

LIVRET STATISTIQUE 2012

UPDATE

Compétitivité

Mismatch

Marché du travail

Vieillessement actif

Sécurité sociale



FEB
Fédération des
Entreprises de
Belgique

Département Affaires sociales

FEB ASBL

Rue Ravenstein 4, 1000 Bruxelles

T + 32 2 515 08 11

F + 32 2 515 09 99

info@vbo-feb.be

RÉDACTION: Alice Defauw

CONCEPTION: Vanessa Solymosi, www.landmarks.be

EDITEUR RESPONSABLE: Stefan Maes

Rue Ravenstein 4, 1000 Bruxelles

DÉPÔT LÉGAL: D/0140/2013/2

Le contenu de cette brochure est disponible sur le site www.feb.be

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.



Bruxelles, janvier 2013

Cher lecteur,

Notre économie, notre marché du travail et notre sécurité sociale sont confrontés à de nombreux défis sur le plan économique et social. Le vieillissement de la population, le chômage, le taux d'emploi, la pénurie et le mismatch sur le marché du travail ainsi que la compétitivité des entreprises belges sont autant de thèmes sur lesquels notre pays doit se pencher. Les instances européennes et internationales énoncent de nombreuses recommandations à notre pays. Parmi celles-ci, les lignes directrices sont les suivantes : stimuler l'emploi, activer les chômeurs et accroître la compétitivité de nos entreprises. Avec l'accord du gouvernement, un certain nombre de mesures ont été décidées afin de répondre aux exigences et objectifs nationaux et européens. Ces mesures seront-elles suffisantes ?

Outre les thèmes présents dans la version du Livret statistique de 2012, cette mise à jour s'intéresse également à la problématique du vieillissement de la population ainsi qu'à la question de la nécessité d'activer les travailleurs 'âgés'.

Que vous soyez chef d'entreprise, partenaire de la concertation socio-économique ou journaliste, la FEB se propose de vous guider, à l'aide du Livret statistique, parmi certains faits et chiffres en matière de relations du travail et de sécurité sociale. Nous souhaitons alimenter et stimuler le débat sur les choix politiques à faire.

Ce Livret statistique est l'œuvre du Département social et du Département économique de la FEB. Vous pouvez adresser toutes vos questions et suggestions d'amélioration à Alice Defauw (ald@vbo-feb.be), coordinatrice du projet.

Le document peut être consulté via notre site web www.feb.be, à la rubrique News & Media /Faits & statistiques.

Nous vous souhaitons une bonne lecture,



Pieter Timmermans,
Administrateur délégué de la FEB

SOMMAIRE

COMPÉTITIVITÉ

- 6 Un dérapage des coûts salariaux qui se poursuit
- 7 Un handicap salarial qui continue de croître
- 8 Coûts salariaux : plus de 20% de différence
- 9 3 mesures pour réduire le handicap de 1,6% sur la période 2013-2014

MISMATCH

- 11 Une efficacité du marché du travail remise en cause
- 12 Inadéquations entre l'offre et la demande de travail
- 13 La métropole bruxelloise sous la loupe
- 14 Un appel à la mobilité

MARCHÉ DU TRAVAIL

- 16 Le chômage ne diminuera pas avant 2015
- 17 Aperçu des faillites pour l'année 2012
- 18 Flux de sortie des chômeurs

VIEILLISSEMENT ACTIF

- 20 Taux d'emploi des travailleurs âgés
- 21 Pyramide des âges
- 22 Années travaillées vs années d'inactivité
- 24 Flux entrant dans la prépension

SÉCURITÉ SOCIALE

- 26 La création de richesse consacrée aux dépenses sociales parmi les plus élevées
- 27 Evolution des dépenses sociales
- 28 Décrochage entre les évolutions des dépenses et du PIB
- 29 Performance globale de la sécurité sociale

COMPÉTITIVITÉ

MISMATCH

MARCHÉ DU TRAVAIL

VIEILLISSEMENT ACTIF

SÉCURITÉ SOCIALE



Un dérapage des coûts salariaux qui se poursuit

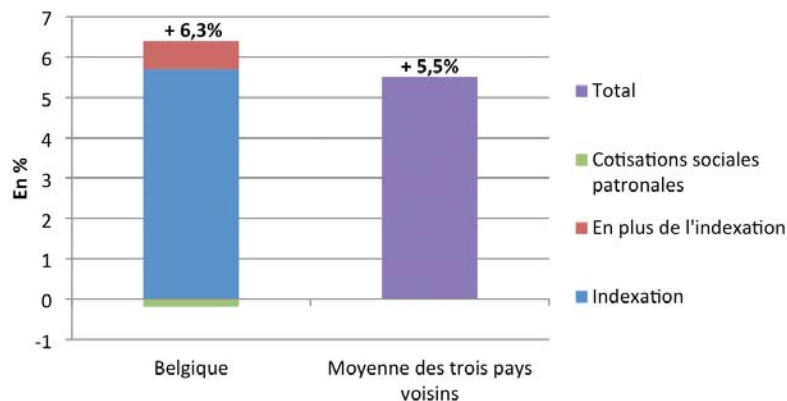
Une évolution des coûts plus élevée

Entre 2011 et 2012, les coûts salariaux horaires ont crû de 6,3% en Belgique contre une évolution plus faible de pas moins de 0,8 point de pourcentage observée en moyenne chez nos voisins, à savoir 5,5%.

Le poids élevé de l'indexation dans cette évolution

Le graphique met également en évidence l'influence de l'indexation comme cause principale du dérapage observé au niveau des coûts salariaux. L'indexation automatique des salaires a entraîné une hausse moyenne des coûts salariaux de 5,7%, ce qui est même plus élevé que l'augmentation totale des coûts salariaux dans nos trois pays voisins.

Comparaison des évolutions des coûts salariaux horaires pour la période 2011-2012 (Source: CCE)

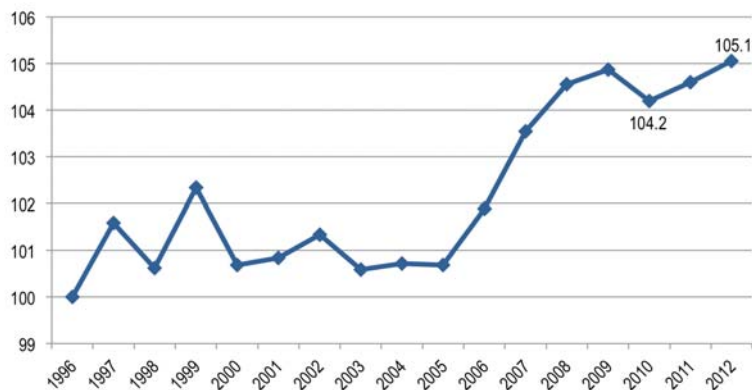


Un handicap salarial qui continue de croître

Selon le Conseil central de l'économie (CCE), le handicap salarial de notre pays par rapport aux trois pays voisins s'élève à 5,1% fin 2012 par rapport à l'année de base 1996. Les coûts salariaux belges ont ainsi crû 5,1% plus rapidement que dans les trois pays voisins.

Comme l'évolution des coûts salariaux est déterminante pour l'emploi et la compétitivité des entreprises belges, il est nécessaire de réduire ce handicap salarial.

**Evolution relative des coûts salariaux horaires
Belgique/moyenne 3 pays voisins** (Source : CCE)



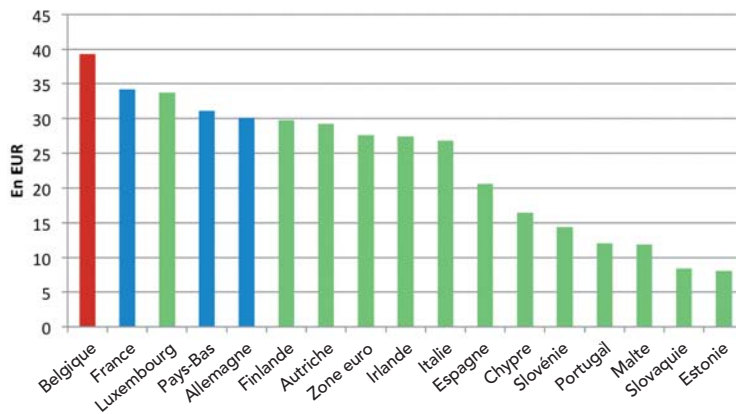
Coûts salariaux : plus de 20% de différence

Bien que les coûts salariaux aient crû, depuis 1996, 5,1% plus rapidement en Belgique qu'en moyenne dans nos pays voisins, cela ne nous informe pas sur notre handicap salarial actuel. Afin de déterminer quel est ce handicap, il est nécessaire de s'intéresser aux chiffres absolus, comme les coûts horaires de la main-d'œuvre.

Une position en tête du classement

Selon les données publiées par Eurostat, la Belgique se place **en tête au niveau des coûts horaires de la main-d'œuvre** dans l'économie marchande en 2011. On observe que le coût d'une heure dans le secteur marchand se portait à 39,3 EUR en Belgique. Notre pays se trouve bien devant la France (34,2 EUR), les Pays-Bas (31,1 EUR) et l'Allemagne (30,1 EUR). Le handicap salarial de la Belgique vis-à-vis de ses trois pays voisins s'élève ainsi à **23,6%** en 2011.

Coûts horaires en euro de la main-d'œuvre dans l'économie marchande¹ (Source : Eurostat)



Un handicap salarial élevé

Notre handicap salarial actuel atteint plus de 20% et est ainsi bien plus élevé que 5,1%.

¹ Estimations basées sur les entreprises de plus de 10 salariés.

3 mesures pour réduire le handicap de 1,6% sur la période 2013-2014

Avec comme objectif la résorption du handicap salarial par rapport à nos pays voisins, le gouvernement a décidé d'instaurer diverses mesures. Celles-ci permettront de réduire notre handicap salarial de 1,6% au cours des deux prochaines années.

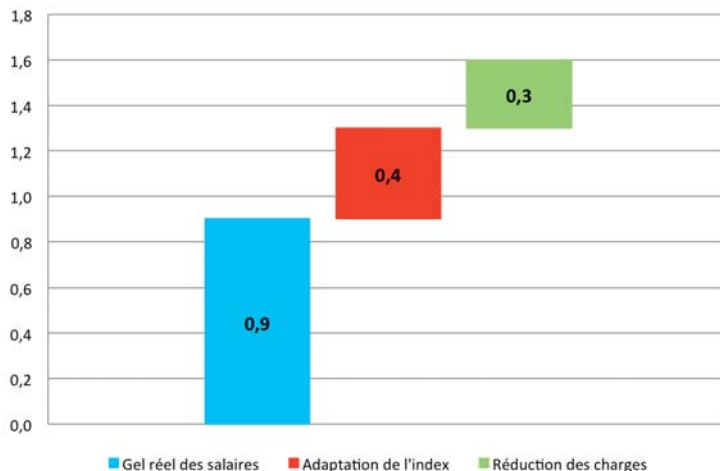
Gel des salaires réels

Sur la période 2013-2014, les salaires ne pourront qu'être indexés. Sur base des dernières prévisions, cela devrait conduire à une amélioration de notre handicap salarial en le réduisant de 0,9%.

Adaptation de l'index

Afin de mieux représenter les habitudes de consommation des ménages, le gouvernement prévoit une révision du « panier de la ménagère ». Cette mesure aura un impact de 0,4% sur l'évolution des coûts salariaux.

Diminution du handicap salarial suite aux décisions du gouvernement (en %) (Source : Notification gouvernement fédéral)



Réduction des charges

Une diminution des coûts salariaux pour l'employeur contribuera à l'amélioration de notre situation en termes de coûts salariaux en réduisant le handicap de 0,3%.

La mise en place et l'exécution de ces 3 mesures devront faire l'objet d'un monitoring dans le courant des mois qui suivent. Il est crucial que l'objectif de 1,6% défini par le gouvernement soit atteint.

COMPÉTITIVITÉ

MISMATCH

MARCHÉ DU TRAVAIL

VIEILLISSEMENT ACTIF

SÉCURITÉ SOCIALE



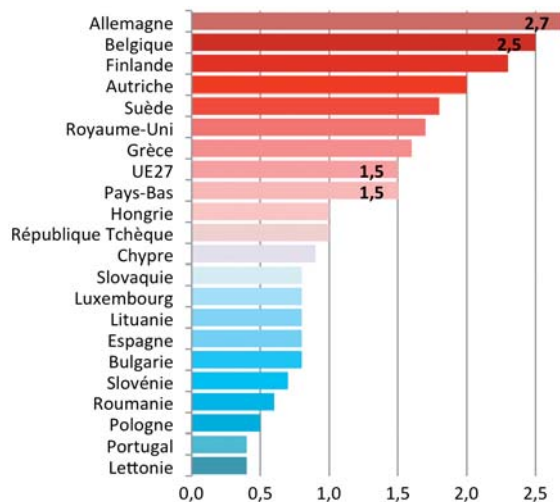
Une efficacité du marché du travail remise en question

Le marché du travail se caractérise par un **paradoxe** : malgré un nombre important de demandeurs d'emploi, le nombre d'offres d'emploi vacantes reste élevé. Le matching entre les deux se réalise de plus en plus difficilement. On observe que les compétences recherchées par les employeurs ne sont pas celles présentes chez les demandeurs d'emploi (entre autres chez les jeunes diplômés).

Une problématique importante

Le taux de vacance d'emploi nous indique l'efficacité du marché du travail au niveau de cet appariement entre l'offre et la demande. Plus il est **élevé**, plus les tensions sur le marché du travail sont importantes. Selon Eurostat, l'évolution observée entre 2011 et 2012 place toujours l'Allemagne et la Belgique en tête avec des taux de vacance d'emploi s'élevant à 2,7 et 2,5 respectivement. L'efficacité du marché du travail est ainsi bien inférieure à celle observée en moyenne au sein de l'Union européenne (1,5).

Taux de vacance d'emploi dans l'Union européenne au 2^{ème} trimestre de 2012 (Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail)



Des différences régionales importantes

Des différences régionales existent au sein de la Belgique. En 2012², la Flandre (2,59) occupe la moins bonne position, elle est suivie de la Région de Bruxelles-Capitale (1,94) et fina-

lement de la Wallonie (0,87). Même si la situation connaît une amélioration par rapport à l'année dernière, l'inadéquation et la présence des nombreux métiers en pénurie nous rappellent l'importance de la problématique.

² Moyenne de janvier à septembre, SPF Emploi.

Inadéquations entre l'offre et la demande de travail

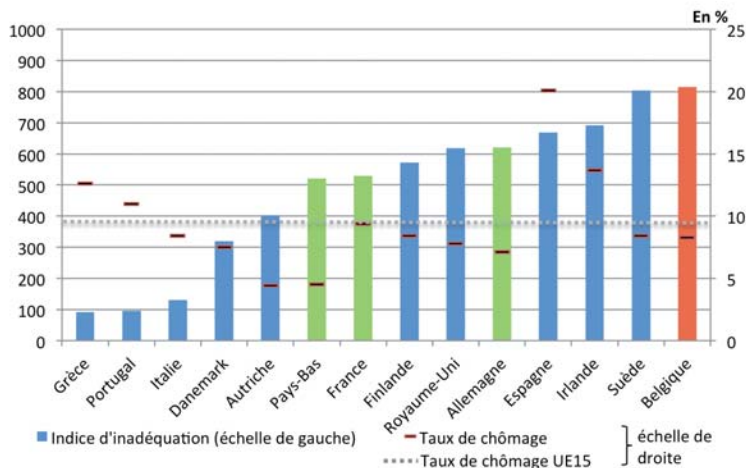
L'étude de la BNB³ confirme la position de la Belgique en tant que mauvais élève en ce qui concerne l'efficacité du marché du travail. L'indice de mismatch a pour objectif la détermination de l'ampleur des inadéquations dans les différents pays.

Dans une comparaison européenne, la Belgique est le pays où l'offre et la demande de travail ont le plus de mal à se rencontrer.

Différence entre compétences et profils recherchés par les entreprises

L'analyse révèle que le niveau de qualification des demandeurs d'emploi ne correspond pas aux profils demandés sur le marché du travail. Les demandeurs d'emploi ne sont proportionnellement pas assez qualifiés par rapport à la demande des entreprises. Cependant, cela ne signifie pas que les personnes non diplômées de l'enseignement supérieur ne sont pas recherchées, comme l'indique la présence de fonctions critiques

Indices d'inadéquation dans l'UE15 et taux de chômage harmonisés en 2010 (Respectivement niveaux et pourcentages de la population active correspondante. Source: CE (EFT, microdonnées et Eurostat))



concernant des profils extrêmement variés, qui n'exigent pas toujours de diplômes particuliers.

La présence de fonctions critiques similaires et les difficultés de recrutement rencontrées tant au Nord qu'au Sud indiquent que notre

pays ne doit pas seulement faire face à des inadéquations de localisation mais principalement à des inadéquations de qualifications et de compétences.

³ BNB, Inadéquations sur le marché du travail, Revue économique, septembre 2012.

La métropole bruxelloise sous la loupe

Une détérioration du processus de matching

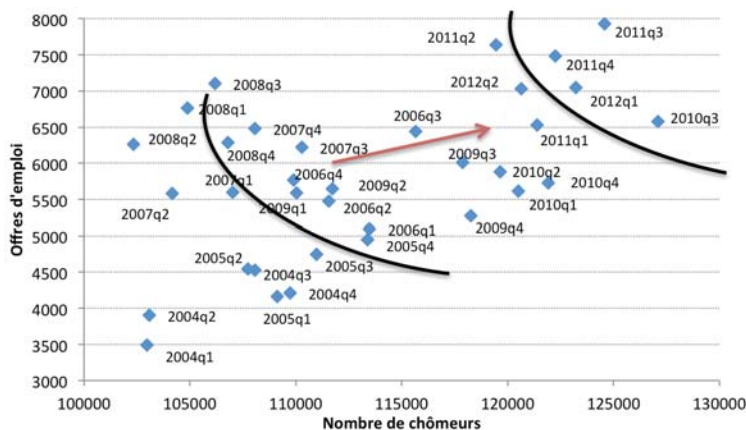
Brussels Metropolitan a chargé le Professeur J. Konings (KU Leuven) d'analyser l'offre et la demande de travail sur le marché de l'emploi en métropole bruxelloise⁴.

La courbe de Beveridge nous informe sur l'efficacité du marché du travail au niveau de la rencontre entre l'offre et la demande de travail. On observe, depuis 2004, un déplacement de cette courbe vers la droite, ce qui signifie une détérioration du processus de matching entre l'offre et la demande de travail.

Des inadéquations croissantes surtout à Bruxelles

La Région de Bruxelles-Capitale doit faire face à une inadéquation des niveaux de formation plus importante que dans le reste de la métropole. Les offres d'emploi ont tendance à évoluer vers des postes davantage qualifiés tandis que l'offre de main-d'œuvre à qualification réduite y est abondante.

Courbe de Beveridge pour la métropole bruxelloise* pour la période 2004q1-2012q2 (Sans le Brabant Wallon par manque de données pour la période 2004-2010. Source : Mismatch dans la métropole bruxelloise, Brussels Metropolitan)



Accroître la mobilité

La mobilité des demandeurs d'emploi d'une Région vers les postes vacants des autres Régions est assez faible et ce, surtout pour les faiblement qualifiés.

Il est nécessaire d'améliorer la formation et la mobilité des demandeurs d'emploi dans la métropole bruxelloise si l'on veut s'attaquer au problème d'inadéquation.

⁴ La métropole bruxelloise reprend la Région de Bruxelles-Capitale, Hal-Vilvorde et le Brabant wallon.

Un appel à la mobilité

Les flux de travailleurs vers les Régions nous montrent, sans surprise, que la majorité des navetteurs vont à destination de la Région de Bruxelles-Capitale (71%). 19,3% des navetteurs vont en Région flamande.

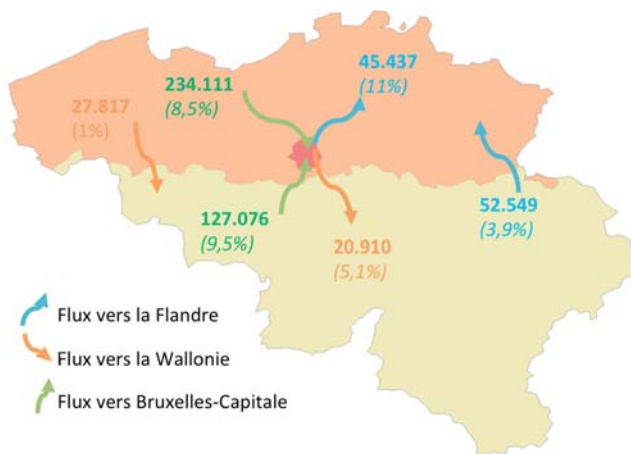
Davantage de navetteurs

Les navetteurs, d'une part du Sud vers le Nord ou inversement, et d'autre part, de la Région de Bruxelles-Capitale vers les autres Régions ont augmenté sur la période 2010-2011. La mobilité professionnelle a crû en comparaison avec l'année précédente.

Il y a un peu plus de 12.000 navetteurs additionnels de la Région wallonne vers la Flandre. Une croissance de 30% est ainsi enregistrée par rapport à la situation en 2010.

Navettes effectuées quotidiennement entre les Régions en 2011

(Sources : DGSIE, Enquête sur les forces de travail)



Encourager la mobilité

La mobilité évolue positivement mais devrait être davantage encouragée pour pouvoir faire face au mismatch constaté.

COMPÉTITIVITÉ

MISMATCH

MARCHÉ DU TRAVAIL

VIEILLISSEMENT ACTIF

SÉCURITÉ SOCIALE



Le chômage ne diminuera pas avant 2015

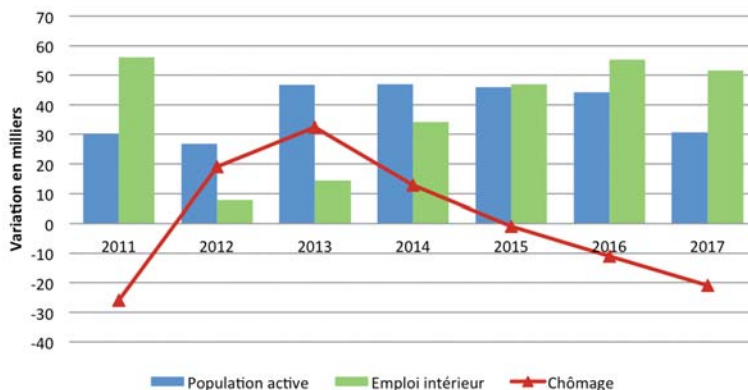
Croissance du chômage

L'année 2011 s'est caractérisée par une variation de l'emploi intérieur supérieure à celle de la population active, ce qui s'est traduit par une diminution du chômage. À côté de cette belle diminution, le nombre de chômeurs remonte dès 2012 et continue de croître les années suivantes. L'augmentation sera la plus élevée en 2013, où l'on observera une croissance de plus de 30.000 chômeurs. Ce n'est qu'à **partir de 2016 et 2017** que le nombre de chômeurs connaîtra une véritable **diminution**. Cette projection nous montre que des efforts sont nécessaires si l'on veut réduire davantage et plus vite le chômage.

Accroître le taux d'emploi

Même si la Belgique a connu une évolution positive du taux d'emploi depuis le début des années 2000, il y a encore du chemin à parcourir. En 2011, le **taux d'emploi** de la population 20-64 ans s'élève à **67,3%**.

Variation en milliers de la population active, de l'emploi intérieur et du chômage (Source : Bureau du Plan, Perspectives économiques 2012-2017)



Selon les prévisions, le taux d'emploi connaîtra une progression relativement faible puisqu'il s'élèvera à 68,5% en 2017. **Nous sommes encore loin de l'objectif belge** fixé pour 2020 (**73,2%**). Pour satisfaire à cet objectif, il faudra créer un peu plus de 560.000 emplois⁵ d'ici 2020.

Il est dès lors nécessaire de mettre en place des mesures afin de favoriser la croissance et l'emploi dans notre économie et d'instaurer un marché du travail dynamique. Afin d'atteindre l'objectif fixé, nous devons poursuivre les réformes de notre système.

5 Programme national de réforme 2012.

Aperçu des faillites pour l'année 2012

Record du nombre de faillites

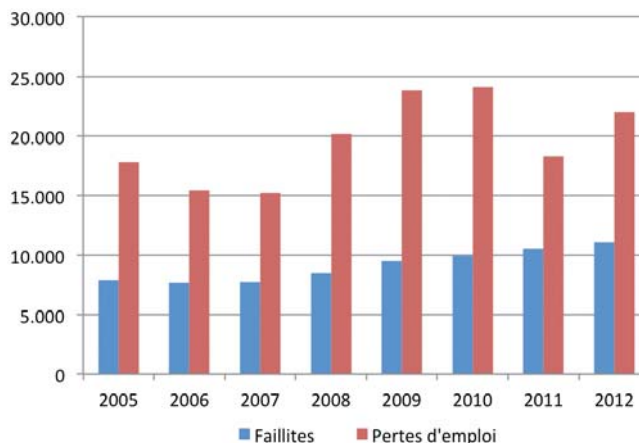
Un peu plus de 11.080 faillites en 2012, cela constitue l'année la plus catastrophique jamais enregistrée. La situation continue de se dégrader par rapport à l'année dernière, avec une croissance de 5,2% du nombre de faillites (hausse de 550 faillites). Depuis 2005, où l'on comptabilisait un peu moins de 8.000 faillites, notre pays a connu une croissance du nombre de faillites de 40%.

22.000 pertes d'emploi

Ces faillites entraînent de nombreuses pertes d'emploi. 2009 et 2010 furent des années difficiles avec près de 24.000 pertes d'emploi. 2012 occupe malheureusement la 3^{ème} place, avec un nombre encore très élevé de pertes d'emploi. En comparaison avec l'année dernière, les pertes d'emploi ont crû de 20%, pour passer de 18.300 en 2011 à 22.000 en 2012.

Nous observons qu'il y a en moyenne 2 emplois perdus par faillite, ce qui peut s'ex-

Evolution des faillites et des pertes d'emploi sur la période 2005-2012 (Source : Graydon)



pliquer par le grand nombre de faillites d'entreprises employant seulement une ou deux personnes.

optimistes, avec une poursuite de l'aggravation du nombre de faillites.

Des prévisions peu encourageantes

Les prévisions pour 2013 ne sont pas très

Flux de sortie des chômeurs

Une activation déterminante pour l'emploi

La mise en place du dispositif d'activation du comportement de recherche d'emploi (DISPO) s'est opérée progressivement depuis 2004 pour les chômeurs de moins de 30 ans, puis en 2005 pour les moins de 40 ans et en 2006 pour les moins de 50 ans.

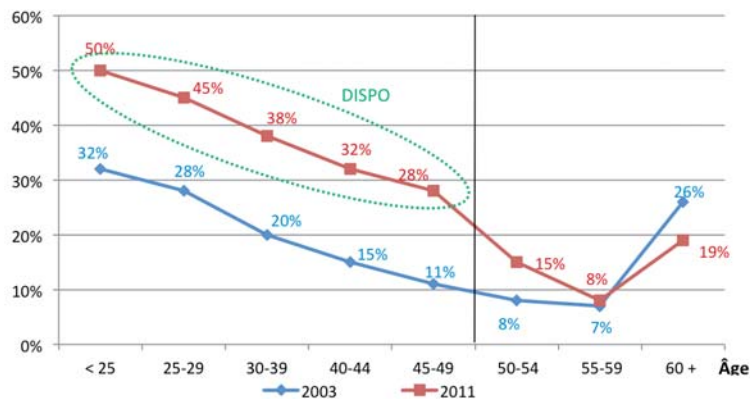
Des effets positifs sur les flux de sortie du chômage

Les flux de sortie du chômage des populations cibles ont connu une croissance de plus de 50% par rapport aux flux observés avant la mise en place de la mesure. Alors qu'en 2003, à peine 1/10 des chômeurs de longue durée âgés de 45 à 49 ans avait une chance de sortir du chômage, cette proportion s'élève en 2010 à plus d'1/4. Des performances sont également observées pour les groupes d'âges inférieurs.

Les effets perdurent puisque les flux de sortie continuent de croître entre 2010 et 2011.

Flux de sortie des chômeurs de longue durée (2 ans et plus)

(Source : ONEM)



La différence de situation avec les non-bénéficiaires (âgés de plus de 50 ans) est bien visible. Etant donné que l'accord du gouvernement prévoit l'élargissement de l'application de cette mesure aux chômeurs de 50 ans et plus⁶ ainsi que la réduction des délais du suivi, nous pouvons encore nous attendre à **une amélioration du flux de sortie** du chômage.

La mesure porte ses fruits puisque l'on observe une baisse du chômage de longue durée au sein des bénéficiaires et ce, même pendant la crise. Quel que soit l'état de la conjoncture, les résultats restent positifs.

⁶ Jusqu'à 55 ans (non compris) en 2013 et jusqu'à 58 ans en 2016.

COMPÉTITIVITÉ

MISMATCH

MARCHÉ DU TRAVAIL

VIEILLISSEMENT ACTIF

SÉCURITÉ SOCIALE



Taux d'emploi des travailleurs âgés

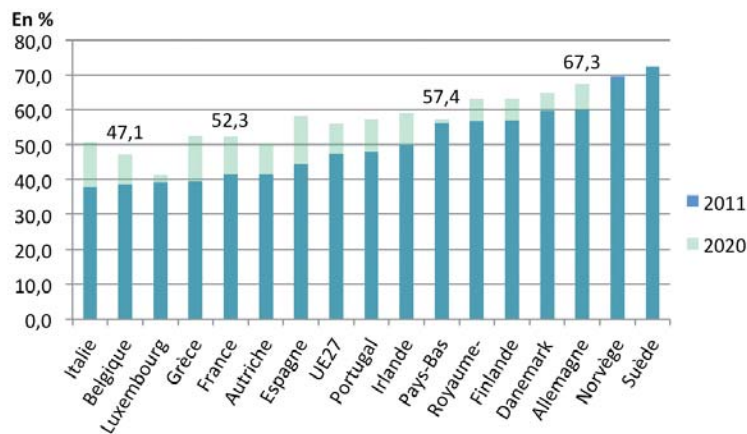
Evolution positive depuis le Pacte des générations

Le Pacte de solidarité entre les générations en 2005 s'intéresse pour la 1^{ère} fois à la problématique du vieillissement de la population et instaure le concept de « vieillissement actif ». Depuis lors, le taux d'emploi des travailleurs de 55-64 ans a crû de près de 7 points de pourcentage, passant de 31,8% à 38,7%.

Un résultat actuel peu concluant

Malgré cela, en 2011, ce taux d'emploi est bien plus faible que dans le reste de l'Europe puisque seulement 38,7% des travailleurs de 55 à 64 ans ont un emploi dans notre pays contre plus de 47% en moyenne dans l'Union européenne. Ce taux atteint même les 72% en Suède. La différence avec nos pays voisins est aussi assez importante, avec un taux qui s'élève à 56,1% aux Pays-Bas et à près de 60 % en Allemagne. Seule la France se classe un peu moins bien, avec 41,5% de ces travailleurs en emploi.

Taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64) actuels et projections pour 2020 (Sources : Eurostat, EC (The 2012 Ageing Report))



Des prévisions non suffisantes

Notre pays sera toujours en avant-dernière position selon les projections pour 2020. Un taux de 47,1% nous classera devant le Luxembourg (41,2%). Ce taux ne permet cependant pas de satisfaire aux objectifs nationaux de la stratégie « Europe 2020 »

(50%). Des prévisions, tenant compte des réformes, font état d'un taux d'emploi dépassant les 50% pour 2020⁷. Il faut cependant être prudent avec ces résultats étant donné que le niveau prédit pour 2011, 39,1%, n'a pas été atteint.

⁷ EC, Fiscal Sustainability Report 2012.

Pyramide des âges

Une dépendance future plus importante

Non seulement la population active vieillira, mais le phénomène touchera fortement la catégorie des 65+. Le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans connaîtra une croissance de près de 20% d'ici 2020 et de près de 46% d'ici à 2030. Cette catégorie représentera un peu plus de 20% en 2020 et jusqu'à 25% d'ici 2030 par rapport à l'ensemble de la population (face à une proportion actuelle de 17%).

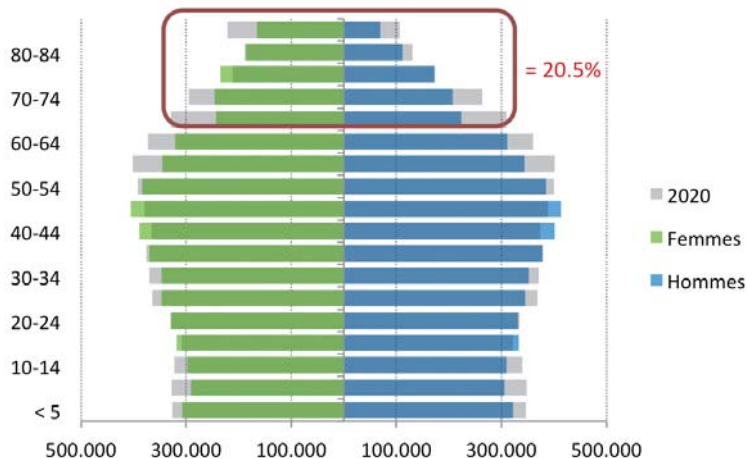
Nécessité d'activer les travailleurs âgés

L'évolution de la pyramide des âges met bien en évidence le vieillissement de la population. Il va de soi que le 'peak' (la tranche d'âge la plus nombreuse) qui se situait aux environs de 47 ans en 2010 évoluera vers les 57 ans une décennie plus tard.

Davantage de travailleurs âgés constitueront la force de travail (20-64 ans) au cours des années à venir. Selon le rapport sur le vieillissement⁸, les 55-64 ans représentaient 11,3% en 2010 et passeront à 15,5% en 2020.

Evolution de la pyramide des âges entre 2011 et 2020

(Source : Eurostat)



Pérennité du système

Une population de plus en plus importante sera candidate à la prépension et à la retraite, c'est pourquoi les mesures prises en vue de réduire les départs en prépension ou en retraite anticipée sont indispensables à

la survie de notre système de financement. Ces constats soulignent l'importance et l'urgence d'adapter les législations et comportements sur le marché du travail au vieillissement croissant de la population.

⁸ The 2012 Ageing Report, European Commission, May 2012.

Années travaillées vs années d'inactivité

Proportion de la vie aux études similaire

Tandis que dans la majorité des pays, la proportion du temps passé aux études est relativement similaire, il n'en est pas de même en ce qui concerne les années travaillées ainsi que les périodes d'inactivité.

32,5 années travaillées en moyenne

Le nombre d'années travaillées en Belgique est bien inférieur à la majorité des autres pays. Seulement l'Italie, le Luxem-

bourg et la Grèce enregistrent un nombre plus faible que notre pays. A l'autre extrémité, nous retrouvons la Suède, le Danemark, la Norvège et les Pays-Bas avec un nombre d'années travaillées avoisinant les 40 ans.

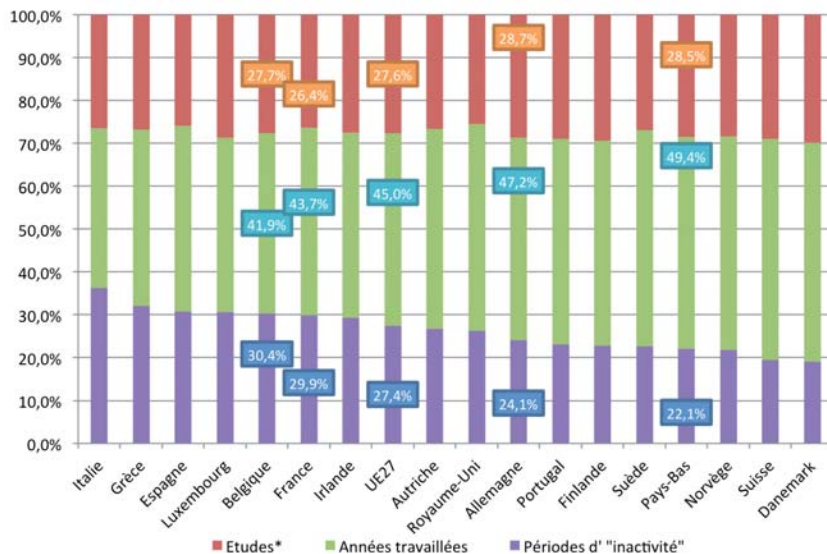
La proportion d'années travaillées dans une vie varie fortement d'un pays à l'autre. Aux Pays-Bas, cette proportion s'élève à près de 50% et elle dépasse même ce pourcentage dans certains pays nordiques. A l'inverse, elle ne représente que 42% chez nous en Belgique.

Des périodes d'inactivité plus importantes

Durant un peu plus de 23 années de leur vie, les personnes ont tendance à être dans des périodes d'inactivité⁹. La proportion du temps passé en inactivité s'élève ainsi à plus de 30% dans notre pays, ce qui le place en 5^{ème} position, parmi les pays où ces périodes d'inactivité sont les plus importantes.

⁹ Etant définies ici comme toute période non consacrée au travail ni aux études. ▶

Durée de vie selon la répartition années travaillées/années d'inactivité en 2010 (Source : Eurostat)



* En fonction de l'âge de fin de formation

Flux entrant dans la prépension

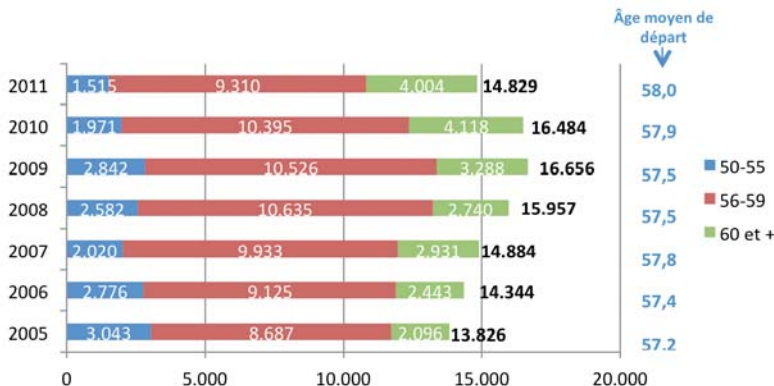
Légère hausse de 57 ans à 58 ans en moyenne en 6 ans

Depuis le Pacte de solidarité entre les générations, l'âge moyen d'accès à la prépension n'a augmenté que très légèrement étant donné qu'il est passé de 57,2 ans à 58 ans.

Evolution positive dans les catégories d'âge des entrants

La composition des différentes catégories d'âge d'entrée en prépension a évolué depuis 2005. D'un côté, la proportion d'entrants âgés de moins de 56 ans s'est réduite de moitié, passant d'un peu plus de 3.000 personnes en 2005 à un peu plus de 1.500 en 2011. De l'autre, il y a davantage de personnes qui sont entrées en prépension à un âge plus tardif, c'est-à-dire à partir de 60 ans ou plus si l'on compare la situation de 2011 par rapport à 2005.

Flux entrant en fonction de l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (Source : ONEM, traitements FEB)



Des départs en prépension toujours présents

On observe une diminution du flux des entrants dans le système de prépension en 2011. Nous pouvons espérer que les mesures élaborées dans l'accord du gouver-

nement réduiront davantage le recours à la prépension.

Il faudra encore cependant quelques années avant qu'un véritable changement des mentalités s'opère et que l'on puisse décourager et réduire progressivement ces départs anticipés.

COMPÉTITIVITÉ

MISMATCH

MARCHÉ DU TRAVAIL

VIEILLISSEMENT ACTIF

SÉCURITÉ SOCIALE



La création de richesse consacrée aux dépenses sociales parmi les plus élevées

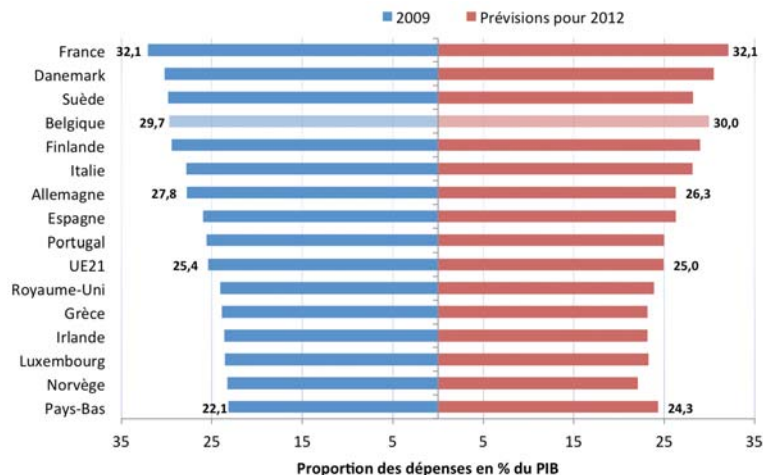
Dans une comparaison européenne temporelle, la Belgique se situe parmi les pays ayant une proportion des dépenses de protection sociale dans le PIB élevée.

Juste avant la crise, la Belgique consacrait 27% de sa richesse (mesurée par le PIB) aux dépenses sociales : pensions, soins de santé, incapacité de travail, chômage et allocations familiales. En 2009, celles-ci ont fortement augmenté pour représenter 29,7% du PIB. Cette proportion plaçait notre pays dans le top 4 des pays ayant les dépenses sociales les plus élevées. En 2010, nous occupons la 3^{ème} position, après la France et le Danemark. Selon les prévisions pour 2012, notre pays garde sa position parmi les pays 'les plus dépensiers' où la proportion des dépenses s'élèvera à 30% du PIB.

Une évolution qui poursuit son augmentation

Le graphique met en avant la proportion des

Dépenses sociales en % du PIB en 2009 et prévisions pour 2012
(Source: Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales, novembre 2012)



dépenses plus élevée dans notre pays par rapport à la part consacrée en moyenne dans l'Union européenne. Les prévisions pour 2012 indiquent même une évolution à la baisse de cette proportion dans la plus grande partie des pays. Notre économie fait

ainsi partie des rares pays où la part des dépenses sociales dans le PIB continue à progresser. C'est également le cas aux Pays-Bas, en Espagne et en Italie.

Evolution des dépenses sociales

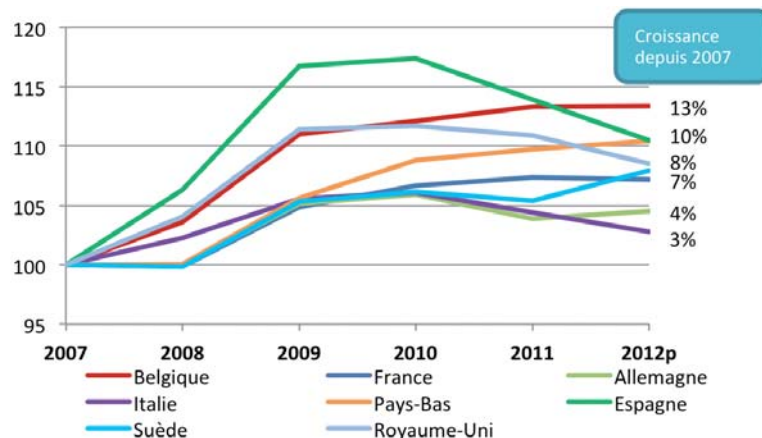
L'évolution de la proportion des dépenses sociales dans le PIB peut s'expliquer d'un côté par la chute du PIB qu'a connu notre pays avec la crise, mais d'un autre, également par la croissance du montant des dépenses au cours du temps. C'est pourquoi il est intéressant d'analyser l'évolution des dépenses sociales, en tant que telles, au cours du temps.

Croissance très forte des dépenses sociales en Belgique

Une analyse des prévisions des dépenses de prestations sociales pour 2012 par rapport au niveau en 2007 nous indique qu'elles ont connu, en Belgique, une croissance de 13% sur cette période. **Cette évolution est bien plus élevée** que celle observée dans nos pays voisins ainsi que dans la moyenne européenne (8%).

Même si l'on observe une certaine stabilisation dans la plupart des pays depuis 2010, il est important de souligner que le

Croissance des dépenses sociales hors inflation par rapport à 2007 (Source: Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales, novembre 2012)



niveau projeté pour 2012 par rapport à la situation d'avant crise est bien plus élevé dans notre pays en comparaison aux autres.

Décrochage entre les évolutions des dépenses et du PIB

Une croissance plus rapide des dépenses

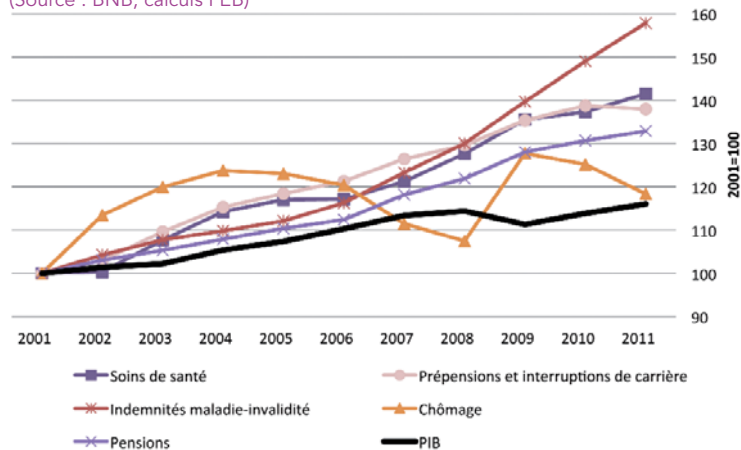
Une évolution des prestations sociales relativement similaire à celle du PIB caractérise notre pays au début des années 2000. Cependant, depuis 2006, les différents postes des **prestations sociales se détachent de plus en plus** de l'évolution du PIB.

Les deux postes les plus importants de la sécurité sociale, à savoir les pensions et les soins de santé, **évaluent aussi bien plus vite** que notre économie. Depuis le début des années 2000, les dépenses de pensions ont crû de 30%, les dépenses liées aux soins de santé d'un peu plus de 40% et les indemnités maladie-invalidité ont connu une augmentation de 60%.

Au niveau européen, la Belgique se situe dans le haut du classement quant à ses dépenses en sécurité sociale¹⁰ en 2011 (29,6% du PIB).

Evolution du PIB et des dépenses de prestations sociales sur la période 2001-2011 en termes réels (2001=100)

(Source : BNB, calculs FEB)



Lien avec les résultats obtenus ?

Il convient de se demander si l'ampleur des moyens consacrés par la Belgique à la sécurité sociale se reflète positivement dans les résultats obtenus (en termes de performance) et si ces moyens sont donc justifiés.

L'évolution des dépenses, telle qu'observée actuellement - autrement dit où elles évoluent bien plus rapidement que le PIB - n'est pas soutenable sur le long terme. Ceci risque de peser sur la **prégnance de notre système actuel**.

10 OCDE, novembre 2012.

Performance globale de la sécurité sociale

Les cotisations sont-elles bien investies ?

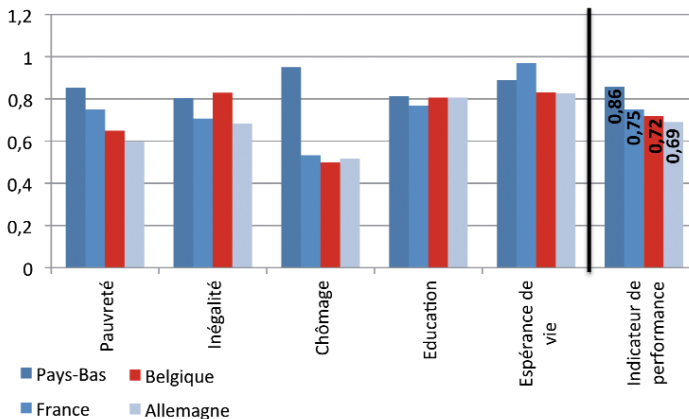
Une étude de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales¹¹ (UCL) mesure la **performance** des Etats-providence de l'Union européenne à l'aide d'un indicateur composite prenant en compte la pauvreté, les inégalités, le chômage, le décrochage scolaire et l'espérance de vie.

Du top vers la moyenne...

Alors que notre système de sécurité sociale avait une bonne réputation en Europe il y a une vingtaine d'années, les résultats de l'étude révèlent un constat moins positif pour la situation actuelle.

La Belgique occupe une **position en milieu de peloton** au niveau de l'Europe des 15, avec un indicateur de performance de 0,72. Excepté l'Allemagne, nos pays voisins se démarquent avec des scores plus élevés : 0,86 pour les Pays-Bas, 0,81 pour le

Indicateurs de performance normalisés (Plus la valeur de l'indicateur est proche de l'unité, plus la performance dans ce domaine est importante. Source : IRES)



Luxembourg et 0,75 pour la France. Ces chiffres indiquent que nos pays voisins ont tendance à obtenir de meilleurs résultats dans les 5 domaines pris en compte. En Belgique, **beaucoup de moyens sont investis** (près de 30% du PIB) **et la performance globale n'est pas des meilleurs**. De nombreux pays européens, dont la plupart de

nos pays voisins, se placent devant nous. Les deux principaux facteurs qui pèsent sur la faiblesse de l'indicateur de performance pour la Belgique sont le taux de chômage et le taux de pauvreté.

11 Pour en savoir plus sur l'étude : Lefebvre M., Perelman S. Et Pestieau P., « La performance de l'Etat-providence européen. Quel enseignement pour la Belgique ? », Revue Regards économiques de décembre 2011 publiée par l'IRES

SALAIRES

Indicateur	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Croissance du PIB	1,7%	2,7%	2,9%	1,0%	-2,8%	2,3%	2,4%
Productivité	0,3%	1,6%	1,3%	-0,8%	-2,6%	1,7%	0,4%
Croissance coût salarial nominal par unité produite	1,4%	2%	2,1%	4,4%	3,8%	0%	2,5%
Croissance coût salarial nominal salaires horaires – Belgique	1,5%	3,5%	3,8%	3,0%	2,4%	1,1%	2,6%
Croissance coût salarial nominal salaires horaires – pays voisins	1,5%	2,3%	2,2%	2,5%	2,1%	1,0%	3,1%

Sources : Eurostat, CCE.

TRAVAIL

Indicateur	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Taux d'emploi 20-64 ans (UE 2020 = 75%)	66,5%	66,5%	67,7%	68,0%	67,1%	67,6%	67,3%
- Parmi les femmes	58,6%	58,8%	60,3%	61,3%	61,0%	61,6%	61,5%
- Parmi les hommes	74,3%	74,0%	75,0%	74,7%	73,2%	73,5%	73,0%
Taux d'emploi 55-64 ans	31,8%	32,0%	34,4%	34,5%	35,3%	37,3%	38,7%
Travail à temps partiel	22,0%	22,2%	22,1%	22,6%	23,4%	24,0%	25,1%
- Parmi les femmes	40,5%	41,1%	40,6%	40,9%	41,5%	42,3%	43,4%
- Parmi les hommes	7,6%	7,4%	7,5%	7,9%	8,6%	9,0%	9,8%
Contrats à durée déterminée (intérim compris)	8,9%	8,7%	8,6%	8,3%	8,2%	8,1%	8,9%
Emploi salarié secteur privé (30 juin)	2.468.485	2.507.803	2.570.621	2.639.287	2.607.908	2.637.261	2.694.554
Emploi salarié secteur public (30 juin)	731.185	730.747	721.588	727.941	734.192	736.559	731.767
Indépendants	695.000	699.000	706.000	716.000	720.000	726.000	736.000
Employeurs secteur privé avec personnel (30 juin)	215.136	216.200	219.218	221.048	220.454	220.857	222.127

Sources : BNB, Eurostat, ONSS. N.d. : non disponible.

CHÔMAGE

Indicateur	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Taux de chômage	8,5%	8,3%	7,5%	7,0%	7,9%	8,3%	7,2%*
Taux de chômage de longue durée (≥ 1 an)	4,4%	4,2%	3,8%	3,3%	3,5%	4,1%	3,5%*
Demandeurs d'emploi	500.770	490.175	458.378	432.498	464.031	469.628	453.960
- Après emploi à temps plein	337.450	33.586	312.635	295.443	324.178	328.458	316.160
- Après les études	132.269	126.010	116.452	108.403	109.942	109.967	105.663
- Après emploi à temps partiel	31.051	30.579	29.252	27.456	27.935	28.391	28.114
- Préensionnés disponibles	-	-	39	1.196	1.976	2.812	4.023
Chômeurs dispensés	241.655	236.488	232.285	226.092	221.093	216.563	207.263
- Chômeurs âgés	125.683	116.169	107.939	100.844	94.801	89.193	83.077
- Raisons sociales/familiales	6.954	9.250	10.767	11.097	10.740	9.861	8.990
- Préensionnés	109.018	111.069	113.579	114.151	115.552	117.509	115.196
Jeunes quittant l'école sans qualification (UE 2020 : 10%)	12,9%	12,6%	12,1%	12,0%	11,1%	11,9%	12,3%
Jeunes ayant une formation supérieure (UE 2020 : 40%)	39,1%	41,4%	41,5%	42,9%	42,0%	44,4%	42,6%

* Rupture dans la série. Sources : Eurostat, ONEM. N.d. : non disponible.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Indicateur	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Congés ONEM	194.848	210.960	223.319	235.680	252.429	265.575	271.290
- Crédit-temps temps plein	12.884	12.268	11.452	10.332	9.006	8.397	7.794
- Crédit-temps temps partiel	76.131	89.896	100.216	108.526	118.740	123.922	127.992
- Interruption carrière temps plein	9.014	8.859	8.447	8.028	7.029	6.326	6.296
- Interruption carrière temps partiel	65.296	63.466	63.334	64.358	65.220	65.882	66.186
- Congés thématiques temps plein	7.083	7.700	8.171	8.681	9.319	9.962	10.190
- Congés thématiques temps partiel	24.440	28.771	31.699	35.755	43.116	51.086	52.830
Durée du travail annuelle salariés	1.450	1.454	1.454	1.469	1.453	1.446	1.446
Absentéisme (0-1 mois)	1,99%	1,99%	2,13%	2,19%	2,26%	2,19%	2,20%

Sources : ONEM, OCDE, Securex. N.d. : non disponible.

SÉCURITÉ SOCIALE

Indicateur	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Risque de pauvreté	13,9%	14,5%	14,7%	14,1%	14,0%	13,6%	14,4%
Working poor	3,9%	4,2%	4,4%	4,8%	4,6%	4,5%	4,2%
Taux d'inactivité (20-64 ans)	30,9%	30,5%	29,7%	28,2%	30,1%	27,0%	27,6%
Âge de départ effectif H	58,7	59,0	59,6	59,8	59,1	60,6	59,6
Âge de départ effectif F	57,5	57,8	58,7	58,6	59,1	58,9	59,0

Sources : Eurostat, OCDE, SPF Sécurité sociale, ONEM. N.d. : non disponible.

SALAIRES

Indicateur (UE-27)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Croissance du PIB	1,7%	3,2%	2,9%	0,3%	-4,3%	1,9%	1,5%
Productivité	1,0%	1,6%	1,4%	-0,6%	-2,6%	2,5%	1,2%
Croissance coût salarial nominal par unité produite	1,6%	1,1%	1,9%	1,3%	1,3%	0,6%	0,9%

Source : Eurostat.

TRAVAIL

Indicateur	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Taux d'emploi 20-64 ans (UE 2020 = 75%)	68,0%	69,0%	70,0%	70,3%	68,9%	68,6%	68,8%
- Parmi les femmes	59,4%	60,6%	61,8%	62,5%	62,1%	62,1%	62,5%
- Parmi les hommes	76,7%	77,4%	78,2%	78,1%	75,8%	75,2%	75,2%
Taux d'emploi 55-64 ans	40,5%	41,7%	43,3%	44,4%	45,3%	46,0%	47,5%
Travail à temps partiel	18,6%	19,1%	19,3%	19,4%	20,0%	20,4%	20,9%
- Parmi les femmes	33,8%	34,3%	34,6%	34,4%	34,8%	35,2%	35,5%
- Parmi les hommes	6,9%	7,3%	7,4%	7,5%	8,0%	8,4%	8,9%
Contrats à durée déterminée (intérim compris)	16,0%	16,7%	16,6%	16,3%	15,4%	15,6%	15,8%

Source : Eurostat.

CHÔMAGE

Indicateur	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Taux de chômage	9,2%	8,5%	7,6%	7,6%	9,6%	10,1%	10,2%
Taux de chômage de longue durée (≥ 1 an)	4,1%	3,9%	3,3%	3,0%	3,4%	4,3%	4,6%
Jeunes quittant l'école sans qualification (UE 2020 : 10%)	17,7%	17,4%	16,8%	16,5%	15,9%	15,5%	14,7%
Jeunes ayant une formation supérieure (UE 2020 : 40%)	29,0%	29,7%	30,8%	31,5%	32,3%	33,3%	33,7%

Source : Eurostat.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Indicateur	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Durée du travail annuelle salariés (ZE-11)	1.538	1.537	1.528	1.535	1.511	1.515	1.512

Source : OCDE.

SÉCURITÉ SOCIALE

Indicateur	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Risque de pauvreté	14,7%	15%	15,7%	15,2%	15,2%	15,2%	16,0%
Working poor	7,3%	7,3%	8,0%	8,0%	8,1%	8,1%	8,6%
Taux d'inactivité (20-64 ans)	23,5%	22,3%	22,4%	22,1%	21,5%	21,6%	21,4%
Âge de départ effectif H	61,3	61,5	61,7	61,8	61,8	n.d.	n.d.
Âge de départ effectif F	60,6	60,9	60,7	60,9	60,4	n.d.	n.d.

Sources : Eurostat, OCDE.



FEB

Fédération des
Entreprises de
Belgique

Fédération des Entreprises de Belgique ASBL
rue Ravenstein 4 – 1000 Bruxelles

T 02 515 08 11

F 02 515 09 15

www.feb.be