

Les enseignements de l'enquête européenne sur la formation des salaires^(*)

D. Cornille

Introduction

L'enquête harmonisée sur les pratiques des entreprises européennes en matière de formation des salaires a été menée dans 25 pays de l'Union européenne en 2014 et en 2015. Portant tout particulièrement sur la période 2010-2013, elle comportait des questions sur la perception des entreprises quant à la nature des changements de l'environnement économique à la suite de la crise de la dette souveraine, sur leurs réactions à ceux-ci et sur le rôle des contraintes financières. Cette mise à jour des deux enquêtes précédentes, menées respectivement en 2007 et en 2009, était en grande partie motivée par le besoin de mieux comprendre la nature des chocs qui ont touché les entreprises et comment elles y ont réagi dans un contexte marqué, dans de nombreux pays, par des réformes affectant le fonctionnement du marché du travail.

L'élaboration et la coordination de l'enquête⁽¹⁾, de même que les premières analyses des résultats, ont été réalisées 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. Les résultats par pays ont été analysés de manière détaillée dans une série de rapports nationaux qui ont été mis en ligne sur le site internet de

la BCE⁽²⁾ en 2015 et en 2016. Dans le cas de la Belgique, ils ont également fait l'objet d'un article⁽³⁾ paru dans l'édition de décembre 2015 de la Revue économique de la Banque. La Banque a également publié des résultats détaillés par branche d'activité⁽⁴⁾ pour la Belgique sur son site internet. Le présent article exploite l'un des atouts de l'enquête, à savoir l'harmonisation du questionnaire établi de manière concertée entre les 25 pays participants, venant ainsi compléter les analyses précédentes par une étude comparative des données récoltées dans les différents pays. Il est à ce titre en grande partie basé sur une version préliminaire du rapport du réseau de recherche rédigé par sept de ses membres (Mario Izquierdo, Juan F. Jimeno, Theodora Kosma, Ana Lamo, Stephen Millard, Tairi Rõõm et Eliana Viviano) et intitulé « Labour market adjustment in Europe during crisis: Microeconomic evidence from the Wage Dynamics Network Survey ». Ce rapport sera disponible prochainement sous la forme d'un Occasional Paper de la BCE.

L'article ne couvre qu'une partie des aspects abordés par l'enquête. La richesse des informations rassemblées appelle des projets de recherche plus spécifiques, dont certains sont en cours au sein des différentes banques centrales nationales. Ils feront l'objet de publications distinctes, par exemple dans la série des Working Papers de la Banque ou de la BCE. Un autre objectif de l'article est de susciter l'organisation d'autres études en dehors du réseau : il est en effet prévu que les chercheurs intéressés aient accès à la base de données dans le courant de 2017.

Dans cet article, comme dans le rapport du réseau mentionné ci-dessus, les résultats présentés sont pondérés par l'emploi⁽⁵⁾, afin qu'ils soient représentatifs de l'ensemble de la population des entreprises. Par ailleurs, même si

(*) L'article est en grande partie basé sur une version préliminaire du rapport du réseau de recherche WDN rédigé par sept de ses membres, Mario Izquierdo, Juan F. Jimeno, Theodora Kosma, Ana Lamo, Stephen Millard, Tairi Rõõm et Eliana Viviano, et intitulé « Labour market adjustment in Europe during crisis: Microeconomic evidence from the Wage Dynamics Network Survey ». Ce rapport sera disponible prochainement sous la forme d'un Occasional Paper de la BCE.

(1) Le questionnaire pour la Belgique est consultable sur le site internet de la Banque (www.nbb.be/fr/wage-dynamics-network-wdn-3).

(2) Cf. http://www.ecb.europa.eu/pub/economic-research/research-networks/html/researcher_wdn.en.html.

(3) Cf. Cornille (2015).

(4) Cf. www.nbb.be/fr/wage-dynamics-network-wdn-3.

(5) Cf. Druant *et al.* (2008).

certain pays, dont la Belgique, ont aussi récolté des données pour les très petites entreprises, l'analyse est ici centrée sur les firmes qui occupent cinq travailleurs ou plus.

L'article s'articule en quatre parties. Après un bref rappel du contexte économique et une description des choix retenus pour faciliter l'analyse (par exemple en matière de regroupement des pays), il décrit comment les entreprises ont perçu l'évolution de l'environnement économique. Il étudie ensuite les canaux d'ajustement des entreprises, avant d'aborder les réactions des pouvoirs publics et les défis à relever sur le plan des politiques économiques.

1. Un contexte économique hétérogène au sein de l'Union européenne

L'enquête porte sur les années 2010 à 2013, qui ont, dans la plupart des pays européens, été marquées par des changements de l'environnement économique à la suite de la crise de la dette souveraine. Cependant, tous n'ont pas été affectés de la même manière ni avec la même intensité; en outre, les épisodes de plus fortes tensions économiques n'ont pas toujours coïncidé. L'une des difficultés rencontrées lors de la confection de l'enquête a d'ailleurs été de choisir une période de référence commune à tous les pays, même si il a été décidé de ne pas établir de lien explicite dans le questionnaire entre la période retenue et le terme de « crise ».

Plusieurs indicateurs macroéconomiques reflètent ces réactions hétérogènes des économies européennes, en particulier sur le marché du travail. La période se caractérise ainsi non seulement par une remontée du taux de chômage, mais aussi par un creusement des différentiels entre les taux de chômage des différents pays. On observe également un accroissement des taux de participation, y compris dans les pays où le taux de chômage est en augmentation, ce qui est assez atypique en temps de crise, de même qu'une baisse des heures ouvrées par personne, chaque fois avec des divergences importantes entre les pays. En ce qui concerne la Belgique, on note une hausse relativement faible du taux de chômage, un taux de participation quasiment inchangé et un léger rebond des heures ouvrées par personne.

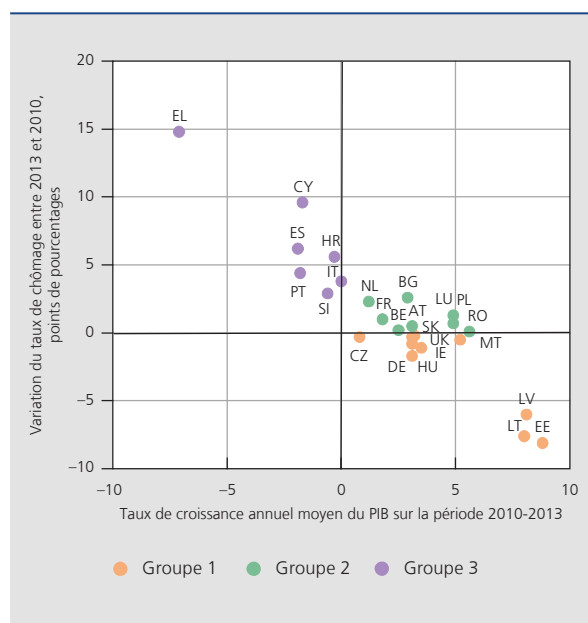
En évaluant les 25 pays participant à l'enquête sous l'angle du lien entre le chômage et la croissance du PIB, une relation aussi connue sous le nom de loi d'Okun, il apparaît aussi que la période 2010-2013 a été empreinte d'une certaine hétérogénéité. Après la grande récession, la plupart des pays ont renoué avec la croissance, mais, parmi ceux-ci, on peut distinguer deux groupes, selon

que le chômage y a reculé ou non. Cette façon de classer les pays, selon l'évolution de leur taux de chômage et de leur PIB entre 2010 et 2013, a été choisie par le réseau pour faciliter la présentation et l'analyse des résultats de l'enquête. Ce regroupement analytique permet de définir trois groupes :

- Groupe 1 : pays qui ont vu leur taux de chômage diminuer et leur PIB croître (Allemagne, Estonie, Hongrie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Malte, République tchèque, Royaume-Uni et Slovaquie);
- Groupe 2 : pays dont le taux de chômage a progressé alors que le PIB augmentait (Autriche, Belgique, Bulgarie, France, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne et Roumanie);
- Groupe 3 : pays marqués par une hausse du chômage et par une baisse du PIB (Chypre, Croatie, Espagne, Grèce, Italie, Portugal et Slovaquie).

La Belgique se caractérise par une relative stabilité. Ainsi, bien que le taux de chômage ne se soit pas replié, la crise n'a pas eu d'incidence très marquée sur l'emploi, sauf dans le secteur manufacturier. La Belgique n'a pas non plus été le théâtre de réformes radicales du marché du travail, bien que diverses mesures aient été prises, par exemple en matière de modération salariale ou de préservation de l'emploi, sous la forme de mécanismes destinés à augmenter la flexibilité (chômage temporaire).

GRAPHIQUE 1 REGROUPEMENT ANALYTIQUE DES PAYS COUVERTS PAR L'ENQUÊTE (pourcentages)



Sources : CE, M. Izquierdo, J. F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rõom and E. Viviano (2017, à paraître).

Néanmoins, comme dans les autres pays, les entreprises ont été touchées à des degrés variés.

2. La perception des entreprises quant à l'évolution de l'environnement économique

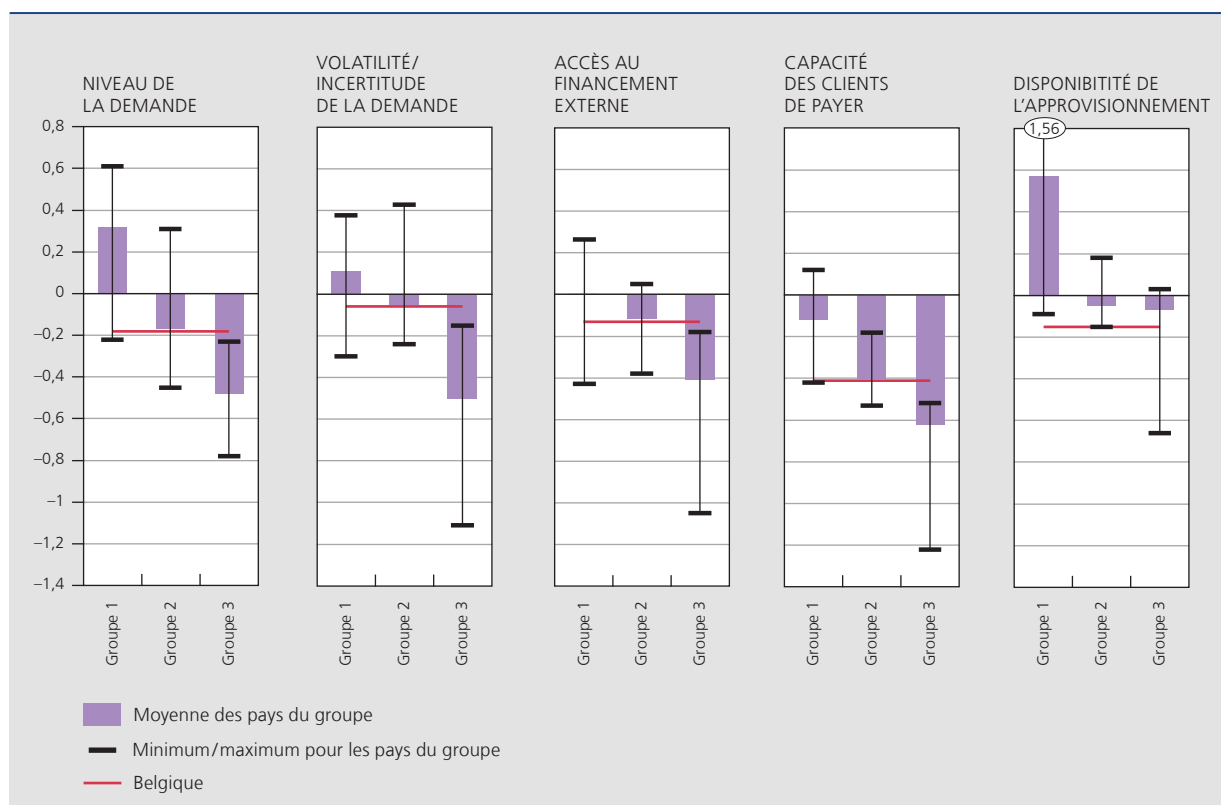
L'enquête est riche en informations concernant la perception des firmes quant à l'évolution de leur environnement économique au cours de la période 2010-2013. Elle couvre ainsi l'incidence sur l'activité des entreprises non seulement de la demande relative à leurs produits, mais aussi des incertitudes liées aux fluctuations de cette demande. Le rôle de l'accès au financement externe peut aussi être étudié assez finement, mettant au jour des détails par type d'objectifs (nouveaux investissements, fonds de roulement, refinancements) et de contraintes (rationnement ou conditions trop onéreuses). L'enquête permet aussi, entre autres, d'évaluer dans quelle mesure l'activité des entreprises a été affectée par la capacité des

clients à payer et par la disponibilité de l'approvisionnement auprès des fournisseurs.

Le graphique 2 résume la manière dont les entreprises ont perçu l'incidence de la situation économique sur leur propre activité, et ce pour une sélection de cinq facteurs (à savoir le niveau de la demande, la volatilité de la demande, l'accès au financement externe, la capacité des clients à payer et la disponibilité de l'approvisionnement). Pour ce faire, des valeurs ont été attribuées aux réponses des entreprises: -2 pour « forte baisse » (de l'activité), -1 pour « baisse modérée », 0 pour « inchangé », 1 pour « hausse modérée » et 2 pour « forte hausse ». Une moyenne pondérée de ces indicateurs a ensuite été calculée par pays et pour les trois groupes de pays définis précédemment. Le graphique reprend aussi les résultats pour les pays situés aux positions extrêmes (minimum et maximum) au sein de chaque groupe, de même que ceux pour la Belgique. Pour rappel, des valeurs négatives indiquent que l'effet du facteur sur l'activité des entreprises a en moyenne été négatif.

GRAPHIQUE 2 SITUATION ÉCONOMIQUE ET EFFET DE CELLE-CI SUR L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES AU COURS DE LA PÉRIODE 2010-2013

(Réponses des entreprises normalisées à 0, des valeurs positives (négatives) indiquent des effets positifs (négatifs), moyennes par groupe de pays)



Sources : WDN, M. Izquierdo, J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rööm and E. Viviano (2017, à paraître). Résultats pondérés et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.

Il est intéressant de constater que, pour chacun des cinq facteurs étudiés, les trois groupes analytiques définis ci-avant obtiennent un classement identique. Il appert que les entreprises du groupe 1 (pays caractérisés par une hausse du PIB et par une baisse du chômage au cours de la période 2010-2013) n'ont, en moyenne, pratiquement pas souffert de l'incidence de l'environnement économique sur leur activité, sauf – légèrement – en ce qui concerne la capacité des clients à payer. Les résultats du groupe 2 (pays où le PIB comme le chômage ont augmenté) sont moins favorables, indiquant que les entreprises ont vu leur activité négativement affectée par chacun des facteurs repris, fût-ce dans une moindre mesure que celles du groupe 3 (pays ayant enregistré un recul du PIB et une progression du chômage), dont les résultats sont les plus défavorables. L'analyse de M. Izquierdo, J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rööm et E. Viviano (2017, à paraître) confirme par des méthodes économétriques robustes qu'il y a de fait une forte corrélation entre la façon dont les chocs sont ressentis par les firmes et les variations du PIB ou du chômage.

Le calcul de moyennes occulte des situations différentes d'un pays à l'autre, et plus encore au sein même des pays. S'agissant des divergences entre les pays, même entre ceux du groupe 1, on constate que certains pays ont davantage subi les répercussions négatives des chocs, même si ce n'est pas le cas pour l'ensemble du groupe en moyenne. L'inverse vaut pour le groupe 2, dont plusieurs pays affichent des résultats positifs alors que le groupe est en territoire négatif. Par contre, l'incidence est négative pour tous les pays du groupe 3. La Belgique se situe presque toujours au niveau de la moyenne du groupe 2, dont elle fait partie au même titre que la France et les Pays-Bas. Les scores de ces deux pays sont cependant presque systématiquement plus négatifs que ceux de la Belgique, notamment pour ce qui est de l'effet du niveau de la demande et, pour les Pays-Bas, en ce qui concerne l'accès au financement. En revanche, les résultats de l'Allemagne, pays qui pèse particulièrement lourd dans le groupe 1, sont chaque fois supérieurs à la moyenne du groupe.

L'enquête du WDN permet par ailleurs d'évaluer l'incidence des chocs selon les caractéristiques des firmes, comme leur taille, leur secteur d'activité, le fait qu'elles soient des filiales ou des entreprises autonomes, étrangères ou nationales, actives ou non sur les marchés internationaux, etc. Si l'analyse systématique de ces caractéristiques dépasse le cadre du présent article, quelques traits saillants peuvent néanmoins être mentionnés. Il s'avère en effet que, quel que soit le groupe auquel elles appartiennent, les petites entreprises sont plus sensibles aux chocs, notamment en termes de demande et d'accès

au financement. Quant à la branche d'activité, ce sont en général les sociétés de services qui sont les plus sensibles aux chocs négatifs, bien que cela semble moins le cas en Belgique, où l'industrie est plus affectée, spécialement par les chocs liés à la demande. Ces aspects sont illustrés plus en détail dans M. Izquierdo, J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rööm and E. Viviano (2017, à paraître).

3. Les entreprises exploitent des canaux d'ajustement variés

L'enquête permet d'identifier les canaux qu'empruntent les entreprises pour relever les défis qui leur sont adressés. S'agissant des coûts de production, l'enquête montre que les firmes ont majoritairement été soumises à des hausses, en particulier des coûts de la main-d'œuvre (et ce dans tous les pays, sauf en Grèce et à Chypre). Or, ces derniers peuvent en théorie être ajustés en adaptant soit la quantité de travail, c'est-à-dire l'emploi, soit le prix du travail, c'est-à-dire les salaires. D'un point de vue macro-économique, on observe que la dynamique des heures ouvrées a de fait été très hétérogène d'un pays à l'autre, alors que celle des salaires horaires nominaux l'a été beaucoup moins. L'enquête permet de vérifier si cela est lié aux chocs subis par les entreprises et, dans une certaine mesure, de définir le rôle spécifique des institutions du marché du travail.

En limitant l'évaluation aux chocs de demande et en comparant les réactions des entreprises qui ont mentionné un tel choc négatif à celles des firmes pour lesquelles l'effet a été neutre ou positif, il apparaît que les sociétés qui ont subi un tel choc ont davantage adapté à la baisse les divers déterminants des coûts de la main-d'œuvre. La différence est la plus vive pour la quantité de travail utilisée comme input, en particulier pour le nombre de salariés permanents. L'effet est un peu moins prononcé dans le cas du nombre de travailleurs temporaires, et il l'est encore moins pour ce qui est des heures ouvrées par personne. En moyenne, la part variable des salaires a aussi joué un rôle d'ajustement, tandis que cela a nettement moins été le cas pour les salaires de base. L'enquête ne permet cependant pas de mesurer l'ampleur exacte des adaptations, en ce sens qu'il n'est par exemple pas possible de déterminer a priori si une forte réduction des composantes variables des salaires influe plus ou moins sur les coûts qu'une faible diminution des salaires de base.

Il ne semble pas y avoir d'effet marqué par groupe de pays, si ce n'est en ce qui concerne l'adaptation du nombre de salariés permanents, qui semble plus manifeste pour les pays du groupe 2 (pays enregistrant une hausse à la fois du PIB et du chômage), une caractéristique qui peut être

mise en parallèle avec le recours plus fréquent au gel ou au ralentissement des nouveaux engagements par les entreprises de ce groupe (cf. infra).

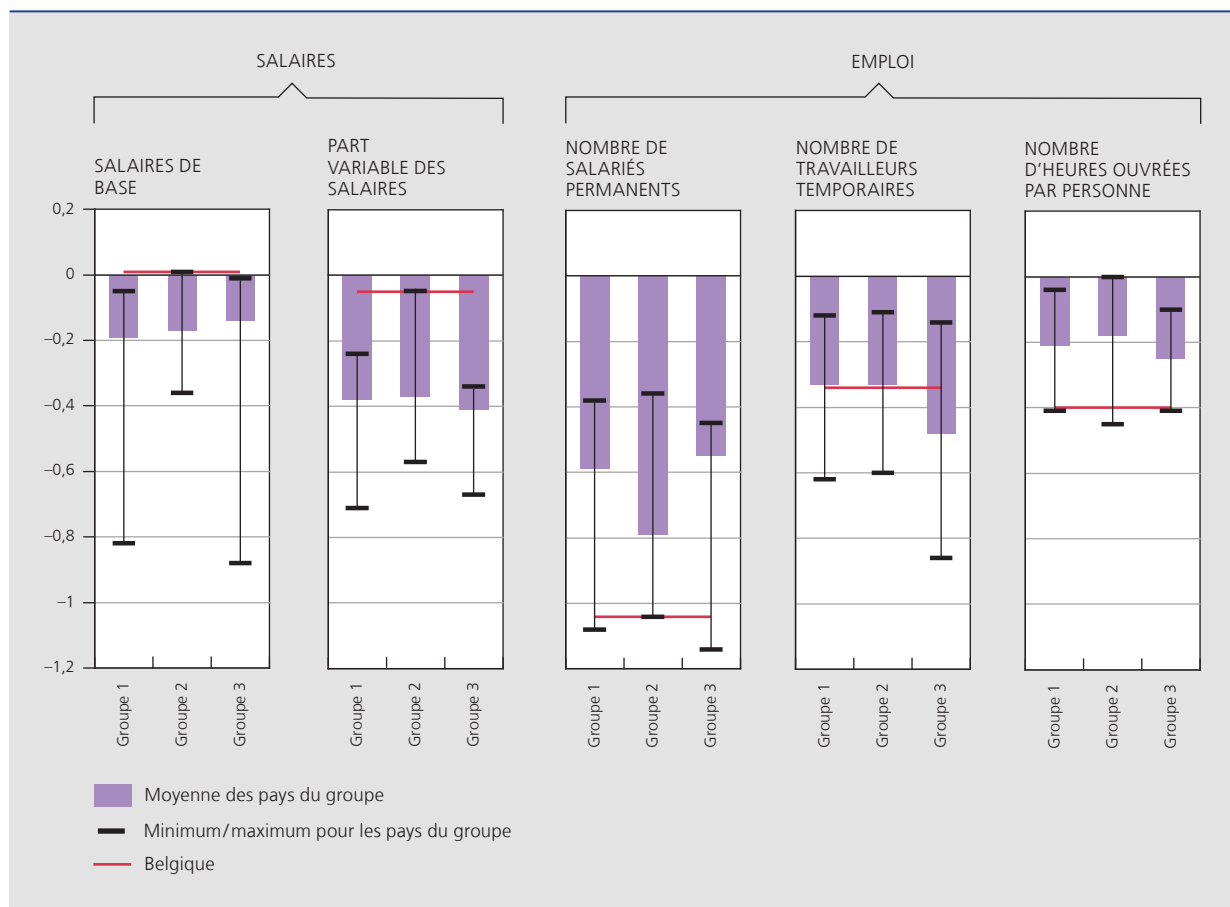
Une analyse fine de ces résultats au moyen de méthodes économétriques multivariées corrobore ces conclusions, tout en faisant ressortir d'autres effets significatifs. En suivant une telle approche (en contrôlant les effets des secteurs et de la taille des entreprises), M. Izquierdo, J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rõõm et E. Viviano (2017, à paraître) montrent que les chocs de demande sont effectivement corrélés à des ajustements plus amples des coûts de la main-d'œuvre. Ces résultats indiquent que les pays du groupe 2 se distinguent non seulement par une adaptation plus fréquente de l'emploi permanent, mais aussi par une moindre révision des heures ouvrées. De plus, ces pays, et plus encore ceux du groupe 3, sont moins susceptibles de modifier les salaires de base que ceux du groupe 1 en cas de choc de demande

(un résultat similaire mais non significatif est obtenu pour la part flexible des salaires). Finalement, cette analyse confirme le rôle significatif des chocs en termes d'accès au financement externe, bien que l'effet de ce type de choc sur la probabilité de réduire les différentes composantes des coûts salariaux soit nettement moindre que dans le cas de chocs de demande et qu'il ne semble pas y avoir d'effet spécifique et significatif par groupe de pays.

L'effet d'un choc de demande sur l'ajustement des coûts de la main-d'œuvre est particulièrement notable en Belgique. Plus encore que dans le groupe 2, dont elle fait partie, la réaction des entreprises s'y concentre sur le nombre d'emplois permanents (résultat le plus tranché du groupe), d'heures ouvrées et de travailleurs temporaires. En contrepartie, la révision des salaires, de base comme variables, y est la plus faible des pays qui ont participé à l'enquête. Ceci porte à croire que les caractéristiques nationales des institutions du marché du travail

GRAPHIQUE 3 EFFET D'UN CHOC DE DEMANDE SUR L'ADAPTATION DES COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

(Des valeurs négatives (positives) indiquent que les entreprises qui ont subi un choc ont davantage adapté le facteur à la baisse (à la hausse), moyennes par groupe de pays)



Source: WDN.

Résultats pondérés et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.

Différence entre les entreprises répondant avoir souffert d'un effet négatif et celles mentionnant un effet positif ou neutre.

jouent un rôle déterminant dans les réactions des firmes. C'est notamment le cas pour la formation des salaires dans le secteur privé en Belgique, qui est largement basée sur des échelles barémiques et sur des classifications de fonctions négociées paritairement, ainsi que sur une norme salariale (indicative ou maximale) fixée au niveau national et complétée par l'indexation automatique des salaires. De facto, ce cadre rend les baisses de salaires exceptionnelles (cf. infra) et contraint les entreprises à envisager d'autres stratégies en cas de besoin d'adapter la main-d'œuvre.

Ajustement de l'emploi

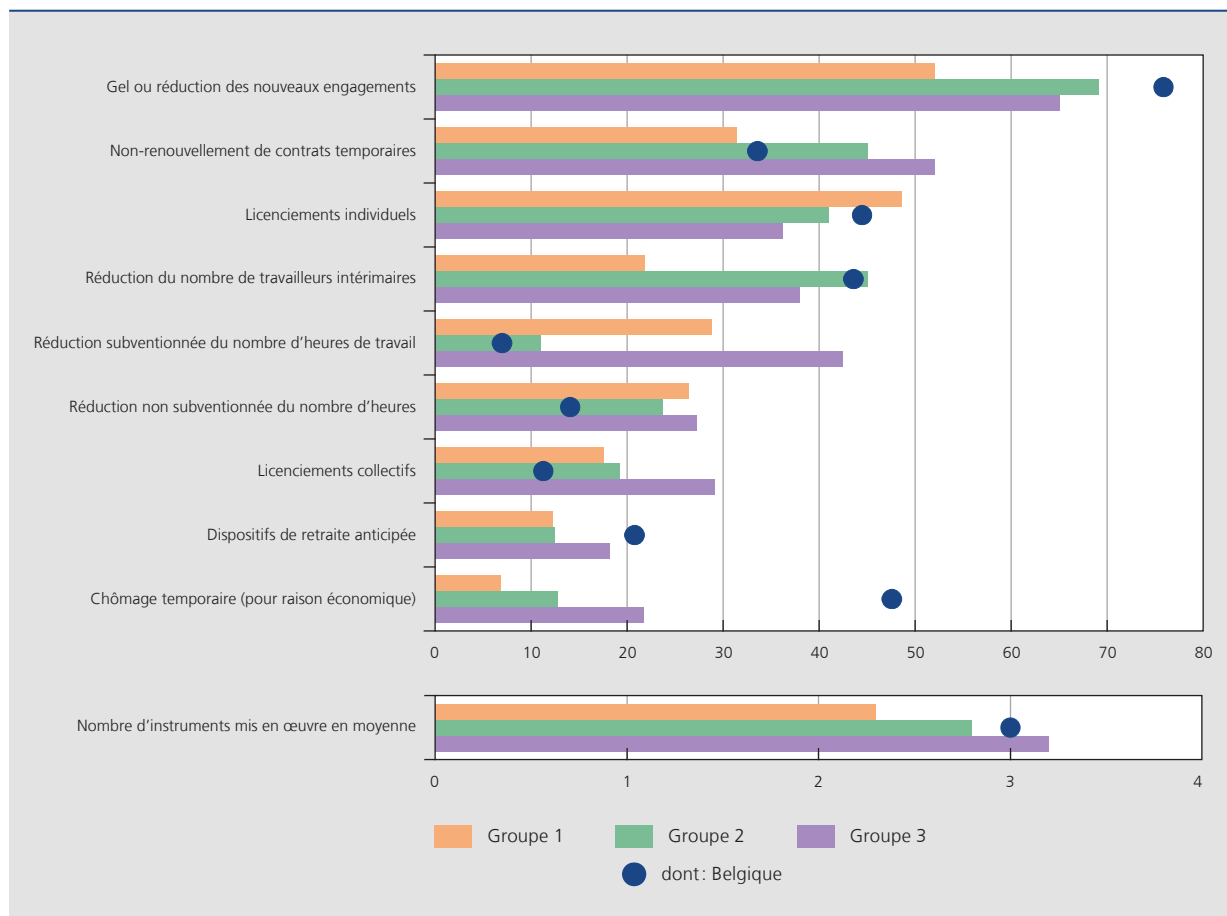
L'enquête permet d'identifier ces stratégies par le biais d'une question spécifique quant aux mesures auxquelles recourent les entreprises pour réduire leurs effectifs ou en modifier la composition. Cette question n'était destinée qu'aux entreprises qui ont effectivement dû les compresser au cours de la période 2010-2013, soit 22 %

des répondants dans le groupe 1, 33 % dans le groupe 2 (39 % en Belgique) et 44 % dans le groupe 3.

Les firmes combinent le plus souvent plusieurs stratégies afin d'ajuster l'emploi. Le nombre d'instruments mis en œuvre (parmi la liste proposée dans l'enquête) est supérieur à deux dans tous les pays; il est parmi les plus élevés en Belgique, avec plus de trois (cf. graphique 4). Bien entendu, le type d'instrument utilisable est étroitement lié aux institutions nationales du marché du travail, ce qui explique la relative hétérogénéité des réponses, bien que certaines grandes lignes se dessinent pour les différents groupes.

L'instrument le plus fréquemment sollicité est le gel ou la réduction des nouveaux engagements. C'est le cas en Belgique comme dans les trois groupes de pays, bien que cela ait moins été le cas dans le groupe 1 (caractérisé par une hausse du PIB et par une baisse du chômage). Le non-renouvellement de contrats temporaires, de même que la compression du nombre de travailleurs intérimaires

GRAPHIQUE 4 CANAUX D'AJUSTEMENT DE L'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES AYANT DÉCLARÉ AVOIR DÛ RÉDUIRE SIGNIFICATIVEMENT LEURS EFFECTIFS OU EN MODIFIER LA COMPOSITION
PROPORTION DES FIRMES AYANT UTILISÉ CHAQUE INSTRUMENT
(pourcentages, sauf mention contraire)



Source : WDN.

ont été des outils d'autant plus populaires que l'environnement macroéconomique était défavorable. Quant aux licenciements individuels, ils ont davantage été le fait des pays du groupe 1, mais ceci est sans doute largement compensé dans les autres pays par un recours accru aux licenciements collectifs, qui ont été les plus nombreux dans le groupe 3. La situation est plus contrastée pour les réductions (subventionnées ou non) du nombre d'heures ouvrées: la Belgique s'inscrit nettement en retrait par rapport à la moyenne des autres groupes, à l'instar du groupe 2, dont elle fait partie. Il convient de noter que la mise au chômage temporaire, très courante en Belgique, ne ressortit par exemple pas à cette catégorie et que la diminution subsidiée des heures ouvrées n'est pas une option disponible dans tous les pays. C'est surtout en Allemagne et en Italie que cet instrument a été utilisé (respectivement 36 et 66 %).

Les dispositifs de retraite anticipée ont en général été moins sollicités, sauf en Belgique, où cet outil est resté assez populaire. La situation est d'ailleurs similaire quant au recours au régime de chômage temporaire, lequel s'est clairement révélé être l'outil le moins fréquemment mis en œuvre en moyenne, quel que soit le groupe de pays, alors qu'en Belgique, il est justement l'un des dispositifs les plus utilisés.

Au total, les entreprises semblent avoir été plus enclines à resserrer leur marge extensive que leur marge intensive, préférant réduire ou maintenir sous contrôle le nombre de travailleurs plutôt que la quantité d'heures ouvrées. Ce choix est toutefois en grande partie tributaire des caractéristiques des législations nationales régissant les marchés du travail.

Ajustement des salaires

Pour les entreprises, un autre canal d'ajustement aux chocs est celui des salaires. Sur la base des données récoltées lors de l'enquête, deux dimensions peuvent être abordées: la fréquence de changement des salaires et la proportion de salaires gelés ou rabotés.

En ce qui concerne la fréquence de changement des salaires de base, bien qu'on observe une diminution par rapport aux résultats de la première enquête du WDN menée en 2007, il est peu aisé de tirer des conclusions fermes. Il a en outre été démontré que les facteurs institutionnels sont les principaux déterminants de ces changements et que certaines différences restent prononcées d'un pays à l'autre. Un niveau d'inflation plus faible peut aussi avoir joué un rôle. Les salaires de base sont néanmoins moins souvent adaptés lorsque les entreprises sont confrontées à un choc de demande ou d'accès au financement et

qu'elles sont réticentes à rogner les salaires nominaux (M. Izquierdo, J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rõõm et E. Viviano, 2017, à paraître). Par ailleurs, une faible fréquence de changement des salaires peut aussi être le signe que les entreprises qui souhaiteraient les réduire sont contraintes au statu quo, ce qui indique la présence de rigidités à la baisse des salaires.

Les entreprises ont également répondu à des questions visant à évaluer l'importance des baisses et du gel éventuels des salaires, comme cela avait été le cas lors des vagues précédentes de l'enquête. Bien que la longueur des périodes de référence ne soit pas directement comparable entre les différentes enquêtes, la proportion d'entreprises affirmant avoir diminué les salaires au moins une fois a augmenté (cf. tableau 1). Une certaine hétérogénéité peut être observée entre les trois groupes analytiques. Non seulement le groupe 3 (pays caractérisés par une baisse du PIB et par une hausse du chômage) affiche la proportion la plus élevée pour l'ensemble des entreprises, mais cela reste le cas à mesure que l'analyse se concentre plus en détail sur les entreprises qui ont été le plus durement touchées par des chocs (elles mentionnent plus fréquemment avoir dû raboter les salaires). Le groupe 1 présente un profil similaire, mais avec une proportion moindre. Par contre, les pays du groupe 2 se positionnent nettement en deçà de ceux des deux autres groupes. La Belgique est quant à elle l'un des pays où les baisses de salaires ont été le moins souvent mises en œuvre.

Les indicateurs relatifs au gel des salaires donnent des informations similaires et signalent la prévalence de rigidités à la baisse, aussi confirmées par d'autres mesures (voir M. Izquierdo, J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rõõm and E. Viviano, 2017, à paraître). Cette rigidité à la baisse des salaires nominaux peut être un facteur ayant empêché une adaptation optimale des entreprises, les forçant à ajuster davantage l'emploi, comme le suggère l'analyse exposée ci-avant. Un facteur explicatif important, particulièrement pertinent pour la Belgique, est le rôle joué par les réglementations en matière de travail et par les conventions collectives salariales, qui limitent le recours à cette option. Les entreprises évitent néanmoins en général de réduire les salaires, convaincues que ce geste plomberait le moral ou les efforts, de même qu'il générerait un risque de voir les travailleurs les plus productifs quitter l'entreprise. Elles n'utilisent donc ce canal qu'en tout dernier ressort, ou en cas de situation extrême.

En effet, dans les pays qui ont eu à endurer des difficultés économiques particulièrement graves, comme la Grèce et Chypre, des baisses substantielles des salaires ont pu être observées. Les répondants des entreprises grecques et chypriotes y ont eu recours à concurrence

TABEAU 1 PART DES ENTREPRISES QUI ONT BAISSÉS LES SALAIRES AU MOINS UNE FOIS AU COURS DE LA PÉRIODE
(pourcentages)

	Période	Groupe 1	Groupe 2	Belgique	Groupe 3	Total
Proportion d'entreprises qui ont baissé les salaires au moins une fois	2002-2007	–	–	3,1	–	2,3
	2008-2009	–	–	1,0	–	3,1
	2010-2013	4,8	2,3	1,5	7,9	4,6 ⁽¹⁾
Proportion d'entreprises déclarant avoir souffert d'une baisse de la demande et qui ont baissé les salaires	2010-2013	5,7	3,1	0,9	10,2	6,0
Proportion d'entreprises déclarant avoir souffert d'une baisse de la demande et de restrictions de crédit, qui ont baissé les salaires	2010-2013	10,0	4,1	2,0	13,4	9,4
Proportion d'entreprises déclarant avoir souffert d'une forte baisse de la demande et de restrictions de crédit, qui ont baissé les salaires	2010-2013	18,7	3,3	0,0	21,7	13,9

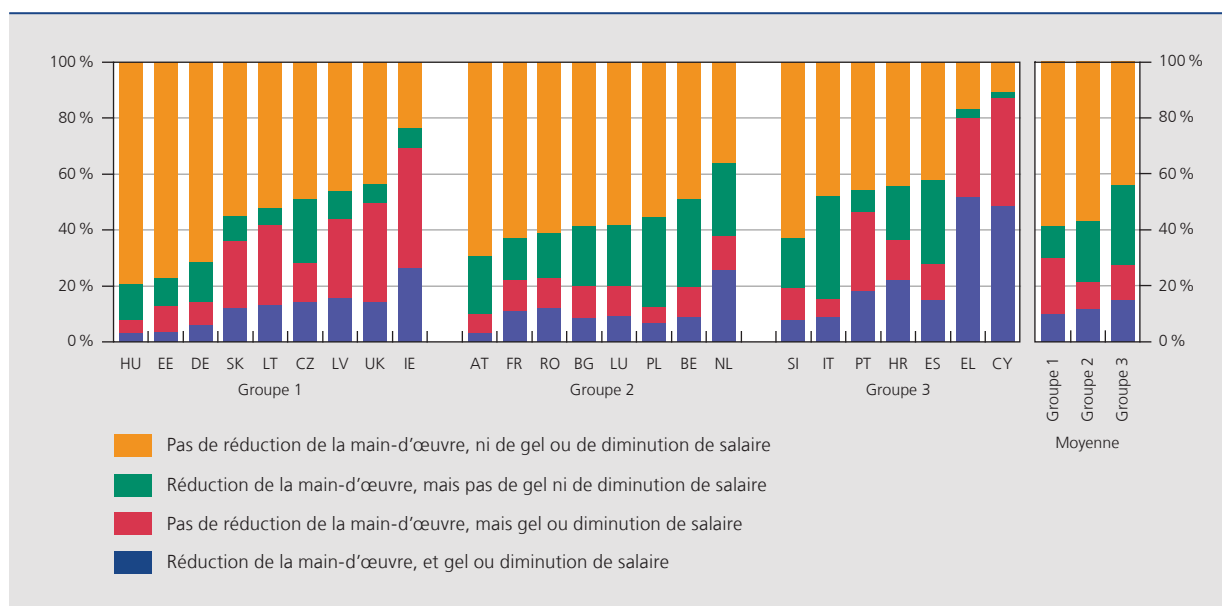
Sources : WDN, M. Izquierdo, J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rööm and E. Viviano (2017, à paraître).
Résultats pondérés et rééchantillonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.
(1) Le total pour les pays qui aussi participé à l'enquête WDN1 de 2007 est de 4,3 %.

de respectivement 55 et 38 %. L'enquête ne capte pas aisément l'incidence de ces chocs extrêmes; elle ne fournit pas suffisamment de granularité en termes d'informations sur l'intensité des chocs (un choc important dans un pays très sévèrement affecté par la crise ne peut pas être directement distingué d'un choc important ressenti dans un pays moins lourdement touché). Il faut alors combiner diverses réponses à la question ou utiliser des indicateurs extérieurs.

Importance relative des ajustements de salaires et d'emploi

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 d'alléger leurs effectifs ou d'en modifier la composition, permet d'identifier le dosage le plus souvent employé pour comprimer

GRAPHIQUE 5 RÉDUCTION DES COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE: IMPORTANCE RELATIVE DES SALAIRES ET DES EFFECTIFS
(pourcentages)



Source : WDN.
Résultats pondérés et rééchantillonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.

les coûts de la main-d'œuvre (cf. graphique 5). Force est de constater que ce dosage a été très hétérogène en Europe. Toutefois, le regroupement analytique montre que les ajustements ont non seulement été plus fréquents dans les pays du groupe 3, mais qu'une plus large part d'entreprises y a combiné les deux canaux (salaires et emploi). Les cas de la Grèce et de Chypre sont frappants : plus de 80 % des entreprises qui ont dû modifier la composition de leur main-d'œuvre ont recouru aux deux canaux, en pratiquant également presque systématiquement une baisse ou un gel des salaires. Au sein du groupe 2, la Belgique figure parmi les pays qui ont le plus procédé à des changements (cela a été le cas de 51 % des entreprises lorsqu'une adaptation de la main-d'œuvre s'avérait nécessaire), juste derrière les Pays-Bas (64 %) et largement devant la France (37 %). Pour les groupes 2 et 3, l'option la plus répandue a été la réduction des effectifs, tandis que, dans le groupe 1, les entreprises ont été plus nombreuses à pratiquer le gel ou la baisse des salaires au moins une fois entre 2010 et 2013. Cette option a été nettement moins mise en œuvre en Belgique qu'en moyenne dans les autres pays.

Adaptation des prix

Les coûts de la main-d'œuvre ne sont pas le seul canal d'ajustement dont disposent les entreprises : celles-ci peuvent en principe aussi agir sur les prix. L'enquête fournit des informations à ce sujet, mais cette partie du questionnaire n'a pas été reprise dans tous les pays (seuls les 14 pays suivants ont inclus ces questions dans leur enquête : la Belgique, l'Espagne, l'Estonie, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Pologne, le Portugal et la République tchèque). Quelques résultats généraux sont exposés ici ; le lecteur intéressé peut se référer aux différents rapports par pays qui ont déjà paru et aux travaux de recherche qui seront publiés ultérieurement par le réseau WDN.

Globalement, les résultats disponibles confirment ceux des vagues précédentes de l'enquête. Ils indiquent que, dans la plupart des pays, les entreprises adaptent leurs prix une fois par an. Une minorité de firmes déclarent qu'elles ont dû modifier la fréquence d'ajustement de leurs prix au cours de la période 2010-2013. La proportion de ces sociétés est la plus élevée dans le groupe 3, elle est aussi plus forte pour les entreprises mentionnant avoir souffert d'un choc de demande négatif. Le changement a le plus souvent eu lieu à la hausse, c'est-à-dire que la fréquence d'adaptation des prix s'est accélérée. Les facteurs explicatifs sont majoritairement liés à une concurrence exacerbée de même qu'à une demande plus volatile.

4. Réformes

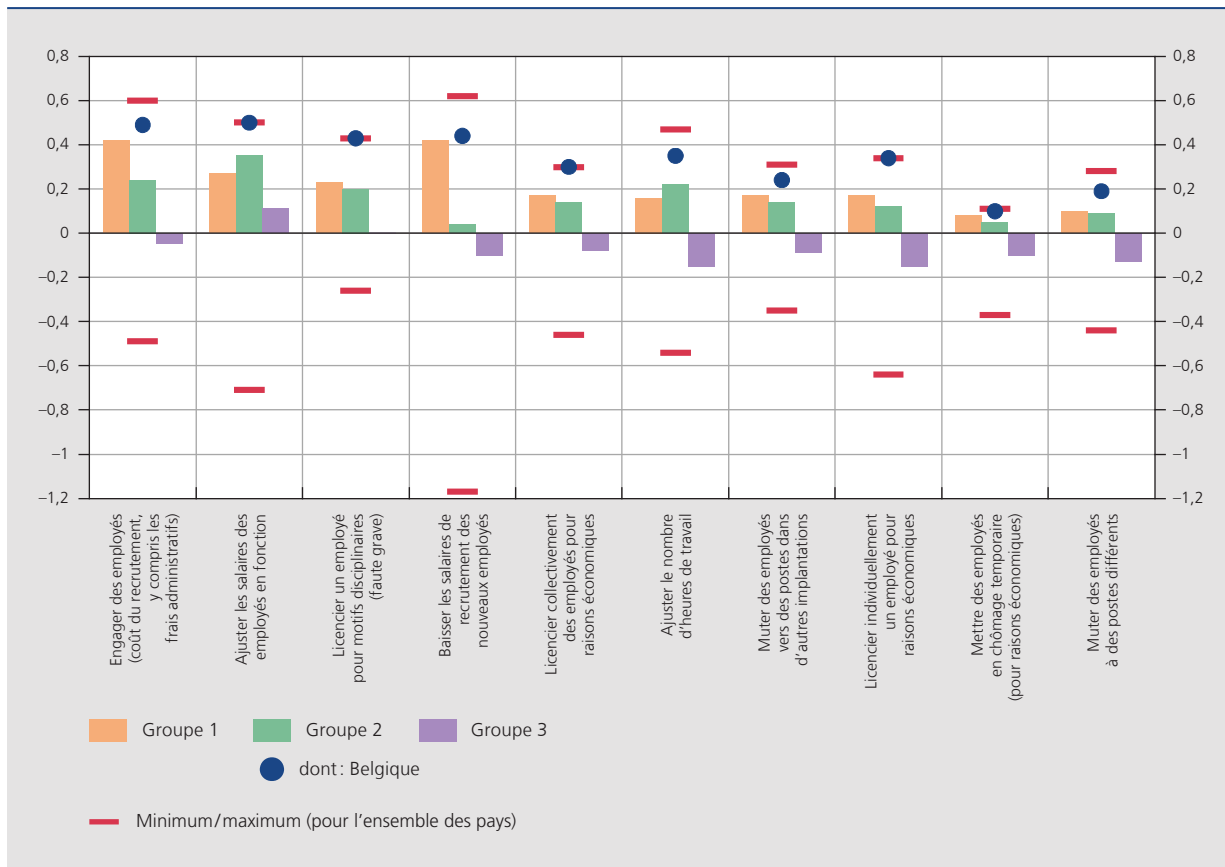
Parallèlement aux stratégies que les entreprises ont mises en œuvre pour faire face à la crise, les pouvoirs publics ont eux aussi réagi, en prenant des mesures allant de légères adaptations des institutions du marché du travail à des réformes plus fondamentales. Un volet de l'enquête examine la manière dont les entreprises les ont perçues. Les questions cherchaient à évaluer à quel point elles leur ont permis de mieux affronter les difficultés ainsi qu'à identifier quels sont les aspects qui restent à améliorer.

Bien que cet article n'ait pas pour ambition de décrire en détail les mesures ou les réformes qui ont été prises dans les différents pays, celles-ci peuvent être dépeintes dans les grandes lignes. Durant la phase initiale de la crise, entre 2007 et 2010, elles ont surtout visé à maintenir l'emploi et à limiter les conséquences négatives pour les plus vulnérables. À mesure que la crise s'aggravait, des réformes plus conséquentes ont été adoptées dans le but d'accroître l'efficacité du marché du travail et la compétitivité. L'ampleur des mesures a souvent été proportionnelle aux sous-performances du marché du travail (cf. M. Izquierdo, J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rõõm et E. Viviano, 2017, à paraître). Ainsi, dans les pays du groupe 1, caractérisés par un taux de chômage en baisse, ces mesures ont par exemple pris la forme de dispositifs de formation pour les chômeurs et les travailleurs sous contrat à court terme, de façon à augmenter leur employabilité (Allemagne). Des mesures visant à réduire le temps de travail ont été prises dans plusieurs pays du groupe 2, comme en Belgique. Des réformes plus structurelles ont également été instaurées dans ces pays, telles la dégressivité accrue des allocations de chômage et la diminution des possibilités de retraite anticipée avec complément d'entreprise en Belgique. Néanmoins les mesures les plus radicales ont été introduites dans les pays du groupe 3, en particulier dans ceux du sud de l'Europe, où elles se sont en grande partie inscrites dans le cadre des programmes d'aide du FMI et de l'UE.

Les entreprises étaient invitées à évaluer si, parmi une sélection de dix propositions en matière de politique des ressources humaines, certaines mesures étaient devenues plus ou moins difficiles à appliquer qu'en 2010. Le graphique 6 illustre les résultats pour les trois groupes de pays ainsi que pour la Belgique, un chiffre positif indiquant que les firmes estiment qu'il est devenu plus ardu de mener cette politique. Il est frappant de constater que les pays du groupe 3, qui sont aussi ceux qui ont le plus fréquemment introduit des réformes substantielles, affichent effectivement des réponses confirmant que celles-ci ont facilité la gestion des ressources humaines. Pour les autres groupes de pays, la tendance penche plutôt du côté opposé, mais

GRAPHIQUE 6 EST-IL DEVENU PLUS OU MOINS DIFFICILE QU'EN 2010 DE METTRE EN ŒUVRE CERTAINES POLITIQUES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES?

(Réponses des entreprises normalisées à 0, des valeurs positives (négatives) indiquent que les entreprises estiment qu'il est devenu plus difficile (facile) de mener la politique en question, moyennes par groupe de pays)



Source : WDN.
Résultats pondérés et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.

l'hétérogénéité des résultats est une fois de plus un élément marquant. La Belgique est plutôt atypique. En effet, les entreprises y estiment que les divers aspects de la gestion des ressources humaines mentionnés sont devenus plus complexes à mettre en œuvre, et ce dans des proportions qui sont parmi les plus défavorables. Pour quatre des dix propositions (ajuster les salaires des employés en activité, licencier un employé pour faute grave ou pour raisons économiques et licencier collectivement), la Belgique est même le pays qui se situe le plus à l'extrême de la gamme des réponses. Il n'y a cependant, de prime abord, pas de facteur explicatif direct, que ce soit sur le plan des réformes institutionnelles ou du marché du travail qui ont été menées à cette époque en Belgique. L'une des raisons avancées, qu'on retrouve aussi dans Cornille (2015), est que la politique de modération salariale a laissé peu de marge de flexibilité au niveau des sociétés, notamment en termes de différenciation des salaires. Ceci explique

en partie pourquoi l'ajustement des salaires des travailleurs en poste a été la mesure que la plupart des firmes ont considérée comme étant plus difficile à appliquer qu'auparavant. D'autres facteurs pourraient avoir trait aux réformes des régimes de retraite anticipée ou à l'unification des statuts d'ouvrier et d'employé qui, bien qu'ayant été mises en œuvre en 2014, auraient été perçues par les entreprises comme influant indirectement sur leur flexibilité.

Outre l'appréciation quant aux réformes menées pendant la période 2010-2013, les entreprises ont également été consultées sur ce qui, à leurs yeux, constituait les principaux obstacles à l'embauche de travailleurs qui demeuraient pertinents pour l'avenir (cf. graphique 7). Dans les pays du groupe 1, où la croissance et le chômage évoluent favorablement, les entreprises semblent surtout préoccupées par la disponibilité d'une main-d'œuvre suffisamment qualifiée. Par contre, elles semblent peu

se soucier des autres obstacles potentiels. Les firmes du groupe 2, et notamment celles de Belgique, voient également la non-disponibilité d'une main-d'œuvre adéquatement formée comme un obstacle pertinent. Par contre, celles du groupe 3 n'évoquent pas ce critère. Les obstacles les plus pertinents sont cependant communs à ces deux groupes : il s'agit de l'incertitude quant à la situation économique et de la fiscalité élevée des salaires. S'agissant de la Belgique, le haut niveau des salaires vient s'ajouter à ces deux facteurs, alors qu'il est jugé moins pertinent par les autres pays. La Belgique figure en effet au sommet du classement pour ces deux aspects – niveau des salaires et fiscalité. Les coûts de licenciement sont qualifiés de pertinents en Belgique, ainsi que dans les pays du groupe 3, alors même que les entreprises de ce groupe de pays reconnaissent que le licenciement est récemment devenu plus facile. Ceci indique donc que, en dépit des réformes mises en œuvre, il subsiste un certain degré de rigidité. Les autres coûts et l'accès au financement sont

globalement jugés peu pertinents en moyenne, même si une part non négligeable des sociétés continuent d'épingler ces derniers comme étant un obstacle pertinent ou très pertinent, en particulier dans les pays des groupes 2 et 3 (respectivement quelque 30 et 40 %, contre 16 % dans le groupe 1), alors qu'il s'agit d'un aspect qui peut sembler moins directement lié à l'embauche.

Conclusion

L'enquête sur la formation des salaires et sur les ajustements des prix dans les entreprises réalisée dans le cadre du Wage Dynamics Network constitue une base de données très vaste permettant de faire la lumière sur la manière dont les entreprises perçoivent le marché du travail et sur leurs réactions face à la crise au cours de la période 2010-2013. Le présent article, de même que le rapport du réseau sur lequel il repose largement, a pour but d'exposer les principaux résultats de l'enquête, tout en reconnaissant que de nombreux aspects peuvent être étudiés plus en détail. C'est la raison pour laquelle la base de données sera mise à la disposition des chercheurs intéressés dans le courant de 2017.

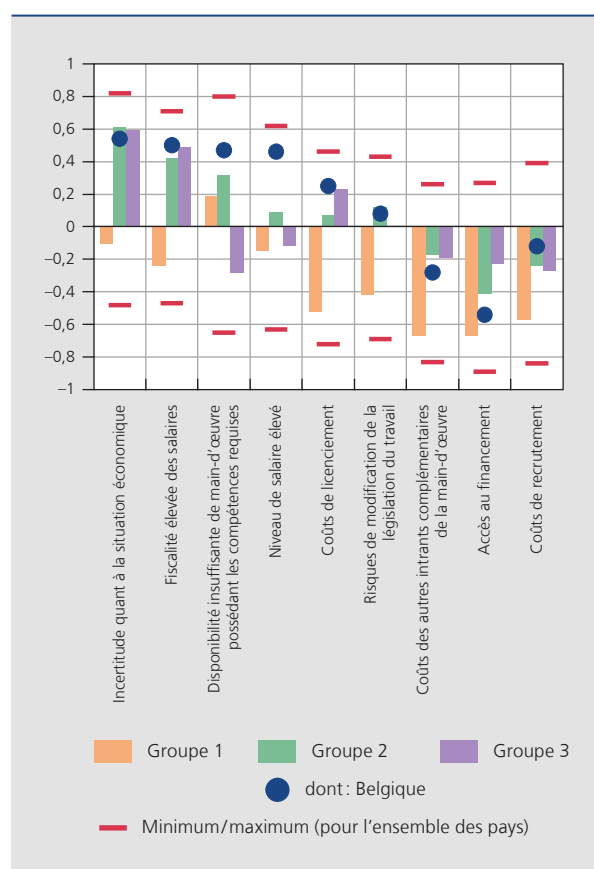
De manière générale, les enseignements tirés de l'analyse corroborent les caractéristiques du marché du travail qui découlent des indicateurs macroéconomiques, tout en offrant un éclairage inédit sur les perceptions des entreprises. Bien entendu, tous les pays n'ont pas traversé la période de turbulences économiques de la même façon ; c'est pourquoi le regroupement des pays en fonction de leurs prestations en matière de croissance économique et de l'évolution du chômage offre une grille de lecture utile.

Divers canaux permettent aux entreprises de s'ajuster. Lorsqu'elles recourent à celui des coûts salariaux, notamment lorsqu'elles sont confrontées à des chocs de demande ou d'accès au financement, c'est surtout le nombre d'employés permanents, plus que les salaires, qui est adapté. Les institutions du marché du travail jouent à cet égard un rôle non négligeable, en déterminant en grande partie les options possibles. Ainsi, en Belgique, la politique de modération salariale a contraint les entreprises à explorer d'autres marges d'ajustement, une situation qui n'a pas été aussi marquée dans d'autres pays.

Tout comme les caractéristiques du marché du travail diffèrent d'un pays à l'autre, les mesures ou les réformes introduites au cours de la période ont été variées. L'ampleur de ces réformes semble cependant affectée par un effet de seuil : en situation de choc important – les exemples les plus frappants sont les situations ayant nécessité les programmes d'aide du FMI ou de l'UE –, les pays ont dû

GRAPHIQUE 7 OBSTACLES À L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE DURANT LA PÉRIODE 2010-2013

(Réponses des entreprises normalisées à 0, des valeurs positives (négatives) indiquent que les entreprises estiment que le facteur est pertinent (peu ou non pertinent))



Source : WDN.
Résultats pondérés et rééchelonnés en faisant abstraction des réponses manquantes.

mettre en œuvre des réformes d'envergure, alors que, dans la plupart des autres cas, les pays ont adopté des mesures plus graduelles. Quoi qu'il en soit, les entreprises continuent de pointer un certain nombre de rigidités.

Parmi les obstacles à l'embauche qui inquiètent encore les entreprises, l'accent est généralement mis sur l'incertitude qui entache la situation économique, de même que sur les niveaux élevés de taxation et, en Belgique, sur le haut

niveau des salaires. Les stratégies visant à réduire l'incertitude doivent donc être encouragées, de même que les dispositifs ciblant les baisses des charges qui pèsent sur le travail. En Belgique, les mesures prises par le gouvernement fédéral dans le cadre du tax shift devraient contribuer à répondre à ces préoccupations. Par ailleurs, investir davantage dans la formation devrait permettre, notamment, de relever les défis identifiés par les entreprises en termes de disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée.

Bibliographie

Cornille D. (2015), « Résultats de la troisième vague de l'enquête sur la formation des salaires en Belgique », BNB, *Revue économique*, décembre, 125-143.

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.

M. Izquierdo, J.F. Jimeno, T. Kosma, A. Lamo, S. Millard, T. Rõõm et E. Viviano (2017, à paraître), « Labour market adjustment in Europe during the crisis: Microeconomic evidence from the Wage Dynamics Network Survey », mimeo.