

# **UNE RÉDUCTION LINÉAIRE DES COTISATIONS PATRONALES : EST-CE VRAIMENT LA PRIORITÉ ?**

## **A PROPOS DE LA « STRATÉGIE 2010 » DE LA FEB**

par Laurent de Briey

(Sous la coordination du comité de lecture du CPCP)

*Le texte a été écrit avant la publication du rapport technique 2007 du Conseil central de l'économie*



© CPCP asbl - mars 2008

**CPCP - Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation asbl**  
Rue des Deux Eglises, 45 - 1000 Bruxelles - Tél.: 02/238 01 00 - [info@cpcp.be](mailto:info@cpcp.be) - [www.cpcp.be](http://www.cpcp.be)



La législature s'est ouverte par l'annonce d'un objectif fort : la création de 200 000 emplois. Le thème de l'emploi et celui de la compétitivité de notre économie seront également au centre de la campagne électorale. Il est dès lors naturel que les partenaires sociaux, l'encre de l'accord interprofessionnel à peine sèche, prennent position sur ces thèmes. C'est notamment le cas de la Fédération des Entreprises Belges (FEB) qui vient de publier un mémorandum énonçant les objectifs principaux que devrait, selon elle, se donner la politique économique.

Ce mémorandum synthétise le document « Stratégie 2010 »<sup>1</sup> publié voici un an par la FEB. Or, en dépit de la diversité des mesures préconisées dans ce document, l'essentiel de l'effort financier demandé est consacré à une réduction linéaire des cotisations patronales. Cette priorité accordée à une réduction linéaire pose doublement question.

Premièrement, elle est en contradiction avec différentes études qui suggèrent qu'une politique de réduction des charges sociales fortement ciblées sur les travailleurs peu qualifiés contribuerait nettement plus efficacement à la lutte contre le chômage que le dispositif actuel relativement linéaire.

Deuxièmement, l'importance des réductions demandées pourrait menacer la poursuite des autres politiques préconisées. Il importe par conséquent de se demander s'il ne serait pas préférable de concentrer l'essentiel des efforts sur un autre type de politique, à savoir l'investissement dans la recherche et la formation des travailleurs.

Le présent article est consacré à cette double interrogation. Après avoir brièvement résumé le document « Stratégie 2010 », nous présenterons la politique actuelle de réduction des charges sociales et les principaux arguments invoqués en faveur de réductions plus ciblées. Nous essayerons ensuite de percevoir quels sont les arguments qui pourraient malgré tout plaider en faveur d'une réduction linéaire comme celle défendue par la FEB.

Enfin, dans notre dernier point, nous insisterons sur l'importance d'une politique soutenant la formation initiale et continue, ainsi que la recherche et l'innovation. Par comparaison avec une réduction massive des charges patronales, une telle politique nous semble présenter un triple avantage. Premièrement, elle est susceptible d'influencer positivement non seulement l'emploi, mais également la productivité moyenne du travail. Deuxièmement, à l'inverse de réductions ciblées sur les moins qualifiés, elle ne risque pas de freiner la nécessaire évolution vers une économie de la connaissance. Troisièmement, elle ne fragiliserait pas le financement de la sécurité sociale qui repose prioritairement sur les cotisations sociales.

Dans notre conclusion, nous estimerons par conséquent qu'une réduction des cotisations patronales ne constitue pas une politique en soi. Leur mérite éventuel doit être évalué à l'aune ou à l'aube des objectifs d'une politique structurelle axée sur la formation, la recherche et l'innovation. Ce n'est que dans la mesure où de telles réductions contribuent à la réalisation de ces objectifs – au minimum, en permettant de rencontrer des impératifs de court terme dans l'attente des effets d'une politique davantage structurelle – qu'elles peuvent être justifiées. Il ne peut donc être question d'y consacrer l'essentiel des efforts publics.

---

<sup>1</sup> Nous remercions Laurence Jacquet et Henri Sneessens pour leurs commentaires sur une version antérieure de cet article. Il va de soi, toutefois, que le contenu de ce texte n'engage que nous.



## LA « STRATÉGIE 2010 » DE LA FEB

Le document « Stratégie 2010 » énonce les priorités politiques de la FEB. Il met en avant différentes propositions structurées selon neuf thèmes clés, visant à promouvoir la croissance et l'emploi. L'objectif annoncé est de remédier aux « handicaps structurels profonds » dont souffrirait l'économie belge et qui hypothéqueraient sa capacité à relever les deux défis auxquels sont confrontées les économies européennes : la globalisation et le vieillissement de la population<sup>2</sup>.

La globalisation est un processus continu d'intégration des différentes économies au niveau mondial. Elle implique une mise en concurrence de plus en plus forte des économies des pays développés avec les économies des pays émergents qui jouissent d'une forte croissance et d'une main-d'œuvre nettement moins onéreuse. Il en résulte un important risque de délocalisation, particulièrement dans les secteurs industriels traditionnels qui recourent à une main-d'œuvre peu qualifiée. Les perspectives d'emploi des travailleurs à faible qualification sont donc peu rassurantes, alors qu'il s'agit déjà de la catégorie sociale la plus fortement touchée par le chômage.

La FEB souligne également la perte de compétitivité, sans cesse plus importante, de l'économie belge par rapport à ses plus proches voisins (France, Allemagne et Pays-Bas). Notre handicap concurrentiel par rapport à ces trois pays s'élèverait désormais à 10% (voir annexe I) et ne pourrait être corrigé qu'en mettant en œuvre, à l'instar de ce qui a déjà été fait en Allemagne et aux Pays-Bas, un important programme de réformes susceptibles de soutenir la croissance et de réduire les dépenses de l'Etat.

Le deuxième défi relevé, le vieillissement de la population, rendrait ces réformes d'autant plus nécessaires. La modération des dépenses publiques, les recettes complémentaires générées par une forte croissance et l'augmentation du taux d'emploi que celle-ci devrait induire, sont ainsi présentées comme les principales solutions face à l'augmentation future des charges de pensions et de sécurité sociale provoquée par le vieillissement de la population<sup>3</sup>.

Pour la période 2006-2010, l'objectif est de porter le taux de croissance annuel à 2,5%. Cet objectif est à mettre en perspective en le confrontant aux projections du Conseil central de l'économie (CCE). Celui-ci, dans son récent rapport sur les marges disponibles pour l'évolution des coûts salariaux, estime que l'économie belge devrait connaître un taux moyen de croissance annuelle du PIB proche de 2,2%. La croissance est estimée à 2,7% pour 2006, mais devrait ensuite marquer le pas en 2007 et 2008, avec des taux de croissance respectifs de 2,2% et 2,1%. Ce ralentissement serait dû essentiellement, d'une part, à une croissance moins forte des exportations, s'expliquant par le ralentissement de l'économie américaine et à l'appréciation de l'euro suite à la hausse des taux d'intérêts à court terme, et, d'autre part, à une réduction des investissements publics, qui sont traditionnellement élevés à l'approche d'échéances électorales (scrutins communal d'octobre 2006 et législatif du printemps 2007)<sup>4</sup>. Au-delà de 2008, le taux de croissance dépendra de la croissance de sa population active, de son taux de chômage structurel, de la capacité d'innovation des entreprises et des efforts de formations des travailleurs. En

<sup>2</sup> FEB 2005, I.

<sup>3</sup> Encore faut-il que les allocations de pensions ne soient pas indexées sur la croissance via les salaires.

<sup>4</sup> CCE 2006, 30.



l'absence de politiques susceptibles d'augmenter la productivité du travail et du capital en soutenant l'investissement dans la formation et la recherche, le CCE s'attend à une croissance de l'ordre de 2%<sup>5</sup>.

Le CCE s'accorde, par conséquent, avec la FEB pour plaider en faveur d'une démarche proactive susceptible de soutenir la croissance. Comme la FEB, il identifie la globalisation et le vieillissement comme les deux défis principaux. Mais les priorités identifiées par le CCE pour favoriser la croissance se concentrent avant tout sur l'innovation et la formation. L'éventail des propositions de la FEB est, pour sa part, nettement plus large. L'importance de l'innovation et de la formation y figurent certes en bonne place, mais s'y ajoutent : 1. la volonté de promouvoir activement l'esprit d'entreprise ; 2. le souhait d'une politique publique plus restreinte et moins régulatrice, bien que plus riche en investissements publics ; 3. le désir d'un élargissement de la main-d'œuvre disponible et 4. la demande d'une réduction de l'ensemble des coûts du capital, de l'énergie et des salaires – l'objectif de réduction des coûts salariaux devant être poursuivi à la fois au travers d'une baisse linéaire des cotisations patronales, d'une diminution de l'impôt sur le travail et d'une modération salariale.

Si les propositions de la FEB sont envisagées sous l'angle des coûts, le souhait d'une réduction fortement linéaire des cotisations patronales devient, cependant, largement prépondérant. Il s'agit clairement de la mesure la plus coûteuse parmi celles suggérées par la FEB. A elle seule, elle représente, en effet, un effort de 11 milliards d'euros, soit près de 4% du PIB – ce qui correspond au double du budget envisagé pour la totalité des autres mesures préconisées (voir annexe 2) !

C'est donc à la fois la pertinence du caractère linéaire de la réduction envisagée et celle de l'importance de la réduction souhaitée, en comparaison avec l'opportunité d'un investissement massif dans la formation et l'éducation, que nous voudrions interroger dans la suite de cet article.

### UNE RÉDUCTION LINÉAIRE OU CIBLÉE DES COTISATIONS PATRONALES ?

Une réduction des cotisations patronales et des cotisations personnelles des travailleurs permet de baisser la pression fiscale et parafiscale sur le travail en atténuant l'importance du coin fiscal. Elle renforce ainsi la compétitivité des entreprises et favorise une substitution du travail au capital. Elle devrait par conséquent avoir un effet bénéfique sur l'emploi. Comme l'environnement économique belge est caractérisé par une pression fiscale sur le travail particulièrement forte<sup>6</sup> et un taux de chômage très élevé (8,4% en 2005<sup>7</sup>), toute réduction des cotisations sociales semble devoir être accueillie favorablement.

Depuis les années 80, l'Etat belge n'a d'ailleurs cessé de réduire les cotisations sociales, sans cependant qu'une telle politique n'engendre une baisse du taux de chômage. Par contre, ces réductions de charges auraient permis d'éviter une nouvelle hausse de ce

<sup>5</sup> CCE 2006, 16

<sup>6</sup> En 2003, en Belgique, le rapport entre l'ensemble des prélèvements sur le travail et la masse salariale dépassait de 6.2% la moyenne de l'UE 15 et était proche des 43%. Seule la Suède pratique une pression (para-)fiscale sur le travail plus forte, tandis que les taux de prélèvement en France et en Finlande sont similaires à ceux pratiqués en Belgique (Jeanfils et al. 2006, 1 et 27) – voir annexe 3

<sup>7</sup> CCE 2006, 57.



taux. Le CCE estime ainsi que, en l'absence de toutes les mesures de réduction entreprises depuis 1982, le volume d'emplois serait actuellement inférieur de 90 829 unités et le taux de chômage supérieur de 2,07%, tandis que le coût salarial nominal augmenterait de 7,93%<sup>8</sup>.

En fait, la politique de réductions de cotisations sociales patronales a été profondément transformée au cours du temps. Alors qu'elle concernait initialement les ouvriers, elle a été étendue à l'ensemble des bas salaires à partir de 1993. Diverses mesures fiscales sont en outre venues compléter le dispositif dont le seul versant « mesures inconditionnelles » – c'est-à-dire non subordonnées à une condition d'embauche, ni limitée dans le temps – s'élevait à 2798 millions d'euros en 2003<sup>9</sup>. Ce développement de la politique d'allègement du coût salarial a donné lieu à un glissement d'une approche fortement ciblée à une approche davantage linéaire. Ainsi, en 2004, à la suite d'une harmonisation des mesures de réductions des charges sociales réalisées, les cotisations patronales de l'ensemble des travailleurs assujettis étaient réduites forfaitairement d'un montant de 400 euros par trimestre, majorés pour les bas salaires ( $\leq 5\,988$  euros/trimestre)<sup>10</sup>. Diverses réductions ciblées sur des groupes de travailleurs spécifiques (chômeurs de longue durée, jeunes, travailleurs âgés...) s'ajoutent à cette réduction, dite structurelle, mais celle-ci accapare l'essentiel du budget consacré aux allègements des charges sociales. En 2002, par exemple, plus de 69% des dépenses inhérentes aux réductions inconditionnelles étaient consacrés à des revenus mensuels moyens ou élevés, tandis que les réductions spécifiques pour les bas salaires ne représentaient, approximativement, que 9% de ces dépenses (voir annexe 4)<sup>11</sup>.

Plusieurs études<sup>12</sup> tendent, cependant, à démontrer le peu d'efficacité d'un système aussi linéaire pour lutter contre le chômage, alors que son coût représentait, en 2003, près d'un pour-cent du PIB<sup>13</sup> et qu'il n'a cessé d'augmenter depuis. Pierrard estime ainsi « qu'une réduction des cotisations patronales, de l'ordre de 1%, ciblées sur respectivement les hauts salaires, les bas salaires (non contraints par un salaire minimum), et le salaire minimum, augmente l'emploi de respectivement de 0,1 %, 0,2% et 1% »<sup>14</sup>. Ces différences s'expliqueraient notamment par une élasticité de la demande de travail beaucoup plus forte pour les travailleurs peu qualifiés que pour les travailleurs qualifiés<sup>15</sup>. Les travailleurs peu qualifiés seraient, en effet, dans une relation de substitution avec le capital, tandis que celui-ci serait, à l'inverse, un facteur complémentaire aux travailleurs qualifiés. Dès lors, une baisse du coût de travail peu qualifié provoque un effet de substitution des investisse-

<sup>8</sup> CCE 2006, 121.

<sup>9</sup> Cockx, Sneessens, Van der Linden 2003, 2.

<sup>10</sup> CCE 2006, 117. Notons, cependant, qu'une réduction linéaire d'un montant forfaitaire signifie une réduction régressive du taux des cotisations. Le forfait représentera, en effet, un pourcentage plus important des cotisations dues pour un salaire faible que pour un salaire élevé. Cependant, cette régressivité est compensée par le fait qu'une majoration est également prévue pour les salaires élevés ( $\geq 12\,000$  euros/trimestre)

<sup>11</sup> Cockx, Sneessens, Van der Linden 2003, 3.

<sup>12</sup> Notamment Stockman 2002, Cockx, Sneessens, Van der Linden 2003, Pierrard 2004, Bassilière et al. 2005, Van der Linden 2005.

<sup>13</sup> Pierrard 2004, 4.

<sup>14</sup> Pierrard 2004, 6.

<sup>15</sup> Bénassy-Quéré, Coeuré, Jacquet, Pisani-Ferry 2004, 584.



ments en capital vers un investissement dans la main d'œuvre<sup>16</sup>. Ainsi, selon cette même étude, une réduction des cotisations sociale, pour un montant équivalent à 0,2% du PIB, ciblée exclusivement sur les salaires minimums sectoriels (approximativement 10% des travailleurs) provoquerait, à long terme, une hausse du volume d'emploi de 59 600 unités. Par contre, cette hausse du volume ne serait que de 20 400 unités si la mesure était étendue à l'ensemble des bas salaires, 9 400 unités si elle était linéaire et seulement 6 300 si elle était ciblée sur les hauts salaires. Une réduction ciblée sur les bas salaires serait donc six fois plus efficace qu'une mesure linéaire. Elle serait en outre nettement moins onéreuse. La forte augmentation du volume d'emploi signifierait en effet, d'une part, une importante baisse du poids des allocations de chômage, mais également une hausse des recettes des différents prélèvements sur le travail. Par conséquent, sur le long terme, la mesure s'autofinancerait largement.

Le Bureau fédéral du plan a présenté, dans son *Planning Paper 97* de janvier 2005, différentes projections relatives à des variantes de réduction des cotisations sociales pour un montant *ex ante* équivalent à 0,5% du PIB. Les résultats varient selon que les mesures de réduction soient supposées ou non avoir un impact sur les négociations salariales. L'impact sur l'emploi de la réduction des cotisations est bien entendu moindre si les travailleurs exigent qu'une partie des réductions servent à financer une hausse des salaires. Toutefois, dans tous les cas, les projections du Bureau du plan confirment la conclusion essentielle de l'étude de Pierrard : les réductions ciblées sont plus efficaces pour l'emploi que les réductions généralisées (60 000 unités au terme de la 7<sup>ème</sup> année contre 24 300, si les salaires bruts demeurent inchangés ; 34 000 unités contre 15 850, si les salaires sont négociés librement)<sup>17</sup>. Cette conclusion semble d'autant plus confirmée que le pouvoir de négociation des travailleurs qualifiés est vraisemblablement plus élevé que celui des travailleurs peu qualifiés – notamment parce que les salaires des travailleurs qualifiés sont davantage individualisés et que, dans un contexte de plein emploi des travailleurs qualifiés, une baisse des cotisations sociales devrait se traduire par une hausse de la demande de travailleurs qualifiés qui ne pourra pas être satisfaite, ce qui devrait faire pression à la hausse sur les salaires. En conséquence, il semble probable qu'une réduction linéaire des cotisations sera plus fortement répercutée sur les salaires qu'en cas de réductions ciblées<sup>18</sup>. Van der Linden estime ainsi que « une réduction ciblée sur les travailleurs à scolarité élevée (et à salaires élevés) a un effet négatif sur l'emploi, à la fois parce que l'effet de la subvention est à terme absorbée dans les salaires nets, mais aussi et surtout parce que les marchés du travail qualifié connaissent des taux de chômage beaucoup plus faibles ; la relance de la demande de travail se heurte donc ici à des contraintes de disponibilité de la main d'œuvre ; celles-ci allongent les délais d'embauche et augmentent fortement les coûts du recrutement et donc le coût du travail »<sup>19</sup>.

<sup>16</sup> Ou, plus exactement, elle ralentit le processus en cours de substitution du capital à la main d'œuvre – ce qui suggère qu'une réduction des charges sociales augmente le volume de l'emploi non pas en raison de la création de nouveaux postes, mais en ralentissant la destruction des emplois les moins productifs (Pierrard 2004, 7, citant une étude de Crépon et Desplatz). Précisons qu'une substitution du capital au travail signifie un renforcement de « l'intensité capitaliste », c'est-à-dire de la part du capital dans le processus de production, et donc une baisse du nombre de travailleurs par unité de capital.

<sup>17</sup> L'étude analyse également les conséquences d'une réduction des cotisations sociales personnelles. Toutefois, celles-ci n'engendrant aucune diminution du coût salarial n'ont d'effet sur l'emploi qu'indirectement par une hausse de la demande intérieure et une incitation à la modération salariale (Bassilière et al. 2005, 6).

<sup>18</sup> Notons que les projections du Bureau du plan paraissent moins optimistes sur la capacité d'autofinancement que les études de l'Ires. Une réduction ciblée sur les bas salaires aurait, au terme de la 7<sup>e</sup> année un taux d'autofinancement oscillant entre 23% et 55% selon qu'une partie ou non de la réduction est répercutée sur les salaires bruts (Bassilière et al. 2005, 24).

<sup>19</sup> Van der Linden 2005, 3.



## UNE RÉDUCTION LINÉAIRE MALGRÉ TOUT ?

En dépit de ces différentes études, la FEB maintient la revendication d'une réduction des cotisations sociales linéaire, voire ciblée sur les hauts salaires, pour un montant ex ante de 11 milliards d'euros. Plus précisément, elle plaide pour une suppression de la cotisation de modération salariale – ce qui correspond à une baisse linéaire de 7,5% (coût estimé 10,5 milliards d'euros) – et pour le renforcement du plafonnement des cotisations patronales – ce qui correspond à une réduction ciblée sur les hauts salaires (coût estimé 250 millions d'euros)<sup>20</sup>. Seule la demande d'un renforcement des subsides salariaux sur les primes d'équipes devrait principalement concerner les travailleurs moins qualifiés (coût estimé 250 millions d'euros).

Deux arguments sont principalement invoqués par la FEB en faveur d'une réduction aussi favorable au travail qualifié. Nous les examinons successivement.

### • Enclencher un processus de requalification

La fédération des entreprises met premièrement en avant qu'une hausse du travail qualifié créerait des opportunités d'emplois pour les travailleurs moins qualifiés<sup>21</sup>. Selon elle, la création d'un poste qualifié permettrait de créer jusqu'à dix postes peu qualifiés. La thèse n'est pas étayée par des données empiriques et son ampleur exacte est difficile à estimer, mais elle possède une certaine plausibilité. Si, comme suggéré ci-dessus, il existe une forte substituabilité du capital et du travail peu qualifié, tandis que capital et travail qualifié seraient complémentaires, il devrait y avoir une complémentarité du travail très qualifié et du travail moins qualifié. Toutefois, même si l'argument s'avérait être exact, soutenir la demande de travail qualifié n'a de sens que si une offre de travail correspondante peut y répondre. Or, on observe un quasi plein emploi des travailleurs qualifiés. Le renforcement de la demande de travail qualifié risque surtout de mettre en évidence le niveau moyen de qualification insuffisant des travailleurs.

Cette conclusion doit, cependant, être remise en question. Elle repose sur une interprétation de la hausse du chômage des moins qualifiés comme provoquée par une inadéquation des qualifications de travailleurs par rapport à une évolution de la demande de travail vers davantage de travail qualifié. Une autre interprétation est, toutefois, envisageable. La hausse du chômage serait due à une pénurie généralisée d'emplois engendrant un phénomène de déqualification en cascade : ne parvenant pas à trouver un emploi correspondant à leur niveau de qualification, les travailleurs très qualifiés accepteraient un travail pour lequel ils sont surqualifiés, aggravant ainsi la pénurie d'emplois moyennement qualifiés, contraignant les travailleurs moyennement qualifiés à occuper des postes requérant peu de qualification et poussant vers le chômage les travailleurs peu qualifiés. Si l'on privilégie cette deuxième interprétation, stimuler la demande de travail qualifié et très qualifié prend tout son sens puisqu'il existerait une offre susceptible d'y répondre. Une telle mesure permettrait un meilleur appariement entre demande et offre et provoquerait un phénomène de requalification en cascade. Des postes n'exigeant qu'une faible qualification seraient ainsi libérés et le chômage des peu qualifiés pourrait diminuer.

---

<sup>20</sup> FEB 2005, 46 (voir annexe 2).

<sup>21</sup> FEB 2005, 15.



Dejemeppe, Cockx et Van der Linden ont cherché à évaluer l'importance relative des phénomènes d'inadéquation et de déqualification dans la hausse du chômage des peu qualifiés depuis les années 80. Leur étude conclut, toutefois, que ni leur propre tentative, reposant sur les probabilités de sortie du chômage en fonction du niveau de scolarité, ni les autres essais qu'ils ont recensés dans la littérature, ne permettent de distinguer l'impact de ces deux phénomènes. Si l'existence d'un phénomène de déqualification lors d'une récession leur semble incontestable, la valeur explicative de ce phénomène sur une hausse tendancielle de l'écart entre les taux de chômage des travailleurs peu qualifiés et des travailleurs qualifiés est plus controversée. Elle signifierait que la déqualification cyclique engendrée par une récession ne serait pas, ou pas entièrement, compensée par une requalification lors des périodes de haute conjoncture. De plus, si Dejemeppe, Cockx et Van der Linden pensent possible que la hausse du chômage peu qualifié ait été favorisée par une demande de travail insuffisante pour tout type de qualification et une rigidité salariale à la baisse, ils doutent que cette déqualification puisse se maintenir sur le long terme. Les employeurs, prenant conscience de la surqualification de certains de leurs travailleurs, devraient rationnellement redéfinir leur fonction vers des tâches requérant plus de qualification, sans pour autant nécessairement augmenter les salaires. Dans une telle perspective, une déqualification provisoire permet au marché de contourner une rigidité salariale pour rapprocher les salaires nets et bruts de leur niveau d'équilibre. Ces auteurs estiment dès lors que, sur le long terme, les phénomènes de déqualification et d'inadéquation appellent les mêmes recommandations politiques : stimuler une demande de travail nécessitant peu de qualification et élever le niveau de qualification moyen de l'offre de travail<sup>22</sup>.

- **Renforcer la compétitivité**

Le deuxième argument avancé par la FEB mérite également un examen attentif. Très clairement et très naturellement, l'objectif premier de la FEB n'est pas la lutte contre le chômage, mais une meilleure compétitivité des entreprises belges. La FEB dénonce ainsi un coût salarial horaire qui serait devenu supérieur de 10% au coût salarial horaire moyen de l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. En raison d'évolution différente de la durée moyenne du travail, le coût salarial par travailleur serait même supérieur de près de 20% à celui de ces trois même pays (voir annexe 5)<sup>23</sup>. La préservation de la compétitivité de l'économie belge exigerait par conséquent une réduction du coût salarial. Selon la FEB, un allègement des cotisations patronales de 7,5%, jointe à une stricte modération salariale, permettrait de ramener le coût salarial au niveau moyen de nos voisins d'ici 2010. Sous cet angle, le principe d'une réduction linéaire, voire ciblée sur les travailleurs qualifiés, prend tout son sens. L'enjeu n'est pas directement de réduire le chômage, mais de favoriser l'activité économique en Belgique, notamment en rendant celle-ci attractive pour les capitaux étrangers. L'effort doit dès lors porter tout particulièrement sur les secteurs en croissance. Or ceux-ci se caractérisent généralement par un taux important de travail qualifié. L'effort doit également porter sur les secteurs où le marché du travail est le plus tendu et, ici encore, ces secteurs requièrent souvent une qualification élevée. La logique est, cette fois, radicalement différente : dans un contexte de mobilité internationale ac-

---

<sup>22</sup> Dejemeppe, Cockx et Van der Linden 2000.

<sup>23</sup> FEB 2005, 14-15.



crue, une réduction des cotisations patronales peut également offrir aux employeurs la possibilité d'attirer une main d'œuvre qualifiée étrangère en rendant les salaires bruts (et nets) particulièrement attractifs, sans accroître le coût salarial.

On le voit, bien qu'une compétitivité accrue soit, dans l'absolu, favorable à une hausse de l'emploi, poursuivre un objectif de lutte contre le chômage ou de renforcement de la compétitivité peut justifier des politiques radicalement différentes. Là où l'objectif de lutte contre le chômage suggère de cibler les réductions de cotisations sur les niveaux de qualification où l'offre de travail est excédentaire, l'objectif de renforcement de la compétitivité peut, dans certaines conditions, inciter à réduire les cotisations pour les niveaux de qualification proches de la pénurie ! Dans le premier cas, la réduction cherche à renforcer la demande de travail ; dans le second, elle peut aussi permettre de stimuler l'offre<sup>24</sup>.

Plus radicalement encore, un trade off similaire existe entre une perspective de court terme et une perspective de long terme. Comme mentionné, le travail peu qualifié est dans une relation de substitution avec le capital, particulièrement dans les secteurs industriels traditionnels. L'un des effets d'une baisse des cotisations patronales ciblées sur les bas salaires est donc de provoquer un effet de substitution en faveur de l'emploi peu qualifié. Ou, plus exactement, de freiner la tendance à la substitution d'autres facteurs de production au travail peu qualifié – ce qui n'est pas favorable à une hausse de la productivité. Elle risque également de freiner la réallocation des ressources vers les secteurs à fort potentiel de croissance : les services et l'économie de la connaissance. Cette réallocation, fort lente en Belgique, est pourtant indispensable afin soutenir la croissance et de maintenir notre niveau de bien-être pendant la période de rattrapage des économies émergentes<sup>25</sup>. Même du point de vue de la lutte contre le chômage, il ne va donc pas de soi qu'une réduction des charges sociales ciblées soit la politique la plus pertinente à long terme. Similairement, si une réduction des charges sociales permet de renforcer la compétitivité à court terme, sur le long terme, celle-ci devrait dépendre principalement de la productivité des facteurs et donc, au premier chef, du niveau de qualification et de la capacité d'innovation présents dans l'économie<sup>26</sup>. Plutôt que de freiner la réallocation des ressources en baissant les charges pesant sur les travailleurs moins qualifiés, ne serait-il pas, par conséquent, plus pertinent d'accompagner cette réallocation en soutenant la reconversion des travailleurs dans les secteurs de service et de la connaissance ?

---

<sup>24</sup> Ce deuxième objectif pourrait également être rencontré par une baisse des cotisations sociales personnelles du travailleur ou par une baisse de l'IPP – ce que demande également la FEB. La baisse des cotisations patronales offre toutefois une marge de manœuvre plus large aux employeurs, libres de la répercuter ou non sur les salaires. Cette marge de manœuvre pourrait, par exemple, être également utilisée pour favoriser la compatibilité de la vie professionnelle et de la vie privée afin de renforcer le taux de participation des femmes qualifiées ou de combattre un phénomène de déqualification de celles-ci, motivé par l'investissement moindre requis pour des fonctions requérant moins de qualification (CCE 2006, 67 ; SPF Emploi, Travail et Concertation sociale 2005, 63-64).

<sup>25</sup> CCE 2006, 16 et 149.

<sup>26</sup> CCE 2006, 35.



## ALLÉGER LES COTISATIONS OU INVESTIR DANS LA RECHERCHE ET LA FORMATION ?

La désindustrialisation, sous le double effet d'une demande relative accrue des services sur les biens de consommation et des phénomènes de délocalisation, semble être une tendance forte. L'économie européenne en général et belge en particulier doivent dès lors se réorienter vers les secteurs de la connaissance et des services. Mais, s'il en est ainsi, la priorité, dans une perspective de long terme, ne devrait pas être le soutien d'une demande de travail peu qualifié – du moins pas, comme actuellement, dans l'industrie traditionnelle (via des réductions ou des subsides ciblés sur le travail de nuit et d'équipes, qui permettent de contourner l'interdiction européenne des aides sectorielles). L'ensemble de la politique économique devrait chercher à stimuler cette réorientation de notre économie, tout en veillant à ce que son coût soit supporté collectivement. La pertinence des diverses mesures concrètes devrait être évaluée relativement à cet objectif de long terme.

Poursuivre cet objectif revient à considérer que le renforcement de la compétitivité de notre économie ne passe pas prioritairement par une réduction des coûts supportés par les entreprises, mais par une hausse de la productivité. Un coût salarial élevé ne suffit pas à démontrer un déficit de compétitivité. Le coût salarial doit être remis en perspective en tenant compte d'autres facteurs dont la productivité du travail et le niveau de qualification de la main-d'œuvre. Or ceux-ci sont nettement plus favorables à la Belgique<sup>27</sup>. En 2004, par exemple, la productivité par travailleur s'élevait en Belgique à 129,2% de la moyenne européenne et était en hausse constante ; ce qui situe la Belgique au troisième rang européen derrière le Luxembourg et l'Irlande. La Belgique est même deuxième (derrière le Luxembourg) en ce qui concerne la productivité horaire. Celle-ci atteignait 120,9% de la moyenne européenne de 2004<sup>28</sup>. Ces chiffres doivent cependant être appréciés avec prudence en raison du faible taux d'emploi en Belgique. Une hausse de la productivité est, en effet, favorisée par l'importance dans l'économie domestique des secteurs fort sensibles aux avancées technologiques et par l'éviction de la main-d'œuvre peu qualifiée. Or il est difficilement recommandable de « financer » une hausse de la productivité moyenne par une baisse du taux de participation. La productivité moyenne du travail élevée en Belgique, si elle s'explique par la non activité des personnes les moins productives, n'est donc pas un signe positif. Elle n'est qu'une conséquence de la condition d'équilibre du marché du travail : l'égalité entre le coût du travail et sa productivité. La productivité par personne active, ou par personne en âge de travailler, serait certainement plus révélatrice et donnerait des résultats certainement moins favorables à la Belgique.

Des données plus précises sont indispensables pour évaluer l'importance d'un éventuel handicap compétitif. Mais quelle que soit cette importance, notre compétitivité sera mieux renforcée par des mesures qui influencent positivement, simultanément, le taux d'emploi et la croissance de la productivité. Ce double objectif – qui constitue, en outre, l'une des clefs de réponse au vieillissement de la population – requiert d'importants efforts en matière de formation et de recherche.

<sup>27</sup> De manière surprenante, dans le récent « Indicateur européen de croissance et d'emploi » établi par le groupe d'assurance Allianz, la Belgique est même considérée comme la deuxième économie européenne la plus compétitive, principalement grâce au niveau élevé de qualification de sa main-d'œuvre – d'après *La Libre Belgique* du 26 février 2007, p. 11.

<sup>28</sup> SPF Emploi, Travail et Concertation sociale 2005, 13.



• **Formation**

Investir dans la formation initiale et continue doit permettre d'élever le niveau de qualification de la population<sup>29</sup>. Or, il existe une forte corrélation, sur le long terme, entre le taux de croissance d'une économie et le niveau moyen de qualification au sein de sa population<sup>30</sup>. En outre, une économie de la connaissance requiert un niveau de qualification particulièrement élevé. Enfin, le déplacement vers la droite de la courbe de Beveridge<sup>31</sup> observée aux alentours de 1980 est le signe d'une détérioration dans l'appariement entre demande et offre de travail. Or, un facteur explicatif plausible de cette détérioration de l'appariement est une inadéquation entre les qualifications demandées par les entreprises et celles de la population active.

L'évolution contrastée de la Flandre et de la Wallonie plaide, à tout le moins, en faveur de cette hypothèse. Alors qu'à la fin des années 80, la courbe de Beveridge s'est redéplacée vers la gauche en Flandre, un mouvement similaire n'a pas été observé en Wallonie (voir annexe 6)<sup>32</sup>. Or, l'enquête PISA de 2003 a montré une grande dispersion du niveau de compétences acquises par les élèves belges à l'âge de 15 ans. Les différences de performances entre écoles sont notamment plus importantes que celles observées en moyenne dans l'OCDE. Elles sont le signe d'une forte homogénéité sociale des institutions scolaires. Le statut socioprofessionnel des parents joue ainsi un rôle décisif sur les performances scolaires des enfants. L'enquête relève également que le pourcentage d'élèves belges se sentant bien dans leur école est le plus faible des pays de l'Union européenne participant à l'enquête. Enfin, elle met en évidence des résultats nettement meilleurs en Flandre qu'en Wallonie<sup>33</sup>. Une corrélation très nette existe ainsi entre les performances économiques des deux régions – qui se reflètent notamment dans leurs taux de chômage respectifs – et le niveau de qualification de leurs populations<sup>34</sup>.

Certes, l'existence d'une corrélation ne suffit pas à démontrer la réalité d'un lien causal. Néanmoins, tout se passe *comme si* la Flandre était parvenue, mieux que la Wallonie, à réagir à une évolution de la demande de travail plus exigeante en termes de qualification (voir annexe 8)<sup>35</sup> – évolution que le développement d'une économie de la connaissance ne pourrait que renforcer. Un investissement massif dans la formation initiale semble donc essentiel. Les modalités concrètes de cet investissement ne vont cependant pas de soi. Comme Vandenberghe le souligne, « le décrochage de la Wallonie (...) s'accroît en bonne partie durant les années 1970 et le début des années 1980, période durant laquelle la dépense éducative (en % du PNB) était au sommet »<sup>36</sup>. La qualité de l'enseignement ne peut donc être mesurée au niveau de son financement. De multiples autres facteurs, comme la cohérence des politiques d'enseignement, entrent en compte. Parmi ceux-ci, figurent certainement le climat social et économique.

<sup>29</sup> CCE 2006, 61.

<sup>30</sup> Vandenberghe 2004.

<sup>31</sup> La courbe de Beveridge représente la relation entre le taux de chômage  $u$  et le taux d'emplois vacants  $v$ , donc entre les demandes d'emploi non satisfaites et les offres d'emploi non satisfaites. Plus la courbe se déplace vers la droite, plus élevé est le taux de chômage observé pour un même taux d'emplois disponibles.

<sup>32</sup> Bénassy-Quéré, Coeuré, Jacquet, Pisani-Ferry 2004, 536-7 ; Sneessens, Shadman 2000.

<sup>33</sup> SPF Emploi, Travail et Concertation sociale 2005, 49-50.

<sup>34</sup> Vandenberghe 2004.

<sup>35</sup> Sneessens, Shadman 2000.

<sup>36</sup> Vandenberghe 2004, 7.



En effet, si le niveau de qualification de la population active a, selon toute vraisemblance, un impact positif sur le taux d'emploi, ce dernier, en retour, peut influencer le niveau de qualification. Des spirales positives, comme négatives, pourraient donc s'enclencher. La formation initiale n'est pas, en effet, déterminée uniquement par l'enseignement. Elle est certainement fonction également de l'éducation familiale. De nombreux enseignants se plaignent fréquemment de ne plus pouvoir se consacrer pleinement à leur mission parce qu'ils doivent avant tout remplir une fonction éducative que n'assument plus des parents accaparés par leurs occupations professionnelles ou, à l'inverse, socialement marginalisés en raison, notamment, d'une absence de perspectives professionnelles.

Ce dernier point offre une justification alternative à des réductions de cotisations patronales ciblées sur les bas salaires : en favorisant une meilleure intégration professionnelle et sociale des parents, elles ont un effet positif sur l'éducation des enfants, donc, à long terme, sur le niveau de qualification des travailleurs. La qualité de l'encadrement familial – que l'on pense simplement à la polémique autour de la question des devoirs scolaires, interdits un temps en primaire parce qu'ils seraient source de discrimination en raison d'un suivi parental fort différent d'un enfant à l'autre – influence, en effet, directement le niveau d'éducation des enfants et le développement d'institutions d'accueil pré- et para-scolaires, certes indispensable, ne pourra s'y substituer que partiellement et imparfaitement. De ce point de vue, la poursuite d'un objectif, comme celui de la Stratégie de Lisbonne, d'atteindre un taux d'emploi de 70% requiert de se prémunir contre des effets pervers potentiels. Une participation trop importante, comme trop faible, ou mal répartie, pourraient être néfaste sur le niveau de qualification des futurs travailleurs. A vrai dire, des taux d'emploi et de participation élevés ne doivent pas être poursuivis directement pour eux-mêmes. Ils doivent être la conséquence indirecte d'une augmentation de la qualification de la population active et du développement de l'activité économique.

Parallèlement à l'amélioration de la formation initiale – susceptible de ne produire des effets que dans une ou deux générations – c'est bien entendu la formation continue qu'il importe de renforcer. Or, les entreprises investissent trop peu et de manière conjoncturelle dans la formation de leurs travailleurs. Ces dépenses tendraient, en effet, à se réduire en période de bonne conjoncture et tarderaient à augmenter après un renversement de conjoncture<sup>37</sup>. L'effort de formation devrait s'inscrire davantage dans une politique de long terme qui cherche à anticiper l'évolution de la conjoncture plutôt que de réagir à celle-ci.

Les pouvoirs publics doivent également jouer un rôle essentiel à cet égard. Comme le souligne le Conseil central de l'économie, la formation continue produit de multiples effets positifs : elle augmente la productivité des travailleurs, elle constitue un excellent outil de réinsertion sociale et elle renforce l'adéquation entre offre et demande de travail<sup>38</sup>. Les formations professionnelles offertes aux chômeurs augmentent en outre la probabilité de trouver un emploi et la durée d'embauche<sup>39</sup>. Ces formations doivent être axées, d'une part, sur des compétences de base déficitaires (la connaissance des langues, par exemple), et, d'autre part, sur un ensemble de professions qui ne requiert pas un

---

<sup>37</sup> SPF Emploi, Travail et Concertation sociale 2005, 52.

<sup>38</sup> CCE 2006, 132.

<sup>39</sup> Cockx 1999 et Van der Linden 2001.



niveau de qualification trop important, mais qui souffrent malgré tout d'une pénurie de main-d'œuvre. Il existe ainsi actuellement une demande importante pour des bouchers, soudeurs, tuyauteurs, mécaniciens, constructeurs d'engins, carrossiers, charpentiers, maçons et boulangers<sup>40</sup>.

La FEB n'est évidemment pas insensible à l'importance d'un effort de formation. Sa « Stratégie 2010 » comprend ainsi le souhait d'une « offre de main-d'œuvre appropriée »<sup>41</sup>. Il ne va pas de soi, cependant, que la formation de base doive être définie plus étroitement en fonction des attentes et demandes actuelles des employeurs. Il serait certes heureux que les filières, tout particulièrement au sein de l'enseignement technique et professionnel, correspondent aux besoins du marché, mais la formation de base doit, avant tout, être pensée dans une perspective de très long terme. Son objectif principal doit être de fournir à une population aussi large que possible des compétences qui lui permettra de s'adapter à des contextes variés en évolution constante et de plus en plus rapide. Par contre, la formation continue doit, elle, être définie en étroite collaboration avec les entreprises.

• **Recherche et innovation**

Parallèlement à l'effort de formation des travailleurs, l'un des principaux leviers de croissance de la productivité sur le long terme est l'innovation. L'importance de celle-ci est, en outre, constitutive d'une économie de la connaissance. Sur le plan de la recherche, particulièrement, la Belgique semble marquer un important retard. Non seulement les pouvoirs publics consacrent relativement peu d'effort à la recherche<sup>42</sup>, mais, de manière générale, la Belgique serait peu attrayante pour les investissements en recherche et développement<sup>43</sup>. La FEB ne manque d'ailleurs pas de souligner ce point<sup>44</sup>. Les autorités belges semblent, toutefois, avoir pris conscience de l'importance de la question. Même si son renforcement est, à raison, souhaité par la FEB, la politique d'incitation fiscale mise en place ces dernières années est déjà un pas dans la bonne direction.

Les entreprises ont, en effet, été autorisées à conserver une partie du précompte professionnel de leurs chercheurs. Mais, en dépit du subside salarial que constitue cette mesure, le coût salarial des chercheurs demeure élevé, alors qu'ils disposent de salaires nets relativement faibles. L'attractivité des métiers de recherche devrait ainsi être fortement renforcée<sup>45</sup>. Or, la tendance actuelle est plutôt inverse. Le contexte budgétaire difficile du secteur universitaire et la rationalisation en cours des offres d'enseignement provoquent une réduction de postes académiques. Parallèlement, le personnel scientifique, auquel est généralement reconnu, en Belgique, un statut de travailleur, voit ce statut actuellement remis en cause en raison de l'internationalisation croissante et de la comparaison avec d'autres pays où les doctorants sont davantage assimilés à des étudiants. Une enquête récente réalisée auprès des membres du personnel scientifique de l'Université catholique de Louvain a, en outre, montré qu'une grande partie de ceux-ci jugeaient la valorisation

<sup>40</sup> Dejemeppe, Van der Linden 2006.

<sup>41</sup> FEB 2005, 20.

<sup>42</sup> SPF Emploi, Travail et Concertation sociale 2005, 32 ; CCE 2006, 167.

<sup>43</sup> CCE 2006, 155.

<sup>44</sup> FEB 2005, 56-57.

<sup>45</sup> CCE 2006, 167.



d'un doctorat en dehors du monde académique très faible<sup>46</sup>. Il paraît ainsi essentiel d'assurer davantage de perspective de carrières de recherche tant dans le secteur public que dans le secteur privé. A cet égard, une politique de soutien à l'engagement de docteurs pour des fonctions autres que de R&D pourrait contribuer efficacement au nécessaire développement d'une culture d'innovation au sein des entreprises<sup>47</sup>.

## CONCLUSION

Parmi les diverses mesures préconisées par la FEB, la réduction linéaire des cotisations patronales représente de loin la proposition la plus onéreuse. Un allègement complémentaire de 11 milliards d'euros, représenterait une hausse de plus de 250% du budget actuellement consacré aux réductions de cotisation patronales. En 2005, en effet, l'ensemble des réductions de cotisations s'élevait à 4,21 milliards d'euros<sup>48</sup>. Au total, la FEB souhaite une baisse de la pression fiscale pour un montant correspondant approximativement à 5,5% du PIB, tandis que seuls 0,5% du PIB seraient consacrés à une hausse ciblée des investissements publics<sup>49</sup>. Ces chiffres nous paraissent disproportionnés et ne pas correspondre à la réelle priorité économique.

Le vieillissement de la population requiert un renforcement de la productivité moyenne de l'ensemble de la population active, tandis que la mondialisation doit nous inciter à réorienter l'activité économique vers les secteurs des services et de la connaissance. A cette fin, il est essentiel de définir une politique économique de long terme cohérente qui renforce la qualification des travailleurs, ainsi que notre capacité d'innovation, et dont le coût soit réparti socialement. Sur le plan économique, toutes les mesures politiques doivent être évaluées par rapport à cet objectif, soit qu'elles y contribuent directement, soit qu'elles permettent de rencontrer des difficultés de court terme restreignant la poursuite de l'objectif de long terme.

De ce point de vue, chacune de ces propositions avancées par la FEB peut avoir un impact positif sur la croissance. On y retrouve également les trois axes fondamentaux de la Stratégie de Lisbonne, à savoir la maîtrise des coûts salariaux, l'augmentation du taux d'emploi et l'investissement dans la formation des travailleurs et dans l'innovation. Mais la complémentarité de ces propositions ne va pas nécessairement de soi, tout particulièrement dans un contexte de ressources limitées. Ainsi, la volonté d'élargir le volume de main-d'œuvre disponible, celle de voir le taux d'emploi atteindre 70% (alors que le taux d'emploi belge actuel est proche de son maximum historique, 62,5% dans les années 70<sup>50</sup>) et celle d'élever le niveau de qualification des travailleurs peuvent s'avérer ponctuellement contradictoires, notamment si l'on prend en considération des horizons temporels différents. Une augmentation de la main-d'œuvre peu qualifiée, par exemple en recourant à l'immigration, risque de se traduire par une réduction du taux d'emploi,

---

<sup>46</sup> de Briey et al. 2006.

<sup>47</sup> CCE 2006, 18.

<sup>48</sup> CCE 2006, 118 (voir annexe 4).

<sup>49</sup> FEB 2005, 62.

<sup>50</sup> CCE 2006, 59 (voir annexe 8).



en raison du faible taux d'emploi de cette catégorie sociale. De même, l'augmentation à court terme de la participation des personnes en âges d'avoir des enfants à charge peut avoir des effets négatifs sur le taux de fertilité, donc sur le volume de la main-d'œuvre future, ainsi que sur son niveau de qualification. Une telle politique pourrait donc avoir, à plus long terme, des effets contreproductifs sur la croissance. Cela ne signifie pas, bien entendu, que ces objectifs ne doivent pas être poursuivis, mais qu'il importe d'être attentif à la cohérence, sur le long terme, des politiques mises en œuvre et, à cette fin, de les subordonner à l'exigence prioritaire d'une hausse de la qualification des travailleurs et d'un développement des innovations.

L'intérêt de réductions supplémentaires de cotisations patronales doit donc être évalué sous cet angle. Différentes études suggèrent que l'impact des réductions linéaires sur l'emploi est relativement limité. Elles répondent davantage à un objectif de renforcement de la compétitivité. Toutefois, comme le Secrétariat public fédéral « emploi, travail, concertation sociale » le souligne, des allègements de cotisations patronales, aussi importantes soient-elles, ne permettront pas de réduire l'écart entre le coût salarial dans notre pays et le coût salarial dans des pays dont la structure économique totalement différente. Ni les pays émergents, ni même les pays est-européens n'ont une productivité, un modèle social et un niveau de vie comparables aux nôtres. Ces allègements, pour peu qu'ils ne servent pas ultérieurement à financer des augmentations salariales, permettent donc surtout de maintenir nos coûts salariaux proches de ceux des pays voisins<sup>51</sup>. L'efficacité de la mesure est, toutefois, fort dépendante de l'attitude de ces pays. A cette fin, une meilleure concertation européenne est souhaitable afin d'éviter une concurrence stérile. Cela permettrait de recourir aux réductions de cotisations essentiellement comme un outil temporaire permettant de compenser des chocs d'offre, notamment en soutenant la demande de travail lorsqu'elles sont ciblées sur les bas salaires et les moins qualifiés<sup>52</sup>. Encore faut-il, toutefois, que le financement de ces réductions ne requiert pas des prélèvements alternatifs qui annihilent largement leurs effets positifs<sup>53</sup>. A cet égard, les réductions ciblées sur les bas salaires paraissent nettement supérieures aux réductions linéaires, en raison d'une meilleure capacité d'autofinancement. Cependant, bien que cette possibilité d'autofinancement permette d'espérer qu'une politique de réduction des cotisations patronales ciblées sur les bas salaires puisse s'avérer peu coûteuse, elle pourrait engendrer des effets pervers sur le long terme si elle ralentit une nécessaire réorientation de l'activité économique vers les secteurs de la connaissance et des services. De plus, stimuler la demande de travail peu qualifié n'est susceptible d'agir réellement sur le chômage que si l'offre de travail est susceptible de répondre à l'accroissement de la demande. Si le chômage de longue durée s'explique non pas par une demande de travail insuffisante, mais par une qualification inadéquate des demandeurs d'emploi, une réduction des cotisations ne pourra être efficace que complétée par un important effort de formations.

---

<sup>51</sup> CCE 2006, 119.

<sup>52</sup> SPF Emploi, Travail et Concertation sociale 2005, 72.

<sup>53</sup> SPF Emploi, Travail et Concertation sociale 2005, 74.



Des réductions ciblées sur les bas salaires peuvent, par contre, favoriser une meilleure cohésion sociale, ce qui aurait un impact positif sur la formation initiale des futurs travailleurs. Des réductions ciblées sur les hauts salaires peuvent, quant à elles, renforcer la compétitivité dans les secteurs à forte croissance. Elles ne constituent cependant en aucune manière la panacée et il semble difficile de justifier d'y consacrer l'essentiel de l'effort public. Leurs mérites doivent notamment être comparés avec ceux d'une réduction de l'I. Soc (de 33,9 à 25%, afin de l'aligner sur la moyenne européenne, par exemple)<sup>54</sup>. Sur le long terme, cependant, il nous paraît préférable de privilégier les mesures augmentant la productivité par rapport à celles qui réduisent le coût salarial, pesant ainsi sur le financement de la sécurité sociale<sup>55</sup>. Outre l'investissement dans la formation, la recherche et l'innovation<sup>56</sup>, d'autres mesures susceptibles d'améliorer la qualification des travailleurs et une meilleure adéquation entre offre et demande de travail doivent retenir l'attention. Citons, par exemple, des primes à la mobilité visant à compenser une inadéquation géographique entre offre et demande de travail<sup>57</sup>, ainsi que des subventions temporaires (un an, voire six mois, au maximum) à l'embauche qui permettent aux travailleurs d'acquérir une expérience déficiente<sup>58</sup>. De telles subventions pourraient non seulement favoriser la réinsertion de certains groupes sociaux, mais également les réorientations de carrières. Elles pourraient ainsi être envisagées tout particulièrement pour l'engagement de chercheurs universitaires en dehors des fonctions de R&D afin de stimuler le développement généralisé d'une culture de l'innovation. Le contraste entre le manque d'expérience de ces chercheurs, qui nuit à leur productivité immédiate, et leur productivité potentielle fait d'eux un groupe cible particulièrement indiqué pour des subventions temporaires. Quoi qu'il en soit de l'évaluation finale de ces mesures, comme des différentes formes de réductions de cotisations patronales, l'essentiel est qu'elles soient intégrées dans une politique économique plus large incitant à une réorientation de notre économie et collectivisant le coût de cette réorientation. Elles ne constituent pas une priorité en tant que telles.

---

<sup>54</sup> Cette mesure pourrait également s'avérer peu coûteuse, la baisse du taux d'imposition pouvant être notamment compensée par une augmentation de l'assiette fiscale (Vandenbussche 2006).

<sup>55</sup> Rappelons que la sécurité sociale est financée essentiellement par les cotisations sociales. Les cotisations patronales représentent, en effet, 42% de son financement et les cotisations personnelles du travailleur 28%. Toutefois, ces dernières années, l'importance du financement alternatif – principalement les recettes de la TVA – est en forte hausse, mais ces financements alternatifs ont un impact négatif sur la croissance et l'emploi (BNB 2006).

<sup>56</sup> Nous estimons donc heureux que le récent accord interprofessionnel reprenne une déclaration des partenaires sociaux, datant du 27 mars 2006, qui affirme « que l'investissement dans la formation, la recherche et l'innovation, revêt une importance aux moins égales à celles d'une maîtrise des coûts salariaux et d'une diminution des cotisations patronales » (Accord interprofessionnel 2007-2008, 10).

<sup>57</sup> Dejemeppe, Van der Linden 2006.

<sup>58</sup> Cockx, Sneessens, Van der Linden 2003 ; Dejemeppe, Van der Linden 2006.



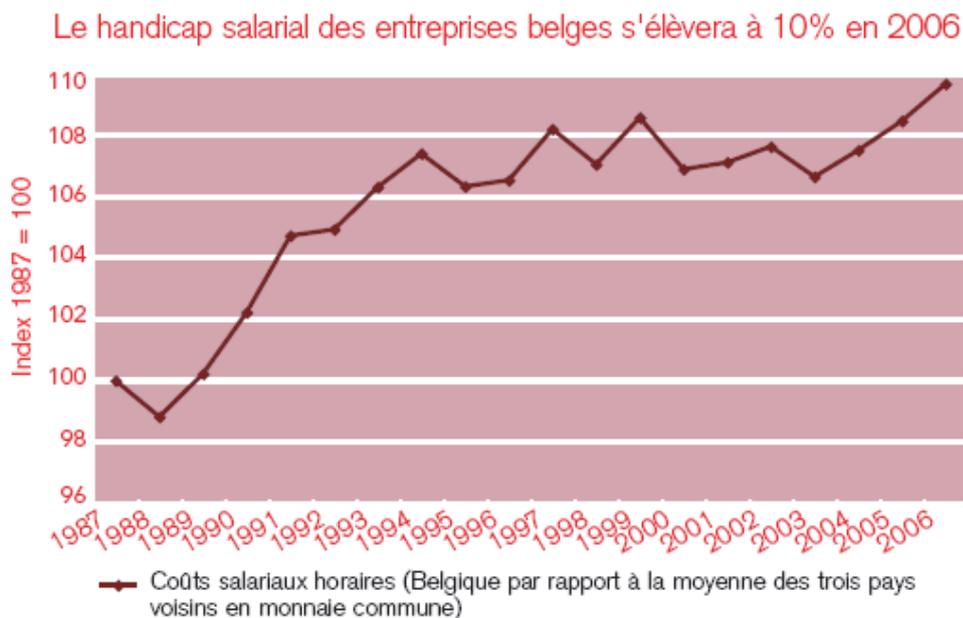
## BIBLIOGRAPHIE

- Accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, *Pour une économie innovatrice et pour l'emploi*.
- Bassilière D. et al. (2005), « Variantes de réductions des cotisations sociales et de modalités de financement alternatif », *Planning Paper*, 97, Bureau fédéral du Plan.
- Bénassy-Quéré, A., Coeuré, B., Jacquet, P., Pisani-Ferry, J. (2004), *Politique économique*, Bruxelles, De Boeck-Larcier.
- Bodart, V., de la Croix, D. (2003), « Les finances publiques de la Belgique à long terme : quatre questions déplaisantes », *Regards économiques*, 16.
- Bodart, V., Jacquet, L., Van der Linden, B. (2002), « Salaires et norme salariale en Belgique », *Regards économiques*, 6.
- Cockx, B. (1999), « Les formations professionnelles du FOREM accélèrent-elles la sortie du chômage en Wallonie ? », *Etude spéciale du Service d'Analyse économique de l'IRES*.
- Cockx, B., Ries, J. (2004), « Quel avenir pour l'article 80 ? », *Regards économiques*, 18.
- Cockx, B., Sneessens, H., Van der Linden, B. (2003), « Allègements de charges sociales : une mesure à promouvoir mais à réformer », *Regards économiques*, 15.
- Conseil central de l'économie (2006), *Rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial*, 1250.
- de Briey, L. et al. (2006), *Rapport du CorSci sur les motivations et causes d'abandon du doctorat*, dossier pour le Conseil académique de l'UCL du 6 novembre 2006.
- de la Croix, D., Lepers, J. (2005), « Financement des pensions et taux d'activité des travailleurs âgés : une proposition alternative », *Regards économiques*, 32.
- Dejemeppe, M., Cockx, B., Van der Linden, B. (2000), « Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique ? », *Etude spéciale du Service d'Analyse Economique IRES-UCL*.
- Dejemeppe, M., Van der Linden, B. (2006), « Actions du Plan Marshall sur le marché du travail wallon », *Regards économiques*, 40.
- Fédération des entreprises belges (2005), *Croissance et emploi : Brisons les tabous. Stratégie 2010*.
- Hindriks, J. (2005), « La concurrence entre gouvernements : un impératif de bonne gestion publique », *Regards économiques*, 29.
- Jeanfils Ph. et al. (2006), « Réduction linéaire de cotisations patronale à la sécurité sociale et financement alternatif », *Working paper document*, 81, Banque nationale de Belgique.
- Pierrard, O. (2004), « Pourquoi faut-il cibler la réduction du coût du travail sur les très bas salaires ? », *Regards économiques*, 24.
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (2005), *Stratégie européenne pour l'emploi. Evaluation de la politique de l'emploi 2003-2005. Belgique*.
- Sneessens, H., Shadman-Mehta, F. (2000), « Chocs asymétriques et persistance du chômage : Wallonie et Flandre comparées », 14<sup>ème</sup> Congrès des économistes de langue française.
- Stockman P. (2002), « General and selective reduction in employer social security contribution in the 2002 vintage of HERMES – A revision of WVP 8-01 », *Belgian Federal Planning Bureau working paper*.
- Van der Linden, B. (2001), « L'effet des formations professionnelles de chômeurs : de l'impact sur les individus à l'impact macroéconomique », *Bulletin de l'IRES*, 227.
- Van der Linden, B. (2005), « Une proposition de renforcement des allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires », *Regards économiques*, 34.
- Vandenberghe, V. (2004), « Enseignement et capital humain en Belgique : où en sommes-nous ? », *Regards économiques*, 33.
- Vandenbussche, H. (2006), « Fiscalité d'entreprise et création d'emploi : nouveaux éléments d'analyse pour la Belgique et ses régions », *Regards économiques*, 41.



## ANNEXES

- Annexe 1 : Evolution de l'handicap salarial par heure de travail (source FEB 2005)

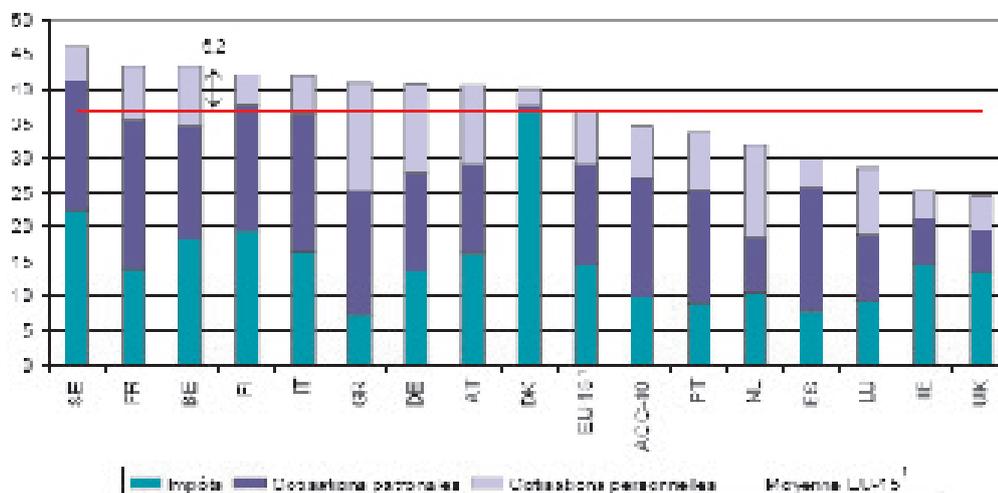


- Annexe 2 : Coûts des mesures proposées par la FEB (source FEB 2005)

Suppression de la cotisation de modération salariale	10,5 milliards d'euros
Renforcement du plafonnement des cotisations patronales	0,25 milliard d'euros
Renforcement des réductions des charges sur les primes d'équipe	0,25 milliard d'euros
Mesures d'allègement de l'IPP	0,5 milliard d'euros
Réductions de l'I. Soc et mesures de soutien à la création d'entreprises	1,5 milliard d'euros
Baisse de la TVA dans les secteurs à forte intensité de main d'œuvre	0,5 milliard d'euros
Autres mesures	1,4 milliards d'euros
<b>TOTAL</b>	<b>16,9 milliards d'euros (≈ 6% du PIB)</b>



• Annexe 3 : Taux de prélèvement implicite sur le travail dans l'UE 15 – 2003 pourcents / moyenne pondérée (source Jeanfils et al., 2006)

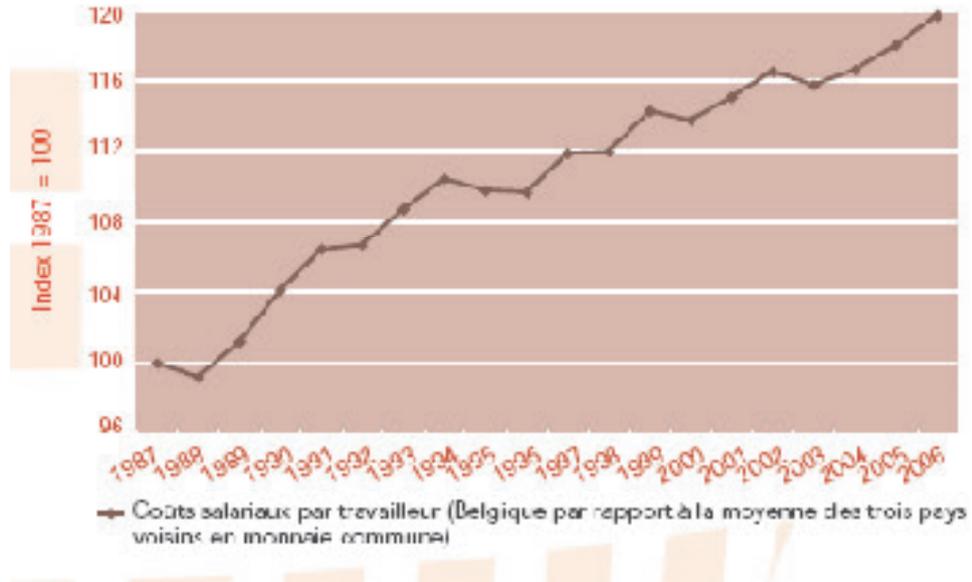


• Annexe 4 : Réduction des cotisations patronales – chiffres globaux 2000-2005 (source CCE 2006)

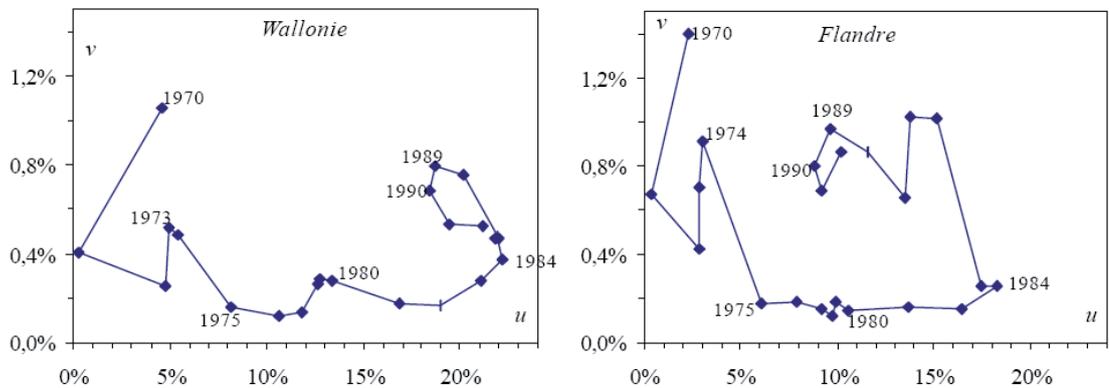
		Réduction structurelle	Réduction structurelle relative	Année de référence	Réduction de l'impôt de travail	Impact sur l'emploi	Impact sur la croissance	Impact sur le PIB	Impact sur le PIB par habitant
2000	Union européenne	4 588 133,8	24,3%	1981,0	5892,6	2 000,8	149 100	0	2 460 000
	en % du PIB	3,02%	10,2%	0,3%	1,0%	0,7%	1,1%	0,0%	100,0%
	en % de l'UE	0,24%	0,12%	0,01%	0,03%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%
2001	Union européenne	2 001 082,2	23,0%	2 143,7	2524,7	3 700,0	120 000	0	2 068 000
	en % du PIB	1,32%	11,5%	0,3%	1,0%	1,4%	4,2%	0,0%	100,0%
	en % de l'UE	0,10%	0,05%	0,00%	0,03%	0,05%	0,15%	0,00%	0,00%
2002	Union européenne	2 002 100,0	28,4%	2 121,1	15 000	21 000,0	120 000	0	2 000 000
	en % du PIB	1,32%	14,0%	0,07%	0,04%	0,07%	0,07%	0,0%	100,0%
	en % de l'UE	0,07%	0,04%	0,00%	0,01%	0,02%	0,01%	0,00%	0,00%
2003	Union européenne	4 000 000,0	20,0%	2 000,0	20 000	20 000,0	150 000	0	2 000 000
	en % du PIB	2,63%	8,2%	0,3%	0,03%	0,03%	0,03%	0,0%	100,0%
	en % de l'UE	0,16%	0,04%	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%
2004	Union européenne	2 000 000,0	24,0%	2 000,0	20 000	20 000,0	150 000	0	2 000 000
	en % du PIB	1,32%	11,5%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,0%	100,0%
	en % de l'UE	0,07%	0,04%	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%
2005	Union européenne	2 000 000,0	24,0%	2 000,0	20 000	20 000,0	150 000	0	2 000 000
	en % du PIB	1,32%	11,5%	0,03%	0,03%	0,03%	0,03%	0,0%	100,0%
	en % de l'UE	0,07%	0,04%	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%



- Annexe 5 : Evolution de l'handicap salarial par travailleur par rapport aux pays voisins (source FEB 2005)

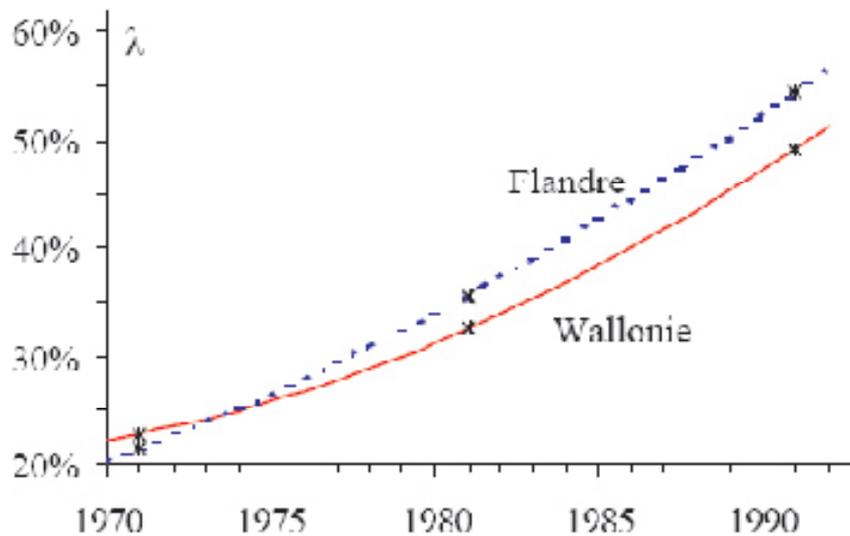


- Annexe 6 : Déplacement de la courbe de Beveridge en Wallonie et en Flandre (source Sneessens, Shadman 2000)

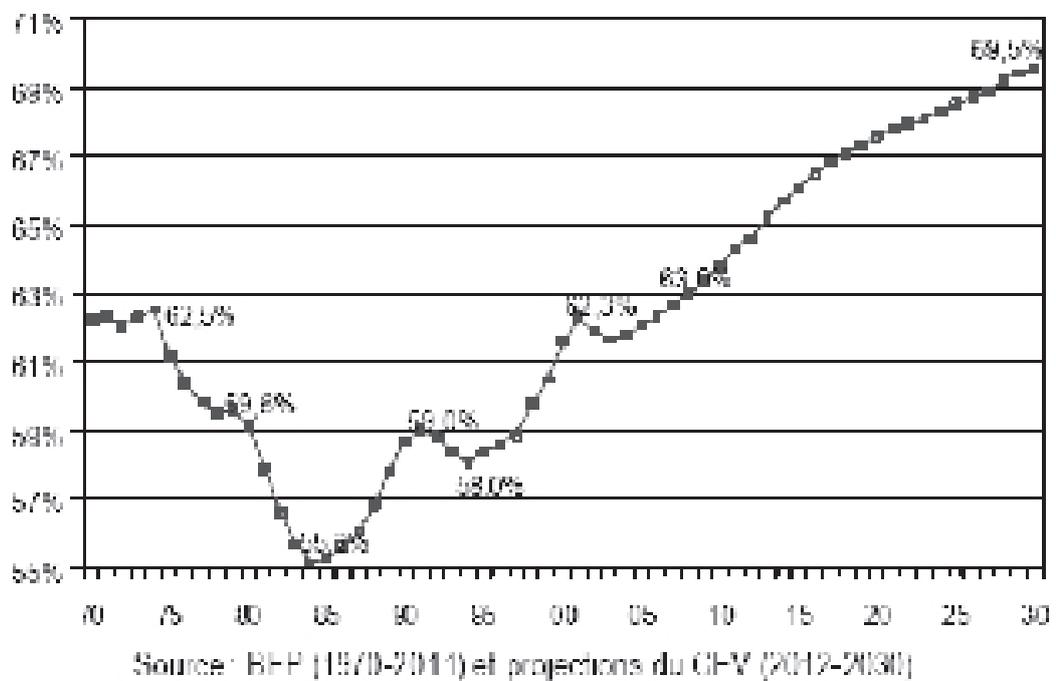




- Annexe 7 : Evolution de la proportion de travailleurs qualifiés dans la population active en Flandre et en Wallonie (source Sneessens, Shadman 2006)



- Annexe 8 : Taux d'emploi en Belgique entre 1970 et 2030



**DÉSIREUX D'EN SAVOIR PLUS !**

Animation, conférence, table ronde... n'hésitez pas à nous contacter,  
 Nous sommes à votre service pour organiser des activités sur cette thématique.