pays, en 2000

	Distribution de la durée hebdomadaire de travail (pourcentages)							Moyenne	Ecart-type
	< 20 heures	20 < 35 heures	35 < 40 heures	40 < 45 heures	45 < 50 heures	50 heures et +	Total		
Hommes									
Belgique	2	10	43	24	2	19	100	41,4	12,8
Allemagne	4	3	36	33	8	16	100	41,2	11,7
France	2	7	51	15	8	17	100	40,9	10,6
Pays-Bas	10	14	21	38	6	11	100	36,9	11,3
Danemark	5	5	58	13	6	12	100	38,7	10,1
Finlande	2	8	21	42	9	18	100	42,5	12,1
Suède	3	9	9	59	5	14	100	40,0	9,9
EU - 15	3	7	29	33	9	19	100	41,6	11,9
Femmes									
Belgique	13	33	32	13	2	7	100	32,9	12,8
Allemagne	14	28	28	23	2	5	100	32,2	11,6
France	8	27	45	8	3	9	100	35,0	12,1
Pays-Bas	31	41	13	12	1	2	100	25,2	11,9
Danemark	10	29	47	7	4	3	100	33,3	9,6
Finlande	5	14	37	27	6	11	100	39,0	14,2
Suède	6	28	15	44	3	4	100	35,2	9,5
EU - 15	14	27	27	21	4	7	100	33,2	12,6

Source: European working conditions survey, European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2000.

En ce qui concerne les préférences en matière de durée du travail des employés et des demandeurs d'emploi, une enquête a été réalisée en 1998⁷ par la Fondation européenne de Dublin. Les résultats de cette étude montrent que **les préférences vont à la diminution du temps de travail**. En moyenne, en Belgique, la durée de travail était de 41,4 heures pour un homme et de 32,9 heures pour une femme. Les aspirations étaient, respectivement, de 36 et 30 heures (sans différence très marquée entre les personnes en emploi et les demandeurs d'emploi). **L'aspiration à la réduction du temps de travail est donc plus prononcée pour les hommes que pour les femmes**. Ce constat est valable pour l'ensemble de l'Europe, sauf pour les Pays-Bas où les aspirations sont proches du temps effectivement presté, tant pour les hommes que pour les femmes et pour la Finlande où les aspirations à la diminution du temps de travail est la plus importante, d'environ 7 heures, pour les hommes, comme pour les femmes. Pour les Pays-Bas, on notera également que la part des personnes prestant de petits temps partiels est supérieure à celle de ceux qui opteraient pour une durée de travail de moins de 20 heures par semaine, dénotant la volonté de certains travailleurs d'augmenter leur durée de travail. **En Belgique, la rencontre des aspirations à un travail de plus courte durée permettrait en principe d'impliquer un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail**. Ces aspirations sont toutefois exprimées sans tenir compte des éventuelles conséquences en termes de revenu pour la famille ou l'individu.

⁷ Etant donné que cette enquête a été réalisée il y a cinq années, ces résultats sont à prendre avec prudence. On ne sait en effet rien de l'évolution récente des aspirations en termes de durée de travail.

Préférence concernant la durée hebdomadaire du travail des employés et des demandeurs d'emploi par pays, en 1998

	Distribution de la préférence hebdomadaire de travail						Total	Moyenne	Ecart-type
	< 20 heures	20 < 35 heures	35 < 40 heures	40 < 45 heures	45 < 50 heures	50 heures et +			
Hommes									
Belgique	7	23	33	25	5	7	100	35,8	11,8
Allemagne	5	19	27	36	5	8	100	36,6	10,0
France	5	20	55	12	4	4	100	35,6	8,4
Pays-Bas	6	36	18	27	4	9	100	35,5	10,3
Danemark	5	28	47	11	6	3	100	34,3	9,2
Finlande	4	25	26	37	2	6	100	35,6	9,9
Suède	4	28	16	40	5	7	100	36,2	9,2
EU - 15	6	19	32	30	5	8	100	36,5	9,9
Employés	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	36,7	9,9
Demandeurs d'emploi	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	35,3	9,9
Femmes									
Belgique	11	45	28	12	1	3	100	30,6	10,6
Allemagne	14	45	20	18	1	2	100	29,1	10,5
France	11	40	42	5	1	1	100	31,5	8,5
Pays-Bas	27	49	12	12	0	0	100	24,9	10,2
Danemark	9	56	28	5	1	1	100	29,5	8,7
Finlande	9	35	28	26	1	1	100	32,1	9,5
Suède	5	51	14	26	1	3	100	32,5	7,9
EU - 15	13	42	23	19	1	2	100	30,1	10,1
Employés	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	30,2	10,0
Demandeurs d'emploi	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	30,4	9,6

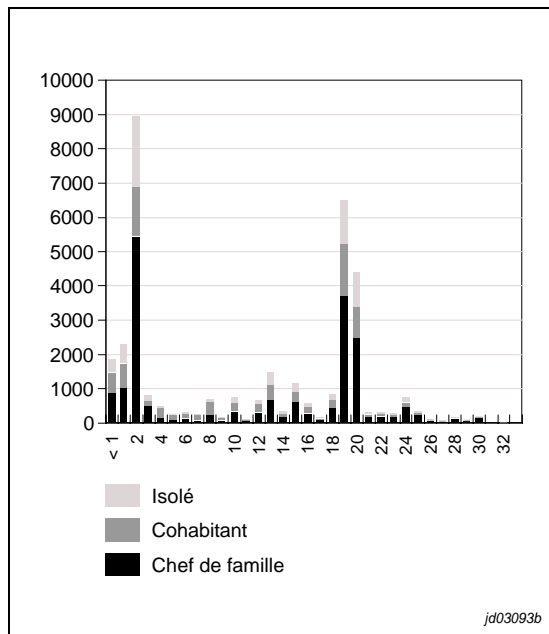
Source: Employment options for the future survey, European Foundation for the improvement of living and working conditions, 1998.

Note: Les demandeurs d'emploi étaient définis dans l'étude comme ceux qui n'étaient pas à l'emploi mais aimeraient un emploi dans l'immédiat ou endéans les cinq années. Pris ensemble, les employés et les demandeurs d'emploi, définis de cette manière, représentaient 90 p.c. de la population masculine en âge de travailler et 80 p.c. de la population féminine en âge de travailler.

Par ailleurs, les personnes qui travaillent à temps partiel involontaire ont droit à un complément d'allocations versé par l'ONEM. Cette mesure présente un effet positif, en ce sens qu'elle peut inciter des demandeurs d'emploi à accepter un travail à temps partiel, alors qu'ils aspirent à un temps plein, en leur garantissant un minimum de revenus. La formule actuelle implique cependant une diminution des allocations quand le temps de travail augmente. Cette particularité peut avoir pour conséquence l'installation de certains travailleurs dans des emplois à temps très partiel et représenter en ce sens **un piège à l'emploi pour un travail de durée plus longue**. Le fait qu'une partie des travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'une allocation garantie de revenus ne prestent qu'un nombre d'heures limité pourrait être révélateur du fait que certains d'entre eux ne recherchent pas vraiment un travail à temps plein. Une révision du système, en vertu de laquelle l'accroissement du temps de travail générerait une augmentation des revenus, semble dès lors

indiquée pour éviter que les travailleurs optent durablement pour ce type d'emploi à temps très partiel et donc pour accroître l'efficacité du système.

Travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation de revenu garanti, ventilés par nombre d'heures prestées par semaine
(nombre de personnes)



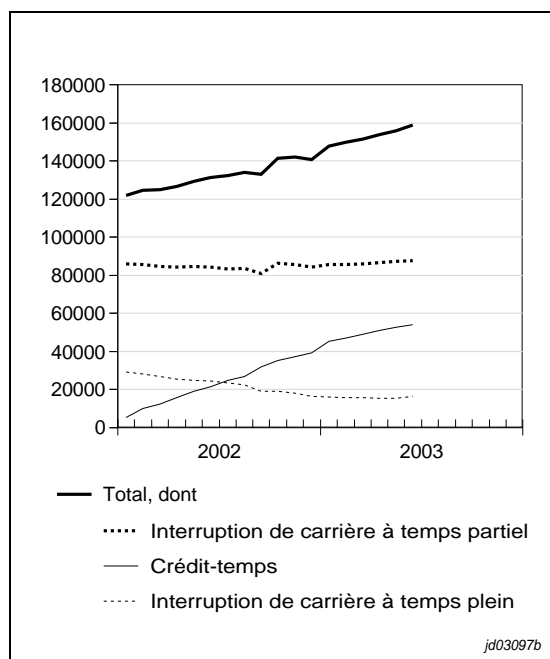
Source: ONEM.

Depuis 1985, les travailleurs peuvent bénéficier d'une allocation en cas de réduction ou d'interruption de leurs prestations. Différents systèmes d'interruption de carrière ont été introduits à cet effet. En 2002, le système d'interruption de carrière en vigueur dans le secteur privé a été remplacé par le nouveau système du crédit-temps, qui permet déjà en partie de rencontrer les préoccupations exprimées ci-avant.

En 2002, plus de 130.000 personnes en moyenne ont adapté leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM. Presque deux tiers d'entre elles ont opté pour une interruption de carrière à temps partiel. Environ 17,5 p.c. ont choisi l'interruption complète et le crédit-temps, contre 1 p.c. du total seulement pour la retraite anticipée à mi-temps. **Il est rapidement apparu que le nouveau système de crédit-temps était très prisé: en juillet 2003, plus de 54.000 personnes l'avaient déjà adopté⁸.**

⁸ A cet égard, la réduction de prestations est l'option la plus populaire (41.000 personnes). Quelque 13.000 travailleurs ont interrompu totalement leurs activités.

Travailleurs qui adaptent leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM
(nombre de personnes)



Source: ONEM.

3.2. Contrats temporaires et formes de travail atypiques

Les emplois temporaires concernent maintenant en moyenne près de 8 p.c. de l'emploi salarié total et davantage les femmes que les hommes: 10,3 p.c. d'entre elles étaient liées à leur employeur par un contrat à durée déterminée (CDD) en 2002. Pour les hommes, cette proportion est deux fois plus faible, soit 5,5 p.c. Le nombre de travailleurs, tant féminins que masculins, occupés dans des emplois temporaires a connu une augmentation très importante depuis 1995, puisque 30 p.c. des emplois créés depuis étaient des emplois temporaires. Plus de la moitié des emplois temporaires créés ont par ailleurs concerné des emplois à temps partiel, occupés dans trois cas sur quatre par des femmes. L'entrée massive récente des femmes sur le marché du travail s'est donc réalisée en grande partie par le biais de tels emplois.

Caractéristiques de l'emploi salarié en 1995 et en 2002
(pourcentages du total)

	Belgique		UE 15	
	1995	2002	1995	2002
Emploi temporaire				
Total	5,3	7,6	11,4	13,0
Hommes	3,9	5,5	10,7	12,0
Femmes	7,4	10,3	12,4	14,2
Emploi atypique				
Total	25,9	16,8	32,4	25,9
Hommes	26,8	17,9	32,6	26,7
Femmes	24,6	15,4	32,2	25,0

Source: Eurostat, EFT.

Le recours à des contrats à durée déterminée permet une adaptation du volume de la main-d'œuvre aux impératifs de la production, ce que confirment les données du bilan social. Dans une période de basse conjoncture, les employeurs ont en effet renouvelé dans une moindre proportion les contrats à durée déterminée, plutôt que de licencier du personnel permanent. En 2001, selon les données des bilans sociaux, près de la moitié (47 p.c. du total) des sorties enregistrées des registres du personnel correspondaient au terme d'un contrat temporaire, alors que 18,7 p.c. étaient dues à un licenciement.

La plupart des travailleurs temporaires préféreraient un contrat de travail permanent. L'usage accru de contrats temporaires correspond donc essentiellement à une volonté des entreprises d'adapter au mieux le volume de travail à l'évolution de la demande et témoigne d'un assouplissement du fonctionnement du marché du travail. En dépit de cette progression récente, la Belgique enregistre cependant encore un taux d'emploi temporaire nettement inférieur (7,6 p.c.) à la moyenne européenne (13 p.c.).

Il semble qu'au niveau de l'organisation du travail, **les employeurs ont moins recours que dans un passé encore récent aux formes de travail atypiques que représentent le travail en équipe, du soir, de la nuit ou du week-end.** Le nombre de travailleurs habituellement occupés selon des horaires de travail atypiques ne représentait plus que 16,8 p.c. de l'emploi salarié en 2002, contre encore 25,9 p.c. en 1995. Une telle évolution ressort également des données pour l'UE; elle s'explique par le recul du recours au travail en équipe. **Les femmes sont à peine moins concernées que les hommes par ces horaires de travail décalés.** Certains emplois assortis d'un horaire atypique sont en effet plutôt féminins (commerce de détail, services hospitaliers), tandis que d'autres sont en grande partie occupés essentiellement par des hommes (industrie). La réduction du nombre de travailleurs occupés selon ces régimes de travail est d'une ampleur comparable pour les deux sexes. Il est probable que cette évolution découle principalement de la modification de la structure de l'emploi, caractérisée notamment par des pertes dans l'industrie, où ces formes de travail sont davantage utilisées, et des créations d'emploi dans le secteur des

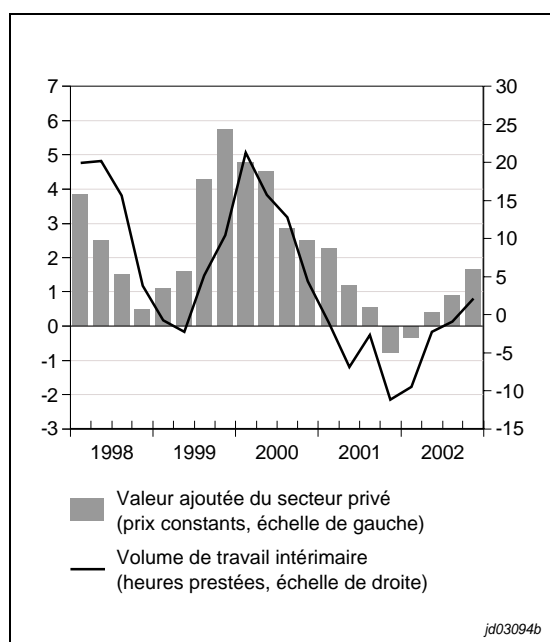
services financiers, immobiliers et aux entreprises où ces horaires de travail sont sans doute moins répandus.

3.3. Le travail intérimaire

La sensibilité du volume de travail intérimaire aux évolutions cycliques de l'activité économique est manifeste: le nombre d'heures prestées par les travailleurs intérimaires réagit rapidement aux développements conjoncturels de l'activité économique.

Intérim et valeur ajoutée

(pourcentages de variation à un an d'écart)



Sources: Federgon, ICN.

Cette forme de travail temporaire autorise en effet une grande flexibilité. Telle est d'ailleurs sa vocation première puisque, pour rappel, le recours au travail intérimaire n'est autorisé que dans trois cas de figure:

- pour le remplacement d'un travailleur permanent;
- lors d'un surcroît temporaire de travail;
- pour l'exécution d'un travail exceptionnel.

En dépit du caractère restrictif des motifs que la loi énumère pour recourir au travail intérimaire, selon une enquête réalisée en 2002 par Idea Consult pour le compte de Federgon⁹ (la fédération des entreprises de travail intérimaire), **les entreprises considèrent l'intérim comme l'instrument le plus important permettant d'ajuster les forces de travail** en cas de hausse ou de baisse de la demande. Le travail intérimaire est ainsi préféré à l'embauche ou au licenciement de personnel

⁹ Federgon, *De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit*, november 2002.

fixe, mais surtout aux autres mécanismes traditionnels de flexibilité que constituent les contrats à durée déterminée, les heures supplémentaires ou la mise au chômage temporaire.

Les résultats de l'enquête tendent à montrer que **les entreprises utilisent également l'intérim comme un canal privilégié de recrutement**. Ce motif trouve d'ailleurs sa contrepartie auprès des demandeurs d'emploi, qui y voient un canal supplémentaire pour trouver du travail. Cette évolution dans les pratiques de recrutement explique certainement une part importante de la croissance tendancielle de l'activité dans le secteur de l'intérim. Le rythme soutenu de la progression du travail intérimaire est en effet supérieur au taux d'accroissement moyen de l'emploi total. Conclure que l'intérim contribue, sur le long terme, au relèvement du taux d'emploi, est une question à laquelle on ne peut répondre sans avoir préalablement évalué le phénomène de substitution des emplois classiques par les contrats d'intérim.

Globalement, selon les bilans sociaux, le personnel intérimaire a représenté 2,8 p.c. des travailleurs des grandes entreprises en 2001¹⁰. Ce chiffre était en recul par rapport à l'année 2000, où les intérimaires représentaient 3,1 p.c. du personnel. En 1997, leur part était de 2,4 p.c. Le recours au personnel intérimaire est variable selon les branches d'activité. Il fluctue entre 6 p.c. de l'emploi en équivalent temps plein (ETP) dans l'horeca et 0,5 p.c. dans les secteurs de la santé et de l'action sociale. En 2001, l'intérim a continué de progresser dans deux branches d'activité sans doute moins sensibles à la conjoncture, à savoir l'agriculture et les services collectifs, sociaux et personnels. L'emploi de personnel intérimaire s'est également accru dans la branche de la construction, où la tendance devrait se prolonger dans les années futures à la suite de la récente modification de la législation levant les interdictions en la matière. Dans les autres branches, la proportion de l'emploi intérimaire est en régression plus ou moins nette.

Une étude menée par la Fondation de Dublin fournit une comparaison européenne du développement du travail intérimaire. Il en ressort que **l'intérim concernerait davantage de travailleurs en Belgique (1,6 p.c. de l'emploi total) qu'en moyenne en Europe (1,2 p.c.)**, les pays voisins connaissant des situations diverses (0,7 p.c. en Allemagne, 2,7 p.c. en France et 4 p.c. aux Pays-Bas).

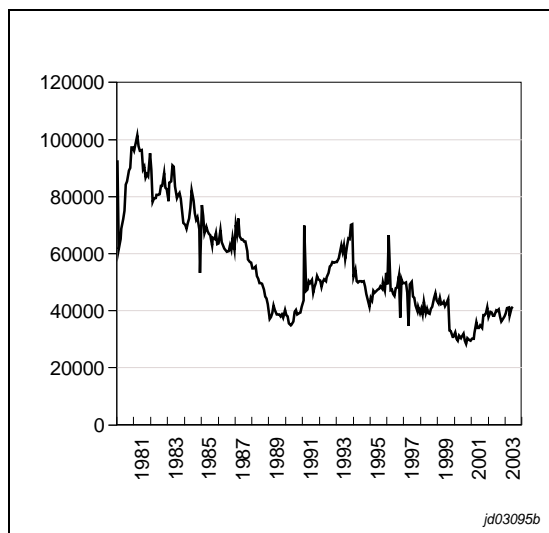
Les données issues des bilans sociaux font apparaître également que le recours à du personnel intérimaire est proportionnellement le plus important dans les entreprises de taille intermédiaire. Il est au contraire plus réduit dans les grandes entreprises ainsi que dans les plus petites. On sait cependant que le bilan social cerne mal la problématique de l'intérim dans les entreprises de petite taille, dont la plupart rendent un bilan social abrégé qui ne mentionne pas l'utilisation de personnel intérimaire.

¹⁰ Parmi le personnel occupé dans les entreprises ayant déposé un schéma complet du bilan social.

3.4. Chômage temporaire

Depuis les années 1980, le chômage temporel a structurellement reculé¹¹.

Chômage temporaire¹ (unités budgétaires)



Source: ONEM.

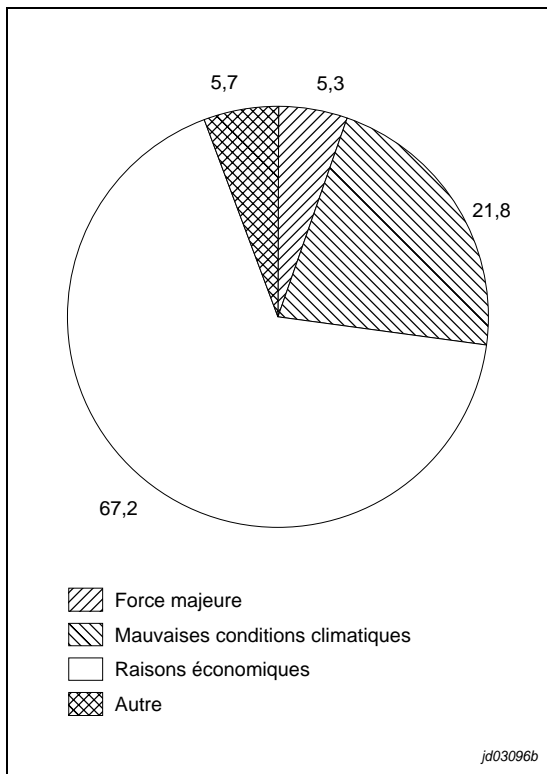
¹ Données corrigées des variations saisonnières.

Ceci s'explique notamment par l'importance relative décroissante de l'emploi dans l'industrie et par l'existence d'autres possibilités d'adapter les effectifs de manière flexible. En outre, l'évolution du chômage temporaire est **influencée par la conjoncture économique**, un facteur responsable de son **augmentation depuis 2000**.

Dans deux tiers des cas, le choix du chômage temporaire est guidé par des motifs économiques. Les intempéries et la force majeure entrent respectivement en ligne de compte dans 22 p.c. et 5 p.c. des cas.

¹¹ Exprimé en termes budgétaires - si le nombre de jours rémunérés est pris en compte, cette variable est plus significative que le nombre de personnes concernées - le chômage temporaire est passé de plus de 90.000 unités en 1981 à quelque 30.000 unités en 2000.

Chômage temporaire ventilé par motif (période juillet 2001 - juin 2002)
(pourcentages du total)



Source: ONEM.

Traditionnellement, le secteur du bâtiment recourt massivement au chômage temporaire. Parmi les autres branches concernées, on peut citer la construction mécanique et l'industrie du textile et de l'habillement.

4. MOBILITÉ

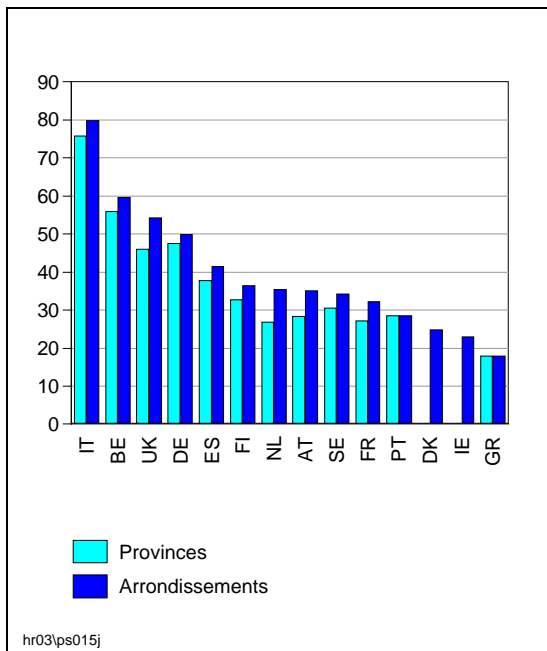
Bien que la Belgique soit un petit pays, la disparité du taux de chômage y est très grande, non seulement entre les Régions, mais aussi entre les provinces et les arrondissements. Aucun pays de l'Union européenne n'affiche des écarts aussi importants, à l'exception de l'Italie. De façon surprenante, le chômage dans les grandes villes se maintient à un niveau nettement plus élevé, alors que celui enregistré en périphérie est souvent très inférieur. De toutes les capitales européennes, Bruxelles est celle, abstraction faite de Berlin, qui affiche le taux de chômage le plus élevé et nulle part en Europe, l'écart, en termes de taux de chômage, entre la capitale et le reste du pays n'est plus important qu'en Belgique.

Cela montre qu'il existe clairement, dans notre pays, un problème de mobilité de la main-d'œuvre. Les motifs sous-jacents de ce phénomène sont peut-être liés aux barrières culturelles et linguistiques, à la faible mobilité en matière de logement, à l'échange insuffisant d'informations, aux problèmes de circulation et au fonctionnement des transports en commun, ainsi qu'à un comportement sélectif ou discriminatoire à l'embauche.

Les situations régionales en matière de chômage sont caractérisées par une grande diversité: en 2001, le taux de chômage harmonisé s'échelonnait ainsi de 3,8 p.c. en Flandre à 10,6 p.c. en Wallonie et 11 p.c. à Bruxelles. Les trois régions du pays ne forment pas non plus des entités homogènes: en Flandre comme en Wallonie, des sous-régions présentent des visages très différents. Le taux de chômage le plus bas de Flandre est enregistré en Brabant flamand (2,6 p.c. en 2001), et c'est en province d'Anvers qu'il est le plus élevé (4,7 p.c.). Les écarts sont toutefois bien plus importants entre les provinces wallonnes, où le taux de chômage variait en 2001 entre 5,8 p.c. (Luxembourg) et 12,8 p.c. (Hainaut).

La diversité des situations locales en termes d'emploi et de chômage est particulièrement marquée en Belgique. En 2001, le coefficient de variation des taux de chômage enregistrés dans chacune des provinces belges s'élevait à près de 56 p.c. Parmi les Etats membres, seule l'Italie est caractérisée par des disparités supérieures (de l'ordre de 75 p.c.), les autres pays présentant une image plus homogène. Il est à noter que des différences de même ampleur sont observées entre Etats membres si l'on considère la dispersion des taux de chômage au niveau des arrondissements. A cet échelon, le coefficient de variation se monte à près de 60 p.c. en Belgique.

Indicateur des disparités régionales en 2001
(coefficients de variation¹ des taux de chômage)

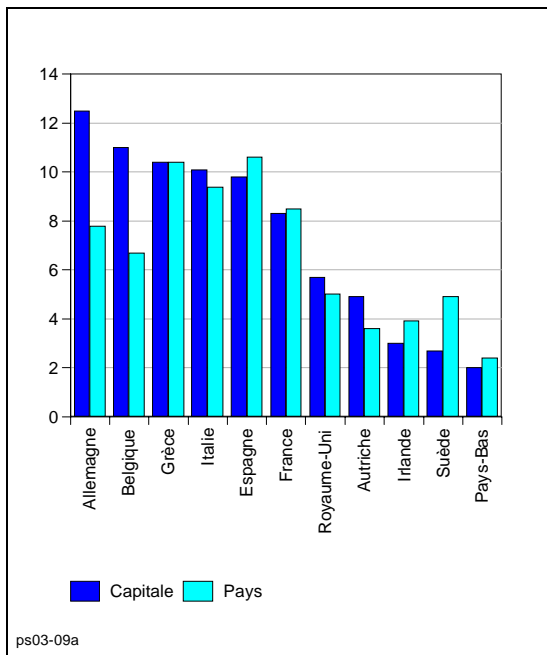


Source: CE.

¹ Ecart-type rapporté à la moyenne.

La problématique du chômage est tout spécialement aiguë dans les grandes villes. Tant en Flandre (Anvers, Gand) qu'en Wallonie (Charleroi, Liège), les grandes agglomérations connaissent des taux de chômage élevés sensiblement supérieurs à ceux enregistrés dans leurs provinces respectives, conséquence en partie de la concentration d'une population moins qualifiée dans les centres urbains. La situation en Région bruxelloise est remarquable. Une comparaison des situations observées dans d'autres pays européens révèle en effet que l'écart entre le taux de chômage national et le taux de chômage enregistré dans la capitale est très important en Belgique, en fait le plus large des pays repris dans l'échantillon. En 2001, le taux de chômage bruxellois (Région de Bruxelles-Capitale) était en effet supérieur de deux tiers au taux global pour la Belgique. Seule l'Allemagne semble rencontrer un problème similaire, tandis que les situations sont beaucoup plus équilibrées dans les autres pays analysés.

Taux de chômage en 2001
(pourcentages de la population active)



Source: CE.

La mobilité géographique couvre différentes dimensions, du niveau local au niveau international, en passant par le régional et le national. Dans chaque cas, elle peut prendre deux formes: la mobilité résidentielle ou la mobilité alternante (navettes), selon que la population déménage pour se rapprocher de son lieu de travail ou choisisse d'effectuer le trajet depuis son domicile d'origine. En général, plus le niveau d'observation est bas, plus les flux de travailleurs sont importants et plus la mobilité résidentielle est faible.

4.1. Mobilité transfrontalière

La mobilité alternante transfrontalière, qu'elle soit quotidienne ou hebdomadaire, a concerné 1,8 p.c. de travailleurs résidant en Belgique en 2000. Ce résultat constitue de loin un record à l'échelle européenne, dont la moyenne se situe à 0,4 p.c., et traduit, en partie, la présence en Belgique de plusieurs institutions internationales situées de jure en dehors du territoire national puisqu'elles bénéficient du principe d'extraterritorialité. Le nombre de résidents belges travaillant à l'étranger est ainsi supérieur d'environ 50.000 personnes au nombre de résidents étrangers occupés en Belgique.

4.2. Mobilité résidentielle

En 1999, les déménagements d'une région vers une autre ont concerné seulement 60.000 personnes en Belgique. La mobilité résidentielle interrégionale représenterait un peu plus de 30 p.c. des changements de logement en Belgique. Ces mouvements se sont soldés par un

«exode» de la population bruxelloise vers les deux autres régions, et par un léger afflux net de population de Flandre vers la Wallonie.

Ces résultats contredisent la théorie selon laquelle les travailleurs auraient tendance à migrer vers les régions où les perspectives d'emploi sont plus favorables. Différentes explications peuvent être avancées pour comprendre ce paradoxe. D'abord, il est évident que les raisons professionnelles n'expliquent pas à elles seules les déménagements. Par ailleurs, des facteurs comme la barrière linguistique ou le coût de l'immobilier constituent des obstacles sérieux à la mobilité résidentielle vers les bassins d'emplois. Il en va de même des pièges à l'emploi: l'écart parfois faible entre le niveau des allocations sociales et celui des salaires est souvent insuffisant pour couvrir l'ensemble des frais d'un déménagement, du moins pour les travailleurs à faible revenu. Enfin, le manque d'information concernant les débouchés professionnels offerts dans les autres régions est également nuisible à la mobilité résidentielle des travailleurs.

4.3. Mobilité alternante

A l'inverse de la mobilité résidentielle, la mobilité alternante est très développée en Belgique. Les navettes quotidiennes entre régions concernaient en effet quelque 472.000 salariés et indépendants en 1999. Assez peu d'entre eux franchissent la frontière linguistique: en 1999, près de 33.000 Wallons travaillaient en Flandre, alors que 23.000 Flamands étaient occupés en Wallonie. En revanche, la Région bruxelloise constitue depuis longtemps un pôle d'attraction pour bon nombre de travailleurs venant de Flandre comme de Wallonie. En 1999, pas moins de 247.000 Flamands et 123.000 Wallons occupaient un emploi à Bruxelles, tandis que 46.000 Bruxellois travaillaient quotidiennement dans l'une des deux autres régions du pays. Rapporté à la population de chacune des trois régions, le nombre de navetteurs de et vers Bruxelles ne présente toutefois pas de différence notable.

L'ampleur des navettes varie cependant selon le genre et le niveau de qualification des travailleurs. D'après les travaux du Conseil central de l'économie¹², la mobilité interrégionale est la plus forte chez les hommes hautement qualifiés dans chacune des trois régions du pays. A part pour les travailleurs flamands de qualification moyenne, les hommes apparaissent, pour chaque niveau de qualification, plus mobiles que les femmes.

Une récente étude¹³ du Service des études et de la statistique du Ministère de la Région wallonne s'attache à délimiter les bassins d'emploi pour l'ensemble de la Belgique sur la base des flux intercommunaux de navettes entre le domicile et le lieu de travail. Le territoire belge serait structuré en 47 bassins d'emploi, Bruxelles étant le plus grand, puisque son influence s'étend à

¹² Caruso, F. (2003), "Inadéquation et mobilité géographique", *Lettre mensuelle socio-économique*, Conseil central de l'économie, janvier.

¹³ DE WASSEIGE, Y. et al. (2000), "Bassins d'emploi et régions fonctionnelles. Méthodologie et définition des bassins d'emploi belges", *Discussion papers*, Service des études et de la statistique du Ministère de la Région wallonne, n°2005, décembre.

quelque 123 communes sur les 589 que compte le pays. Les provinces proches de Bruxelles comportent une grande proportion de travailleurs navetteurs sortants. Ainsi, les provinces brabançonnnes (54 p.c. en Brabant wallon et 45 p.c. en Brabant flamand) qui, dans leurs régions respectives, présentent des taux de chômage relativement bas (respectivement 6,7 p.c. et 2,9 p.c.). A l'opposé, les taux de chômage sont les plus élevés (11,1 p.c. et 13,5 p.c.) dans les provinces de Liège et du Hainaut, les provinces wallonnes dont les habitants sont les moins mobiles (respectivement 13 p.c. et 28 p.c. de navetteurs sortants en 2000).

Comme pour la mobilité résidentielle, la barrière linguistique et l'information incomplète jouent un rôle loin d'être négligeable. Les problèmes de congestion résultant de l'usage excessif de l'automobile constituent par ailleurs un frein aux navettes, de même que la capacité limitée des transports collectifs.

5. EDUCATION ET 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 (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 qu'à l'étranger, mais ce constat ne s'applique plus aux jeunes générations, et, par ailleurs, les personnes hautement qualifiées sont plus nombreuses en Belgique qu'ailleurs. 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 en Belgique n'a pas encore 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 l'abandon scolaire prématuré, qui est certes nettement inférieur à la moyenne européenne.

Comparé à précédemment, le niveau de connaissances nécessaire à une participation au marché du travail a non seulement augmenté, mais la validité des connaissances s'est aussi réduite. L'apprentissage tout au long de la vie est la réponse à cette évolution. De ce fait, l'Union européenne demande que d'ici 2010, 12,5 p.c. au moins des adultes participent à une formation (en entreprise 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. et reste éloignée de celle des pays scandinaves (19 p.c.).

Les chiffres indiquent une démocratisation importante de la formation dans les entreprises: selon les enquêtes européennes, la part des travailleurs qui ont suivi une formation entre 1993 et 1999 est passée de 16 à 41 p.c., et, outre les cadres, les employés et les ouvriers ont également bénéficié d'un accès plus large à la formation. Selon les mêmes données, les dépenses de formation formelle (organisation de cours et de stages) atteignaient, en 1999, 1,6 p.c. des coûts salariaux en Belgique, contre 2 p.c. dans l'Union européenne. Ce chiffre n'englobe toutefois pas les formations informelles, telles que l'apprentissage par rotation sur le poste de travail. Or, 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, alors que ceux-ci ne figurent pas dans les données budgétaires. La qualité et le rendement

de la formation sont bien entendu fondamentaux pour la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs.

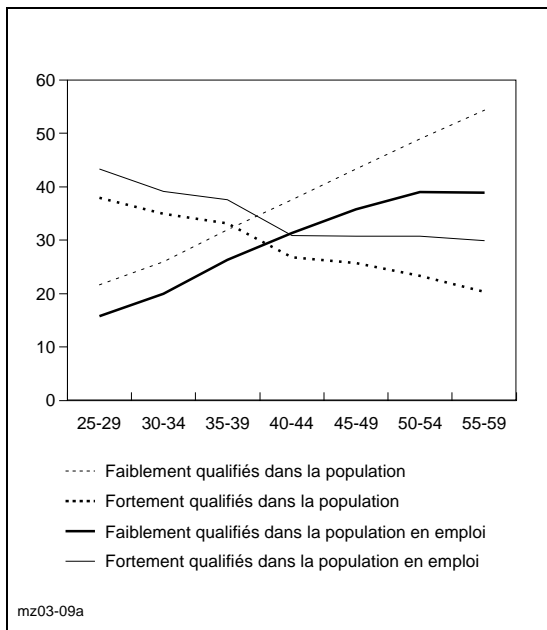
L'amélioration générale du niveau de formation de la population active constitue un objectif à poursuivre, devant contribuer à résoudre les problèmes d'inadéquations de qualification et, partant, à réduire le chômage, de même que le nombre de postes vacants. Certaines contraintes structurelles à la création d'emplois seraient ainsi levées, au bénéfice d'un potentiel de croissance économique plus élevé.

5.1. Niveau général de formation

Par rapport à la moyenne européenne, la population belge (âgée de 25 à 59 ans) comprend une plus grande proportion de personnes peu qualifiées, ce qui explique en partie le plus faible taux d'emploi des peu qualifiés par rapport à la moyenne européenne (respectivement 41 et 49 p.c.). En Belgique, 37 p.c. des 25-59 ans n'ont pas atteint le niveau de l'enseignement secondaire supérieur, contre 35 p.c. en moyenne dans l'Union européenne. Une analyse générationnelle met en évidence que c'est principalement le cas parmi les classes d'âge plus élevées (supérieures à 34 ans), tandis que les jeunes générations apparaissent mieux formées en Belgique qu'en moyenne dans l'UE. A cet égard, il convient tout de même de rappeler l'objectif formulé au niveau européen selon lequel 85 p.c. des personnes âgées de 22 ans doivent avoir atteint au moins le niveau de qualification de l'enseignement secondaire supérieur d'ici à 2010.

D'une manière générale, on constate une tendance à l'éviction du marché du travail des personnes peu qualifiées et plus âgées. La part de ces personnes dans la population en emploi diminue en effet de façon importante pour les plus de 45 ans, par rapport à leur représentation dans la population totale. Complémentairement aux mesures visant à réduire le coût du travail et à limiter l'éviction des travailleurs âgés, le développement de la formation professionnelle continue, de même que la mise en place de la reconnaissance des acquis professionnels, pourrait contribuer à inverser la tendance.

Part des peu qualifiés et des plus qualifiés dans la population et dans la population en emploi, selon la catégorie d'âge, en Belgique en 2002
(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, Enquêtes sur les forces de travail.

En revanche, on trouve en Belgique une proportion plus importante qu'en moyenne dans l'Union européenne de diplômés de l'enseignement supérieur (29 p.c. parmi la population des 25-59 ans, contre 22 p.c. dans l'UE). Il s'agit d'un élément non négligeable car ce groupe participe davantage au marché du travail et s'y maintient plus longtemps. Parmi la catégorie des diplômés de l'enseignement supérieur, les femmes particulièrement présentent un dynamisme intéressant, notamment au regard de la participation au marché du travail (les plus qualifiées sont moins souvent inactives et se retirent moins du marché du travail quand elles ont des enfants).

Enfin, **le niveau de formation initiale apparaît comme une garantie de participation au marché du travail**. Le taux de chômage est en effet fortement dépendant du niveau d'éducation. Plus le niveau d'études est élevé, plus la probabilité d'être chômeur est faible. En Belgique, les taux de chômage chez les diplômés de l'enseignement primaire et secondaire inférieur, de l'enseignement secondaire supérieur et de l'enseignement supérieur s'établissaient respectivement à 11,7 p.c., 7,3 p.c. et 4,1 p.c. en moyenne en 2002. Ces écarts reflètent le niveau général des besoins des employeurs en matière d'éducation, clairement biaisés à l'avantage des plus qualifiés. Par ailleurs, **les taux de chômage par niveau d'études sont également contrastés selon les régions**. A Bruxelles, le taux de chômage des peu qualifiés se chiffrait à 20 p.c. en 2001, contre 11 p.c. en région wallonne et 5 p.c. en région flamande. Bruxelles-Capitale est par ailleurs une région qui comporte une grande proportion de personnes peu qualifiées, surtout parmi la tranche d'âge 25-34 ans, et qui concentre une population d'origine immigrée.

Taux de chômage (au sens du BIT) des personnes de 25 ans et plus en 2001

Niveau d'éducation	Bruxelles		Flandre		Wallonie		Belgique	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Secondaire inférieur au plus	18,8	21,2	4,2	6,4	9,7	13,8	7,3	10,3
Secondaire supérieur	8,6	12,8	2,8	4,0	6,8	11,7	4,4	6,9
Supérieur	6,9	5,7	1,6	1,8	2,5	4,2	2,5	3,0
Total	11,3	11,8	2,9	3,8	6,7	9,4	4,8	6,3

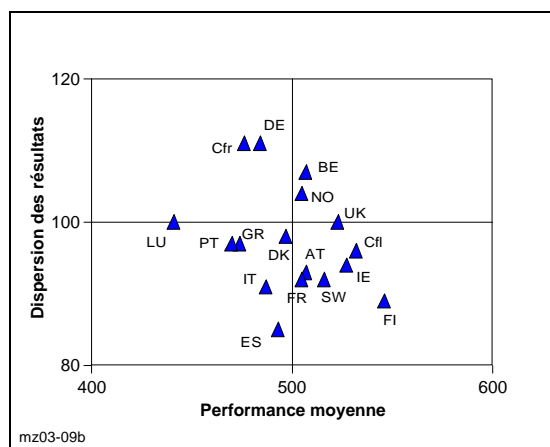
Source: INS, EFT.

5.2. La formation initiale

La situation décrite ci-dessus est le reflet des politiques d'investissement dans l'éducation mises en œuvre au cours des dernières décennies. L'avenir en la matière peut être évalué sur la base des performances des jeunes actuellement en formation.

L'enquête PISA de l'OCDE, qui porte sur les acquis des élèves de 15 ans en compréhension à la lecture, en mathématiques et en sciences, met en évidence, en ce qui concerne les résultats de la Belgique, un score moyen (indicateur d'efficacité du système scolaire) proche de la moyenne de l'OCDE, combiné à une dispersion des résultats (indicateur d'équité) plus étendue. **Les résultats sont cependant contrastés si l'on observe séparément les Communautés linguistiques:** la Communauté flamande enregistre un meilleur rendement moyen et une moindre dispersion des résultats que la Communauté française (où la variation des scores des élèves est l'une des plus importantes d'Europe).

Score moyen et dispersion des résultats en compréhension à la lecture, dans les pays de l'Union européenne, en Norvège et dans les Communautés française et flamande



Source: OCDE, Pisa (2001).

Lecture: Autriche (AT), Belgique (BE), Communauté flamande (Cfl), Communauté française (Cfr), Allemagne (DE), Danemark (DK), Espagne (ES), France (FR), Grèce (GR), Irlande (IE), Italie (IT), Luxembourg (LU), Norvège (NO), Portugal (PT), Suède (SW), Royaume-Uni (UK).

Par ailleurs, la même enquête met en évidence que **les variations de scores entre les élèves sont à imputer, en Belgique, davantage que pour la moyenne de l'OCDE, à des différences entre les établissements et au statut socio-économique des élèves**, ce qui traduit la sélectivité du système scolaire belge. En outre, les phénomènes de sélection et d'autosélection recourent une composante socio-économique: les élèves issus de milieux sociaux moins favorisés ont tendance à être dirigés ou à s'orienter eux-mêmes vers des études moins exigeantes.

Enfin, la part des élèves peu performants (atteignant de faibles niveaux de compétences à l'enquête PISA) est légèrement plus importante en Belgique¹⁴ (19 p.c. pour ce qui concerne la compréhension à la lecture) que la moyenne de l'OCDE (18 p.c.), ce qui signifie qu'environ un jeune sur cinq n'a pas acquis, à 15 ans, les connaissances et compétences dont il aura besoin pour poursuivre son apprentissage et au cours de sa vie future. Ces élèves, incapables d'utiliser leurs savoirs pour acquérir et améliorer des connaissances et compétences dans d'autres domaines, ne constituent pas un groupe aléatoire. Ils présentent des caractéristiques communes au niveau international: la majorité d'entre eux sont de sexe masculin, originaires de milieux défavorisés et/ou issus de l'immigration.

En ce qui concerne l'enseignement secondaire qualifiant plus particulièrement (c'est-à-dire celui qui doit mener à l'exercice d'un métier et à l'entrée dans la vie professionnelle), on constate qu'il joue effectivement un rôle de filière de relégation par rapport à la filière générale, considérée comme le standard, pour les élèves confrontés à des difficultés d'apprentissage et à l'échec scolaire. Au fil de la scolarité, ce type d'enseignement concentre en effet les élèves en retard scolaire. Cette situation est plus prononcée en Communauté française qu'en Communauté

¹⁴ Les données ne sont pas disponibles pour chacune des Communautés.

flamande. Elle se double d'un recours plus fréquent au redoublement, ce qui accentue le caractère sélectif du système.

Proportion d'élèves à l'heure dans l'enseignement secondaire, en 2000-2001 en Communauté française et Communauté flamande: ventilation selon les filières de formation
(pourcentages)

Années	Première	Deuxième	Troisième	Quatrième	Cinquième	Sixième
Communauté française						
Général	80,1	73,3	77,4	73,3	71,8	70,4
Technique et artistique de transition	-	-	52,6	41,9	38,5	40,8
Technique et artistique de qualification	-	-	36,1	30,6	25,1	25,4
Professionnel	28,3	33,3	25,1	21,9	17,7	17,0
Communauté flamande						
Général	85,5	84,0	90,5	88,5	84,3	83,3
Technique	-	-	67,6	61,8	55,6	55,5
Artistique	-	-	55,1	47,4	43,0	43,9
Professionnel	46,0	43,6	43,3	41,6	40,2	42,7

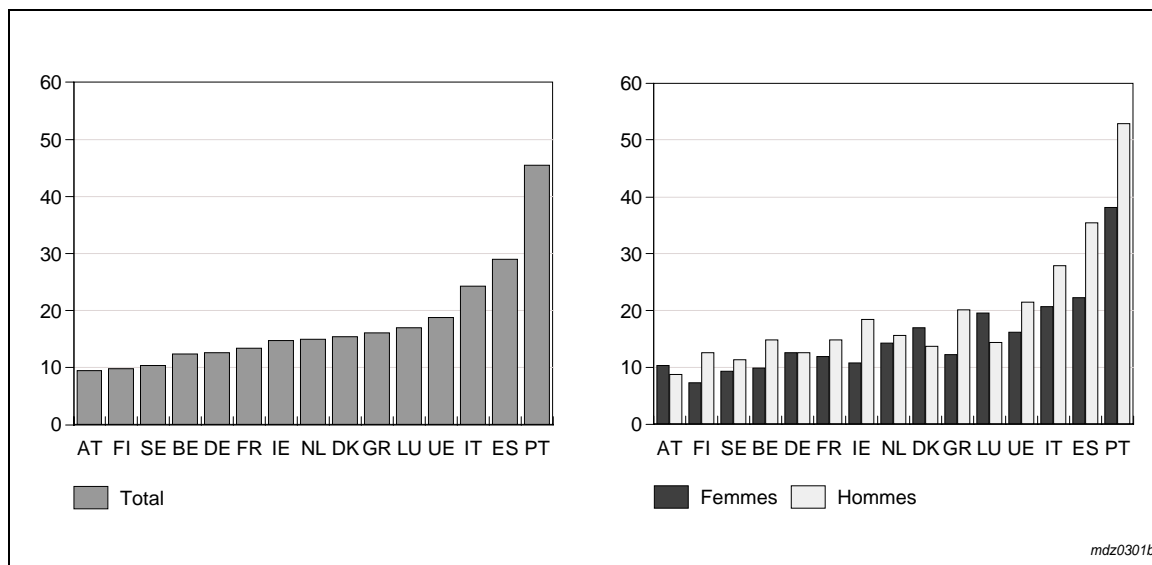
Sources: Ministère de la Communauté française (2000-2001), Ministère de la Communauté flamande (2000- 2001).

Toujours en ce qui concerne l'enseignement initial, un objectif a été défini, dans les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi, afin de limiter la part des jeunes quittant prématurément le système scolaire (c'est-à-dire sans obtenir le diplôme de l'enseignement secondaire). L'objectif est de réduire cette part à 10 p.c. en 2010 (objectif national).

En 2002, la Belgique dans son ensemble enregistre un taux de départ prématuré des jeunes de 18 à 24 ans de 12,4 p.c., inférieur à la moyenne européenne qui est située à 18,8 p.c. Malgré ce résultat relativement bon, il serait souhaitable d'améliorer encore les efforts en la matière, surtout en ce qui concerne les hommes pour qui le taux de départ prématuré de l'école est de 15 p.c., contre 10 p.c. pour les filles.

Taux d'abandon prématuré de l'école dans l'UE en 2002¹

(pourcentage de jeunes, âgés de 18 à 24 ans, qui ne suivent aucune formation et dont le niveau de formation n'est pas supérieur à l'enseignement secondaire inférieur)



Source: Eurostat, EFT.

¹ Données non disponibles pour le Royaume-Uni.

5.3. La formation professionnelle

Les effets de la formation professionnelle continue peuvent être déclinés au regard de l'entreprise et au regard de l'individu. En ce qui concerne la firme, les analyses mettent en évidence que les effets de la formation se traduisent par une meilleure productivité des travailleurs, une plus grande maîtrise du travail et une meilleure intégration dans l'entreprise. Du point de vue des bénéficiaires, outre les effets personnels subjectifs qu'ils peuvent en retirer, la formation professionnelle a des effets positifs sur le salaire et contribue au maintien de l'individu dans l'emploi. Par ailleurs, en permettant l'approfondissement d'une qualification initiale et la maîtrise de compétences professionnelles plus complexes, elle favorise notamment les opportunités de promotion et donc la mobilité interne à l'entreprise. En outre, les analyses montrent que la formation continue s'adresse avant tout aux salariés les mieux insérés dans l'entreprise (CDI et temps plein) et que les salariés qui changent d'entreprise après la formation sont très peu nombreux. Par ailleurs, on notera que le fait de **réussir une formation qualifiante ou reconnue se révèle payant sur le marché du travail pour les personnes peu qualifiées et, en particulier, pour les femmes.**

Les données en provenance des entreprises (Bilan social, enquête CVTS menée par Eurostat) font état d'une **progression significative des indicateurs de formation professionnelle en entreprise au cours des dernières années en Belgique.**

Formation formelle dans les entreprises belges, selon l'enquête CVTS

	1993	1999
Part d'entreprises formatrices formelles (p.c.)	42,0	48,1
Taux d'accès moyen du personnel (p.c.)	16,3	41,1
Durée moyenne de formation par bénéficiaire (heures)	38,1	31,1
Espérance moyenne annuelle de formation par travailleur (heures)	8,3	12,8
Coût moyen de la formation ¹ (p.c. de la masse salariale)	1,4	1,6

Sources: de Brier et Meuleman (1996)¹⁵ ; de Brier et Legrain (2002)¹⁶.

¹ Dans CVTS, l'indicateur de coût prend en compte les paiements aux organismes extérieurs chargés de la formation, les frais de déplacement et d'hébergement des participants, le coût salarial des formateurs externes et du personnel exclusivement ou partiellement impliqués dans la gestion et la réalisation des cours et stages, le coût des locaux et du matériel, ainsi que le montant des cotisations obligatoires et des versements à des fonds collectifs. De l'ensemble de ces coûts, sont déduits, le cas échéant, les subventions provenant de fonds collectifs ou d'aides à la formation et les revenus tirés des formations réalisées.

On constate notamment une démocratisation de l'accès à la formation continue en entreprise¹⁷, le taux d'accès moyen du personnel à la formation étant passé de 16,3 à 41,1 p.c. entre 1993 et 1999 selon les enquêtes CVTS¹⁸. Cette démocratisation passe notamment par l'accès plus important des ouvriers à la formation. En comparant les données d'une précédente enquête réalisée en 1986¹⁹ et CVTS1, il apparaît que les employés avaient été les principaux bénéficiaires du développement des activités de formation entre 1986 et 1993. Entre 1993 et 1999, il s'agissait surtout des ouvriers.

Accès à la formation par catégorie socioprofessionnelle dans les entreprises formatrices²⁰ (pourcentages de la catégorie correspondante)

	1993	1999
Cadres	45	58
Employés	41	50
Ouvriers	15	36

Sources: de Brier et Meuleman (1996); de Brier et Legrain (2002).

En ce qui concerne la formation formelle (cours et stages), **la Belgique, avec 1,6 p.c. de la masse salariale investi dans la formation, demeure en deçà des performances européennes en la matière**, particulièrement de celles des pays nordiques et des pays voisins. On rappellera qu'en 1998 les partenaires sociaux ont pris l'engagement, réitéré dans les accords interprofessionnels conclus en 2000 et 2002, de rehausser le budget consacré à la formation des salariés du niveau

¹⁵ de Brier C. et Meuleman F. (1996), *La formation professionnelle continue en entreprise. Résultats finaux de l'enquête FORCE*, ICHEC, Bruxelles.

¹⁶ de Brier C. et Legrain A. (2002), *Politiques de formation dans les entreprises. La situation belge en chiffre. 1999*, ICHEC, Bruxelles.

¹⁷ L'enquête CVTS et le bilan social permettent de calculer des indicateurs relatifs à la formation formelle, à savoir les cours et les stages.

¹⁸ L'enquête CVTS porte sur les entreprises de 10 travailleurs au moins, des branches C à K et O.

¹⁹ de Brier (1990), *Les pratiques de formation dans les entreprises belges*, Coll. des thèses de la faculté des sciences économiques et sociales, n° 194, UCL, Louvain-la-Neuve.

²⁰ En 1999, ces données n'ont été récoltées que dans les entreprises dont le siège social se situe en Wallonie ou à Bruxelles. Elles ne concernent dès lors que ces entités et pas l'ensemble de la Belgique. Les tendances sont cependant clairement perceptibles.

de 1,2 p.c. du coût salarial total observé dans les bilans sociaux agrégés relatifs à l'exercice 1996 à la moyenne enregistrée dans les trois pays voisins, soit 1,9 p.c. d'ici à 2004. En 1999 déjà, les trois partenaires auraient cependant investi en moyenne quelque 2,3 p.c. de la masse salariale dans la formation.

Coûts de formation en entreprise en 1999

	Coût en p.c de la masse salariale
Danemark	3,0
Suède	2,8
Pays-Bas	2,8
Finlande	2,4
France	2,4
Irlande	2,4
Luxembourg	1,9
Norvège	1,7
Belgique	1,6
Allemagne	1,5
Espagne	1,5
Autriche	1,3
Portugal	1,2
Grèce	0,9
Italie	n.d.
Royaume-Uni	n.d.
Moyenne UE	2,0

Source: Eurostat, CVTS.

Dans les données du bilan social (qui prend en compte l'ensemble des entreprises y compris celles occupant moins de 10 travailleurs et celles des branches d'activité A, B et N, c'est-à-dire l'agriculture, la pêche et la santé et l'action sociale, non considérées dans l'enquête CVTS), les dépenses de formation exprimées en pourcentage des frais de personnel montrent une tendance à la hausse entre 1997 et 2000, passant de 1,22 p.c. à 1,41 p.c. Elles s'inscrivent par contre à la baisse en 2001 (1,35 p.c.), dans un contexte de ralentissement conjoncturel. Il est à signaler que, par comparaison avec la même population d'entreprises que celle de l'enquête CVTS (tailles et branches d'activité), on obtient dans le bilan social pour l'année 1999 (seule année de correspondance entre les deux sources de données) un chiffre de 1,5 p.c., fort proche du résultat de l'enquête européenne qui était de 1,6 p.c. Alors que les résultats des enquêtes CVTS prennent en compte les cotisations des entreprises aux fonds sectoriels, il n'est en revanche pas certain en l'état actuel des choses qu'elles soient rapportées par toutes les entreprises qui complètent un bilan social.

L'interprétation de la valeur et de l'évolution des indicateurs financiers est cependant délicate en raison, d'une part, de la difficulté à récolter les chiffres en matière de coûts (c'est particulièrement vrai pour le bilan social, tandis que la récolte des données dans le cadre de l'enquête CVTS est contrôlée par les enquêteurs) et, d'autre part, du fait que des actions de formation peuvent prendre

place sans qu'il y ait de dépenses effectives, par exemple quand les entreprises recourent à des opérateurs qui dispensent gratuitement les formations.

Par ailleurs, **en ce qui concerne la formation informelle²¹, sa pratique est largement répandue en Belgique**, en ce sens qu'un nombre important d'entreprises (22 p.c., soit l'un des taux les plus élevés en Europe) n'ont recours qu'à ce type de formation. Le pourcentage élevé d'entreprises qui organisent d'autres activités que des cours ou stages (seuls repris dans l'intitulé "formation formelle") confirme l'importance de ces pratiques dans l'ensemble des activités de formation dispensées sur les lieux de travail. **Cependant, celles-ci ne sont pas prises en compte dans le calcul des indicateurs de formation (coût, participation, heures) qui figurent dans l'analyse du bilan social ou les résultats de l'enquête CVTS.**

Les statistiques, tant de l'enquête CVTS que des bilans sociaux, font apparaître **des différences par taille d'entreprises** (les plus grandes consacrent plus de moyens à la formation et le taux de participation des travailleurs y est plus élevé). Cependant, les progrès récents sont en grande partie dus aux moyennes entreprises. Par ailleurs, celles qui occupent de la main-d'œuvre peu qualifiée en plus grande proportion et celles où le temps partiel est plus développé se montrent en général moins formatrices. Le type d'activité joue également un rôle. La formation est plus répandue dans les branches dont les activités impliquent l'utilisation ou le recours à des technologies susceptibles d'évoluer rapidement, par rapport à celles dont les créneaux sont plus traditionnels.

On constate que le recours aux activités de formation informelle est également variable selon la taille des entreprises: il s'accroît quand la taille augmente. On n'observe donc **pas d'effet "petites entreprises"** qui privilégieraient les pratiques informelles alors que les grandes s'orienteraient plutôt vers la formation formelle. Au contraire, les chiffres montrent que les grandes firmes sont également très présentes sur le volet des formations informelles, tout en ayant aussi massivement recours à la formation formelle. En ce sens, les deux types de formation apparaissent donc plutôt complémentaires.

Cependant, il ne faudrait pas que l'évaluation de la politique de formation professionnelle repose uniquement sur des aspects quantitatifs, la qualité des formations proposées est à tout le moins aussi importante, mais les indicateurs permettant de l'apprécier font défaut dans le bilan social.

L'enquête CVTS apporte, quant à elle, quelques éléments d'information à ce sujet. Elle recueille en effet des données concernant les domaines ou contenus des formations, ainsi que les éventuelles évaluations des actions de formation faites par les entreprises. Les contenus les plus

²¹ On entend par là les pratiques de formation, telles que tutorat, formation sur le lieu de travail ou en situation de travail, rotation des personnes sur les postes de travail, échanges ou mises en doublon, cercles d'apprentissage ou de qualité, autoformation, formation à distance, conférences, ateliers et séminaires, suivis dans un but prioritaire de formation.

présents dans les formations concernent les techniques de production des biens et services (ce type de formation représente 29 p.c. des heures dispensées) et l'informatique/bureautique (16 p.c. des heures dispensées). Etant donné des différences de nomenclature entre les deux enquêtes CVTS, il est difficile de comparer les années 1993 et 1999 sur ce point.

Heures de formation par domaine en 1999

Répartition par domaine de formation	p.c. des heures dispensées
Techniques de production des biens et services	29,1
Informatique/bureautique	16,4
Développement personnel et vie au travail ¹	11,9
Ventes et marketing	7,3
Management, administration, GRH	7,1
Comptabilité, finance	6,4
Sécurité du travail et de l'environnement	5,8
Langues	5,5
Autres domaines de formation	4,6
Services aux personnes, transports	3,1
Travail de bureau	2,8
Total	100,0

Source : de Brier et Legrain (2002).

¹ Dans "Développement personnel", on a classé les formations dites comportementales telles gestion du temps, communication et expression orale, etc. "Vie au travail" regroupe des formations portant sur l'entreprise et son organisation, la gestion de la qualité, les besoins des clients, etc.

Par ailleurs, une bonne gestion de la formation nécessite aussi de s'assurer que les actions entreprises correspondent bien aux besoins, répondent aux attentes des participants et atteignent les résultats escomptés en termes de performance des travailleurs. **Il apparaît qu'un peu plus d'un tiers (38 p.c.) des employeurs qui organisent des formations procède à une évaluation formelle après les stages ou les cours.** Ce sont très majoritairement les grandes entreprises qui sont concernées.

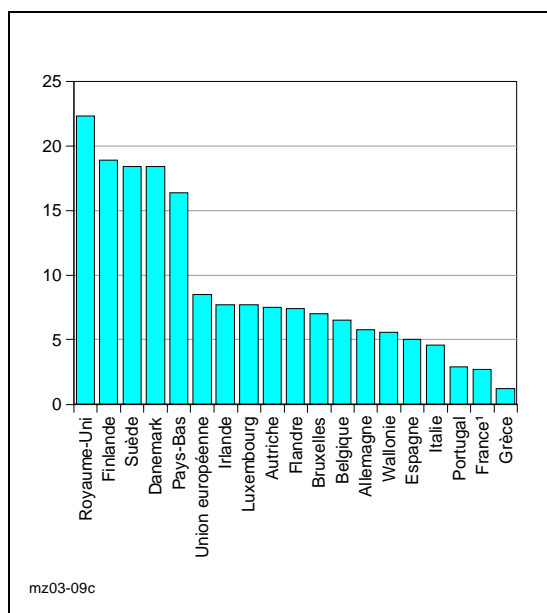
Evaluation des formations au sein des entreprises formatrices formelles en 1999

	p.c. des entreprises formatrices formelles
Entreprises ayant utilisé des procédures formelles d'évaluation des effets des formations	38,2
dont:	
mesurent le niveau de satisfaction des personnes après la formation	68,7
mesurent si de nouvelles compétences sont appliquées au travail	53,9
procèdent à des tests de vérification des nouvelles compétences acquises	23,2
valident ou certifient de façon formelle les compétences acquises	19,6
utilisent des indicateurs d'amélioration au niveau du temps de production, des délais de livraison, etc.	15,8
autres	8,4

Source : de Brier et Legrain (2002).

Les données individuelles tirées des Enquêtes sur les forces de travail, qui recensent toute activité de formation suivie par les adultes²², qu'elle soit ou non professionnelle, **montrent également qu'en Belgique, la participation à la formation continue est encore inférieure à la moyenne européenne** (près de 7 p.c., contre 9 p.c. en UE en 2002). La stratégie européenne pour l'emploi fixe par ailleurs, au niveau européen et à l'horizon 2010, l'objectif de 12,5 p.c. concernant le taux de participation des adultes à l'éducation et à la formation.

Taux de participation des adultes (25-64 ans) à la formation dans les pays européens et dans les régions belges



Source: Eurostat, EFT, deuxième trimestre 2002 (sauf Flandre, Wallonie et Bruxelles: deuxième trimestre 2000).

¹ En France, la période de référence est limitée. Seules les formations en cours au moment de l'enquête sont prises en considération.

²² Qu'il s'agisse de travailleurs, de chômeurs ou d'inactifs.

La probabilité d'accéder à la formation continue (tous types de formation confondus) n'est pas identique pour tous les individus. Certaines caractéristiques individuelles apparaissent déterminantes dans l'accès à la formation. Le tableau suivant présente les chances relatives²³ de participer à une formation en fonction du genre, du niveau de diplôme, de l'âge et de la situation sur le marché du travail. **L'âge et le niveau de diplôme sont les deux facteurs qui favorisent ou freinent le plus la probabilité de s'engager en formation:** la participation sera plus importante pour les personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur et pour les plus jeunes par rapport aux plus âgés. Le genre et la situation sur le marché du travail interviennent aussi mais dans une moindre mesure: la chance relative est plus élevée pour les hommes et pour les personnes en emploi.

Chances relatives de participer à une formation au moment de l'enquête

Caractéristiques individuelles		Wallonie	Flandre	Bruxelles
Genre	Les hommes par rapport aux femmes	1,2	1,2	1,2
Statut sur le marché de l'emploi	Les travailleurs par rapport aux chômeurs	1,3	1,3	1,3
Niveau d'études	Les personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur par rapport aux personnes possédant uniquement le diplôme du secondaire supérieur	1,9	1,9	1,5
	Les personnes possédant un diplôme de l'enseignement supérieur par rapport aux personnes sans le diplôme du secondaire supérieur	5,4	5,3	6,3
Age	Les 25-44 ans par rapport aux 45-64 ans	2,4	2,2	2,7
	Les 25-29 ans par rapport aux 60-64 ans	9,8	9,4	8,3

Source: INS, EFT, Belgique 2000 ; Baye et al. (2003).

En combinant les caractéristiques, on peut identifier **un profil dominant**: près de la moitié des personnes de 25 à 64 ans ayant suivi une formation sont **en emploi et possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur**. Par ailleurs, la majorité d'entre elles **ont moins de 45 ans**. Des différences régionales peuvent être mises en évidence. En Flandre, les dispositifs de formation sont plus largement investis par des hommes en emploi (48 p.c. des participants). En Wallonie, c'est moins massivement le cas (44 p.c. des participants) au profit d'une plus grande proportion de chômeurs (9 p.c. des participants, contre 5 p.c. en Flandre).

²³ Le calcul de la chance relative de participer à une formation en fonction du genre par exemple est le suivant: on établit le rapport du nombre total d'hommes en formation sur le nombre total d'hommes, divisé par le rapport du nombre total de femmes en formation divisé par le nombre total de femmes. Si la chance relative vaut 1, elle est équivalente pour les deux groupes ou caractéristiques observés. Voir Baye A., Mainguet C. Demeuse M. et Hindryckx G. (2003), "La formation continue en Belgique: profils des participants et esquisses de parcours", in Guyot J.L., Mainguet C. et Van Haepere B. (eds), *La formation professionnelle continue. l'individu au coeur des dispositifs*, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 73-116.

6. ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI DES DEMANDEURS D'EMPLOI

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 le sixième mois de chômage. Un quart des chômeurs devrait également bénéficier d'une formation, d'une reconversion ou d'une expérience professionnelle. En 2001, 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. Il s'agit d'un progrès considérable par rapport à 1996, alors que ce n'était le cas que d'un chômeur sur cinq. Mais cela reste en deçà de la performance d'un certain nombre de pays, qui ont dès à présent réussi à atteindre les objectifs européens. Par ailleurs, il faut signaler que près d'un cinquième des adultes et un quart des jeunes sont restés au chômage par la suite.

Ces dernières années, les services de placements 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.

Réduire les inadéquations sur le marché du travail passe également par la facilitation de la rencontre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les services publics de l'emploi ont un rôle historique à jouer au niveau de cette intermédiation. Leur restructuration et l'apparition de nouveaux acteurs du secteur privé constituent autant d'aspects d'un défi à relever pour améliorer l'efficacité de cette fonction essentielle tant sur le plan économique que social.

Le ralentissement conjoncturel des dernières années a temporairement interrompu le mouvement tendanciel de baisse du chômage, qui reste à un niveau élevé, proche maintenant de la moyenne européenne de quelque 8 p.c. de la population active en 2003. La situation des jeunes (moins de 25 ans) sur le marché du travail est plus précaire encore: leur taux de chômage est en effet plus du double de celui de la population en âge de travailler dans son ensemble.

6.1. Prévention et activation

Pour lutter contre le chômage de longue durée, il est important d'accompagner et de suivre les chômeurs dans leur recherche d'emploi. Cet accompagnement peut prendre différentes formes, de l'aide lors de la demande d'emploi à l'organisation de formations. La stratégie européenne pour l'emploi attache beaucoup d'importance à ce type de mesures d'activation et de prévention. Elle

fixe comme objectif concret que **tous les demandeurs d'emploi adultes se voient offrir, dans les douze premiers mois de chômage (dans les six premiers mois pour les jeunes demandeurs d'emploi), "un nouveau départ"**. En outre, **25 p.c. des chômeurs de longue durée doivent bénéficier de ce type de mesures d'activation, sous la forme d'une formation, d'une reconversion, d'une formation professionnelle, etc.** La stratégie européenne requiert également des Etats membres qu'ils modernisent et renforcent leurs institutions liées au marché du travail, et notamment les services de placement.

Une stratégie d'intégration efficace doit d'abord être axée sur l'identification des besoins individuels des demandeurs d'emploi. En Belgique, et dans chacune des régions du pays, une telle approche individualisée a, depuis quelques années, pris le pas sur une approche standard, plus particulièrement par le biais du parcours d'insertion. Les services régionaux de l'emploi ont été modernisés à cet effet.

Au niveau européen, plusieurs indicateurs ont été définis pour comparer les efforts des différents Etats membres en matière d'accompagnement.

Indicateurs de prévention du chômage des jeunes (15-24 ans), 2001¹

	Indicateur d'effort (C/A)			Taux d'entrée dans le chômage de longue durée (B/A)			Indicateur d'échec (D/B)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Flandre	57,1	58,1	56,0	12,9	13,2	12,6	14,1	13,2	15,2
Wallonie	71,3	70,8	71,8	39,3	38,7	40,0	25,0	26,8	23,2
Bruxelles	37,7	37,2	38,3	41,8	42,7	40,8	48,4	48,2	48,6
Communauté germanophone	83,8	82,0	85,5	14,3	14,0	14,5	14,0	18,6	10,0
BE	61,2	61,4	60,9	25,8	25,7	25,9	25,4	26,2	24,6
DE	76,3	76,1	76,6	16,2	15,8	16,7	17,7	15,0	22,9
DK	1,0	1,0	1,0	6,0	6,0	6,0	83,0	84,0	82,0
ES	32,0	33,0	31,0	10,0	8,0	13,0	46,0	47,0	45,0
FR	-	-	-	14,1	13,0	15,2	-	-	-
IE	3,8	-	-	7,2	-	-	59,0	-	-
LU	43,5	-	-	26,8	-	-	8,2	-	-
NL	100	-	-	10,0	-	-	0	-	-
AU	60,7	58,5	63,6	2,5	2,0	3,2	13,9	15,8	12,3
PT	34,9	33,5	35,7	17,4	15,0	18,8	23,9	26,3	22,7
FIN	99,5	99,4	99,5	8,6	10,0	7,4	8,7	10,1	7,5
SW	97,9	97,5	98,3	2,1	2,5	1,7	1,1	1,2	0,9
UK	100	100	100	16	16	15	0	0	0

Indicateurs de prévention du chômage des adultes (25-64 ans), 2001¹

	Indicateur d'effort (C/A)			Taux d'entrée dans le chômage de longue durée (B/A)			Indicateur d'échec (D/B)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Flandre	64,3	63,3	65,1	11,2	11,0	11,4	12,1	13,0	11,4
Wallonie	37,7	40,7	34,7	23,4	22,6	24,2	71,0	67,2	74,4
Bruxelles	38,7	37,9	39,8	22,1	22,5	21,6	50,1	50,1	50,0
Communauté germanophone	60,0	53,7	64,1	14,3	12,2	15,6	46,7	60,0	40,0
BE	51,9	51,7	52,2	16,7	16,7	16,8	45,9	45,1	46,6
DE	74,3	69,7	70,9	20,7	19,2	23,8	22,4	22,0	22,9
DK	1,0	1,0	1,0	3,0	3,0	3,0	60,0	68,0	53,0
ES	23,0	21,0	25,0	9,0	8,0	11,0	62,0	66,0	58,0
FR	-	-	-	12,3	11,6	13,0	-	-	-
LU	32,1	-	-	15,3	-	-	21,9	-	-
NL	15,0	-	-	23,0	-	-	66,0	-	-
AU	56,3	50,9	70,0	0,6	0,5	0,9	14,8	15,8	13,7
PT	34,2	35,3	33,9	17,6	20,1	16,3	21,7	22,7	21,0
FIN	99,4	99,1	99,6	9,5	13,6	7,3	9,7	13,9	7,4
SW	95,6	94,8	96,4	4,4	5,2	3,6	0,1	0,1	0,1
UK	100	100	100	9	10	7	0	0	0

Sources: JER 2002 et SPF Emploi, travail et concertation sociale.

A = nombre de jeunes / d'adultes qui sont au chômage dans le courant du mois x.

B = nombre de jeunes / d'adultes qui sont toujours au chômage dans le courant du mois x + 6 / x + 12.

C = nombre de jeunes / d'adultes qui, étant au chômage dans le courant du mois x, ont entamé un plan d'action individuel avant le mois x + 6 / x + 12.

D = nombre de jeunes / d'adultes qui, étant au chômage dans le courant du mois x, sont toujours au chômage à la fin du mois x + 6 / x + 12 et n'ont pas entamé un plan d'action individuel.

¹ Pour la Belgique, données relatives à la période juillet 2001 - juin 2002.

Jusqu'à présent, les conclusions pouvant être tirées de ces indicateurs au niveau européen étaient quelque peu faussées par les différences entre pays en matière d'enregistrement. En effet, alors qu'en Belgique, la durée du chômage n'est ramenée à zéro qu'après trois mois d'activité, dans d'autres pays, le délai n'est que d'un mois voire moins. Récemment, dans le cadre de la

préparation du Plan d'action national 2003, les indicateurs relatifs à la Belgique ont toutefois également été calculés sur la base de l'hypothèse que la durée du chômage est ramenée à zéro après un mois d'activité, ce qui confère davantage de pertinence à une comparaison internationale.

En 2001²⁴, en Belgique, environ 61 p.c. des jeunes chômeurs se sont vu proposer un plan d'action avant leur sixième mois de chômage, alors que cet indicateur d'effort est proche ou égal à 100 p.c. dans plusieurs pays européens, comme les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Finlande et la Suède. Les jeunes qui sont encore au chômage après six mois représentent en Belgique environ 26 p.c. de l'effectif de départ. Le taux d'entrée des jeunes dans le chômage de longue durée en Belgique, comme au Grand-Duché de Luxembourg, est ainsi le plus élevé de ceux observés dans les Etats membres de l'Union. Par ailleurs, il n'est pas satisfaisant qu'en Belgique, 25 p.c. des jeunes chômeurs de longue durée n'aient pas bénéficié d'un plan d'action individuel au cours de leurs six premiers mois de chômage.

Les chômeurs adultes auxquels on propose un plan d'action individuel sont proportionnellement encore moins nombreux que les jeunes. En Belgique, l'indicateur d'effort pour les adultes est de 52 p.c. seulement. Douze mois après leur entrée au chômage, 17 p.c. des demandeurs d'emploi adultes n'ont toujours pas de travail et 46 p.c. des chômeurs adultes de longue durée n'ont pas eu accès à un plan d'action individuel. Cette situation est observée dans la quasi-totalité des pays européens et reflète la priorité accordée à la lutte contre le chômage des jeunes.

Malgré les faibles performances de la Belgique à l'échelle européenne, les efforts consentis ont été fortement intensifiés au cours des dernières années: en 1998, les indicateurs d'effort pour les jeunes et les adultes au chômage ne se montaient encore qu'à respectivement 18,6 p.c. et 17 p.c.; en 2001, ils atteignaient respectivement 61 p.c. et 52 p.c.

La politique préventive en Wallonie se distingue de celle des deux autres régions en proposant précocement un plan d'action personnalisé aux jeunes. Près de sept jeunes chômeurs sur dix sont concernés par cette mesure au cours de leurs six premiers mois de chômage, contre 57 p.c. en Flandre et 38 p.c. à Bruxelles. En dépit de ces efforts, le taux d'entrée des jeunes dans le chômage de longue durée reste plus élevé en Wallonie (39 p.c.) qu'en Flandre (13 p.c.); il atteint son niveau le plus élevé à Bruxelles (42 p.c.). C'est en Flandre que la situation des chômeurs adultes est proportionnellement la plus favorable: 64 p.c. d'entre eux y ont fait l'objet d'une approche individualisée durant la première année de chômage, contre un peu moins de 40 p.c. en Wallonie et à Bruxelles. C'est dans ces deux régions que le taux d'entrée des adultes dans le chômage de longue durée est le plus élevé, avec un peu plus de 20 p.c., tandis qu'en Flandre il est inférieur de

²⁴ Dernières données internationales comparables disponibles.

moitié. La communauté germanophone enregistre des résultats nettement plus positifs, mais le marché du travail y est aussi nettement plus limité.

En Belgique, la proportion²⁵ de demandeurs d'emploi de longue durée ayant eu accès à une mesure d'activation, n'était que de 32 p.c. en 2002. Calculé pour les seules mesures de formation, il est encore beaucoup plus limité: seulement 8 p.c. de l'ensemble des demandeurs d'emploi en ont bénéficié en 2001. Etant donné que les compétences en matière d'enseignement et d'éducation relèvent des entités fédérées, les prestations des différentes régions belges doivent être comparées.

6.2. Les services régionaux de placement et de formation professionnelle

La stratégie européenne pour l'emploi attache beaucoup d'importance à l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, elle prévoit que les Etats membres doivent s'intéresser suffisamment à la modernisation et au renforcement des institutions en lien avec le marché du travail, et notamment les services de placement, sans résultats concrets toutefois. Tout comme c'est le cas pour les autres objectifs, il serait néanmoins intéressant de développer une série d'indicateurs harmonisés qui permettraient de comparer la performance des services belges avec celle des services proposés dans les autres Etats membres.

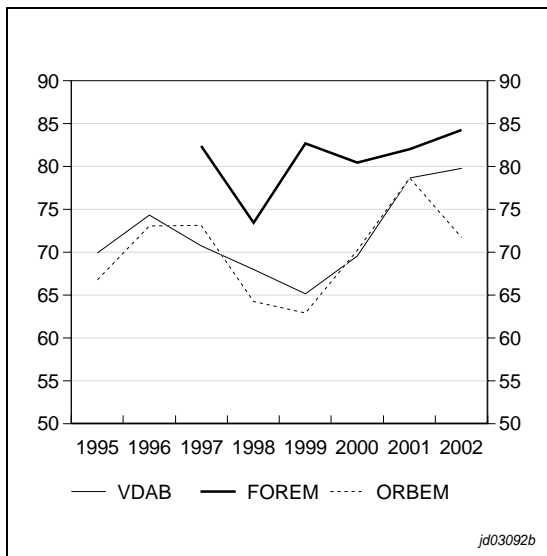
En Belgique, les services de placement relèvent de la compétence des régions. Chacune d'entre elles a constitué son propre service de placement (VDAB en Flandre, FOREM en Wallonie et ORBEM à Bruxelles). **Il est dès lors également du ressort des régions d'imposer à leurs services respectifs un certain nombre d'objectifs de performance.**

Pour procéder à une évaluation de leur fonctionnement, il est nécessaire de disposer de données comparables. Or, bien que les rapports annuels de ces organismes contiennent certains éléments utiles à cet égard, bon nombre des données publiées ne sont pas comparables. Seul le taux de satisfaction des offres d'emploi reçues donne une indication - partielle²⁶ - quant à leur performance. La définition d'indicateurs harmonisés permettrait dès lors aux divers services régionaux de placement de comparer leur performance à celle des services implantés dans d'autres régions.

²⁵ Les prestations des différents Etats membres, calculées sur la base de données nationales non harmonisées, sont difficilement comparables.

²⁶ Ce taux n'indique pas comment et dans quelle mesure les demandeurs d'emploi sont accompagnés.

Taux de satisfaction des offres d'emploi reçues
(pourcentages)



Sources: FOREM, ORBEM, VDAB.

En 2002, le taux de satisfaction des offres d'emploi reçues a été le plus élevé en Wallonie, où le FOREM a pu satisfaire presque 85 p.c. des vacances d'emploi. En Flandre, (VDAB) ce taux s'est élevé à presque 80 p.c., tandis qu'à Bruxelles (ORBEM), il a atteint environ 72 p.c. Dans chacune des trois régions, le taux de satisfaction enregistre une tendance à la hausse²⁷.

²⁷ L'évolution du taux de satisfaction à Bruxelles est quelque peu faussée par le recul marqué enregistré en 2002.

6.3. Diffusion des vacances d'emploi

La segmentation institutionnelle du marché du travail en Belgique se reflète dans l'organisation au niveau régional (à l'exception de la Communauté germanophone) des services publics de l'emploi (HORBEM, DAA, FOREM en VDAB). La compétence territoriale limitée de ces organismes peut constituer une entrave à la mobilité du travail en Belgique. **Leur collaboration et l'échange mutuel d'informations sur les offres et demandes d'emploi qui leurs sont communiquées** sont la réponse la plus adaptée à cette difficulté. Les technologies modernes de l'information et de la communication peuvent largement contribuer à rencontrer cet objectif; à cet égard le réseau EURES (EUROpean Employment Services) constitue une expérience intéressante.

A l'échelle européenne en effet, et pour favoriser la mobilité au sein de l'Union, les autorités européennes proposent qu'**à l'horizon 2005, les demandeurs d'emploi de l'UE aient accès à toutes les offres d'emploi transmises aux services de placement nationaux des Etats membres.**

Encore faut-il considérer que les SPE ne sont pas systématiquement informés par les entreprises de toutes les vacances d'emploi. Le rôle d'acteurs privés dans le processus d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail ne doit en effet pas être négligé. Ainsi, les sociétés d'intérim se positionnent en tant qu'intermédiaires de recrutement de personnel. Selon une étude réalisée pour le compte du secteur²⁸, le grand public considère les sociétés d'intérim comme un intermédiaire privilégié pour décrocher un emploi. Elles enregistrent en effet dans ce domaine, selon cette étude, un niveau de reconnaissance supérieur à celui des services publics de l'emploi. On ne peut toutefois pas conclure de ces informations que les sociétés d'intérim soient, davantage que les services publics de l'emploi, mieux à même de permettre aux travailleurs d'obtenir un contrat de travail même à durée déterminée qui leur permette de s'intégrer durablement dans la société. Ce positionnement constitue cependant un véritable défi pour les services publics, qui, il faut le préciser, ont entrepris de se restructurer en profondeur au cours des dernières années.

²⁸ Federgon, *De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit*, november 2002.

7. LES SERVICES AUX PERSONNES

Au travers de plusieurs évolutions sociétales, comme la participation accrue des femmes, notamment, au marché du travail et le vieillissement de la population, un certain nombre de besoins en matière de services aux personnes se sont accrus, sans être totalement satisfaits par le marché.

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

Au sens large, les besoins croissants en matière de services collectifs dans le domaine des soins, de l'accompagnement social, de la culture, etc., sont bien entendu essentiellement satisfaits par le secteur non marchand, dont la part dans l'emploi est passée de 14 p.c. en 1995 à presque 16 p.c. en 2002. La part de l'emploi à temps partiel dans ce secteur est nettement plus importante (35 p.c.) que dans l'ensemble de l'économie.

Les évolutions sociétales, notamment la participation plus massive des femmes au marché du travail et le vieillissement de la population, **ont créé de nouveaux besoins** en partie non satisfaits par le marché. Parallèlement, la persistance de la crise de l'emploi et le constat de l'incapacité du marché à résorber seul le chômage ont conduit la réflexion des autorités vers de nouvelles pistes de création d'emplois. La conjonction de ces deux éléments a engendré divers dispositifs d'activation du chômage. Les dispositifs du chèque-services et des agences locales pour l'emploi (ALE) s'inscrivent dans le champ des services de proximité, bien que différant dans leur conception, leur mise en oeuvre et leur effet en termes d'intégration professionnelle des individus concernés.

7.1. Les chèques-services

Contrairement au système des ALE, le dispositif du chèque-services s'appuie sur des emplois salariés et non plus sur des activités occasionnelles consenties aux demandeurs d'emploi. Les particuliers utilisent les chèques-services auprès de sociétés agréées de leur choix pour faire réaliser l'activité voulue à domicile. En ce sens, le dispositif du chèque-services s'inscrit véritablement dans la politique de l'emploi, alors que les ALE relèvent davantage des mesures de traitement social du chômage. Un autre avantage du système est la professionnalisation des services. Celle-ci repose sur la stabilisation des travailleurs prestataires et sur les exigences de formation qui peuvent être définies par les pouvoirs publics, notamment dans le cadre de l'agrément des organismes de service.

L'expérience des ALE démontre qu'il **existe une demande réelle pour des services de proximité qui sont porteurs de développement d'activités économiques**. Cette demande correspond, dans le cadre des ALE, à un volume de travail équivalent à près de 8.000 équivalents temps plein qui n'a cependant pas, à l'heure actuelle, d'impact en termes de création d'emplois. En effet, les ALE n'offrent qu'une occupation accessoire aux demandeurs d'emploi, même si, pour nombre d'entre eux, l'allocation complémentaire ainsi obtenue est d'une importance vitale. Par ailleurs, le système accroît la dépendance vis-à-vis des allocations de chômage et plonge les individus dans des pièges à l'emploi, la sortie vers les formes classiques de travail devenant peu rentable financièrement. Il faut cependant être conscient du fait que **cette demande n'existe que dans la mesure où un financement important est garanti par les pouvoirs publics**. Dans le cas des ALE, c'est l'allocation de chômage du prestataire qui tient lieu de subside de l'offre. Avec le dispositif des chèques-services, le financement passe par la subsidiation.

Naturellement, il est encore très prématuré d'effectuer une véritable évaluation du système des chèques-services. L'ONEM a néanmoins publié une série de chiffres au début du mois d'août 2003:

- En Flandre, les chèques-services ne peuvent être utilisés que pour l'aide ménagère. Entre l'instauration de ce système, à la mi-mai, et la fin juillet, plus de 100.000 chèques ont été vendus, ce qui a généré 350 emplois.
- En Wallonie, ces chèques peuvent être utilisés pour l'aide ménagère, mais également pour la garde des enfants, des personnes âgées, des malades ou des handicapés. Le système n'a été introduit qu'en juillet. Au cours de ce premier mois, 3500 chèques ont été vendus, soit une création de 20 emplois.
- A Bruxelles, le système n'est pas encore opérationnel.

7.2. Le secteur non-profit

En 2002, l'emploi²⁹ dans le secteur non-profit³⁰ représentait presque 16 p.c. de l'emploi intérieur total en Belgique, si bien que la part de cette branche d'activité en matière de travail salarié était presque deux fois supérieure à son importance dans le PIB total du pays.

²⁹ Les données extraites des comptes nationaux ne permettent pas encore de ventiler le travail indépendant par branche d'activité. Cette source ne peut dès lors être utilisée que pour refléter l'importance et l'évolution de l'emploi (salarié) dans le secteur non marchand.

³⁰ Le secteur non-profit a été défini comme la somme des codes NACE N, O et P, qui désignent respectivement les branches d'activité suivantes: "Santé et action sociale", "Services collectifs, sociaux et personnels" et "Services domestiques".

Emploi dans le secteur non-profit en Belgique en 2002

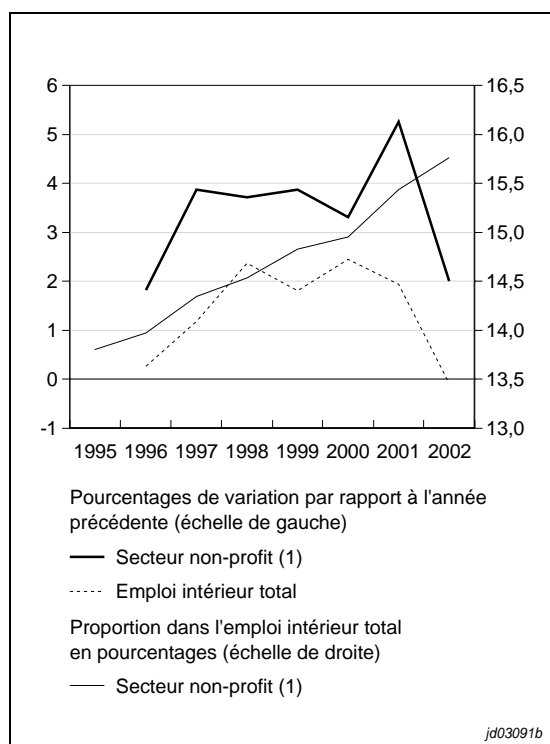
	Nombre de personnes	Importance, en pourcentages
Non-profit ¹	545 729	15,8
Economie totale	3 462 541	100,0

Source: ICN.

¹ Somme des codes NACE N, O et P.

Ces dernières années, l'emploi dans le secteur non-profit a augmenté nettement plus que dans l'économie dans son ensemble: depuis 1995, le nombre de salariés y a même crû chaque année davantage qu'en moyenne. Cette évolution s'explique sans doute en partie par l'introduction, en 1997, et l'élargissement, par la suite, du Maribel social, une mesure visant à créer des emplois supplémentaires dans le secteur de la santé et de l'action sociale et culturelle, par le biais de réductions forfaitaires de cotisations patronales accordées pour le personnel ouvrier et employé. Durant la période 1995-2002, l'emploi a augmenté de plus de 26 p.c. dans cette branche, tandis que pour l'ensemble de l'économie, la croissance a atteint environ 10 p.c. La part du secteur non-profit dans l'emploi global est dès lors passée de presque 14 p.c. en 1995 à 15,8 p.c. en 2002.

Emploi dans le secteur non-profit en Belgique



Source: ICN.

¹ Somme des codes NACE N, O et P.

Il est possible de réaliser une ventilation détaillée de l'emploi³¹ dans le secteur non marchand sur la base des résultats de l'enquête sur les forces de travail, qui - étant donné qu'elle est harmonisée par Eurostat - permet également des comparaisons avec les autres pays de l'UE.

Tant en Belgique qu'en moyenne dans l'UE, le secteur non-profit emploie surtout des femmes. En Belgique, les femmes représentaient environ 68,5 p.c. de l'emploi total dans ce secteur au deuxième trimestre de 2002³², tandis que la moyenne de l'UE était encore supérieure de 2 points de pourcentage environ. La part des femmes dans l'emploi de ce secteur était dès lors largement supérieure à la moyenne dans l'économie, soit environ 43 p.c., en Belgique comme en moyenne dans l'UE.

Par ailleurs, le non-profit est un secteur où l'on recourt plus fréquemment au travail à temps partiel qu'en moyenne³³. Tandis que dans l'économie belge, en moyenne, environ 19 p.c. de l'emploi étaient liés à une activité à temps partiel, cette part a atteint presque 35 p.c. dans le secteur non-profit. Cette évolution caractérise également les autres pays de l'UE, les moyennes correspondantes étant respectivement presque de 18 et 32 p.c.

³¹ Contrairement aux comptes nationaux, l'enquête sur les forces de travail contient des données classées par branche NACE, à la fois sur le nombre de salariés (emploi) et sur l'emploi total (travail indépendant inclus).

³² Dernières données comparables disponibles au niveau européen.

³³ On peut supposer que ce constat est lié à la forte représentation des femmes dans l'emploi du secteur non-profit.

8. COÛTS SALARIAUX DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Entre 1996 et 2002, la hausse des coûts salariaux horaires dans les entreprises belges a, dans l'ensemble, suivi pratiquement la même tendance que 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 réductions des charges mis en œuvre depuis 1999. La position compétitive en matière de coûts salariaux de la Belgique, telle qu'elle est évaluée dans le cadre de la loi de 1996 ne s'est donc pas détériorée depuis 1996. Elle ne s'est pas non plus améliorée, ce qui aurait pourtant contribué à résorber le déficit en termes d'emploi dont souffre la Belgique par rapport aux partenaires européens. 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 -, si bien que les coûts salariaux par unité produite ont enregistré une croissance légèrement 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.

8.1. Evolution des coûts salariaux entre 1996 et 2002

Encadrée par la loi de 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité et les différents accords interprofessionnels, **la croissance des coûts salariaux par heure prestée dans le secteur privé, a globalement été du même ordre de grandeur en Belgique et en moyenne chez les trois principaux partenaires commerciaux (Allemagne, France, Pays-Bas) de 1997 à 2002, soit 16,6 et 16 p.c. respectivement.** Pour la Belgique, cette évolution tient compte de réductions nettes de cotisations patronales à la sécurité sociale, à concurrence de 0,9 point de pourcentage. Cet avantage résulte des allègements, notamment les réductions structurelles, accordés depuis 1999 afin de stimuler l'emploi et de réduire le handicap compétitif en matière de coûts salariaux, qui ont totalisé quelque 1,2 point de pourcentage, des hausses nettes de cotisations ayant encore été enregistrées les années précédentes. La référence qui est faite à la croissance moyenne des coûts salariaux horaires masque des évolutions très différentes chez nos trois partenaires. Ainsi, en Allemagne, l'augmentation cumulée des coûts salariaux horaires n'a été que de 12,3 p.c., alors qu'elle a atteint quelque 26 p.c., soit plus du double, aux Pays-Bas, où de sévères pénuries de main-d'œuvre ont exercé de fortes pressions à la hausse sur les salaires. Par rapport à la zone euro, on ne note toutefois pas non plus de différence significative dans l'évolution des coûts salariaux horaires, puisqu'ils y auraient crû de quelque 16,3 p.c. de 1997 à 2002.

Par ailleurs, le rythme de progression de la productivité par heure de travail ayant été plus faible en Belgique (7,7 p.c.) qu'en moyenne dans les pays voisins (9,9 p.c.), **la position concurrentielle, mesurée par l'évolution relative des coûts salariaux par unité produite, s'est quelque peu dégradée au cours de cette période.** Les prévisions pour 2003 et 2004 ne permettent pas d'envisager d'amélioration significative à cet égard. Cette évolution moins favorable de la productivité apparente du travail en Belgique est le corollaire de l'augmentation, jugée positive, de l'intensité en emploi de la croissance économique observée au cours des dernières années. Les gains de productivité apparente engrangés dans le passé en revanche ont souvent été le reflet de l'éviction de personnel due notamment à une croissance non maîtrisée des coûts salariaux.

Coûts salariaux par heure prestée dans le secteur privé en Belgique et dans les trois principaux pays voisins, sur la base de sources internationales
(taux de variation cumulés)

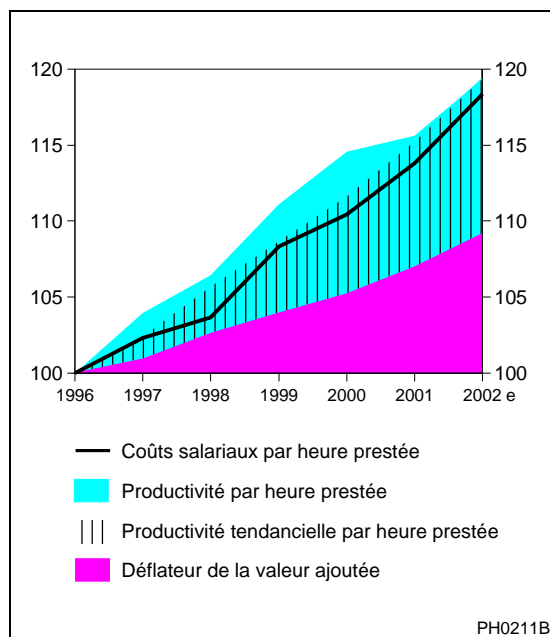
	1997- 1998	1999- 2000	2001- 2002	2003- 2004e	1997- 2002	1997- 2004e
Coûts salariaux par heure prestée						
Belgique	3.5	5.2	7.1	5.0	16.6	22.4
Trois principaux pays voisins	3.5	5.0	6.7	6.8	16.0	23.8
Allemagne	2.9	4.0	4.8	6.1	12.3	19.1
France	3.3	5.9	8.5	7.7	18.8	27.9
Pays-Bas	7.2	7.0	9.9	6.9	26.1	34.9
Productivité par heure prestée						
Belgique	3.5	3.7	0.4	3.4	7.7	11.4
Trois principaux pays voisins	3.9	3.5	2.2	4.9	9.9	15.2
Allemagne	3.7	2.7	2.2	4.4	8.9	13.7
France	4.2	4.9	3.2	6.0	12.9	19.6
Pays-Bas	3.3	3.3	-1.3	3.3	5.3	8.7
Coûts salariaux par unité produite						
Belgique	0.0	1.5	6.7	1.6	8.2	9.9
Trois principaux pays voisins	-0.4	1.4	4.4	1.8	5.5	7.5
Allemagne	-0.8	1.3	2.5	1.6	3.1	4.8
France	-0.9	1.0	5.1	1.6	5.2	6.9
Pays-Bas	3.7	3.6	11.4	3.5	19.8	24.1

Sources: **OCDE** (*Perspectives économiques* n° 73, juin 2003, publication électronique intégrale) pour les coûts salariaux par travailleur; **CCE** (*Rapport technique* publié en décembre 2002) pour convertir les coûts salariaux par travailleur en coûts salariaux par heure prestée (soulignons que cette méthode diffère de celle utilisée par la BNB et que le CCE a utilisé, dans son *Rapport technique* de décembre 2002, les *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 71, de juin 2002); **BNB** pour la conversion des coûts salariaux par travailleur en coûts salariaux par heure prestée pour 2003-2004.

La position compétitive en matière de coûts salariaux de la Belgique, telle qu'elle est évaluée dans le cadre de la loi de 1996 ne s'est donc pas détériorée depuis 1996. Elle ne s'est pas non plus améliorée, ce qui aurait pourtant contribué à résorber le déficit en termes d'emploi dont souffre la Belgique par rapport aux partenaires européens.

Sur le plan intérieur, on retiendra que l'évolution des coûts salariaux horaires nominaux est restée compatible avec celle de la productivité et des prix de 1997 à 2002.

Salaires, prix et productivité dans le secteur privé en Belgique (indice, 1996 = 100)



Sources: ICN, INS, ONEM, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, BNB.

8.2. Les perspectives à court terme

L'évolution des coûts salariaux dans le secteur privé au cours des années 2003 et 2004 est encadrée par l'accord interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux en décembre 2002, qui autorise une hausse des coûts salariaux horaires de 5,4 p.c. sur l'ensemble de la période. Cette norme, pour autant qu'elle soit globalement respectée en dépit de son caractère indicatif (il ne s'agit plus d'un maximum, mais d'une valeur de référence), devrait garantir une évolution des coûts salariaux horaires plus faible (5 p.c. sur la base des dernières estimations de l'OCDE), que celle attendue en moyenne dans les trois pays voisins (6,8 p.c.).

Conformément aux recommandations des interlocuteurs sociaux au niveau interprofessionnel, la plupart des conventions sectorielles déjà signées ont reporté la mise en œuvre des augmentations conventionnelles réelles de salaires sur l'année 2004. Les adaptations réelles ne dépasseraient donc pas 0,5 point de pourcentage en 2003 pour l'ensemble du secteur privé, soit environ la moitié de celles accordées au cours de la première année de l'accord interprofessionnel 2001-2002.

Si la contribution des indexations à la hausse des coûts salariaux s'est avérée plus élevée qu'attendue au cours de la période 2001-2002, contribuant dès lors au dépassement de la norme salariale en vigueur au cours de cette période, elle devrait rester nettement plus modérée (1,2 p.c.) en 2003. Au total, la hausse nominale des salaires conventionnels, y compris les mécanismes d'indexation, s'élèverait à 1,7 p.c.

Coûts salariaux dans le secteur privé

(pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003e
Coûts salariaux par heure prestée	2,4	1,3	4,5	1,9	3,1	4,3	2,0
Augmentations ¹ résultant des:							
Indexations	1,5	1,2	1,1	1,5	2,5	2,3	1,2
Hausse salariales conventionnelles réelles	0,2	0,7	0,5	1,3	0,8	1,5	0,5
Cotisations sociales à charge des employeurs versées aux administrations publiques	0,1	0,3	-0,5	-0,6	-0,2	0,0	-0,2
Autres facteurs ²	0,5	-0,9	3,3	-0,2	0,0	0,4	0,4
Variation de la durée effective de travail	0,3	-0,2	-0,8	0,0	-0,3	-0,4	0,0
Coûts salariaux par personne occupée	2,7	1,0	3,7	2,0	2,8	3,7	1,9
Productivité par personne occupée	3,0	0,4	2,2	2,0	-1,0	1,0	1,3
Coûts salariaux unitaires	-0,3	0,6	1,5	0,0	3,9	2,7	0,7

Sources: ICN, INS, ONEM, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, BNB.

¹ Contributions à l'augmentation des coûts salariaux.

² Augmentations salariales accordées par les entreprises au-delà des conventions collectives interprofessionnelles et sectorielles, cotisations payées au secteur privé par les employeurs, glissement des salaires résultant de changements dans la structure de l'emploi et erreurs et omissions.

Bien qu'aucune nouvelle mesure de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale ne soit prévue pour 2003, la hausse des coûts salariaux continuera à être ralentie par les effets résiduels de l'application du programme de réduction structurelle mis en œuvre depuis 1999.

Par ailleurs, mise à part la traditionnelle dérive des salaires, dont l'incidence à la hausse sur l'évolution des coûts salariaux est estimée à 0,5 point de pourcentage, les autres facteurs institutionnels, structurels et conjoncturels qui influencent la progression des salaires ne devraient, comme en 2002, jouer qu'un rôle mineur.

Au total, la hausse des coûts salariaux horaires attendue pour 2003, soit 2 p.c., devrait rester modérée au regard des augmentations enregistrées au cours des deux années précédentes, soit respectivement 3,1 et 4,2 p.c. en 2001 et 2002. Les coûts salariaux par personne devraient augmenter dans la même ligne que les coûts horaires.

La hausse de 1 p.c. de la productivité apparente du travail observée en 2002, qui faisait suite à un recul de 1 p.c. dû au retournement de la conjoncture en 2001, s'amplifierait légèrement pour atteindre 1,3 p.c. en 2003. De ce fait, et compte tenu de la hausse limitée des coûts salariaux par personne, **la progression des coûts salariaux unitaires devrait rester modérée, à 0,7 p.c., alors qu'elle avait été particulièrement vive au cours des deux années précédentes, atteignant 3,9 p.c. en 2001 et 2,7 p.c. en 2002.**

8.3. Niveaux de salaires en Belgique et dans les trois principaux pays voisins

Comparer les niveaux de salaire, surtout dans une perspective internationale, est un exercice délicat. De nombreux paramètres entrent en effet en jeu, comme la définition du salaire à prendre en considération, les proportions de travailleurs à temps partiel et la durée de celui-ci, ainsi que la durée effective du travail. A titre d'indication, nous reprenons ci-dessous les estimations de l'Institut der Deutschen Wirtschaft de Cologne pour le coût salarial horaire dans l'industrie manufacturière. Cette source permet de comparer les niveaux de salaires dans le temps (depuis 1980) et pour les trois principaux partenaires commerciaux de la Belgique. Par ailleurs la référence à la seule industrie manufacturière, proxy pour le secteur exposé de l'économie, renforce la pertinence de l'exercice.

Niveau des coûts salariaux horaires dans l'industrie manufacturière

	1980	2000 (indices Belgique = 100)	2001	2002	2002 (en euros)
Belgique	100	100	100	1	2
Allemagne ¹	91	111	113	1	2
France	68	79	82		1
Pays-Bas	89	90	96		2

Source: Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln.

¹ Länder occidentaux de l'Allemagne sur toute la période.

Il en ressort qu'**en 2002, le coût salarial horaire nominal dans l'industrie était de 23,35 euros en Belgique, de 26,36 euros en Allemagne, de 22,64 euros aux Pays-Bas et de 19,50 euros en France.** Cette statistique place ainsi le coût horaire de la main-d'œuvre en Belgique sensiblement au même niveau qu'aux Pays-Bas. En revanche, les coûts salariaux sont plus élevés en Allemagne (de près de 13 p.c.), mais inférieurs en France (d'environ 16 p.c.).

La position relative de la Belgique en termes de compétitivité coût a évolué favorablement, puisqu'en 1980, les coûts salariaux étaient en Belgique plus élevés que chez chacun de nos trois partenaires. Depuis, le différentiel s'est inversé vis-à-vis de l'Allemagne, a quasiment disparu vis-à-vis des Pays-Bas et a considérablement diminué (passant de 32 à 16 p.c.) au regard de la France.

9. PROBLÉMATIQUE DU COIN FISCAL

Malgré une légère baisse entre 1995 et 2001, la pression (para)fiscale sur le travail en Belgique est demeurée, l'année dernière, abstraction faite de la Suède et de la Finlande, la plus élevée de l'Union européenne: 43,8 p.c., à savoir 5 points de pourcentage de plus qu'en moyenne chez les trois principaux partenaires commerciaux. En outre, il ressort des données microéconomiques relatives à la pression sur le travail, que cette dernière est en Belgique la plus élevée de l'Union européenne pour les faibles et les moyens revenus, 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 à limiter les pièges à l'emploi, à la fois en réformant l'impôt des personnes physiques et en réduisant les cotisations personnelles et patronales à la sécurité sociale. La poursuite de cette politique doit prendre en considération le respect de deux conditions: premièrement, elles doivent avoir un maximum d'impact sur l'emploi, ce qui implique que les réductions de charges ne soient pas utilisées pour relever le niveau des salaires; deuxièmement, les réductions de charges doivent s'inscrire dans la stratégie visant à garantir une évolution saine des finances publiques belges et à les préparer à faire face au vieillissement de la population.

9.1. Comparaison de la pression (para)fiscale totale

Selon des données récemment publiées par la Commission européenne, la **pression (para)fiscale totale sur les revenus du travail a très légèrement diminué (-0,4 point de pourcentage) en Belgique entre 1995 et 2001**, alors qu'elle a, en moyenne, quelque peu progressé (+0,2 point de pourcentage) dans les trois principaux pays voisins. **Avec un taux global de 43,8 p.c.³⁴ en Belgique, les charges sur le travail sont néanmoins toujours plus élevées, de près de 5 points de pourcentage, que dans les trois pays voisins.**

Durant cette période, les impôts sur le travail ont légèrement progressé, tant en Belgique qu'en moyenne dans les pays voisins. Ce relèvement a été compensé par une baisse de la pression parafiscale. En Belgique, ce sont essentiellement les cotisations patronales qui ont été abaissées, alors que dans les pays voisins, et plus précisément sous l'influence des mesures prises en France et aux Pays-Bas, la réduction a concerné les cotisations personnelles.

³⁴ En pourcentage du salaire-coût.

Pression fiscale et parafiscale sur les revenus du travail pour l'ensemble de l'économie
(pourcentages des coûts salariaux totaux)

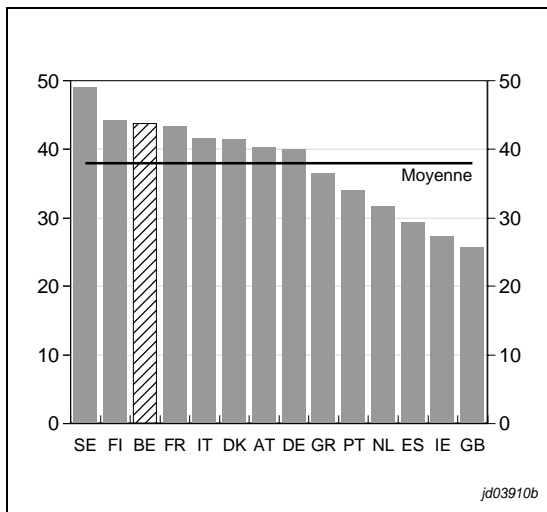
	1995	2001
A. Impôt sur les revenus du travail		
Belgique	18,3	18,9
Moyenne des trois pays voisins	11,8	13,3
B. Cotisations personnelles		
Belgique	8,8	8,6
Moyenne des trois pays voisins	12,0	10,4
C. Cotisations patronales		
Belgique	17,1	16,4
Moyenne des trois pays voisins	14,9	15,2
D. Pression fiscale et parafiscale (A+B+C)		
Belgique	44,2	43,8
Moyenne des trois pays voisins	38,7	38,9

Source: CE (Eurostat).

En 2001, le taux implicite de prélèvement sur le travail salarié était le plus élevé en Suède, où il approchait les 50 p.c., suivi de la Finlande, de la Belgique et de la France, avec un niveau de 43-44 p.c. Viennent ensuite l'Italie et le Danemark où la pression sur le travail atteint 41,5 p.c., puis l'Autriche et l'Allemagne avec un taux de 40 p.c. Sous la moyenne européenne, qui s'élève à 38 p.c., se situent la Grèce et le Portugal³⁵ - à quelque 32 p.c, soit plus de 10 points sous la Belgique. Suivent, sous la barre des 30 p.c., l'Espagne, l'Irlande et, enfin, le Royaume-Uni, où le taux implicite sur le travail salarié dépasse à peine 25 p.c.

³⁵ La situation des Pays-Bas tranche par rapport à celle de ses voisins, le niveau du taux implicite y étant beaucoup plus faible malgré un degré similaire du développement de la protection sociale. Ceci résulte en partie de caractéristiques institutionnelles, qui influencent l'enregistrement des prélèvements dans les comptes nationaux. Eurostat relève que le taux implicite aux Pays-Bas, qui était beaucoup plus élevé et supérieur à la moyenne européenne au début des années nonante, a diminué notamment suite à la privatisation d'une partie des soins de santé ("general sickness act"), et en raison du fait que certaines dispositions sociales fournies par le biais des contrats de travail ne sont pas considérées comme payées au secteur public.

Taux implicite de prélèvement fiscal et parafiscal sur le travail salarié
(en pourcentages du salaire-coût, 2001)



Source: CE.

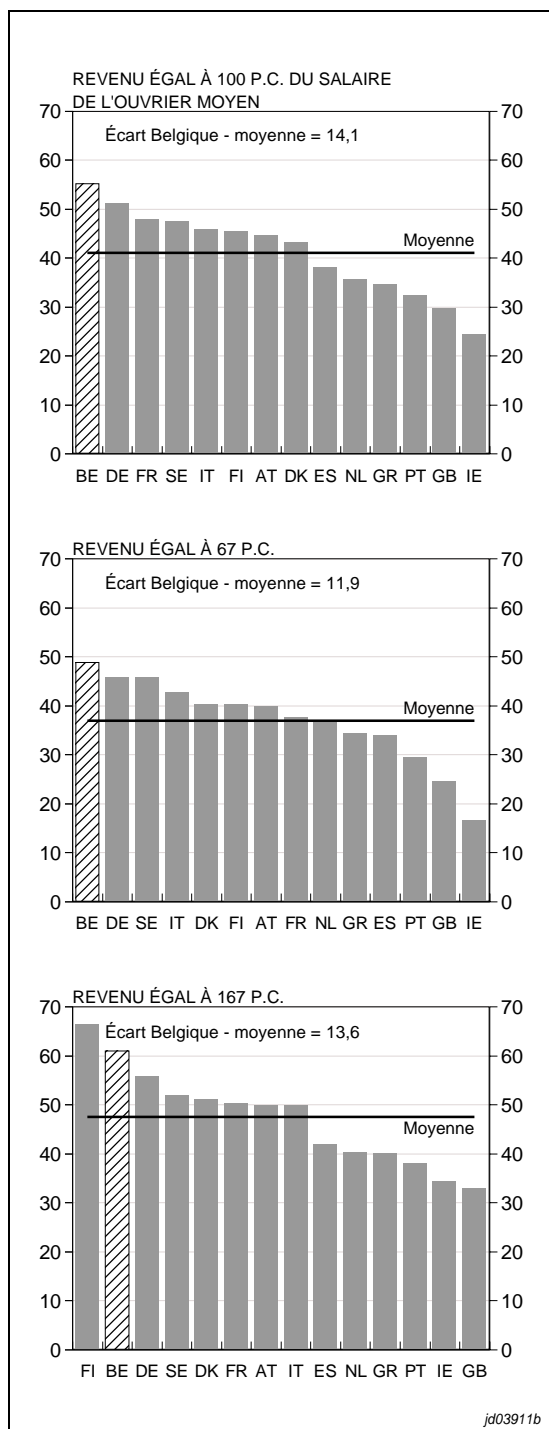
L'étude des paramètres des systèmes fiscaux et parafiscaux peut également être effectuée sur base des données micro-économiques rassemblées, pour l'année 2002, par l'OCDE dans sa publication "les impôts sur les salaires"³⁶, qui permettent d'analyser la structure des taux moyens et marginaux pour différents niveaux de revenus. Elle ne tient donc pas compte des diminutions d'impôts opérées en Belgique ou ailleurs en 2003, année pour laquelle les données ne sont pas encore connues.

De façon comparable à ce qui est observé au niveau agrégé, la Belgique présente, pour un salarié célibataire, les taux moyens parmi les plus élevés, même pour les revenus les plus faibles. Le taux approche en effet déjà 50 p.c. pour un revenu égal à deux tiers du salaire de l'ouvrier moyen, et l'écart par rapport à la moyenne européenne atteint près de 12 points.

Tous les pays présentent des systèmes progressifs, puisque le taux moyen croît partout avec le revenu. **En Belgique, la progressivité est en outre plus forte qu'ailleurs au niveau du salaire moyen** - l'écart avec la moyenne européenne augmente, et atteint quelque 14 points-, **et reste du même ordre de grandeur pour les revenus élevés**, l'écart revenant à 13,6 points, lorsque le salaire brut atteint 167 p.c. de celui de l'ouvrier moyen.

³⁶ OCDE, 2003, "Les impôts sur les salaires 2001-2002".

Pression fiscale et parafiscale moyenne sur le travail dans l'Union européenne en 2002 par niveau de revenus^{1 2}
(pourcentages)



Source: OCDE.

- 1 Le concept ne peut être comparé à celui du graphique précédent. Ce graphique se rapporte aux exemples types indicatifs (microéconomiques) qui ne peuvent pas être comparés à la pression implicite macroéconomique sur le travail salarié.
- 2 Impôt sur le revenu plus cotisations de sécurité sociale, exprimés en pourcentages du coût du travail (pour un isolé sans enfant).

9.2. Abaisser la charge (para)fiscale sur le travail

La réforme de l'impôt des personnes physiques, entérinée en 2001, avait pour objectif de réduire la pression fiscale sur le travail. La pression moyenne globale sur le travail est réduite grâce à la suppression des taux d'imposition les plus élevés (de 52,5 et de 55 p.c.), à la révision des barèmes fiscaux et à l'augmentation du revenu exempté d'impôt pour les personnes mariées.

D'autres mesures visent plus particulièrement les faibles revenus. La question de savoir si la différence nette entre un revenu du travail et un revenu de remplacement (chômage ou inactivité) est suffisamment importante se pose essentiellement pour les travailleurs peu qualifiés faiblement rémunérés. C'est pour cette population en effet que les pièges à l'emploi peuvent être le plus rédhitoires à la reprise d'une activité professionnelle, en particulier s'il s'agit d'un emploi à temps partiel³⁷. Le coût global du travail est également important pour les employeurs, à nouveau surtout par rapport à ce groupe à risque, étant donné que ce coût est souvent déterminant dans la décision d'embaucher ou non des travailleurs peu qualifiés.

En principe, la différence entre salaires et allocations peut être accentuée de trois manières:

- les salaires (minimum) peuvent être relevés; cependant, cela fausserait encore plus l'équilibre entre les coûts salariaux et la productivité, entraînant davantage de licenciements;
- les allocations peuvent être abaissées, mais de ce fait, une (plus grande) part des groupes fragilisés concernés serait confrontée à la pauvreté;
- l'écart entre le coût salarial brut (pour l'employeur) et le salaire net (ce que le travailleur reçoit) peut être réduit en abaissant les impôts sur le travail et/ou les contributions de sécurité sociale de l'employeur et du travailleur, de façon à élargir le supplément de revenu que reçoit un demandeur d'emploi bénéficiaire, ou tout autre bénéficiaire d'une aide sociale, dès lors qu'il reprend un travail.

Ainsi, la première tranche du barème des frais professionnels a été relevée et un système de crédit d'impôt remboursable a été introduit, par lequel un complément de revenu est accordé en deçà d'un seuil déterminé. Même si plusieurs mesures portaient déjà sur les revenus de 2002, cette réforme fiscale n'entraînera une baisse perceptible de la pression fiscale que plus tard, car elle est essentiellement appliquée par le biais des enrôlements. Cette réforme a permis une réduction significative de la charge fiscale pesant sur les bas salaires; son efficacité pourrait encore être renforcée, rencontrant ainsi un objectif explicitement formulé dans les lignes directrices européennes pour l'emploi.

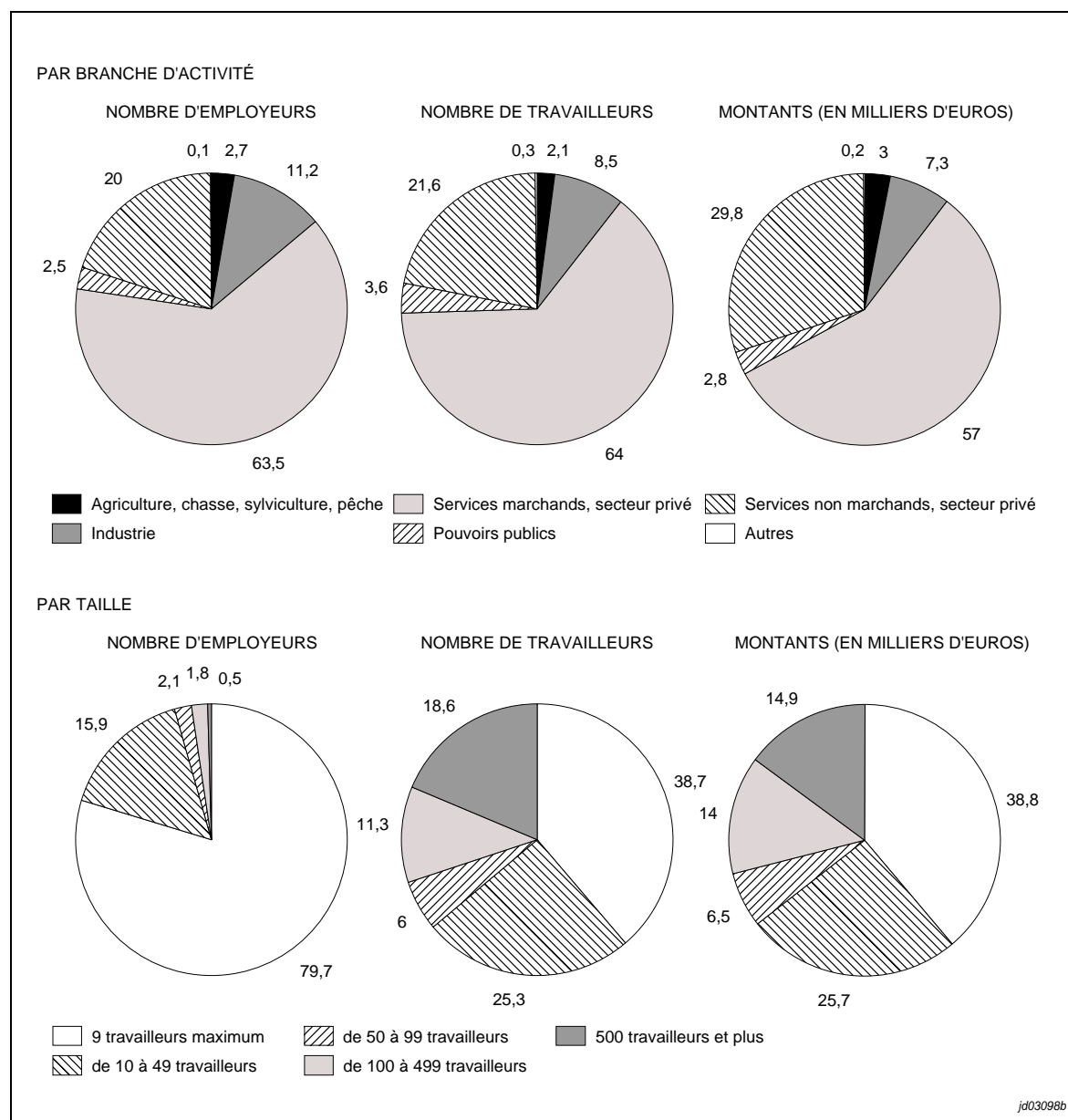
³⁷ De Lathouwer L. et K. Bogaerts (2001).

En matière de réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale, différentes mesures sont récemment entrées en vigueur ou sont en passe de commencer à porter leurs fruits. Ainsi, depuis 2000, les travailleurs à bas salaires bénéficient d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale. La baisse consiste en un montant forfaitaire qui diminue progressivement à mesure que le salaire augmente. Au cours du troisième trimestre de 2002 (données ONSS les plus récentes), environ 400.000 travailleurs bénéficiaient de ce système, et le montant des réductions de cotisations accordées s'élevait à près de 20 millions d'euros. Ce système a surtout été utilisé pour les services marchands du secteur privé: au troisième trimestre de 2002, cette branche³⁸ représentait quelque 64 p.c. du nombre d'employeurs et de travailleurs concernés, et 57 p.c. du montant global des réductions de cotisation octroyées. Les services non marchands du secteur privé représentent environ 20 p.c. des employeurs et des travailleurs concernés, mais presque 30 p.c. du montant total des réductions.

Depuis janvier 2003, ce dispositif a été étendu dans deux sens: davantage de personnes peuvent en profiter et par ailleurs le montant en a été augmenté. A cet effet, le montant prévu sur une base annuelle a plus que doublé, passant de 80 millions d'euros en 2002 à 164 millions d'euros en 2003.

³⁸ On entend surtout par là le commerce de détail, les hôtels, les restaurants et les services aux entreprises.

Ventilation de la diminution des cotisations personnelles pour les travailleurs à bas salaire
(troisième trimestre de 2002, pourcentages du total)



Source: ONSS.

La part de l'industrie est d'environ 10 p.c. Le système s'applique surtout dans de plus petites entreprises: celles qui comptent moins de 10 travailleurs représentent presque 40 p.c. du nombre total de travailleurs concernés et du montant global, tandis que les entreprises de 10 à 49 travailleurs emploient encore un quart des travailleurs concernés³⁹.

³⁹ La part des petites entreprises est évidemment encore beaucoup plus large si l'on considère le nombre d'employeurs concernés.

9.3. Abaisser la charge parafiscale des employeurs

Par le passé, différentes mesures de réduction des cotisations de sécurité sociale des employeurs ont été introduites. Elles avaient pour objectif de stimuler l'emploi et de réduire le handicap compétitif en matière de coûts salariaux de la Belgique par rapport aux pays voisins. En 2001, dernière année pour laquelle on dispose de données comparables, la part des cotisations patronales dans le total des coûts salariaux était encore plus élevée en Belgique (16,4 p.c.), qu'en moyenne dans les pays voisins (15,2 p.c.). De 1999 à 2002, les réductions des cotisations patronales à la sécurité sociale ont porté sur quelque 10,8 milliards d'euros, dont 8,8 milliards au titre des réductions structurelles. **Au total, cette politique a contribué à réduire de 1,2 point de pourcentage la croissance des coûts salariaux horaires dans le secteur privé, soit un peu moins de 10 p.c. de la hausse globale des salaires enregistrée au cours de cette période.**

L'influence sur l'emploi de ces politiques visant à réduire le coût du travail dépend dans une large mesure de l'évolution des salaires bruts qui en résulte, il faut donc veiller à ce que cet avantage accordé par la collectivité ne soit pas détourné de sa finalité. Si la baisse des charges sociales est utilisée pour financer des salaires bruts plus élevés, elle sera moins génératrice d'emplois que si elle avait contribué à une baisse effective des coûts salariaux. En effet, dans la mesure où les coûts salariaux relatifs (par rapport au coût du capital et par rapport aux coûts salariaux à l'étranger) restent inchangés, l'emploi ne bénéficie qu'à court terme de la baisse des cotisations par l'intermédiaire de la hausse de la demande intérieure qui découle de l'augmentation du revenu disponible des travailleurs⁴⁰.

Par ailleurs, **des études réalisées notamment par le Bureau fédéral du Plan ont démontré que l'ampleur des créations d'emplois résultant d'une baisse des cotisations patronales serait plus importante dans le cas de réductions ciblées que dans le cas d'une baisse linéaire de la pression parafiscale, et que le coût budgétaire net qui y est associé serait moindre.**

⁴⁰ Voir Burggraeve et Du Caju, "The labour market and fiscal impact of labour tax reductions: the case of reduction of employers' social security contributions under a wage norm regime with automatic price indexing of wages", National Bank of Belgium, working paper n°36, March 2003.