



# Marché du travail et coûts salariaux

## 4.

## 4.1 Marché du travail

## Emploi et durée du travail

Dans la foulée de la croissance soutenue de l'activité économique en 2006 et au début de 2007, l'emploi a sensiblement progressé au cours de l'année sous revue. Depuis le début de 2003, abstraction faite d'une interruption brève et de faible ampleur en 2005, la variation annuelle de l'emploi a augmenté de trimestre en trimestre, jusqu'à atteindre un sommet au troisième trimestre de 2007. Durant celui-ci, l'on a compté 72.000 postes de travail de plus qu'un an auparavant. Si un certain infléchissement s'est fait jour par la suite, suivant en cela avec le décalage habituel de deux à trois trimestres le tassement du rythme d'expansion du PIB, la hausse de l'emploi s'est néanmoins maintenue à un niveau élevé, ce qui a permis l'embauche

de 71.000 personnes de plus en moyenne en 2007, soit une augmentation de 1,6 p.c. Durant la décennie écoulée, la création d'emplois n'a été supérieure qu'en 2000, lorsque 80.000 personnes supplémentaires avaient été engagées, ce qui représentait une hausse de 2 p.c., mais la croissance du PIB avait également été plus élevée, à presque 4 p.c. Depuis 2003, l'emploi intérieur s'est accru au total d'environ 200.000 postes de travail.

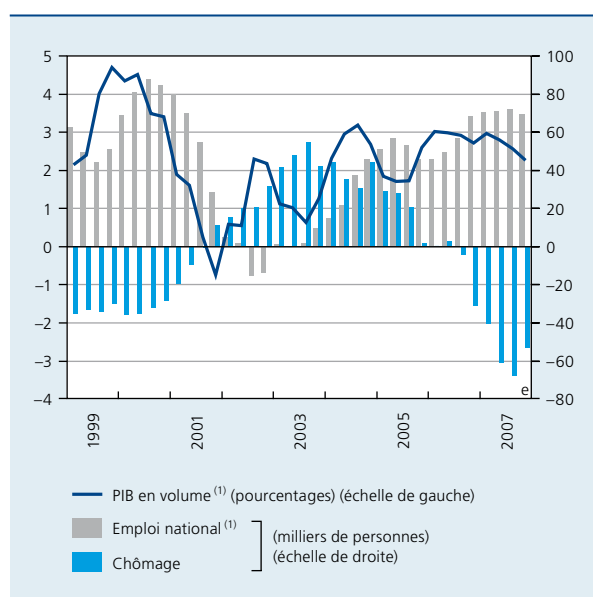
La forte augmentation du nombre de postes de travail observée ces dernières années est principalement le fait du secteur privé. En 2006 et en 2007, l'effectif des administrations et de l'enseignement est, en effet, demeuré quasiment stable. L'incidence des pouvoirs publics sur l'emploi ne se limite évidemment pas à leur personnel propre. Par leur politique d'abaissements de charges et de subventions notamment, ils soutiennent la création et le maintien de l'emploi dans le secteur privé. Ce soutien est globalement limité, mais il s'avère déterminant pour le développement de certaines activités, comme dans la branche de la santé et de l'action sociale, où l'emploi est le plus généralement subventionné. Ainsi, dans le secteur privé non marchand, qui pour l'essentiel correspond à cette branche, le nombre de salariés se serait accru en 2007 à un rythme soutenu, comme depuis plusieurs années, soit de 10.000 unités. De même, le subventionnement dont bénéficie le système des titres-services explique dans une large mesure son succès: selon les estimations, en moyenne quelque 13.000 nouveaux emplois auraient été créés au sein des services marchands dans le cadre de ce dispositif en 2007.

Dans les branches où l'activité est largement déterminée par la conjoncture économique, la progression du nombre de salariés s'est encore notablement accélérée. L'effectif y a augmenté, en moyenne, de quelque 46.000 unités, soit 14.000 de plus qu'en 2006. Alors que l'emploi salarié a poursuivi son recul dans l'industrie, un grand nombre de postes ont été créés dans la construction et, surtout, dans les branches de services.

Quant aux indépendants, leur nombre a augmenté de 14.000 unités alors que, après une longue période ininterrompue de déclin ou de stagnation, de 1997 à 2004,

**GRAPHIQUE 36** ACTIVITÉ ET MARCHÉ DU TRAVAIL

(variations par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente)



Sources : ICN, ONEM, BNB.

(1) Données corrigées des variations saisonnières et des effets de calendrier.

la hausse avait été de 8.000 unités en moyenne par an en 2005 et 2006. Une part substantielle des nouveaux indépendants serait originaire des pays de l'Europe de l'Est qui ont adhéré récemment à l'UE. Même si les restrictions imposées aux ressortissants de ces pays désireux d'exercer une activité professionnelle en tant que salarié en Belgique ont été assouplies en 2006, un grand nombre d'Européens de l'Est, essentiellement des Polonais et des Roumains, ont continué à se faire inscrire comme indépendant en Belgique. Selon les données de l'INASTI, ils ont représenté environ la moitié de l'augmentation observée entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2006.

La tertiarisation croissante de l'économie est allée structurellement de pair avec une tendance du marché du travail à se féminiser davantage. Les activités de services occupent, en effet, relativement plus de femmes, qui travaillent proportionnellement plus souvent à temps partiel. Depuis plusieurs années, l'accroissement de l'emploi est soutenu par le développement de ce régime de travail. Le recours à ce dernier permet une organisation plus souple du temps de travail et, le cas échéant, de développer de nouvelles activités. En répartissant un volume de travail donné entre un plus grand nombre de personnes, il contribue aussi à une plus large participation au marché du travail. Dans la mesure où il permet de mieux concilier vies professionnelle et privée, ce régime de travail permet d'élargir l'offre de main-d'œuvre, y compris des personnes

plus âgées, qui peuvent ainsi prolonger leur carrière, tout en réduisant leur activité. Pour autant, il convient de noter qu'il ne correspond pas toujours au souhait effectif du travailleur concerné.

Selon les enquêtes sur les forces de travail, en moyenne sur les trois premiers trimestres de 2007, plus d'un cinquième des travailleurs étaient occupés à temps partiel, ce qui représente une augmentation de près de 5 points de pourcentage depuis 2000, nonobstant le palier observé par rapport à 2006 parallèlement à une stabilisation apparente de la proportion de femmes au travail. Au début des années 1990, le régime de travail à temps partiel ne concernait encore qu'une personne sur dix. La progression a été observée dans toutes les branches d'activité, mais dans des proportions variables, très largement fonction de la concentration de l'emploi féminin dans ces branches. Ainsi, dans les entreprises appartenant à la branche des « autres services » – où la grande majorité des personnes occupées sont des femmes –, plus d'une personne sur trois est occupée à temps réduit. En particulier, dans les entreprises appartenant à la branche des services domestiques et à celle de la santé et de l'action sociale, respectivement 84 et 43 p.c. des emplois étaient exercés à temps partiel au cours des trois premiers trimestres de 2007. Ce régime de travail est, en revanche, relativement peu répandu dans l'industrie et, surtout, dans la construction, des branches d'activité majoritairement masculines.

**TABLEAU 18 OFFRE ET DEMANDE DE TRAVAIL**

(moyennes annuelles; variations en milliers de personnes par rapport à l'année précédente, sauf mention contraire)

	2003	2004	2005	2006	2007 e	p.m. 2006, niveau <sup>(1)</sup>
Population en âge de travailler <sup>(2)</sup> . . . . .	30	30	44	63	56	6.942
Population active . . . . .	50	68	71	47	15	4.922
Emploi national . . . . .	3	30	52	55	71	4.334
Travailleurs frontaliers . . . . .	1	2	1	3	2	56
Emploi intérieur . . . . .	2	28	51	53	69	4.278
Indépendants . . . . .	-4	0	8	8	14	695
Salariés . . . . .	6	28	43	45	55	3.583
Branches sensibles à la conjoncture <sup>(3)</sup> . .	-21	8	23	32	46	2.246
Administration publique et éducation . .	9	10	11	3	0	758
Autres services non marchands <sup>(4)</sup> . . . . .	18	10	10	9	10	578
Chômage <sup>(5)</sup> . . . . .	47	38	20	-8	-56	588

Sources: DGSIE, ICN, ONEM, BNB.

(1) Milliers de personnes.

(2) Population âgée de quinze à soixante-quatre ans.

(3) Soit les branches « agriculture, chasse, sylviculture et pêche », « industrie », « construction », « commerce, transports et communications » et « activités financières, immobilières, de location et de services aux entreprises ».

(4) Soit les branches « santé et action sociale », « services collectifs, sociaux et personnels » et « services domestiques ».

(5) Demandeurs d'emploi inoccupés, comprenant les chômeurs complets indemnisés à l'exclusion des chômeurs âgés non demandeurs d'emploi, ainsi que les autres demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement ou librement.

**TABLEAU 19** ÉVOLUTION DU TAUX DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL  
(pourcentages de l'emploi total)

	Taux de travail à temps partiel <sup>(1)</sup>			<i>p.m.</i> Part des femmes dans l'emploi
	2000	2006	2007	2006 <sup>(2)</sup>
<b>Par branche d'activité<sup>(3)</sup></b>				
Industrie .....	6,0	10,5	9,7	23,7
Construction .....	3,9	5,8	5,3	7,3
Commerce, transports et communications .....	17,2	22,6	22,7	40,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises .....	15,2	19,6	22,2	44,7
Administration publique .....	20,0	22,8	22,3	46,7
Autres services .....	32,5	36,7	36,1	70,6
<b>Total .....</b>	<b>17,5</b>	<b>22,3</b>	<b>22,2</b>	<b>43,9</b>
<b>Par sexe</b>				
Hommes .....	4,8	7,4	7,5	
Femmes .....	35,1	41,2	41,0	

Source : CE.

(1) Moyenne des trois premiers trimestres.

(2) Moyenne annuelle.

(3) Les résultats relatifs à l'agriculture ne sont pas présentés en raison d'un manque de représentativité statistique des données dans les enquêtes sur les forces de travail.

Le travail à temps partiel demeure un phénomène essentiellement féminin, même si sa diffusion s'est étendue dans la population masculine. Le taux de travail à temps partiel des femmes est, en effet, passé de 35,1 p.c. en 2000 à 41 p.c. et de 4,8 à 7,5 p.c. pour les hommes. L'expansion est encore plus marquée par rapport au début des années 1990, lorsque les taux de travail à temps partiel féminin et masculin s'élevaient à respectivement 28 et 2 p.c.

La durée habituelle d'un emploi à temps plein est restée stable depuis le début des années 1990, à près de 41 heures par semaine en moyenne (y compris les heures supplémentaires normalement prestées). Par contre, celle d'un emploi à temps partiel – c'est-à-dire dont le régime de travail est contractuellement inférieur à 100 p.c. de la durée conventionnelle normale de travail – a affiché une tendance à la hausse, passant de 21 heures pendant la première moitié des années 1990, à 23 heures et demie pendant les trois premiers trimestres de 2007. L'allongement de la durée est observé tant pour les hommes que pour les femmes. Alors que pour les travailleurs occupés à temps plein, les hommes travaillent en moyenne 2 heures de plus que les femmes, l'écart de durée habituellement prestée entre temps partiels féminin et masculin est plus limité, en l'occurrence moins d'une heure. La durée moyenne d'un travail à temps partiel

varie selon les branches d'activité, mais d'une manière générale, les contrats inférieurs à un mi-temps sont les moins répandus. Sur la base des statistiques de l'ONSS relatives à l'emploi salarié, les contrats à temps partiel longs, c'est-à-dire supérieurs à un trois quarts temps, sont les plus fréquents dans l'industrie et les administrations publiques. Dans la construction, ils concernent environ 40 p.c. des postes à temps partiel. Dans les services, ce sont les contrats à mi-temps et jusqu'à 75 p.c. qui sont les plus nombreux.

En ligne avec les évolutions observées pour l'ensemble de la population en emploi, le niveau de qualification et l'âge moyen des travailleurs à temps partiel ont aussi augmenté. Alors qu'au début des années 1990, les personnes faiblement qualifiées représentaient la plus grande partie de l'emploi à temps partiel, leur part a diminué depuis, revenant de 38,7 p.c. en 1992 à 28 p.c. pendant les trois premiers trimestres de 2007. Désormais, un travailleur à temps partiel sur trois est titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur. En outre, bénéficiant de mesures d'aménagement du temps de travail en fin de carrière, davantage de personnes âgées optent pour un régime de travail à temps réduit. Un quart des emplois à temps partiel sont actuellement occupés par des personnes âgées de cinquante à soixante-quatre ans, alors qu'il ne s'agissait encore que d'une sur dix en 1992.

## Taux d'emploi et population en âge de travailler

Parallèlement à la vive augmentation du nombre de postes de travail, le taux d'emploi harmonisé s'est sensiblement accru. Selon les estimations, en moyenne 62 p.c. de la population en âge de travailler étaient occupés en 2007, contre 61 p.c. en 2006. En 2000, lors de la précédente période de haute conjoncture, le taux d'emploi était plus faible, à 60,5 p.c. Depuis 2000, la progression du nombre d'emplois a, en effet, été notablement supérieure à celle de la population âgée de quinze à soixante-quatre ans.

La composition de cette dernière s'est, en outre, considérablement modifiée: la part des personnes peu qualifiées a vivement reculé au profit de celle des personnes qualifiées et il s'est opéré un glissement de la part des vingt-cinq à cinquante-quatre ans, vers celle des cinquante-cinq ans et plus, marquant un vieillissement relatif de la population en âge de travailler. Dans la mesure où l'on constate que, structurellement, le taux d'emploi est positivement corrélé avec le niveau de formation, d'une part, et diminue sensiblement à partir de cinquante-cinq ans, d'autre part, des modifications dans la composition de la population en âge de travailler exercent, toutes autres choses restant égales par ailleurs, une incidence sur le taux d'emploi total enregistré. Dans les trois régions, l'effet haussier dû au niveau de formation plus élevé au cours de la période comprise entre 2000 et 2007 a été supérieur à l'incidence baissière liée à l'âge moyen. Pour la Belgique dans son ensemble, la modification de la composition de la population en âge de travailler explique la plus grande partie de l'augmentation observée du taux d'emploi: cela a été particulièrement le cas en Wallonie, tandis qu'en Flandre l'impact a été plus limité. À Bruxelles, par contre, le taux

d'emploi a légèrement diminué entre 2000 et 2007, en dépit d'un substantiel effet de structure positif. Corrigé de la structure de la population, le taux d'emploi y présente donc, contrairement aux deux autres régions, une tendance à se réduire.

Tout comme en 2006, la population en âge de travailler s'est considérablement élargie: le nombre d'habitants âgés de quinze à soixante-quatre ans a en moyenne progressé les deux dernières années de quelque 60.000 personnes par an, soit deux fois plus qu'au début de la décennie et beaucoup plus que l'augmentation de la population active. L'accélération de la croissance de l'offre de main-d'œuvre potentielle découle, pour l'essentiel, de la hausse de l'immigration en Belgique. Entre le début et la fin de 2006, la population a augmenté de 73.000 personnes, parmi lesquelles 51.000 entrées nettes représentaient le solde des flux entrant et sortant vis-à-vis de l'étranger. La population de Bruxelles et celle de Flandre ont ainsi augmenté chacune d'environ 20.000 personnes, tandis que l'immigration nette était deux fois moins importante en Wallonie, à hauteur de 9.000 personnes. Au total, l'on a enregistré 56.000 non-Belges de plus – dont 31.000 provenant d'autres pays de l'UE – tandis que, conformément à sa tendance structurelle, le solde migratoire des Belges demeurait négatif. Parmi cette nouvelle population, appartenant majoritairement à la classe d'âge des vingt à trente-quatre ans, les proportions d'hommes et de femmes ont été plus ou moins égales.

Les modalités d'accès au marché belge du travail dépendent notamment de la nationalité de la personne et du type d'activité à exercer. Pour être occupée comme travailleur salarié sur le territoire belge par un employeur

**TABEAU 20** ÉVOLUTION DE LA POPULATION EN BELGIQUE ET IMMIGRATION EN 2006  
(milliers de personnes)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique
Variation entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 décembre .....	12	39	22	73
dont:				
Solde migratoire .....	21	20	9	51
dont:				
Hommes .....	10	10	4	24
Femmes .....	11	10	5	26
Belges .....	-1	-3	-2	-6
Non-Belges .....	22	23	12	56
<i>p.m. Population au 31 décembre 2006</i> .....	<i>1.031</i>	<i>6.117</i>	<i>3.436</i>	<i>10.585</i>

Source: DGSIE.

TABLEAU 21 TAUX D'EMPLOI HARMONISÉS EN BELGIQUE ET DANS L'UE

(moyennes annuelles, sauf mention contraire; pourcentages de la population correspondante)

	Population âgée de 15 à 64 ans			Femmes âgées de 15 à 64 ans			Population âgée de 55 à 64 ans		
	2000	2006	2007 <sup>(1)</sup>	2000	2006	2007 <sup>(1)</sup>	2000	2006	2007 <sup>(1)</sup>
Belgique .....	60,5	61,0	61,8	51,5	54,0	54,9	26,3	32,0	34,1
Bruxelles .....	55,0	53,4	54,6	48,9	46,6	48,3	34,5	36,9	39,9
Flandre .....	63,9	65,0	65,9	54,7	58,3	59,5	25,6	31,4	33,9
Wallonie .....	55,9	56,1	56,7	46,4	48,6	48,9	25,5	31,9	33,1
UE <sup>(2)</sup> .....	62,1	64,5	65,3	53,6	57,3	58,2	36,8	43,6	44,6
<i>p.m. Objectifs 2010</i>									
<i>pour l'UE</i> .....		70			60			50	

Sources: CE, DGSIE.

(1) Moyenne des trois premiers trimestres.

(2) Pour l'année 2000, seules les données relatives au deuxième trimestre sont disponibles pour l'UE.

belge ou étranger, une personne qui n'a pas la nationalité belge doit obtenir un permis de travail, sauf si elle est ressortissante de l'Espace économique européen. Transitoirement, cette autorisation est également requise pour les citoyens des nouveaux États membres de l'UE, à l'exception de Malte et de Chypre. Dans la grande majorité des cas, il s'agit de permis de travail de type B, valables pour un an, renouvelables, et accordés pour un contrat de travail avec un employeur ayant préalablement obtenu une autorisation d'occupation. Celle-ci n'est octroyée que s'il est démontré qu'il n'y a pas de candidats belges ou européens (de l'UE15 pendant la période transitoire) disponibles. En 2007, quelque 39.000 permis B ont été délivrés, dont 31.400 en Flandre, 5.400 à Bruxelles et 2.300 en Wallonie. Près de 26.000 ont été attribués à des ressortissants polonais et roumains, ce qui représente un doublement par rapport à l'année précédente. Cette progression s'explique, en partie, par le fait que, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2006, la délivrance des permis aux travailleurs des nouveaux États membres est automatique et plus rapide pour les professions figurant sur les listes de fonctions critiques établies au niveau des régions.

Des étrangers peuvent aussi être amenés à effectuer temporairement des prestations en Belgique alors qu'ils sont habituellement occupés, ou ont été engagés, dans un autre pays. La relation contractuelle entre l'employeur étranger et le travailleur détaché est maintenue et ce dernier est soumis au système de sécurité sociale du pays d'origine. C'est cependant la législation belge, en matière notamment de conditions de travail et de rémunération, qui est applicable aux travailleurs qui font l'objet de détachements de ce type pour leurs prestations en

Belgique. Dans le cadre du projet « LIMOSA », depuis le 1<sup>er</sup> avril 2007, une déclaration auprès de la sécurité sociale doit être effectuée non seulement pour les travailleurs salariés et les stagiaires détachés, mais aussi pour les indépendants étrangers. Sur la base des informations disponibles pour les onze premiers mois de l'année sous revue, plus de 138.000 personnes avaient ainsi été enregistrées. Dans l'état actuel du projet LIMOSA, il n'est cependant pas possible d'éliminer les comptages multiples liés à la répétition de contrats de courte durée, qui peuvent faire l'objet de plusieurs déclarations. Les entreprises déclarantes sont principalement établies dans les pays voisins (Pays-Bas, Allemagne et France, par ordre décroissant d'importance) et en Pologne, ce qui ne signifie pas pour autant que les travailleurs détachés en Belgique soient des ressortissants de ces pays.

En dépit de la hausse marquée de l'emploi en 2007, la proportion des personnes âgées de quinze à soixante-quatre ans qui exercent une activité professionnelle rémunérée est demeurée encore largement inférieure en Belgique à la moyenne européenne et plus encore à l'objectif de 70 p.c. fixé pour l'UE dans son ensemble à l'horizon de 2010. Ce niveau est pourtant largement dépassé dans certains pays, comme le Danemark, où près de 80 p.c. de la population en âge de travailler a un emploi. En outre, entre 2000 et 2007, le taux d'emploi total a progressé plus lentement en Belgique qu'en moyenne dans l'UE. Une telle disparité s'observe également entre les trois régions du pays. En effet, avec près de deux personnes sur trois en âge de travailler occupées, le taux d'emploi en Flandre excède non seulement d'environ 10 points de pourcentage celui des deux autres régions, mais il a enregistré la progression la plus importante depuis la fin du siècle dernier.

Les résultats de la Belgique sont aussi inférieurs à la moyenne de l'UE pour le groupe des femmes et celui des personnes âgées, pour lesquels des objectifs d'emploi chiffrés ont également été fixés au niveau européen. Le taux d'emploi des femmes, à 54,9 p.c. en moyenne pour les trois premiers trimestres de 2007, a progressé nettement plus rapidement que celui des hommes, mais il reste en deçà du niveau européen, sauf en Flandre où il est d'ores et déjà très proche de l'objectif de 60 p.c. à atteindre pour 2010 à l'échelle européenne. Dans les deux autres régions, un peu moins de la moitié des femmes travaillent et à Bruxelles, le taux d'emploi de ce groupe a baissé par rapport au début de la décennie. S'agissant des personnes âgées de cinquante-cinq à soixante-quatre ans, la Belgique se caractérise par un taux d'emploi particulièrement faible, même s'il faut bien noter que, avec une progression de 26,3 p.c. en 2000 à 34,1 p.c. pour les trois premiers trimestres de 2007, l'augmentation de celui-ci a été beaucoup plus importante que pour les autres groupes cibles. La situation des personnes âgées de cinquante-cinq ans et plus est relativement plus favorable à Bruxelles, où quelque 40 p.c. d'entre elles travaillaient en 2007, contre un tiers seulement en Flandre et en Wallonie. La progression du taux d'emploi des aînés se reflète dans le relèvement de l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail, qui a augmenté de près de quatre ans de 2001 à 2005, à 60,6 ans.

L'accroissement du nombre de travailleurs âgés s'explique tant par des facteurs démographiques – effet de cohorte lié à la participation plus grande des femmes – et économiques – augmentation relative de l'emploi dans le secteur tertiaire – que par la mise en œuvre les dernières années de politiques spécifiques. Outre le relèvement progressif pour les femmes depuis juillet 1997 de l'âge de la pension légale en vue de l'aligner sur celui des hommes, ces politiques visent, d'une part, à limiter les possibilités de départ anticipé du marché du travail (réforme du système des chômeurs âgés et du dispositif de prépension), d'autre part, à favoriser le maintien en emploi des personnes en fin de carrière au travers, notamment, de

réductions ciblées de charges sociales pour les entreprises qui occupent ou embauchent des seniors, de garanties de revenu en matière de calcul des droits à la pension, ou du droit à l'« outplacement ». Par ailleurs, des mesures telles que le régime de l'interruption de carrière, remplacé dans le secteur privé par celui du crédit-temps en 2002, qui permettent aux salariés d'interrompre temporairement leur carrière ou de réduire leur temps de travail tout en percevant une allocation des administrations publiques, peuvent contribuer à allonger la période d'activité professionnelle de leurs bénéficiaires. En outre, le travailleur qui reste actif après soixante-deux ans – ou après une carrière de quarante-quatre ans au moins – peut compter depuis 2007 sur un bonus pour le calcul de sa pension.

La mise à niveau des compétences est une condition importante de l'amélioration des perspectives d'emploi des seniors. En général, les groupes âgés ont un niveau de formation initiale inférieur à celui des plus jeunes et bénéficient d'un accès moins aisé à la formation continue. Celle-ci est importante non seulement pour les demandeurs d'emploi, mais aussi pour les personnes occupées qui doivent veiller à préserver, voire à relever, leur employabilité. En cette matière, les initiatives personnelles sont importantes, mais le rôle des entreprises est déterminant. Celui-ci a été souligné à plusieurs reprises par les partenaires sociaux et par les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations. Un bilan de la formation professionnelle en entreprise est présenté dans l'encadré 8. Le taux de participation de la population âgée de vingt-cinq à soixante-quatre ans à l'éducation et à la formation tout au long de la vie (qui couvre l'ensemble des formations possibles, qu'elles soient liées ou non à un cadre professionnel) a atteint 7,5 p.c. en 2006 et révèle un retard par rapport à l'UE dans son ensemble, où ce taux s'établissait à 9,6 p.c. Au niveau des régions, c'est à Bruxelles que le taux de participation était le plus élevé, soit 10,4 p.c. En Wallonie, en revanche, seul un adulte sur vingt avait suivi une formation en 2006; en Flandre, la proportion était de 8,4 p.c.

## Encadré 8 – Formation professionnelle en entreprise

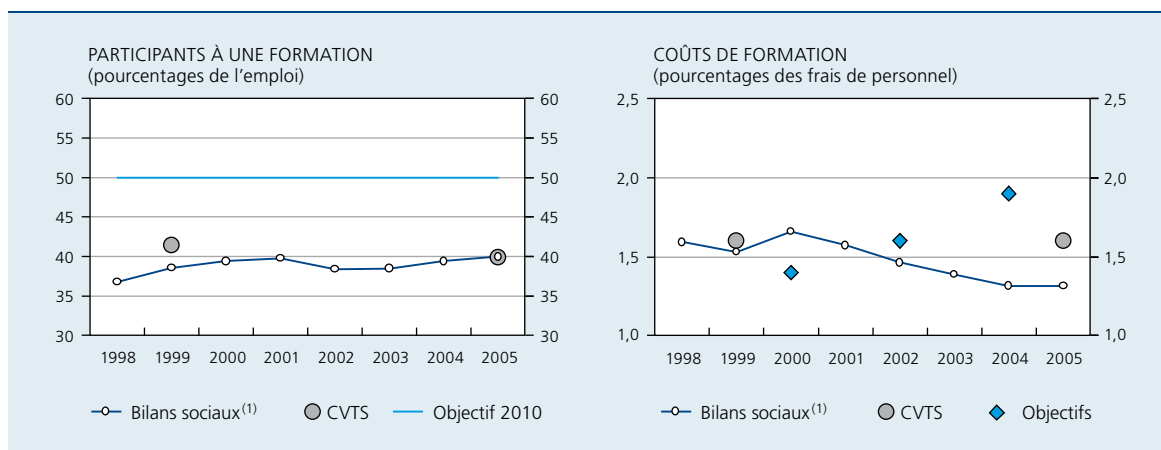
La politique de formation des entreprises du secteur privé en Belgique doit, en principe, tenir compte d'objectifs chiffrés convenus entre les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, que ce soit du point de vue financier ou par rapport au degré de participation des travailleurs. L'accord interprofessionnel portant sur la période 1999-2000 prévoyait que le budget de formation de l'ensemble des sociétés du secteur privé devrait représenter 1,9 p.c. des coûts salariaux en 2004. Des paliers intermédiaires avaient été fixés pour 2000 et 2002, de respectivement

1,4 et 1,6 p.c. Un objectif en matière de participation des travailleurs avait été ajouté lors de la conférence pour l'emploi de 2003 : à l'horizon de 2010, chaque année, un travailleur sur deux devra avoir accès à la formation. Ces objectifs stratégiques ont été repris dans le pacte de solidarité entre les générations en 2005. Compte tenu du retard constaté dans la mise en œuvre des accords, il était toutefois prévu que l'objectif de 1,9 p.c. devrait être atteint en 2006, et qu'il pourrait ensuite être revu à la hausse chaque année. Les partenaires sociaux étaient également appelés à définir un sentier de croissance pour les dépenses de formation, y compris au niveau sectoriel. Enfin, des cotisations majorées en faveur du régime du « congé éducation » seront imposées aux secteurs dont les efforts seraient jugés insuffisants.

Les bilans sociaux déposés par les entreprises permettent d'évaluer, chaque année, l'effort effectué en matière de formation. Ainsi, pour le budget à allouer à celle-ci, la première étape intermédiaire avait été rencontrée en 2000, dans un climat de haute conjoncture il est vrai, puisque 1,42 p.c. des frais de personnel était mobilisé à cet effet. Depuis, le niveau de cet indicateur n'a cessé de diminuer, pour atteindre 1,13 p.c. en 2005. Contrairement à l'indicateur financier, le taux de participation à la formation a légèrement progressé, puisqu'il est passé de 35,1 p.c. en 2000 à 36 p.c. en 2005. Pour 2006, les évolutions mesurées à partir d'une population réduite d'entreprises font état d'un certain accroissement de ces deux indicateurs, dont le niveau aurait atteint respectivement 1,2 et 36,4 p.c.

Les enquêtes harmonisées de la CE sur la formation continue en entreprise (*Continuing Vocational Training Survey – CVTS*) permettent périodiquement – 1993, 1999 et 2005 – d'évaluer la position de la Belgique et de la comparer à celle de ses partenaires européens. La population d'entreprises couverte est plus restreinte que celle déposant un bilan social, puisque l'enquête CVTS se limite aux entreprises qui occupent au moins dix salariés et dont le champ d'activité est répertorié dans les branches C à K de la nomenclature NACE-Bel<sup>(1)</sup>. L'enquête repose par ailleurs sur les informations obtenues pour un échantillon de 2.953 sociétés en 2005, alors que la population correspondante déposant un bilan social en compte près de 18.000.

#### OBJECTIFS DE FORMATION ET RÉALISATIONS SELON LES BILANS SOCIAUX ET LES ENQUÊTES CVTS



Sources : DGSIE, BNB.

(1) Population d'entreprises compatible avec la méthodologie CVTS.

(1) Soit les branches C : industries extractives; D : industrie manufacturière; E : production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau; F : construction; G : commerce de gros et de détail, et réparation de véhicules et d'articles domestiques; H : hôtels et restaurants; I : transports et communications; J : activités financières, et K : immobilier, location et services aux entreprises.



Selon l'enquête, le taux de participation des travailleurs à la formation, de l'ordre de 40 p.c., est resté stable par rapport à 1999. La Belgique occupe ainsi une position intermédiaire par rapport aux pays voisins, puisque respectivement 30 et 34 p.c. des travailleurs ont eu accès à la formation en Allemagne et aux Pays-Bas, tandis qu'en France, cette proportion s'élevait à 46 p.c.

Il est à noter que des différences importantes d'accès à la formation en fonction du profil par âge des travailleurs sont relevées dans de nombreux pays, en particulier au détriment des groupes ayant *a priori* le plus besoin de compétences complémentaires pour développer leur employabilité et/ou leur capacité à absorber les changements. Ainsi, ce sont généralement les travailleurs âgés de vingt-cinq à cinquante-quatre ans qui bénéficient le plus largement des initiatives de formation. En Belgique, le taux de participation des jeunes de moins de vingt-cinq ans est inférieur de 5 points de pourcentage à la moyenne et l'écart est encore plus important – près de 12 points de pourcentage – pour les travailleurs âgés de cinquante-cinq ans et plus.

Contrairement aux résultats enregistrés sur la base des bilans sociaux, l'indicateur financier mesuré sur la base des enquêtes CVTS n'indique pas de recul de 1999 à 2005. Il s'est établi les deux années à 1,6 p.c. des frais de personnel. Cette stabilité est à mettre en regard des résultats provisoires enregistrés dans les pays voisins, qui font état d'un léger tassement en Allemagne (de 1,5 à 1,4 p.c.) et d'une baisse sensible – au départ il est vrai d'un niveau nettement plus élevé – aux Pays-Bas (de 2,8 à 2,2 p.c.) et en France (de 2,4 à 1,7 p.c.).

Le niveau plus faible de l'indicateur calculé sur la base des bilans sociaux reflète sans doute un enregistrement incomplet des efforts de formation par les entreprises. En particulier, les cotisations spécifiques versées à la sécurité sociale ou à des fonds sectoriels ne semblent que partiellement prises en compte. L'introduction du nouveau formulaire du bilan social, dont le tableau relatif à la formation a été remodelé pour faire clairement apparaître les différents éléments du calcul des frais, devrait remédier à ce problème pour les comptes clôturés à partir du 31 décembre 2008.

## Chômage

La vive progression de l'emploi observée au cours de l'année sous revue a entraîné un net recul du chômage. On a dénombré en moyenne 56.000 demandeurs d'emploi inoccupés de moins que l'année précédente; il s'agit là de la plus forte contraction jamais enregistrée depuis le début des années 1980. À titre de comparaison, lors de la précédente année de haute conjoncture, en 2000, le chômage avait diminué de 33.000 personnes. Le taux de chômage harmonisé est ainsi revenu de 8,3 p.c. en 2006 à 7,6 p.c.

En 2007, le chômage a en moyenne reculé de respectivement 36.000, 16.000 et 3.000 personnes en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles. En termes relatifs, c'est en Flandre que la baisse a été la plus prononcée: le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés y a diminué de 17 p.c., contre 6 et 4 p.c. respectivement en Wallonie et à Bruxelles. À la fin de 2007, les trois régions comp-taient respectivement quelque 171.000, 248.000 et 95.000 demandeurs d'emploi inoccupés.

La baisse du chômage a été assez généralisée, indépendamment du sexe, de l'âge, du niveau de formation et de la durée du chômage. Les aînés constituent une notable exception: le nombre de chômeurs de cinquante-cinq ans et plus s'est accru en 2007 dans les trois régions. Il s'agit toutefois d'un groupe très réduit, de sorte qu'une légère augmentation en termes absolus implique une hausse relative substantielle. À Bruxelles, on a par ailleurs également observé une progression du nombre de personnes qui sont au chômage depuis plus de deux ans. L'évolution du chômage y a été la plus favorable pour les chômeurs de courte durée. De fait, les chances de (ré)insertion sur le marché du travail sont, en général, inversement proportionnelles à la durée du chômage. On peut expliquer cette situation par un effet de découragement de la part des demandeurs d'emploi et par l'attitude des employeurs potentiels, qui peuvent notamment considérer que les chômeurs de longue durée, en n'étant plus en contact avec le marché du travail depuis longtemps, ont perdu une partie des compétences nécessaires pour trouver un emploi et le conserver. À Bruxelles et en Wallonie, les personnes qui sont au chômage depuis plus de deux ans représentaient près de 45 p.c. de la population totale des

**TABLEAU 22** DEMANDEURS D'EMPLOI INOCCUPÉS EN 2007<sup>(1)</sup>

(moyennes annuelles, milliers de personnes; entre parenthèses, pourcentages de variation par rapport à 2006)

	Bruxelles		Flandre		Wallonie		Belgique	
<b>Total</b> .....	<b>94</b>	<b>(-3,5)</b>	<b>180</b>	<b>(-16,8)</b>	<b>258</b>	<b>(-5,8)</b>	<b>532</b>	<b>(-9,5)</b>
Hommes .....	48	(-3,2)	84	(-16,6)	121	(-5,6)	253	(-9,2)
Femmes .....	46	(-3,9)	96	(-16,9)	137	(-6,0)	279	(-9,8)
Âgés de moins de 25 ans .....	15	(-7,4)	37	(-22,2)	59	(-6,7)	110	(-12,6)
Âgés de 25 à 54 ans .....	74	(-3,8)	127	(-17,4)	185	(-7,2)	387	(-10,2)
Âgés de 55 ans et plus .....	5	(18,1)	16	(6,0)	15	(21,5)	35	(13,6)
Faiblement qualifiés .....	14	(-5,3)	52	(-16,6)	66	(-5,6)	131	(-10,2)
Moyennement qualifiés .....	38	(-3,5)	102	(-17,3)	161	(-6,1)	302	(-9,9)
Hautement qualifiés .....	12	(-4,9)	27	(-15,4)	30	(-4,4)	68	(-9,0)
Depuis moins de six mois .....	21	(-9,9)	69	(-10,9)	64	(-4,6)	154	(-8,2)
Entre six mois et deux ans .....	30	(-6,8)	54	(-30,4)	79	(-7,1)	163	(-16,3)
Depuis plus de deux ans .....	43	(2,4)	58	(-7,3)	115	(-5,6)	216	(-4,6)

Source: ONEM.

(1) La ventilation par niveau de qualification ne prend pas en compte la catégorie moins importante – sauf à Bruxelles – des « autres études », qui reprend les chômeurs titulaires d'un diplôme non reconnu en Belgique et ceux dont le niveau de formation est inconnu. La catégorie « moyennement qualifiés » inclut également les détenteurs d'un certificat d'apprentissage.

demandeurs d'emploi; cette proportion était beaucoup plus faible en Flandre, où elle s'élevait à 32 p.c. Dans cette dernière région, on a également observé, outre un net recul des chômeurs de courte durée, une forte diminution du nombre de personnes qui sont au chômage depuis une période comprise entre six mois et deux ans.

Certaines catégories de personnes éprouvent davantage de difficultés d'insertion sur le marché du travail que d'autres. Le niveau du taux de chômage de certains groupes par rapport à celui de la moyenne de la population en est un indice. Pour les jeunes de quinze à vingt-quatre ans, il est ainsi, avec un taux de 19,3 p.c. pour la moyenne des trois premiers trimestres de 2007, plus de deux fois supérieur à celui de la population totale. Le taux de chômage des ressortissants hors UE s'est établi à 30,2 p.c. pour la même période, un ratio quatre fois supérieur à celui des personnes de nationalité belge. La probabilité d'insertion sur le marché du travail est positivement corrélée au niveau d'éducation, comme en témoigne le fait que la proportion de demandeurs d'emploi parmi les actifs diplômés de l'enseignement supérieur est le tiers de celle des personnes faiblement qualifiées.

Les disparités observées entre régions en matière d'emploi se reflètent au niveau des statistiques de chômage. Les taux de chômage sont les plus élevés à Bruxelles, quelle

que soit la catégorie de la population active considérée, à l'exception du groupe des ressortissants d'autres pays que ceux de l'UE, pour lesquels c'est en Wallonie que la situation est la moins favorable. À Bruxelles, les différences sont surtout marquées chez les jeunes et les personnes faiblement qualifiées, dont le taux de chômage est supérieur à la moyenne nationale de près de 20 points de pourcentage. En Flandre, les écarts sont sensiblement plus faibles, en particulier pour les personnes de moins de vingt-cinq ans et pour les étrangers (hors UE), le taux de chômage de ces derniers atteignant toutefois 21,9 p.c., soit cinq fois plus que le taux observé pour les Belges. Si, en Flandre et en Wallonie, la proportion de ressortissants extra-européens dans la population en âge de travailler est relativement faible, de l'ordre de 2 p.c., celle-ci est significativement plus importante à Bruxelles, où elle s'élève à plus de 10 p.c. des personnes âgées de quinze à soixante-quatre ans.

C'est dans ce contexte que les services publics régionaux de l'emploi et de la formation ont entrepris de renforcer leur collaboration. L'accord de coopération concernant la mobilité interrégionale conclu en 2005 a ainsi débouché sur un échange systématique des offres d'emploi, pour autant que celles-ci concernent une entreprise qui recrute pour un siège d'exploitation situé dans une autre région que celle du service de l'emploi, ou lorsqu'elles

**TABLEAU 23** TAUX DE CHÔMAGE HARMONISÉS EN 2007

(moyenne des trois premiers trimestres, pourcentages de la population active correspondante)

	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique
Population totale âgée de 15 à 64 ans .....	17,5	4,5	10,6	7,6
Âgés de 15 à 24 ans .....	35,9	12,2	27,9	19,3
Âgés de 25 à 54 ans .....	16,6	3,7	9,3	6,7
Âgés de 55 à 64 ans .....	9,7	3,9	3,8	4,4
Faiblement qualifiés .....	30,5	7,1	17,4	13,0
Moyennement qualifiés .....	18,6	4,7	11,5	7,7
Hautement qualifiés .....	9,0	2,6	4,5	3,9
Belges .....	16,5	4,1	10,1	6,9
Autres ressortissants UE .....	12,0	6,6	11,0	9,8
Ressortissants hors UE .....	34,2	21,9	38,0	30,2

Source : DGSIE.

concernent des fonctions critiques. Leur collaboration s'étend également à d'autres domaines, comme l'apprentissage des langues et la formation professionnelle. Ces dimensions sont complémentaires. En effet, la formation des demandeurs d'emploi leur permet d'acquérir des compétences nouvelles correspondant aux besoins des entreprises et contribue à accroître leur mobilité dans la mesure où la valorisation salariale de ces acquis compense et au-delà les frais et inconvénients liés à l'acceptation d'un emploi éloigné de leur domicile. La mobilité géographique sur le marché du travail est, en effet, positivement corrélée au niveau de qualification des personnes, celui-ci étant un indicateur de leur niveau de rémunération. En septembre 2007, des bourses pour l'emploi ont été organisées en Flandre par le VDAB en collaboration avec des services publics en charge des politiques de l'emploi et de la formation des autres régions. L'objectif était d'orienter autant que possible les demandeurs d'emploi bruxellois, wallons et germanophones vers les postes pour lesquels il existe une pénurie de main-d'œuvre en Flandre.

L'accompagnement des jeunes, qui, après leurs études, éprouvent des difficultés à s'intégrer sur le marché du travail, a été récemment renforcé en Flandre et en Wallonie. Les services régionaux de l'emploi inscrivent les plus faiblement qualifiés d'entre eux dans un parcours d'insertion destiné à leur fournir les mesures adéquates d'accompagnement et ce, dès le premier jour de chômage. En Flandre, compte tenu de l'expérience acquise dans le cadre du plan d'action spécifique qui avait été lancé en 2006 dans treize villes et communes,

il a été décidé pour l'ensemble de la région que, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, tous les demandeurs d'emploi âgés de moins de vingt-cinq ans sont concernés par ces dispositifs. En Wallonie, l'accompagnement des jeunes chômeurs s'opère dans le cadre du plan « job tonic » mis en place en juillet 2007. À Bruxelles, les jeunes demandeurs d'emploi ont, s'ils le souhaitent, l'opportunité de participer immédiatement à un tel parcours d'insertion (le « contrat de projet professionnel »). D'une manière générale, la transition de l'école vers l'emploi est particulièrement problématique pour les jeunes faiblement qualifiés: c'est le cas notamment de ceux qui quittent prématurément l'école, c'est-à-dire sans disposer de l'équivalent du diplôme de l'enseignement secondaire. Ce groupe est loin d'être négligeable puisque 14 p.c. des jeunes âgés de dix-huit à vingt-quatre ans étaient dans cette situation en 2006. La Flandre a enregistré la moins mauvaise performance avec un ratio de 11 p.c. tandis que, en Wallonie et à Bruxelles, respectivement 17 et 22 p.c. des jeunes étaient ainsi confrontés au problème de la sous-qualification.

En 2007, près de 60 p.c. des demandeurs d'emploi étaient, en revanche, diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, ce qui les place dans la catégorie des personnes moyennement qualifiées. Ils constituent une importante réserve de main-d'œuvre, susceptible de bénéficier plus rapidement et plus efficacement des dispositifs d'accompagnement et de formation mis en place par les services publics de l'emploi pour pallier les pénuries de main-d'œuvre.

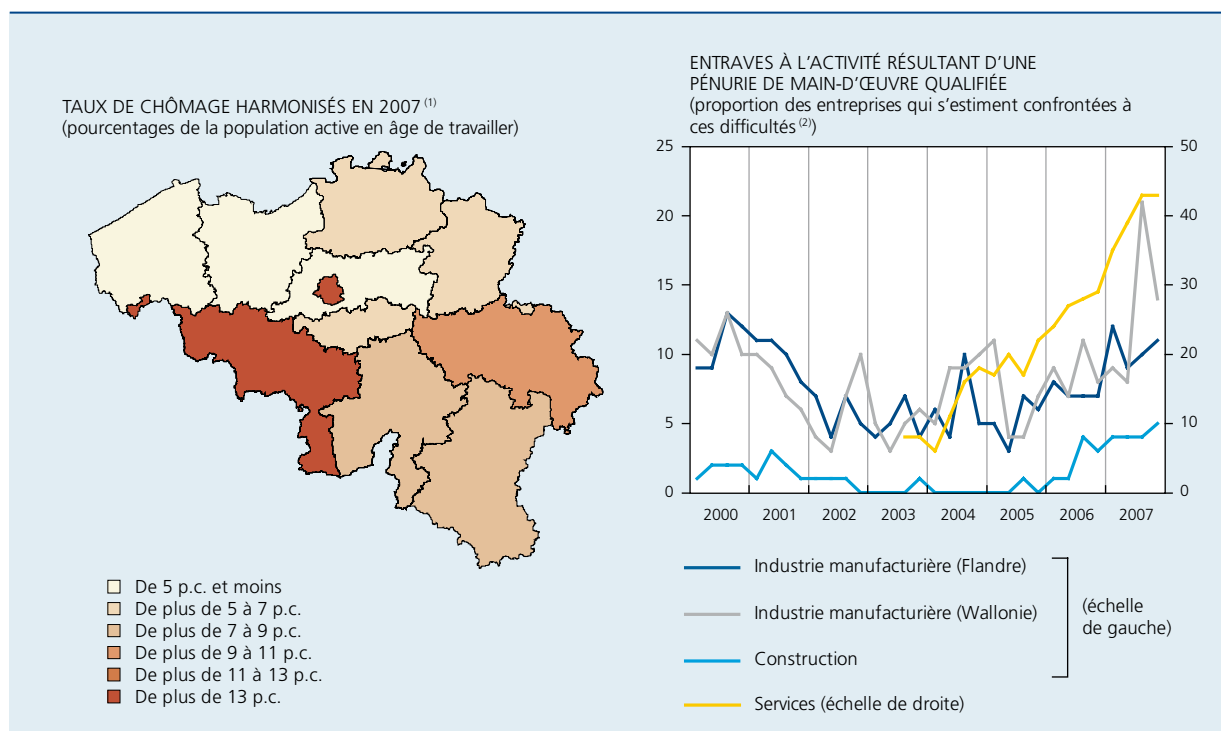
Le programme d'activation du comportement de recherche d'emploi, lancé en juillet 2004, qui associe l'accompagnement à la recherche d'un emploi et le contrôle du respect des critères qui ouvrent le droit à l'indemnisation de l'assurance-chômage, concerne depuis juillet 2006 tous les chômeurs complets indemnisés de moins de cinquante ans. Les mesures d'accompagnement mises sur pied par les communautés et régions sont complétées par des entretiens périodiques de suivi organisés par l'ONEM. Selon les statistiques disponibles au 31 décembre 2007, sur les 135.077 demandeurs d'emploi interrogés lors d'un premier entretien, 43,4 p.c. faisaient des efforts suffisants pour trouver un emploi. Cette proportion diffère légèrement d'une région à l'autre: elle a atteint 39,6 p.c. en Flandre, 46 p.c. en Wallonie, et 41,4 p.c. à Bruxelles. Les démarches des autres ont été jugées insuffisantes et un plan d'action personnel a été conclu. Le pourcentage de personnes satisfaisant d'emblée les critères de l'ONEM est en recul constant depuis le lancement du programme: au terme de la première année, il était de 70 p.c. Ce déclin s'explique, en partie, par la plus grande hétérogénéité, notamment liée à l'âge, des demandeurs d'emploi interrogés au fur et à mesure que le phasage du programme se réalisait. Au total, depuis la mise en place du système en

juillet 2004, 11.620 personnes ont été sanctionnées d'une privation partielle de leur droit aux allocations à la suite de leur second entretien, dont 3.543 en Flandre, 6.291 en Wallonie et 1.786 à Bruxelles. Par ailleurs, quelque 7.000 demandeurs d'emploi – à raison de 2.623, 3.023 et 1.411 selon la région – ont été sanctionnés pour absence injustifiée aux entretiens d'évaluation. Enfin, 3.415 demandeurs d'emploi ont fait l'objet d'une exclusion définitive du système d'assurance-chômage, dont 987 en Flandre, 1.908 en Wallonie et 520 à Bruxelles.

### Pénuries de main-d'œuvre et inactivité

La progression de l'emploi et le repli du chômage ont témoigné d'une évolution favorable du marché du travail dans un contexte de croissance soutenue de l'activité économique. L'augmentation de la demande de main-d'œuvre a cependant été telle que des pénuries semblent avoir affecté certaines régions et professions. Les statistiques disponibles concernant le nombre d'offres d'emploi non satisfaites ne permettent toutefois pas d'estimer correctement et directement l'ampleur de ce phénomène, étant donné qu'une offre d'emploi – tant au sein d'une même

GRAPHIQUE 37 INDICATEURS DE PÉNURIE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL



Sources: DGSIE, BNB.

(1) Moyenne des trois premiers trimestres.

(2) Pondérée en fonction de l'importance relative des entreprises, mesurée à l'aide du chiffre d'affaires ou de l'emploi.

région que pour l'ensemble du pays – peut être comptabilisée plusieurs fois.

Selon les résultats des enquêtes sur les forces de travail, le risque de tensions n'est pas négligeable, essentiellement en Flandre et, plus généralement, pour les travailleurs hautement qualifiés. Par ailleurs, les résultats des enquêtes de conjoncture de la Banque révèlent que le déficit de main-d'œuvre qualifiée a été de plus en plus marqué en 2007 dans l'industrie manufacturière, la construction et les services. Sur un marché du travail où des emplois sont constamment créés et supprimés, il est normal qu'un certain temps s'écoule avant que l'offre et la demande de travail puissent être appariées. Il en résulte un niveau minimum de chômage dit frictionnel, qui existerait même sur un marché du travail exempt d'inadéquations régionales ou fonctionnelles. Pour l'ensemble de la Belgique, le taux de chômage harmonisé des travailleurs hautement qualifiés a été d'environ 4 p.c. en moyenne au cours des trois premiers trimestres de 2007. Un niveau plus bas encore, de l'ordre de 3 p.c., a même été enregistré pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en moyenne en Flandre occidentale et dans le Brabant flamand et le taux de chômage des travailleurs hautement qualifiés en Flandre n'était plus que de 2,6 p.c. Ceci traduit une situation de quasi plein emploi et même de pénurie, susceptible à la fois de peser sur la croissance de l'économie et d'exercer des pressions à la hausse sur les salaires.

Le fait que, à Bruxelles et en Wallonie, le taux de chômage moyen soit plus élevé, ne signifie pas que le risque de pénurie susceptible d'affecter certaines fonctions et branches d'activité soit inexistant. Ainsi, dans l'industrie manufacturière, qui est la seule branche d'activité pour laquelle des données régionales sont disponibles, pour la Flandre et la Wallonie uniquement, ce sont surtout les entreprises wallonnes qui ont signalé une aggravation de leur difficulté à engager le personnel nécessaire au développement de leurs activités au second semestre de 2007.

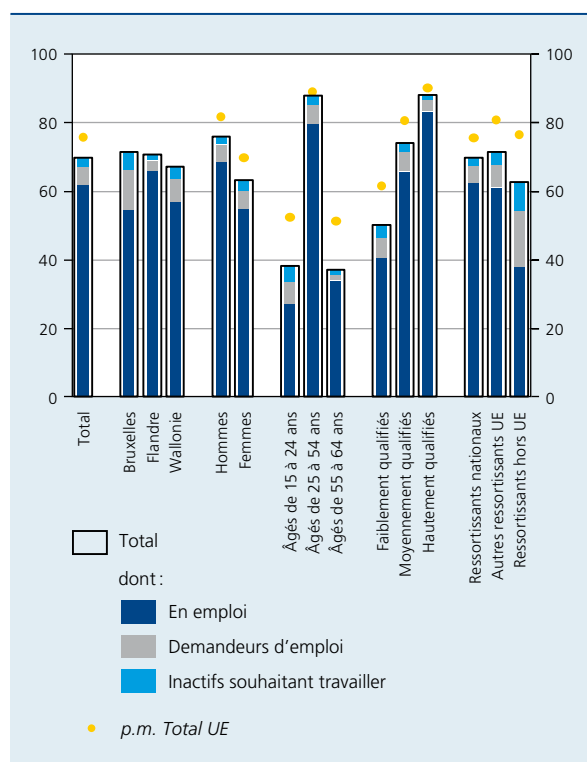
Le problème de l'offre limitée de main-d'œuvre se pose de manière aiguë en Belgique. Le taux d'activité y est nettement inférieur à la moyenne de l'UE, tout comme le taux d'emploi : pendant les trois premiers trimestres de 2007, quelque 67 p.c. des personnes âgées de quinze à soixante-quatre ans avaient un travail ou en cherchaient un, contre un peu plus de 70 p.c. en moyenne dans l'UE. L'écart s'élargit encore s'il est également tenu compte des personnes inactives qui seraient néanmoins disposées à travailler. Bien que, contrairement aux demandeurs d'emploi, celles-ci ne soient pas immédiatement mobilisables, elles sont susceptibles, à terme, de renforcer l'offre de travail. En Belgique, elles représentaient environ 3 p.c. de la

population en âge de travailler. Ainsi, au total, sept Belges âgés de quinze à soixante-quatre ans sur dix travaillaient ou souhaitaient le faire. Autrement dit, quelque 30 p.c. de la population potentiellement active n'est pas disposée à travailler, contre moins d'un quart en moyenne dans l'UE. À l'échelle de la Belgique, cette différence par rapport à l'UE représente une offre potentielle supplémentaire de main-d'œuvre de quelque 400.000 personnes. Au niveau régional, bien que le taux d'emploi y soit le plus faible, c'est à Bruxelles que l'offre (potentielle) de main-d'œuvre est proportionnellement la plus élevée, soit 72 p.c. de la population en âge de travailler contre, respectivement, 71 et 67 p.c. en Flandre et en Wallonie.

Afin de pallier les déséquilibres survenant déjà actuellement et qui se poseront avec plus d'acuité encore à l'avenir, en raison du vieillissement démographique qui conduira, à terme, à une contraction de la population en âge de travailler, la mobilisation effective d'une plus grande part de l'offre de travail potentielle apparaît comme une nécessité. Il ressort de la comparaison avec la moyenne européenne que la Belgique dispose pour ce faire d'une marge significative, et ce indépendamment du

**GRAPHIQUE 38 EMPLOI ET RÉSERVE DE MAIN-D'ŒUVRE EN BELGIQUE EN 2007**

(moyenne des trois premiers trimestres, pourcentages de la population correspondante en âge de travailler)



Sources : CE, DGSIE.

sexe, de l'âge, du niveau de formation et de la nationalité. Ce n'est que pour les travailleurs hautement qualifiés et ceux âgés de vingt-cinq à cinquante-quatre ans que l'offre de travail est comparable au niveau moyen de l'UE.

Bien qu'une proportion importante des jeunes, des personnes peu qualifiées et des ressortissants hors UE, dont le taux d'emploi est particulièrement faible, témoigne

d'une volonté de travailler, une différence marquée existe par rapport à l'ensemble de l'UE. Cet écart est également important pour les personnes âgées de cinquante-cinq ans et plus: celles-ci sont proportionnellement moins nombreuses à travailler et peu d'entre elles souhaitent encore le faire. Les motivations pour ne pas participer au marché du travail sont diverses et dépendent des caractéristiques des personnes inactives, comme le montre l'encadré 9.

## Encadré 9 – Raisons de l'inactivité en Belgique

En Belgique, un tiers des personnes en âge de travailler étaient inactives en 2006, c'est-à-dire qu'elles n'avaient pas d'emploi et n'en cherchaient pas activement ou qu'elles n'étaient pas disponibles à court terme pour travailler. À Bruxelles et en Wallonie, le taux d'inactivité était de 35,1 et 36,4 p.c. respectivement; il était plus faible en Flandre, à 31,6 p.c. Dans la population âgée de quinze à vingt-quatre ans, deux jeunes sur trois étaient inactifs; cette proportion était la même parmi les personnes âgées de cinquante-cinq à soixante-quatre ans. En revanche, le taux d'inactivité n'était que de 15,5 p.c. pour le groupe des vingt-cinq à cinquante-quatre ans.

Les motifs pour ne pas chercher d'emploi diffèrent selon l'âge et le sexe des personnes considérées. Aussi, si l'on analyse les raisons de l'inactivité pour la population totale de quinze à soixante-quatre ans, sur la base des enquêtes sur les forces de travail, les résultats sont-ils influencés par l'importante proportion de jeunes recensés comme inactifs, qui suivent encore une formation et ne recherchent pas d'emploi pour cette raison. D'autre part, parmi les personnes âgées inactives qui ne recherchent pas d'emploi, la moitié environ sont retraitées ou invoquent des responsabilités personnelles ou familiales.

### RAISONS INVOQUÉES PAR LA POPULATION INACTIVE ÂGÉE DE VINGT-CINQ À CINQUANTE-QUATRE ANS EN 2006 POUR NE PAS CHERCHER D'EMPLOI

(pourcentages du total de la population correspondante)

	Un adulte sans enfant	Famille monoparentale avec au moins un enfant de moins de 15 ans	Famille monoparentale avec au moins un enfant de 15 à 24 ans	Couple <sup>(1)</sup> sans enfant	Couple <sup>(1)</sup> avec au moins un enfant de moins de 15 ans	Couple <sup>(1)</sup> avec au moins un enfant de 15 à 24 ans	Total
Responsabilités personnelles ou familiales .....	7,3	29,7	– <sup>(2)</sup>	29,6	57,6	45,9	37,6
En formation .....	9,8	13,1	– <sup>(2)</sup>	6,2	4,3	– <sup>(2)</sup>	6,2
Maladie ou invalidité .....	44,5	28,7	35,4	26,8	15,0	15,0	24,1
Pense qu'il n'y a pas d'emploi disponible .....	7,4	– <sup>(2)</sup>	– <sup>(2)</sup>	7,9	3,9	8,9	6,6
Autres raisons .....	31,0	24,1	34,4	29,5	19,2	25,0	25,6
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<i>p.m. Pourcentages du total ..</i>	<i>12,8</i>	<i>5,2</i>	<i>2,2</i>	<i>34,9</i>	<i>32,2</i>	<i>12,7</i>	<i>100,0</i>

Source: CE.

(1) Il peut également s'agir de deux adultes (sans être un couple au sens légal) ou plus.

(2) Le résultat n'est pas présenté en raison d'un manque de représentativité statistique des données dans les enquêtes sur les forces de travail.

Au sein de la population inactive âgée de vingt-cinq à cinquante-quatre ans, les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes à ne pas chercher de travail. Les raisons invoquées pour justifier l'absence d'une démarche de recherche d'emploi varient selon la composition du ménage. Dans près de la moitié des cas, un adulte sans enfant ne recherche pas d'emploi pour cause de maladie ou d'invalidité. Au sein des couples ayant au moins un enfant, les responsabilités personnelles ou familiales prennent le dessus, surtout lorsque l'enfant a moins de quinze ans: dans ce cas, un adulte sur trois invoque la garde de l'enfant, dont la cause est, dans la moitié des cas, indépendante des structures d'accueil, et dans l'autre moitié, liée à des services inaccessibles ou indisponibles. Dans le domaine des infrastructures d'accueil, la Belgique enregistre des résultats relativement satisfaisants selon les critères européens en la matière, puisque les infrastructures scolaires permettent d'accueillir tous les enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire et les services de garderie couvrent 30,5 p.c. des enfants de moins de trois ans. Mais, tout autant que la disponibilité des places, ce sont les coûts financiers et les modes d'organisation de celles-ci, d'une part, et du travail, d'autre part, qui peuvent empêcher de concilier harmonieusement vies familiale et professionnelle. Les raisons pour ne pas rechercher d'emploi sont plus diversifiées dans le cas d'une personne inactive au sein d'un couple sans enfants, mais les responsabilités personnelles ou familiales et les raisons médicales demeurent les plus importantes. Dans les familles monoparentales avec au moins un enfant de moins de quinze ans, les responsabilités familiales, le plus souvent en raison de la garde de l'enfant, et la maladie ou l'invalidité dominent.

## 4.2 Coûts salariaux dans le secteur privé

En 2007, les coûts salariaux horaires dans le secteur privé ont affiché une progression de 2,9 p.c., comme en 2006. Le ralentissement de la croissance des salaires conventionnels – tant les adaptations conventionnelles réelles que les indexations automatiques – a, en effet, été compensé par une contribution accrue des hausses nettes de traitements consenties en dehors du cadre convenu au niveau interprofessionnel ou sectoriel, regroupées sous le vocable de « glissement des salaires ». L'influence des cotisations sociales patronales sur l'évolution des coûts salariaux a été neutre.

Les hausses salariales réelles convenues en commissions paritaires sont demeurées limitées à 0,2 p.c. en 2007, un pourcentage en retrait par rapport à celui enregistré les deux années précédentes. Au cours du cycle bisannuel des accords salariaux, les augmentations de la première année sont le plus souvent inférieures, compte tenu des délais nécessaires à la conclusion et à la mise en œuvre des accords au sein des commissions paritaires.

Après avoir avoisiné les 2 p.c. en moyenne au cours des deux années précédentes, l'augmentation des salaires découlant du mécanisme de liaison automatique aux prix à la consommation est revenue à 1,6 p.c. en 2007. Ce ralentissement est le reflet de l'évolution de l'indice-santé, c'est-à-dire l'indice des prix à la consommation national à l'exclusion du tabac, des boissons alcoolisées,

de l'essence et du diesel, en particulier sous l'effet de sa décélération sensible de mai à septembre 2007. La forte accélération de l'inflation dans les mois qui ont suivi n'a pas eu de répercussions significatives sur les salaires au cours de l'année sous revue. Leur adaptation à l'évolution de l'indice-santé n'est, en effet, pas immédiate, dans la mesure où elle met en œuvre des procédures variables selon les commissions paritaires, mais qui reposent toutes sur l'évolution d'une moyenne quadrimestrielle mobile de l'indice. L'accélération susvisée devrait néanmoins contribuer à une indexation des salaires sensiblement plus élevée en 2008, de sorte que, pour la période 2007-2008, les prévisions sur lesquelles se fondaient en la matière les accords salariaux seront dépassées.

Ce dépassement pourra être tempéré dans une certaine mesure par l'activation de clauses *all-in* que plusieurs commissions paritaires ont insérées dans leur convention sectorielle. Selon les informations du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale relatives aux accords sectoriels conclus en 2007, seuls un quart environ des travailleurs du secteur privé relèveraient d'une convention collective de travail (CCT) comprenant une clause *all-in*, comme lors de la période conventionnelle précédente. Le recours à de telles conventions est nettement plus fréquent dans les commissions paritaires compétentes pour les ouvriers, puisque plus de deux cinquièmes d'entre eux sont concernés alors que, pour les employés, cette proportion est de un pour vingt environ. La plupart des clauses *all-in* subordonnent l'ampleur des augmentations conventionnelles réelles aux indexations salariales effectives.

TABLEAU 24 COÛTS SALARIAUX DANS LE SECTEUR PRIVÉ

(données corrigées des effets de calendrier, pourcentages de variation par rapport à l'année précédente, sauf mention contraire)

	2003	2004	2005	2006	2007 e
Salaires bruts par heure prestée .....	1,5	2,4	2,6	3,0	2,9
Salaires conventionnels <sup>(1)</sup> .....	1,8	2,3	2,5	2,3	1,9
Adaptations conventionnelles réelles .....	0,4	1,0	0,4	0,5	0,2
Indexations .....	1,4	1,4	2,1	1,8	1,6
Glissement des salaires <sup>(2)</sup> .....	-0,3	0,1	0,1	0,7	1,0
Cotisations sociales des employeurs <sup>(3)</sup> .....	0,1	-0,4	-0,3	-0,2	0,0
Sécurité sociale .....	-0,1	-0,1	-0,2	0,0	-0,1
dont: incidence des réductions de cotisations .....	-0,2	-0,5	-0,3	0,0	-0,1
Autres cotisations <sup>(4)</sup> .....	0,1	-0,3	-0,1	-0,2	0,1
Coûts salariaux par heure prestée .....	1,6	2,1	2,3	2,9	2,9
<i>p.m. Y compris les effets des réductions du précompte professionnel<sup>(5)</sup> .....</i>	<i>1,6</i>	<i>2,1</i>	<i>2,2</i>	<i>2,7</i>	<i>2,7</i>

Sources: Exposé général du budget; ICN; ONSS; SPF Emploi, travail et concertation sociale; BNB.

(1) Augmentations salariales fixées en commissions paritaires.

(2) Augmentations et primes accordées par les entreprises, au-delà des conventions collectives interprofessionnelles et sectorielles, glissement des salaires résultant de changements dans la structure de l'emploi et erreurs de mesure; contribution à la variation des coûts salariaux, points de pourcentage.

(3) Contribution à la variation des coûts salariaux résultant des modifications des taux implicites de cotisations, points de pourcentage.

(4) Cotisations sociales effectives qui ne sont pas versées aux administrations publiques et cotisations imputées.

(5) Il s'agit de la partie des réductions du précompte professionnel accordée aux entreprises du secteur privé. Selon la méthodologie des comptes nationaux, dite du SEC 95, celles-ci doivent être enregistrées comme un subside et non comme une réduction directe des charges. Elles ne peuvent dès lors pas entrer en ligne de compte pour le calcul des coûts salariaux.

Si ces dernières s'avèrent supérieures à celles fondées sur les prévisions d'inflation faites lors de la préparation de l'accord salarial, la différence est déduite, selon les cas, en tout ou en partie des augmentations attribuées au cours de la deuxième année – 2008 donc, pour les conventions conclues en 2007 – ou durant la période conventionnelle suivante.

À l'instar des mécanismes d'indexation, les clauses *all-in* varient fortement d'une commission à l'autre. Elles peuvent prendre plusieurs formes. Dans le cas de figure le plus répandu, l'on vérifie, au moment de l'octroi de la dernière hausse réelle de la période bisannuelle, si les indexations effectives ont été supérieures aux prévisions émises lors des négociations sectorielles. Si celles-ci l'ont été, la différence est portée en déduction de la hausse réelle, étant entendu que celle-ci ne peut être négative. Dans d'autres cas de figure, l'on considère par exemple la norme sectorielle nominale comme un maximum absolu et l'on contrôle à l'occasion de chaque hausse intermédiaire si celle-ci a été dépassée ou non. Si la norme est épuisée, aucune augmentation réelle n'est plus accordée et l'indexation n'est que partiellement appliquée, voire pas du tout. Ces clauses ont, notamment, été reprises dans les CCT conclues au sein des commissions paritaires de la construction, de l'industrie alimentaire et des garages.

Le ralentissement des adaptations salariales conventionnelles s'est accompagné en 2007 d'une contribution accrue du glissement des salaires à la hausse des coûts salariaux horaires, à savoir 1 point de pourcentage contre 0,7 en 2006. Cette accélération tient, pour partie, à un facteur comptable non récurrent, à savoir l'avancement dans le temps de la déclaration du pécule de vacances à l'ONSS à la fin d'un contrat de travail. La pression accrue du glissement des salaires sur les coûts salariaux, déjà nettement perceptible en 2006, peut cependant aussi s'expliquer par les tensions enregistrées sur le marché du travail.

Des adaptations rapides des coûts salariaux à l'activité économique sont possibles via les conventions conclues au niveau des entreprises, qui supplémentent les conventions sectorielles, au moyen notamment de l'octroi de primes et de boni extraconventionnels, ou encore, du paiement de sursalaires dans le cadre de la prestation d'heures supplémentaires. Abstraction faite de ces éléments, le glissement des salaires est aussi déterminé par les modifications de la structure de l'emploi. Celles-ci peuvent exercer une influence tantôt négative tantôt positive. Une incidence baissière découle, par exemple, de la participation accrue des femmes au marché du travail, car ces dernières demeurent en moyenne moins bien rémunérées que les hommes, même après correction



pour tenir compte de la durée du travail, de la branche d'activité, de l'âge, de l'ancienneté ou de la fonction. En revanche, la participation croissante des travailleurs âgés exerce une pression haussière, étant donné que le coût salarial des aînés est plus élevé en raison de l'application dans nombre de commissions paritaires, surtout destinées aux employés, de barèmes liés à l'âge et/ou l'ancienneté. La transposition en droit belge de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail devrait mettre un terme à la discrimination basée sur l'âge. Des dispositions en la matière ont été reprises dans les points d'ancrage de l'accord interprofessionnel 2007-2008. Il a ainsi été convenu que les partenaires sociaux prendraient les mesures nécessaires lors des négociations sectorielles ou, au plus tard, au début de 2009, pour satisfaire les critères de cette directive. En pratique, le caractère obligatoire des CCT a été subordonné par le gouvernement à la suppression des systèmes de barèmes salariaux liés à l'âge ou, à défaut de telles dispositions, à une justification objective précisant pourquoi tel n'avait pas encore été le cas, ainsi qu'à l'engagement de se conformer à ce nouveau cadre pour la fin de 2008.

L'accord interprofessionnel a également mis l'accent sur l'intérêt de développer un système de bonus lié aux résultats pour insuffler une plus grande souplesse à la politique

salariale via l'introduction d'une composante variable plus significative dans les salaires. Un tel dispositif est de nature à influencer l'évolution des coûts salariaux et plus précisément le glissement des salaires. Des mécanismes d'intéressement existent déjà, mais les partenaires sociaux ont constaté que ces instruments étaient peu utilisés. Sur la base de données partielles, les comptes nationaux ne recensaient, en effet, pour 2005 qu'un montant de 160 millions d'euros au titre de participations aux bénéfices, soit seulement 0,1 p.c. de la masse salariale. Les partenaires sociaux ont donc souhaité leur donner un élan supplémentaire. À cette fin, en décembre 2007, ils ont conclu, au sein du Conseil national du travail, une convention collective relative à l'octroi d'un bonus aux travailleurs. Ce nouveau régime d'avantage financier lié aux résultats des entreprises est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008. L'octroi du bonus est soumis à la réalisation d'objectifs concrets fixés préalablement. Ces boni ne peuvent être considérés comme une rémunération ordinaire et leur attribution ne peut donc avoir un caractère récurrent et automatique. Les objectifs à atteindre peuvent concerner un groupe de travailleurs ou l'ensemble du personnel. Ils peuvent être de nature financière, mais aussi viser, par exemple, une réduction du nombre d'accidents de travail ou du taux d'absentéisme. Les boni ne peuvent pas dépasser un montant net maximal de 2.200 euros par an et par travailleur. Un prélèvement à la source définitif de

**TABLEAU 25 RÉDUCTIONS DE CHARGES SALARIALES ACCORDÉES AUX ENTREPRISES**  
(encours, millions d'euros)

	2003	2004	2005	2006	2007 e
Réductions des cotisations patronales à la sécurité sociale . . . . .	3.451	4.063	4.544	4.731	5.067
dont:					
Réductions structurelles . . . . .	2.944	3.420	3.822	3.898	4.005
Groupes cibles . . . . .	0	220	364	492	730
dont:					
Jeunes travailleurs . . . . .	0	24	48	112	190
Travailleurs âgés . . . . .	0	98	105	116	236
<i>p.m. Pourcentages de la masse salariale du secteur privé . . . . .</i>	<i>3,2</i>	<i>3,6</i>	<i>3,9</i>	<i>3,9</i>	<i>4,0</i>
Réductions du précompte professionnel <sup>(1)</sup> . . . . .	8	25	110	409	730
dont:					
Recherche scientifique et innovation . . . . .	8	0	4	47	64
Travail en équipe et de nuit . . . . .	0	25	95	328	554
Heures supplémentaires . . . . .	0	0	11	23	32
Réduction générale . . . . .	0	0	0	0	45
<i>p.m. Pourcentages de la masse salariale du secteur privé . . . . .</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>	<i>0,6</i>

Sources: Exposé général du budget, ICN, ONSS, BNB.

(1) À l'exception des réductions accordées aux universités, hautes écoles ou autres institutions publiques.

33 p.c. est calculé sur ce montant et versé à l'ONSS. L'employeur peut déduire le coût total de ces primes de l'impôt sur les sociétés.

L'influence des cotisations sociales des employeurs sur les coûts salariaux a été neutre au cours de l'année sous revue. Les réductions de cotisations à la sécurité sociale ont exercé un effet modérateur à concurrence de 0,1 point de pourcentage. Elles sont passées de 4,7 milliards d'euros en 2006 à plus de 5,1 milliards en 2007, soit 4 p.c. de la masse salariale du secteur privé. Leur hausse est principalement attribuable aux mesures en faveur de groupes cibles sur le marché du travail, plus particulièrement les jeunes et les travailleurs âgés. L'embauche de travailleurs de moins de trente ans faiblement qualifiés est encouragée par l'introduction depuis 2006 d'une réduction spécifique tandis que, pour les travailleurs âgés de cinquante ans et plus, une réduction supplémentaire, décidée dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations, est entrée en vigueur en 2007.

D'autres formes de réduction des charges sur le travail ont récemment gagné en importance. Il s'agit de diminutions du précompte professionnel. Ces dispositions, dont l'effet est comptabilisé dans les comptes nationaux comme un subside et non comme une réduction directe des coûts salariaux, visaient initialement à favoriser la recherche, l'innovation et des formes de travail spécifiques, comme le travail en équipe et de nuit, ainsi que les heures supplémentaires. Ce régime de subventions salariales a été étendu en 2007. Ainsi, depuis avril, le pourcentage de réduction a été majoré pour les heures supplémentaires, ainsi que pour le travail en équipe et de nuit et, depuis octobre, toutes les entreprises bénéficient d'une subvention salariale, à savoir la réduction structurelle des charges de 0,15 p.c. des coûts salariaux décidée dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2007-2008. Celle-ci prend la forme d'un non-versement d'une partie du précompte professionnel, à concurrence de 0,25 p.c. du salaire brut. En 2007, cette nouvelle mesure s'est traduite par une diminution de charges salariales de 45 millions d'euros. Au total, le montant du soutien au secteur privé sous la forme de réductions du précompte professionnel s'est élevé à 730 millions d'euros en 2007, soit 0,6 p.c. de la masse salariale. Si cette forme de réduction de charges était prise en compte dans le calcul des coûts salariaux par heure prestée, leur progression aurait été freinée à concurrence de 0,2 point de pourcentage, comme en 2006.

Alors que la réduction générale décidée dans le cadre de l'accord interprofessionnel bénéficie à toutes les entreprises, il n'en va pas de même pour les diminutions du précompte professionnel sur le travail en équipe et de nuit, qui bénéficient principalement aux firmes des branches

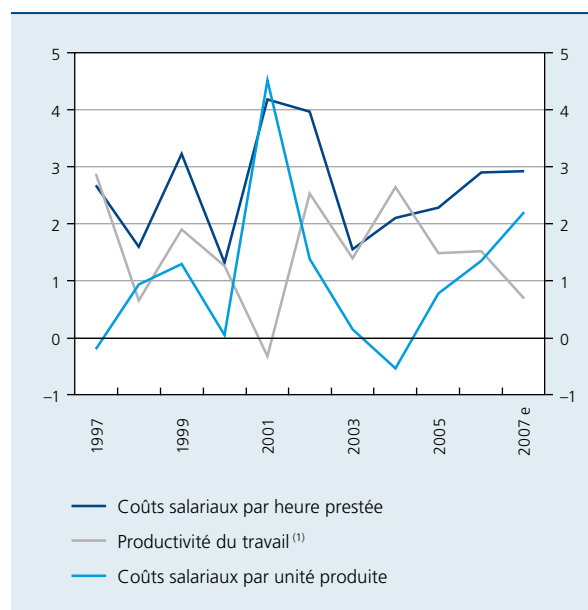
de l'industrie. En 2006, près de la moitié des salariés travaillant en équipe et le tiers environ de ceux effectuant un travail de nuit y étaient occupés. La distribution des heures supplémentaires et, en conséquence des réductions qui y sont associées, était, en revanche, mieux répartie entre les branches d'activité.

Au cours de l'année sous revue, les autres charges sociales patronales ont exercé une légère pression à la hausse sur les coûts salariaux, à concurrence de 0,1 point de pourcentage. Les indemnités de licenciement dans le cadre de la restructuration de Volkswagen Forest – qui dans le SEC 95 sont traitées comme cotisations imputées – ont, en effet, plus que contrebalancé la baisse générale de ces charges, qui comprennent notamment les autres cotisations sociales imputées et les versements effectués par les employeurs en faveur de leurs salariés dans le cadre d'un plan de pension complémentaire.

La stabilisation du rythme de croissance des coûts salariaux par heure prestée au cours de l'année sous revue est allée de pair avec une contraction cyclique des gains de productivité, un phénomène usuel lors d'un ralentissement de l'activité économique, compte tenu du fait que le rythme de création des emplois ne s'en ressent qu'avec un certain retard. La hausse des coûts salariaux par unité produite s'est donc accélérée pour atteindre 2,2 p.c.

#### GRAPHIQUE 39 COÛTS SALARIAUX ET PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ

(données corrigées des effets de calendrier, pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

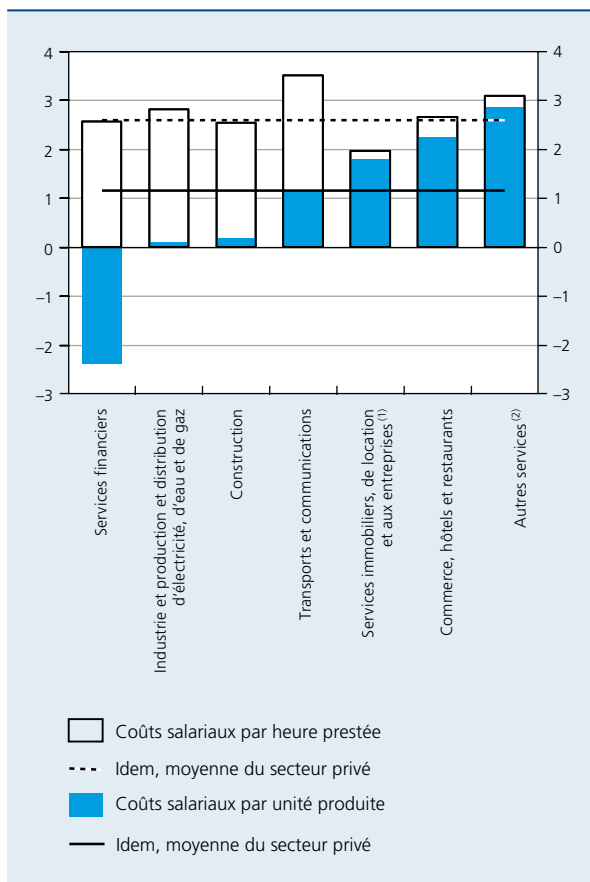


Sources : ICN, BNB.

(1) Valeur ajoutée en volume, par heure prestée pour les travailleurs salariés et les indépendants.

**GRAPHIQUE 40** COÛTS SALARIAUX DANS LES BRANCHES D'ACTIVITÉ DE 1996 À 2006

(moyenne des pourcentages de variation annuelle)



Sources : ICN, BNB.

(1) À l'exclusion, dans le calcul de la valeur ajoutée, des services de logements.

(2) Soit les branches « santé et action sociale », « services collectifs, sociaux et personnels » et « services domestiques ».

Bien que le mécanisme de négociation salariale se base sur une norme unique, définie dans le cadre d'accords interprofessionnels conclus au niveau national, il permet une certaine différenciation dans l'évolution des salaires entre les secteurs. De fait, si l'augmentation des coûts salariaux horaires dans le secteur privé s'est établie à 2,6 p.c. en moyenne par an au cours de la période 1996-2006, elle a oscillé entre 2 p.c. dans les « services immobiliers, de location et aux entreprises » et 3,5 p.c. dans les « transports et communications ». Nonobstant l'accroissement modéré du salaire horaire, les coûts salariaux par unité produite ont augmenté plus que la moyenne dans les « services immobiliers, de location et aux entreprises », en raison de l'évolution défavorable de la productivité. Certaines branches, comme l'industrie et les transports et communications, qui ont affiché une hausse plus forte que la moyenne des coûts horaires, ont pour leur part enregistré des gains de productivité plus importants, de sorte que la progression de leurs coûts salariaux par unité produite a été inférieure ou à tout le moins équivalente à la moyenne du secteur privé. Cette compensation n'a, en revanche, été possible ni dans la branche des « autres services », ni dans celle des « commerce, hôtels et restaurants », où l'expansion plus rapide des coûts salariaux par heure prestée n'a pas été soutenue par une croissance plus vive de la productivité. Enfin, dans les services financiers, les coûts salariaux par unité produite ont nettement reculé, compte tenu des importants gains de productivité accumulés au cours de la période sous revue, alors que les salaires horaires ont augmenté au même rythme que la moyenne du secteur privé.

Malgré cette grande diversité, la spécialisation relative dans l'une ou l'autre activité n'explique que partiellement les écarts de salaire observés entre régions. L'encadré 10 examine les différences salariales régionales à la lumière des données individuelles tirées des bilans sociaux des entreprises pour l'année 2005.

## Encadré 10 – Frais de personnel par heure prestée dans les régions

Les bilans sociaux déposés par les entreprises du secteur privé permettent d'identifier les frais de personnel et le volume de travail presté. Le concept de frais diffère cependant de celui de coût salarial des comptes nationaux. En particulier, il ne comprend ni les paiements effectués au personnel retraité, qui n'est plus inscrit au registre du personnel, ni certains coûts comptabilisés au bilan des entreprises au titre de frais exceptionnels, en cas de restructuration notamment.



Au total, en 2005 – dernier exercice pour lequel on dispose de la population complète des entreprises<sup>(1)</sup> –, le coût d'une heure de travail était en moyenne de 31 euros. Il était plus faible dans les entreprises dites unirégionales, c'est-à-dire celles dont le siège social et/ou les sièges d'exploitation se situent dans la même région, que dans celles implantées dans plusieurs régions, soit respectivement 29 et 36,7 euros.

La différence s'explique, notamment, par le type d'activité et la taille des firmes concernées. Leur spécialisation est très différente : les entreprises unirégionales sont davantage concentrées dans les secteurs secondaire et non marchand, et les sociétés multirégionales dans le secteur des services marchands. Certaines activités s'appuient sur du personnel plus qualifié, sont plus exposées à la concurrence nationale et/ou internationale, offrent davantage de possibilités de gains de productivité ou dégagent des marges bénéficiaires plus importantes, ce qui est de nature à expliquer les différences salariales. La taille moyenne des entreprises joue également un rôle. Les entreprises unirégionales occupaient en moyenne 17 travailleurs, tandis que les entreprises multirégionales avaient un effectif moyen de 456 personnes. Or, les rapports de force entre employeurs et travailleurs varient selon la taille de l'entreprise et les économies d'échelle ne sont possibles qu'au-delà d'un certain seuil. Enfin, les conditions sur le marché local du travail, plus particulièrement les éventuelles pénuries pour certaines catégories de main-d'œuvre, influent également sur les conditions de rémunération.

Les entreprises unirégionales présentent une structure d'activité et de taille relativement plus homogène. On observe cependant de nettes différences dans les conditions salariales entre les régions. Les frais de personnel par heure prestée s'élevaient à 27 euros en Wallonie, à 29 euros en Flandre et à 33,8 euros à Bruxelles.

#### STRUCTURE DE L'EMPLOI RÉGIONAL PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ EN 2005

(pourcentages du total, sauf mention contraire)

	Entreprises unirégionales				Entreprises multirégionales		Total	
	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Total	Total	<i>p.m. Taille moyenne</i> <sup>(1)</sup>		
Agriculture .....	0,1	0,8	0,7	0,7	7	0,0	0	0,5
Industrie .....	12,5	31,8	28,1	28,6	36	20,2	608	26,4
Construction .....	5,0	9,8	11,8	9,8	11	1,7	220	7,6
Commerce, transports et communications .....	29,8	28,5	25,2	27,8	11	44,6	403	32,3
Services financiers, immobiliers et aux entreprises .....	36,3	11,2	9,2	13,6	12	26,9	549	17,1
Autres services <sup>(2)</sup> .....	16,4	17,9	25,1	19,5	51	6,7	359	16,1
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>17</b>	<b>100,0</b>	<b>456</b>	<b>100,0</b>
<i>p.m. Nombre d'entreprises</i> .....	9.115	46.994	20.093	76.202	–	1.016	–	77.218
<i>Effectif de ces entreprises (milliers de personnes occupées)</i> .....	148,0	823,0	323,4	1.294,4	–	463,7	–	1.758,1

Source : BNB (bilans sociaux).

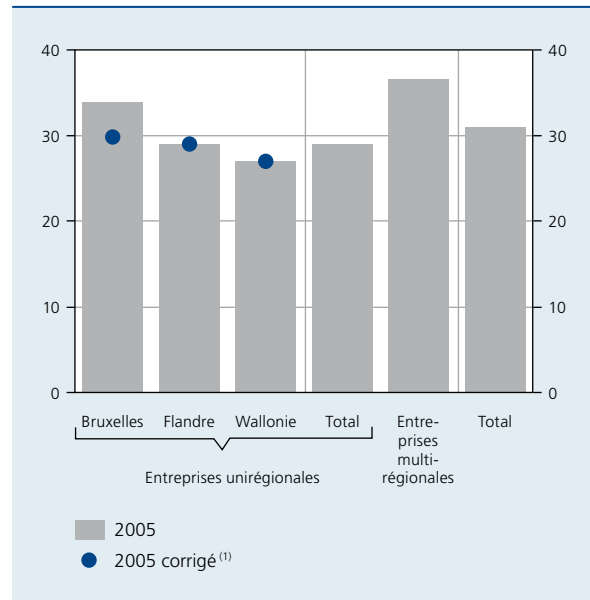
(1) Nombre moyen de personnes occupées par entreprise.

(2) Soit les branches « santé et action sociale » et « services collectifs, sociaux et personnels ».

(1) Population corrigée selon les principes méthodologiques figurant à l'annexe 1 de l'article *Le bilan social 2006*, Revue économique, BNB, décembre 2007.

### FRAIS DE PERSONNEL PAR HEURE PRESTÉE : INFLUENCE DE LA STRUCTURE D'ACTIVITÉ SUR LES RÉSULTATS RÉGIONAUX

(euros)



Source : BNB (bilans sociaux).

(1) Pondération en fonction de la répartition, par division d'activité NACE-Bel à deux chiffres, des heures de travail prestées dans l'ensemble des entreprises unirrégionales.

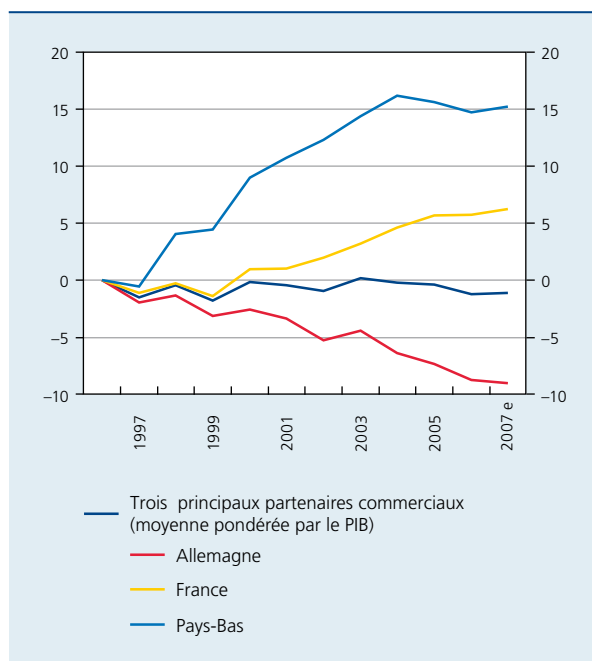
Un examen détaillé de la spécialisation des entreprises fait apparaître des spécificités plus marquées entre les trois régions. Pour tenter d'en mesurer l'impact, les frais de personnel par heure prestée calculés à un niveau de détail plus fin ont reçu une pondération uniforme, correspondant à la structure d'activité de l'ensemble des entreprises unirrégionales. Cette correction n'exerce toutefois un effet significatif que pour les entreprises unirrégionales implantées à Bruxelles – proportionnellement plus spécialisées dans les services aux entreprises, financiers et d'assurance –, où les frais horaires sont ramenés en 2005 de 33,8 à 29,8 euros. Dans les deux autres régions, la correction n'a pas d'incidence notable au niveau global. Un exercice similaire visant à identifier l'influence de la taille des entreprises ne met pas non plus en évidence d'impact significatif. Les écarts de salaire observés entre les entreprises unirrégionales implantées en Flandre et en Wallonie ne s'expliquent donc que marginalement par des différences dans la structure d'activité ou de taille de ces firmes, mais reflètent un ensemble de caractéristiques propres en matière notamment de profitabilité, de productivité, d'âge et de qualification du personnel.

Pour une petite économie ouverte, l'analyse de l'évolution des coûts salariaux ne saurait être complète sans une évaluation de l'impact de celle-ci sur la position compétitive des entreprises belges vis-à-vis des firmes étrangères concurrentes. La loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité se réfère pour ce faire à la hausse moyenne des coûts salariaux horaires chez les trois principaux partenaires commerciaux, à savoir l'Allemagne, la France et les

Pays-Bas. Sur la base des données nationales concernant l'évolution des coûts salariaux par personne occupée et des résultats des enquêtes sur les forces de travail pour les changements dans la durée du travail, le Secrétariat du Conseil central de l'économie (CCE), qui a la responsabilité de cette évaluation, indique dans son dernier rapport technique, publié le 6 novembre 2007, que les coûts salariaux horaires auraient augmenté de 2,5 p.c. en moyenne dans les pays voisins au cours de l'année sous

**GRAPHIQUE 41** COÛTS SALARIAUX PAR HEURE PRESTÉE  
DANS LE SECTEUR PRIVÉ : ÉCART PAR RAPPORT  
À LA BELGIQUE SELON LE CCE <sup>(1)</sup>

(points de pourcentage, différences par rapport à l'indice  
relatif à la Belgique, 1996 = 100)



Source : CCE.

(1) Données du CCE concernant les coûts salariaux par personne occupée et la durée du travail.

revue. Pour la Belgique, alors que la hausse des coûts salariaux horaires est estimée par la Banque dans le présent Rapport à 2,9 p.c., le Secrétariat l'estimait à 2,4 p.c. seulement, soit une progression légèrement inférieure à celle des trois pays voisins. De la sorte, le handicap salarial de la Belgique, mesuré comme l'écart de croissance cumulé des coûts salariaux horaires vis-à-vis des trois pays voisins depuis 1996, aurait quelque peu diminué selon le Secrétariat, pour s'établir à 1,1 point de pourcentage. Cette stabilité relative constitue un avantage considérable par rapport aux Pays-Bas et, dans une moindre mesure, à la France, alors que le handicap vis-à-vis de l'Allemagne s'est encore accentué. Sur la base des estimations de la Banque, le handicap de compétitivité-coût, qui s'était fait jour en 2004 et s'est creusé peu à peu par la suite, se serait à nouveau détérioré en 2007, pour s'élever au total à 1,6 point de pourcentage.