



L'incidence de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail de la zone euro

Robert Anderton, Vasco Botelho, Agostino Consolo, António Dias da Silva, Claudia Foroni, Matthias Mohr, Lara Vivian

Bulletin économique de la BCE, n° 8 / 2020

1 Introduction

Le marché du travail de la zone euro a été gravement affecté par la pandémie de coronavirus (COVID-19) et les mesures d'endiguement associées.

L'emploi et le nombre total d'heures travaillées ont affiché les baisses les plus élevées jamais observées. Le chômage a augmenté plus lentement et dans une moindre mesure, reflétant le recours massif aux dispositifs de maintien de l'emploi et les transitions vers l'inactivité. L'ajustement du marché du travail s'est opéré principalement via une forte baisse du nombre moyen d'heures travaillées. En outre, la population active a baissé d'environ cinq millions de personnes au premier semestre 2020, soit un demi-million de plus que sa hausse enregistrée entre mi-2013 et le quatrième trimestre 2019.

L'offre de main-d'œuvre et les chocs de demande agrégée contribuent à expliquer la baisse du nombre total d'heures travaillées. Une analyse effectuée à l'aide d'un modèle vectoriel autorégressif structurel intégrant des restrictions de signe montre que les chocs sur l'offre de main-d'œuvre et la productivité représentent ensemble un tiers environ de la diminution totale du nombre d'heures travaillées au deuxième trimestre 2020. Cela reflète à la fois l'effet des confinements, qui ont contraint les entreprises à fermer temporairement ou à réduire leur activité, et le recul de la population active, qui traduit peut-être également un certain découragement lié à la pandémie. Selon les estimations, le choc négatif sur la demande agrégée représenterait environ un quart de la baisse du nombre total d'heures travaillées, reflétant à la fois des contraintes de demande et des effets éventuels de l'incertitude relative au comportement de consommation.

Le recours massif aux dispositifs de maintien de l'emploi dans la zone euro a fortement influencé l'évolution du marché du travail. Lorsque les gouvernements de la zone euro ont introduit des mesures d'endiguement pour limiter la propagation du virus, ils ont également élaboré des politiques de soutien du marché du travail, mettant l'accent en particulier sur les dispositifs de maintien de l'emploi sous forme de chômage partiel et de chômage technique. Ces dispositifs permettent d'expliquer l'ajustement via le nombre moyen d'heures travaillées. Ils permettent également d'expliquer pourquoi la rémunération par tête a sensiblement diminué dans la zone euro pendant la pandémie de COVID-19, tandis que la rémunération horaire a légèrement augmenté sur la même période⁹⁵. Des indicateurs à haute fréquence relatifs à la demande de main-d'œuvre et aux nouvelles embauches apportent un éclairage sur l'incidence de la crise sur le marché du travail. Ces indicateurs

⁹⁵ La baisse consécutive du revenu des ménages a été amortie dans une certaine mesure par les aides fiscales, les dispositifs de maintien de l'emploi et les autres mesures de soutien.

montrent que le marché du travail est resté déprimé au quatrième trimestre 2020, malgré un certain redressement de l'emploi et des heures travaillées au troisième trimestre.

Le passage du travail sur site au télétravail constitue une caractéristique notable de la pandémie. Alors qu'en 2019, 33 % des salariés occupaient des postes éligibles au télétravail, moins de 10 % des télétravailleurs potentiels (3,3 % des salariés) déclaraient travailler de chez eux, habituellement ou occasionnellement. La situation a changé avec la pandémie et les confinements, au cours desquels plus d'un tiers des Européens ont commencé à télétravailler. Dans les premiers mois qui ont suivi le début de la pandémie, le télétravail a probablement soutenu l'emploi et le nombre d'heures travaillées dans certains secteurs, en particulier pour les travailleurs ayant un niveau d'instruction élevé. À plus long terme, la pandémie devrait accélérer la transformation numérique en cours de l'économie de la zone euro, à mesure que le télétravail et l'utilisation de la technologie numérique prendront de l'importance.

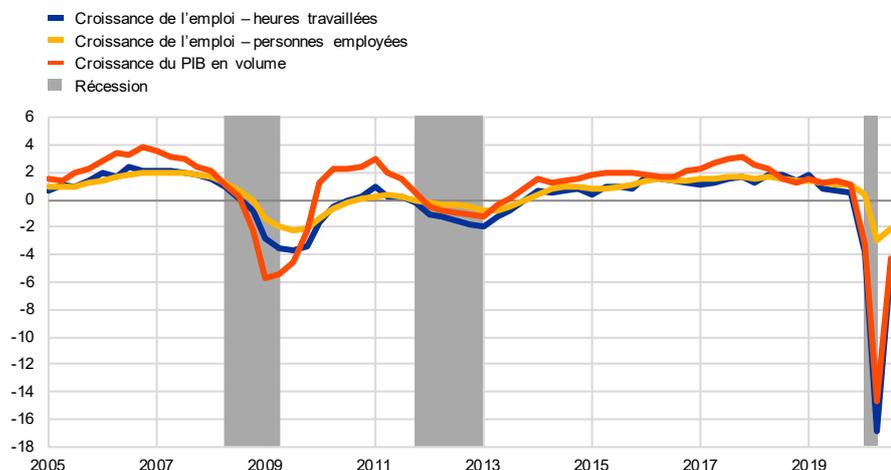
2 Évolutions de l'emploi, du chômage et du nombre d'heures travaillées

Au deuxième trimestre 2020, la pandémie de COVID-19 a entraîné la plus forte contraction jamais observée de l'emploi et du nombre total d'heures travaillées. Le nombre de personnes employées était inférieur de 5,2 millions au deuxième trimestre 2020 à celui de fin 2019, soit une baisse de 3,2 %. La baisse du nombre de personnes employées au premier semestre 2020 correspond à 44 % environ de la hausse du nombre de personnes employées observée depuis le deuxième trimestre 2013. L'emploi et le nombre d'heures travaillées se sont légèrement redressés au troisième trimestre, mais ils sont demeurés sensiblement inférieurs à leurs niveaux du quatrième trimestre 2019. En outre, en dépit de la croissance historiquement faible de l'emploi observée au premier semestre 2020, les ajustements trimestriels de l'emploi sont restés relativement modérés par rapport aux variations du PIB. Le nombre total d'heures travaillées a varié nettement plus que l'emploi, et davantage également que le PIB. Au deuxième trimestre 2020, le trimestre le plus touché par les mesures d'endiguement, le nombre total d'heures travaillées a diminué de 16,8 % et le nombre moyen d'heures travaillées a reculé de 14,3 % en rythme annuel (cf. graphique 1). L'ajustement par le biais de la « marge intensive » a été facilité par le recours massif aux dispositifs de maintien de l'emploi, qui ont bénéficié des efforts déployés par les pouvoirs publics pour mettre en œuvre de nouveaux dispositifs ou élargir considérablement les dispositifs existants (cf. section 3). L'encadré 1 décrit la nature des chocs affectant le nombre total d'heures travaillées et le taux d'activité.

Graphique 1

Évolutions de l'emploi dans la zone euro

(variations annuelles en pourcentage)



Sources : Eurostat et calculs des auteurs.

Notes : Les variations annuelles sont fondées sur des données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrés. Les barres ombrées indiquent les récessions dans la zone euro, définies comme deux trimestres consécutifs de contraction du PIB. Dernière observation : troisième trimestre 2020.

La productivité du travail par personne employée a fortement diminué pendant la pandémie de COVID-19, tandis que la productivité du travail par heure travaillée a légèrement augmenté.

Au premier semestre 2020, la productivité du travail par tête a fortement diminué, avec une variation de $-12,1\%$ en glissement annuel au deuxième trimestre 2020, la forte baisse du PIB s'accompagnant d'une baisse plus modérée de l'emploi. En revanche, la productivité du travail par heure travaillée a augmenté de $2,6\%$ en glissement annuel au deuxième trimestre 2020, les heures travaillées ayant reculé davantage que le PIB (cf. graphique 1). Cette dichotomie entre la productivité par personne employée et par heure travaillée est plus marquée que lors des récessions précédentes et reflète le recours massif aux dispositifs de maintien de l'emploi. Toutefois, la productivité du travail par personne occupée s'est sensiblement redressée au troisième trimestre.

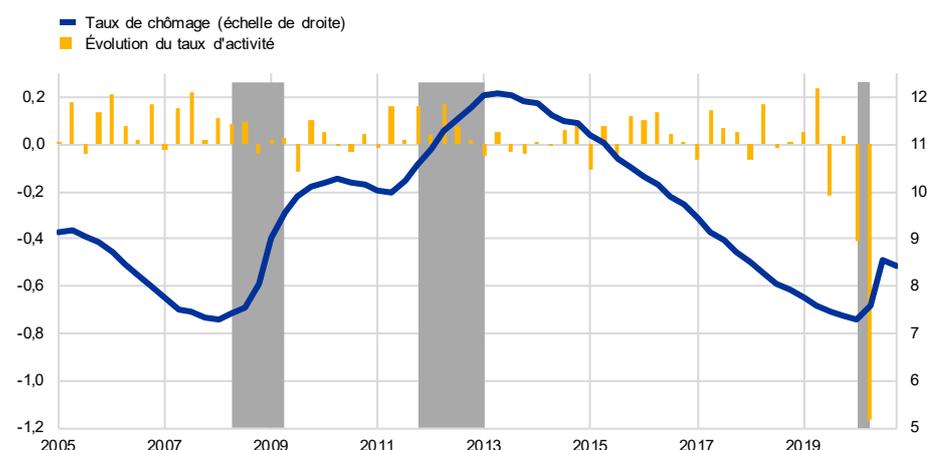
La réaction du taux de chômage à la baisse de l'activité a été plus modérée que celles de l'emploi et du nombre total d'heures travaillées.

Entre février et octobre 2020, le taux de chômage dans la zone euro n'a augmenté que de 1,2 point de pourcentage, à $8,4\%$, malgré la forte baisse de l'emploi. Le taux de chômage a atteint $8,7\%$ en juillet et a diminué ensuite. La hausse limitée du taux de chômage dans la zone euro au cours des premiers mois qui ont suivi le début de la pandémie de COVID-19 contraste fortement avec les évolutions observées aux États-Unis, où une partie de l'ajustement a été réalisée par la mise au chômage technique des travailleurs. Aux États-Unis ces travailleurs sont considérés comme chômeurs, tandis que dans la zone euro, les travailleurs au chômage partiel ou au chômage technique restent, dans la plupart des cas, des salariés de leur entreprise et ne sont donc pas considérés comme des chômeurs (cf. encadré 2). La réaction plus modérée du chômage dans la zone euro à la baisse de l'activité peut être attribuée non seulement aux dispositifs de maintien de l'emploi visant à protéger l'emploi et à limiter le chômage, mais aussi au fait qu'un nombre élevé de travailleurs sont

devenus inactifs, entraînant une forte contraction du taux d'activité (cf. graphique 2). Les confinements et les autres mesures d'endiguement ont réduit la demande de main-d'œuvre et découragé les efforts de recherche de certains travailleurs qui ont perdu leur emploi et sont directement passés à un statut d'inactivité⁹⁶. La population active s'est nettement redressée au troisième trimestre, mais elle reste inférieure à son niveau du quatrième trimestre 2019.

Graphique 2
Taux de chômage et taux d'activité dans la zone euro

(échelle de gauche : en points de pourcentage, variations trimestrielles ; échelle de droite : pourcentages)



Sources : Eurostat et calculs des auteurs.

Notes : Toutes les données trimestrielles sont corrigées des variations saisonnières. La population active est mesurée par la somme de l'emploi et du chômage. Les barres ombrées indiquent les récessions dans la zone euro, définies par des périodes de deux trimestres consécutifs de contraction du PIB. Dernières observations : troisième trimestre 2020 pour le taux d'activité et octobre 2020 pour le taux de chômage.

Au deuxième trimestre 2020, le taux de chômage et le nombre total d'heures travaillées se sont éloignés de leur corrélation à long terme avec le PIB⁹⁷.

Le graphique 3 compare les taux de croissance en glissement annuel observés pour l'emploi et le nombre total d'heures travaillées et les différences observées en glissement annuel pour le taux de chômage, avec leurs réponses attendues si la relation à long terme entre ces agrégats du marché du travail et le PIB était restée stable au premier semestre 2020. La réaction de l'emploi semble globalement conforme aux prédictions de l'approche dynamique pour l'estimation de sa relation de long terme avec le PIB. Toutefois, le taux de chômage n'a pas augmenté par

⁹⁶ Au premier semestre 2020, le nombre de personnes disponibles pour travailler mais ne recherchant pas un emploi a augmenté de 3,2 millions, soit 86 % de la baisse totale de la population active telle que mesurée par l'enquête sur les forces de travail. Une mesure large de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, qui inclut les chômeurs, les personnes disponibles mais ne recherchant pas un emploi, les personnes à la recherche d'un emploi mais non disponibles et les travailleurs à temps partiel qui souhaitent travailler davantage, est passée de 14,6 % à 16,3 % de la population active élargie entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020. La population active élargie comprend les personnes disponibles mais ne recherchant pas un emploi et les personnes à la recherche d'un emploi mais non disponibles, en plus des travailleurs et des chômeurs.

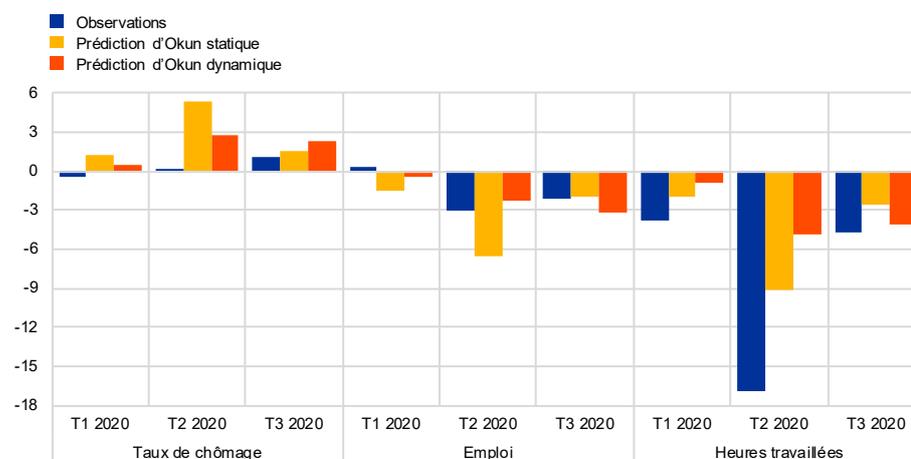
⁹⁷ Cette relation de long terme entre les principaux agrégats du marché du travail et le PIB peut être estimée selon une approche statique ou dynamique. L'approche statique fait abstraction des évolutions à court terme et à long terme de l'ajustement du marché du travail aux fluctuations du cycle d'activité, tandis que l'approche dynamique admet une réaction de longue durée du taux de chômage, de l'emploi et du total des heures travaillées aux variations observées du PIB. Indépendamment de l'approche d'estimation, cette relation de long terme aide à quantifier la baisse observée de l'emploi et du nombre total d'heures travaillées ainsi que la hausse observée du taux de chômage résultant de la baisse de l'activité économique au premier semestre 2020.

rapport au deuxième trimestre 2019, tandis que le nombre total d'heures travaillées a diminué plus que n'aurait laissé prévoir sa relation de long terme avec le PIB. Au troisième trimestre 2020, les taux de croissance annuels observés de l'emploi et du nombre total d'heures travaillées semblent globalement conformes à leur relation de long terme avec la croissance du PIB, tandis que le taux de chômage reste plus faible que prévu compte tenu de sa corrélation historique avec le PIB.

Graphique 3

Prédictions fondées sur la relation de long terme entre certains agrégats du marché du travail et le PIB

(taux de chômage, en points de pourcentage ; emploi et heures travaillées, en pourcentage)



Sources : Eurostat et calculs des auteurs.

Notes : La relation de long terme entre chaque variable du marché du travail et le PIB est estimée sur la base des taux de croissance annuels ou des différences annuelles (dans le cas du taux de chômage) jusqu'au quatrième trimestre 2019. Les incidences sont ensuite calculées comme la réponse des variables du marché du travail à la baisse observée du PIB en glissement annuel au premier et au deuxième trimestre de 2020, selon la loi d'Okun. La prédiction d'Okun dynamique est fondée sur un modèle autorégressif à retards échelonnés et admet une réponse dynamique des agrégats du marché du travail à la baisse du PIB.

Encadré 1

Principaux déterminants des évolutions du marché du travail : analyse SVAR

Claudia Foroni et Matthias Mohr

Le présent encadré examine les évolutions récentes du nombre total d'heures travaillées et de la population active dans la zone euro sur la base d'un modèle vectoriel autorégressif structurel (SVAR) intégrant des restrictions de signe. Cette approche peut être utilisée pour décomposer les variations en glissement annuel des quatre variables endogènes présentées dans le tableau A en contributions cumulées de quatre chocs économiques spécifiques, à savoir (a) un choc entraînant une augmentation de la demande de travail ; (b) un choc technologique ou de productivité, qui peut être considéré comme un changement brusque de la technologie de production des entreprises ; (c) un choc constituant une modification exogène de l'offre de main-d'œuvre (via un choc sur le taux d'activité) ; et (d) un choc de négociation salariale, qui peut être considéré comme une modification du pouvoir de négociation des travailleurs. Ces chocs ne sont pas observables et sont

identifiés par l'application de restrictions sur le sens dans lequel les variables endogènes évoluent en réponse à l'incidence des chocs, comme exposé dans le tableau A ⁹⁸.

Tableau A

Restrictions appliquées à l'incidence des chocs sur les variables endogènes

Variable endogène	Choc de demande de main-d'œuvre	Choc de productivité	Choc d'offre de main-d'œuvre	Choc de négociation salariale
Heures travaillées	+	+	+	-
Déflateur du PIB	+	-	-	+
Salaires réels		+	-	+
Population active			+	+

Notes : Le tableau présente les restrictions sur le signe de l'effet instantané de chaque choc (première colonne) sur la variation trimestrielle de la variable endogène correspondante (première colonne). Un « + » (« - ») indique que la variable réagit positivement (négativement) à l'effet du choc, tandis qu'une cellule vide signifie qu'aucune restriction n'est appliquée au sens de la réponse à cet effet. Le modèle SVAR est estimé sur la base de variations en glissement trimestriel des variables entre le deuxième trimestre 1995 et le quatrième trimestre 2019. Les « salaires réels » sont définis comme une rémunération horaire déflatée par le déflateur du PIB.

D'un point de vue économique, ces chocs peuvent rendre compte d'événements différents.

Une augmentation du pouvoir de négociation des salaires peut être liée à des mesures de politique économique, telles qu'un relèvement du salaire minimum. De même, les réformes structurelles visant à réduire les coûts de main-d'œuvre et à accroître la flexibilité des marchés du travail, telles qu'une réduction des indemnités de chômage ou l'autorisation de déroger aux conventions collectives, peuvent être considérées comme des exemples de chocs négatifs liés aux négociations salariales. Les chocs positifs sur l'offre de main-d'œuvre peuvent être liés aux vagues de migration, aux changements dans les préférences des travailleurs, ou aux réformes institutionnelles qui modifient les effectifs de la population active, comme un relèvement de l'âge de départ à la retraite. Les chocs positifs sur la demande agrégée recouvrent des événements qui entraînent une augmentation de la demande de biens et de services dans l'économie domestique, tels qu'un accroissement inattendu de la demande extérieure ou une hausse de la confiance, susceptible d'inciter les gens à dépenser davantage pour des biens d'équipement ou de consommation. Dans ce contexte, un tel choc accroîtrait également la demande de main-d'œuvre, de sorte que le nombre total d'heures travaillées augmenterait. Enfin, les chocs de productivité positifs peuvent être des innovations technologiques qui facilitent la production ou la distribution des biens et services ou donnent naissance à de nouveaux produits, mais ils couvrent également l'incidence des réformes économiques destinées à améliorer le volet offre de l'économie (par exemple, accroître la concurrence en supprimant les réglementations inefficaces).

Le graphique A présente l'effet cumulé des chocs identifiés sur les variations annuelles du nombre total d'heures travaillées et de la population active jusqu'au deuxième trimestre 2020 ⁹⁹. Comme le montre la partie supérieure gauche, le modèle SVAR interprète la forte baisse du nombre total d'heures travaillées observée au deuxième trimestre 2020 comme étant principalement induite par

⁹⁸ Les restrictions sur l'incidence des chocs sur les variables endogènes peuvent être établies à partir de modèles économiques théoriques. Pour une description d'un modèle similaire et une explication des restrictions, cf. Foroni (C.), Furlanetto (F.) et Lepetit (A.), « *Labor Supply Factors and Economic Fluctuations* », *International Economic Review*, vol. 59, n° 3, 2018, p. 1491-1510.

⁹⁹ Les chocs sont obtenus en estimant un modèle SVAR avec des paramètres stables dans le temps pour la zone euro, avec les restrictions de signe définies dans le tableau A, du deuxième trimestre 1995 au quatrième trimestre 2019. Les chocs pour les premier et deuxième trimestres 2020 sont calculés sur la base des chocs passés estimés, des paramètres estimés et des données disponibles pour les quatre variables sur cette période. Le modèle est estimé à l'aide des variations trimestrielles des variables endogènes, mais les graphiques de l'encadré montrent la décomposition des changements transformés en taux de variation annuels. La composante résiduelle représente la moyenne non conditionnelle des variables.

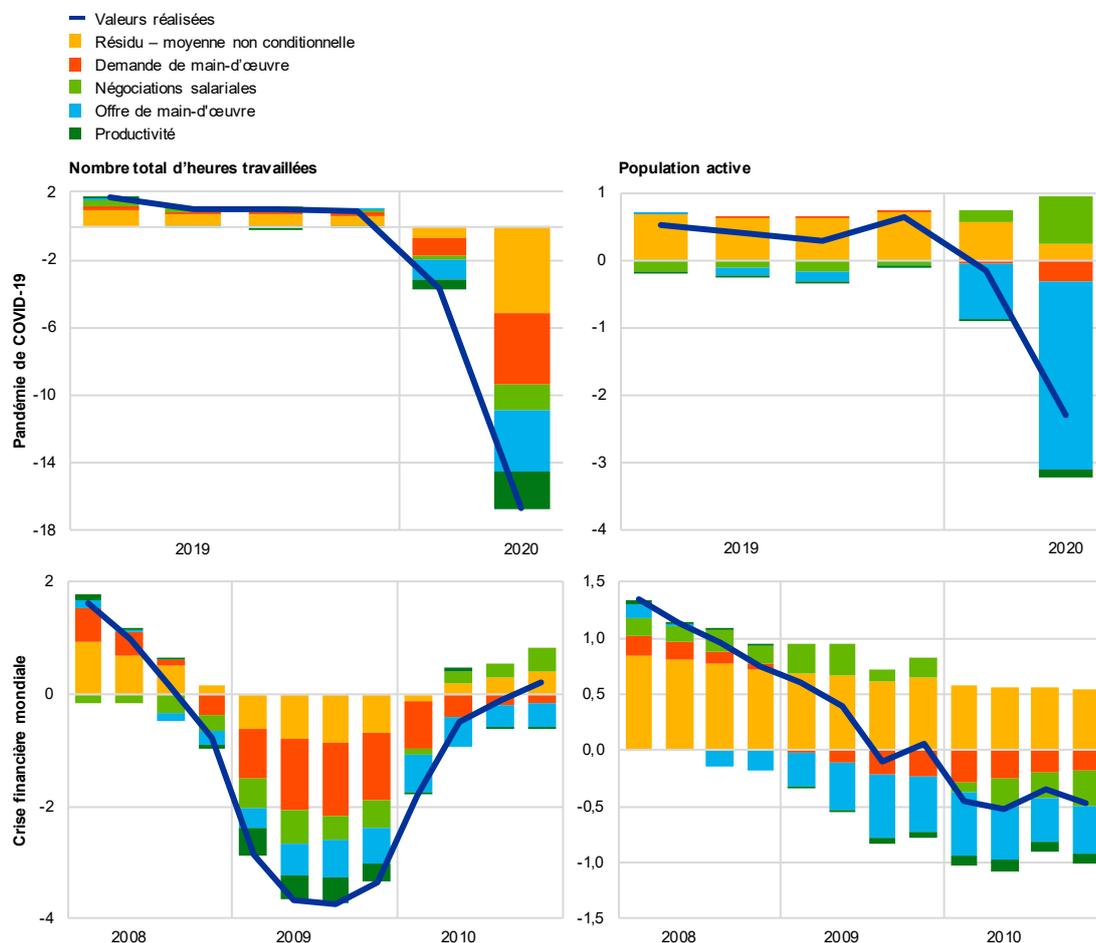
des chocs sur l'offre et la demande ¹⁰⁰. Du côté de l'offre, les chocs sur l'offre de main-d'œuvre et sur la productivité représenteraient ensemble plus du tiers de la baisse totale du nombre d'heures travaillées. Cela reflète l'incidence des mesures de confinement et d'endiguement introduites par les autorités nationales pendant la pandémie, qui ont obligé un grand nombre de magasins et d'entreprises à fermer temporairement ou à réduire leur activité. En outre, l'incidence négative du choc sur l'offre de main-d'œuvre recouvre les travailleurs qui ont perdu leur emploi pendant la crise pandémique et n'ont pas cherché un nouveau poste immédiatement. Ces travailleurs ont été déclarés inactifs, ce qui a entraîné une forte baisse de la population active recensée au cours des deux premiers trimestres de 2020. L'incidence d'un choc négatif sur la demande est estimée représenter environ un quart de la baisse du nombre total d'heures travaillées au deuxième trimestre. Cela reflète des contraintes sur la demande de services résultant des mesures de confinement ainsi que d'autres facteurs, tels qu'une augmentation de l'incertitude pendant la pandémie, qui a freiné la consommation. L'incidence d'un choc positif de hausse des salaires explique, selon les estimations, moins d'un dixième de la baisse observée du nombre total d'heures travaillées au deuxième trimestre, principalement en raison d'une forte augmentation observée de la rémunération horaire (cf. encadré 3 pour les évolutions de la rémunération horaire). Sans surprise, la forte baisse du taux d'activité s'explique principalement par l'incidence du choc sur l'offre de main-d'œuvre, comme le montre la partie supérieure droite du graphique A. Selon les estimations, la composante résiduelle représente moins d'un tiers de la baisse du nombre total d'heures travaillées.

¹⁰⁰ Au premier trimestre, l'incidence de la pandémie sur l'économie s'est exercée principalement au mois de mars. Les résultats des deux premiers trimestres de 2020 dressent un tableau comparable à celui décrit ici pour le deuxième trimestre 2020.

Graphique A

Contributions des chocs aux variations du nombre total d'heures travaillées et de la population active dans la zone euro

(variations annuelles en pourcentage; contributions en points de pourcentage)



Sources : Eurostat et calculs des auteurs.

Les réactions du nombre total d'heures travaillées et des effectifs de la population active ont été nettement plus importantes durant la pandémie actuelle de COVID-19 que pendant la crise financière, mais une comparaison des effets des chocs lors des deux récessions met à la fois en évidence des similitudes intéressantes et des différences importantes. Comme lors de la pandémie actuelle, la majeure partie de la baisse du nombre total d'heures travaillées durant la crise financière s'explique également par les chocs sur l'offre de main-d'œuvre, la productivité et la demande (cf. graphique A, partie inférieure gauche). Toutefois, contrairement à la pandémie actuelle, le choc dominant au plus fort de la crise financière en 2009 a été le choc sur la demande, qui a représenté une part de la baisse du nombre total d'heures travaillées plus importante que les deux chocs du côté de l'offre. Enfin, lors des deux récessions, les chocs sur l'offre de main-d'œuvre ont été les principaux facteurs à l'origine de la diminution de la population active, qui s'est accompagnée dans les deux cas d'une baisse du nombre total d'heures travaillées.

Encadré 2

L'incidence de la crise de la COVID-19 sur le marché du travail aux États-Unis

Ramon Gomez Salvador

La mise à l'arrêt généralisée de l'économie américaine pour contrôler l'épidémie de COVID-19 a entraîné une hausse sans précédent du chômage et une baisse du taux d'activité. Entre février et avril 2020, quelque 25 millions d'emplois ont été détruits et le taux de chômage est passé de 3,5 % à 14,7 % (cf. graphique A), les travailleurs au chômage technique représentant 75 % des nouveaux chômeurs ¹⁰¹. Au cours des six premières semaines de mise à l'arrêt, environ 30 millions de personnes ont demandé à percevoir des indemnités de chômage, tandis que 8 millions de travailleurs ont quitté la population active en mars et en avril ¹⁰².

Graphique A

Taux de chômage

(en pourcentage de la population active civile, données corrigées des variations saisonnières)



Source : Bureau des statistiques du travail (BLS)

Notes : Les données relatives à la population active sont limitées aux personnes âgées de 16 ans et plus. Les zones grisées indiquent les dates de récession déterminées par le Comité de datation du cycle conjoncturel du NBER. Dernière observation : octobre 2020.

Le recul de l'emploi a été sans précédent par rapport aux récessions précédentes. Un angle pertinent pour comprendre l'augmentation du chômage est son lien avec la baisse de l'emploi liée aux évolutions du taux d'activité. Le graphique B montre que, lors des récessions passées, la hausse du chômage était essentiellement liée à la baisse de l'emploi. En revanche, lors de la crise de la COVID-19, non seulement la baisse de l'emploi a été forte par rapport aux récessions précédentes, mais la baisse du taux d'activité a également limité la hausse du chômage dans une plus large mesure que par le passé. Les heures travaillées par personne employée ont aussi présenté un ajustement un peu plus marqué que lors des récessions précédentes (cf. graphique B).

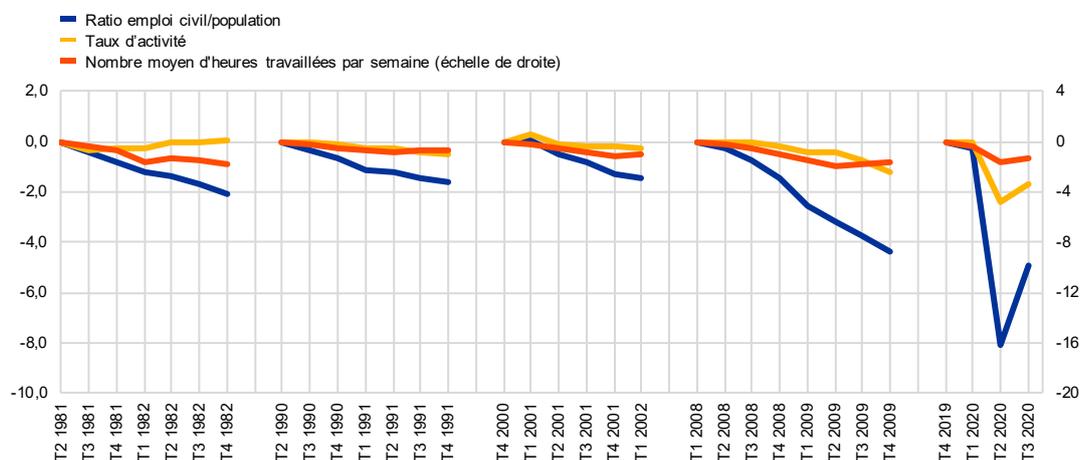
¹⁰¹ Aux États-Unis, les travailleurs au chômage technique sont ceux classés comme chômeurs auxquels une date de reprise du travail a été annoncée ou qui s'attendent à reprendre un travail dans les six mois.

¹⁰² Le sévère ajustement est intervenu malgré l'introduction de mesures visant à limiter le chômage, notamment : a) le *Paycheck Protection Program*, qui accorde des prêts et des garanties aux entreprises comptant jusqu'à 500 salariés pour couvrir les charges salariales, le remboursement des prêts immobiliers ou le paiement des loyers, les services collectifs et les prestations de santé, lorsque les prêts sont éligibles à une remise de dette partielle ou totale si l'entreprise maintient la plupart de ses salariés d'avant la crise au sein de ses effectifs ; et b) l'*Employee Retention Tax Credit*, un crédit d'impôt égal à 50 % du salaire qualifié payé par les employeurs éligibles jusqu'à fin 2020, à condition que les entreprises maintiennent les travailleurs au sein de leurs effectifs.

Graphique B

Taux d'emploi, taux d'activité et nombre hebdomadaire moyen d'heures travaillées pendant la crise de la COVID-19 et lors des récessions antérieures

(échelle de gauche : en points de pourcentage ; échelle de droite : variations en pourcentage)



Sources : Bureau des statistiques du travail (BLS) et calculs des auteurs.

Note : Le graphique représente les évolutions cumulées au cours de chaque récession.

Malgré le rebond rapide du marché du travail, il faudra du temps pour que le taux de chômage renoue avec ses niveaux d'avant la COVID-19. Le taux de chômage est revenu à 6,9 % en octobre, soit 7,8 points de pourcentage de moins qu'en avril. Entre avril et octobre, le nombre de travailleurs employés a augmenté de 16,4 millions en raison de la réinsertion sur le marché du travail de travailleurs en chômage technique. Le nombre d'heures hebdomadaires travaillées a également montré des signes de reprise. Toutefois, selon les prévisions du Comité fédéral de l'*open market* publiées en septembre 2020, le taux de chômage ne devrait pas revenir aux niveaux d'avant la récession avant 2023.

3 Dispositifs de maintien de l'emploi

Les dispositifs de maintien de l'emploi ont atteint des niveaux sans précédent dans les premiers mois qui ont suivi le début de la pandémie de COVID-19 et jouent donc un rôle important pour expliquer les évolutions du marché du travail au cours de cette période. En avril 2020, lorsque des mesures de confinement visant à limiter la progression de la COVID-19 ont été mises en place dans la plupart des pays de la zone euro, dont les quatre plus importants, 15 % de

l'ensemble des salariés étaient au chômage partiel en Allemagne, 34 % en France, 30 % en Italie et 21 % en Espagne (cf. graphique 4). Bien que ces proportions aient diminué depuis, elles restent élevées. Au quatrième trimestre 2020, le nombre de travailleurs bénéficiant des dispositifs de maintien de l'emploi devrait augmenter en réponse aux nouvelles mesures de confinement. Pour remettre ces chiffres en perspective, en 2009, la part moyenne des salariés au chômage partiel était de 3,2 % en Allemagne, 0,8 % en France, 3,3 % en Italie et 1,0 % en Espagne ¹⁰³.

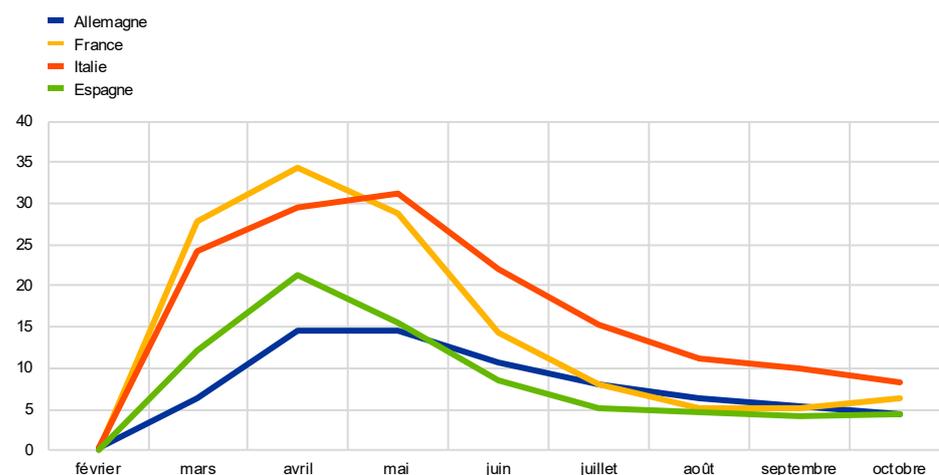
¹⁰³ Cf. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 : sortir de la crise de l'emploi*, OCDE, 2010.

Ces dispositifs permettent d'expliquer l'ajustement du marché du travail via le nombre moyen d'heures travaillées. Ils permettent également d'expliquer pourquoi la rémunération par tête a sensiblement diminué dans la zone euro pendant la pandémie de COVID-19, tandis que la rémunération horaire a légèrement augmenté sur la même période (cf. encadré 3).

Graphique 4

Part des salariés bénéficiant de dispositifs de maintien de l'emploi

(en pourcentage des salariés)



Sources : Estimations des auteurs établies à partir des données d'Eurostat, de l'Institut de recherche sur l'emploi (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB*), de l'institut ifo, du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, de l'*Instituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS)* et du *Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*.

Dans le cadre des dispositifs de maintien de l'emploi, un grand nombre de travailleurs a bénéficié des réactions rapides des autorités destinées à soutenir le marché du travail au cours des premières phases de la pandémie.

Les autorités nationales des pays de la zone euro ont mis en œuvre de vastes ensembles de mesures en faveur du marché du travail au début de la pandémie de COVID-19. Les dispositifs de maintien de l'emploi ont joué un rôle prééminent et ont été largement adoptés dans l'ensemble de la zone euro. Ces mesures avaient pour but de soutenir les revenus des travailleurs et de protéger les emplois dans les entreprises pendant la pandémie de COVID-19¹⁰⁴. Certains pays ont introduit de nouveaux dispositifs de chômage partiel et d'autres ont remanié les dispositifs existants en augmentant leur générosité, en élargissant les critères d'admissibilité et en réduisant la charge administrative liée à l'accès aux dispositifs. Ces dispositifs ont également bénéficié d'un soutien à l'échelle de l'UE¹⁰⁵.

Les dispositifs de maintien de l'emploi contribuent à préserver la stabilité de l'emploi à court terme, mais il est important de les concevoir de manière à limiter les effets indésirables. En particulier, ces dispositifs ont joué un rôle important au début de la pandémie de COVID-19 lorsque les entreprises ont été

¹⁰⁴ Cf. l'encadré intitulé « [Les dispositifs de chômage partiel et leurs effets sur les salaires et le revenu disponible](#) », *Bulletin économique*, n° 4, BCE, 2020.

¹⁰⁵ En mai 2020, le Conseil de l'Union européenne a adopté un instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE).

confrontées à une contraction soudaine de leurs ventes. Ils ont contribué à réduire les besoins de liquidité des entreprises et leur ont permis de reprendre leur activité plus rapidement après le confinement tout en préservant la relation de travail. Certaines études ont analysé l'effet de causalité du chômage partiel sur l'emploi et conclu que ces programmes contribuaient à préserver des emplois lorsque les entreprises étaient confrontées à une forte baisse de la demande ¹⁰⁶. Ces effets pourraient également être potentiellement plus importants pour les entreprises fortement endettées ¹⁰⁷. Toutefois, les dispositifs de maintien de l'emploi entraînent également des effets d'aubaine (lorsqu'ils subventionnent des emplois qui n'auraient pas été détruits) et de déplacement (lorsqu'ils subventionnent des emplois non viables). Certaines études suggèrent que les dispositifs de chômage partiel peuvent réduire l'efficacité de l'allocation des ressources de l'économie lorsqu'ils sont utilisés à grande échelle et sur longue période ¹⁰⁸. Pour ces raisons, ils devraient être limités dans le temps afin de ne pas entraver la restructuration nécessaire de l'économie, mais rester en place assez longtemps pour préserver des emplois viables qui pourraient autrement être détruits ¹⁰⁹. Ces risques sont probablement bien moindres au cours de la crise de la COVID-19 que lors des récessions conjoncturelles. En outre, certains pays ont ajusté la générosité de leurs dispositifs de maintien de l'emploi en prolongeant leur durée au-delà des premiers mois de la pandémie.

Les caractéristiques structurelles affectent les marges d'ajustement du marché du travail, mais la nature du choc, conjuguée aux cadres institutionnels du marché du travail en Europe, a conduit à l'adoption généralisée de la marge d'ajustement intensive. Un certain nombre de pays de la zone euro se caractérisent par une législation relativement stricte en matière de protection de l'emploi, ce qui rend le recours à des dispositifs de chômage partiel plus attrayant que les licenciements lorsque les entreprises sont confrontées à une baisse temporaire de la demande. Dans certains pays, cette forte protection de l'emploi entraîne une segmentation des marchés du travail et le recours aux travailleurs temporaires sert à amortir les fluctuations de la demande. Toutefois, la nature et l'ampleur de la crise de la COVID-19, ainsi que la mise en œuvre de mesures visant à faciliter l'accès au chômage partiel, ont entraîné un recours généralisé à une marge d'ajustement intensive dans la plupart des pays de la zone euro. Cette forte dépendance à l'égard de la marge d'ajustement intensive peut

¹⁰⁶ Cf., par exemple, Hijzen (A.) et Martin (S.), « *The role of short-time work schemes during the global financial crisis and early recovery: a cross-country analysis* », *IZA Journal of Labour Policy*, vol. 2:5, 2013 ; et Balleer (A.), Gehrke (B.), Lechthaler (W.) et Merkl (C.), « *Does short-time work save jobs? A business cycle analysis* », *European Economic Review*, vol. 84, 2016, p. 99-122.

¹⁰⁷ Cf. Cahuc (P.), Kramarz (F.) et Nevoux (S.), « *When Short-Time Work Works* », *IZA Discussion Papers*, n° 11673, 2018.

¹⁰⁸ Cf., par exemple, Cooper (R.), Meyer (M.) et Schott (I.), « *The Employment and Output Effects of Short-Time Work in Germany* », *NBER Working Paper*, n° 23688, 2017 ; et Giupponi (G.) et Landais (C.), « *Subsidizing Labor Hoarding in Recessions: The Employment & Welfare Effects of Short Time Work* », *CEP Discussion Papers*, n° 1585, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, 2018.

¹⁰⁹ Pour une discussion, cf. Arpaia (A.), Curci (N.), Meyermans (E.), Peschner (J.) et Pierini (F.), « *Short time working arrangements as response to cyclical fluctuation* », *European Economy Occasional Papers*, n° 64, Commission européenne, 2010 ; et Costa Dias (M.), Joyce (R.), Postel-Vinay (F.) et Xu (X.), « *The Challenges for Labour Market Policy during the COVID-19 Pandemic* », *Fiscal Studies*, vol. 41(2), 2020, p. 371-382.

également se traduire par des créations d'emplois moins nombreuses durant la période de reprise.

Encadré 3

Évolution de la rémunération horaire et de la rémunération par tête depuis le début de la pandémie de COVID-19

Gerrit Koester et Elke Hahn

La croissance agrégée des salaires est essentiellement évaluée en termes de rémunération par tête ou de rémunération par heure travaillée. Pour la zone euro ces deux indicateurs ont tendance à évoluer globalement en parallèle en période normale (cf. graphique A, partie a). Toutefois, à d'autres moments ils peuvent nettement diverger, reflétant, par exemple, des baisses (temporaires) du nombre d'heures travaillées par salarié (« marge intensive »), sans que les salariés soient contraints d'absorber cette réduction du temps de travail dans leurs salaires mensuels.

Les évolutions lors de la crise financière mondiale de 2008-2009 en offrent un exemple historique.

La pandémie de COVID-19 a entraîné une nette divergence entre la rémunération par tête et la rémunération horaire. Ce phénomène a été observé dès le début de la pandémie, en particulier au deuxième trimestre 2020, où la rémunération par tête a diminué à un rythme annuel de 4,7 %, tandis que la rémunération horaire a augmenté de 9,3 % même si les différences se sont à nouveau réduites au troisième trimestre 2020 (cf. graphique A, partie b). Le nombre de salariés bénéficiant de dispositifs de maintien dans l'emploi, qui est resté élevé depuis le début de la pandémie et a atteint un pic au deuxième trimestre (cf. graphique 4 dans le corps du texte), a joué un rôle décisif dans ces évolutions, notamment du fait des implications pour les heures travaillées par personne occupée. Ces dispositifs ont tendance à avoir un effet baissier sur la rémunération par tête, les salariés conservant leur emploi mais subissant des baisses de salaire lorsqu'ils entrent dans ces dispositifs. Dans le même temps, ils ont un effet haussier sur la rémunération horaire, les heures travaillées ayant tendance à être réduites de manière nettement plus importante que les salaires ¹¹⁰. Un autre facteur compliquant l'évaluation des tendances de fond des salaires durant la pandémie correspond aux effets de composition. L'emploi reculant particulièrement fortement pour les postes peu qualifiés et les jeunes (cf. graphique 9 du corps du texte), qui ont tendance à se situer dans des tranches de salaires plus basses, les effets de composition auraient actuellement un effet haussier sur les évolutions des salaires ¹¹¹.

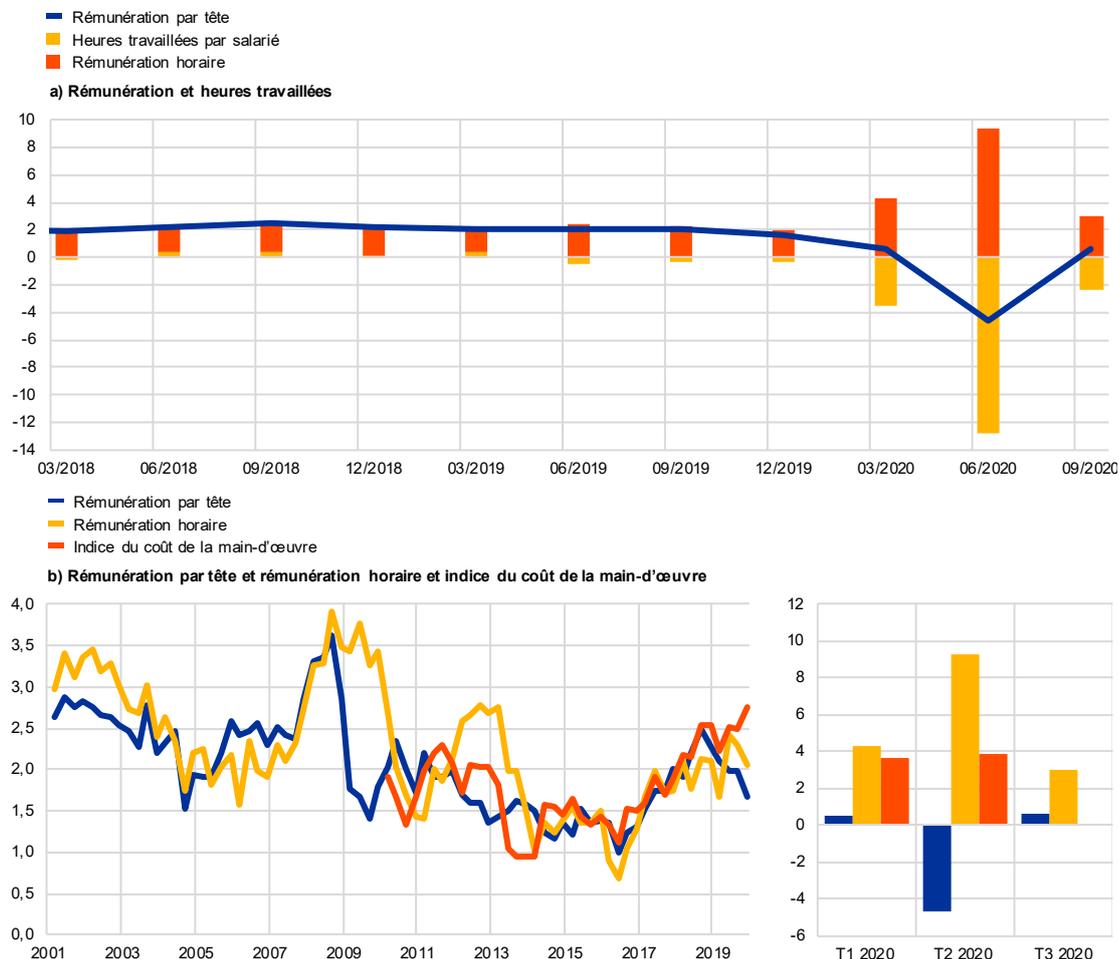
¹¹⁰ Cf. également l'encadré intitulé « [Les dispositifs de chômage partiel et leurs effets sur les salaires et le revenu disponible](#) », *op. cit.*

¹¹¹ Pour une discussion de ces effets de composition et de leur incidence sur l'évolution des salaires dans la zone euro lors des précédentes crises, cf. l'article intitulé « [Les effets des changements dans la composition de l'emploi sur la croissance des salaires dans la zone euro](#) », *Bulletin économique*, n° 8, BCE, 2019.

Graphique A

Évolution d'une sélection d'indicateurs relatifs aux salaires

(variations annuelles en pourcentage ; contributions en points de pourcentage, données trimestrielles)



Sources : BCE, banques centrales nationales et Eurostat.

Notes : Compte tenu des fortes variations de la rémunération par tête et de la rémunération horaire observées récemment, les rythmes annuels pour les trois derniers trimestres sont présentés sur des échelles distinctes dans la partie b. Dernière observation : deuxième trimestre 2020 pour l'indice du coût de la main-d'œuvre et troisième trimestre 2020 pour les autres données.

La mise en œuvre des mesures d'aide gouvernementales complique l'évaluation des tendances de fond des salaires durant la pandémie. Premièrement, les informations visant à déterminer le pourcentage de la rémunération agrégée et le nombre de salariés attribuables aux dispositifs de maintien dans l'emploi nécessitent des données détaillées relatives aux taux de remplacement des salaires et aux taux de souscription à ces dispositifs, qui ne sont publiés qu'avec un décalage très important. Deuxièmement, les enregistrements statistiques peuvent diverger d'un pays à l'autre. Si, dans la plupart des grands pays de la zone euro, les prestations au titre des dispositifs de soutien sont versées directement aux salariés et sont enregistrées comme des transferts sociaux, aux Pays-Bas, par exemple, les employeurs perçoivent une subvention pour financer leurs versements aux salariés. Si les prestations sont versées directement aux salariés mais sont enregistrées comme transferts sociaux, alors la rémunération rapportée au nombre d'heures travaillées diminue et les dispositifs auront un fort effet baissier sur la rémunération par tête, tandis que la rémunération horaire devrait être affectée nettement moins fortement. En revanche, dans les pays où ce dispositif est fondé sur une subvention versée aux employeurs, qui versent ensuite les

salaires pour les heures non travaillées, ces dispositifs peuvent entraîner une forte diminution de la rémunération par tête mais impliquent surtout une augmentation de la rémunération horaire.

Dans un contexte de distorsions de la rémunération par tête et de la rémunération horaire liées à ces dispositifs, des signaux pertinents pour les tendances des coûts salariaux peuvent provenir, entre autres, de l'indice du coût de la main-d'œuvre d'Eurostat, qui mesure efficacement l'évolution de la rémunération horaire, en incluant les cotisations sociales patronales et les impôts payés mais en déduisant les subventions reçues par les employeurs. D'après l'indice du coût de la main-d'œuvre pour le deuxième trimestre 2020, les coûts horaires de main-d'œuvre dans la zone euro ont augmenté de 4,2 % par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente (cf. graphique A, partie b), soit une hausse nettement moins importante que celle de la rémunération horaire ¹¹². Cela indique que la baisse du nombre d'heures travaillées en raison de la crise de la COVID-19 n'a pas été totalement contrebalancée par une hausse correspondante des coûts des entreprises, puisque dans certains cas les entreprises ont reçu des subventions introduites par les gouvernements de la zone euro pour soutenir la préservation des emplois pendant la crise.

Globalement, l'évolution des salaires est un déterminant important des tensions sur les prix dans la zone euro ¹¹³. La divergence forte et sans précédent dans l'évolution des différents indicateurs relatifs aux salaires durant la crise de la COVID-19 et les effets importants et hétérogènes des dispositifs de maintien dans l'emploi dans les différents pays de la zone euro compliquent l'évaluation des tensions sous-jacentes sur les salaires et, partant, de leur effet sur les prix. Cela montre l'importance de l'accès à des informations détaillées et rapides sur l'incidence de ces dispositifs sur les indicateurs relatifs à la croissance des salaires.

4 Le recours aux indicateurs à haute fréquence pour déterminer les évolutions du marché du travail

Les indicateurs à haute fréquence constituent un outil précieux pour comprendre rapidement les évolutions du marché du travail, notamment dans les périodes de modifications rapides et radicales de l'activité économique.

Par exemple, *Google Trends* (Tendances sur Google) fournit des informations relatives à l'intérêt des utilisateurs du moteur de recherche Google pour des thèmes spécifiques, comme les « *job retention schemes* » (dispositifs de maintien dans l'emploi) et « *unemployment conditions* » (conditions pour être comptabilisé comme chômeur). Deux autres sources qui peuvent être utilisées comme une mesure plus directe de la situation de la demande sur le marché du travail sont les publications d'offres d'emplois sur Indeed et le taux de recrutement extrait de LinkedIn ¹¹⁴.

Le nombre de publications d'offres d'emplois sur Indeed peut être utilisé comme une

¹¹² La baisse plus importante de l'indice du coût de la main-d'œuvre en 2019 est associée pour partie à une réduction permanente des cotisations sociales patronales en France, qui a remplacé le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), à partir du premier trimestre 2019.

¹¹³ Cf., par exemple, l'encadré intitulé « [Le rôle des salaires dans le redressement de l'inflation](#) », *Bulletin économique*, n° 5, BCE, 2018.

¹¹⁴ Cf., par exemple, l'encadré intitulé « [Évolutions des données à haute fréquence du marché du travail de la zone euro](#) », *Bulletin économique*, n° 5, BCE, 2020.

approximation des évolutions de la demande de main-d'œuvre, tandis que le taux de recrutement extrait de LinkedIn fournit des informations complémentaires sur le nombre de changements d'emploi. Ces indicateurs sont disponibles bien avant la publication des statistiques officielles relatives au marché du travail et fournissent donc des informations précieuses et rapides qui peuvent contribuer à une identification précoce des évolutions de la demande de main-d'œuvre et du retour à l'emploi. Toutefois, il convient de les utiliser en complément des statistiques officielles car ils ne suivent pas les mêmes règles d'échantillonnage et peuvent ne pas être représentatifs des évolutions dans la population avec la même fiabilité que les statistiques officielles relatives au marché du travail.

L'indicateur à haute fréquence *Google Trends* de sensibilisation à « *job retention schemes* » (dispositifs de maintien dans l'emploi) et à « *unemployment conditions* » (conditions pour être comptabilisé comme chômeur) a enregistré un pic après l'entrée en vigueur du confinement dans les cinq principaux pays de la zone euro (cf. graphique 5). L'indicateur de sensibilisation à « *job retention schemes* » (dispositifs de maintien dans l'emploi) et à « *unemployment conditions* » (conditions pour être comptabilisé comme chômeur) est fondée sur des données *Google Trends* et il est construit à partir de l'étude des recherches liées à « *lay-offs* » (licenciements), « *short-time working* » (chômage partiel), « *furlough* » (chômage technique) et « *unemployment* » (chômage). Cet indicateur fournit des informations quotidiennes sur le niveau d'intérêt des utilisateurs pour la situation sur le marché du travail. En particulier, les recherches *Google* associées à « *job retention schemes* » (dispositifs de maintien dans l'emploi) et à « *unemployment conditions* » (conditions pour être comptabilisé comme chômeur) ont explosé mi-mars, avec une assez bonne corrélation entre le pic d'intérêt pour la situation sur le marché du travail et les dates d'entrée en vigueur des mesures de confinement prises dans les cinq principaux pays de la zone euro ¹¹⁵. Au fur et à mesure de l'assouplissement des mesures d'endiguement, l'indicateur de sensibilisation est revenu à ses niveaux habituels ¹¹⁶.

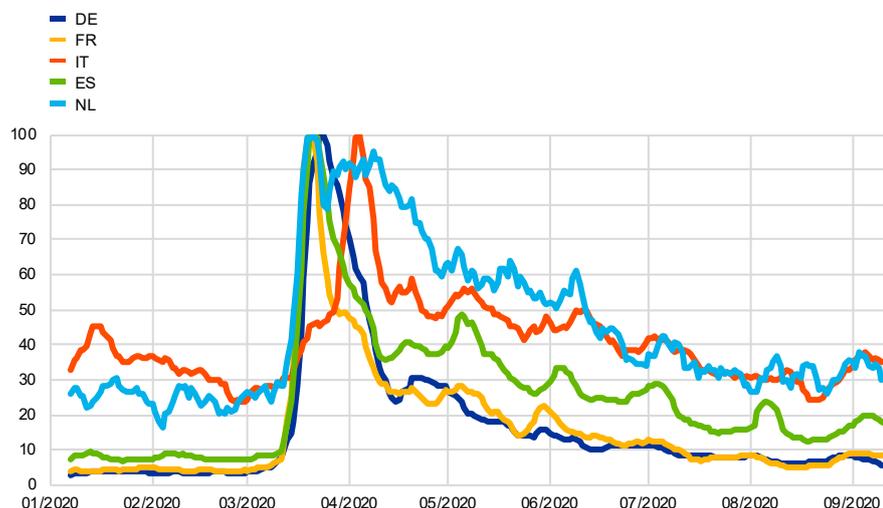
¹¹⁵ L'indicateur de sensibilisation a atteint un pic un jour après le début du confinement en Allemagne, trois jours après le début du confinement en France, sept jours après le début du confinement en Espagne et six jours après le début du confinement aux Pays-Bas. En revanche, en Italie le pic de sensibilisation à « *job retention schemes* » (dispositifs de maintien dans l'emploi) et à « *unemployment conditions* » (conditions pour être comptabilisé comme chômeur) a été légèrement décalé par rapport au début des mesures d'endiguement dans ce pays.

¹¹⁶ Cela reflète non seulement les améliorations observées pour l'activité économique, à l'issue de l'assouplissement des mesures d'endiguement puis de l'allègement des restrictions de déplacement au sein de la zone euro, mais également un recul de l'incertitude associé à l'entrée en vigueur et à l'utilisation des dispositifs de maintien dans l'emploi sur le marché du travail et à leur incidence sur la situation du marché du travail dans les cinq principaux pays de la zone euro.

Graphique 5

Indicateur de sensibilisation à « *job retention schemes* » (dispositifs de maintien dans l'emploi) et à « *unemployment conditions* » (conditions pour être comptabilisé comme chômeur)

(indice : 100 = pic d'intérêt)



Sources : *Google Trends* et calculs des auteurs.

Notes : La valeur de 100 représente le pic d'intérêt pour un sujet donné. L'indicateur de sensibilisation est construit comme une moyenne mobile sur sept jours de la popularité quotidienne extraite de *Google Trends* des termes « *lay-off* » (licenciement), « *short-time working* » (chômage partiel), « *furlough* » (chômage technique) et « *unemployment* » (chômage). Dernière observation : 15 septembre 2020

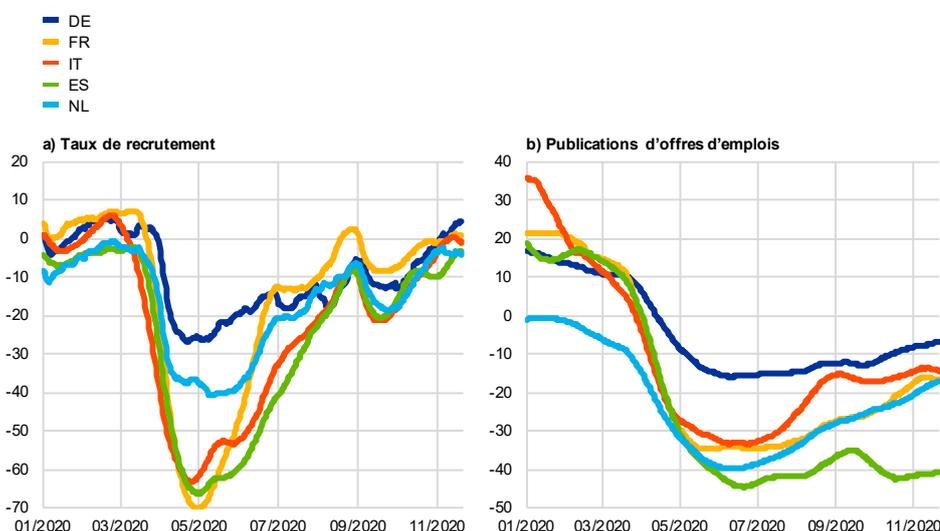
Les indicateurs relatifs au taux de recrutement et aux publications d'offres d'emplois fournissent de nouvelles indications d'une forte incidence de la pandémie sur le marché du travail.

L'indicateur relatif au taux de recrutement extrait de LinkedIn est plus étroitement corrélé aux transitions entre deux emplois et au taux de retour à l'emploi, tandis que l'indicateur relatif aux publications d'offres d'emplois sur Indeed reflète les évolutions de la demande de main-d'œuvre et peut être considéré comme un indicateur des emplois à pourvoir. Les deux indicateurs ont nettement fléchi en mars et avril lorsque la pandémie s'est installée et que les mesures de confinement ont été mises en œuvre (cf. graphique 6). Le taux de recrutement a atteint un plancher en mai avant de se redresser nettement, tout en demeurant à des niveaux nettement plus faibles que l'année précédente. Les publications d'offres d'emplois ont suivi la même tendance à la baisse que le taux de recrutement, mais commencent seulement à se redresser à un rythme lent et se situent toujours globalement à des niveaux faibles et comparables à ceux atteints en mai. La différence entre les deux indicateurs pourrait traduire le fait que certains de ces nouveaux recrutements s'opèrent sur la base d'offres d'emplois antérieures ou sur recommandation.

Graphique 6

Indicateurs à haute fréquence du marché du travail : taux de recrutement et publications d'offres d'emplois

(taux de croissance annuels, pourcentages)



Sources : LinkedIn, Indeed et calcul des auteurs.

Notes : La méthodologie servant de base aux indicateurs à haute fréquence relatifs aux nouveaux recrutements et aux publications d'offres d'emplois est précisée dans l'encadré intitulé « Évolutions des données à haute fréquence du marché du travail de la zone euro », *Bulletin économique*, n° 5, BCE, 2020. Dernière observation : 20 novembre 2020.

5 L'incidence de la crise selon les pays, secteurs d'activité, groupes démographiques et types d'emplois

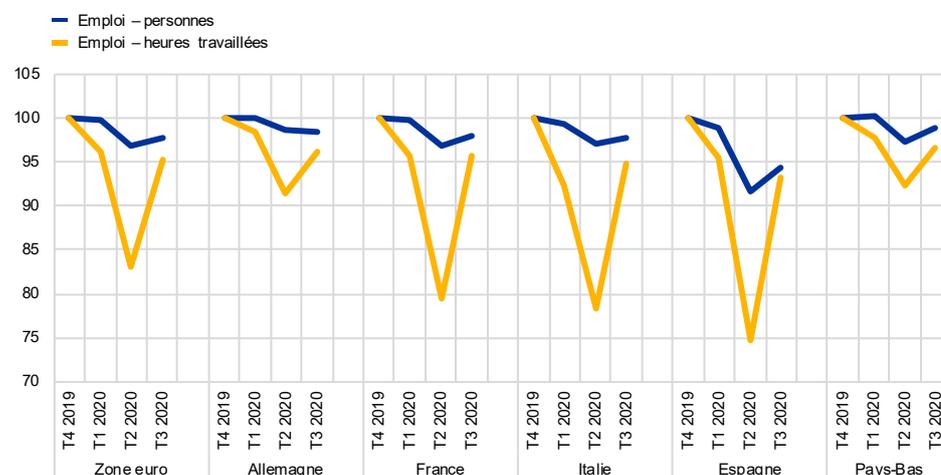
La pandémie de COVID-19 se répercute de façon hétérogène sur les marchés du travail de la zone euro selon plusieurs dimensions. La présente section analyse les divergences en termes d'incidence de la pandémie selon les pays de la zone euro et les secteurs d'activité, certains secteurs étant plus exposés que d'autres aux modifications des profils de la demande. Elle analyse également l'incidence de la pandémie sur les différents groupes démographiques et types de contrats de travail. En outre, cette section étudie l'adoption du télétravail durant la pandémie et son potentiel d'utilisation future.

L'incidence de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail est très négative et généralisée à tous les pays de la zone euro. Les mesures de confinement dans l'ensemble de la zone euro ont commencé à entrer en vigueur fin février et leur assouplissement a débuté à partir de mi-mai. Si les dates précises de début et de fin des confinements ont varié, l'essentiel de l'effet sur l'activité économique et les destructions d'emplois s'est concrétisé au deuxième trimestre 2020. Le graphique 7 montre l'effet cumulé de la pandémie sur le marché du travail durant les trois premiers trimestres de 2020 pour les cinq principaux pays de la zone euro. Si la contraction de l'emploi a été substantielle pour tous les grands pays, il existe une certaine hétérogénéité entre les pays, ce qui traduit des différences dans l'intensité des réponses apportées par les autorités à la pandémie et dans la composition sectorielle des économies.

Graphique 7

Évolutions de l'emploi et du nombre d'heures travaillées

(indice base 100 au T4 2019)



Sources : Eurostat et calculs des auteurs.

Le nombre total d'heures travaillées a diminué dans tous les grands secteurs de la zone euro au deuxième trimestre 2020. L'ampleur de la baisse a été

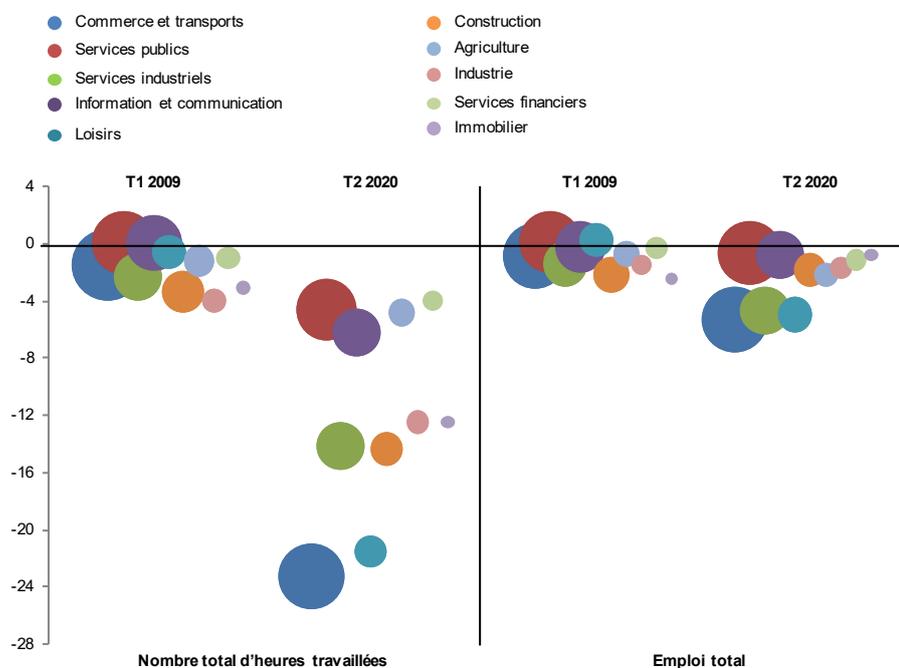
différente selon les secteurs, reflétant en partie la sévérité des mesures de confinement affectant chaque secteur¹¹⁷. Une comparaison avec le premier trimestre 2009, lorsque la croissance de l'emploi et l'évolution du nombre total d'heures travaillées ont atteint un point bas durant la crise financière, montre que la baisse trimestrielle du nombre total d'heures travaillées a été plus importante dans tous les secteurs clés lors de la récente récession liée à la pandémie (cf. graphique 8). En rythme trimestriel, la diminution du nombre total d'heures travaillées dans les services liés aux loisirs au deuxième trimestre 2020 a été 40 fois plus forte que la baisse correspondante enregistrée au premier trimestre 2009, tandis que dans le secteur du commerce et des transports, le recul a été 15 fois plus important. Au deuxième trimestre 2020, la croissance de l'emploi dans les différents secteurs clés a également été plus variée qu'au premier trimestre 2009. Pour autant, par rapport à la configuration observée pendant la crise financière, la configuration sectorielle de la contraction de l'emploi total présente une plus grande analogie que la configuration sectorielle de la diminution du nombre total d'heures travaillées. Cela reflète un recours généralisé aux mesures de maintien dans l'emploi afin de stabiliser l'emploi durant la présente récession liée à la pandémie. Si les dispositifs de maintien dans l'emploi ont contribué à stabiliser l'emploi, ces politiques peuvent également empêcher une réallocation efficace des travailleurs dans les différents secteurs. Plus la pandémie durera longtemps, plus cette réallocation devrait être importante.

¹¹⁷ Pour une étude de la corrélation possible entre les différents résultats sectoriels et les projections macroéconomiques de la zone euro, cf. l'encadré intitulé « Différents scénarios relatifs à l'impact de la pandémie de COVID-19 sur l'activité économique dans la zone euro. », *Bulletin économique*, n° 3, BCE, 2020.

Graphique 8

Nombre total d'heures travaillées et emploi total dans la zone euro selon les secteurs

(taux de variation trimestriels, pourcentages)



Sources : Eurostat et calculs des auteurs.

Note : L'aire des bulles reflète la part du secteur correspondant dans l'économie totale.

La contraction de l'emploi a été la plus forte pour les travailleurs temporaires, les jeunes et les travailleurs dont le niveau d'éducation est faible.

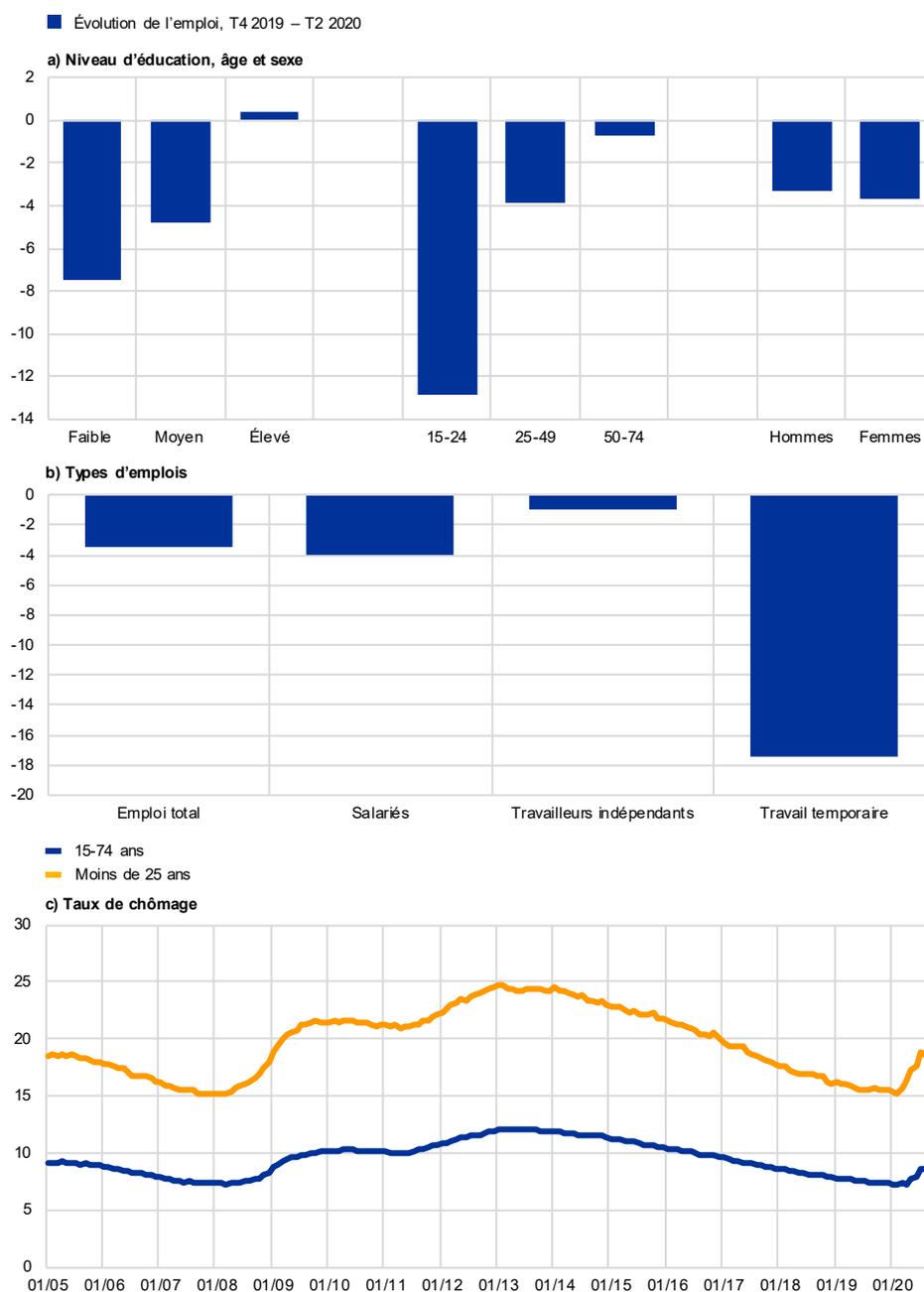
Le graphique 9, partie a, montre que l'emploi des travailleurs dont le niveau d'éducation est élevé n'a pratiquement pas été affecté par la pandémie, tandis que les travailleurs dont le niveau d'éducation est faible ont enregistré un fort recul de leur emploi. De même, les jeunes ont été affectés de manière disproportionnée par rapport aux travailleurs plus âgés. L'emploi a également reculé davantage pour les femmes que pour les hommes, même si la différence est relativement faible.

S'agissant des types de contrats, la baisse de l'emploi la plus forte a été enregistrée pour les travailleurs temporaires (cf. graphique 9, partie b). En phase avec le recul de l'emploi, le taux de chômage des jeunes a augmenté beaucoup plus fortement que le taux de chômage global (cf. graphique 9, partie c).

Graphique 9

Évolution du marché du travail dans la zone euro selon les groupes démographiques et les types d'emplois au premier semestre 2020

(parties a et b : variations en pourcentage, croissance cumulée, T4 2019 à T2 2020 ; partie c : pourcentages)



Sources : Eurostat et calculs des auteurs.

Notes : Le calcul dans les parties a et b est fondé sur l'agrégat représentant l'ensemble des pays de la zone euro à l'exception de l'Allemagne, pour laquelle aucune donnée n'était disponible. La dernière observation pour le taux de chômage se rapporte à octobre 2020.

Le travail à distance est susceptible d'atténuer les coûts économiques des politiques incitant à rester chez soi et des politiques de distanciation sociale.

La crise de la COVID-19 et les politiques associées se sont traduites par une plus grande généralisation de la pratique du télétravail. Plus d'un tiers des travailleurs en

Europe ont commencé à télétravailler en raison de la pandémie ¹¹⁸. Cela a probablement permis de soutenir l'emploi et le nombre d'heures travaillées dans certains secteurs et pour certains travailleurs, notamment pour les travailleurs ayant un niveau d'éducation élevé. Dans la catégorie de ceux qui ont travaillé à distance durant la pandémie, une grande majorité avait une expérience préalable du télétravail, ce qui tend à indiquer que l'étude de la répartition avant la COVID-19 des postes éligibles au télétravail pourrait fournir un éclairage sur la dynamique des marchés du travail européen et de la zone euro dans le contexte de la pandémie (cf. encadré 4).

Encadré 4

Postes éligibles au télétravail

Colm Bates et Lara Vivian

Le présent encadré analyse les configurations de télétravail dans l'UE et au Royaume-Uni. Afin de distinguer les activités qui peuvent être exercées depuis le domicile de celles qui requièrent une présence sur le lieu de travail, nous combinons un indice de télétravail avec des données individuelles pour 2019 pour les États membres de l'UE et le Royaume-Uni ¹¹⁹. Les activités qui peuvent être exercées en télétravail concernent les employés administratifs, les techniciens de l'information et des communications, et la plupart des dirigeants et spécialistes. En revanche, certains postes dans des domaines comme la vente, le nettoyage et la santé nécessitent une présence sur le lieu de travail pour être exercés.

En 2019, les postes éligibles au télétravail correspondaient à 33 % des salariés et 46 % des revenus annuels dans la zone euro, ce qui montre que le travail à distance est plus fréquent sur les postes à rémunération élevée (cf. graphique A). Ces pourcentages augmentent chacun d'un point de pourcentage si l'on prend également en considération d'autres pays de l'UE et le Royaume-Uni. Malgré des divergences de méthodologie, les résultats sont comparables à ceux des États-Unis, où 37 % des postes et 46 % des salaires sont répertoriés comme éligibles au télétravail (Dingel et Neiman, 2020). Dans la zone euro, la proportion des postes pouvant être exercés en télétravail est la plus forte dans le secteur de l'information et des communications et la plus faible dans l'agriculture. Les activités qui se prêtent au télétravail correspondent à 83 % des salariés et 87 % des revenus annuels dans le secteur de l'information et des communications. Dans l'agriculture, en revanche, le télétravail n'est possible que pour 7 % des travailleurs, mais leurs revenus représentent près d'un cinquième des revenus totaux du secteur. Les secteurs où plus de 40 % des

¹¹⁸ Cf. « *Vivre, travailler et COVID-19: Premières conclusions – avril 2020* », Eurofound, 2020.

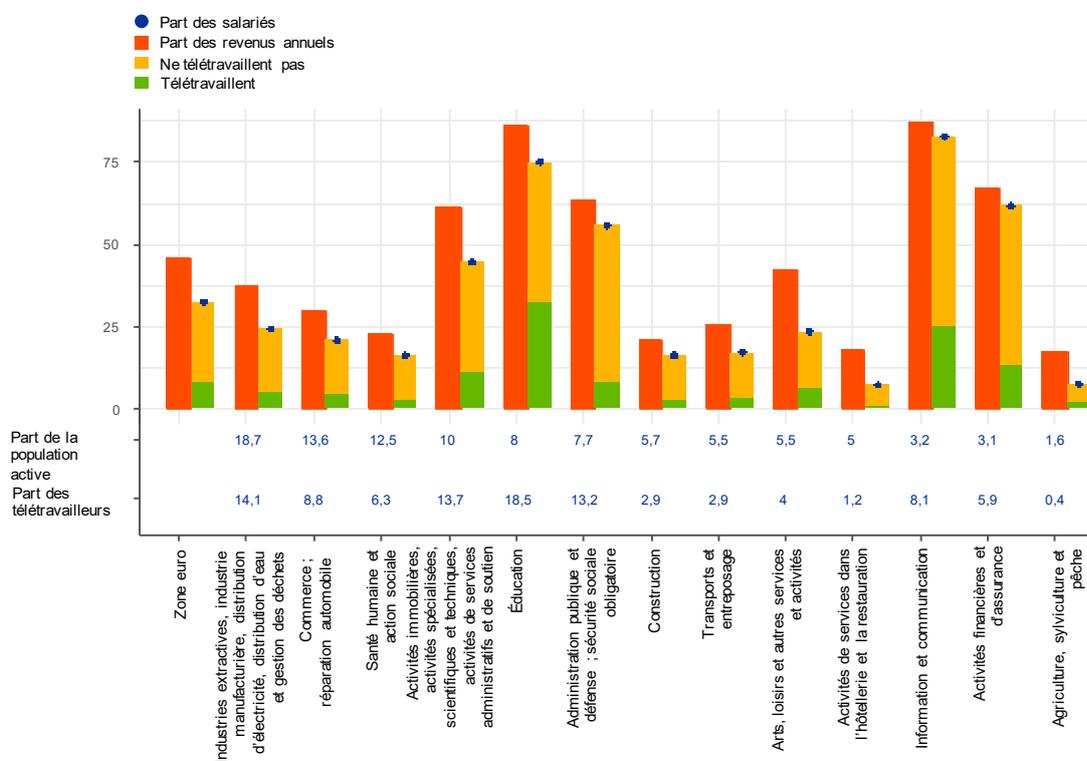
¹¹⁹ L'indice de télétravail se fonde sur Dingel (J.I.) et Neiman (B.), « *How many jobs can be done at home?* », *Journal of Public Economics*, Vol. 189, 2020, p. 1-8. Dingel et Neiman attribuent aux activités un degré d'exercice en télétravail allant de 0 à 1, où « 0 » signifie qu'aucun poste de l'activité en question ne peut être exercé en télétravail et « 1 » signifie que tous les postes de cette activité peuvent être exercés en télétravail. Dans la présente analyse, cette typologie est appliquée à la classification internationale type des professions (CITP-08) via une table de concordance fournie par le Bureau des statistiques du travail des États-Unis (cf. « *Crosswalks between the 2010 SOC and systems used by other Federal and international statistical agencies* », Bureau des statistiques du travail, 2012). En outre, nous pondérons des salariés pour raccorder l'indice à un agrégat CITP-08 plus large. L'objectif de cet exercice est de combiner l'indice avec des données individuelles, notamment l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE), les statistiques européennes sur le revenu et les conditions de vie (*European Statistics on Income and Living Conditions*, EU-SILC) et le panel socio-économique allemand (*German Socio-Economic Panel*, SOEP). Pour chaque source de données, nous étudions l'enquête la plus récente disponible - 2019 pour l'EFT-UE et 2018 pour l'enquête EU-SILC et le panel SOEP (cf. « *Socio-Economic Panel (SOEP), data from 1984-2018* », version 35, SOEP, 2019). Les activités dont le score d'exercice en télétravail est supérieur à 0,5 sont répertoriées comme éligibles au travail à distance.

emplois peuvent être exercés à distance, notamment l'éducation, les activités financières, l'administration publique, les activités immobilières et autres activités de services administratifs, représentent 30 % environ du total des salariés dans la zone euro. Les 70 % restants se répartissent dans les différents secteurs où le travail à distance est une possibilité pour un pourcentage de travailleurs n'excédant pas 25 %. En outre, moins de 10 % des télétravailleurs potentiels dans la zone euro déclarent travailler chez eux soit habituellement soit occasionnellement, ce qui signifie que deux tiers des travailleurs ne sont pas habitués au travail à distance ¹²⁰.

Graphique A

Part des revenus annuels et des salariés sur des postes pouvant être exercés en télétravail dans la zone euro par secteur

(pourcentages)



Sources : Indice : Dingel et Neiman (2020) ; données : EFT-UE 2019, enquête EU-SILC 2018, panel SOEP (2019) ; et calculs des auteurs.

Notes : Pour la zone euro et pour chaque secteur, le graphique fait ressortir la part des revenus annuels générée par les postes pouvant être exercés en télétravail (barre orange) et la part des salariés sur des postes pouvant être exercés en télétravail (point bleu), y compris ceux qui sont en télétravail (barre verte) et ceux qui ne télétravaillent pas (barre jaune). Les chiffres en dessous des barres représentent le pourcentage de la population active totale et le pourcentage de tous les télétravailleurs potentiels dans chaque secteur. L'indice de télétravail est agrégé au niveau à 2 chiffres du CIP-08 en pondérant des salariés. La Slovaquie, la Slovénie et Malte ne sont pas incluses.

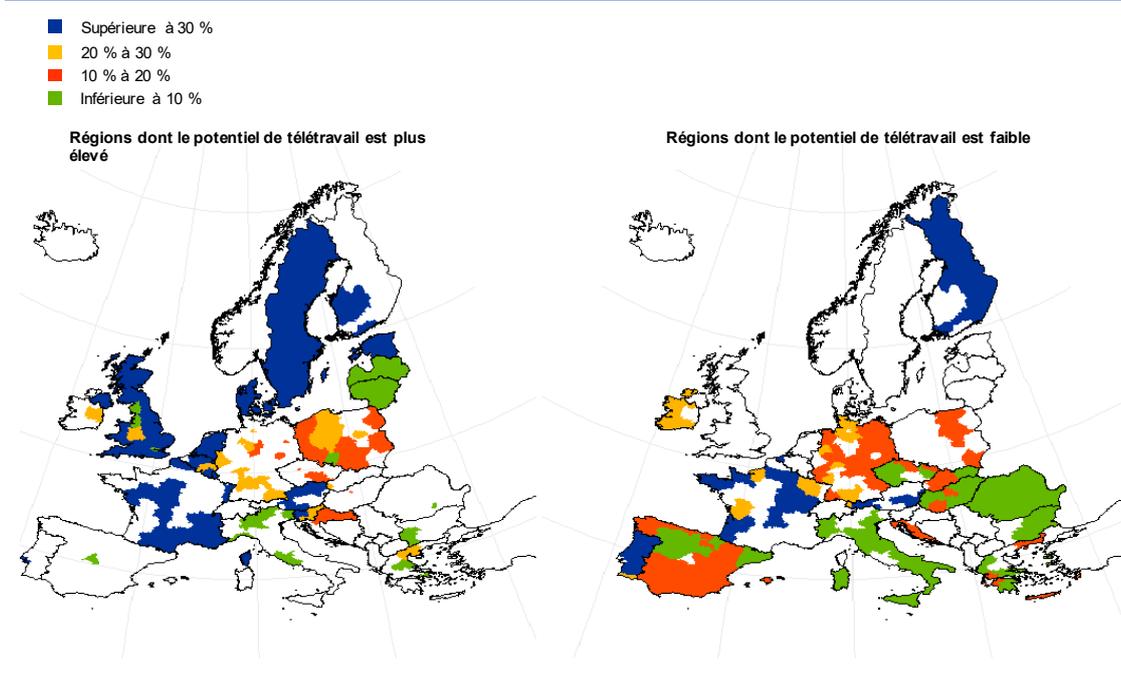
La part des salariés occupant des postes susceptibles d'être exercés en télétravail est supérieure à 50 % dans les régions de la capitale pour le Royaume-Uni, la Belgique, la France, le Luxembourg et la Suède, contre 20 % environ dans certains régions d'Espagne, de Grèce et de Roumanie

¹²⁰ L'enquête sur les forces de travail demande aux participants s'ils travaillent chez eux. Toutefois, une réponse « habituellement » ou « occasionnellement » ne signifie pas nécessairement que la personne télétravaille ou que son poste peut être exercé à 100% en télétravail. Par exemple, les enseignants peuvent répondre qu'ils travaillent chez eux à certains moments pour préparer leurs cours, mais cela ne signifie pas nécessairement qu'ils font cours depuis leur domicile.

(cf. figure A). De même, la part de ceux qui travaillent chez eux régulièrement ou occasionnellement varie nettement d'une région à l'autre. Quelque 70 % des télétravailleurs potentiels déclarent travailler chez eux à Stockholm, tandis que ce pourcentage se situe à 45 % environ à Paris et Londres. En revanche, moins de 10 % des télétravailleurs potentiels s'engagent dans le travail à distance en Italie. Ces différences antérieures à la pandémie de taux d'utilisation potentielle et effective du télétravail laissent penser que les degrés de préparation pour déployer rapidement le travail à distance comme outil destiné à faire face à la pandémie étaient variables selon les régions européennes. Ces différences peuvent résulter, par exemple, de normes sociales hétérogènes et de la stigmatisation attachée au travail à la maison, de limites liées à l'équipement et aux compétences numériques. Ces dernières recouvrent une panoplie d'outils qui faciliteraient le travail à distance, allant de connexions à haut débit adaptées à une formation pour faire face aux défis des environnements de travail à distance. À l'avenir, la crise de la COVID-19 pourrait accélérer l'adoption du télétravail et réduire la fracture numérique entre les différents pays européens si les pays qui accusent un retard investissent davantage dans les technologies numériques ¹²¹.

Figure A

Part des télétravailleurs potentiels qui travaillent chez eux au moins occasionnellement dans les différentes régions de l'UE



Sources : Indice : Dingel et Neiman (2020) ; données : EFT-UE 2019 et calculs des auteurs.

Notes : Un faible potentiel de télétravail indique que la part des postes pouvant être exercés en télétravail dans la zone est inférieure à 30 %. L'indice de télétravail est agrégé au niveau à 2 chiffres du CITP-08 en pondérant des salariés. Le niveau dans la nomenclature des unités territoriales statistiques est NUTS2, sauf pour les Pays-Bas (NUTS0) et le Royaume-Uni (NUTS1). Les régions ultrapériphériques et Malte ne sont pas incluses.

6 Remarques de conclusion

Le soutien important apporté par les pouvoirs publics sous la forme de dispositifs de maintien dans l'emploi a atténué l'effet de la pandémie sur le

¹²¹ Cf. l'article 3 du présent *Bulletin économique*.

marché du travail. Selon les estimations, le nombre de travailleurs bénéficiant de ces dispositifs a atteint 32 millions en avril, soit près de trois fois plus que le nombre de chômeurs. Le nombre de travailleurs au chômage technique a diminué depuis et s'établissait, selon les estimations, à 8 millions environ en octobre 2020. En raison du très grand nombre de travailleurs soumis à une situation temporaire, la prudence s'impose lors de l'interprétation des statistiques officielles relatives au marché du travail. En particulier, les dispositifs de maintien dans l'emploi ont contribué à limiter une nouvelle hausse du chômage et un très fort recul de l'emploi. Toutefois, on ne sait toujours pas combien parmi ces travailleurs seront en mesure de revenir à leur temps de travail habituel et combien risquent de perdre leur emploi. Le nombre toujours très important de travailleurs bénéficiant de dispositifs de maintien dans l'emploi et la forte baisse du taux d'activité tendent à montrer que le sous-emploi sur le marché du travail est nettement plus important que ne le mesure le taux de chômage. Le recours aux dispositifs de maintien dans l'emploi a également été complété par l'adoption de politiques en faveur du marché du travail au niveau de l'UE, notamment l'instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE). Cela a permis la création d'une panoplie d'instruments de solidarité pour l'ensemble de l'Union afin d'aider les autorités nationales à faire face à la hausse soudaine des dépenses publiques afin de sauvegarder l'emploi.

La crise devrait entraîner une hausse des besoins de réallocation de la main-d'œuvre, d'une ampleur d'autant plus importante que la pandémie durera longtemps. La panoplie des politiques en faveur du marché du travail en vigueur a été conçue pour protéger les travailleurs d'un choc négatif temporaire sur l'économie. Elle a contribué à préserver le revenu des ménages et à limiter les boucles de rétroaction négatives. La réallocation de la main-d'œuvre dépendra essentiellement de la durée de la crise et des éventuelles modifications structurelles de la demande. Toutefois, plus le choc durera longtemps, plus une réallocation des emplois sera nécessaire. Le choc lié à la COVID-19 accélère également le processus d'automatisation et de transition numérique et les compétences requises pour les emplois existants auront besoin d'être renforcées, ce qui pourrait accroître l'inadéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et les compétences requises pour les postes à pourvoir sur le marché du travail ¹²². Dans ce contexte, les dispositifs de maintien dans l'emploi pourraient combiner la sauvegarde de l'emploi avec une offre de formation visant à faciliter une restructuration et à contribuer à un renforcement des compétences. Par ailleurs, l'incidence hétérogène de la pandémie sur les différents pays pourrait avoir des répercussions durables et se traduire par une nouvelle divergence entre les marchés du travail de la zone euro. De plus fortes inadéquations des compétences et une dispersion géographique plus importante du taux de chômage ont été un résultat persistant de la précédente crise

¹²² Pour une étude des répercussions de la transformation numérique sur les marchés du travail européens, cf. « *Virtually Everywhere? Digitalisation and jobs in the euro area* » ([Partie 1](#)) et ([Partie 2](#)), *The ECB Podcast*, Épisodes 9 and 10, BCE, septembre 2020 ; et Anderton (R.), Jarvis (V.), Labhard (V.), Morgan (J.), Petroulakis (F.) et Vivian (L.), « *Virtually Everywhere. Digitalisation and the euro area and EU economies* », *Occasional Paper Series*, n° 244, BCE, 2020.

et ont entraîné une hausse de la durée moyenne du chômage, ce qui peut en définitive se traduire par une augmentation du chômage structurel ¹²³.

¹²³ Cf. l'article intitulé « [L'impact de la COVID-19 sur la production potentielle dans la zone euro](#) », *Bulletin économique*, n° 7, BCE, 2020.