

Covid-19, chômage et emploi : Le choc de trop?

Bruno Van der Linden

FNRS et [Institut de Recherches Economiques et Sociales/LIDAM](#)

3 septembre 2020



Quelques faits

- De nombreux rapports décrivent l'évolution récente (IWEPS, Conseil Supérieur de l'Emploi, Economic Risk Management Group, etc.)
- Option : présentation succincte mettant l'accent sur quelques aspects



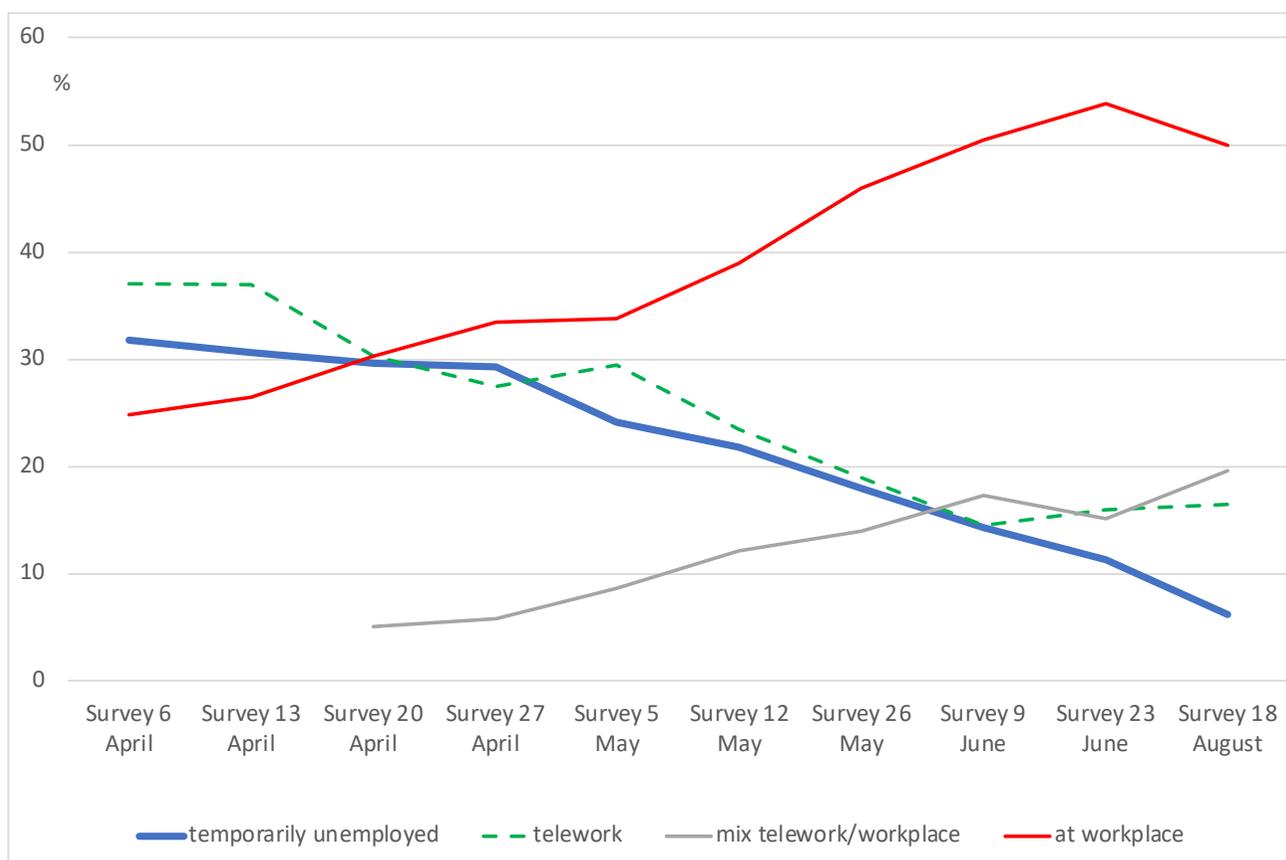
- Nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) : variation annuelle en %

2020	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Total DEI 07/2020
Belgique	7,5%	8,5%	7,8%	4,7%		518161
Flandre	11,9%	13,9%	11,8%	7,9%	+8,6%	211075
Wallonie	6,6%	7,6%	7,8%	3,8%	n.d.	219458
Bruxelles	0,4%	-0,8%	-0,2%	-0,1%	+2,1%	87628

- Un choc sensible en Flandre et en Wallonie, mais limité par le “chômage temporaire coronavirus” (selon l’ONEM 1 159 000 travailleurs en avril, 525 000 en juin).
 - Un choc temporaire ? Beaucoup d’analystes en doutent.
- 

Louvain Institute of Data Analysis and Modeling in economics and statistics (LIDAM)

- Quelle est la répartition actuelle de votre main-d'œuvre ? (Enquêtes ERMG)



Echantillonnage ?



Activité économique :

Au deuxième trimestre de 2020, le produit intérieur brut en volume a reculé de 14,4 % par rapport au même trimestre de 2019 (Source: BNB 31 août 2020). ⇔ bien plus que lors de la “Grande Récession” qui a débuté fin 2008.

Dernière enquête pour l'ERMG (18 août)

“Comment évaluez-vous votre chiffre d'affaires de cette semaine par rapport à ce qui se serait passé sans la crise du coronavirus ? ”

Wallonie	Bruxelles	Flandre
-24%	-24%	-11%

Interpellant
mais à vérifier !

Offres d'emploi :

- “D’avril à juin 2020, le Forem a diffusé 78.858 opportunités d’emploi (hors offres reçues des autres Services publics de l’emploi), soit 28,1 % de moins qu’au 2ème trimestre 2019.” (FOREM, *Marché de l’emploi*, juillet 2020)
- D’avril à juillet 2020, le nombre d’offres d’emploi *directement* reçues par Actiris a baissé de 22% (calculs propres)
- Enquêtes européennes : Variation du [taux d’emplois vacants](#) (2020Q1 vs 2019Q1): en %

Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique	Allemagne	Pays-Bas
-10	-13	-16	-11	-25	-25

Grande hétérogénéité d'impact → une redistribution est à l'œuvre

Illustration:

Pourcentage de ménages dans le total des répondants aux enquêtes mensuelles de la BNB auprès des consommateurs

2020	Avril	Mai	Juin	Août
Les plus vulnérables (*)	12%	11%	9%	8%
Les plus préservés (**)	53%	54%	61%	59%

(*) Encourant au moins 10% de pertes de revenus et bénéficiant d'une réserve d'épargne de maximum trois mois.

(**) Encourant au plus 10% de pertes de revenus et bénéficiant d'une réserve d'épargne de minimum trois mois.

Liste *non exhaustive* des *travailleurs* les plus malmenés par la crise du coronavirus :

- Travailleurs sans statut standard, surtout dans les secteurs où l'activité économique demeure entravée par les mesures sanitaires;
- Travailleurs manuels, en particulier les entrants sur le marché du travail;
- (...)





Éléments de diagnostic

Éléments de contexte :

- Le Covid-19 = un choc de plus dans nos régions où un chômage élevé est persistant depuis *une quarantaine d'années*, en particulier parmi les (jeunes) moins scolarisés.
- Une grande hétérogénéité des taux de chômage locaux → un marché du travail fortement *segmenté*.
<https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-belgium/long>
- Capacités faibles *d'évaluation* des politiques menées (sous-investissement passé et incompréhension de ce qu'évaluer veut dire).
- *Lames de fond* : dette environnementale intra- et inter-générationnelle, révolutions technologiques, vieillissement de la population, endettement (dont la dette implicite des pensions), pressions migratoires & régionalisation (règles de financement).

Quelques particularités du “choc Covid-19” et de la réaction des autorités:

1. Une explosion de l’incertitude
2. Un choc organisationnel
3. Un choc de réallocation

Ces caractéristiques sont communes avec certaines lames de fond (bouleversement environnemental, révolution technologique)

Mais l’horizon de temps est tout autre.



1) Covid-19 = une explosion de l'incertitude

- Irruption non anticipée
- Persistance (rebonds, incertitudes concernant le vaccin,...) ?
- Début d'autres pandémies du même genre ?

Conséquences d'une telle augmentation de l'incertitude :

- Incitation à reporter des décisions qui représentent une forme d'investissement (consommation de biens durables, investissement dans l'embauche de nouveaux collaborateurs, investissements en équipements, etc.).
- Substitution renforcée du capital au travail ?
- Impacts psychologiques (angoisse, etc.)

2) Covid-19 + confinement & distanciation = un choc organisationnel

- Entreprises, services publics, ONG, écoles, familles ... obligées de repenser leur organisation en un laps de temps très court
 - Créativité étonnante ...
 - ... Qui absorbe beaucoup de ressources (humaines, matérielles,...)
 - Ce qui a un coût pour la collectivité...
 - ... Mais force à une expérimentation qui peut laisser des traces durables:
 - ✓ Télétravail, vidéo-conférences;
 - ✓ Achats accrus en ligne versus acheter local;
 - ✓ (...)
 - Hétérogénéité des capacités à mener cela à bien / Une redistribution s'opère ici aussi.

3) Covid-19 = un choc de réallocation

L'irruption du coronavirus et l'impact des mesures prises par les pouvoirs publics ont touché de manière fort hétérogène :

- La disponibilité en main d'œuvre
- La demande de biens et services et au bout du compte la demande de main d'œuvre



Illustration :

1. Proportions d'entreprises qui considèrent la faillite (très) probable (%);
2. Baisse attendue des effectifs entre l'avant covid-19 et la fin de 2020 (%)

Moyenne des enquêtes des 9 et 23 juin et du 18 août (ERMG, Belgique).

D'un secteur à l'autre (27 au total),

Indicateur 1 fluctue entre 0 et 24% : moyenne = 7%, écart-type = 6%

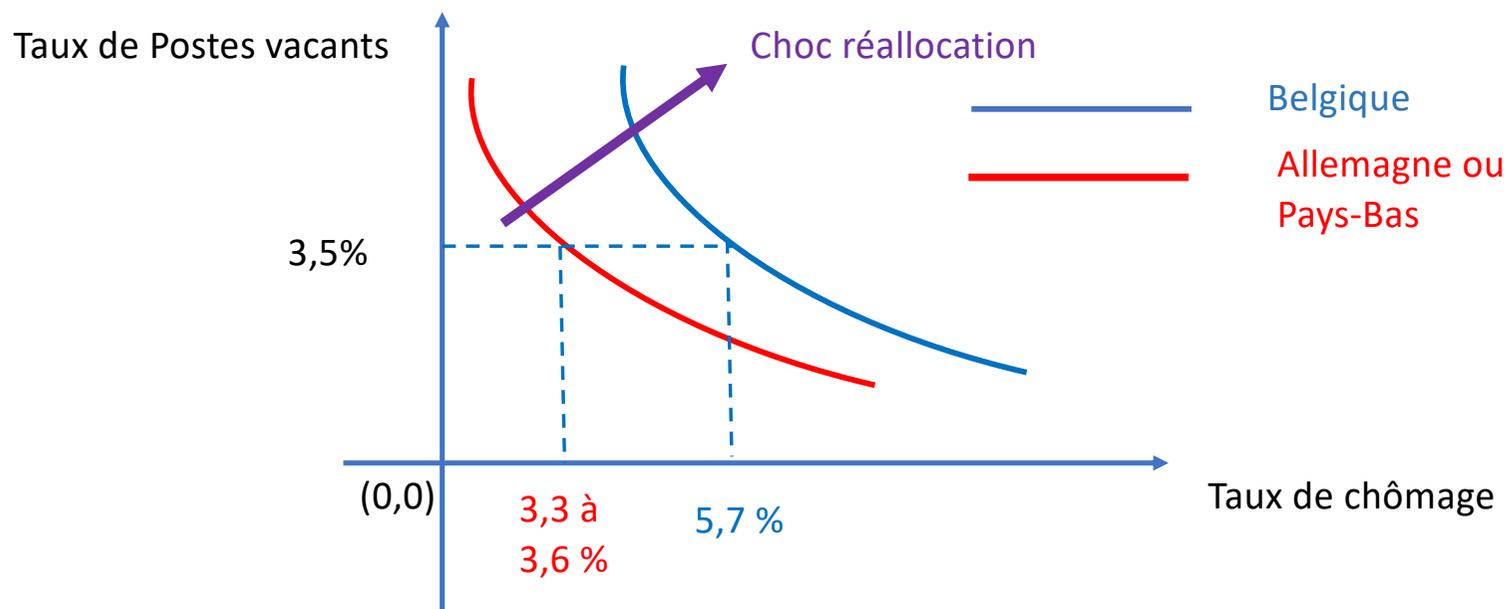
Indicateur 2 fluctue entre 0 et - 23% : moyenne = - 4%, écart-type = 5%

Certains travailleurs concernés peuvent espérer être réembauchés dans des emplois/secteurs semblables. D'autres pas. Pour eux, enjeu de **réallocation**.



Louvain Institute of Data Analysis and Modeling in economics and statistics (LIDAM)

- Or, le marché du travail en Belgique et dans ses régions est segmenté et cela n'est pas propice à l'absorption de chocs de réallocation.
- Illustration (moyennes huit trimestres 2018-2019; stat. Eurostat)





Dilemme actuel

Scénario 1

Sans toutefois enclencher une perte de contrôle des effets de la pandémie, relancer rapidement la ‘machine socio-économique’ telle qu’elle est car chaque jour qui passe

- Aggrave certains déséquilibres qui rendent plus difficiles

- l’accès à un revenu,
- le financement des politiques publiques et sociales,
- etc.

- Éprouve davantage la population dans diverses sphères (liberté, accès à la justice, etc.)



Scénario 2

= le scénario précédent mais accompagné d'une nécessaire action afin, notamment,

- D'apporter un soutien réel aux populations fragilisées avant la crise et peu prises en compte par les interventions publiques adoptées jusqu'ici,
- Et de réduire drastiquement la consommation d'énergie non carbonée et non renouvelable.

= scénario préconisé par *notamment* les chefs d'État et de gouvernement européens, le FMI, Mc Kinsey.

Comme d'habitude, "le diable est dans les détails".



Scénario 3

Saisir le momentum de ce coup de frein subi par nos sociétés et nos économies pour réfléchir davantage aux dérives de notre modèle socio-économiques et introduire des infléchissements sans doute plus profonds que ceux spontanément engendrés par le scénario 2 (perspective *notamment* proposée par Olivier de Schutter, Bernard Delvaux [UCLouvain],...).

Un des enjeux : (re)trouver une adhésion suffisante de la population à un modèle socio-économique et politique.

Quelles balises / méthodes pour mettre en place un tel scénario ?

Développement de projets et de mouvements qui vont interpeler/féconder le scénario 2 ?



Politiques régionales de l'emploi
Considérations axées sur certains groupes

Quelques balises

Louvain Institute of Data Analysis and Modeling in economics and statistics (LIDAM)

“Jobs, jobs, jobs”: Pour qui, pourquoi ?

1. Avantages privés de l’emploi :

- Avoir un emploi = accroissement significatif de revenu net ;
- Avoir un emploi = accessible et bon en soi pour la personne ;

? Si ces 2 affirmations étaient toujours vraies, pourquoi y aurait-il lieu “d’activer” ces personnes?

2. Externalités en particulier, budgétaires : une transition chômage \leftrightarrow emploi entraîne souvent des variations de coût pour la collectivité que les décideurs privés ignorent.

→ Espoir que les personnes “activ(é)es” trouveront un emploi avec cotisations sociales et impôts > 0

? Est-ce réaliste y compris pour les moins qualifiés ?



Emploi et assurances

- L'éventail de métiers accessibles à quelqu'un est limité
- Chocs divers (dont le coronavirus) peuvent brusquement dévaloriser le savoir-faire (→ chute du salaire, perte d'emploi,...)
- Aucune assurance privée ne couvre ce risque
- Des formes de "rigidité" induites par l'État et les syndicats de travailleurs sont nécessaires pour compenser ce manque d'assurance : salaire minimum, allocations de chômage... (cfr. travaux de Jacques Drèze)
- Des services de soutien (efficace) à la réinsertion sont nécessaires pour compléter le besoin en assurance des travailleurs.

Quelles populations sont particulièrement en danger sur le marché du travail ?

- Les moins scolarisés (même si des opportunités d'emploi existent aussi pour eux);
Constat incontournable : le taux d'emploi des faiblement scolarisés est plus faible en Belgique que chez nos voisins;
- Les travailleurs occupés dans des emplois aux tâches répétitives;
- Les travailleurs sans aucun statut légal;
- En sus, groupes subissant des formes de discrimination.

Sans oublier : Probabilité de sortie du chômage vers l'emploi est virtuellement nulle pour certains chômeurs (de [très] longue durée) en Belgique. → Appelle une réponse spécifique (non abordée ici)

Priorité à une expérience d'emploi pour les demandeurs d'emploi ?

La réponse semble évidente:

- Pour les personnes avec peu d'expérience, tout emploi même temporaire aurait un "effet tremplin".
- A tout âge, il faut agir contre la "dépendance négative à la durée de chômage" : tout emploi offrirait une "remise en selle".

Une série d'études à l'étranger (France, Pays-Bas, Allemagne, USA) mettent en garde contre cette pseudo évidence : l'effet tremplin /remise en selle n'est pas nécessairement au rendez-vous :

- Expérience d'emploi → développement des savoir-être & savoir-faire?
- La personne est-elle en capacité de bénéficier d'une expérience prof.?



Outils de profilage statistique

Vu la rareté des moyens publics et l'hétérogénéité des situations individuelles, diagnostiquer "qui a besoin de quoi" est fort complexe.

Le savoir-faire des conseillers *peut* être complété par des outils statistiques exploitant les banques de données individuelles et les techniques statistiques récentes (machine learning).

= Un projet ambitieux de moyen terme (une telle expérience existe déjà au VDAB).

Source : S. Desiere, K. Langenbacher, L. Struyven (2019). "Statistical profiling in public employment services: An international comparison", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, [No. 224](#), OECD Publishing, Paris.

Subventionner

Face à cette récession, subventionner temporairement l'embauche ?

- Baisse du nombre de postes vacants → risque (accru) d'enlèvement dans le chômage → réponse des décideurs publics.
- Ne pas oublier qu'en récession,
 - Les flux (y compris d'embauche !) demeurent non négligeables sur le marché du travail → subvention peut être une aubaine (aux effets induits mal connus);
 - Les conditions *globales* de rémunérations à l'embauche peuvent s'ajuster à la baisse, sauf lorsqu'elles sont déjà au niveau des minima (légaux ou sectoriels).



Subventionner temporairement l'embauche, oui mais

- 1) Là où la demande de main d'œuvre est la plus déprimée & la main d'œuvre disponible abondante...
- 2) Et les rémunérations proches de minima;
 - Au bas de l'échelle de qualification (principalement en début de carrière);
 - Confirmé par les premiers résultats d'évaluation de Win-win (2010-11);
 - Sans oublier que l'expérience temporaire d'emploi n'est pas la panacée.

Contre-arguments standards : stimuler l'emploi moins qualifié serait une désincitation à se former & nous priverait de moyens pour "tirer notre économie vers le haut".

- Effet désincitatif insignifiant chez les peu scolarisés ([Cockx et al](#)).
- Enjeu de combattre la segmentation de notre société.

Subventionner temporairement l'embauche, les allocations de travail "impulsion" le font déjà en Wallonie !

- Évaluation en cours (IRES-IWEPS)
- En attendant des résultats, quelques interrogations :
 1. Durée de la subvention : 3 ans (< 25 ans), 2 ans (> 12 mois de chômage):
Si le manque d'expérience n'est pas le seul obstacle, une période de subvention longue risque d'être un gaspillage de ressources collectives.
 2. → Durée plus courte mais subvention plus massive (cf Win-win – attention aux règles de cumul) et plus ciblée (moins que le secondaire supérieur).
 3. Cibler plus intelligemment : les seuils abrupts (< 25 ans, > 12 mois) ont des effets pervers (substitution).
 4. Attention accrue au coût d'information / coût administratif (take-up rate!).



Accompagner

Accompagnement, conseil, contrôle des demandeurs d'emploi

- Evaluations internationales portent souvent sur un mix de ces interventions.
- [Rosholm \(2014\)](#) couvre 37 évaluations de ce mix d'interventions. Ses conclusions sont relativement positives. Mais, selon [Card et al \(2018\)](#), les effets de l'accompagnement-contrôle sont peu significatifs.
- Expérimenter les formes de conseil utiles ([Belot et al, 2019](#)).
- [Behagel et al \(2013\)](#) : accompagnement *intensif* a des effets importants mais de court terme sur la réinsertion en emploi ; ne stimulant pas le volume d'emplois disponibles, les non bénéficiaires en pâtissent.
- Dans le cas belge, le contrôle de l'effort de recherche des jeunes DEI affecte peu cet effort ([Cockx et al, 2018](#)).

Former

Louvain Institute of Data Analysis and Modeling in economics and statistics (LIDAM)

- Former les chômeurs produit *en général* ([Card et al, 2018](#))
 - d'abord un ralentissement de la sortie vers l'emploi,
 - ensuite des effets positifs (limités) sur l'accès à l'emploi, et davantage pour des chômeurs de longue durée.
- Dans le cas wallon, [Fonder et Mosty \(2014\)](#) ont évalué l'impact des formations qualifiantes sur l'accès à l'emploi. Les effets post-formation sont importants, trop sans doute au vu de la littérature internationale.
- Former dans des métiers difficiles à pourvoir peut créer de l'emploi.
- Ce cas mis à part, former des chômeurs devrait avoir un effet limité sur la création d'emplois.
- Là où la crise induite par le coronavirus détruit des emplois "qui ne reviendront pas", former les personnes licenciées est nécessaire.
- Retour à l'importance du profiling ?



Louvain Institute of Data Analysis and Modeling in economics and statistics (LIDAM)



La crise de trop?
Et les opportunités ?

- Télétravail et ses impacts multiples (conciliation vie privée - vie professionnelle, déplacements, G.R.H.,... → Taskin, Lambotte et collègues)
- Prises de conscience diverses : finitude, interdépendanceS, révision des priorités individuelles et collectives?
Avec comme conséquences concrètes possibles:
 - ❖ Revalorisation de certains métiers
 - ❖ Réponse nécessaire à la précarité sociale
 - ❖ Autres manières de consommer
 - ❖ Relocalisation d'activité (viabilité?) versus recherche d'une plus grande diversité d'approvisionnement !
 - ❖ ...



Plus d'information ?

[https://perso.uclouvain.be/bruno.vanderlinden/
Belgium_and_its_regions.html](https://perso.uclouvain.be/bruno.vanderlinden/Belgium_and_its_regions.html)

<https://perso.uclouvain.be/muriel.dejemeppe/>

<https://users.ugent.be/~bcockx/homepage/sites.google.com/site/bartcockxsite/home.html>

&

<https://www.regards-economiques.be/>