

## 7.2. La modération salariale est créatrice de plus d'emplois

Une étude de la KU Leuven ne laisse aucune place au doute : la modération salariale est créatrice de plus d'emplois.

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité établit délibérément un lien entre la maîtrise de l'évolution de nos coûts salariaux d'une part et la création d'emplois en Belgique d'autre part. Si nous voulons résorber l'important taux de chômage que nous connaissons aujourd'hui sous l'effet de la crise économique et mettre un nombre suffisant de personnes au travail pour assurer le financement du vieillissement de la population, il importe que nous reprenions pleinement conscience de ce lien essentiel.

La FEB a chargé les professeurs Filip Abraham et Joep Konings (KU Leuven) de mener une étude visant à objectiver le rapport qui existe entre les coûts salariaux et l'emploi, sur la base des chiffres les plus récents. Ils se sont basés à cet effet sur les comptes annuels de plus de 10.000 entreprises belges sur la période 1998-2008. Il en ressort les quatre conclusions suivantes;

- Les professeurs Abraham et Konings relèvent une corrélation négative entre l'évolution des coûts salariaux et celle de l'emploi. Si l'on maintient constants tous les autres facteurs et que l'on applique uniquement une augmentation de 1 % des coûts salariaux, l'emploi reculera de 0,44% dans l'ensemble du secteur privé et même de 0,52% dans le secteur industriel. Cela montre que pour une petite économie ouverte comme la Belgique, une stratégie de modération salariale porte ses fruits. La modération salariale freine peut-être l'augmentation du pouvoir d'achat pour les insiders du marché du travail, mais - compensation importante - les outsiders du marché du travail bénéficient de ce fait de meilleures chances de trouver un emploi et la compétitivité des entreprises sur les marchés d'exportation internationaux est renforcée.
- Dans la majorité des cas, l'ensemble des autres facteurs ne demeure bien sûr pas constant. Les entreprises tenteront en effet de neutraliser l'impact négatif des dérapages des coûts salariaux sur leur compétitivité en augmentant leur productivité. L'étude nous enseigne que ces gains de productivité sont dans une large mesure le fruit du remplacement de personnes par des machines et de l'externalisation. Si les entreprises compensent une hausse de 1 % des coûts salariaux par un gain de productivité de 1 %, l'emploi reculera de 0,42% dans le secteur privé et de 0,4% dans le secteur industriel.
- Une partie des gains de productivité dans le secteur industriel résulte toutefois également d'une meilleure organisation du travail, de l'innovation et d'une amélioration de la qualité, et n'implique donc aucun allègement du travail, bien au contraire. Si l'effet de ces gains de productivité n'est pas annulé par une hausse des coûts salariaux, leur impact sur l'emploi sera positif. Comme le mettent en évidence les deux professeurs, cette combinaison de modération salariale et d'innovation constitue la clé de la stratégie allemande en vue d'accroître l'emploi tout en préservant la compétitivité.

Tout ce qui précède démontre l'importance de garder le contrôle de l'évolution de nos coûts salariaux. Depuis 1996, nous avons pourtant dû constater que nos coûts salariaux ont évolué de 3,5% plus rapidement que la moyenne des trois pays voisins. L'étude révèle que si nous parvenons à annuler ce handicap salarial de 3,5% durant la prochaine législature, un nombre allant de 60.000 à 73.000 emplois supplémentaires pourrait être créé. Ce dernier chiffre dépendant de la vitesse à laquelle le handicap salarial serait effectivement résorbé ...

L'étude complète peut être consultée sur [www.feb.be](http://www.feb.be).

Pour plus d'information, nous vous invitons à prendre contact avec Geert Vancronenburg, [gva@vbo-feb.be](mailto:gva@vbo-feb.be).