

# Résultats de la troisième vague de l'enquête sur la formation des salaires en Belgique

D. Cornille<sup>(\*)</sup>

## Introduction

En 2014 et en 2015, 25 pays de l'Union européenne ont pris part à une enquête harmonisée sur les pratiques des entreprises européennes en matière de formation des salaires (et des prix), dans le cadre du Wage Dynamics Networks (WDN), un réseau de recherche du Système européen de banques centrales (SEBC) qui étudie les caractéristiques de la dynamique des salaires.

L'enquête est centrée sur la période 2010-2013 et inclut des questions sur la perception qu'ont les entreprises de la nature des changements de l'environnement économique à la suite de la crise de la dette souveraine, sur leurs réactions à ces derniers et sur le rôle des contraintes financières. Deux enquêtes ont déjà été conduites précédemment, respectivement en 2007 et en 2009. La première, en 2007, couvrait 17 pays et visait à mieux comprendre comment les entreprises adaptent les salaires et la quantité de travail, de même que les interactions avec la formation des prix. En 2009, un sous-groupe de dix pays a mené une enquête complémentaire plus concise pour mieux cerner les réactions des entreprises en termes de salaires et d'emploi dans le contexte de la grande récession.

L'enquête à laquelle cet article est consacré vise à actualiser l'analyse du comportement des entreprises en évaluant l'incidence de la crise la plus récente, et en particulier l'influence des réformes mises en œuvre. Même si cela a moins été le cas en Belgique, la période 2010-2013 a été marquée dans de nombreux pays par des réformes affectant profondément le fonctionnement du marché du travail. L'analyse comparative des résultats de l'enquête dans les différents pays est en cours: elle devrait prochainement être disponible sous la forme d'un Occasional Paper de la BCE. Dans l'intervalle, différents rapports nationaux devraient être rendus publics. Cet article contribue à ce processus. Il présente les principaux résultats de l'enquête de 2014 pour la Belgique<sup>(1)</sup>.

Divers projets de recherche plus spécifiques exploitant les données de l'enquête sont en cours dans les différents pays. Ils feront l'objet de publications distinctes.

Comme cela avait déjà été le cas pour les éditions précédentes, l'un des atouts de l'enquête est l'harmonisation du questionnaire établi en concertation entre les 25 pays participants au WDN. Le réseau a néanmoins prévu la possibilité d'intégrer ou non certaines questions optionnelles ou, le cas échéant, des questions spécifiques, selon les besoins. Toutes les questions optionnelles ont été incorporées au questionnaire belge, à l'exception de quatre d'entre elles, le but étant de réduire la longueur de l'enquête et, partant, le risque de non-réponse qui lui est généralement proportionnel. L'une des difficultés rencontrées lors de la confection de l'enquête a été de retenir une période de référence commune à tous les pays.

(\*) L'auteur remercie les quelque 1 000 entreprises belges qui ont participé à l'enquête et la division « Conjoncture » du département de Statistique générale pour la conduite de l'enquête.

(1) Une version préliminaire du présent article a été préparée en vue d'une publication des résultats par pays sur le site internet de la BCE. Pour une analyse des résultats des enquêtes précédentes, cf. Druant, Du Caju et Delhez (2008) et de Walque, Druant, Du Caju et Fuss (2010). Pour plus d'informations, cf. <http://www.nbb.be/wdn>

En effet, les périodes de tensions économiques n'ont pas nécessairement coïncidé entre les différents pays. Il a donc été décidé de ne pas établir de lien explicite entre la période retenue, à savoir 2010-2013, et le terme de « crise ». Certains pays ont de ce fait étendu le questionnaire en dédoublant certaines questions pour des périodes différentes. Cela a permis à ceux qui n'avaient pas participé aux éditions précédentes de l'enquête de compléter les résultats pour les périodes antérieures.

Le questionnaire pour la Belgique, consultable sur le site internet de la Banque<sup>(1)</sup>, comporte quatre parties, outre les informations générales permettant de caractériser la branche d'activité et le type de l'entreprise. La première aborde les changements survenus dans l'environnement économique au cours de la période 2010-2013, en identifiant le type et l'intensité des chocs qui ont pu toucher les entreprises. La deuxième traite de la structure et de l'adaptation de la main-d'œuvre des entreprises interrogées, tandis que la troisième est consacrée à l'ajustement des salaires. Enfin, la quatrième partie, que les pays participants pouvaient choisir d'ajouter ou non à l'enquête, s'intéresse à la fixation des prix et à leurs adaptations.

Le questionnaire comprend 35 questions de trois types différents. D'abord, dans un nombre limité de cas, les entreprises devaient introduire des données chiffrées. Ensuite, certaines questions requéraient de cocher une ou plusieurs options. Enfin, les participants étaient invités à préciser l'intensité, le degré de pertinence ou de difficulté, ou encore l'importance relative d'une affirmation déterminée. Dans ces deux derniers cas, la ventilation des réponses illustrées ci-après ne prend en considération ni les non-réponses ni les éventuelles options « Je ne sais pas ».

La présentation des résultats de l'enquête comprend cinq parties. La première traite de la réalisation de l'enquête. La deuxième esquisse, d'un point de vue macroéconomique, le contexte général du marché du travail en Belgique au cours de la période de référence de l'enquête. La troisième analyse plus en détail la réaction des entreprises et l'adaptation des salaires. La quatrième examine la question des changements de prix, tandis que la cinquième résume les principaux résultats.

## 1. L'enquête

L'enquête belge couvre les entreprises occupant au moins cinq travailleurs et opérant dans l'industrie manufacturière, la construction, le commerce, les services aux

entreprises ou encore le secteur financier. Les secteurs couverts par l'enquête représentent ensemble 52 % de l'emploi dans les entreprises belges (abstraction faite des indépendants). L'enquête a été réalisée par la Banque nationale de Belgique en juin et en septembre 2014 après une phase de test auprès d'une dizaine d'entreprises qui a permis de clarifier la présentation du questionnaire. Le questionnaire a été envoyé par courrier postal, mais une version électronique a également été mise à disposition.

Le questionnaire final a été envoyé à un total de 4 641 entreprises. L'échantillon s'est appuyé en partie sur le groupe d'entreprises qui ont répondu à l'enquête précédente du WDN en 2007, lesquelles sont également constituées en grande partie d'entreprises incluses dans l'échantillon utilisé par la Banque pour l'enquête mensuelle de conjoncture auprès de l'industrie manufacturière, de la construction, du commerce et des services aux entreprises. L'échantillon a ensuite été étendu au secteur de l'énergie et aux institutions financières pour élargir la représentativité aux autres secteurs. Les entreprises occupant moins de cinq travailleurs n'ont pas été reprises dans l'échantillon.

Au total, 991 entreprises ont participé à l'enquête, soit un taux de réponse de 21 %. Étant donné la longueur du questionnaire, ce taux peut être considéré comme satisfaisant, bien qu'inférieur aux vagues précédentes (dont le questionnaire était moins long). Chaque entreprise participante recevra un résumé des résultats basés sur les réponses de la branche à laquelle elle appartient. Le mode de composition de l'échantillon est tel que les grandes entreprises sont surreprésentées. Alors que les firmes participantes représentent 1,7 % du nombre total d'entreprises, elles couvrent 5,4 % de l'emploi total. Malheureusement, le taux de réponse pour le secteur de l'énergie a été nul, tandis qu'il a été relativement élevé pour le secteur financier. Toutefois, l'interprétation des résultats pour le secteur financier doit prendre en compte le faible nombre de participants. Un tableau détaillé décrivant l'échantillon est présenté ci-après.

En ce qui concerne le comportement en matière de réponse aux questions, le taux de réponse est en moyenne supérieur à 95 % et varie entre 100 % et 83 % pour la question portant sur la couverture des conventions salariales collectives.

Les réponses sont en général cohérentes par rapport aux informations provenant d'autres sources. L'on note toutefois une exception en ce qui concerne les questions portant sur le processus de négociation salariale collective – qui figurent également parmi les questions présentant les plus faibles taux de réponse. Ainsi, seules quelque 50 % des entreprises ont indiqué qu'une convention

(1) Cf. [www.nbb.be/fr/wage-dynamics-network-wdn-3](http://www.nbb.be/fr/wage-dynamics-network-wdn-3)

collective conclue en dehors de l'entreprise était en vigueur, alors que le chiffre attendu devrait dépasser les 90 %, étant donné la composante centralisée du système de négociation salariale en Belgique. Une explication de cette incohérence pourrait être qu'au cours des périodes 2011-2012 et 2013-2014 (ainsi que 2015-2016), les projets d'accord interprofessionnel, qui n'ont pas été approuvés par l'ensemble des partenaires sociaux, ont été mis en œuvre par le gouvernement fédéral. Les entreprises interrogées pourraient avoir considéré cet élément comme un signe d'absence d'« accord » formel en dépit de l'entrée en vigueur d'une politique salariale présentant toutes les caractéristiques d'un accord.

Pour que les résultats de l'enquête soient représentatifs de l'ensemble des entreprises, il convient de les pondérer. À cet effet, ces dernières ont été subdivisées en strates, sur la base de leur secteur d'activité et de leur nombre de travailleurs. Les coefficients de pondération sont calculés comme étant le rapport entre la population d'entreprises au sein de chaque strate et le nombre de firmes de chaque strate ayant répondu à l'enquête. Sauf mention contraire, les résultats présentés dans cet article ont été pondérés de la sorte, et les réponses manquantes ont été exclues. C'est l'option qui a initialement été retenue par le WDN pour la publication de l'ensemble des rapports nationaux.

## 2. Contexte économique

Le contexte économique et les évolutions du marché du travail au cours de la période 2010-2013 ont été encore en partie caractérisés par les répercussions de la crise économique et financière qui a éclaté en 2008. En Belgique, il en a résulté une chute de l'emploi intérieur – et une hausse du chômage –, qui a d'abord été d'une ampleur relativement limitée par rapport à des pays voisins comme la France, les Pays-Bas et à l'UE en moyenne. Cette chute limitée de l'emploi s'est accompagnée d'une nette baisse de la productivité horaire et de la durée moyenne du travail. La préservation de l'emploi peut s'expliquer par différents mécanismes de flexibilité. Le régime du chômage temporaire a joué un rôle important, d'autant qu'il a été étendu au début de la crise pour permettre aux employeurs d'adapter l'utilisation de leur main-d'œuvre plus facilement à la réduction de leur activité et d'éviter des licenciements. Cette option a été largement utilisée, en particulier dans l'industrie manufacturière, notamment parce qu'à cette époque-là, la crise était considérée comme temporaire et que la situation financière des entreprises belges était saine. Dans le même temps, l'emploi intérieur s'est appuyé sur la création intensive d'emplois subventionnés (par exemple dans le cadre du système des titres-services). La persistance de la crise en 2012 et 2013 a toutefois

**TABLEAU 1** ÉCHANTILLON

(4 641 entreprises contactées, 991 entreprises participantes<sup>(1)</sup>, soit un taux de réponse de 21 %)

	Population (plus de 5 travailleurs)		Participants (plus de 5 travailleurs)		Représentativité (pourcentages)		Échantillon	
	Nombre d'entreprises (2)	Emploi (3)	Nombre d'entreprises	Emploi	Nombre d'entreprises	Emploi	Nombre d'entreprises	Taux de réponse (en %)
<b>Total</b> .....	<b>58 448</b>	<b>1 977 590</b>	<b>991</b>	<b>106 920</b>	<b>1,7</b>	<b>5,4</b>	<b>4 641</b>	<b>21,4</b>
Industrie manufacturière .....	9 159	472 626	416	47 318	4,5	10,0	1 929	21,6
Énergie .....	47	17 798	0	0	0,0	0,0	25	0,0
Construction .....	8 556	171 905	206	11 853	2,4	6,9	765	26,9
Commerce .....	16 344	422 127	113	9 831	0,7	2,3	668	16,9
Services aux entreprises .....	22 777	784 198	243	36 121	1,1	4,6	1 210	20,1
Institutions financières .....	1 565	108 936	13	1 797	0,8	1,6	44	29,5
De 5 à 19 travailleurs .....	42 630	360 787	250	2 724	0,6	0,8		
De 20 à 49 travailleurs .....	10 322	298 098	243	7 941	2,4	2,7		
De 50 à 199 travailleurs .....	4 262	361 610	407	38 517	9,5	10,7		
À partir de 200 travailleurs .....	1 234	957 095	91	57 738	7,4	6,0		

Sources: DGS, BNB.

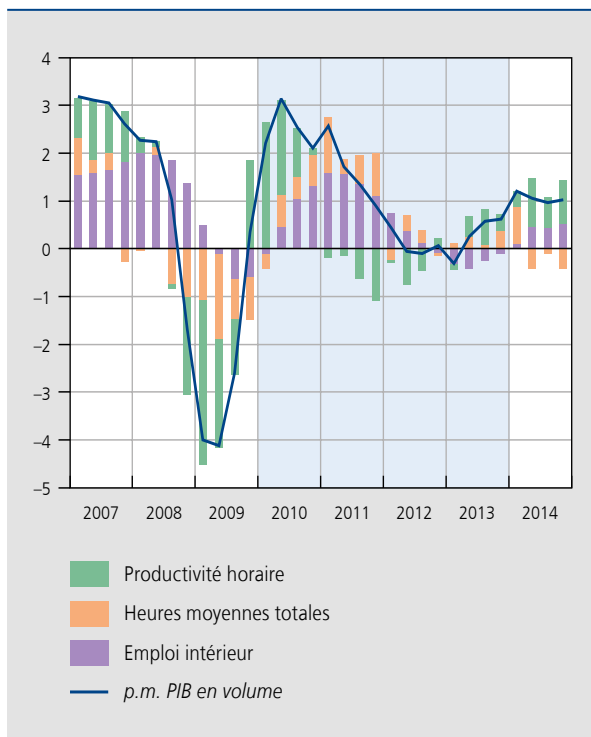
(1) À l'exclusion des entreprises occupant moins de cinq travailleurs et des entreprises n'ayant pas de code NACE.

(2) Entreprises opérant en Belgique en 2012 (source: DGS).

(3) Entreprises déclarantes auprès de l'ONSS et appartenant aux secteurs couverts par l'enquête (au premier trimestre 2013).

### GRAPHIQUE 1 EMPLOI, DURÉE DU TRAVAIL ET PRODUCTIVITÉ

(contributions à la croissance annuelle du PIB, points de pourcentage; données corrigées des effets de calendrier)



Source : ICN.

entraîné une forte baisse de l'emploi en 2013, sauf dans le secteur des services aux entreprises. C'est dans l'industrie que cette baisse a été la plus vive, bien que, dans ce secteur, le recul de l'activité ait été moindre qu'en 2009. D'une manière générale, la détérioration de l'emploi peut s'expliquer par différents facteurs. Premièrement, après avoir recouru de manière intensive au chômage temporaire au cours de la première phase de la crise, les entreprises, confrontées à une détérioration de leurs perspectives et de leur situation financière en raison de la stagnation persistante de l'activité économique, ont finalement dû réduire leur main-d'œuvre. En outre, le système de chômage temporaire a été adapté pour prévenir tout abus. Enfin, la création d'emplois subventionnés a été plus modérée qu'en 2008. En 2014, le marché du travail a bénéficié de la relance qui s'était amorcée en 2013. L'intensification de l'activité économique a tout d'abord engendré une amélioration de la productivité, comme cela se produit souvent dans pareille situation. La situation sur le marché du travail s'est, à son tour, rapidement améliorée, ce qui s'est reflété dans une hausse de l'emploi intérieur en 2014.

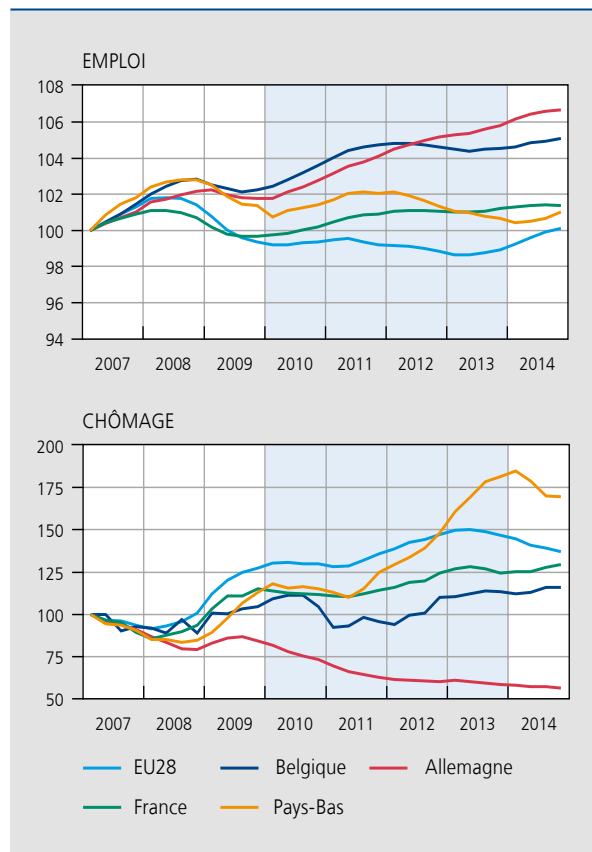
La politique de modération salariale – consistant en des contraintes pesant sur les hausses conventionnelles

des salaires – qui a commencé en 2009 a contribué à améliorer la résistance de l'économie. Elle a aidé les entreprises à préserver leur compétitivité en limitant les augmentations des coûts, et, in fine, a contribué à la reprise qui a suivi. Au niveau national, le système de négociation salariale pratiqué en Belgique présente un large champ d'action, mais il a récemment souffert de la difficulté de conclure des accords (cf. l'encadré sur la formation des salaires). Par ailleurs, sa structure hiérarchique limite la capacité d'ajustement des entreprises en matière de politique salariale, une caractéristique qui se reflète dans les réponses à l'enquête.

Il n'y a par ailleurs pas eu de réformes radicales du marché du travail au cours de la période sous revue. Bon nombre des mesures prises ont été de nature temporaire. L'on enregistre toutefois des changements dans de nombreux domaines, comme la dégressivité accrue des allocations de chômage, la limitation des sorties anticipées du marché du travail, le relèvement de l'âge de la pension et, bien que mise en œuvre en 2014, l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés.

### GRAPHIQUE 2 EMPLOI ET CHÔMAGE

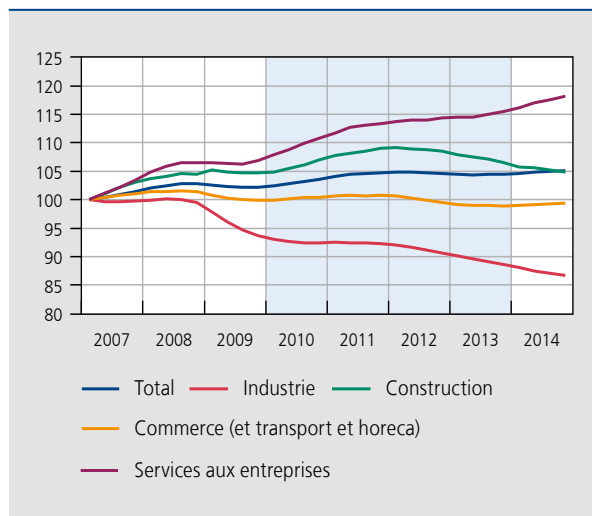
(données corrigées des variations saisonnières, indices 2007T1 = 100)



Source : CE.

### GRAPHIQUE 3 EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

(données corrigées des variations saisonnières, indices 2007T1 = 100)



Source: ICN.

L'environnement macroéconomique au cours de la période 2010-2013 se reflète largement dans les réponses à l'enquête menée dans le cadre du WDN. Globalement, en comparaison avec d'autres pays, la situation belge s'est caractérisée par une relative stabilité, bien que les entreprises aient été touchées par la crise à des degrés divers selon leurs caractéristiques. L'enquête du WDN constitue une occasion unique de mieux comprendre comment les entreprises ont été touchées et comment elles ont réagi.

### 3. Réactions des entreprises et adaptations des salaires

#### Différents types de chocs

La présente section expose la manière dont les entreprises qualifient les sources et l'ampleur des chocs qu'elles ont subis au cours de la période 2010-2013. L'on a opté pour cette période afin d'inclure la crise de la dette souveraine,

## Encadré – Formation des salaires dans le secteur privé en Belgique

Les hausses des salaires dans le secteur privé découlent des négociations organisées successivement à trois niveaux : national, sectoriel et des entreprises. Ces négociations se déroulent tous les deux ans dans un cadre institutionnel caractéristique prévoyant un salaire minimum garanti, une indexation automatique du salaire brut par rapport à ce que l'on appelle l'indice-santé<sup>(1)</sup> des prix à la consommation, ainsi qu'une norme salariale (indicative ou maximale, en fonction de la période) fixée au niveau national, selon la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Au niveau national, la norme salariale constitue une marge pour la croissance des coûts horaires nominaux de la main-d'œuvre dans les entreprises belges, compte tenu des évolutions attendues des coûts nominaux de la main-d'œuvre dans les trois principaux pays voisins de la Belgique (l'Allemagne, la France et les Pays-Bas). Faute d'accord entre les partenaires sociaux, le gouvernement peut fixer unilatéralement la norme salariale, comme c'est le cas depuis 2011.

En réaction à la crise, aucune norme salariale nominale n'a été décidée pour la période 2009-2010. Les augmentations de salaires, autres que l'indexation et les ajustements barémiques, ont été définies comme des montants fixes uniques, qui ne pouvaient pas dépasser 125 euros en 2009 et 250 euros en 2010. Pour 2011-2012, le projet d'accord salarial (qui a été mise en œuvre par le gouvernement) a à nouveau permis une hausse salariale horaire en pourcentage (0,3 % en 2012) en sus de l'indexation et des ajustements barémiques, mais la notion de « norme salariale » n'a plus été utilisée<sup>(2)</sup>. Pour 2013-2014 et plus récemment pour 2015-2016, l'accord interprofessionnel a été à nouveau mise en œuvre par le gouvernement. Pour 2013-2014, il n'a pas entraîné de hausse de la rémunération horaire, sauf pour l'indexation et les augmentations barémiques afin de contribuer à absorber le handicap salarial par rapport aux trois principaux pays voisins.

(1) Indice national des prix à la consommation, à l'exception des produits considérés comme constituant un risque pour la santé (d'où sa dénomination) : l'alcool, le tabac, l'essence et le diesel.

(2) Cela implique que les clauses all-in sont devenues non pertinentes parce qu'elles s'appuient sur le dépassement de la norme salariale nominale.

Les hausses du salaire réel se négocient au sein des comités paritaires<sup>(1)</sup> principalement organisés par secteur d'activité économique (le nombre de comités paritaires dépassant les 100), au début des années impaires, et sont assorties d'une convention conclue en principe au premier semestre de l'année. L'issue de ces négociations sectorielles ne peut entraîner une réduction du salaire minimum garanti prévu par la loi. Ce type d'accord peut être complété dans le cadre de conventions conclues au niveau des entreprises. Bien que les conventions conclues au niveau des entreprises aient gagné en importance, la Belgique est traditionnellement considérée comme un pays où les salaires sont essentiellement fixés au niveau intermédiaire (sectoriel), contrairement aux pays présentant une formation des salaires plus centralisée ou décentralisée.

(1) Cette appellation vient du fait qu'employeurs et employés y sont représentés à parts égales.

bien qu'elle ne soit pas explicitement mentionnée dans l'enquête. En Belgique, cette période ne s'est pas caractérisée par des incidences très importantes sur l'emploi, sauf dans le secteur manufacturier.

À la question de savoir comment cinq facteurs différents liés à la situation économique existante ont influencé leur activité, les entreprises ont indiqué que la « capacité des clients à payer » et le « niveau de la demande » ont eu l'effet négatif le plus important sur leur activité au cours de la période 2010-2013. Cela a été particulièrement le cas des entreprises du secteur manufacturier. La « volatilité/l'incertitude de la demande » a également été mentionnée comme un facteur négatif, mais une plus grande part d'entreprises ont indiqué une absence d'effets ou des effets positifs. Cela a également été le cas pour l'« accès au financement externe » et pour la

« disponibilité de l'approvisionnement », bien que la part des entreprises ayant ressenti un effet positif ait été bien moindre, la grande majorité ne signalant pas d'effet. Il est intéressant de noter que plus la taille de l'entreprise est grande (en nombre d'employés), plus l'effet négatif perçu de l'« accès au financement externe » est faible, confirmant ainsi l'hypothèse selon laquelle les entreprises de taille plus réduite sont plus sensibles aux contraintes pesant sur l'offre de crédit.

Quant au caractère temporaire ou persistant des chocs touchant les cinq facteurs différents liés à la situation économique existante, la plupart des réponses tendent à indiquer des chocs passagers ou seulement partiellement persistants. Toutefois, les facteurs produisant les effets les plus négatifs sont également ceux où les effets semblent les plus durables, à savoir la « capacité

**TABEAU 2** SITUATION ÉCONOMIQUE ET EFFETS SUR L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES AU COURS DE LA PÉRIODE 2010-2013 (pourcentages)

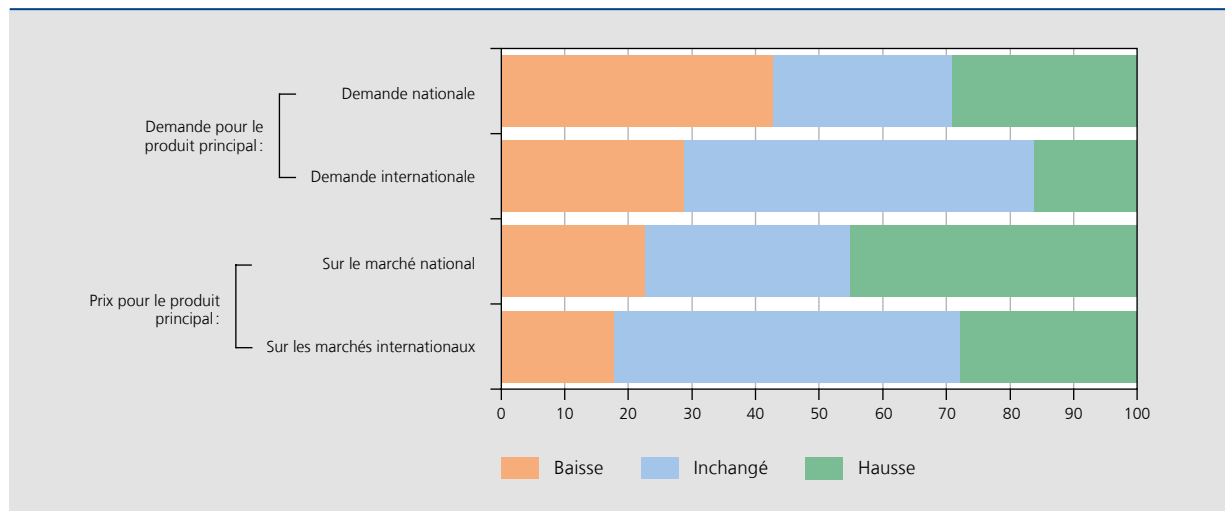
	Type d'effets <sup>(1)</sup> , part des entreprises qui répondent :			Degré de persistance, part des entreprises qui répondent :		
	Effets négatifs	Pas d'effet	Effets positifs	Effets passagers	Effets seulement partiellement persistants	Effets durables
Niveau de la demande .....	51	20	28	19	39	41
Volatilité / Incertitude de la demande .....	35	42	23	22	42	35
Accès au financement externe .....	24	67	10	36	38	27
Capacité des clients à payer .....	51	41	8	23	41	36
Disponibilité de l'approvisionnement .....	22	74	4	36	37	27

Source : BNB.

(1) Les effets négatifs se définissent comme étant la somme d'une forte baisse et d'une baisse modérée. Les effets positifs se définissent comme étant la somme d'une hausse modérée et d'une forte hausse.

**GRAPHIQUE 4** ÉVOLUTION DES PRIX ET DE LA DEMANDE AU COURS DE LA PÉRIODE 2010-2013

(pourcentages)



Source : BNB.

des clients à payer» et le «niveau de la demande», et ce constat a été à nouveau plus prononcé dans le secteur manufacturier. Une analyse complémentaire révèle que les effets négatifs sont considérés comme moins passagers et plus persistants, et ce d'autant plus dans le secteur manufacturier.

Les entreprises ont également été invitées à évaluer l'évolution des prix et de la demande de leur principal produit au cours de la période 2010-2013: cette évaluation a tendance à varier selon le marché considéré. Sur le marché national, une grande part des entreprises a connu une baisse de la demande, mais une proportion importante a par ailleurs enregistré des hausses des prix. Sur les marchés étrangers, la demande et les prix sont demeurés plus souvent inchangés (pour six entreprises sur dix). Si l'on ne considère que les entreprises qui ont dû adapter les coûts de leur main-d'œuvre au cours de la crise, une majorité a connu une contraction de la demande, quel que soit le marché, et davantage de variations des prix (plus de baisses de prix sur les deux marchés, mais également plus de hausses de prix sur le marché étranger).

### Comment les entreprises ont-elles réagi ?

Au cours de la période 2010-2013, la plupart des entreprises ont enregistré une hausse de leurs coûts, laquelle s'explique généralement par une progression des coûts salariaux. C'est le cas quelle que soit leur taille, bien que la proportion des firmes faisant état d'une progression de leurs coûts salariaux augmente avec leur taille. Par ordre

d'importance, les autres coûts et les coûts d'approvisionnement ont également joué un rôle. Une hausse des coûts de financement est également rapportée par 30 % des entreprises, mais il est intéressant de constater que plus de 20 % d'entre elles indiquent au contraire que ces coûts ont baissé. Les réponses à cette question ne varient pas beaucoup d'un secteur à l'autre, sauf dans l'industrie, qui mentionne plus souvent une hausse des coûts d'approvisionnement et des autres coûts.

En combinant les réponses obtenues concernant l'évolution des coûts avec celles relatives aux chocs subis par les entreprises, il est possible d'avancer des hypothèses quant aux stratégies que celles-ci ont déployées pour faire face à cette période de crise.

Sur la base de cette approche indirecte, il ressort que, entre 2010 et 2013, les entreprises dont l'activité a été influencée négativement par l'un des facteurs proposés dans le questionnaire ont été plus nombreuses à constater des changements dans leurs coûts totaux. C'est surtout le cas pour celles qui ont souffert du niveau de la demande de leur produit ou de l'incapacité de leurs clients de respecter les conditions contractuelles. Par rapport aux entreprises qui ont été moins affectées, cela s'est généralement traduit par une moindre pression à la hausse sur les coûts totaux, sauf dans le cas où c'est la capacité de paiement des clients qui posait problème. En d'autres termes, les entreprises frappées par la crise ont plus souvent dû mener une politique de réduction des coûts. Cette pression sur les coûts a principalement concerné ceux de la main-d'œuvre. Dans tous les cas cependant, les entreprises qui

**TABLEAU 3** ÉVOLUTION DES COÛTS TOTAUX ET DE LEURS COMPOSANTES AU COURS DE LA PÉRIODE 2010-2013  
(pourcentages)

	Part des entreprises qui déclarent :		
	En baisse	Inchangés	En hausse
	<b>Coûts totaux</b> . . . . .	<b>11</b>	<b>14</b>
Coûts de la main-d'œuvre . . .	8	14	78
Coûts de financement . . . . .	21	50	30
Coûts d'approvisionnement . .	6	53	41
Autres coûts . . . . .	5	52	43

Source : BNB.

sont négativement touchées par la crise, quel que soit le facteur mentionné, enregistrent en moyenne davantage de hausses que de baisses de leurs coûts de financement. Ceci est d'autant plus vrai pour les entreprises confrontées à un problème d'accès au financement externe. L'analyse de données provenant de la Centrale des crédits aux entreprises confirme que les petites entreprises dont le

profil de risque s'est affaibli pendant la crise – celles qui sont les plus sensibles à la crise – ont affiché une évolution défavorable des octrois de crédits.

L'enquête permet également de mieux cerner les composants de l'évolution des coûts salariaux et, partant, de dévoiler plus précisément les réponses apportées par les entreprises en la matière. Ces coûts dépendent tant de la quantité de travail utilisée comme input (nombre de travailleurs, nombre d'heures ouvrées, etc.) que de la rémunération du facteur travail par l'entreprise. Il ressort que (presque) aucune firme belge n'a rapporté de baisse des salaires au cours de la période 2010-2013, une situation assez singulière dans une perspective internationale puisque des diminutions de salaires ont été enregistrées à différents degrés dans tous les autres pays ayant participé à l'enquête. Bien que 22 % environ des entreprises aient répondu qu'elles ont maintenu les salaires de base globalement inchangés au cours de la période 2010-2013, la part des entreprises qui ont mentionné explicitement avoir procédé à un gel des salaires au cours de l'une de ces quatre années est moindre, à près de 10 %. Cette part s'était établie à 5 % en 2010 et en 2011, et a grimpé à 9 % en 2013, une valeur sensiblement identique à celle observée durant la crise de 2009. Le secteur de la construction a été légèrement

**TABLEAU 4** ADAPTATION DES COÛTS TOTAUX ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE, SELON LES TYPES DE CHOCS AUXQUELS LES ENTREPRISES ONT ÉTÉ CONFRONTÉES  
(pourcentages)

	Selon les principaux types de chocs : Entreprises affectées négativement par les facteurs suivants :							
	Niveau de la demande		Capacité des clients de payer		Volatilité/Incertitude de la demande		Accès au financement externe	
	Oui <sup>(1)</sup>	Non <sup>(1)</sup>	Oui <sup>(1)</sup>	Non <sup>(1)</sup>	Oui <sup>(1)</sup>	Non <sup>(1)</sup>	Oui <sup>(1)</sup>	Non <sup>(1)</sup>
Ensemble des entreprises . . . . .	51	49	51	49	35	65	24	76
Évolution des coûts (2010-2013)								
Coûts totaux								
Inchangés . . . . .	9	19	10	18	12	15	15	14
Solde des réponses à la hausse <sup>(2)</sup> . . . . .	55	72	64	62	53	69	60	64
Coûts de la main-d'œuvre								
Inchangés . . . . .	11	17	13	15	12	15	13	14
Solde des réponses à la hausse <sup>(2)</sup> . . . . .	64	76	69	71	67	72	67	71
Coûts de financement								
Inchangés . . . . .	48	51	42	58	47	51	35	54
Solde des réponses à la hausse <sup>(2)</sup> . . . . .	15	3	19	-1	20	3	32	2

Source : BNB.

(1) La colonne « Oui » donne les résultats pour les entreprises dont l'activité a été affectée négativement par le facteur correspondant et la colonne « Non » pour celles qui n'ont pas été affectées négativement.

(2) Le solde des réponses à la hausse est calculé comme étant la différence entre la part des entreprises pour lesquelles une hausse (modérée ou forte) a été enregistrée et la part de celles pour lesquelles une baisse (modérée ou forte) a été enregistrée.



moins sensible aux gels et aux baisses des salaires, tandis que l'inverse est vrai pour le secteur du commerce. Cela a également été le cas lors de la première enquête du WDN menée en 2007, dans laquelle 5 % des entreprises indiquaient qu'elles avaient procédé à des gels de salaires au moins une fois au cours des cinq années précédentes (1 % avaient procédé à des baisses de salaires). La plupart des entreprises évitent les baisses de salaires, convaincues que ce geste entraînerait une baisse du moral ou des efforts, et un risque de voir les travailleurs les plus productifs quitter l'entreprise. Un autre facteur important, particulièrement pertinent pour la Belgique, est le rôle joué par les réglementations en matière de travail et les conventions collectives salariales, qui limitent le recours à cette option.

Outre le salaire de base, les entreprises peuvent adapter la partie variable des salaires. Dans l'enquête, seule la moitié des entreprises ont déclaré ne pas avoir modifié cette composante de la rémunération. Si on distingue les entreprises frappées par la crise de celles qui ne l'ont pas été, on constate paradoxalement que les hausses des salaires de base sont plus courantes dans les entreprises affectées négativement par la crise (à l'exception de celles pour lesquelles cela découle de l'accès au financement externe), alors que, pour ce qui est de la partie variable des salaires, ce n'est au contraire généralement pas le cas. Elles sont en effet plus nombreuses à maintenir ces avantages inchangés et, lorsqu'elles les modifient, elles sont relativement moins nombreuses à les augmenter.

**TABLEAU 5** ENTREPRISES DÉCLARANT DES BAISSSES OU DES GELS DE SALAIRES  
(pourcentages)

	Gels de salaires	Baisses de salaires
Au moins une fois au cours de la période 2010-2013 .....	10,3	0,3
dont :		
en 2010 .....	5,4	0,2
en 2011 .....	4,8	0,0
en 2012 .....	6,6	0,0
en 2013 .....	9,1	0,3
<i>p.m. Au cours de la période 2004-2008<sup>(1)</sup> .....</i>	<i>5,1</i>	<i>1,0</i>
<i>Durant la crise de 2009<sup>(2)</sup> ...</i>	<i>8,7</i>	<i>0,5</i>

Source : BNB.

(1) Enquête WDN1 de 2008.

(2) Enquête WDN2 de 2009.

Si, dans un contexte où les entreprises affectées par un choc négatif cherchent majoritairement à abaisser leurs coûts, et plus particulièrement ceux de la main-d'œuvre, elles parviennent à le faire pour la partie variable des salaires – un élément sur lequel elles exercent un plus grand contrôle – mais pas pour les salaires de base, plus largement dépendants de la formation institutionnelle des salaires en Belgique, il peut se poser la question de l'adéquation de la formation des salaires dans ces entreprises confrontées à un besoin d'ajustement plus important. Une telle situation pourrait certes s'expliquer dans le cas où les entreprises les plus touchées tendraient à réduire la part du personnel moins qualifié et à ne conserver que des employés hautement qualifiés, qui progresseraient ainsi plus rapidement dans l'échelle des responsabilités et des salaires. L'argument selon lequel les entreprises garderaient davantage les employés avec beaucoup d'ancienneté (et qui sont donc relativement plus chers, y compris à licencier) va aussi plutôt à l'encontre des logiques économiques généralement admises pour les entreprises qui restructurent. Néanmoins, pour évaluer l'hypothèse d'une réglementation de la formation des salaires inadéquate pour les entreprises en question, des recherches plus poussées devront être menées.

Inévitablement, le fait de comprimer les coûts salariaux dans une situation où les salaires de base sont en moyenne orientés à la hausse implique une diminution de la quantité de travail, au travers d'une réduction de l'emploi permanent, des formes de travail temporaire, ou encore des heures ouvrées. Au niveau agrégé, les parts des entreprises enregistrant respectivement des hausses et des baisses de l'emploi permanent sont identiques, soit environ un quart des firmes interrogées dans chaque cas, les autres – plus de 40 % – ne rapportant pas de changement dans leur personnel. Ceci est tout à fait cohérent avec l'absence d'effet massif sur l'emploi au niveau macroéconomique (cf. supra). Cependant, les entreprises affectées négativement affichent en moyenne quasi systématiquement davantage de diminutions que d'augmentations pour les différentes composantes de la quantité de travail, alors que ce n'est pratiquement jamais le cas pour les autres. Le recul relatif du nombre de salariés permanents est significatif, en particulier pour les entreprises touchées par un choc au niveau de la demande. Cette pression baissière s'exerce également, mais avec une ampleur plus limitée, sur les inputs plus flexibles (en termes d'heures et d'emplois temporaires).

Cette approche, indirecte, des réactions des entreprises est confirmée par l'analyse des questions plus directes quant à leurs stratégies, par exemple lorsqu'il leur est demandé si elles ont dû réduire significativement leurs coûts salariaux pendant la période 2010-2013. Lorsqu'on croise leurs réponses avec celles aux questions concernant

**TABLEAU 6** ADAPTATION DES COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE, SELON LES TYPES DE CHOCS AUXQUELS LES ENTREPRISES ONT ÉTÉ CONFRONTÉES  
(pourcentages)

	Selon les principaux types de chocs : Entreprises affectées négativement par les facteurs suivant :							
	Niveau de la demande		Capacité des clients de payer		Volatilité/Incertitude de la demande		Accès au financement externe	
	Oui <sup>(1)</sup>	Non <sup>(1)</sup>	Oui <sup>(1)</sup>	Non <sup>(1)</sup>	Oui <sup>(1)</sup>	Non <sup>(1)</sup>	Oui <sup>(1)</sup>	Non <sup>(1)</sup>
Évolution des coûts de la main-d'œuvre selon ses composantes								
Salaires de base								
Inchangés .....	19	24	17	26	20	23	27	20
Solde des réponses à la hausse <sup>(2)</sup> .....	79	75	81	73	78	77	70	79
Part variable des salaires (bonus, etc.)								
Inchangée .....	54	46	47	52	55	47	62	46
Solde des réponses à la hausse <sup>(2)</sup> .....	42	53	49	45	40	51	34	51
Nombre de salariés permanents								
Inchangé .....	42	43	44	40	49	39	46	41
Solde des réponses à la hausse <sup>(2)</sup> .....	-32	32	-9	8	-26	13	-17	4
Nombre de temporaires								
Inchangé .....	72	80	74	78	77	75	70	78
Solde des réponses à la hausse <sup>(2)</sup> .....	-3	10	1	6	-5	8	-9	7
Nombre d'heure de travail par personne								
Inchangé .....	61	81	65	77	62	76	70	71
Solde des réponses à la hausse <sup>(2)</sup> .....	-16	6	-10	0	-11	-2	-12	-3

Source : BNB.

(1) La colonne « Oui » donne les résultats pour les entreprises dont l'activité a été affectée négativement par le facteur correspondant et la colonne « Non » pour celles qui n'ont pas été affectées négativement.

(2) Le solde des réponses à la hausse est calculé comme étant la différence entre la part des entreprises pour lesquelles une hausse (modérée ou forte) a été enregistrée et la part de celles pour lesquelles une baisse (modérée ou forte) a été enregistrée.

les chocs qu'elles ont dû absorber, il apparaît que les entreprises qui avaient le plus eu besoin de comprimer leurs coûts salariaux, soit près d'un tiers du total, étaient plus susceptibles d'avoir enduré des chocs négatifs plus substantiels, particulièrement en termes de demande, de volatilité de la demande et d'accès au financement. Cela indique aussi qu'une attention accrue devrait être accordée aux relations entre les différents types de chocs lors de recherches ultérieures, et notamment en ce qui concerne les contraintes de financement externe. Le degré de persistance des chocs est également plus élevé pour les entreprises ayant le plus dû adapter leurs coûts salariaux, à l'exception des chocs en matière d'accès au financement externe, qui semblaient en moyenne plus transitoires.

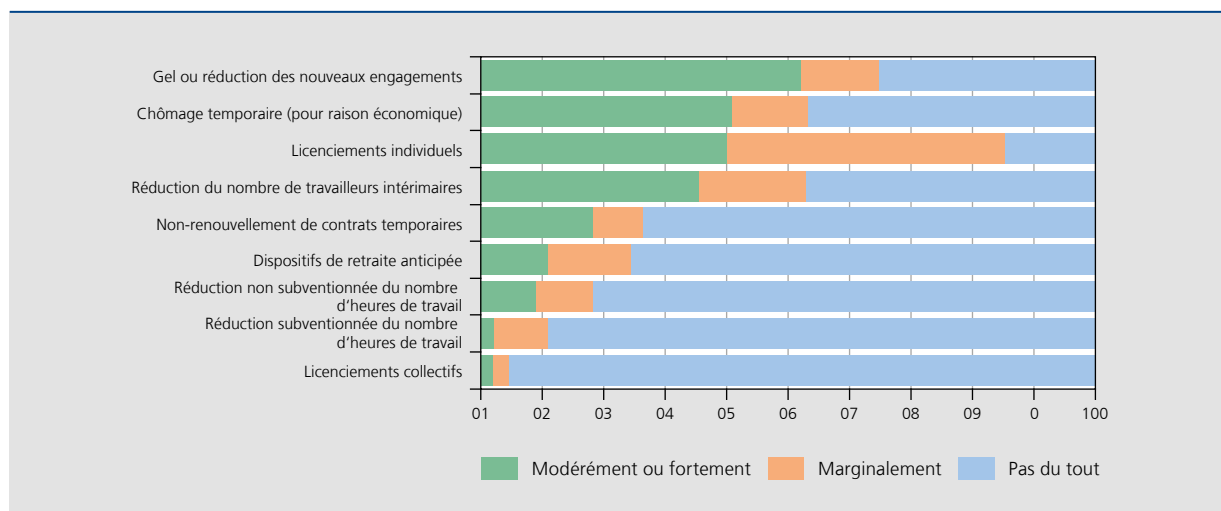
Ces observations corroborent dans une large mesure les conclusions tirées de la première vague de l'enquête en 2007, dans le cadre de laquelle les entreprises avaient été interrogées de manière directe sur leurs réactions à

différents chocs hypothétiques. Il en découlait, là aussi, que la compression des coûts s'effectuait, en particulier dans les grandes entreprises, principalement par le biais de l'emploi, en agissant sur le nombre de travailleurs permanents et, dans une moindre mesure, sur les postes temporaires.

Quant aux résultats par branche d'activité, ils confirment l'effet secteur observé au niveau macroéconomique. En effet, dans l'industrie et dans la construction, de même que dans le commerce, on observe une large proportion de réponses indiquant une baisse plus importante du nombre d'emplois permanents, du nombre d'heures ouvrées et, dans une moindre mesure, du nombre d'emplois temporaires et d'intérimaires.

Pour les entreprises qui ont déclaré avoir dû réduire la quantité de l'input travail, les mesures les plus répandues allant dans ce sens ont été le gel ou la réduction

**GRAPHIQUE 5** MESURES DE RÉDUCTION DE L'FFECTIF DE MAIN-D'ŒUVRE UTILISÉES DURANT LA PÉRIODE 2010-2013 PAR LES ENTREPRISES AYANT DÉCLARÉ AVOIR EU BESOIN DE RÉDUIRE SIGNIFICATIVEMENT L'FFECTIF DE MAIN-D'ŒUVRE OU D'EN MODIFIER LA COMPOSITION (SOIT 32 % DU NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES) ENTRE 2010 ET 2013 (pourcentages)



Source : BNB.

des nouveaux engagements, suivis du recours au chômage temporaire, en particulier dans les secteurs manufacturier et de la construction. Cette dernière mesure est généralement considérée comme étant une caractéristique majeure de la résistance relative de l'emploi en Belgique durant la première phase de la crise. Les licenciements individuels et les réductions du nombre de travailleurs intérimaires ont également été des outils importants pour les entreprises qui ont dû adapter l'effectif de leur main-d'œuvre. Le non-renouvellement de contrats temporaires, la réduction du nombre d'heures de travail<sup>(1)</sup> et les dispositifs de retraite anticipée ont également été utilisés, bien que dans une moindre mesure. Le recours aux licenciements collectifs n'a été que marginal dans notre échantillon.

La combinaison des réponses à la question de savoir si les entreprises avaient réduit ou gelé les salaires ainsi qu'à celles portant sur leur besoin de réduire l'effectif de main-d'œuvre ou d'en modifier la composition, permet d'identifier le dosage le plus fréquemment utilisé pour comprimer les coûts de la main-d'œuvre. Quelque 40 % des entreprises ont recouru à l'une de ces deux

stratégies, voire aux deux. L'option la plus répandue est la réduction de l'effectif de main-d'œuvre (31 %), alors que 11 % seulement des entreprises ont procédé à un gel des salaires au cours d'une année au moins entre 2010 et 2013. La nature centralisée du système de formation des salaires en Belgique est probablement un facteur expliquant pourquoi les salaires sont rarement utilisés comme variables d'ajustement. Seule une faible proportion d'entreprises ont combiné ces deux stratégies (3 %).

**TABLEAU 7** RÉDUCTION DES COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE : IMPORTANCE RELATIVE DES SALAIRES ET DE L'FFECTIF DE MAIN-D'ŒUVRE (pourcentages)

	Réduction de l'effectif de main-d'œuvre	Pas de réduction de l'effectif de main-d'œuvre	Total
Les salaires ont été gelés ou diminués .....	3	8	11
Les salaires n'ont été ni gelés ni diminués .....	31	58	89
<b>Total</b> .....	<b>34</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Source : BNB.

(1) Dans le cas présent, les réductions du nombre d'heures de travail font généralement référence aux régimes dits de crédit-temps (qui peuvent être subventionnés ou non) ou à du travail à temps partiel sur une base volontaire. Elles ne sont pas liées à des mesures de chômage temporaire. Toutefois, un régime spécifique de crédit-temps de crise (réduction du temps de travail de moitié, ou un cinquième) a été temporairement instauré au cours de la période 2009-2010, mais il n'a concerné que 3 000 personnes.

## Formation des salaires

S'agissant de la manière dont les conventions collectives salariales influencent les salaires, la majorité des entreprises ont répondu « Jamais/Non applicable » et, abstraction faite de celles-ci, 18 % des entreprises ont indiqué que la fréquence de modification des conventions salariales était inférieure à une fois tous les deux ans. Comme l'évoque la section 2, ce résultat est en contradiction avec le cadre institutionnel, qui implique un très large taux de couverture des travailleurs (90 % environ) par des conventions nationales revues tous les deux ans. Par ailleurs, dans la première enquête WDN menée en 2007, 98 % des entreprises déclaraient dépendre d'une commission paritaire (enceinte dans laquelle les conventions salariales sont généralement conclues tous les deux ans aussi), et plus d'un quart disposaient d'une convention collective au niveau de l'entreprise. L'une des explications probables de cette incohérence pourrait être que durant les périodes 2011-2012 et 2013-2014, les projets de conventions nationales, qui n'avaient pas été approuvés par l'ensemble des partenaires sociaux, ont néanmoins été appliqués par le gouvernement fédéral. Il se peut dès lors que les entreprises interrogées aient considéré cette situation comme le signe de l'absence de « convention » formelle, même si une politique salariale présentant toutes les caractéristiques d'un accord interprofessionnel était bel et bien en vigueur. Enfin, certaines entreprises sondées peuvent avoir coché « Jamais/Non applicable » pour indiquer « Ne sait pas ».

Parmi les entreprises qui ont fait état d'une fréquence élevée d'adaptation des conventions collectives salariales, l'on observe une certaine variation en fonction du secteur concerné : les entreprises opérant dans le secteur industriel ont davantage tendance à adapter les conventions

sur une base annuelle, tout comme les entreprises des secteurs du commerce et des services aux entreprises, tandis que les entreprises présentes dans le secteur de la construction modifient ces conventions plus d'une fois par an. Les établissements financiers, quant à eux, ont tendance à les revoir moins souvent, généralement tous les deux ans.

La formation des salaires en Belgique présente une caractéristique spécifique, qui consiste en une indexation automatique des salaires, opérée sur la base de l'« indice santé » des prix à la consommation. La mise en œuvre de l'indexation dépend du mécanisme choisi par la commission paritaire applicable à chaque entreprise/travailleur.

Il existe deux grands groupes de systèmes : dans le premier, les salaires sont indexés au moment où la moyenne mobile des quatre derniers mois de l'indice santé dépasse une valeur de référence. Il s'agit du système utilisé pour les fonctionnaires, qui repose sur des augmentations par paliers de 2 %, octroyées endéans un délai de deux mois après le dépassement de l'indice pivot. Dans le secteur privé, de nombreuses variantes sur le plan des augmentations et des indices de référence coexistent, si bien que les indexations des salaires ne sont pas nécessairement synchrones. Les systèmes de ce type sont plus répandus dans l'industrie.

Dans l'autre type de système, l'indexation se fait à intervalles fixes, à savoir tous les mois, tous les deux mois, tous les trimestres, tous les quadrimestres, tous les semestres ou, dans le cas le plus fréquent, tous les ans.

Le premier système (indexation lors du dépassement d'un indice pivot) est appliqué dans deux tiers environ des entreprises constituant notre échantillon, le tiers restant

**TABLEAU 8** MODIFICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES SALARIALES

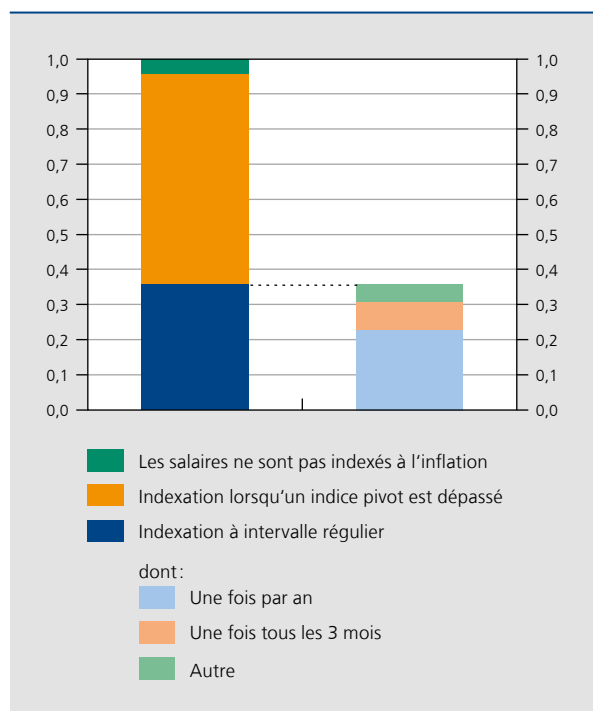
(pourcentages, hormis « Jamais / Non applicable »)

	Total	Industrie	Construction	Commerce	Services aux entreprises	Établissements financiers
Plus d'une fois par an	9	2	33	4	6	0
Une fois par an	31	34	18	36	33	13
Entre une fois par an et une fois tous les deux ans	15	9	7	9	25	25
Tous les deux ans	28	39	24	23	25	50
Moins que tous les deux ans	18	15	18	27	12	13

Source : BNB.

p.m. L'option « Jamais / Non applicable » représente 51 % du total des réponses.

**GRAPHIQUE 6** SYSTÈMES D'INDEXATION DES SALAIRES  
(pourcentages)



Source: BNB.

appliquant le second système (indexation à intervalles réguliers), un constat qui s'inscrit dans le droit fil des résultats de la première enquête WDN de 2007. Les données provenant des sources administratives indiquent pourtant la proportion inverse, ce qui n'est pas nécessairement incompatible avec les enquêtes, dans la mesure où les sources administratives portent sur l'ensemble du secteur privé (en ce compris des secteurs qui ne sont pas couverts par l'enquête) et sont exprimées par rapport au nombre de salariés plutôt qu'au nombre d'entreprises (lorsqu'ils sont exprimés par rapport au nombre de travailleurs, les résultats de l'enquête tendent vers des proportions comparables aux données administratives). La forme la plus commune d'indexation à intervalles réguliers est celle qui est opérée à une fréquence annuelle, un constat étayé par d'autres sources. Tel est particulièrement le cas dans les services aux entreprises. Ce système est également relativement répandu dans le secteur de la construction, même si l'indexation trimestrielle y est préférée.

Comme l'on pourrait s'y attendre, vu la présence de mécanismes d'indexation, les salaires de base sont plus fréquemment modifiés que les conventions collectives salariales. Cela étant, quelque 20 % des entreprises déclarent encore que les salaires de base sont modifiés tous les deux ans voire moins souvent, ce qui paraît très

peu fréquent. De plus, cette proportion a quelque peu augmenté (abstraction faite des réponses « Jamais/Non applicable ») en 2010-2013 en comparaison de la période précédente, même si, dans le même temps, la part des entreprises indiquant une fréquence d'adaptation des salaires élevée (plus d'une fois par an) a également progressé. La première enquête WDN menée en 2007 comprenait une question similaire, qui indiquait une fréquence d'adaptation des salaires de base nettement plus élevée. La formulation de la question était assez différente et mettait l'accent sur des facteurs tels que l'indexation ou l'ancienneté, qui n'apparaissent pas explicitement dans la nouvelle mouture. Aussi, il est malaisé de déterminer si, dans la nouvelle enquête, les entreprises ont interprété les modifications résultant du mécanisme d'indexation comme des adaptations des salaires de base. Si tel n'est pas le cas, cela expliquerait le biais en faveur des réponses indiquant une fréquence moins élevée des modifications de salaire.

Sur le front des spécificités sectorielles, les réponses relatives à la fréquence des adaptations des salaires de base dans les services aux entreprises se concentrent sur « une fois par an », ce qui est aussi partiellement vrai pour le secteur de la construction, où la fréquence « plus d'une fois par an » est pourtant encore plus répandue. Ces résultats présentent une corrélation partielle avec la fréquence de l'indexation dans ces secteurs. Cela étant, il est difficile de comprendre pourquoi le secteur industriel se caractérise par une plus forte proportion d'entreprises ayant répondu « Jamais/Non applicable ».

Curieusement, lorsqu'elles sont invitées à évaluer si, sur dix propositions différentes en matière de politique des ressources humaines, certaines mesures sont devenues

**TABLEAU 9** FRÉQUENCE DES ADAPTATIONS DES SALAIRES DE BASE  
(pourcentages)

	Avant 2010	Entre 2010 et 2013
Plus d'une fois par an . . . . .	13	16
Une fois par an . . . . .	35	33
Entre une fois par an et une fois tous les deux ans . . . . .	15	13
Tous les deux ans . . . . .	5	7
Moins que tous les deux ans . . . . .	15	15
Jamais / Non applicable . . . . .	17	16

Source: BNB.

plus ou moins difficiles à appliquer qu'en 2010, une part non négligeable des entreprises – entre 20 et 50 % – indiquent qu'il est devenu plus difficile d'y procéder. Il n'y a cependant pas, de prime abord, de facteur explicatif direct de cette difficulté accrue, que ce soit sur le plan de réformes institutionnelles ou du marché du travail en Belgique. L'une des explications possibles pourrait provenir du fait que la politique de modération salariale a laissé peu de marge de flexibilité au niveau de l'entreprise, en particulier pour différencier les salaires. Ceci expliquerait sans doute en partie pourquoi l'ajustement des salaires des travailleurs en fonction est la mesure que la plus grande part d'entreprises a considérée comme étant plus difficile à appliquer qu'auparavant, en particulier dans les services aux entreprises et le commerce. D'autres facteurs pourraient avoir trait aux réformes des régimes de retraite anticipée ou à l'unification des statuts d'ouvrier et d'employé (bien que mise en œuvre en 2014), mesures qui pourraient être perçues par les entreprises comme influant indirectement sur leur flexibilité.

Il convient de noter qu'un large consensus se dégage dans tous les secteurs au sujet des politiques qui ne sont pas devenues plus difficiles à mettre en œuvre, comme le chômage temporaire pour raisons économiques ou la mutation d'employés à des postes différents. À l'autre extrémité du spectre, il n'y a pas davantage de divergences marquées à épingler, à ceci près que dans l'industrie et la construction, les licenciements pour motifs économiques et disciplinaires comptent aussi au nombre des mesures

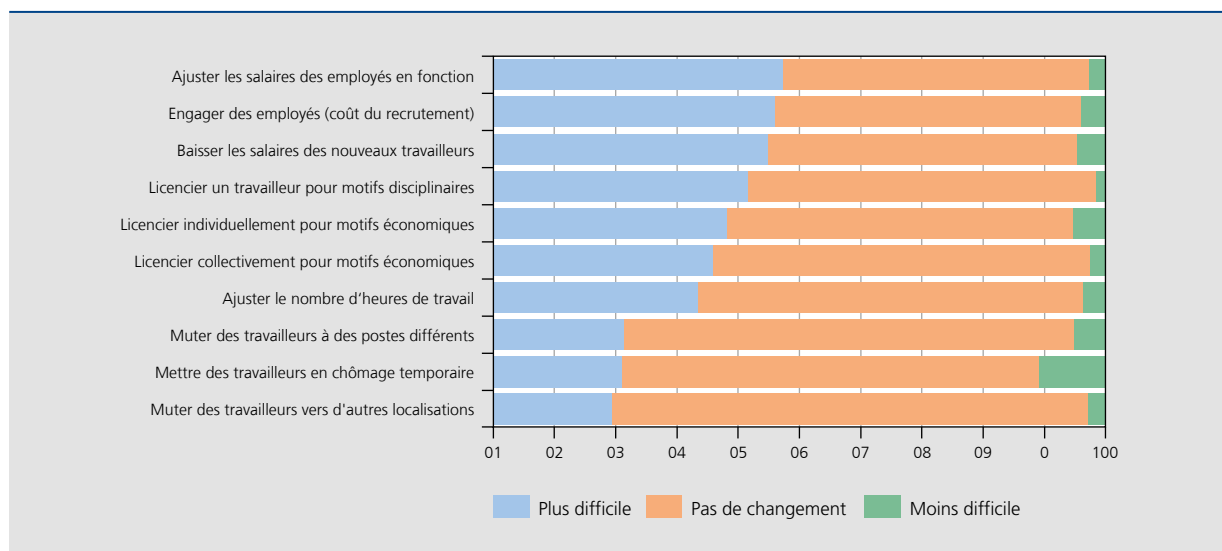
des ressources humaines jugées plus difficiles à appliquer, au même titre que l'abaissement des salaires des nouveaux engagés.

## Obstacles à l'embauche

Le recrutement et la fixation de salaires inférieurs pour les nouveaux employés comptent parmi les politiques que de nombreuses entreprises estiment plus difficiles à mener qu'en 2010, même si une faible majorité déclare ne pas avoir noté de changement significatif. Dans le cas des entreprises qui éprouvent le besoin d'étendre leurs effectifs ou d'en modifier la composition, il peut s'agir d'un obstacle de taille au déploiement de leurs activités. Les principaux obstacles à l'embauche de nouveaux travailleurs sous contrat permanent sont en effet la fiscalité élevée de la rémunération salariale et le haut niveau des salaires, sans oublier les coûts de licenciement. La Belgique est l'un des pays les plus onéreux pour ces trois aspects : en 2013, elle figurait au nombre des pays présentant les niveaux de salaire les plus élevés et la fiscalité du travail la plus lourde. Selon une enquête menée par une firme de consultance privée<sup>(1)</sup>, la Belgique est l'un des pays présentant les coûts de licenciement les plus importants. De plus, en comparant la situation en 2010-2013 avec celle prévalant avant 2010, le coût des travailleurs nouvellement engagés est

(1) Voir <http://www.laga.be/newsroom/whats-new-about-laga/International-Dismissal-Survey-2015>.

**GRAPHIQUE 7** EST-IL DEVENU PLUS OU MOINS DIFFICILE QU'EN 2010 DE PROCÉDER À CERTAINES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES ? (pourcentages)



Source : BNB.

plus souvent évoqué comme étant supérieur à celui des travailleurs en fonction et est plus rarement cité qu'auparavant comme étant inférieur ce qui indique que le coût moyen relatif des nouveaux engagements croît en comparaison de celui des travailleurs en fonction<sup>(1)</sup>. Il s'agit d'une caractéristique commune aux différents secteurs mais c'est particulièrement le cas dans le secteur de la construction. Une mise en perspective de ces résultats avec la large proportion d'entreprises qui considèrent une disponibilité insuffisante de la main-d'œuvre ayant les compétences requises comme un obstacle à l'embauche pertinent ou très pertinent pourrait pointer un degré croissant d'inadéquation de la main-d'œuvre. Par conséquent, l'une des politiques alternatives prônées par les entreprises pour réduire les coûts de la main-d'œuvre, selon la première enquête WDN, à savoir le remplacement des salariés ayant quitté volontairement l'entreprise par de nouveaux travailleurs, a probablement perdu de son efficacité.

Les autres obstacles à l'embauche les plus pertinents évoqués par les entreprises sondées sont l'incertitude quant à la situation économique – premier facteur évoqué par les entreprises

(1) L'harmonisation de la législation entre salariés et ouvriers pourrait aussi peser sur le coût perçu des nouveaux engagements (suppression de la période d'essai pour les contrats à durée indéterminée, etc.), mais même si elle a été négociée en 2013, elle n'est entrée en vigueur qu'en janvier 2014.

**TABLEAU 10** OBSTACLES À L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT PERMANENT À DURÉE INDÉTERMINÉE DURANT LA PÉRIODE 2010-2013 (pourcentages)

	Pas pertinent	Peu pertinent	Pertinent ou très pertinent
Fiscalité élevée des salaires . . . . .	5	11	84
Incertitude quant à la situation économique . . . . .	7	13	80
Niveau de salaire élevé . . . . .	6	15	79
Disponibilité insuffisante de la main-d'œuvre présentant les compétences requises . . . . .	8	18	74
Coûts de licenciement . . . . .	12	16	72
Risques de modification de la législation du travail . . . . .	11	30	60
Coûts des autres intrants complémentaires de la main-d'œuvre . . . . .	21	34	45
Coûts de recrutement . . . . .	16	40	44
Autres . . . . .	54	15	31
Accès au financement . . . . .	35	39	27

Source : BNB.

du secteur de l'industrie et par les entreprises qui éprouvent le besoin d'ajuster leurs coûts de la main-d'œuvre – et les risques de modification de la législation du travail. Ce qu'il est intéressant de noter est que l'accès au financement est l'un des facteurs les moins pertinents pour bon nombre d'entreprises, bien que plus d'un quart continuent de l'épingler comme un obstacle pertinent ou très pertinent.

## 4. Ajustements des prix

Cette partie commente les résultats de l'enquête concernant les questions relatives à la fixation et aux changements des prix. Il s'agit d'une partie optionnelle du questionnaire harmonisé, en ce sens que chaque pays participant pouvait choisir de l'intégrer ou non au questionnaire national. L'objectif est d'évaluer comment l'ajustement des prix a été affecté par le nouvel environnement économique.

À la question de savoir comment elles fixent le prix de leurs principaux produits, plus d'un tiers des entreprises ont répondu qu'elles pouvaient fixer les prix entièrement en fonction des coûts et d'une marge bénéficiaire préétablie, ce qui indique une position relativement dominante sur leur marché. Pour une proportion située entre un quart et un tiers des entreprises, les prix étaient négociés avec chaque client. Et un cinquième des répondants ont déclaré que les prix étaient fixés en fonction des principaux concurrents, une stratégie particulièrement importante dans les secteurs du commerce et des services aux entreprises, et plus encore dans le secteur de l'intermédiation financière, où il s'agit, de loin, de la principale politique de fixation des prix. Globalement, la grande majorité des entreprises affichait néanmoins un certain degré d'autonomie en matière de fixation des prix. Un peu plus de 10 % seulement d'entre elles n'ont pu suivre une politique indépendante, principalement parce que le prix est réglementé (notamment pour le secteur des services ou pour les entreprises non exportatrices) ou parce qu'il est fixé par les principaux clients, et moins souvent parce qu'il est fixé par une société mère. Il n'existe pas de différences significatives d'importance entre le marché national et les marchés étrangers, hormis pour les secteurs de la construction et des services aux entreprises, qui s'appuient davantage sur la négociation des prix avec chaque client sur les marchés étrangers.

S'agissant de la fréquence des changements de prix, une majorité des entreprises du secteur des services aux entreprises ont tendance à changer leurs prix une fois par an ou moins d'une fois par an, tandis que, dans les secteurs manufacturier, de la construction et du commerce, la plupart

**TABEAU 11 POLITIQUE DE FIXATION DES PRIX**  
(pourcentages)

	Marché national	Marchés étrangers
Le prix est fixé entièrement en fonction des coûts et d'une marge bénéficiaire préétablie .....	37	37
Le prix est négocié avec chaque client .....	25	29
Le prix est fixé en fonction des principaux concurrents .....	22	20
Il n'y a pas de politique autonome de fixation des prix .....	13	12
Autres .....	2	2

Source : BNB.

d'entre elles changent leurs prix plus d'une fois par an. À l'échelle de l'ensemble des entreprises, la fréquence la plus courante des changements de prix est une fois par an, suivie de plus d'une fois par an. Ce constat confirme les résultats de la première enquête du WDN menée en 2007, compte tenu du fait que la formulation était différente : cette enquête ne proposait pas d'option « Ne sait pas », ce qui explique probablement la proportion plus élevée de « Jamais » enregistrée à cette époque-là.

Par rapport à la période d'avant 2008, plus d'un quart des entreprises ont eu tendance à changer leurs prix plus

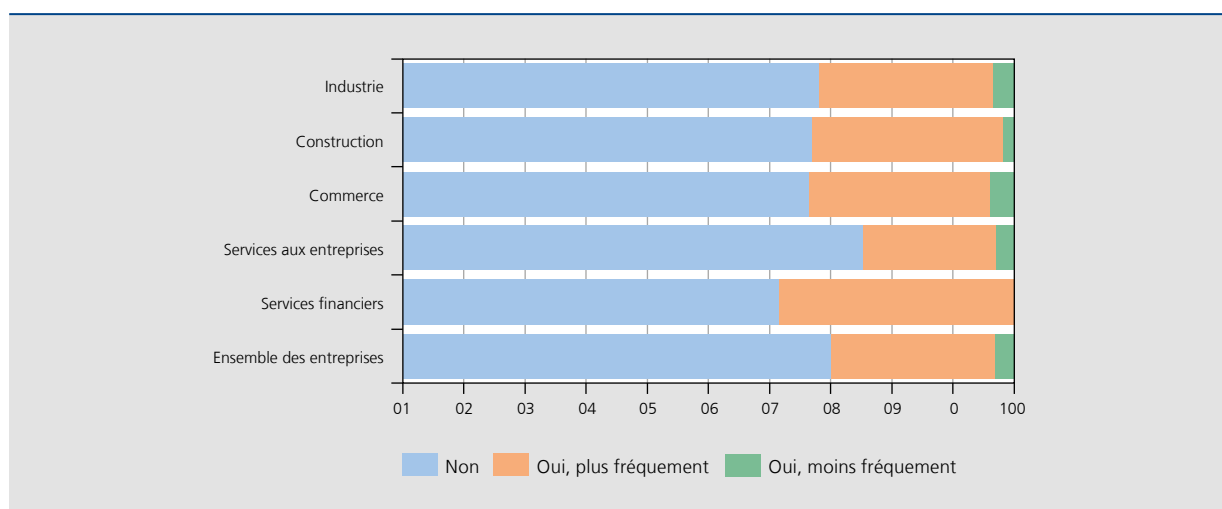
souvent au cours de la période 2010-2013. Toutefois, c'est moins le cas du secteur des services aux entreprises que des autres secteurs. Cette évolution indique que le mécanisme de fixation des prix dans le secteur des services aux entreprises pourrait présenter des spécificités, par exemple en matière de concurrence ou d'organisation du marché, qui diffèrent de la moyenne.

Les entreprises étaient également invitées à sélectionner et à classer par ordre d'importance les raisons à l'origine des changements de fréquence des ajustements des prix. Les principales motivations évoquées pour expliquer la plus grande fréquence d'adaptation des prix sont liées au jeu de la concurrence, soit parce que celle-ci s'est vivement accrue, soit parce que les changements de prix de la part des concurrents principaux ont été plus fréquents. Les trois quarts des entreprises rapportent d'ailleurs que la pression concurrentielle sur le marché de leur produit principal est plus intense qu'avant 2008, et ce tant pour le marché domestique que pour les marchés étrangers. Les changements dans les coûts et la volatilité de la demande sont également des facteurs explicatifs de la hausse de la fréquence des changements des prix considérés comme importants, mais dans une moindre mesure que la concurrence. Quant aux éléments qui justifient une baisse de la fréquence des changements des prix, une situation certes moins répandue selon l'enquête, c'est principalement une concurrence plus atone qui est évoquée par les entreprises, tandis que les changements de coûts plus rares et une demande moins volatile jouent un rôle plus mineur.

De manière générale, on peut observer que les entreprises qui subissent une plus lourde pression de la concurrence

**GRAPHIQUE 8 VARIATION DE LA FRÉQUENCE DES AJUSTEMENTS DE PRIX**

(part des entreprises indiquant un changement au cours de la période 2010-2013 par rapport à la période d'avant 2008, pourcentages)



Source : BNB.



**TABLEAU 12** RAISONS DE LA VARIATION DE LA FRÉQUENCE DES AJUSTEMENTS DE PRIX

(part des entreprises considérant le facteur comme important ou très important)

Fréquence plus élevée des ajustements de prix		Fréquence moins élevée des ajustements de prix	
Changements de prix plus fréquents par les principaux concurrents .....	77	Changements de prix moins fréquents par les principaux concurrents .....	61
Concurrence accrue sur le marché du produit principal ...	79	Concurrence moindre sur le marché du produit principal ..	49
Changements plus fréquents des autres coûts des intrants .....	58	Changements moins fréquents des autres coûts des intrants .....	44
Demande plus volatile .....	52	Demande moins volatile .....	37
Changements plus fréquents des coûts de la main-d'œuvre .....	46	Changements moins fréquents des coûts de la main-d'œuvre .....	31

Source : BNB.

mentionnent également que leur activité a été fortement affectée à la baisse (pour au moins un des cinq facteurs proposés par le questionnaire). Celles dont l'activité a souffert de la sorte sont également nettement plus susceptibles d'avoir modifié la fréquence des changements des prix par rapport à avant 2008. Elles sont 40 % à le signaler, contre 25 % pour celles dont l'activité a moins été touchée. Ceci indique que, outre la politique salariale et la stratégie d'adaptation du facteur travail, la politique d'adaptation des prix a également joué un rôle dans l'ajustement des entreprises au cours de la période 2010-2013.

## Conclusion

L'article décrit les principaux résultats de l'enquête réalisée en 2014 sur la formation des salaires et sur les ajustements des prix dans les entreprises au cours de la période 2010-2013. Il s'agit d'une enquête menée dans le cadre du Wage Dynamics Network (WDN), un projet de recherche au sein du SEBC.

De manière générale, les enseignements tirés de l'analyse corroborent les caractéristiques connues du marché du travail belge et de son cadre institutionnel. Ils donnent par ailleurs un aperçu inédit de la manière dont les entreprises perçoivent ce marché et réagissent à la crise. Ils révèlent ainsi que ce sont le niveau de la demande et l'incapacité des clients à payer et à respecter les conditions contractuelles qui ont eu le plus grand impact négatif sur leur activité au cours de la période 2010-2013. Bien que les entreprises indiquent qu'il n'y a pas eu de rationnement généralisé du crédit – les contraintes en la matière n'étant pas citées comme étant une source majeure d'effet négatif – même si elles demeurent un facteur non négligeable, en particulier pour certaines petites entreprises.

L'adaptation des entreprises, passe par différents canaux. En ce qui concerne le canal des prix, la politique des entreprises se caractérise par un degré d'autonomie assez élevé, mais qui est en pratique limité par l'alourdissement de la pression concurrentielle. Ceci explique probablement en partie l'accélération de la fréquence des ajustements des prix, qui n'a cependant été observée qu'auprès d'une minorité d'entreprises. Les politiques en matière de coûts sont un autre canal que peuvent emprunter les firmes. Les entreprises indiquent en général être confrontées à des hausses, en particulier des coûts salariaux. Les deux principales composantes de ces coûts sont la quantité de travail et la rémunération de celui-ci.

En ce qui concerne l'ajustement de la quantité de travail, la proportion d'entreprises enregistrant respectivement des hausses et des baisses de l'emploi permanent sont identiques au niveau agrégé. Ceci est cohérent avec l'absence d'effet massif sur l'emploi au niveau macroéconomique. Cependant, les entreprises dont l'activité a été affectée négativement affichent en moyenne quasi systématiquement davantage de baisses que de hausses pour les différentes composantes de la quantité de travail, alors que ce n'est pratiquement jamais le cas pour les autres. L'enquête confirme aussi que le recours aux dispositifs de chômage temporaire a été un facteur important permettant d'expliquer la résilience de l'emploi en Belgique.

Quant à la rémunération du travail, l'enquête montre que, dans un contexte de modération salariale, il n'y a eu presque aucune baisse de salaire. Cette caractéristique, liée au processus de formation des salaires en Belgique, est nettement moins observée dans les autres pays européens. Les entreprises mettent aussi l'accent sur le fait que les hauts niveaux de taxation et des salaires sont des

obstacles majeurs à l'embauche, tout comme l'incertitude qui entache la situation économique. Les mesures destinées à atténuer ces entraves, telles les mesures de baisse des charges salariales prises par le gouvernement fédéral dans le cadre du tax shift, permettraient donc de contribuer à relever ce défi. Des stratégies visant à réduire

l'incertitude seraient également adéquates, d'autant plus qu'une large proportion d'entreprises partage la perception que le marché du travail serait devenu moins flexible, un sentiment qui ne semble pourtant pas pouvoir s'expliquer par des changements de la réglementation ou du cadre institutionnel en Belgique.

## Bibliographie

Druant M., Ph. Du Caju et Ph. Delhez (2008), « Résultats de l'enquête réalisée par la Banque sur la formation des salaires dans les entreprises en Belgique », BNB, *Revue économique*, septembre, 51-77.

de Walque G., M. Druant, Ph. Du Caju et C. Fuss (2010), « Qu'avons nous appris du Wage Dynamics Network ? », BNB *Revue économique*, juin, 57-79.

