

Crise sanitaire et dynamiques du travail et de l'emploi en France, en Europe et aux États-Unis

Mesures, comparaisons et théories

Rapport pour l'Institut pour la Recherche CDC

Bernard Gazier, Jean-Philippe Touffut, Centre Cournot

2 mars 2021

mise à jour le 3 mai 2021



0. Introduction : analyser les conséquences de faits totalement inédits	3
1. Évaluer la pertinence des mesures statistiques	4
1.1. Des dispositifs d'observation complets d'un maniement délicat	6
1.2. Des stocks aux flux, de l'emploi au travail	10
1.3. Les données partielles et les difficultés d'interprétation	11
1.4. Inactifs, vulnérables, invisibles : des catégories bousculées par la crise	13
2. Estimer les ajustements sur les marchés du travail	14
2.1. La robustesse des outils comptables	14
2.2. La segmentation du marché du travail, économique et politique	15
2.3. La diversité des ajustements du travail	16
2.4. La Comptabilité nationale et les équivalents fonctionnels	18
3. Segmentation renouvelée, inégalités accentuées: comment théoriser la crise?	20
3.1. L'inégalité des sexes face à la récession	21
3.2. Les trajectoires des groupes socio-économiques entre rapports de force et capacité d'agir	24
4. Conclusion : la reconfiguration des périmètres du travail	26
Références	28

0. Introduction : analyser les conséquences de faits totalement inédits

Comment analyser et comparer les manifestations et les conséquences en termes d'emploi et de travail de la crise sanitaire mondiale, qui a débuté à la fin de l'année 2019 en Chine et au début de l'année 2020 dans le reste du monde? Ce document présente un état des lieux de la mesure statistique pour établir une comparaison du cas français avec le reste de l'Europe et les États-Unis.

Il n'est pas nécessaire de revenir sur les caractères inédits de cette crise, tant par son ampleur et la diversité de ses répercussions et de ses manifestations, que par la vigueur et l'originalité des réactions de politique économique et sociale auxquelles elle a immédiatement donné lieu. Dans le seul domaine de l'emploi, le contraste est d'emblée apparu entre les choix européens de neutraliser l'effet des pertes d'heures travaillées, via un recours sans précédent aux dispositifs de « chômage partiel », et ceux des États-Unis de laisser se gonfler le chômage à des niveaux jamais vus depuis la crise de 1929, tout en subventionnant massivement la rétention d'emploi des petites et moyennes entreprises : le Paycheck Protection Program (PPP) a été d'un montant, dépensé au printemps 2020, à lui seul équivalent à celui du plan de relance européen de 2021–22.

Les statistiques et les comptabilités économiques et sociales fournissent des valeurs qui parfois ne mesurent plus ce qu'elles retracent usuellement et font entrer en terre inconnue. Les compteurs évoluent entre immobilité et affolement. C'est ainsi que le taux de chômage officiel en France, non seulement ne s'est pas élevé durant le printemps 2020 alors que l'économie perdait 10 % de son niveau d'activité, mais il a légèrement baissé, pendant que celui des É.U. bondissait de 4 % à près de 15 % de la population active. Le taux de chômage en France s'est certes accru ensuite au second semestre, mais seulement de deux points, passant de 7 à 9 %. Le dispositif du chômage partiel, qui avait servi en France à 250.000 travailleurs en 2009 au plus fort de la crise déclenchée en 2007, a bénéficié à 9 millions de travailleurs durant la première période de confinement de mars à juin 2020.

De leur côté, les dépenses des États visant à compenser toutes les pertes subies par les entreprises et les ménages durant le premier semestre 2020 ont pour la France et l'Allemagne à peu près couvert celles-ci. Aux États-Unis, une surcompensation à 211 % de ces pertes a été constatée : les administrations publiques y ont en gros versé aux entreprises et surtout aux ménages des transferts dont la somme équivaut à deux fois les pertes enregistrées (OFCE, Département analyse et prévision, 2020, p. 30 ; voir infra point II.3). Ces protections et ces largesses inédites n'ont toutefois pas compensé toutes les pertes. Certaines catégories sociales sont restées à l'écart de la redistribution, subissant de lourdes pertes, les faisant souvent basculer dans la pauvreté.

Les enjeux sont économiques et sociaux, ils mettent à l'épreuve les équilibres économiques, la résilience des activités productives et la résistance des formes de socialisation. Comment calibrer correctement et comprendre ces évolutions ? Quelles leçons en tirer pour les années qui viennent ? Trois séries de réflexions ont été croisées dans la rédaction de ce rapport : sur les mesures statistiques existantes, leur fonctionnement, leurs apports et leurs lacunes dans la crise actuelle ; sur la nature des incertitudes qu'il s'agit de qualifier ; sur la pertinence des théorisations disponibles sur le fonctionnement du marché du travail et de politiques de l'emploi.

Au sein de ces trois champs de réflexion, deux thématiques centrales ont été retenues : celle du renouvellement de l'hétérogénéité des relations d'emploi et de travail, et celle de leur socialisation temporaire et inégale. Révélatrice de la solidité ou de la vulnérabilité des positions occupées sur le marché du travail, la crise souligne le caractère partiel et volatil de certaines conventions comptables, statistiques ou réglementaires dans ce domaine. Les réactions de politique économique et sociale se sont succédées, suivant des principes mimétiques qu'imposaient l'incertitude du traitement de la pandémie. Des actions au coup par coup étaient destinées à contrer les variations de l'expansion virale entre anticipation, arbitraire et transferts massifs. Il en est résulté une couverture très large des besoins des groupes les mieux connus, au détriment de populations plus marginales. Ces évolutions et ces politiques sont ainsi porteuses d'effets redistributifs de grande ampleur, plus ou moins délibérés et plus ou moins visibles. Ce rapport vise à mieux apprécier l'orientation, l'importance et la durabilité de ces effets.

Il procède en trois temps : un examen critique des mesures statistiques dans le champ de l'emploi et du travail, à la lumière des chocs subis en 2020, présente pour commencer les batteries d'indicateurs des flux et des multiples dimensions de l'emploi. Une deuxième partie met en perspective l'exceptionnelle incertitude qui a dominé les acteurs économiques comme les observateurs en 2020 et continue à se manifester aux débuts de 2021. La troisième partie propose une réflexion théorique sur la dynamique de l'emploi masculin et féminin face à la récession et le déplacement des segmentations du marché du travail. Dans quelle mesure la crise reconfigure-t-elle l'interaction entre les dynamiques de l'emploi et du travail et les politiques publiques ?

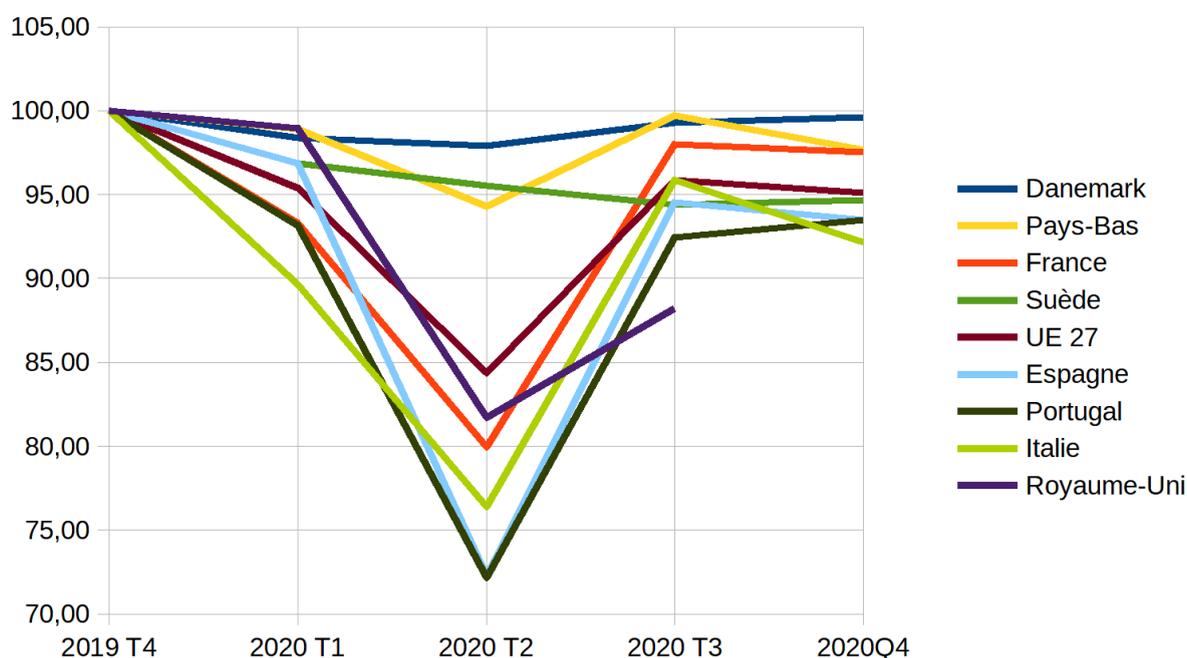
1. Évaluer la pertinence des mesures statistiques

L'affolement des données au fur et à mesure que se faisaient ressentir les premiers effets de la pandémie pouvaient laisser craindre que soient débordés les cadres statistiques habituels. Quels étaient les indicateurs pertinents pour mesurer les dynamiques du travail et de l'emploi dans la crise sanitaire ? Dans le foisonnement des données, celles des pertes d'heures travaillées, constatées dans chaque pays, a permis rapidement de rendre compte des conséquences du virus dans l'économie, selon les réactions des gouvernements en matière de confinement et de mise à l'arrêt de pans entiers de l'activité. Au-delà de cette première source de diversité, les répercussions de pertes d'heures ne se traduisent pas de manière proportionnelle à celles-ci, elles diffèrent au sein de l'Union européenne (graphiques ci-dessous) et avec les États-Unis.

La baisse immédiate due au premier confinement met en avant trois blocs : Suède, Pays-Bas, Danemark ; Espagne, Italie, Portugal ; France et Royaume-Uni. Au troisième trimestre, le rebond est général sauf en Suède, qui continue de voir le nombre d'heures baisser au début de l'année 2021. Le rebond est le plus faible au Royaume-Uni, alors que les Pays-bas ont retrouvé au 1er octobre le temps de travail presté, avant la rechute. Les trajectoires sont en effet contrastées au quatrième trimestre: seul le Danemark retrouve l'intégralité de ses heures. De son côté, le Portugal regagne des heures alors qu'il était avec le Royaume-Uni le pays qui en avait le plus perdu. L'Italie perd plus de 5 points, alors que la baisse des autres pays ne dépasse pas deux points. Dans l'ensemble, l'évolution des heures de travail prestées ne correspond qu'imparfaitement aux phases des politiques sanitaires menées dans les pays.

Nombre total d'heures de travail prestées dans l'activité principale en Europe

20-64 ans, 2019 T4 = 100, données désaisonnalisées*

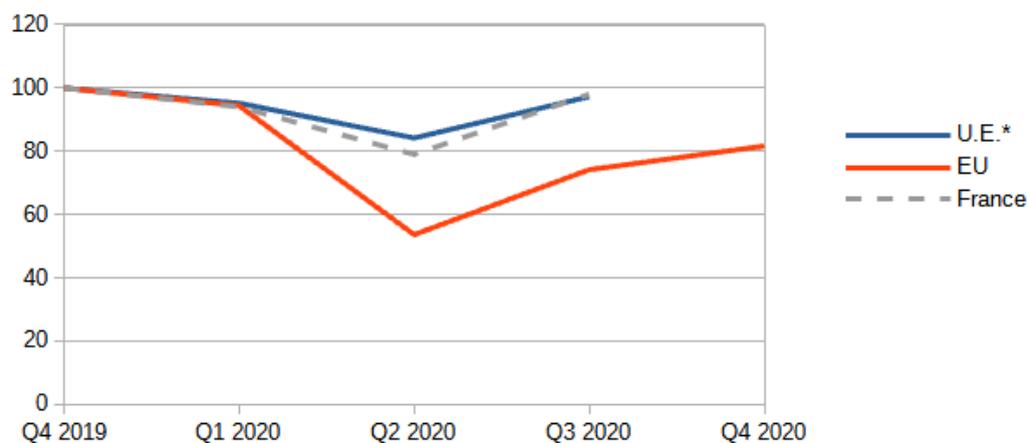


Source : Eurostat, * UE = Union européenne - 27 pays (à partir de 2020)

La catégorie statistique la plus proche des heures consacrées à l'activité principale aux États-Unis concerne les heures travaillées, hors agriculture, dont les données européennes sont connues jusqu'en novembre 2020.

Baisse des heures travaillées (hors emploi agricole)

Base 100 31/12/19



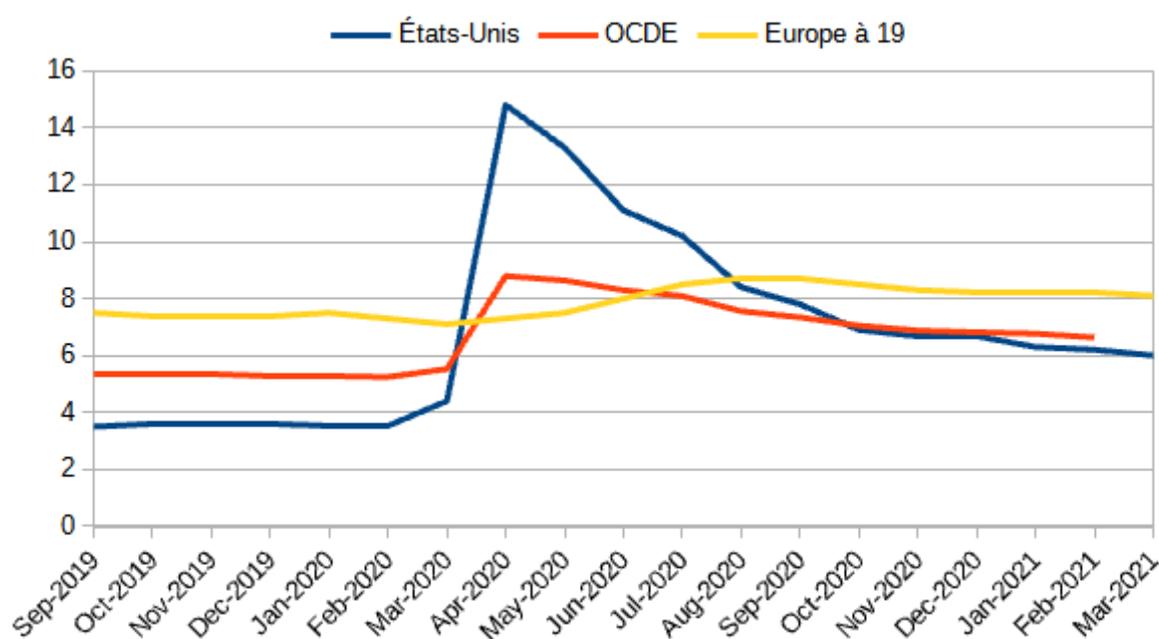
Source : Eurostat et Bureau of Labor statistics, * UE = Union européenne - 27 pays (à partir de 2020)

Ce graphique indique que les heures de travail au Etats-Unis étaient à peine à 80 % de ce qu'elles représentaient au début de l'année (en février 2020, le taux de chômage y était de 3,5 %, un niveau record depuis décembre 1969). La partie qui suit revient sur les définitions du chômage, leur pertinence en temps de crise et présente les dispositifs de comparaison disponibles entre la France, l'Europe et les États-Unis.

1.1. Des dispositifs d'observation complets d'un maniement délicat

Classiquement, la comparaison des données du chômage s'impose comme une base d'évaluation de la crise. C'est ainsi que le taux de chômage illustre le contraste attendu des conséquences de mesures politiques. Les taux européens se croisent d'abord en mars 2020 puis en septembre dans l'autre sens, à première vue, le différentiel reste néanmoins défavorable aux Etats-Unis. Il est cependant difficile de mettre en parallèle les deux grandeurs.

L'évolution du chômage depuis le début de la crise : OCDE, États-Unis, Europe



En effet, la construction du chômage ne renvoie pas seulement aux écarts entre statistiques d'enquête (chômage BIT) et statistiques administratives (chômeurs inscrits / indemnisés). Elle donne un sens à la façon dont les mesures de politique économique agissent. La définition du Bureau international du travail (BIT) établie à partir d'une enquête : officielle et comparable d'un pays à l'autre est rappelée dans l'encadré ci-dessous:

Chômage, emploi, inactivité

Trois domaines délimités de manière conventionnelle par le BIT depuis 1954

Selon le BIT, un(e) chômeur(euse) une personne qui est sans emploi, en recherchant un et immédiatement disponible sauf maladie bénigne. C'est une définition ultra-restrictive du chômage puisqu'il suffit d'avoir travaillé ne serait-ce qu'une heure durant la semaine précédant l'enquête pour être considéré(e) comme en emploi. De même, une personne sans emploi n'ayant pas effectué un acte de recherche d'emploi durant la semaine de référence sera considérée comme inactive.

Il en résulte symétriquement une conception extensive de l'emploi : avoir effectué ne serait-ce qu'une heure (par exemple un chômeur tondant l'herbe de son voisin pour gagner un complément à son allocation chômage) suffit à faire classer une personne dans l'emploi.

Ces conventions se retrouvent dans la définition de l'inactivité, position d'une personne ne travaillant pas et ne désirant pas travailler, ici prise de manière extensive elle aussi puisqu'il suffit de ne pas avoir effectué d'acte de recherche durant la semaine de référence pour être considéré(e) comme inactif(ve).

En France, le niveau du chômage est complété par le « halo du chômage » (personnes sans emploi souhaitant travailler mais n'ayant pas effectué de démarches) et le sous-emploi au sens du BIT (rassemblant les personnes à temps partiel souhaitant travailler plus et de façon secondaire les personnes au chômage partiel » (Picart, 2018). La définition élargie additionnant chômage au sens du BIT + halo + sous-emploi correspond à un indicateur de l'offre contrainte de travail. La catégorie du sous-emploi intègre aujourd'hui au premier plan le gonflement des effectifs indemnisés au titre du chômage partiel.

Aux É.U., le chômage au sens du BIT est calculé à partir d'une enquête mensuelle, le Current Population Survey (CPS). Le chiffre officiel, fourni par l'U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) est appelé U3. Il correspond aux personnes sans emploi qui ont recherché activement du travail durant les quatre semaines précédant l'enquête. (U1 décompte les personnes au chômage depuis plus de 15 semaines, et U2 les personnes qui ont perdu ou terminé un travail temporaire).

De manière très semblable aux données françaises, les données des effectifs de U3 sont complétés par trois populations supplémentaires proches du chômage mais ne correspondant pas à sa définition stricte, dont l'addition à U3, chiffre officiel, permet d'arriver à U6 (dénommé « labor underutilization »).

U4 = U3 + les « travailleurs découragés » n'effectuant pas de recherche, U5 ajoutant d'autres catégories de travailleurs « attachés marginalement » au marché du travail, et U6 associant les travailleurs involontairement à temps partiel pour raisons économiques (Furman et Powell III, 2020, p. 3). On observe que le passage de U3 à U5 correspond largement à l'ajout du « halo du chômage » français, et le passage de U5 à U6 à l'ajout du « sous-emploi au sens du BIT », hors chômage partiel, qui n'existe quasiment pas aux É.U. (voir plus bas). U6 « Labor underutilization » est donc l'équivalent aux États-Unis (hors chômage partiel !) de l'offre contrainte de travail française.

Les statistiques administratives donnent des informations supplémentaires sur les chômeurs inscrits

Les chômeurs sont ventilés en 5 catégories en France (catégories A (chômeurs sans emploi et recherchant un emploi), B (chômeur en activité réduite travaillant moins de 78 heures par mois), C (chômeur en activité réduite travaillant plus de 78 heures par mois), D (chômeurs non tenus d'effectuer une recherche d'emploi dans le mois), E (inscrits, pourvus d'un emploi, tels que les personnes engagées vers une création d'entreprise ou en emploi aidé).

Aux États-Unis, les distinctions sont différentes et plus simples. Fournies chaque semaine par le ministère du travail (U.S. Department of Labor, DOL), elles portent sur les demandes d'indemnisation et le nombre de bénéficiaires auprès de l'Assurance Chômage (DOL, 2020), le second chiffre étant en général un peu plus faible et en retard sur le premier compte tenu des délais d'instruction et des rejets de certaines demandes.

En avril 2020, suite à la crise sanitaire, deux programmes supplémentaires d'indemnisation pour les chômeurs non couverts par l'assurance chômage, Unemployment Insurance (UI ou arrivés en fin de droits ont été mis sur pied par la loi Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act (CARES Act) : Pandemic Unemployment Assistance (PUA) et Pandemic Emergency Unemployment Compensation (PEUC) sont venus compléter l'assurance-chômage classique. Les effectifs bénéficiant de ces programmes ont été considérables et le restent à l'hiver 2020 : après avoir représenté 1/3 des dépenses de l'assurance chômage en juillet 2020, ils correspondent à la moitié de celles-ci en octobre (Shierholz, 2020b).

La détermination conjointe de l'emploi, du chômage et de l'inactivité

La définition officielle du chômage est cohérente avec une batterie de questions auprès des personnes enquêtées qui déterminent si ces personnes sont soit en emploi, soit au chômage, soit en inactivité. L'activité est la position des personnes qui sont activement présentes sur le marché du travail : soit en emploi soit à la recherche d'un emploi et disponibles. L'inactivité est la position des personnes qui ne sont pas présentes sur le marché du travail.

On obtient alors la relation comptable: population totale = emploi + chômage + inactivité. Soit, en se restreignant à la population d'âge actif (le plus souvent de 15 à 65 ou 70 ans) et en raisonnant en variations annuelles et en taux rapportés à la population d'âge actif qui elle est supposée invariante¹ :

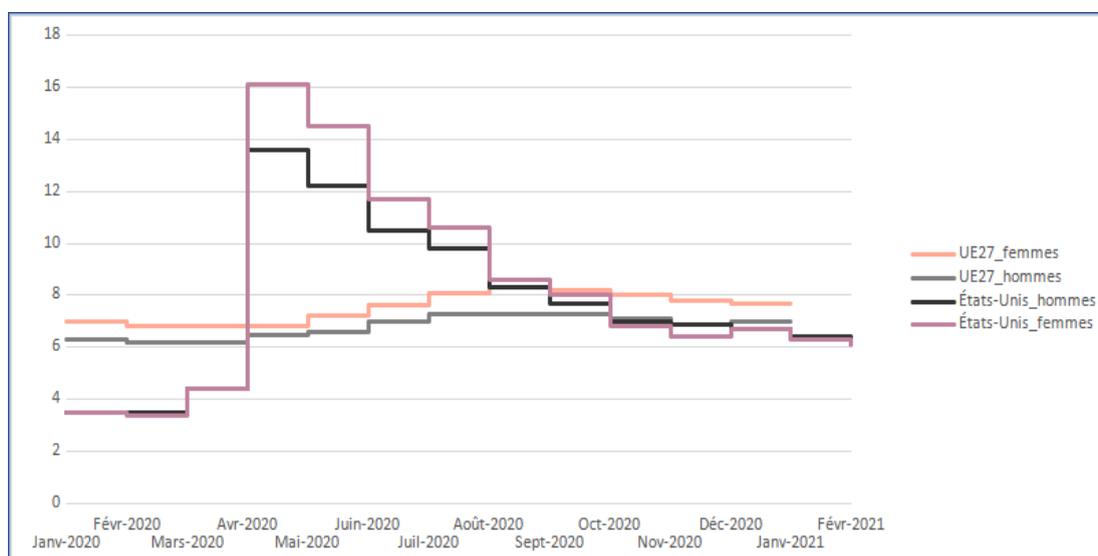
$$\Delta \text{ Taux d'emploi} = \Delta \text{ Taux d'inactivité} + \Delta \text{ part du chômage dans la population d'âge actif}$$

Autrement dit, une baisse (resp. une hausse) de l'emploi se retrouve dans une hausse (resp. une baisse) du chômage et / ou de la population inactive. Les trois variables sont donc liées et leurs variations apportent des éléments précieux pour la compréhension

¹ Il ne s'agit donc pas du taux de chômage car celui-ci se rapporte à la population active et non à la population d'âge actif.

de toute évolution au sein d'une crise ou d'un épisode conjoncturel. Les calculs rendent ces données largement comparables entre l'U.E. et l'Europe.

Taux de chômage par sexe depuis le début de la pandémie: Union européenne, États-Unis



S'ouvre ici un vaste domaine d'ajustements, centraux pour comprendre la répartition des opportunités et des contraintes issue de la baisse des heures puis des redémarrages de l'économie entre différents groupes, au premier rang desquels les femmes et les hommes, et les jeunes et les travailleurs plus âgés, les âges intermédiaires étant relativement moins affectés.

Bien documenté depuis longtemps, l'effet du travailleur découragé (en l'occurrence plus souvent une travailleuse) se manifeste lorsque la baisse des opportunités d'emploi ou l'accroissement des contraintes liées au travail conduisent à des retraits partiels ou totaux du marché du travail. Son symétrique, tout aussi connu, est l'effet du travailleur additionnel : une amélioration des perspectives d'emploi drainant de nouvelles candidatures sur le marché du travail.

Le découpage emploi / chômage / inactivité apporte une cohérence et recèle de multiples apports, mais il faut surmonter ses deux limites principales. D'une part, il repose sur une vision très extensive de l'emploi, puisqu'il suffit d'avoir travaillé ne serait-ce qu'une heure durant la semaine de référence (celle qui précède le jour de l'enquête) pour être considéré comme en emploi.

D'autre part, il laisse implicite au sein de l'inactivité la distinction cruciale entre deux composantes : entre les positions de personnes n'effectuant que peu ou pas de travail, telles que les enfants ou les personnes dépendantes, et celles des personnes effectuant plus ou moins de travail domestique : repas, ménage, soin des enfants...

Le travail domestique non rémunéré est en volume d'une ampleur considérable : Il a été estimé en 2010 en France, entre 42 et 77 milliards d'heures selon les définitions, ce qui est, de toutes manières, supérieur au total des heures rémunérées et pourrait en représenter près du double : celles-ci ne sont que 38 milliards pour cette même année 2010 (Roy, 2012).

La coexistence entre les deux sphères du travail rémunéré et du travail domestique est évolutive et parfois brutalement instable. C'est ainsi que, face aux contraintes issues de la fermeture d'établissements scolaires et de crèches, la seule option pour de nombreux parents (le plus souvent les mères) a été de rester chez soi, donc de basculer dans une certaine inactivité. Il y a donc lieu de distinguer entre les positions d'inactivité celles qui sont voulues et celles qui sont « subies ». La pandémie repose la question de l'inégalité des femmes et des hommes, et de premiers résultats invitent à une analyse renouvelée.

1.2. Des stocks aux flux, de l'emploi au travail

Les données précédentes sont statiques. Elles résultent de photographies à un moment du temps. Les mesures de flux sont plus lourdes à réaliser car elles consistent à suivre dans le temps les changements de statuts des personnes ou les fluctuations des effectifs au sein des firmes, résultant de mouvements d'entrées et de sorties.

Pour un regard évaluant de manière plus dynamique mais indirecte les flux de et vers l'emploi, le chômage et l'inactivité en France, voir Picart (2018) : il compare les indicateurs de contrainte sur l'offre de travail en coupe instantanée et sur l'année : prenant en compte les changements de position durant une année entière. Il en résulte en année « normale » (hors crise sanitaire) des chiffres nettement supérieurs aux stocks, d'un tiers en plus. On passe pour l'évaluation de l'offre de travail contrainte en 2017 d'un niveau de 20 % de la population active à un niveau supérieur à 30 %. Cet ordre de grandeur est valable pour les années 2008-2018.

Encore cette évaluation fait-elle bon marché des renouvellements de contrats ultra-courts (Gazier, Picart et Minni, 2016). Sur les flux d'emploi vus à partir des entreprises, et sur les modalités et conditions de travail, d'importantes enquêtes lourdes établies depuis longtemps viennent compléter le tableau.

L'enquête « Mouvements de main-d'œuvre » (MMO), offre des données trimestrielles précises sur les flux d'entrées dans les entreprises et de sorties de celles-ci. Elles ne sont connues qu'avec près de quatre mois de décalage. L'enquête « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre » (ACEMO) s'intéresse aux pratiques d'emploi des entreprises (embauches, licenciements) et les relie à leurs carnets de commandes et à leur perception de la conjoncture. Elle renseigne aussi sur le télétravail, le recours à la formation.

Il n'y a pas à notre connaissance d'équivalents nord-américains de ces deux enquêtes périodiques. De nombreuses enquêtes au coup par coup, émanant d'organismes privés de recherche, traitent de ces questions. Elles ont la particularité de reposer de plus en plus sur l'exploitation des mégadonnées, données nombreuses et disponibles très rapidement issues d'entreprises telles que les services à la facturation et aux paiements des entreprises ou encore les données d'utilisation de cartes bancaires. Quoique ne se rapportant pas directement au champ du travail et de l'emploi, ces données, une fois retraitées, fournissent des indications sur le télétravail et le travail sur site (via les décomptes des déplacements et des dépenses qui leur sont liées et les pratiques de travail sur ordinateur, etc.).

Une étude issue des Brookings Papers de septembre 2020 (Fernandez-Villaverde et Jones, 2020) combine ainsi des données tirées de la comptabilité nationale et de Google pour amorcer une comparaison internationale des conséquences macroéconomiques de la pandémie durant le premier semestre 2020.

1.3. Les données partielles et les difficultés d'interprétation

Les batteries d'indicateurs connaissent des évolutions parfois difficiles à interpréter

La prise en compte des données implique de tenir compte de quatre enjeux :

- **Gonflements :** la catégorie « sous-emploi » intégrant le chômage partiel en France est passée d'un niveau moyen de 6 % des personnes en emploi à un niveau de 25 %. Le gonflement du taux de chômage, tant officiel qu'indemnisé aux É.U., a lui aussi suscité des interrogations, notamment sur la légitimité de compte comme chômeur une personne qui durant le confinement n'effectue pas d'actes de recherche.
- **Immobilité :** l'Insee (2020a) pose la question d'« une baisse du chômage en trompe-l'œil » pour le second trimestre 2020, suivi d'une évolution retardée de trois mois (Insee, 2020b) avec hausse modeste mais réelle du taux de chômage officiel.
- **Transferts de catégories** (au sein des décomptes de Pôle emploi des chômeurs de catégorie B ou C passant A, ou réciproquement). Les mouvements des inactifs est bien documenté, avec les effets classiques du « travailleur découragé » n'effectuant plus de recherches et du « travailleur additionnel », initialement hors du marché du travail et s'y portant, par exemple suite à l'amélioration des perspectives d'embauche. On constate dans la crise sanitaire la confusion de ces distinctions classiques : il pourrait y avoir différents types de travailleurs découragés ou de « travailleurs » additionnels... par exemple se mettant au chômage à temps plein pour ainsi dire, en arrêtant l'activité réduite.
- **Camouflage :** le taux de chômage britannique est resté quasiment inchangé, tandis que les contrats zéro heure (qui régissent l'emploi de plus d'1 million de Britanniques) restent de l'emploi même si les heures effectuées et les revenus qu'elles apportent s'évaporent (Milicourtois, 2020).

Faut-il alors supposer que des évolutions différées sont à l'œuvre ? Comment les données sur le chômage européen sont-elles perçues par rapport au chômage des États-Unis ?

Des données complétées en France et critiquées aux É.U.

En France, depuis avril 2020, l'enquête Acemo a donné lieu à un effort sans précédent de mise à disposition mensuelle par l'Insee (« enquête flash »), pour suivre les ajustements d'effectifs notamment les évolutions des salariés placés en chômage partiel, tant en termes d'autorisations que d'usage effectif, de nombres d'heures et d'équivalents temps plein.

Diverses estimations du chômage aux É.U. ont été proposées pour corriger les chiffres officiels. Les unes montrent une minoration du chômage. C'est ainsi que le CRS publie le 13 juillet une étude chiffrant un « taux ajusté » passant de 14,7 % à 19,5 % en avril 2020 suite à « misclassification error » qui portait sur des chômeurs comptés à tort comme inactifs. C'est le cas aussi de l'Economic Policy Institute (Shierholtz, 2020, 6 novembre) qui rajoute plusieurs millions de personnes en inactivité subie.

Les autres, au contraire, partent du constat que de nombreux chômeurs n'ont pas effectué d'actes de recherche pendant la période du printemps 2020 et cherchent à les exclure du décompte. Gallant et ses coauteurs ont directement ciblé les chômeurs indemnisés sous le régime du « temporary layoff » et élaboré des taux de chômage reconstitués issus de modélisations et de calibrages (Gallant, et al., 2020).

Une part importante de l'inactivité reste immesurable

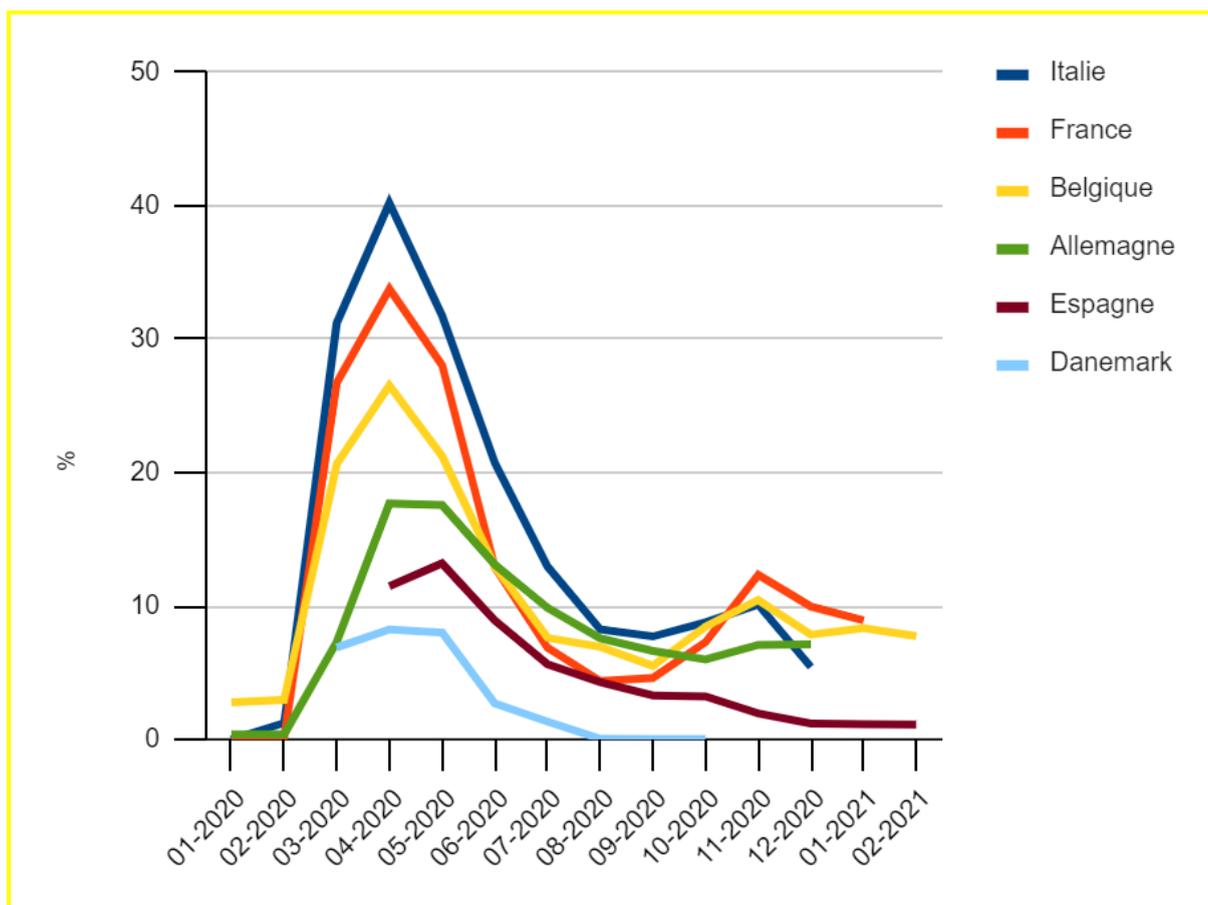
Le PPP nord-américain constitue, avec le licenciement temporaire, un équivalent fonctionnel coûteux et imparfait du chômage partiel: il permet de comprendre que le choix d'un taux de chômage « ouvert », traduisant directement les baisses d'heures travaillées en baisses d'effectifs en emploi, est en fait partiel. Le traitement massif des PME encourage la rétention de leurs salariés. La comparaison terme à terme de l'addition des effectifs en emploi protégés FR / É.U. est ainsi impossible à effectuer.

Côté allemand, la mesure du nombre de personnes bénéficiant du dispositif de chômage partiel est fournie par l'Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Deux séries de données sont distinguées: le nombre de salariés inscrits par les employeurs, qui manifestent leur intention de les faire bénéficier de ce régime; le nombre de travailleurs effectivement placés en chômage partiel, et dont le coût a été effectivement payé et confirmé par la BA. Le décalage entre les deux séries de données peut être très important. C'est ainsi qu'en juin 2020 il y avait seulement 387000 travailleurs déclarés en intention de mise au chômage partiel, mais des paiements approuvés pour 4.464.000 travailleurs, soit 1,6 millions d'équivalents temps plein, ce qui correspond à des usages du *Kurzarbeit* réalisés au cours des mois précédents.

C'est ainsi qu'en décembre 2020 il y avait 781000 personnes pour lesquelles les employeurs avaient formulé une déclaration d'intention et une estimation provisoire du nombre de personnes indemnisées dans ce régime de 2,39 millions.

Le graphe ci-dessous présente le poids des dispositifs publics à l'emploi, élaborés dans le cadre de des mesures contre la pandémie. La proportion d'emplois aidés était la plus élevée en Europe au début de l'année 2021.

Le soutien à l'emploi en Europe



Source: Commission européenne d'après les sources nationales

1.4. Inactifs, vulnérables, invisibles : des catégories bousculées par la crise

Les femmes, les moins diplômés et les jeunes ont été plus durement touchés par la pandémie, selon un effet de composition lié à leur profession. Leur présence est en effet plus forte dans les loisirs ou l'hôtellerie et dans les autres industries de services les plus atteintes par la crise. Le nombre des travailleurs qui ont quitté la population active (au lieu d'entrer au chômage) lorsque la pandémie a frappé n'est pas encore connu en Europe, mais aux États-Unis, le taux de non-participation a augmenté de 3,1 points de pourcentage entre mars et avril 2020. Il s'agit de la plus forte augmentation mensuelle jamais enregistrée. À titre de comparaison, après le début de la Grande Récession, 6 ans ont passé avant que le taux de non-participation augmente de 3,1 points de pourcentage (de décembre 2007 à octobre 2013). La reprise du taux de non-participation est au point mort depuis juin 2020 et reste 1,8 point de pourcentage plus élevé en novembre 2020 qu'en novembre 2019.

Aux États-Unis comme en Europe, les liens travail-emploi ont été altérés par les passages vers ou hors de l'inactivité. À cette nouvelle variable qu'est le télétravail, s'ajoute la surcharge de tâches domestiques conduisant notamment certains parents (mère isolées) soit à prendre des congés soit à se mettre en temps partiel involontaire ou simplement en retrait du marché du travail. Les protégés s'opposent aux vulnérables, visibles ou non.

Si l'effondrement des contrats courts en France contraste avec la préservation du statut des intermittents du spectacle pendant une année "blanche", les travailleurs d'activité partielle ont en général été bien plus touchés que les autres. L'emploi intérimaire a augmenté fortement pour le troisième trimestre consécutif à la fin de l'année 2020, sans retrouver le niveau d'avant-crise. La chute historique du premier trimestre 2020 (-40,3 % soit -317 700 emplois) a replacé l'activité intérimaire au niveau de la mi-2017. Dans le tertiaire marchand hors intérim, l'emploi salarié privé a nettement baissé : -0,7 % après +1,2 % le trimestre précédent (soit -83 400 après +139 600 emplois). Il demeure inférieur à son niveau un an auparavant, de 2,5 % (-289 600 emplois) et marque un son premier recul annuel depuis 2009.

La spécificité du choc sur chaque type d'emploi rend nécessaire d'utiliser une batterie d'indicateurs stock / flux / qualité du travail et de l'emploi afin d'évaluer les passages par le chômage et l'inactivité selon les niveaux de qualification (Crust et al., 2020, pour les É.U. ; Eurostat, 2020, pour l'Union européenne) ; et les effets différenciés du temps partiel, notamment sur l'offre contrainte de travail (Picart, 2018 ; Babet et Picart, 2020). Il importe de suivre l'évolution des effets dans le temps, différenciée selon les catégories de travailleurs et notamment leur qualification. Aux États-Unis, le retour à l'emploi des chômeurs en « temporary layoff » s'avère difficile au second semestre 2020 pour les moins qualifiés des travailleurs et les PME (Furman et Powell III, 2020).

Enfin, le suivi de la qualité du travail permet de cerner une bonne part des enjeux d'égalité entre femmes et hommes, mais il s'agit de statistiques lourdes à constituer et à traiter, qui ne seront disponibles qu'avec un délai relativement long, tout au moins dans l'Union européenne.

2. Estimer les ajustements sur les marchés du travail

2.1. La robustesse des outils comptables

La pandémie s'accompagne de quatre types d'incertitudes.

- Nature de la crise : incertitudes médicales non levées à la fin de 2020, tant sur les caractéristiques du virus que sur ses évolutions et ses mutations, en dépit de l'arrivée des vaccins.
- Diffusion de ses conséquences sanitaires : apprentissage dans la capacité à soigner les malades atteints, gestion des âges, conséquences sur les autres soins et les autres pathologies et morbidité.
- Effets économiques des confinements et couvre-feux : ce ne sont pas toujours les mêmes secteurs qui sont frappés. Confinements successifs, totaux ou partiels, sectoriels ou territoriaux, selon les urgences ressenties et les structures.
- Impact des politiques économiques (chômage partiel, aides aux entreprises etc.) sur les acteurs (épargne et consommation, OFCE, nov. 2020).

Les outils traditionnels de la Comptabilité nationale ont permis de cadrer et de suivre les évolutions principales et les propagations dans la sphère monétisée, grâce au principe de base de la comptabilité qui construit des comptes imbriqués dans lesquels ce qui est dépensé pour une catégorie d'agents est ressource pour une autre.

Ces incertitudes ont revêtu une grande hétérogénéité territoriale et sectorielle : certains secteurs ont été non seulement protégés mais dynamisés par la crise, selon l'exemple des plateformes et des réseaux numériques, de l'industrie pharmaceutique... D'autres sont en revanche lourdement pénalisés, exemple de l'aéronautique et de l'automobile.

Les réponses de politique économique sont elles aussi marquées par une grande hétérogénéité. Certaines sont inédites par leur ampleur et leur champ, d'autres sont plus traditionnelles, exemple de l'aide à l'insertion des jeunes en France, qui ont repris des dispositifs antérieurs (Les Clés du Social, 2020a et b).

2.2. La segmentation du marché du travail, économique et politique

Au cœur des ajustements sur le marché du travail se trouve l'hétérogénéité des relations d'emploi. Les unes s'inscrivent dans le long terme d'engagements durables, tandis que les autres sont caractérisées par des contrats de court terme. Les travaux sont nombreux à montrer (Gazier et Petit, 2019, par exemple) qu'il en résulte des segments du marché différents, suivant des lois de fonctionnement différentes. La segmentation du marché du travail, dans ses formes les plus simples, fait coexister deux segments, l'un, le segment « primaire » rassemblant des firmes ayant stabilisé leurs collectifs de travail et des travailleurs engagés dans des carrières plus ou moins stables et ascendantes ; l'autre, le segment « secondaire » rassemble les entreprises fonctionnant avec des liens d'emploi de court voire très court terme : contrats de travail courte durée, recours au travail indépendant...

Les premières explications de ce contraste élémentaire ont été d'ordre technique et productif : certaines entreprises utilisant de gros équipements et bénéficiant d'une demande stable ont jugé dans leur intérêt de stabiliser leurs collaborateurs et de lancer un processus d'apprentissage collectif, cependant que d'autres n'en avaient ni le but ni les moyens. Une seconde série d'explications est rapidement apparue, plus politique, mettant au premier plan les rapports de force entre travailleurs et patronat, les premiers parvenant à obtenir dans certains cas et en particulier celui de la production de masse, l'octroi de garanties durables pour leurs emplois. Les deux pistes sont peu à peu apparues étroitement complémentaires, surtout lorsque l'on observe que le marché primaire met à l'abri de la concurrence externe les salariés bénéficiant de carrières « en interne » mais qu'il est toujours possible à l'entreprise de les mettre en concurrence avec des intérimaires, des sous-traitants, des stagiaires ou des travailleurs sur contrats courts. Il existe toujours, plus ou moins explicite et pressante, la menace du recours au marché « externe », les arrangements internes sont donc des suspensions de la concurrence entre travailleurs, suspensions certes durables, mais qui n'ont pas fait disparaître celle-ci comme outil de gestion du personnel.

Ces constats sont essentiels pour saisir la dynamique de la segmentation du marché du travail, qui depuis les années 1960 s'est révélée éminemment sensible aux développements et mutations des « marchés externes » et de la concurrence mondiale. Un diagnostic d'ensemble a été proposé dès le début de la crise actuelle par R. Boyer (Boyer, 2020), combinant la prise en compte de la diversité des capitalismes et celle des plateformes transnationales.

Utile pour notre propos centré sur l'emploi, une importante application de la segmentation du marché du travail a été l'étude de la dynamique de long terme des

disparités femmes/hommes au cours des phases de récession et d'austérité vécues en Europe depuis la fin des années 1980 telle qu'elle a été impulsée par Jill Rubery (Rubery, 1988 ; Karamessini et Rubery, 2013 ; Rubery et Rafferty, 2013). Liant segmentation du marché du travail et ségrégation de l'emploi, et mettant d'emblée au premier plan les pressions exercées par les « marchés externes », ces travaux distinguent trois rôles possibles pour les femmes dans l'emploi : d'une part, servir de réserve flexible en occupant des emplois-tampons, ceux qui disparaissent pendant les récessions et réapparaissent ensuite, ce qui est typique du marché « secondaire » ; d'autre part et à l'inverse, fournir des services qui sont protégés de la volatilité cyclique, on retrouve ici le marché « primaire » stabilisateur; et enfin, occuper de nouveaux emplois qui représentent des substituts directs ou indirects des emplois « primaires », autrement dit devenir l'instrument même de la concurrence entre travailleurs et participer à l'érosion et à la recomposition du marché « primaire » dans une dynamique de « secondarisation » du marché du travail.

Les auteurs ont complété leur schéma avec la prise en compte des politiques publiques : qu'il s'agisse de favoriser le retour des femmes à l'inactivité avec le repli temporaire sur le foyer, ou de développer des emplois flexibles, le rôle de l'État, des institutions et des transferts passe au premier plan. Il résulte de ce cadre d'analyse la mise en évidence des effets régressifs des récessions mais aussi des cures d'austérité comme celles que l'Europe a connues entre 2010 et 2019, en ce qui concerne la lente et difficile progression de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Afin de prendre appui sur ces apports et de les reconsidérer dans le contexte de la crise sanitaire de 2020, il s'avère nécessaire de préciser davantage la diversité des modes d'ajustements sur le marché du travail, en ouvrant un éventail plus large de leviers et en prenant en compte l'inertie et la capacité d'évolution des institutions existantes et donc les interactions entre les décisions des entreprises, celles des travailleur(euse)s et celles des pouvoirs publics.

2.3. La diversité des ajustements du travail

Au sein des entreprises comme sur le marché du travail, trois grandes séries de variables sont susceptibles d'être utilisées par les travailleurs, les employeurs et les pouvoirs publics pour agir dans des conditions de production altérées. On trouve d'abord, classiquement, les interactions entre prix et quantités. Les prix sont ici les salaires ou les rémunérations du travail indépendant. Les quantités correspondent au nombre d'emplois offerts ou demandés, ou au nombre d'heures offertes ou travaillées. Il est nécessaire d'introduire en outre les qualités : niveau et orientation des qualifications des travailleurs, et qualité des emplois, en termes de niveau de compétences demandées mais aussi de sécurité et qualité des conditions de travail.

Une chute de carnet de commandes peut conduire une entreprise à jouer d'abord sur des variables de volume (quantités) aisément mobilisables telles que les heures supplémentaires ou le non-renouvellement de contrats d'intérimaires. Elle peut aussi, si les difficultés persistent, imposer des baisses de rémunération (suppression de primes, compression des salaires) et/ou envisager des licenciements, ou encore proposer, pour de nouveaux entrants, des recrutements à des conditions moins favorables qu'avant. Il s'agit donc ici de combinaisons variées prix-quantités.

L'ajustement par les qualités peut, quant à lui, passer par une meilleure qualification des travailleurs et des postes plus exigeants en compétences, ou au contraire par des emplois de moindre qualité, par exemple plus précaires. Ici encore, les combinaisons peuvent être variées avec les autres leviers d'ajustement. C'est ainsi qu'un processus d'abaissement du coût du travail peut être lancé par un abaissement des salaires (directs et / ou indirects), ou par une élévation des qualifications si elle est non répercutée ou partiellement répercutée sur les salaires, ou encore par une dévaluation. Les ajustements via la hausse des qualités sont plus lents, notamment lorsqu'ils résultent d'une meilleure formation des travailleurs, que des ajustements de prix qui, à supposer qu'ils soient acceptés, peuvent être instantanés.

Les ajustements par les salaires ont d'autres inconvénients et rencontrent d'autres difficultés que la résistance syndicale. En effet les salaires sont à la fois signaux de rareté ou de productivité et pourvoyeurs de pouvoir d'achat certes, mais aussi dispositifs incitatifs et ou marqueurs de positions hiérarchiques au sein des collectifs de travail. La multiplicité de ces fonctions et notamment l'échelonnement au sein des carrières explique largement l'inertie des salaires, sauf cas particulier.

Il résulte de ce bref panorama une distinction élémentaire entre deux grands régimes d'interactions prix-quantités-qualités en matière de marché du travail et d'évolution des relations salariales au sein des firmes et notamment des plus stables d'entre elles. D'un côté, un régime dominé par la flexibilité des prix, donc des salaires d'abord si elle est possible, et à défaut par la flexibilité externe des quantités via les licenciements et les embauches. De l'autre, un régime qui ne joue pas directement et pas brutalement sur les salaires, mais recherche prioritairement des ajustements de volumes et de qualité en mobilisant la flexibilité interne. Les logiques qui prévalent alors n'obéissent pas à la même temporalité, elles supposent des arrangements et des garanties de long terme susceptibles d'adaptations négociées.

Le jeu sur les quantités se retrouve du côté des choix et des contraintes des travailleurs. Un premier ajustement est la mise en temps partiel, soit pour des raisons familiales soit en raison d'un accès difficile aux temps complets. Un second est la flexion des taux d'activité (cf. supra), avec les deux processus inverses de travailleur découragé et de travailleur additionnel. D'une part, la montée du chômage peut se traduire par des retraits du marché du travail, temporaires ou définitifs. D'autre part, une amélioration des perspectives d'embauche peut attirer de nouveaux candidats à l'emploi. Ces ajustements sont liés à des perspectives de revenus salariaux ou compensatoires (allocations diverses), et il est possible de généraliser la perspective en parlant d'un éventail de positions composites, soit durables, soit temporaires, comprenant, outre le temps partiel et les positions d'inactivité partielle ou totale, la pluriactivité : il s'agit de situations où un(e) travailleur(euse) cumule plusieurs statuts, ou un mi-temps salarié et un mi-temps à son compte. Il s'agit donc de triplets prix-quantités-qualités, éventuellement organisés en séquences et en transitions reliant une position de départ et une position d'arrivée.

Les ajustements dominés par la flexibilité de marché conduisent typiquement à de fortes fluctuations à court terme des comportements d'emploi et d'activité, tandis que les dispositifs à dominante négociée ouvrent sur des transitions plus organisées mais aussi des rationnements (chômage de longue durée) qui peuvent être durables.

2.4. La Comptabilité nationale et les équivalents fonctionnels

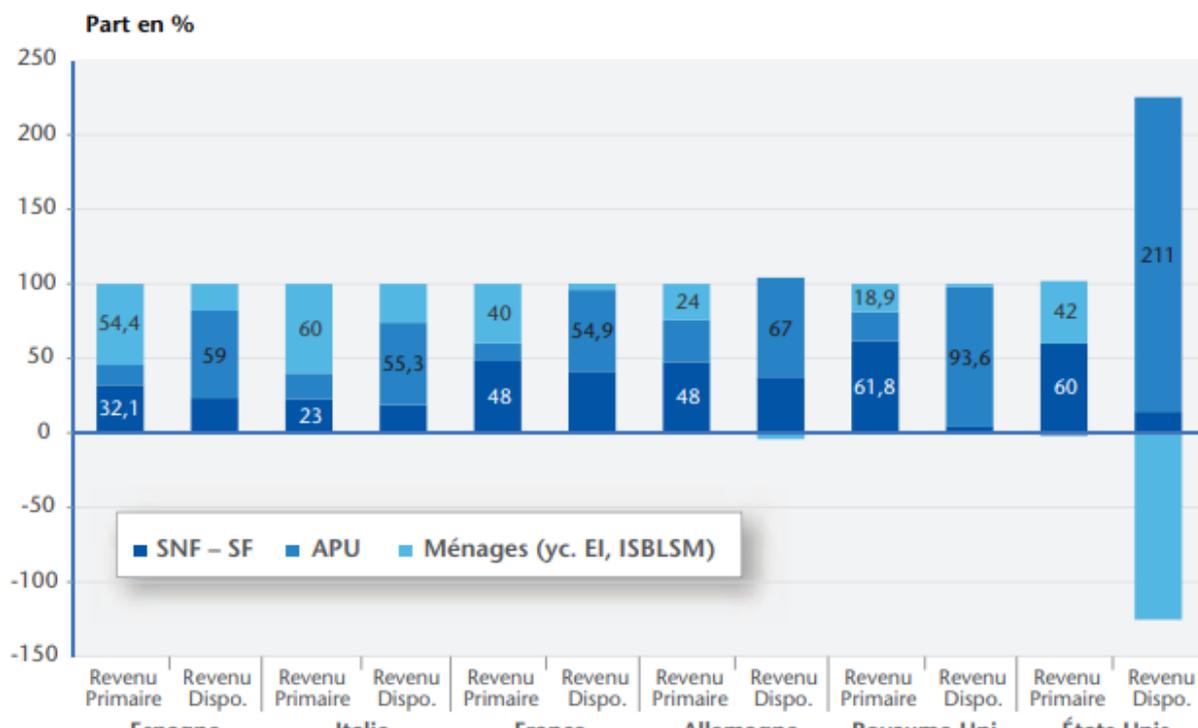
Les analyses proposées par l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) depuis le début de la crise ont montré la pertinence et les limites des cadres comptables, notamment le recours aux tableaux suivants, toujours pertinents (Centre Cournot, 2021) : les tableaux économiques d'ensemble et les tableaux entrants-extrants n'ont pas été dépassés par l'ampleur de la crise (OFCE, 2020b).

Les cadres statistiques ont permis de jauger les mesures de confinement, car elles se sont traduites par des pertes de valeur ajoutée brute que les entreprises ont répercutées sur l'emploi. Le choc sur les rémunérations perçues par les ménages a pu être analysé par les comptes des agents et incidemment le rôle des politiques budgétaires mises en œuvre pour absorber la baisse des revenus primaires des ménages et des entreprises. Le secteur public a été plutôt épargné dans la mesure où les administrations n'ont que rarement subi les fermetures: les agents qui ont cessé de travailler durant le confinement suivaient en cette période faisaient valoir des raisons personnelles (garde d'enfants ou de malades) ou de service (réduction de certaines activités). La valeur de la production non marchande a été peu touchée puisque les salaires des agents ont été continuellement versés.

Les différentes mesures de « chômage » instaurées dans les pays européens ont reporté la charge des salaires des entreprises vers les administrations publiques, ce qui a permis de préserver le revenu des ménages et de maintenir l'emploi. De même, les allègements de charge, les réductions d'impôts sur les revenus ou profits ont reporté le coût de la crise des ménages et des entreprises vers les gouvernements. Cette socialisation des pertes laisse quand même apparaître des différences notables entre les pays. Les mesures prises par le gouvernement allemand ont permis d'absorber une part plus élevée du choc puisqu'elle s'élève à 67 % de la perte du revenu disponible. Les administrations publiques espagnoles ont absorbé 13,5 % du choc de revenu primaire, les mesures de soutien ont porté cette part à 59 %, contre 55 % en Italie et 54 % en France.

L'OFCE a calculé le niveau d'absorption des pertes selon, l'évolution du revenu disponible de ces agents qui tient compte des transferts, des cotisations sociales et des impôts sur les revenus. La singularité des États-Unis correspond à la mise en place d'outils très spécifiques (OFCE, 2020).

Part du choc absorbée par les agents (ménages, administrations, sociétés)



Des « équivalents fonctionnels » imparfaits et contingents

Partons de l'opposition entre un régime nord-américain d'ajustement de l'emploi industriel aux fluctuations de l'activité, très rapide en termes d'effectifs, et un régime européen caractérisé par un ajustement beaucoup plus lent des effectifs en emploi, constaté par exemple depuis longtemps en Allemagne, Belgique et France (Abraham et Houseman, 1994). L'opposition n'est que partielle, en effet les deux régimes manifestent une vitesse et une ampleur d'ajustement identiques si l'on retient l'ajustement non plus de l'emploi mais celui des heures travaillées, via notamment le jeu du chômage partiel.

Cet exemple ancien mais d'actualité permet d'introduire l'idée d'« équivalents fonctionnels ». Initialement formulée par le sociologue américain Robert Merton (Merton, 1968 [1957], pp. 87-88), elle pose que « De même qu'un seul élément peut avoir plusieurs fonctions, de même une seule fonction peut être remplie par des éléments interchangeables (« alternative items ») ». Merton propose ainsi de parler indifféremment d'équivalents ou de substituts. L'équivalent fonctionnel est ici le recours à l'assurance – chômage ou aux dispositifs de chômage partiel. Comme l'observent Abraham et Houseman (op. cit.), la fonction d'ajustement aux fluctuations de l'activité économique est remplie aussi bien d'un côté de l'Atlantique que de l'autre, du point de vue des employeurs.

Les conséquences sont en partie différentes pour les salariés. Dans le cas de l'Europe, ils bénéficient de la continuité de la relation d'emploi et d'une baisse limitée voire d'un maintien de leur rémunération ; dans l'autre (États-Unis), avec le système de « lay-off and recall », ils attendent sans certitude que leur employeur les réembauche, en principe mais pas toujours aux mêmes conditions salariales qu'avant. D'autre part, les conditions d'indemnisation sont nettement moins favorables. Toutefois, et de nouveau le contraste s'atténue, l'incertitude et la perte de revenus sont souvent neutralisées très rapidement, une étude récente montrant que depuis les années 2000 50 % des chômeurs en « lay-off and recall » sont réembauchés au plus tard un mois après leur licenciement (Chodorow-Reich et Coglianesi, 2020).

Les équivalents fonctionnels sont le plus souvent partiels, et leur action dépend du jeu d'autres éléments, soit institutionnels soit comportementaux. Ils sont ainsi imparfaits et contingents. Il en résulte qu'ils peuvent fonctionner efficacement (selon les attentes des acteurs) pendant un temps ou dans des circonstances données, et être mis à l'épreuve dans d'autres circonstances.

Des comportements de mimétisme ou de compensation sont ainsi observés. Dans le cas de l'Europe, le recours au chômage partiel, après avoir été très inégalement réparti selon les pays lors de la crise financière et économique commencée en 2007, a été très rapidement généralisé lors du confinement du printemps 2020 suite à la crise du coronavirus, la quasi-totalité des pays de l'Union ainsi que la Suisse et la Norvège ayant eu recours à l'instrument. Le mimétisme a été généralisé, un pays comme le Royaume – Uni, pourtant proche du régime d'ajustement prévalant aux É.U., ayant lui aussi utilisé l'instrument, et les pays de l'Est ayant très rapidement introduit ou étendu le dispositif. Ces derniers ont agi avec l'aide décisive de l'Union européenne via le dispositif SURE (Müller et Schulten, 2020 ; OCDE, 2020).

Ce sont à partir de l'été 2020 des prolongations qui sont mises en œuvre, par exemple en France avec la mise en place d'une Activité Réduite de Longue Durée (ARLD).

Aux É.U. le système du « lay-off and recall » a été mobilisé à une échelle inégalée, et les autorités fédérales ont classiquement étendu la protection qu'apporte l'assurance-chômage. Ces mesures restent en retrait par rapport à la sécurité temporaire garantie par les mesures européennes, mais une compensation apparaît avec le choix nord-américain d'un plan de relance massif et rapide, de l'ordre de 13 % du produit intérieur brut (PIB), les plans de relance européens restant comparativement plus modestes, d'un pourcentage du PIB souvent de l'ordre de la moitié de l'effort américain, et de surcroît plus étalés dans le temps.

L'attention se déplace ainsi vers des combinatoires dont les contenus, les contours et l'efficacité peuvent varier selon les époques et les conjonctures, voire les particularités locales ou régionales. L'apprentissage tel qu'il est pratiqué en Allemagne et en France est un exemple de cette combinatoire : système de formation et d'intégration professionnelle dominant, mis en œuvre pour la majorité des jeunes en Allemagne, et seulement de manière beaucoup moins étendue et peu valorisée, en dépit des efforts des pouvoirs publics, en France. L'opposition, ancienne, et a été mise en évidence à la fin des années 1970 (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982) : à performances égales, des entreprises industrielles françaises et allemandes organisent très différemment le recrutement, la mise au travail et la rémunération de leurs salariés. Les différences moyennes de salaires entre ouvrier et cadres sont de l'ordre de 3 en France et de 2 seulement en Allemagne, ce qui s'explique par le fait que la distance entre ouvrier et cadre est plus faible en Allemagne qu'en France, l'ouvrier étant souvent qualifié et le cadre se rapprochant souvent d'un super-technicien en Allemagne, tandis qu'en France de nombreux ouvriers étaient à l'époque moins qualifiés et les cadres étant issus de Grandes écoles.

Au cœur de ces différences, l'institution de l'apprentissage garantit des qualifications de haut niveau et transférables aux salariés allemands. Ces mérites toutefois n'étaient pas perçus comme un avantage concurrentiel à l'époque. Le travail comparatif repris quinze ans plus tard (Géhin et Méhaut, 1993) montre des avantages et inconvénients symétriques dans les pratiques allemande et française : l'apprentissage à l'allemande trouve ses limites lorsqu'il s'agit de développer des qualifications plus élevées, qui supposent une formation initiale abstraite plus poussée que celle qu'ont reçue les apprentis ou encore lorsqu'il s'agit de reconverter radicalement certains travailleurs, ceux-ci montrant de fortes résistances dues à leur attachement au maintien d'une identité professionnelle antérieure.

Symétriquement, les salariés français se révèlent plus adaptables, qu'il s'agisse de jeunes ayant bénéficié d'une formation générale longue ou de reconvertis, salariés à l'identité professionnelle moins ancrée. Toutefois de nombreux travaux ont montré ultérieurement (par exemple Bruggeman et Gazier, 2008) que dans le cas de restructurations industrielles, la capacité d'adaptation et de mobilité des ouvriers allemands était supérieure à la mobilité réduite des ouvriers français aux qualifications faiblement transférables. Il peut donc y avoir au cours du temps mise à l'épreuve des institutions associées à des performances initialement comparables puis divergentes.

3. Segmentation renouvelée, inégalités accentuées : comment théoriser la crise ?

La récession que nous traversons est inédite à de multiples points de vue. Il en résulte un renouvellement des contraintes et des marges de manœuvre qui affectent les

différents groupes d'acteurs de l'économie. Cette reformulation des questions se répercute sur les théorisations actuellement disponibles, déplace leurs argumentations et relativise ou au contraire fait passer au premier plan certaines de leurs composantes. On peut le montrer d'abord à propos des différences entre femmes et hommes ; puis, de manière plus générale, à propos de la capacité d'action des groupes socio-économiques.

3.1. L'inégalité des sexes face à la récession

En général, les crises ont un impact moins lourd sur l'emploi des femmes, qui s'avère moins cyclique que celui des hommes. Ce qui apparaît petit à petit et commence à passer au premier plan pour l'actuelle pandémie est une inversion de la hiérarchie des impacts : les emplois des femmes sont désormais plus touchés que ceux des hommes. Deux séries de travaux permettent d'en rendre compte : les premiers, publiés pendant le premier confinement du second trimestre 2020 ou juste à sa sortie, revêtent un caractère exploratoire et formulent calibrages fondés sur des hypothèses ; les seconds, parus à l'automne 2020 ou au tout début du printemps 2021, commencent à valider ces calibrages et ces hypothèses, et approfondissent les processus identifiés.

Deux études exploratoires, calibrant des effets probables

La première, due à Titan Alon et ses collaborateurs (Alon et al., 2020), a été publiée en avril 2020 par le NBER et porte sur les E.U. Traditionnellement les variations de l'emploi féminin sont contracycliques et amorties. L'étude observe qu'entre 1962 et 2014, l'écart-type de la composante cyclique du ratio emploi/population est de 66% de l'écart-type du PIB pour les hommes et de 46% pour les femmes, dont l'emploi est moins affecté par les variations du PIB. Les différences sont plus importantes pour les célibataires que pour les couples, l'écart-type pour les hommes mariés étant égal à 56 % de l'écart-type du PIB et l'écart-type des femmes mariées égal à 42%, tandis que les valeurs correspondantes pour les hommes et les femmes célibataires sont respectivement 104% et 52%. Les différences de cyclicité selon l'état matrimonial proviennent probablement de différences d'âge et de niveau de scolarité, car les célibataires sont plus susceptibles d'être jeunes et moins qualifiés, et ces catégories de travailleurs sont plus sensibles au cycle économique (Mincer, 1991).

L'article propose de calibrer l'exposition à la récession par profession, en classant les professions selon leur flexibilité et l'intensité de leurs contacts. La distanciation entre professions flexibles et non flexibles est faite selon que l'occupation est susceptible d'être exercée à distance ou non. Les professions flexibles permettent de travailler à distance, tandis que les professions « rigides » en ce sens impliquent des activités de plein air ou nécessitent la disponibilité de sites équipés. D'autre part, la distinction entre les professions à contact élevé et à faible contact est fondée sur la proximité physique des travailleurs avec les clients ou les collègues au travail. La répartition par sexe au sein de ces professions peut ensuite être documentée.

Il résulte de ces premières estimations exploratoires que l'emploi des femmes est plus susceptible d'être plus affecté par la crise sanitaire que dans le cas des récessions précédentes, pour deux raisons : elles sont fortement représentées dans des secteurs directement atteints par les mesures de confinement, tels que l'hôtellerie, le tourisme et la restauration ; et elles sont susceptibles d'être dans l'incapacité d'aller travailler si les crèches, garderies etc. sont fermées ou d'accès plus difficile, dans la mesure où ce sont très souvent

les femmes qui assurent l'essentiel du soin des enfants. Pourtant, elles ont un meilleur accès au télétravail, ce qui compense en partie leur désavantage.

La seconde étude exploratoire porte sur la France et a été publiée sur le blog de l'OFCE en juillet 2020 (Ducoudré et Périvier, 2020). Elle produit des calibrages exploratoires et des constats de même nature, en se fondant sur l'Enquête Emploi 2018. L'article observe que les femmes sont légèrement sur-représentées parmi les personnes pouvant potentiellement télétravailler : au total, 38% des femmes actives occupées occupent un poste pour lequel le télétravail serait possible contre 28% des hommes. Les femmes ont dans le même temps continué à assumer la plus grande partie des tâches familiales et domestiques accrues durant cette période, combinant souvent télétravail et éducation des enfants.

Une série d'hypothèses permet de calibrer l'importance relative de trois situations : perte d'emploi durant la période de confinement ; chômage partiel ; arrêt pour garde d'enfants. Il en résulte que les hommes ont été plus affectés par les destructions d'emploi, les femmes ayant été davantage concernées par les arrêts pour garde d'enfant, le chômage partiel ayant affecté les hommes légèrement plus que les femmes. La ségrégation sectorielle par sexe explique une partie des effets sexués des mesures de confinement, de même que la division sexuée du travail au sein des couples.

L'enseignement central de l'étude est que, contrairement à la crise de 2008, qui avait d'abord touché des secteurs particulièrement masculins (construction et industrie), la crise sanitaire actuelle affecte une série de secteurs dont certains sont dominés par les femmes. Celles-ci ne sont donc plus abritées, ne serait-ce que temporairement, des conséquences sur l'emploi de la récession, même si elles peuvent avoir recours à divers dispositifs de protection sociale.

Deux études issues d'enquêtes portant sur 2020

Les Pays-Bas ont adopté au printemps 2020 une politique réservant l'accès à la garde d'enfants ou à l'école pour les familles avec enfants dont les parents travaillent dans des secteurs jugés « essentiels ». Exploitant des données administratives mensuelles sur l'emploi et le revenu des salarié(e)s de 2019 à fin juin 2020, l'étude de Meekes (Meekes et al., 2020) a pu comparer par sexe les effets du confinement sur les deux catégories de travailleur(euse)s. Les résultats montrent que les travailleurs occupant initialement des emplois « non essentiels » ont subi des pertes significatives tant en termes d'emploi que d'heures travaillées et de rémunération horaire, alors que les travailleurs occupant initialement des emplois jugés « essentiels » n'ont quasiment rien perdu sur ces trois tableaux. Plus important, les pertes moyennes pour les travailleurs « non essentiels » appréciées par rapport à 2019 ont été différentes selon les sexes : en matière d'emploi, pertes de - 1,5% pour les hommes et - 2,5% pour les femmes ; en matière d'heures travaillées, pertes de - 2% pour les hommes et - 4% pour les femmes ; les pertes en termes de rémunération horaire sont du même ordre pour les hommes et les femmes. Les pertes les plus fortes sont celles qui ont été subies par les parents isolés, la plupart du temps des femmes. L'étude en conclut que la politique choisie aux Pays-Bas a efficacement protégé les travailleuses et travailleurs jugés « essentiels », d'autant plus que la part des femmes au sein de ce groupe est plus importante que celle des hommes. A contrario, les limites de cette politique se lisent dans l'aggravation des écarts entre hommes et femmes au sein des travailleurs et travailleuses « non essentiels ».

Une première étude empirique comparative sur le thème des variations de l'emploi selon le sexe dans les pays de l'OCDE a été publiée en mars 2021 (Alon et al., 2021). Après un cadrage général sur 28 pays développés, elle se focalise sur six pays : les E.U., l'Allemagne, le Canada, l'Espagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Opposant les récessions traditionnelles et la présente issue de la pandémie, elle identifie pour la plupart les pays considérés (certes à des degrés divers) des impacts plus défavorables pour les femmes, pour l'opposer à celui de récession traditionnelle, affectant d'abord les hommes).

Sur vingt-huit pays développés (Europe plus Etats-Unis et Canada), on constate que les pertes d'emploi subies par les travailleuses ont été plus fortes dans 18 d'entre eux, avec parmi les pays les plus touchés les E.U. et le Canada. A l'inverse, parmi les 10 pays qui ont vu l'écart se creuser du côté des travailleurs (à un bien moindre degré toutefois), on note la présence de l'Allemagne et du Portugal. La France se caractérise ici par une quasi-absence d'écart différentiel, ce qui confirme les calibrages de l'étude de Ducoudré et Périvier (op. cit.). Les pertes relatives d'heures sont elles aussi très majoritairement supportées par les travailleuses : 19 pays sur les 28. Les deux pays les plus affectés sont alors le Portugal et l'Allemagne, le Canada les suivant à proximité – les E.U. ne montrent quant à eux quasiment pas de pertes relatives en ce qui concerne les heures. Les deux pays pour lesquels les pertes d'heures sont davantage subies par les hommes (une fois de plus à un moindre degré) sont la Suède et la Belgique. Ici encore, les écarts entre hommes et femmes sont quasi-négligeables pour la France.

Ces résultats sont ensuite approfondis dans le cas des six pays retenus, en utilisant les données plus fines que les « labour force surveys » de l'Union Européenne et les enquêtes comparables aux E.U. et au Canada. Le résultat optimiste dominant dans ce contexte de défis accrus pour l'emploi féminin est que la flexibilité du travail, entendue au sens déjà mobilisé plus haut de possibilité de télétravail, est une arme très efficace pour aider les femmes au travail. Ce sont les mères de famille qui, globalement, profitent le plus du fait de travailler à leur domicile. Il y a toutefois un frein essentiel : le cumul de tâches productives et de tâches domestiques (notamment l'aide aux enfants scolarisés pour leurs devoirs) étant largement dévolu aux mères, il en résulte une surcharge de travail qui est susceptible de peser non seulement sur leur santé mais aussi sur leur productivité. Deux séries de constats à l'appui de ce diagnostic sont mobilisés par l'étude d'Alon et al., 2021 : ceux qui portent sur les Pays-Bas, où la répartition inégale du surcroît de travail domestique joue massivement au détriment des femmes ; et, dans un secteur précis qui a mobilisé d'ores et déjà une série de travaux, ceux qui portent sur la productivité des chercheuses comparée à celle des chercheurs dans le monde universitaire, où l'on constate que leur activité de publication a été mise en veilleuse durant les périodes de confinement.

Récapitulons : Les mécanismes passés en revue sont très différemment mis en marche selon les circonstances, les secteurs et les groupes de travailleurs concernés. Une première différence est la capacité d'entreprises ou de certains secteurs à maintenir leur activité. Durant le confinement du printemps 2020, la vente en ligne et les commerces alimentaires ont préservé voire accru leur activité, et les entreprises qui ont pu mettre leurs salariés en télétravail ont souvent largement préservé leur fonctionnement. Dans la phase de déconfinement qui a suivi durant l'été, certains secteurs sont apparus très durablement touchés, tels que l'aéronautique (emploi plutôt masculin) et le tourisme de masse (emploi plutôt féminin). Au couple hétérogénéité des secteurs et de l'accès au télétravail, il faut adjoindre le couple politiques publiques en matière de congés et d'accueil d'enfants et des

arrangements (qui semblent avoir montré jusqu'ici peu de capacités d'adaptation) au sein des ménages.

Par rapport à la théorisation développée par Rubery et Karamessini (op. cit., point 2.2), la nouveauté est double : l'importance de la volatilité procyclique de l'emploi féminin, et l'accentuation du clivage entre des femmes souvent qualifiées bénéficiant d'emplois « primaires » adaptables grâce à l'appui des politiques publiques, et des femmes moins qualifiées contraintes à des retraits ou à des pertes d'heures. Les répercussions à long terme restent indéterminées.

Une tendance largement commentée depuis le début de la crise est celle des formes de télétravail. Mis en œuvre massivement suite au choc du premier confinement, il a révélé des capacités très différentes d'appropriation, qu'il s'agisse de la simple possibilité d'y recourir ou de la capacité des travailleurs à se coordonner et à aménager leur espace de travail. Une fois la phase du premier confinement terminée, le recours au télétravail a baissé, sans revenir à la situation antérieure, de nombreuses entreprises et certains salariés ont opté pour le développement de cette forme de travail. Ces expériences n'ont pas toutes été positives, mais ont été appréciées par une partie significative des travailleurs. C'est le cas par exemple de salariés parisiens dans les services, qui ont pu éviter le temps perdu en transports en commun (sans parler des risques sanitaires évités). Une confirmation statistique de ce jugement plus favorable porté par les travailleurs sur le télétravail se trouve dans l'enquête par courriels menée en deux vagues, avril et juin 2020, par la Fondation de Dublin (Eurofound 2020, pp. 31 – 34) auprès de 24000 adultes européens : celles et ceux qui ont pu expérimenter cette forme de travail sont deux fois plus nombreux à souhaiter son extension ultérieure que celles et ceux qui n'y ont pas eu recours.

3.2. Les trajectoires des groupes socio-économiques entre rapports de force et capacité d'agir

Considérons à nouveau pour finir la réalité segmentée du marché du travail : non seulement coexistent différents groupes socio-professionnels, de qualifications différentes et de profils de carrière différents, mais aussi et surtout des espaces de mobilité différents et souvent étanches structurent les opportunités et contraignent les itinéraires, associant un certain type de main-d'œuvre à un certain type d'entreprises. La prise en compte de la segmentation du marché du travail est donc un impératif pour approfondir les dynamiques de l'emploi dans la crise et dans l'après-crise de la pandémie. La polarisation de cette segmentation est aujourd'hui renforcée, le vaste segment intermédiaire composé de travailleurs moyennement qualifiés mais stabilisés tendant à se réduire au profit d'un groupe de « gagnants » redéployables et très qualifiés et d'un groupe hétérogène de « perdants » composé de deux sous-groupes, l'un de travailleurs aux compétences obsolètes et figés dans leur position et l'autre de travailleurs marginaux parfois qualifiés mais cantonnés aux emplois précaires (Gazier et Petit, 2019, chapitres V et VIII).

Les effets de la crise du coronavirus sont clairement susceptibles de renforcer cette polarisation. La répartition de la pathologie elle-même ne condamne pas une catégorie de travailleurs (pour une vérification portant sur six grandes villes aux É.U., voir Benitez, Courtemanche et Yolowitz, 2020). Ce sont semble-t-il les conséquences de l'arrêt temporaire de certaines productions et du maintien d'autres jugées essentielles, de la reprise à des rythmes très différents selon les secteurs, qui ont exercé des effets de polarisation et de

renforcement des inégalités, sans que l'on en connaisse encore pleinement l'ampleur (Angelucci et Bennett, 2020).

En tout état de cause, les répercussions finales dépendent aussi des effets redistributifs, voulus ou non, exercés par les politiques publiques. C'est ainsi qu'une microsimulation des effets de ces politiques en France (CEPREMAP, 2020), sur la manière dont les différentes classes de revenus sont affectées par le chômage partiel montre que c'est le groupe des travailleurs « moyen », au centre de la distribution des revenus, qui devrait le plus profiter des aides publiques. Ce qui tendrait à réduire les tendances à la polarisation.

Travailleurs et groupes visibles et invisibles rendus ou restés invisibles

Cette redistribution des cartes s'accompagne de processus de mise en visibilité ou au contraire d'invisibilisation : en France, les soignants en première ligne sont devenus des « premiers de corvée » tels que les caissiers(ères) et éboueurs, avec une soudaine et temporaire amélioration du rapport de forces en leur faveur, à l'origine de l'octroi de primes exceptionnelles et de revalorisations de carrières (cf. le « Ségur de la santé » en France). Bien organisés et souvent bien visibles quant à eux, les intermittents du spectacle, faisant face à l'effondrement de leur activité, ont obtenu une extension d'un an de la protection apportée par le régime spécial dont ils bénéficient.

En revanche, d'autres catégories plus hétérogènes et moins représentées ont été fortement frappées. C'est le cas de certains artistes du spectacle vivant n'ayant pas accès au régime des intermittents en France. Aux É.U., une exploitation d'une enquête longitudinale sur les ménages a mis en évidence que les travailleurs ayant accès au télétravail ont plus souvent pu conserver leur emploi et se mettre davantage à l'abri de la pandémie. Les différences sont exacerbées lorsque l'on croise le critère du travail à distance et celui de la tranche de revenus : 40 % des travailleurs pauvres sans accès au travail à distance ont perdu leur emploi durant le confinement, contre seulement 5 % des travailleurs les plus aisés ayant pratiqué le travail à distance (Angelucci et Bennett, 2020, op. cit.). De même, aux É.U. encore, les effets des interruptions d'activité suite au confinement ont été très inégaux en ce qui concerne les travailleuses indépendantes (Kalenkoski et Pablonia, 2020). Celles-ci ont eu largement accès au travail à distance, et le confinement a frappé de manière relativement similaire (pertes d'heures et pertes de revenus) l'ensemble des indépendants. Toutefois, les travailleuses mères de famille sans accès au travail à distance ont été plus fortement affectées, étant donné que les crèches et les écoles sont restées fermées. Ces difficultés se retrouvent pour les pères célibataires. C'est le cas aussi des étudiants, privés de « petits boulots ».

La question des rapports de force dont peuvent bénéficier les divers groupes de travailleurs est donc essentielle et se relie aux espaces de mobilité, porteurs de contraintes et d'opportunités, dans lesquels ils évoluent. Il convient toutefois de ne pas être prisonnier d'une vision descendante des interactions sociales et d'introduire, dans l'examen des trajectoires de ces groupes, le rôle joué par leur propre capacité d'agir.

Agir dans les règles et sur les règles

Venant de la sociologie, une conceptualisation complémentaire peut alors venir en appui : celle qui articule jeu dans les règles et jeu sur les règles. Selon Jean-Daniel Reynaud (1997), une caractéristique majeure de l'acteur social est sa capacité de construire des règles

et d'y consentir. Dans le contexte exceptionnellement incertain de la crise sanitaire et de son après-crise, de très nombreuses règles du jeu ont été bouleversées au moins temporairement. Qu'il s'agisse des règles d'équilibre budgétaire et de limitation des déficits publics ou celles qui gouvernent l'accès au chômage partiel, des délais de paiement des cotisations sociales ou des espacements entre travailleurs, l'ensemble des changements a été massif et a concerné un vaste ensemble d'interactions sociales. Parmi ceux-ci, on a déjà noté l'extension du chômage partiel à des catégories de travailleurs initialement non concernés, comme les intermittents du spectacle. Bien organisés, avec des représentants très actifs et influents, ceux-ci ont su se faire entendre très rapidement, tandis que d'autres catégories sont restées moins voire non protégées. Ce pourrait être le cas de travailleurs bien implantés dans des filières désormais moins profitables voire mises en cause d'un point de vue écologique : contraints de se redéployer ou de se reconverter à plus ou moins brève échéance, ils pourraient dans certains cas se révéler les perdants des transformations en cours. Pour saisir le détail de leurs trajectoires, la capacité d'organisation collective des groupes socio-économiques, les ressources qu'ils peuvent mobiliser et leur capacité à infléchir les règles à leur avantage passent alors au premier plan.

Un exemple de telles initiatives de terrain est fourni par les Coopératives d'emploi et d'activité (CAE) dans divers pays européens dont la France (Bureau, Corsani et Gazier, 2021). Destinées à des travailleur(euse)s indépendant(es) tels que des artistes, des graphistes etc. ces coopératives leur offrent, au prorata du chiffre d'affaire réalisé, les protections du salariat notamment en ce qui concerne l'assurance maladie et la retraite (leurs équivalents marchands sont les sociétés de portage salarial). Ces coopératives se révèlent des organisations innovantes, lançant des activités individuelles et collectives diverses selon les contextes nationaux et sectoriels, et notamment des services tels que le contentieux administratif ou même des agences de voyage. Si l'on voit bien que ce sont le plus souvent des travailleurs diplômés et entrepreneurs qui animent de telles organisations, on voit aussi qu'elles contribuent à faire évoluer les solidarités. C'est ainsi que SMArt.be, coopérative belge de grande taille avec ses 60000 adhérents, a intégré les travailleurs victimes de la faillite d'une plateforme livrant des repas (Take Eat Easy), pour représenter leurs intérêts dans la procédure de faillite et leur permettre de poursuivre leurs activités (Bureau et al. 2021 op. cit.).

4. Conclusion : la reconfiguration des périmètres du travail

De la surcompensation temporaire au renouveau de la segmentation

Face à une crise inédite, aux répercussions variables selon les pays et selon les modalités de lutte contre la pandémie, les réactions de politique économique et sociale ont été elles aussi d'une ampleur inédite. Elles ont mobilisé et mis à l'épreuve la cohérence et l'adaptabilité des arrangements existants. On peut opposer schématiquement les combinaisons européennes, appuyées sur l'extension des protections de l'emploi existantes et gérant au coup par coup les besoins en trésorerie des entreprises et ceux de ménages peu ou mal couverts, aux mesures des Etats-Unis, où le chômage ouvert s'accompagne de

versements ponctuels surcompensatoires (cf. 2.2) tant pour les entreprises que pour les ménages.

L'incertitude actuelle porte sur le rythme de vaccination face à la diffusion des variants du virus, mais aussi sur les diverses politiques de relance et sur la gestion des conséquences plus durables sur le travail et le marché du travail, telles que les risques que fait courir une insertion professionnelle différée pour les jeunes sortis de l'appareil éducatif en 2020. Le constat central de notre étude est l'importance des transformations de la segmentation du marché du travail, selon les logiques complexes, parfois amorties et parfois brutalement accentuées. Les lignes de fracture au sein du salariat et au sein des indépendants se sont déplacées.

Déplacement des périmètres de solidarité et d'intervention

Les frontières poreuses et mouvantes entre statuts d'emploi et d'(in)activité constituent un enjeu de mise à l'épreuve de la politique économique. Les frontières entre travail rémunéré et travail domestique ; entre chômage, activité partielle et multi-activité ; entre travail et formation ; entre travail, inactivité et retraite doivent être réexaminées. L'essor des travailleurs de portefeuilles est spectaculaire, mais la nécessité semble en être la cause. Les zones intermédiaires propices à l'isolement et à la fragmentation des régulations sociales s'agrandissent, elles sont l'enjeu des disparités entre femmes / hommes, aiguisées notamment par le télétravail.

La crise entraînée par la récession n'est pas classique, la baisse de l'emploi liée aux mesures de distanciation sociale a un impact important sur les secteurs où la part de l'emploi des femmes est élevée. Les fermetures d'écoles et de garderies ont considérablement accru les besoins en matière de garde d'enfants, ce qui a un impact particulièrement important sur les mères qui travaillent. Les effets de la crise sur les mères qui travaillent devraient être persistants, en raison du rendement élevé de l'expérience sur le marché du travail. Les polystatuts, les carrières obliques, et le risque de revenus mixtes évanescents confirment que le salaire minimum est devenu un outil de moins en moins opérant.

L'effacement ou la reconfiguration des frontières entre travail domestique et travail extérieur pourrait être le phénomène le plus important de la crise. Un point positif permet de conclure sur une tendance favorable à l'égalité des sexes: plusieurs millions d'hommes ont obtenu une forme de congé de paternité forcé pendant une période longue, et une fraction non négligeable constitue les principaux pourvoyeurs de garde d'enfants pendant cette période. Même si les femmes portent un fardeau plus lourd pendant la crise, il est encore probable que nous observions un impact considérable de cette expérience forcée sur les normes sociales.

Références

- Abraham, Katherine, et Susan Houseman (1994), “Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium”, in Rebecca Blank (dir.), *Social Protection versus Economic Flexibility: Is There a Trade-off?* NBER, pp. 55–94.
- Alon, Titan, Sena Coskun, Matthias Doepke, David Koll et Michèle Tertilt (2021), “From Mancession to Shecession: Women’s Employment in Regular and Pandemic Recessions”, Discussion Paper Series, IZA DP No. 14223, IZA Institute of Labor Economics, March.
- Alon, Titan, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey et Michèle Tertilt (2020), “The Impact of COVID-19 on Gender Equality”, NBER Working Paper No. 26947, Avril.
- Angelucci, Manuela, et Daniel Bennett (2020), “All in this together? Inequality during Covid-19”, *IZA Opinion Paper*, 1 September.
- Babet, Damien et Claude Picart (2020), « Indépendants : une offre de travail plus contrainte depuis 2008 », *Emploi et revenus des indépendants*, Collection « Insee Références », Édition 2020, pp. 75-82.
- Benitez, Joseph, Charles Courtemanche et Aaron Yelowitz (2020), “Racial and Ethnic Disparities in COVID-19: Evidence from Six Large Cities”, Discussion Paper Series, IZA DP No. 13521, July.
- Boyer, Robert (2020), *Les capitalismes à l’épreuve de la pandémie*, Paris : La Découverte.
- Bruggeman, Frédéric et Bernard Gazier (dir.) (2008), *Restructuring Work and Employment in Europe. Managing Change in an Era of Globalisation*, Cheltenham, UK : Edward Elgar.
- Bundesagentur für Arbeit (2021), “Monatsbericht zum Arbeits – und Ausbildungsmarkt”, Februar.
- Bureau, Marie-Christine, Antonella Corsani et Bernard Gazier (2021), « Coopératives de travailleurs autonomes : du jeu dans les règles au jeu sur les règles, éléments de comparaison Belgique, France, Italie », *Relations Industrielles*, 76/1, p. 3 - 24.
- Centre Cournot (2021), « La conjoncture 2021 », Xavier Timbeau, Hans-Helmut Kotz, Bernard Gazier et Robert Boyer, 27 janvier.
- Centre Pour la Recherche Économique et ses Applications (CEPREMAP) (2020), *L’impact de la crise et des mesures budgétaires 2020–21*, Slides de la conférence du 6 novembre : Paul Dutronc-Postel, Brice Fabre et Chloé Lallemand, « L’impact sur les ménages ».
- Chodorow-Reich, Gabriel, et John Coglianesse (2020), “Projecting Unemployment Durations: A Factor-Flows Simulation Approach with Application to the COVID-19 Recession”, NBER Working Paper 27566, July.

- Commission européenne (2021), “SURE: taking Stock After Six Months”, Report on the European Instrument for Temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE) following the COVID-19 outbreak pursuant to the Article 14 of the Council Regulation (EU) 2020/672 SURE: Taking Stock After Six Months; Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Financial Committee and the Employment Committee, 22 March.
- Congressional Research Service (CRS) (2020), “COVID-19: Measuring Unemployment”, *CRS Insight*, 13 July.
- Crust, Erin, Mary Daly et Bart Hobijn (2020), “The Illusion of Wage Growth”, *FRBSF Economic Letter*, 2020-26, 31 August.
- Ducoudré, Bruno et Hélène Périvier (2020), « L’emploi des femmes et des hommes pendant la période de confinement du 17 mars au 10 mai 2020 », Blog de l’OFCE, 22 juillet.
- Eurofound (2020), *Living, Working and COVID-19*, COVID-19 series, 28 September, updated 6 November, Luxembourg : Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2020), “Impact of COVID-19 on Employment Income – Advanced Estimates”, 10 December.
- Fernandez-Villaverde, Jesus, et Charles I. Jones (2020), “Macroeconomic Outcomes and COVID-19: A Progress Report”, *Brookings Papers on Economic Activity*, BPEA Conference Drafts, 24 September.
- Furman, Jason, et Wilson Powell III (2020), “US Labor Market Improves, but Further Progress Will Be Harder”, *Realtime Economic Issues Watch*, Peterson Institute for International Economics, 6 November.
- Gallant, Jessica, Kory Kroft, Fabian Lange et Matthew J. Notowidigdo (2020), “Temporary Unemployment and Labor Market Dynamics during the COVID-19 Recession”, *Brookings Papers on Economic Activity*, 23 September.
- Gazier, Bernard, Claude Picart et Claude Minni (2016), *La diversité des formes d’emploi*, Rapport pour le Conseil national de l’information statistique (CNIS), Mars.
- Gazier, Bernard, et Héloïse Petit (2019), *Économie du travail et de l’emploi*, Paris : La découverte.
- Géhin, Jean-Paul, et Philippe Méhaut (1993), *Apprentissage ou formation continue ? : Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France*, Paris : L’Harmattan.
- Insee (2020a), « Une baisse en trompe l’œil du chômage au sens du BIT, sauf pour les jeunes », *Insee Informations Rapides*, N° 203, 13 août.
- Insee (2020b), « Au troisième trimestre 2020, le taux de chômage rebondit fortement et atteint 9,0 % », *Insee Informations Rapides*, N° 287, 10 novembre.

- Kalenkoski, Charlene Marie, et Sabrina Wulff Pabilonia (2020), "Covid-19 Shutdowns and the Self-Employed", *IZA Opinion Paper*, 10 August.
- Karamessini, Maria, et Jill Rubery (dir.) (2013), *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, London : Routledge.
- Lee, Sang Yoon, Minsung Park et Yogseok Shin (2021), "Hit Harder, Recover Slower? Unequal Employment Effects of the Covid-19 Shock", NBER Working Paper No. 28354, January.
- Les Clés du Social (2020a), « Vieilles recettes pour 'mesures jeunes' », *Les Clés du Social*, 26 août.
- Les Clés du Social (2020b), « Mesures complémentaires du Plan jeunes », *Les Clés du Social*, 2 décembre.
- Maurice, Marc, François Sellier et Jean-Jacques Silvestre (1982), *Politiques d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris : PUF.
- Meekes, Jordy, Wolter Hassink et Guyonne Kalb (2020), "Essential Work and Emergency Childcare: Identifying Gender Differences in COVID-19 Effects on Labour Demand and Supply", Discussion Paper Series, IZA DP No. 13843, IIZA Institute of Labor Economics, November.
- Merton, Robert (1968), *Social Theory and Social Structure*, 1e édition 1957, New York : The Free Press.
- Milicourtois, Alexandre (2020), « Royaume-Uni : la grande détresse économique », *Xerfi Canal*, 24 novembre.
- Mincer, Jacob (1991), "Education and Unemployment", NBER, updated 29 June 2010.
- Müller, Torsten, et Thorsten Schulten (2020), "Ensuring Fair Short-Time Work – a European Overview", *Policy Brief*, n°7, ETUI Policy Brief, May.
- OCDE (2020), *Job Retention Schemes During the COVID-19 Lockdown and Beyond*, August, updated 12 October.
- OFCE (2020), « L'épargne masque la relance. Perspectives 2020–2021 sur l'économie mondiale et la zone Euro », *Revue de l'OFCE*, n° 168, 2020/4, novembre, pp. 17-40.
- Picart, Claude (2018), « De plus en plus de personnes en situation contrainte sur le marché du travail », encadré in « Le marché du travail en 2017 : l'emploi accélère et le chômage baisse davantage », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, collection « Insee Références », pp. 17- 19.
- Ragot, Xavier (2020), « La crise de la COVID 19 changera-t-elle notre façon de faire de l'économie ? Analyses et prévisions par temps de crise », *Revue de l'OFCE*, n° 166, 2020/2, juin, pp. 1-17.

Reynaud, Jean-Daniel (1997), *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Armand Colin collection « U », 1ère édition 1989.

Roy, Delphine (2012), « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », *Insee Première*, n° 1424, 27 novembre.

Rubery, Jill (dir.) (1988), *Women and Recession*, London : Routledge.

Rubery, Jill, et Anthony Rafferty (2013), "Women and Recession revisited", *Work, Employment and Society*, 27(3), pp. 414-432.

Shierholz, Heidi (2020b), "With Unemployment benefits for millions of workers set to expire in December, Senate Republicans must stop blocking aid", *Working Economics Blog*, Economic Policy Institute, 12 November.

US Department of Labor (2020), "Unemployment Insurance Weekly Claims", *News Release*, 5 November.