



**2014-2019:**  
**Compétitivité**

29 | 04 | 2014

**JOHAN ALBRECHT**  
Senior Fellow Itinera Institute

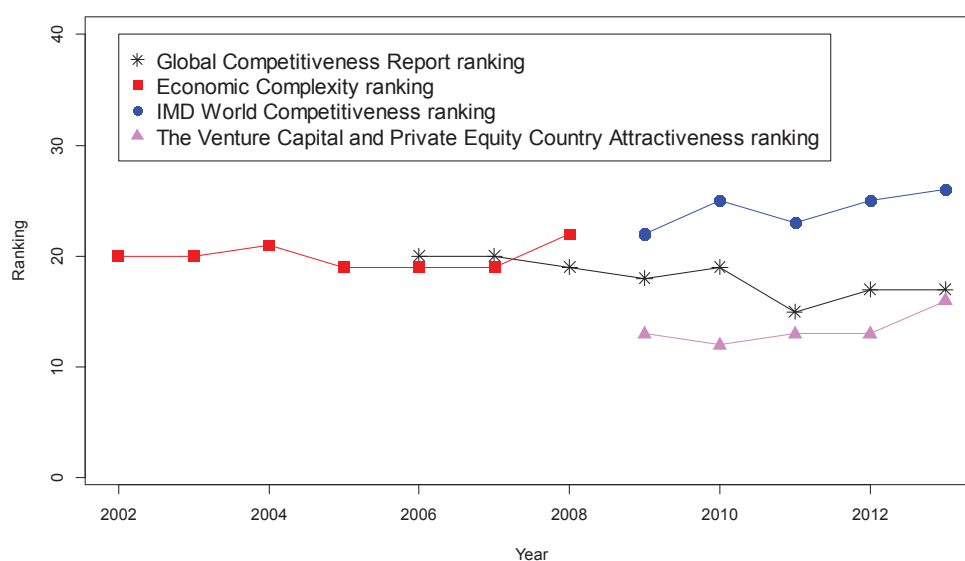


**COMPETITIVITE**

## La Belgique est compétitive, mais les points qui posent problème ne sont pas abordés, et il manque une vision stratégique

La Belgique est heureusement un pays très compétitif. L'indice de compétitivité mondiale (*Global Competitiveness Index*) du Forum économique mondial (*World Economic Forum*) est le plus important et à la fois le plus étendu des outils de mesure de la compétitivité. Il repose sur une combinaison de critères objectifs et les réponses de plus de douze mille chefs d'entreprise à un questionnaire portant sur toute une série d'aspects de compétitivité dans leurs pays respectifs, liés ou non au facteur coût. La Figure 1 montre que le classement de la Belgique n'a quasiment pas changé au cours des dernières années. D'autres indices tels que l'indice de compétitivité de l'IMD (*IMD World Competitiveness Index*), l'indice de complexité économique (*Economic Complexity Index*) et l'indice mondial d'attractivité des pays pour le capital risque et le capital investissement (*Venture Capital and Private Equity Country Attractiveness Index*) confirment l'image stable et relativement compétitive de l'économie belge. Cette image contraste pour le moins avec le tableau sombre d'un pays en perte de compétitivité, induit par une focalisation étroite sur les seuls aspects de coût de la compétitivité. La Belgique figure systématiquement dans le top 20 du classement pour les principaux critères, ce qui en soi est un constat plutôt rassurant.

**Figure 1 – Classement de la Belgique en matière de compétitivité**

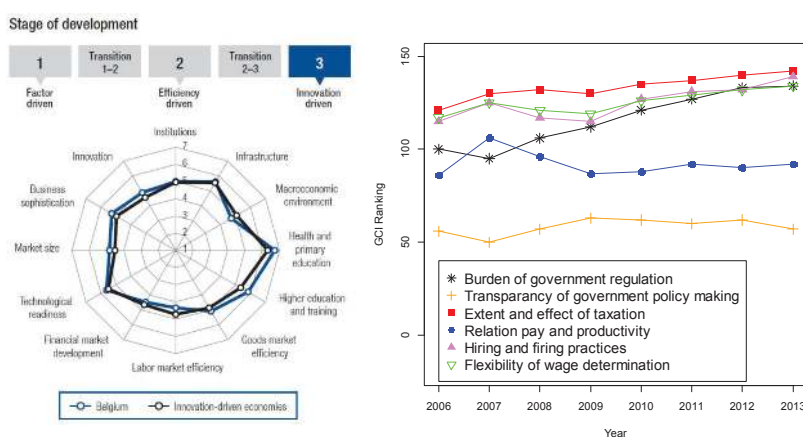


*Source* : Forum économique mondial, The Observatory of Economic Growth, IESE Business School et EY

La Figure 2a illustre quant à elle le fait que pour la plupart des sous piliers, la performance de la Belgique est aussi bonne, voire meilleure, que celle d'autres économies portées par l'innovation. L'environnement macroéconomique, l'efficacité du marché de l'emploi et le développement du marché financier sont toutefois trop peu développés quand on les compare avec ceux d'autres économies portées par l'innovation. L'enseignement et les soins de santé sont très clairement nos points forts, même si notre système éducatif n'est pas adapté à la demande croissante de personnel à orientation technologique (voir plus loin).

Comme chaque économie dans le monde, l'économie belge présente elle aussi des problèmes spécifiques. Une politique axée sur l'élimination de ces points faibles permettrait d'améliorer la compétitivité de notre économie, contribuant dans la foulée à augmenter les chances de création d'emplois et à favoriser une plus grande prospérité. La Figure 2b représente l'évolution dans le temps des maillons faibles de l'économie belge, tels qu'établis par les mesures de la compétitivité. Force est de constater qu'aucun progrès n'a été fait pour éliminer ces problèmes, pourtant bien identifiés, dont souffre l'économie belge. Bien au contraire, entre 2002 et 2013, la prestation de la Belgique se détériore au niveau des indicateurs problématiques. C'est assurément le cas pour le coût de la réglementation publique, même si on a récemment pu constater une légère amélioration, mais aussi pour la relation entre salaires et productivité (abordée plus loin), la transparence des décisions des pouvoirs publics, l'ampleur et les effets des impôts, la flexibilité de la fixation du niveau des salaires, et la législation en matière d'embauche et de licenciement. Rien n'est fait en l'occurrence pour remédier aux problèmes bien connus de la surréglementation belge. Aujourd'hui, la Belgique est compétitive mais elle ne possède manifestement pas la combativité nécessaire pour améliorer cette compétitivité dans les années à venir. Le système belge serait-il devenu si complexe qu'une simplification ou une correction ne sont plus possibles tant qu'il n'y a pas urgence ?

**Figure 2 : La Belgique dans l'IMC 2013 2014**



Source : FEM (2013)

La Commission européenne (2013) confirme dans ses analyses la charge exceptionnellement élevée induite par la réglementation publique dans notre pays. L'utilisation insuffisante d'instruments permettant de moderniser l'administration est pointée du doigt comme étant une lacune importante dans le chef des autorités belges par rapport aux gouvernements des autres États membres de l'UE. Les effets d'une réglementation publique coûteuse et de charges administratives élevées sur la compétitivité et la dynamique de l'économie belge posent problème. Le tissu économique belge se caractérise par une proportion importante de PME. Or, une réglementation publique contraignante pèse surtout sur les entreprises de plus petite taille, pour lesquelles les charges administratives réquisitionnent une part non négligeable du chiffre d'affaires. Ces charges englobent en effet plus de 3% du chiffre d'affaires dans les petites entreprises, alors qu'elles représentent moins d'1% du chiffre d'affaires pour les grandes entreprises (voir Kegels (2012)). Compte tenu du fait que ce sont souvent les petites et jeunes entreprises qui dynamisent une économie et créent des emplois (voir Haltiwanger et al. (2013)), le désavantage compétitif induit par la réglementation administrative vis-à-vis de ce groupe spécifique d'acteurs économiques pose vraiment question.

Le classement relativement bon de la Belgique dans divers indicateurs de mesure de la compétitivité n'empêche pas qu'il y ait un réel besoin d'une politique ciblée pour éliminer à terme les problèmes bien connus. N'oublions pas que la 'compétitivité' est une notion fourre tout. Certains de ses aspects, comme par exemple des facteurs de coût bien précis tels que la main d'œuvre ou la part déclinante des exportations, posent problème depuis longtemps. En Belgique, nous avons en outre tendance à ramener le débat politique sur la compétitivité à l'unique et symbolique norme fédérale sur les salaires. Cette approche est triplement handicapante : premièrement la compétitivité dépend de bien plus de facteurs que des seuls coûts salariaux, deuxièmement le facteur 'coût salarial' a un impact différent selon les secteurs, et troisièmement la tendance évoquée plus haut détourne l'attention politique d'une approche plus structurelle et stratégique. Enfin, nous ne devons pas non plus oublier que la compétitivité est une chose toute relative : nous devons en effet nous mesurer à ceux avec qui nous sommes en concurrence. Ces derniers sont en outre une 'cible mouvante' : la concurrence n'est jamais au repos. Dans le contexte actuel de la crise de la zone euro, de nombreux pays européens ont justement osé aller beaucoup plus loin que la Belgique dans l'amélioration de leurs conditions de compétitivité. Est ce uniquement le fruit du hasard si Ford décide de fermer son usine à Genk pour en ouvrir une en Espagne? Est il normal que les investissements de nombreuses entreprises installées dans la région frontalière entre la Belgique et les Pays Bas sont systématiquement orientés vers les Pays Bas?

La présente note rédigée dans le contexte des prochaines élections n'a pas pour ambition de présenter une approche totale de la situation. Une telle approche est toutefois bien nécessaire : tout comme l'Allemagne l'a fait sous Schröder, la Belgique a besoin que le

problème fasse l'objet d'une analyse portée par toutes les parties concernées, assortie d'une stratégie pour y répondre, portée elle aussi par toutes les parties concernées. Nous plaidons ici pour l'établissement de priorités claires mais limitées. Dans les lignes qui suivent, nous mettons l'accent sur trois propositions qui en soi ne sont pas radicales. À côté de cela, il y aurait lieu de formuler diverses autres suggestions de politique, comme augmenter les dépenses publiques en matière de R&D, mener une politique de mobilité pour lutter contre la congestion coûteuse de notre réseau routier, ou encore investir dans les infrastructures de la connaissance. Ces suggestions ne sont toutefois pas neuves, et sont déjà suffisamment documentées ailleurs.

## 1. Proposition 1 – rétablir la relation entre salaires et productivité

*Dans l'industrie belge, l'évolution du coût salarial ne semble être liée que pour 30% à l'évolution de la productivité. En Allemagne, ce rapport est deux fois plus élevé. En permettant aux salaires d'augmenter plus vite que la productivité ne l'autorise, nous risquons de nous mettre nous mêmes hors jeu dans des secteurs où la concurrence est internationale. Il faut mettre un terme à cette dangereuse évolution.*

Les coûts salariaux par unité produite augmentent plus vite en Belgique que dans la zone euro (voir par exemple Bogaert et Kegels (2012)). Cela ne poserait aucun problème si la productivité suivait une tendance similaire, mais ce n'est malheureusement pas le cas. Nous renvoyons ici à l'analyse plus détaillée du GECE (Groupe d'Experts Compétitivité et Emploi – 2013). Si la différence de productivité entre la Belgique et la zone euro est restée stable, les coûts unitaires de la production belge ont connu une hausse relative au cours de ces dernières années, faisant ainsi baisser la compétitivité des entreprises belges. Cette divergence entre coûts salariaux et productivité découle directement du mode de fonctionnement des négociations salariales en Belgique ainsi que du système d'indexation des salaires.

Pour illustrer le décalage flagrant entre coût salarial et productivité, nous utilisons les données d'entreprise de la base de données AMADEUS du Bureau Van Dijk pour 7 pays d'Europe occidentale au cours de la période 2002-2009. Nous évaluons dans quelle mesure la variation de coût (réel) des salaires dans 10 secteurs industriels peut être expliquée par la variation de la productivité du travail (voir Tableau 1). Pour ces dix secteurs en Belgique, la variation observée au niveau de la productivité du travail n'explique que 30% de la variation salariale. En d'autres mots, dans ces 10 secteurs industriels, 70% de l'évolution salariale sont tout à fait indépendants de l'évolution de la productivité du travail. Il va de soi que la fixation du niveau des salaires dépend toujours aussi d'autres facteurs que de la seule évolution de la productivité. La demande et l'offre de profils spécifiques, le mécanisme d'indexation, l'influence des syndicats ainsi que d'autres facteurs comme les salaires d'efficience (efficiency wages) jouent également un rôle. Le contexte du travail est spécifique à chaque pays, et l'évolution des salaires n'est jamais le seul reflet de l'évolution de la productivité. Mais ce qui compte du point de vue de la compétitivité internationale, c'est la mesure dans laquelle les coûts salariaux reflètent bel et bien l'évolution de la productivité technique. Des pays avec un revenu comparable au nôtre suivent plus ou moins les mêmes évolutions technologiques, certainement à moyen terme, de sorte qu'une liaison étroite de l'évolution salariale à la productivité peut apporter des avantages compétitifs. En Allemagne, pour la période 2002-2009, le rapport entre variation de la productivité et variation des salaires



est au moins deux fois plus élevé qu'en Belgique. Le Tableau 1 montre que la variation de productivité en France explique près de la moitié de l'évolution des salaires français. En Espagne, cette proportion est de 57%, et elle est de 44% en Italie. Le Tableau 1 illustre que dans chaque secteur, le décalage entre productivité du travail et salaires réels n'est nulle part aussi important qu'en Belgique.

**Tableau 1 – Rapport entre la variation du coût (réel) des salaires et la variation de la productivité pour la période 2002-2009**

|  | Belgique | Allemagne | Espagne | Finlande | France | Royaume-Uni | Italie |
|--|----------|-----------|---------|----------|--------|-------------|--------|
| Industrie                                    | 30%      | 60%       | 57%     | 38%      | 49%    | 42%         | 44%    |
| Alimentation<br>(avec les boissons)          | 26%      | 71%       | 55%     | 57%      | 63%    | 55%         | 47%    |
| Textile                                      | 36%      | 54%       | 51%     | 42%      | 54%    | 50%         | 39%    |
| Imprimerie, reproductions<br>et publications | 21%      | 62%       | 57%     | 55%      | 48%    | 49%         | 45%    |
| Chimie                                       | 38%      | 52%       | 61%     | 64%      | 38%    | 42%         | 41%    |
| Caoutchouc et plastiques                     | 28%      | 55%       | 49%     | 40%      | 43%    | 35%         | 37%    |
| Produits finis<br>(non métalliques)          | 30%      | 56%       | 48%     | 48%      | 50%    | 35%         | 43%    |
| Produits finis<br>(métalliques)              | 20%      | 63%       | 62%     | 35%      | 46%    | 36%         | 46%    |
| Machines et équipements                      | 37%      | 58%       | 58%     | 44%      | 48%    | 39%         | 47%    |
| Machines électriques                         | 21%      | 59%       | 56%     | 52%      | 47%    | 42%         | 48%    |
| Meubles                                      | 25%      | 64%       | 56%     | 46%      | 57%    | 45%         | 44%    |

*Source* : calculs de l'auteur à partir de la base de données AMADEUS.

Cette analyse sectorielle révèle qu'en Belgique l'évolution de la productivité ne détermine que dans une faible mesure l'évolution des salaires dans les secteurs moins exposés à la concurrence internationale, comme l'industrie alimentaire (26%) ou le secteur des imprimeries et des publications (21%). Ces secteurs sont bien sûr soumis à la concurrence internationale mais ils se tournent surtout vers les marchés locaux, entre autres à cause de la faible densité commerciale (trade density) de leur production (les boissons rafraîchissantes

par exemple) mais aussi de la capacité à répondre rapidement à des demandes très spécifiques de la part de leurs clients. On observe à ce niveau un contraste important avec l'industrie alimentaire allemande dont la dynamique de marché est pourtant très comparable à la nôtre, mais où l'évolution des salaires est étroitement liée à l'évolution de la productivité du travail (71%). Bien que l'industrie alimentaire se tourne traditionnellement vers les marchés locaux, il n'en reste pas moins que nos entreprises actives dans ce secteur doivent rester compétitives pour pouvoir exporter leurs produits vers les marchés de croissance internationaux. On constate par exemple une croissance des exportations de produits de viande européens vers les marchés de croissance internationaux. On ne vend jusqu'à présent en Belgique pas de pizzas produites en Chine, mais l'évolution du coût salarial dans l'industrie alimentaire belge désavantage nos entreprises de ce secteur quand elles sont en concurrence avec des entreprises françaises ou allemandes sur ces marchés émergents attractifs.

Il ressort également de ce Tableau 1 qu'en Belgique, l'évolution du coût salarial dans les secteurs typiquement soumis à une forte concurrence internationale (les produits finis et la chimie par exemple), suit beaucoup moins l'évolution de la productivité. La différence est particulièrement importante avec l'Allemagne et l'Espagne.

Les pourcentages repris au Tableau 1 pour la période 2002-2009 expriment le rapport entre productivité du travail et salaires réels 1) entre les entreprises et 2) dans le temps. Le premier, le pouvoir explicatif entre les entreprises, implique un pourcentage plus élevé (plus bas) dans le cas où les entreprises les plus (les moins) productives sont également caractérisées par des salaires relativement plus élevés (plus bas). Le second, le pouvoir explicatif dans le temps, implique un pourcentage plus élevé (plus bas) dans le cas où l'évolution des salaires réels au sein d'une entreprise suit plus (moins) l'évolution de la productivité du travail. Le rapport entre salaires et productivité peut présenter de fortes variations annuelles au cours de la période 2002-2009, suite par exemple à des facteurs conjoncturels ou à des évolutions technologiques comme la progression de l'ICT dans tous les secteurs manufacturiers. Chaque secteur a sa propre dynamique : il peut se réduire ou au contraire croître de façon structurelle, de nouvelles entreprises se créent mais d'autres disparaissent, pour diverses raisons. Pour dresser un tableau plus complet de la problématique, nous présentons dans le Tableau 2 la même analyse pour une seule année, à savoir 2009. Les chiffres du Tableau 2 reflètent la mesure dans laquelle la variation salariale entre les entreprises en 2009 peut s'expliquer par la variation de la productivité entre les entreprises en 2009. Il en ressort que pour 2009, la variation des salaires s'explique un peu moins par la variation de la productivité ; 29% (pour 30%) dans le cas de l'industrie belge et 48% (pour 60%) dans le cas de l'industrie allemande. Il n'y a qu'en Italie que l'on constate pour 2009 un pouvoir explicatif plus important dans la variation de productivité, que pour l'ensemble de la période 2002-2009. La différence entre la Belgique et des pays comme l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie reste toutefois importante.



**Tableau 2 – Rapport entre la variation du coût réel des salaires et la variation de la productivité du travail pour l'année 2009**

|  | Belgique     | Allemagne | Espagne | Finlande | France | Royaume-Uni | Italie |
|--|--------------|-----------|---------|----------|--------|-------------|--------|
| Industrie                                    | 29%          | 48%       | 50%     | 45%      | 44%    | 43%         | 49%    |
| Alimentation<br>(avec les boissons)          | 21%          | 73%       | 55%     | 57%      | 66%    | 67%         | 58%    |
| Textile                                      | 54%          | 36%       | 45%     | 63%      | 48%    | 52%         | 45%    |
| Imprimerie,<br>reproductions<br>publications | et<br>25%    | 55%       | 51%     | 62%      | 53%    | 58%         | 47%    |
| Chimie                                       | 35%          | 49%       | 55%     | 63%      | 46%    | 54%         | 44%    |
| Caoutchouc et plastiques                     | 11%          | 45%       | 39%     | 35%      | 39%    | 54%         | 41%    |
| Produits<br>(non métalliques)                | finis<br>26% | 55%       | 38%     | 58%      | 47%    | 48%         | 43%    |
| Produits<br>(métalliques)                    | finis<br>33% | 54%       | 50%     | 43%      | 40%    | 51%         | 47%    |
| Machines<br>équipements                      | et<br>48%    | 46%       | 46%     | 54%      | 50%    | 50%         | 45%    |
| Machines électriques                         | 37%          | 55%       | 46%     | 66%      | 49%    | 49%         | 53%    |
| Meubles                                      | 35%          | 60%       | 48%     | 57%      | 48%    | 52%         | 48%    |

*Source : calculs de l'auteur à partir de la base de données AMADEUS.*

En théorie, une augmentation de la productivité sur des marchés en parfaite concurrence se traduit immédiatement par des salaires plus élevés. Mais dans la réalité, plusieurs raisons peuvent faire en sorte que cela se produise avec un certain retard, voire pas du tout. Avec le Tableau 3, nous cherchons à définir dans quelle mesure les modifications salariales réelles à moyen terme peuvent s'expliquer par un changement dans la productivité du travail. Nous considérons pour ce faire l'évolution sur trois ans plutôt que sur une seule année, pour permettre qu'un changement de productivité impacte un changement aux niveaux des salaires jusqu'à trois ans plus tard. Ce délai de trois ans a par ailleurs été choisi de façon complètement arbitraire. Nous pouvons cependant supposer que des évolutions technologiques n'impactent la productivité des entreprises qu'après un certain temps, et que ce changement au niveau de la productivité doit d'abord être détecté pour pouvoir faire l'objet de négociations salariales. Vu ce délai de trois ans, le calcul du Tableau 3 est basé sur la période 2005-2009. Il ressort des chiffres du Tableau 3 que la conversion tardive

des changements au niveau de la productivité en changements au niveau des salaires s'écarte plus en Belgique des pays de référence que dans les deux tableaux précédents. Dans tous les autres pays figurant dans le Tableau 3, le rapport tardif entre productivité et salaires est beaucoup plus important qu'en Belgique. Compte tenu de la diffusion relativement équitable des technologies au sein de l'industrie manufacturière en Europe, cette différence révèle que les modifications salariales en Belgique sont presque entièrement indépendantes des changements au niveau de la productivité.

**Tableau 3 – Rapport entre l'évolution de la productivité du travail et l'évolution des salaires réels à moyen terme (sur 3 ans) pour la période 2005 2009**

|  | Belgique | Allemagne | Espagne | Finlande | France | Royaume-Uni | Italie |
|--|----------|-----------|---------|----------|--------|-------------|--------|
| Industrie                                    | 7%       | 41%       | 33%     | 31%      | 28%    | 21%         | 41%    |
| Alimentation<br>(avec les boissons)          | 4%       | 31%       | 32%     | 38%      | 37%    | 19%         | 37%    |
| Textile                                      | 13%      | 29%       | 26%     | 29%      | 26%    | 13%         | 34%    |
| Imprimerie, reproductions<br>et publications | 4%       | 49%       | 35%     | 38%      | 23%    | 24%         | 42%    |
| Chimie                                       | 16%      | 25%       | 26%     | 30%      | 12%    | 15%         | 39%    |
| Caoutchouc et plastiques                     | 15%      | 35%       | 33%     | 32%      | 24%    | 23%         | 36%    |
| Produits finis<br>(non métalliques)          | 7%       | 40%       | 24%     | 42%      | 27%    | 25%         | 39%    |
| Produits finis<br>(métalliques)              | 13%      | 47%       | 39%     | 31%      | 32%    | 33%         | 44%    |
| Machines et équipements                      | 14%      | 52%       | 36%     | 33%      | 28%    | 45%         | 48%    |
| Machines électriques                         | 5%       | 39%       | 28%     | 41%      | 22%    | 21%         | 45%    |
| Meubles                                      | 15%      | 47%       | 36%     | 33%      | 31%    | 21%         | 38%    |

*Source* : calculs de l'auteur à partir de la base de données AMADEUS.

La conclusion finale face à ce diagnostic est pour le moins douloureuse : un pays qui est exposé à la concurrence internationale au sein d'une seule et même unité monétaire et qui doit en outre se tourner vers les marchés émergents pour assurer une croissance de ses exportations, doit absolument réduire et tenir sous contrôle l'énorme fossé qu'il y a entre l'évolution de la productivité et l'évolution du coût (réel) des salaires. Cela peut se faire soit en augmentant la productivité, soit en ralentissant la progression des salaires. La dernière

option est souvent plus facile à mettre en œuvre que la première. Nous pouvons à terme augmenter notre productivité en innovant et en investissant dans de nouvelles technologies et de nouveaux concepts. D'autre part, y a-t-il une seule région dans le monde occidental qui ne soit pas encore convaincue de l'importance de l'innovation ? À terme, être plus novateur et plus productif que le 'reste du monde' s'avérera de plus en plus difficile.

En ce qui concerne l'évolution des coûts salariaux, on ne peut que se féliciter de l'attention accordée à la compétitivité et à l'adaptation de l'indexation par le gouvernement fédéral et la concertation interprofessionnelle. Mais cette attention n'a pas permis de combler l'écart de compétitivité avec certains de nos pays voisins, au contraire. Il convient de se demander pourquoi les institutions et processus liés à la compétitivité des coûts en Belgique ne sont pas suffisamment efficaces ou suffisamment solides. Pourquoi ne parvient-on pas à réaliser ce que l'on cherche à réaliser, alors qu'à l'étranger ils parviennent à mieux faire correspondre l'évolution du coût salarial à l'évolution de la productivité ? L'approche belge est-elle trop complexe, ou une partie de nos institutions et processus sont-ils contreproductifs ?

Diminuer l'imposition du travail par le biais d'éventuels glissements fiscaux présenterait un potentiel de réduction du coût salarial, ce qui aurait également un impact sur l'évolution des salaires. Nous devons en outre aussi améliorer le modèle proprement dit de la fixation des niveaux de salaire. Ce modèle repose en effet trop largement sur des mécanismes d'augmentation automatique (barèmes et indexation) et sur une approche centralisatrice (CCT et norme salariale). Il faut introduire plus de variété et de flexibilité dans la fixation du niveau des salaires. Cela pourrait se faire par exemple en menant les négociations salariales plus au niveau des entreprises individuelles, en incluant la technique (courante au niveau international) d'un 'opt out' via une concertation sociale au sein de l'entreprise concernée.

## 2. Proposition 2 – exploiter la technologie en tant que levier, et ce également dans l'enseignement

*La haute technologie présente un important potentiel en matière d'exportation. Il est généralement reconnu que la part des biens intermédiaires dans les exportations belges est beaucoup trop importante. Or ce sont précisément les biens de ce type qui sont soumis à une forte concurrence au niveau des coûts. Entre 2007 et 2012, la part des biens de haute technologie dans le total des exportations belges est passée de 6,6 à 8,6% (Commission européenne (2013) : Industrial Policy Scoreboard). À titre de comparaison, la part des biens de haute technologie dans le total des exportations des 28 pays de l'UE s'élève à 15,6%. Il est intéressant de noter qu'avec une part d'exportation égale à 13,9% pour les biens de haute technologie, l'Allemagne se situe juste en dessous de la moyenne européenne.*

Bien qu'il ne faille pas abaisser les produits intermédiaires au statut de biens de 'basse technologie' et dépourvus de tout potentiel de croissance à moyen terme, ce sont quand même les secteurs de haute technologie qui offrent les plus belles opportunités de croissance. Il est impossible de développer plus de capacité en innovation et production de haute technologie sans un afflux continu de collaborateurs de talent. L'enseignement constitue dès lors un des piliers de la compétitivité belge. Et c'est précisément là que blesse le bât proverbial, car notre pays est menacé par un manque croissant de main d'œuvre dans les segments (hautement) technologiques. Ainsi, pour l'ensemble de l'Union européenne, la proportion de 20 à 29 ans titulaires d'un diplôme scientifique ou technologique est passée de 12,5% en 2007 à 15,2% en 2011. Cette progression est en partie le résultat d'efforts ciblés dans de nombreux pays. Mais le Tableau 4 montre que dans notre pays, cette proportion a baissé de 14% en 2007 à 12,7% en 2011. L'output de l'enseignement belge présente donc une évolution inverse de celle du reste des pays européens. Aux Pays Bas, ce pourcentage est toutefois encore plus faible, alors qu'en Allemagne il est passé de 11,4% en 2007 à 14,8% en 2011. En tête du peloton, on retrouve le Royaume Uni, la France, la Finlande et l'Irlande.

**Tableau 4 : Pourcentage des 20-29 ans titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (tertiaire) scientifique et technologique**

|             | 2007        | 2011        |
|-------------|-------------|-------------|
| <b>BE</b>   | <b>14,0</b> | <b>12,7</b> |
| BG          | 8,4         | 11,8        |
| CZ          | 12,0        | 16,6        |
| DK          | 16,4        | 17,9        |
| <b>DE</b>   | <b>11,4</b> | <b>14,8</b> |
| EE          | 13,3        | 11,9        |
| IE          | 18,7        | 20,1        |
| EL          | 8,5         | 12,8        |
| ES          | 11,2        | 16,8        |
| <b>FR</b>   | <b>20,8</b> | <b>21,5</b> |
| HR          | 6,8         | 11,6        |
| IT          | 11,4        | 12,8        |
| CY          | 4,2         | 7,2         |
| LV          | 9,2         | 11,0        |
| LT          | 18,1        | 19,2        |
| LU          | ..          | 3,1         |
| HU          | 6,4         | 8,5         |
| MT          | 7,1         | 8,0         |
| <b>NL</b>   | <b>8,9</b>  | <b>9,4</b>  |
| AT          | 11,1        | 16,1        |
| PL          | 13,9        | 17,4        |
| PT          | 14,2        | 17,3        |
| RO          | 11,9        | 16,0        |
| SI          | 9,8         | 17,4        |
| SK          | 11,9        | 17,6        |
| FI          | 18,8        | 21,2        |
| SE          | 13,6        | 15,6        |
| <b>UK</b>   | <b>18,5</b> | <b>19,5</b> |
| UE pondérée | 12,5        | 15,2        |

*Source : Commission européenne (2013) : Industrial Policy Scoreboard*

La disponibilité de capital humain est une condition de base pour attirer les investissements et miser sur les opportunités de croissance offertes par les marchés émergents. Notre système d'enseignement actuel ne répond pas à ce besoin, en dépit des appels répétés en ce sens tant de la part des responsables politiques que des entreprises. C'est dommage, car les opportunités d'emploi dans les secteurs non technologiques ne sont certainement pas meilleures que dans les secteurs technologiques. Bien au contraire ! C'est du moins ce que l'on peut déduire de l'enquête KuLeuven/VIVES qui montre que l'emploi dans les métiers de haute technologie au sens large a progressé en Belgique de 22,3% entre 2000 et 2011. En Allemagne, cette progression n'a été que de 13%, et la situation est restée plus ou moins stable aux Pays Bas (voir Tableau 5). En 2011, environ 549 000 personnes travaillaient

dans le secteur de la haute technologie en Belgique. La haute technologie est assurément un secteur en croissance dans l'économie belge, mais son potentiel de croissance risque d'être sous exploité à cause d'une pénurie au niveau de l'offre de main d'œuvre. Il ressort de la même analyse KuLeuven/VIVES, et ce n'est guère surprenant, que choisir une formation de profil STEM (acronyme de science, technology, engineering and mathematics) réduit (considérablement) le risque de se retrouver au chômage.

**Tableau 5 – Évolution de l'emploi dans le secteur de la haute technologie**

|                       | Emploi 2011 | Croissance de l'emploi 2000-2011 (%) | Part dans l'emploi total (% 2011) |
|-----------------------|-------------|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Belgique              | 549 000     | 22,3%                                | 12,2%                             |
| Finlande              | 331 000     | 6%                                   | 13,4%                             |
| Suède                 | 592 000     | 9,5%                                 | 12,7%                             |
| Danemark              | 342 000     | 9%                                   | 12,7%                             |
| France                | 3 197 000   | 25,3%                                | 12,2%                             |
| Allemagne             | 4 782 000   | 13%                                  | 12%                               |
| Pays-Bas              | 834 000     | 0,3%                                 | 10%                               |
| Royaume-Uni           | 2 709       | 1,2%                                 | 9,3%                              |
| Italie                | 2 229       | 28,5%                                | 9,7%                              |
| Union européenne (27) | 21 802 000  | 19,5%                                | 10%                               |

*Source : Goos, M. et al. (2013). High Technology Employment in the European Union, document de travail KuLeuven/VIVES 2013/41, décembre 2013*

Opter pour des études à orientation technologique ouvre aux jeunes les portes d'un monde particulièrement passionnant, dont nous ne faisons actuellement que deviner le potentiel. Le pouvoir de la technologie deviendra en outre très visible dans les environnements de travail de demain. Après avoir transfiguré le paysage industriel, l'automatisation est désormais présente dans tous les secteurs des services. Aujourd'hui déjà, les 'simples' jobs de bureau disparaissent à un rythme élevé. Dans une étude qui a fait grand bruit en 2013, deux professeurs de l'université d'Oxford, Carl Benedikt Frey et Michael Osborne, révèlent que l'automatisation représente un grand danger pour 47 pour cent des catégories professionnelles, dont la majorité dans le secteur des services. Carl Benedikt Frey et Michael Osborne pointent entre autres la comptabilité, les métiers juridiques et toute une série d'autres 'métiers en cols blancs' qui n'ont cessé de progresser en termes de volumes d'emplois au cours des dernières décennies. Bien qu'il ne faille pas considérer les



projections de Carl Benedikt Frey et Michael Osborne comme paroles d'évangile, force est de reconnaître que c'est dans les pays où la fiscalité sur le travail est la plus lourde que la motivation à remplacer le travail par la technologie est également la plus grande...

Ce cadre caractérisé par une croissance des opportunités d'emploi 'high-tech' et d'une pression de plus en plus importante sur les métiers 'low-tech' exige la mise en place d'un système d'enseignement qui prépare tous les jeunes, et pas seulement une sélection d'entre eux, et qui leur fournit les armes nécessaires. Il est impossible de prévoir quel sera l'impact de la technologie sur notre société à moyen et à long terme. Personne n'est à même de réformer l'orientation des études de façon à garantir des résultats optimaux en 2025. La diversité semble dès lors la réponse appropriée aux défis de l'avenir. Le tissu de notre enseignement devrait justement être stimulé de la façon la plus diversifiée possible, pour pouvoir explorer activement le potentiel des technologies sur un mode actif et adaptatif. Les systèmes d'enseignement doivent tirer eux mêmes les leçons de leurs expériences et adapter fréquemment leurs processus internes en conséquence. À l'instar des entreprises les plus performantes qui cherchent la flexibilité et se réinventent en permanence, une partie de notre système d'enseignement peut elle aussi être organisée sur un mode organique.

Une politique d'enseignement pro STEM plus active en fonction de l'énorme diversité amenée par la technologie, nous semble dès lors souhaitable, tant pour renforcer notre compétitivité que pour exploiter au mieux les opportunités d'emploi.

### 3. Proposition 3 : pas de nouvelles mesures – supprimer des mesures existantes

*La surréglementation caractéristique du système belge entraîne des pertes d'efficacité. Les responsables politiques devraient cultiver le réflexe de ne plus prendre de nouvelles mesures mais plutôt de supprimer des mesures existantes. À titre d'exemple, il y a chez nous d'une part une fiscalité très élevée sur le travail et, d'autre part, un subventionnement salarial très élevé pour le secteur privé.*

Les responsables politiques belges semblent avoir une prédilection non seulement pour des impôts élevés mais aussi pour des subsides élevés à tout ce qu'on peut imaginer comme activité ou investissement. Des sites Web spécifiques ont été développés pour guider les personnes intéressées dans l'énorme labyrinthe des subsides potentiels. Cette politique de subventionnement est la conséquence des compétences fiscales restreintes au niveau régional, et elle entraîne des charges administratives supplémentaires pour les jeunes entreprises innovantes. De plus, il y a beaucoup trop d'agents économiques qui passent leur temps à encaisser des subsides plutôt qu'à investir dans les opportunités de marché futures. La GECE (2013) montre en effet que le degré de subventionnement est plus élevé en Belgique que dans les pays voisins. Le Tableau 6 est illustratif du problème que représente la complexité institutionnelle de notre pays. La Belgique a non seulement la fiscalité la plus élevée sur le travail mais aussi le subventionnement salarial le plus élevé dans le secteur privé. Les écarts avec les pays voisins sont tout simplement spectaculaires. En Allemagne, le subventionnement salarial a d'ailleurs été considérablement réduit alors qu'en Belgique, il y a eu une augmentation extrême de ce type de subsides. Nous n'avons jamais réussi à faire baisser de façon générale la charge salariale, mais nous avons choisi à la place de créer politiquement d'innombrables niches sur le marché du travail, en mettant en place des subsides sélectifs. À qui profite au final une telle complexité ? Vu que nous imposons lourdement d'une main pour subventionner généreusement de l'autre, il serait prioritaire de commencer par supprimer certaines mesures existantes et, avec ce que cela rapporterait, de limiter dans la foulée l'impact d'autres mesures. Les recettes provenant de la suppression de diverses subventions salariales existantes pourraient être utilisées pour alléger la pression fiscale sur le travail pour les plus bas revenus. Il est en outre beaucoup plus utile, du point de vue des perspectives d'emploi, d'investir un budget dans les compétences des chercheurs d'emploi que d'allouer des subsides temporaires aux employeurs. Le rendement d'une telle approche portera beaucoup plus longtemps ses effets, tout au long de la carrière de l'ensemble des travailleurs, et dénaturera beaucoup moins le jeu équitable d'une concurrence normale. Nous plaçons dès lors pour une réduction sensible du subventionnement des salaires en échange d'une réduction générale des charges

salariales, et pour un glissement des moyens budgétaires de la politique de l'emploi vers l'activation et le suivi individuels des travailleurs. On peut aussi imaginer instaurer dans ce contexte une progressivité du montant des cotisations sociales, pour que les plus bas salaires contribuent proportionnellement moins. En l'absence d'une baisse générale des charges, cela implique toutefois une augmentation effective des impôts pour les revenus moyens. Il est donc très important de toujours garder une vue d'ensemble de la question.

**Tableau 6 – Subventions salariales dans le secteur privé en % de la masse salariale**

|           | 1996 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|
| Belgique  | 0,37 | 1,68 | 2,11 | 2,49 | 3,01 | 3,74 | 4,07 |
| Allemagne | 0,72 | 0,22 | 0,23 | 0,25 | 0,53 | 0,49 | 0,26 |
| Pays-Bas  | 0,36 | 0,68 | 0,65 | 0,63 | 0,98 | 0,85 | 0,74 |
| France    | 0,62 | 0,71 | 0,73 | 0,69 | 1,11 | 1,08 | 0,76 |

*Source : GECE (2013)*

De plus, il est difficile d'évaluer l'évolution salariale réelle dans notre pays, étant donné la complexité de la structure de subventionnement existante, et par conséquent de faire respecter la norme salariale. Cette complexité effraie également les investisseurs étrangers. Une meilleure option serait de créer un environnement de marché dynamique et propice à l'innovation, en luttant contre la surrégulation et en adaptant le fonctionnement du marché de l'emploi aux réalités d'aujourd'hui.

## Références

H. Bogaert et C. Kegels, 2012, Compétitivité en Belgique : défis et pistes de croissance. Bureau fédéral du Plan, Planning Paper 112.

GECE, 2013, Coût salarial, subventions salariales, productivité du travail et efforts de formation des entreprises, Rapport au Gouvernement, Groupe d'Experts 'Compétitivité et Emploi', 277 p.

Commission européenne, 2013, Industrial Performance Scoreboard and Member States' Competitiveness Performance and Implementation of EU Industrial Policy. Ensemble de données, document de travail des services de la Commission.

Commission européenne, 2013, Member States' Competitiveness Performance and Implementation of EU Industrial policy: Industrial Performance Scoreboard, A Europe 2020 Initiative, 283 p. [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/industrial-competitiveness/monitoring-member-states/files/ms-compet-report-2013\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/industrial-competitiveness/monitoring-member-states/files/ms-compet-report-2013_en.pdf)

Carl Benedikt Frey et Michael A. Osborne (2013), The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation? [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)

M. Goos et al. (2013), High Technology Employment in the European Union, document de travail KuLeuven/VIVES 2013/41, décembre 2013.

J. Haltiwanger, R.S. Jarmin, et J. Miranda, 2013, 'Who Creates Jobs? Small versus Large versus Young', The Review of Economics and Statistics 95(2), 347-361.

C. Kegels, 2012, Les charges administratives en Belgique pour l'année 2010, Bureau fédéral du Plan, Planning Paper 110.

FEM, 2013, The Global Competitiveness Report 2013-2014, K. Schwab, Forum économique mondial. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2013-14.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf)