

avenir suisse

En pleine forme?

*Les conséquences de la pandémie de
Coronavirus sur le marché du travail suisse*

Marco Salvi et Valérie Müller avec la collaboration de Patrick Schnell

Remerciements

Les auteurs remercient les membres de la Commission des programmes d'Avenir Suisse, Prof. Aymo Brunetti et Christian Casal, pour leur relecture attentive. Nous tenons également à remercier toutes les personnes interviewées, qui nous ont apporté des informations et suggestions précieuses lors de la préparation de cette étude. Patrick Schnell a activement contribué au projet et a soutenu le processus de rédaction avec des suggestions précieuses. La responsabilité du contenu de cette étude incombe uniquement aux auteurs et au Directeur d'Avenir Suisse, Peter Grünenfelder.

© Octobre 2021, Avenir Suisse Zurich

Auteurs	Marco Salvi et Valérie Müller avec la collaboration de Patrick Schnell
Traduction	Justine Wieland
Relecture	Marco Salvi, Antoine Duquet
Conception	Carmen Sopi
Impression	Staffel Medien AG, www.staffelmedien.ch

Cette œuvre est protégée par le droit d'auteur. Avenir Suisse étant intéressé à la diffusion des idées présentées ici, l'utilisation par des tiers des conclusions, des données et des graphiques de cette œuvre est expressément souhaitée à condition que la source soit indiquée de façon précise et bien visible et que les dispositions légales en matières de droits d'auteur soient respectées.

Commander	assistent@avenir-suisse.ch , Tél. 044 445 90 00
Télécharger	www.avenir-suisse.ch/fr/publication/en-pleine-forme/

En pleine forme ?

*Les conséquences de la pandémie de
Coronavirus sur le marché du travail suisse*

Marco Salvi et Valérie Müller

avec la collaboration de Patrick Schnell

Préface

Nous pouvons qualifier la pandémie de Covid-19 et les restrictions sur la vie économique et sociale de situation extraordinaire. Depuis l'apparition de la pandémie, les employeurs et employés ont fait preuve d'une flexibilité admirable, par exemple en passant rapidement à des processus de travail numériques ou en acceptant de travailler à domicile, notamment dans le secteur des services. C'est ce qui a permis de maintenir en grande partie les activités dans les domaines qui n'étaient pas concernés par les confinements.

Pour éviter le danger de réactions macroéconomiques en chaîne, l'Etat a, à juste titre, misé dès le départ sur trois instruments : les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT), les allocations pour perte de gain et les cautionnements des crédits Covid-19. Toutefois, comme trop souvent, ces mesures se sont accompagnées d'un appel toujours plus insistant pour une expansion de l'Etat-providence, et en particulier de l'assurance-chômage. La durée d'indemnisation du chômage partiel a ensuite été prolongée à plusieurs reprises et l'indemnité a été augmentée pour atteindre 100 % du salaire (au lieu de 80 %) pour les bas revenus. En fin de compte, il s'agissait de la

suite des efforts des partisans du «gel» de l'économie en période de crise – à subventionner, bien évidemment, par des milliards de francs. Le fait que cette mentalité «d'assurance casco complète» doive être financée par le public a été délibérément écarté.

Mais alors, quels ont été les effets de cet interventionnisme sur le marché du travail? L'Etat a-t-il efficacement contribué à réduire le chômage avec ces mesures d'aide? Leur ampleur, jusqu'ici inconnue en Suisse, a-t-elle empêché un retour à la normale plus rapide?

L'intérêt de cette publication, rédigée par les experts du marché du travail Marco Salvi et Valérie Müller, réside dans sa classification économique des effets de la pandémie sur le marché du travail suisse. Si bien des mesures ont été efficaces et pertinentes, certaines ont, aujourd'hui encore, des effets négatifs sur la flexibilité du marché du travail suisse.

Tout le monde n'a pas été affecté par les bouleversements du marché du travail de la même manière. Les jeunes adultes et les indépendants en ont ressenti les effets plus fortement que les autres. La pandémie a également démontré, une fois de plus, que les femmes sont plus tributaires de ces bou-

leversements. Selon nos recherches, il existe un besoin considérable d'ajustement des réglementations. Il faut non seulement limiter dans le temps les prestations de l'Etat et supprimer les obstacles qui empêchent les femmes de participer pleinement au marché du travail. Mais il est également nécessaire de réformer la Loi sur le travail. Ce cadre légal reflète encore un monde industriel en partie dépassé.

Il est urgent d'adapter les prescriptions restrictives de cette loi, car elle ne corres-

pond plus au monde du travail 4.0. Mais aussi parce qu'elle a empêché le marché du travail de réagir rapidement face à la crise du Covid-19. La résistance dont font preuve les syndicats face aux adaptations de la loi n'est plus tenable. La pandémie a accentué le besoin de réforme, et une modernisation est inévitable, notamment pour renforcer la résilience du marché du travail suisse face à une prochaine crise.

Peter Grünenfelder, Directeur d'Avenir Suisse

_ Préface	_4
_ Executive Summary	_8
_ Introduction	_12
1 _ Le marché du travail en temps de Covid-19	_14
1.1 _ Les principales tendances avant la pandémie	14
1.2 _ La résilience du marché du travail suisse	18
1.3 _ Chômage partiel et autres réponses politiques	28
1.4 _ Les salaires augmentent pendant la pandémie	40
2 _ Quels développements sont amenés à rester ?	_43
2.1 _ Home, sweet home office	43
2.2 _ Modifier la loi pour s'adapter aux désirs de flexibilité	51
_ De retour au travail	_56
Annexe	58
Bibliographie	60

Executive Summary

Beaucoup de choses se sont passées depuis le début de la pandémie de Covid-19. La crise a fait de nombreuses victimes, la vie économique et sociale a été temporairement interrompue, des milliards de francs ont été débloqués pour mettre en place des mesures d'aide. Grâce au développement et à l'administration de vaccins, divers aspects de la vie sont revenus à leur stade d'avant la pandémie. Dans quelle mesure le Covid-19 a-t-il représenté une césure pour l'économie et le marché du travail suisses? Le système social, notamment l'assurance chômage ou la Loi sur le travail, doivent-elles être adaptées? Quels changements sont permanents, et quels sont ceux qui ne seront que temporaires? Voilà les questions auxquelles cette publication répond.

Peu de licenciements, mais un chômage plus long

Si l'on examine les indicateurs couramment utilisés pour évaluer l'état de santé du marché du travail, on constate, étonnamment, que peu de signes immédiatement liés à la crise du Covid sont visibles. Le taux d'activité n'a que brièvement baissé pendant le premier confinement, et l'augmentation de 0,8 point de pourcentage du

taux de chômage en 2020 s'est révélée être modérée en comparaison avec les récessions précédentes et le large impact des contraintes économiques. La hausse du chômage ne s'est pas tant accompagnée d'une augmentation du taux d'entrée (c'est-à-dire d'un plus grand nombre de licenciements), mais plutôt d'une baisse du taux de sortie (c'est-à-dire d'une diminution des contrats et des arrivées en fin de droits). Notre analyse montre que le ralentissement des sorties a entraîné un allongement de la durée moyenne de période de chômage de près de 1 mois et demi. Il n'est donc pas surprenant que le nombre de chômeurs de longue durée ait plus que doublé depuis le début de la pandémie.

Une crise des jeunes, du temps partiel et des indépendants

Afin de saisir l'ampleur réelle de l'impact de la crise du Covid-19 sur le marché du travail, il est nécessaire de s'intéresser à d'autres chiffres-clés qui décrivent non seulement l'ampleur de la participation au marché du travail, mais aussi son intensité. En 2020, le volume de travail – soit le nombre effectif d'heures travaillées – a diminué de 3,7%, ce qui est nettement plus que lors des précédentes crises économiques.

Cependant, tout le monde n'a pas été touché par la crise de la même manière. Les jeunes adultes, les indépendant et les salariés disposant de bas revenus ont ressenti plus fortement que les autres les effets de la crise. Parmi les différents secteurs, le grand perdant est l'industrie de l'hébergement : les heures travaillées ont chuté de près de 30 %.

Si une «She-cession», soit une récession qui touche surtout les femmes sur le marché du travail, n'a pas forcément eu lieu en Suisse, la crise a toutefois mis une nouvelle fois en évidence la problématique des femmes, plus tributaires des bouleversements et fragiles dans leur rapport au marché du travail.

Le chômage partiel a sauvé 120 000 postes

Le fait qu'il n'y ait pas eu plus de licenciements ou de sorties du marché du travail malgré des services de travail inférieurs est dû, entre autres, au chômage partiel. Un record historique a été atteint en avril 2020, où un bon quart des salariés a été touché par le chômage partiel. Nous estimons qu'au deuxième trimestre de 2020, si l'instrument d'aide du chômage partiel n'avait pas été mis en place, environ 120 000 emplois auraient disparu et que le taux de chômage aurait atteint la barre des 5,5 % (contre 3,3 %). Toutefois, l'utilisation de cet outil d'aide a son prix : outre les dépenses se chiffrant en milliards de francs, l'instru-

ment comporte aussi le risque de simplement retarder le chômage. Dans ce contexte, la prolongation de la durée maximale d'indemnisation à 24 mois et l'augmentation de l'indemnité de chômage partiel à 100 % du salaire pour les bas revenus doivent être observés d'un œil critique.

La prolongation de la durée maximale d'indemnisation, jusqu'à 180 jours après le début de la pandémie est en partie responsable de cette augmentation de la durée du chômage. Selon notre estimation, environ un tiers de l'augmentation totale du taux de chômage de 1,2 point de pourcentage au cours de la première année de la pandémie peut être attribué à cette durée d'indemnisation largement prolongée.

Les salaires augmentent, même pendant la pandémie

C'est l'un des nombreux paradoxes de la crise du Covid : les salaires n'ont pas diminué au cours de l'année 2020. Au contraire : corrigés de l'inflation, ils ont augmenté de 1,5 % par rapport à 2019. Selon l'enquête suisse sur la population active, la croissance des salaires a également été solide pendant l'année de la pandémie et a été largement répartie : les salaires ont augmenté à la fois dans les classes de salaires inférieurs (1^{er} quartile) et dans les classes de salaires supérieurs (3^e quartile). Même si des premières études nous mettent en garde contre une augmentation des inégalités, une enquête officielle sur l'évaluation

subjective de la situation financière des ménages n'a pas révélé de détérioration soutenue. L'aide sociale n'a pas non plus ressenti jusqu'à présent une forte détérioration de la situation économique des ménages à faibles revenus. On peut d'ores-et-déjà affirmer que la forte augmentation des inégalités entre les revenus n'aura pas eu lieu, malgré les prévisions.

Le télétravail, parti pour durer ?

Même si le domicile avait déjà progressivement gagné en importance comme lieu de travail ces dernières années, la pandémie a considérablement accéléré la tendance. Cependant, cette solution n'est pas possible pour tous de la même manière. Les personnes hautement qualifiées, les employés du secteur informatique et de la finance et des assurances, ainsi que les employés des cantons urbains travaillent plus souvent à domicile que la moyenne.

Bien que l'on craigne que le télétravail ait un effet négatif sur les employés (une opinion très répandue chez les syndicats), la grande majorité des employés semblent avoir eu de bonnes expériences en travaillant à la maison. A tel point que la majorité des travailleurs qui ont connu le télétravail aimeraient continuer à effectuer une partie de leur travail à domicile, même après la pandémie. Le télétravail n'étant pas un substitut parfait du travail en présentiel, une forme mixte entre télétravail et présentiel prévaudra à l'avenir. Le télé-

travail est plus susceptible de se développer en tant qu'avantage en nature pour les employés de longue date. Pour les jeunes, les personnes mobiles, et celles soucieuses de leur évolution de carrière, le présentiel est toutefois indispensable.

Modifier la loi pour s'adapter aux souhaits de flexibilité

La Loi sur le travail actuelle est un obstacle à la flexibilisation du travail. En effet, elle inclut des concepts et des termes typiques de l'époque industrielle, désormais obsoletés en raison de l'évolution de la technologie, du travail et des habitudes des travailleurs. Elle restreint par exemple explicitement leur autonomie en matière d'horaires, ce qui rend la conciliation entre vie professionnelle et vie privée plus difficile. Les futures révisions de cette loi devraient donc refléter les pratiques du XXI^e siècle, et tenir compte des besoins des employés ainsi que des employeurs.

La possibilité d'effectuer une partie du travail à domicile est de plus en plus appréciée par les employés. Toutefois, la question de savoir si et dans quelle mesure le travail doit être effectué à domicile doit rester un accord entre les parties contractantes. Après tout, les acteurs du marché du travail sont les plus à même de trouver des solutions sur mesure. Un droit de travailler à domicile ne serait pas opportun, pas plus qu'une obligation.

Bien préparés face à une pandémie

Avec le recul, on se rend finalement compte que les assurances sociales, notamment l'assurance chômage (AC), étaient mieux préparées à une pandémie que maintes autres institutions étatiques. L'AC a en effet absorbé presque l'intégralité du choc de la pandémie sur le marché du travail, tant est que certains indicateurs-clés ne signalent même pas de crise. Cependant, ce choc a laissé des traces financières profondes dans les comptes de l'Etat. Aujourd'hui, il est nécessaire de réfléchir à la durée pendant laquelle notre société peut se permettre ces «assurances casco complète». Plusieurs indices montrent que la prolongation de la durée du chômage partiel et l'augmentation de la durée d'indemnisation chômage ont détérioré la compatibilité entre les demandeurs d'emploi et les postes vacants et ont contribué à prolonger le chômage de manière significative. Désormais, un retour rapide à la normale s'impose.

Introduction

Le virus du Covid-19 s'est répandu dans le monde entier depuis plus d'un an et demi maintenant, faisant de nombreuses victimes et interrompant temporairement la vie économique et sociale dans la plupart des pays. Des millions de personnes n'ont pas pu travailler, car les usines, magasins et restaurants étaient fermés. En comparaison internationale, l'économie suisse a toutefois été moins durement touchée, ce qui est probablement dû en grande partie aux aides de plusieurs milliards de francs et aux limitations moins restrictives qu'ailleurs, mais aussi à la flexibilité du marché du travail suisse et aux capacités d'adaptation des entreprises.

Les événements se sont précipités depuis mars 2020 : des vaccins ont été développés et administrés, l'économie a été relancée et divers aspects de la vie sont revenus au stade où ils étaient avant la pandémie. De plus, le marché du travail est également en voie de guérison. Dans cette publication, nous jetons un regard en arrière d'une part et analysons dans quelle mesure le Covid-19 a constitué une césure pour l'économie et le marché du travail suisses. D'autre part, nous réfléchissons

aussi à l'avenir : quels changements seront permanents, et quels sont ceux qui ne seront que temporaires.

La pandémie a agi comme une sorte d'expérience grandeur nature, testant l'adaptabilité du marché du travail, y compris son réseau d'assurances sociales et ses conditions-cadres. Quelles leçons pouvons-nous tirer de cette expérience ? Le système social, notamment l'assurance chômage ou la Loi sur le travail, doivent-elles être adaptées ? Comment les ménages suisses ont-ils survécu à la pandémie d'un point de vue économique ? La pandémie a-t-elle eu des conséquences positives ?

Il est encore trop tôt pour dresser un bilan définitif. Malgré une situation épidémiologique qui s'est nettement améliorée, la pandémie n'est pas encore derrière nous. En outre, nous n'avons actuellement que des données incomplètes : aucune donnée de l'enquête suisse sur la population active (Espa) n'est disponible pour 2021¹. Il s'agit pourtant d'une base importante pour analyser le marché du travail. Dans le domaine de l'évolution et de la répartition des revenus ainsi que dans la situation économique des ménages, il n'est pas encore possible de

1 En raison d'un ajustement des méthodes de l'enquête, les données trimestrielles de 2021 n'ont pas encore été publiées.

s'appuyer sur des données complètes. Bien que le grand nombre de sondages menés pendant la pandémie fournisse des premières indications sur l'évolution de la situation, ils ont aussi souvent tendance à donner une image déformée.

1^{ère} partie : Le marché du travail en temps de Covid-19

1.1 _ Les principales tendances avant la pandémie

Les crises économiques, mais aussi les changements technologiques, politiques et sociaux placent le marché du travail sous une pression constante de changements. Pour se faire une idée du marché du travail suisse «post Covid», il est utile d'examiner en premier lieu les principales évolutions du marché du travail au cours des années qui ont précédé la pandémie. Nous avons identifié huit tendances, que nous détaillons ci-dessous. Comme nous le montrons dans cette publication, toutes ont contribué à façonner la réponse du marché du travail suisse face au Covid.

01_ Au net, le progrès technologique a créé des emplois : Même avant la pandémie, le marché du travail faisait souvent les gros titres dans la presse ; rarement en termes positifs. Par exemple, le scénario d'une «robocalypse» a fait couler beaucoup d'encre. En Suisse en revanche, il y a eu beaucoup plus de postes créés que supprimés. Notre marché du travail a été longtemps caractérisé par un dynamisme étonnant. Entre 1996 et 2020, environ 15 millions de nouveaux emplois ont été créés, tandis que 14,1 millions de per-

sonnes ont quitté leur poste. Au total, 925 000 emplois supplémentaires ont été créés au cours de cette période, soit une moyenne de 40 000 par an (Müller et Salvi 2021).

02_ Pas de polarisation, mais une amélioration des qualifications :

Les professions hautement qualifiées, à savoir surtout les professions académiques, ont gagné en importance sur le marché du travail suisse. En 1996, environ 650 000 personnes étaient employées dans des professions académiques ; en 2019, ce chiffre était passé à 1,25 million, leur part dans l'emploi total passant de 17,4 % à 26,5 %. En parallèle, toutes les catégories professionnelles demandant des qualifications intermédiaires ont enregistré une baisse, plus marquée encore dans l'artisanat et les professions similaires. Leur part a en effet diminué de 6 points de pourcentage (-123 000 travailleurs). La part des travailleurs moins qualifiés (ouvriers et personnel de vente) n'a que modérément diminué (globalement : -1,6 point de pourcentage).

03_ Une transition progressive, principalement par le biais de l'évolution démographique et de la migration:

L'adaptation du marché du travail suisse aux changements structurels et au progrès technique ne s'est pas faite d'un coup, mais progressivement, et principalement par le biais de fluctuations naturelles. Plus de 90 % de l'augmentation (soit +9,7 points de pourcentage depuis 1996) de la part des travailleurs hautement qualifiés peut être attribuée à l'évolution démographique,

c'est-à-dire au fait que les jeunes générations – en particulier les femmes – ont déjà des qualifications plus élevées lorsqu'elles entrent sur le marché.

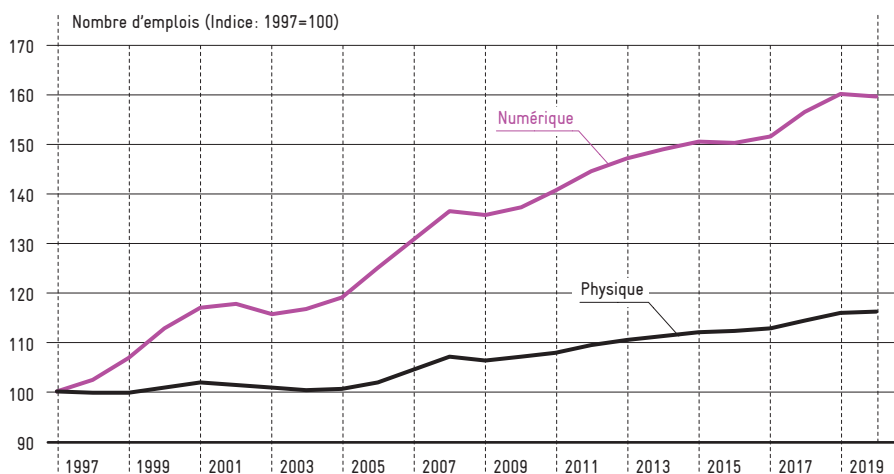
04_ Des emplois transférés vers le secteur numérique:

En 2019, environ 30 % des emplois (mesurés en équivalents plein temps) étaient dans le secteur numérique de l'économie², ce qui correspond à une augmentation du nombre d'emplois de près de 60 % en 25 ans (voir figure 1). Dans le

Figure 1

Le progrès technique crée des emplois dans le secteur numérique

Entre 1997 et 2019, le nombre d'emplois dans le secteur numérique a fortement augmenté (60%), alors que le secteur physique n'a connu qu'une faible croissance (16%).



Source: BFS (2021a), propres calculs

² Secteur numérique: services informatiques, édition, médias, divertissement et culture, télécommunications, services aux entreprises, recherche et développement, services financiers. Secteur physique: machines, produits pharmaceutiques, agriculture, construction, logistique, transport, services immobiliers, soins de santé, tourisme, loisirs.

secteur physique, la croissance de l'emploi a été nettement plus faible (16 %).

05_ Les formes de travail deviennent plus souples, mais «l'économie des petits boulots» reste un phénomène marginal:

Malgré la révolution numérique dont on parle tant, l'organisation des formes de travail est restée stable. Bien que les plateformes numériques et les autres nouvelles formes d'emploi ont attiré une grande attention, les changements réels restent bien modestes (voir encadré 2). L'évolution de la catégorie des formes de travail atypiques³ est peu spectaculaire. Par exemple, avec 91% de tous les emplois, les contrats à durée indéterminée sont encore plus répandus aujourd'hui qu'en 1991 (90 %).

06_ Les salaires ont augmenté au même rythme que la productivité: En Suisse aussi, l'évolution des salaires à long terme est liée aux améliorations de la productivité. Selon une analyse de l'Office fédéral de la statistique (OFS), la part des coûts du travail dans les coûts totaux des facteurs de production (part salariale) est restée inchangée (67 %) entre 1996 et 2016. La productivité du travail a donc augmenté au même rythme que l'évolution des

salaires. L'évolution suisse contraste avec celle d'autres pays, comme les États-Unis, où cette dernière est restée en retrait par rapport à la hausse des bénéfices des entreprises et à la poursuite des gains en capital (OECD 2018).

07_ Les jeunes professionnels sont entrés plus tard sur le marché du travail, les plus âgés sont restés actifs plus longtemps: Les jeunes générations entrent plus tard dans la vie active, car elles investissent beaucoup de temps dans leur éducation. La progression de carrière est devenue plus rapide pour cette génération. Alors qu'auparavant, la proportion de personnes hautement qualifiées augmentait régulièrement avec l'âge, désormais, les travailleurs atteignent un pic à 35 ans. En parallèle, les travailleurs âgés ont gagné en importance sur le marché du travail suisse. L'âge moyen de la population active augmente. Le taux d'activité des plus de 50 ans a augmenté au cours des 20 dernières années, principalement en raison du rattrapage des femmes dans la population active et, dans une moindre mesure, en raison du report de la retraite.

³ La référence pour le travail «typique» est généralement un emploi à plein temps, de durée indéterminée auprès d'un seul employeur. Par exemple, les emplois à durée déterminée, le travail sur appel ou le cumul de plusieurs emplois sont comptabilisés dans la catégorie «travail atypique».

08_La répartition du travail dans les

familles a changé: Le taux d'emploi des femmes a fortement augmenté au cours des dernières décennies: en 2020, près de 80 % des mères étaient employées, mais le plus souvent à temps partiel (BFS 2021a). Le temps total consacré au travail rémunéré et non rémunéré en 2020 était d'environ 46 heures par semaines pour les femmes et les hommes. Les premières consacrent toujours plus de temps aux tâches ménagères et familiales (28,7 heures par semaine contre 19,1 heures). Depuis 2010 cependant, le temps que les hommes consacrent à ces tâches augmente régulièrement, tandis que leur temps de travail rémunéré diminue (BFS 2021b).

Dans l'ensemble, le rythme du progrès technologique n'a pas dépassé la capacité d'adaptation du marché du travail suisse. On constate plutôt une évolution vers des professions qui demandent plus de qualifications dans le secteur numérique. Même si les formes de travail sont devenues plus flexibles, elles sont toujours caractérisées par une plus grande constance qu'on ne le pense.

1.2 – La résilience du marché du travail suisse

L'apparition de la pandémie de Covid-19 a entraîné un effondrement économique mondial. La Suisse n'a pas été épargnée : les mesures de lutte contre le virus, les changements d'habitudes de la population ainsi que les chaînes d'approvisionnement perturbées ont entraîné un choc qui s'est traduit par un recul historique du PIB de 7,3 % au deuxième trimestre de 2020. Toutefois, l'économie s'est rapidement redressée après le premier confinement. La deuxième vague de l'hiver 2020/21 a ralenti cette reprise mais temporairement. Avec un recul du PIB de 2,4 % en 2020, l'économie suisse est sortie relativement indemne de la crise du Covid-19, surtout par rapport aux pays voisins. Au deuxième trimestre de 2021, le PIB n'était inférieur à celui d'avant la crise que de 0,5 %, ce qui laisse présager une reprise vigoureuse, mais l'incertitude quant à l'évolution économique demeure (Seco 2021a).

Dans ce chapitre, nous présentons diverses analyses qui décrivent l'impact de la pandémie sur le marché du travail (emploi et chômage, réduction des heures travaillées, etc.) et comment les différents groupes et secteurs ont été affectés par la

pandémie. Nous examinons ensuite certaines réponses politiques pertinentes pour le marché du travail. La première partie de cette étude se termine par une analyse de l'effet de la crise sur les salaires et la répartition des revenus.

Peu de licenciements, mais un chômage plus long

Si l'on examine les indicateurs couramment utilisés pour évaluer l'état du marché du travail, il est surprenant de constater qu'il y a peu de signes immédiats de la crise du Covid-19. Avec le recul, les prévisions initiales de nombreux économistes se sont révélées trop pessimistes (Seco 2020, Sheldon 2020). Comme le montre la figure 2, le taux d'activité et le taux d'actifs occupés ne se sont écartés de la moyenne trimestrielle sur cinq ans qu'au deuxième trimestre 2020.⁴ Au quatrième trimestre de 2020, le taux d'actifs occupés était même nettement supérieur (84,9 %).

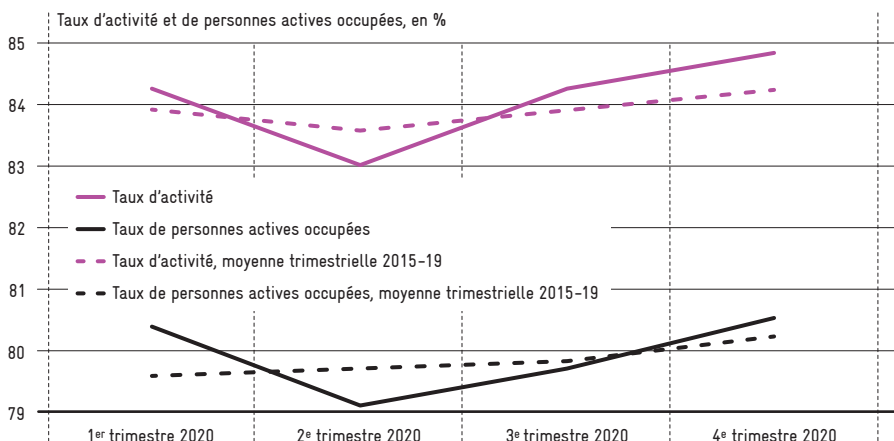
En parallèle, le taux de chômage a augmenté de 0,8 point de pourcentage en 2020 par rapport à l'année précédente, pour atteindre 3,1 %. Le pic a été atteint en janvier 2021 avec un taux de 3,7 %. Mais en août 2021, le chômage était déjà retombé à 2,7 %. Par rapport aux crises économiques précé-

⁴ Selon l'Office fédéral de la statistique, le taux d'activité mesure la proportion de la population active (actifs occupés et chômeurs au sens du BIT) âgée de 15 à 64 ans, c'est-à-dire la proportion de la population qui offre ses services sur le marché du travail. Le taux d'actifs occupés est la part de cette population qui a un emploi. Les personnes sont considérées comme ayant un emploi si elles ont travaillé au moins une heure au cours de la semaine écoulée contre rémunération, si elles ont travaillé sans rémunération dans l'entreprise familiale ou si elles continuent à avoir un emploi malgré une absence temporaire.

Figure 2

La crise? Quelle crise?

Malgré la pandémie, le taux d'activité et le taux de personnes actives occupées ne se sont écartés de la moyenne trimestrielle sur cinq ans (2015–2019) qu'au 2^e trimestre de 2020. Au 4^e trimestre déjà, le taux d'activité (84,9 %) était de nouveau supérieur à la moyenne trimestrielle de l'année précédente.



Source : BFS (2021c, 2021d), propres calculs

dentes (pendant la crise financière, le taux de chômage a parfois atteint 4,4 %) et compte tenu de l'impact généralisé des restrictions économiques, la hausse du chômage est donc restée limitée, notamment grâce au recours massif au chômage partiel (voir p. 30).

Un examen systématique des flux d'entrée et de sortie du chômage permet de mieux comprendre l'évolution du marché du travail pendant une crise. Le nombre de chômeurs est déterminé par le taux auquel les travailleurs deviennent de nouveaux chômeurs et commencent à chercher

du travail (taux d'entrée) et le taux auquel les chômeurs trouvent du travail (taux de sortie). Notre analyse montre que l'augmentation du taux de chômage pendant la crise ne s'est pas tant accompagnée d'une hausse du taux d'entrée (c'est-à-dire d'un plus grand nombre de licenciements), mais plutôt d'une baisse du taux de sortie (c'est-à-dire d'une diminution de l'embauche). Au cours de l'année 2020, les nouveaux entrants au chômage n'ont que légèrement augmenté, passant de 0,7 % à 0,8 % par mois. En revanche, la probabilité de trouver un nouvel emploi (ou d'accepter un

poste vacant) en tant que chômeur inscrit a diminué de 30 % à 21 % au cours de la même période (voir figure 3).

La durée estimée d'un épisode de chômage a augmenté d'environ 1 mois et demi par rapport à 2020. Elle est ainsi revenue au niveau de 2014–2017 (voir figure 4).⁵

Il n'est donc pas surprenant que le nombre de chômeurs de longue durée⁶ ait plus que doublé depuis le début de la pandémie, passant d'environ 14 000 à 34 000 personnes. L'augmentation de la durée du chômage, combinée à la baisse du taux de chômage, signifie qu'un chômeur sur quatre fait désormais partie des chômeurs de longue durée. Ce dernier a augmenté dans tous les groupes d'âge, mais plus particulièrement chez les 35 à 44 ans. Etant donné que les travailleurs qualifiés plus jeunes sont désormais également au chômage pendant longtemps, la part des plus de 50 ans parmi les chômeurs de longue durée diminue. Au début de la crise, plus de la moitié des chômeurs de longue durée avaient plus de 50 ans ; en 2021, cette part est légèrement supérieure à 40 % (Seco 2021b).

Outre les chiffres du chômage du Seco décrits ici et qui comptabilisent les chômeurs inscrits auprès des offices régionaux de placement (ORP), il faut également prendre en compte le chômage selon le BIT. C'est ce qui permet de faire des com-

paraisons internationales et de savoir combien de personnes entre 15 et 74 ans n'avaient pas d'emploi au cours de la semaine de référence, lesquelles ont activement cherché du travail pendant les quatre semaines précédentes et qui étaient disponibles pour accepter un emploi. Le taux de chômage du BIT est toujours plus élevé que celui du Seco, car, entre autres, les personnes qui ne sont pas (ou plus) inscrites à un ORP sont également considérées comme des chômeurs. Alors que le taux de chômage selon le Seco a augmenté au début de la pandémie, celui du BIT est resté constant jusqu'à l'été 2020, et n'a fait qu'augmenter par la suite. Il a atteint un pic en février 2021, à 5,8 %, mais depuis, il a également diminué. En juin, il n'était que légèrement supérieur à celui du niveau avant la crise (BFS 2021e).

Ce sont les heures travaillées qui font la différence

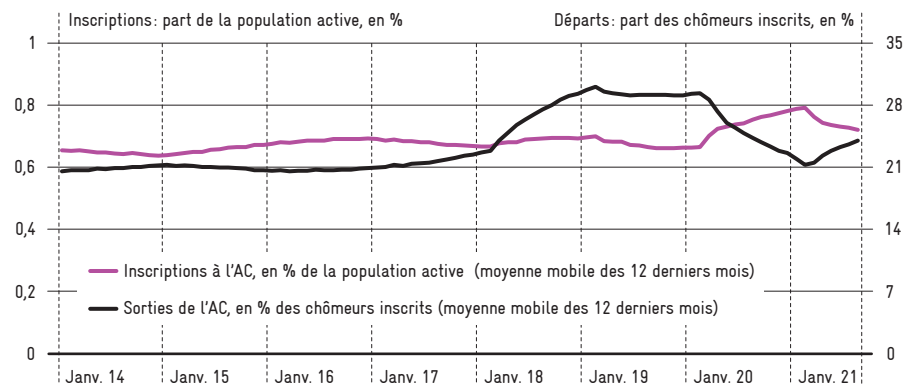
Afin de saisir l'ampleur réelle de l'impact de la crise du Covid-19 sur le marché du travail, il est nécessaire de s'intéresser à d'autres chiffres clés qui décrivent non seulement la participation au marché du travail (et le nombre d'emplois), mais aussi l'impact de cette participation. En 2020, le volume de travail – soit le nombre total d'heures travaillées – a diminué de 3,7 %

⁵ Voir annexe 1 p. 58 pour l'explication de la méthodologie.

⁶ Les chômeurs de longue durée sont des personnes inscrites auprès d'un ORP depuis plus d'un an.

Figure 3**Peu d'inscriptions, peu de départs**

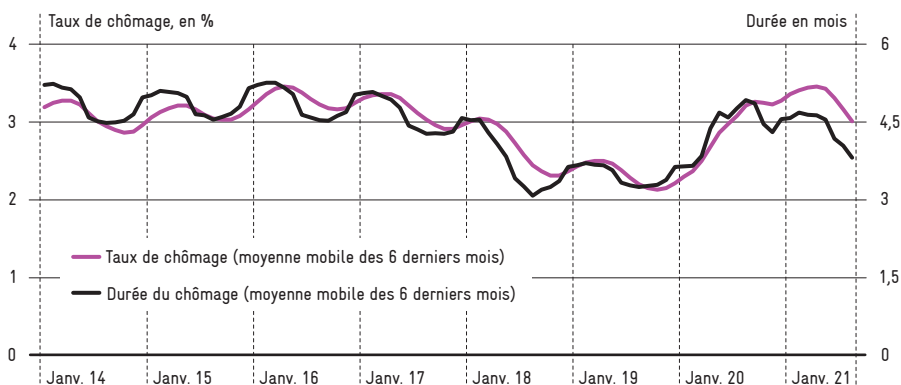
La hausse du taux de chômage entre mars 2020 et février 2021 a été causée plus par une baisse du nombre d'embauches que par des licenciements.



Source: Seco (2021b), propres calculs

Figure 4**La durée moyenne du chômage augmente de 40 jours**

L'augmentation du taux de chômage pendant la pandémie était principalement associée à une durée de chômage plus longue et à un nombre de placements plus bas.



Source: Seco (2021b), propres calculs

par rapport à l'année précédente (BFS 2021f). Le déclin des emplois a contribué à la baisse du volume de travail, tout comme le fait qu'en moyenne annuelle, 45 heures de moins ont été travaillées et ce, même si moins de vacances ont été prises en 2020 que d'habitude, ce qui est probablement lié aux options limitées en matière de voyage et au niveau élevé d'incertitude.

La baisse du volume de travail a été nettement plus importante que lors des récessions précédentes : dans le sillage de la crise financière et de l'appréciation du franc suisse qui a suivi, le volume de travail a diminué de 2,1% en 2010 par rapport à l'année précédente. L'éclatement de la bulle Internet avait entraîné une baisse de seulement 0,6 % (BFS 2021f). Si l'on tient compte des heures travaillées, il est désormais clair que la crise due au Covid a fortement impacté le marché du travail. Les mesures de protection contre le virus, visant notamment à limiter les contacts, ont eu un effet plus fort sur le travail que sur la production, à tel point que la productivité du travail a sensiblement augmenté (+1,4 % par rapport à l'année précédente).

Une crise des jeunes, du temps partiel et des indépendants

Cependant, tous n'ont pas été touchés par la crise de la même manière. La figure 5 com-

pare la proportion de chômeurs et de personnes sans emploi, ainsi que les travailleurs «zéro heure» selon leur catégorie socio-économique. Cette situation est due non seulement aux mesures d'aide ayant atteint la somme d'un milliard et aux limitations moins restrictives de la vie publique, mais aussi à la flexibilité du marché du travail suisse et à la structure des entreprises du pays.⁷

Il est frappant de constater que l'évolution a été plus ou moins la même pour les deux genres, ce qui est une des raisons pour lesquelles on ne peut pas parler de «récession au féminin» pourtant annoncée en Suisse (voir encadré 1). Toutefois, une différenciation est évidente entre les salariés et les indépendants : la part de «travailleurs zéro heure» semble avoir pris beaucoup plus d'ampleur parmi les premiers que parmi les seconds.⁸ La proportion de non employés et de chômeurs a également augmenté considérablement parmi les personnes sans diplôme post-obligatoire ou avec une qualification de niveau secondaire II, soit généralement un diplôme professionnel. En effet, de nombreux travailleurs moyennement qualifiés sont employés dans les secteurs fortement touchés par les confinements, tels que l'hébergement, le commerce de détail ou les services à la personne.

⁷ Concrètement, il s'agit des personnes qui ont déclaré à l'Espa avoir travaillé 0 heure au cours de la semaine écoulée, alors qu'elles avaient un emploi.

⁸ Dans ce cas, les estimations doivent être interprétées avec prudence, car elles sont basées sur peu d'observations.

Encadré 1

Une «récession au féminin» de courte durée

Si le virus du Covid a un peu plus touché les hommes que les femmes, notamment du point de vue de la diminution de l'espérance de vie, on entend toujours dire que, du point de vue économique, ce sont les femmes qui ont été les plus touchées. Selon une analyse de Bluedorn et al. (2021), environ deux tiers des 38 pays observés lors de la première vague sont concernés. Ici aussi, on a assisté à une légère «She-cession» (dérivé de l'anglais recession) : au deuxième trimestre de 2020, l'activité professionnelle des femmes a diminué d'environ 0,5% de plus que celle des hommes par rapport au taux moyen de 2019 (OECD 2021a).

D'une part, cette «récession au féminin» est probablement due au fait que la part d'emploi des femmes est plus élevée dans les domaines avec beaucoup de contact humain. En Suisse, la proportion de femmes est élevée dans les branches de la restauration, du commerce de détail, des arts, des loisirs et du divertissement – toutes des branches ayant beaucoup souffert des confinements. D'autre part, les femmes ont tendance à assumer davantage la garde des enfants lorsque les écoles ou les services de garde sont fermés. Comme le montre une enquête menée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, 37% des mères ont réduit leur temps de travail en mai 2020, contre seulement 25% des pères (avec enfants de moins de 16 ans) (Sotomo 2021a).

L'activité professionnelle des femmes s'est redressée plus rapidement que celle des hommes en été et en automne 2020 : la «récession au féminin» a donc été de courte durée. En outre, en 2020, le taux de chômage des femmes a toujours été inférieur à celui des hommes. Le nombre total d'heures travaillées a reculé entre 2019 et 2020, et ce presque autant pour les femmes (-3,8%) que pour les hommes (-3,7%) (BFS 2021g).

Il ne semble pas y avoir de tendance générale à un retour vers une répartition plus traditionnelle des rôles. Les femmes consacrent toujours beaucoup plus de temps au travail domestique et familial, non rémunéré, et les hommes investissent plus d'heures dans un emploi rémunéré. Néanmoins, le temps consacré par les hommes au travail domestique et familial a également augmenté en 2020, tandis que le temps qu'ils ont consacré à un travail rémunéré a diminué (BFS 2021b).

L'université plutôt que le marché du travail

Les jeunes adultes ont ressenti l'impact de la pandémie sur le marché du travail, et ce plus que certains autres. Cela s'explique par le fait que tant la proportion de chômeurs/non employés que celle des travailleurs «zéro heure» a augmenté plus forte-

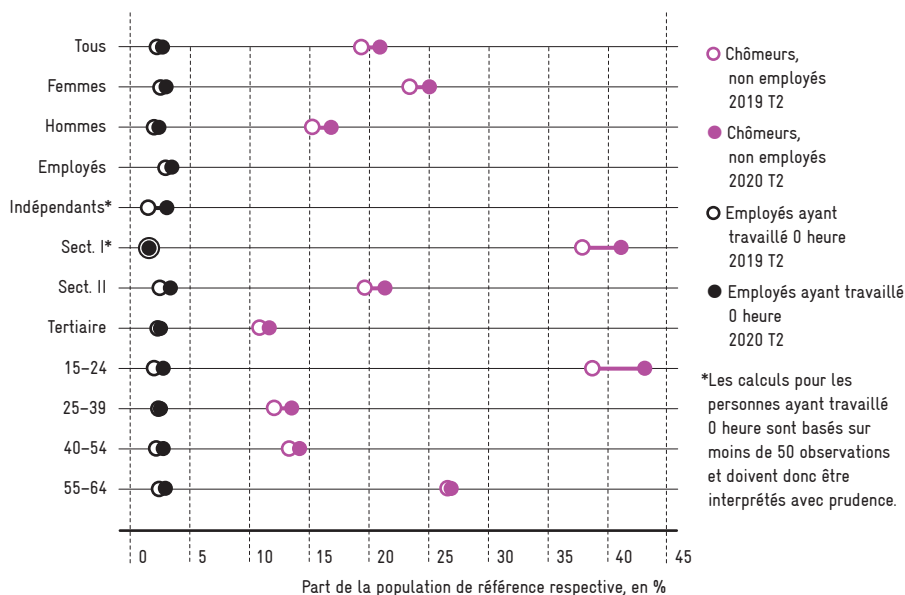
ment chez les 15–24 ans que dans les autres groupes d'âge. Une des raisons pourrait être que les jeunes travailleurs sont plus souvent employés sur appel ou dans des emplois temporaires que la moyenne (BFS 2020a).

La situation financière de ces jeunes adultes était probablement beaucoup

Figure 5

Perspectives pessimistes pour les jeunes sur le marché du travail

La part de chômeurs/non employés (rose) et d'employés ayant travaillé 0 heure (noir) aux 2^e trimestres 2019 et 2020 est illustrée ici. La plus forte augmentation concerne les 15–24 ans.



Source: Sake (BFS), propres calculs

moins extrême que ce que ces chiffres pourraient suggérer. Selon l'Espa, d'une part, près de 90 % des 15–24 ans qui ne participent pas au marché du travail vivent chez leurs parents et sont donc probablement moins péjorés par une perte de revenus. D'autre part, beaucoup ont utilisé ce temps pour leur formation: la baisse de la part des personnes actives occupées par rapport au même trimestre l'année précé-

dente a été compensée à hauteur de 60 % par une augmentation du nombre de personnes en formation.

Les plus faibles changements dans la participation au marché du travail ont été observés dans la tranche des 55–64 ans. Toutefois, certains éléments indiquent que la crise a été perçue comme un moyen de prendre sa retraite plus tôt. Par exemple, l'âge moyen de sortie du marché du tra-

Encadré 2

Les indépendants plus durement touchés

Ces dernières années, on nous a souvent mis en garde contre une explosion des formes de travail «atypiques» dans l'économie des petits boulots (gig economy), qui s'apparenterait à une sorte de faux travail indépendant, moyennant des bas salaires, et impliquant de mauvaises conditions de travail et peu de sécurité. Cependant, une enquête de l'OFS (BFS 2020b) montre que seulement 0,4% de la population avait utilisé des services sur des plateformes Internet dans l'année.

On aurait pu s'attendre à ce que les nouvelles formes de travail se multiplient à la suite de la pandémie et du boom du télétravail. Les travailleurs indépendants en solo – une catégorie qui comprend les freelances et les dirigeants d'entreprise salariés sans employés – y seraient prédestinés. Selon notre analyse de l'Espa, même avant la pandémie, environ 45% des indépendants en solo travaillaient à domicile occasionnellement ou régulièrement, ce qui est nettement plus fréquent que les salariés (22%).

Or, c'est le contraire qui s'est produit: le travail indépendant en solo a davantage souffert de la pandémie que les autres formes d'emploi. Par exemple, le nombre de travailleurs indépendants en solo sans société propre a diminué de 3,4% entre 2019 et 2020, tandis que celui des travailleurs indépendants avec une société (le plus souvent à responsabilité limitée) a stagné. Cette tendance n'est pas nouvelle. Entre 2001 et 2020, le nombre de travailleurs indépendants en solo sans société propre a diminué de 15 000 personnes.

Néanmoins, l'évolution de l'environnement de travail et la popularité croissante de la «production maison» sur Internet pourraient donner un coup de fouet au travail indépendant en solo dans les années à venir. La création d'entreprises atteint actuellement un niveau record en Suisse (voir encadré 4). Ce phénomène s'observe aussi dans d'autres pays. Des études portant sur les Etats-Unis indiquent qu'une part importante de ces créations d'entreprises regroupe des indépendants en solo et freelances qui utilisent les plateformes et autres canaux en ligne à titre professionnel. La question est de savoir si cette évolution se produira également en Suisse. La réponse dépendra notamment des réglementations.

vail⁹ a diminué de 0,4 an pour atteindre 65,2 ans en 2020. La dernière fois qu'un âge inférieur de sortie du marché du travail avait été atteint, c'était en 2014 (BFS 2021h).

Globalement, le volume de travail a diminué dans une mesure similaire pour les employés à plein temps (-3,8%) que pour ceux à temps partiel (-3,6%). Toutefois, si l'on distingue les emplois à taux d'occupa-

9 Cet indice décrit l'âge moyen de sortie du marché du travail des personnes âgées de 58 à 75 ans. L'âge moyen de sortie est haut, car toutes les personnes qui exercent une activité rémunérée pendant au moins une heure par semaine sont considérées comme actives sur le marché du travail. La perception d'une rente ne joue pas de rôle dans le calcul de cet indice. Il s'agit donc plutôt d'une «approche du marché du travail» et non d'une «approche de la retraite».

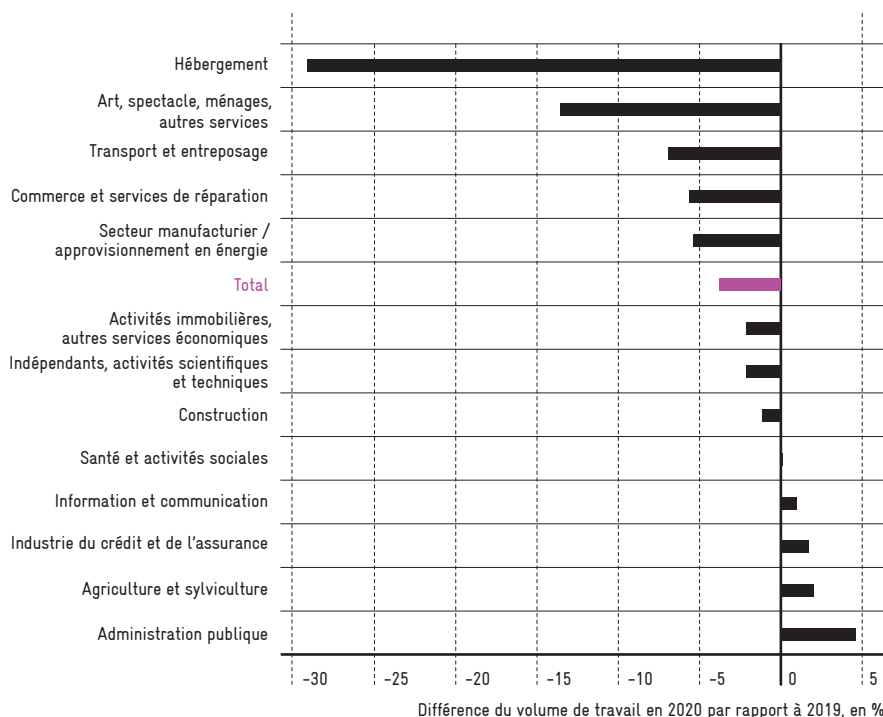
tion élevé (plus de 50 %) et faibles (jusqu'à 50 %), le temps de travail a diminué trois fois plus pour les emplois à taux d'occupation faible (-7,2 %) que pour les taux d'occupation élevés (-2,4 %). En outre, la baisse a été plus prononcée pour les travailleurs indépendants (-5,5 %) que pour les salariés

(-4,5 %). L'impact plus prononcé sur les travailleurs indépendants peut probablement s'expliquer, entre autres, par le fait qu'environ 15 % d'entre eux, contre seulement 9 % des travailleurs salariés, étaient employés dans les secteurs de la restauration et des arts et du divertissement.

Figure 6

Tous les secteurs ne sont pas touchés dans la même mesure

La différence de volume de travail entre 2020 et 2019 est représentée ici. Alors que le nombre d'heures travaillées dans l'hébergement a diminué de 29 %, il a augmenté de près de 5 % dans l'administration publique.



Remarque : aucune donnée n'est disponible pour le secteur économique «éducation et formation».

Source : BFS (2021f), propres calculs

Industrie de l'hébergement: 30 % de travail en moins

Le Covid-19 a touché les différents secteurs de manière très différenciée. L'un des grands perdants de la crise actuelle est le secteur de l'hébergement et de la restauration. Les heures travaillées ont chuté de près de 30 % par rapport à l'année précédente. Ce qui s'explique aussi par le fait que le nombre d'emplois dans ce secteur a diminué de près de 10 % (BFS 2021g). En raison de la deuxième fermeture des restaurants au printemps, le volume de travail dans la restauration restera probablement en dessous des niveaux d'avant la crise en 2021. Alors que le secteur des arts et du spectacle, les transports, le commerce et l'industrie manufacturière ont également enregistré une baisse significative des heures de travail, le volume de travail dans l'administration publique a augmenté plus fortement que dans les années d'avant la crise. La croissance des emplois dans l'administration n'est pas une nouveauté: depuis l'an 2000, le nombre de personnes employées y a augmenté de manière disproportionnée, tant par rapport à la population que par rapport aux autres emplois.

1.3 _ Chômage partiel et autres réponses politiques

Le fait qu'il n'y ait pas eu plus de licenciements ou de réductions de taux d'activité malgré une forte baisse des heures travaillées est dû, entre autres, au chômage partiel : il permet aux entreprises touchées par une interdiction d'approvisionnement à court terme ou par une baisse de la demande de réduire les heures de travail de leurs employés pour une période limitée ou de cesser complètement leurs activités. En règle générale, 80 % de la perte de revenu des travailleurs concernés est couverte par l'indemnité de chômage partiel et l'assurance chômage (AC).

Le recours au chômage partiel a massivement augmenté dans le contexte de la pandémie : la durée annuelle moyenne des absences pour cause de chômage partiel est passée de 0,2 à 67 heures par poste entre 2019 et 2020¹⁰ (BFS 2021g). Un record historique a été atteint en avril 2020, où un bon quart des salariés a été touché par le chômage partiel. Au Tessin, canton fortement touché par la première vague, presque un travailleur sur deux était en chômage partiel (voir figure 7). Avec l'assouplissement des mesures, le chômage partiel n'a cessé de diminuer pendant les mois d'été pour atteindre 5 % en septembre 2020. Bien que la proportion d'employés au chômage partiel a de nouveau augmenté pendant le

reconfinement, elle n'a pas atteint l'ampleur de la première vague. Néanmoins, en juin 2021, la part des travailleurs qualifiés au chômage partiel reste à un niveau élevé de 3 %. A titre de comparaison, au plus fort de la crise financière, cette part était d'environ 2 %.

En comparaison internationale, l'ampleur du chômage en Suisse était élevée, tant au début de la pandémie qu'un an après, ce qui s'explique en partie par le deuxième confinement. L'utilisation largement répandue du chômage partiel est probablement liée au fait que la Suisse pouvait déjà s'appuyer sur un système de chômage partiel existant et que le pays était donc en mesure de réagir rapidement aux changements sur le marché du travail.

Selon l'Espa, les personnes moyennement qualifiées ont été les plus touchées par le chômage partiel, suivies par les employés ayant un faible niveau de formation. Les conséquences nettement moins marquées sur les employés ayant une formation de niveau tertiaire sont probablement liées au fait que de nombreuses professions hautement qualifiées peuvent être effectuées dans un bureau à domicile (OECD 2021b).

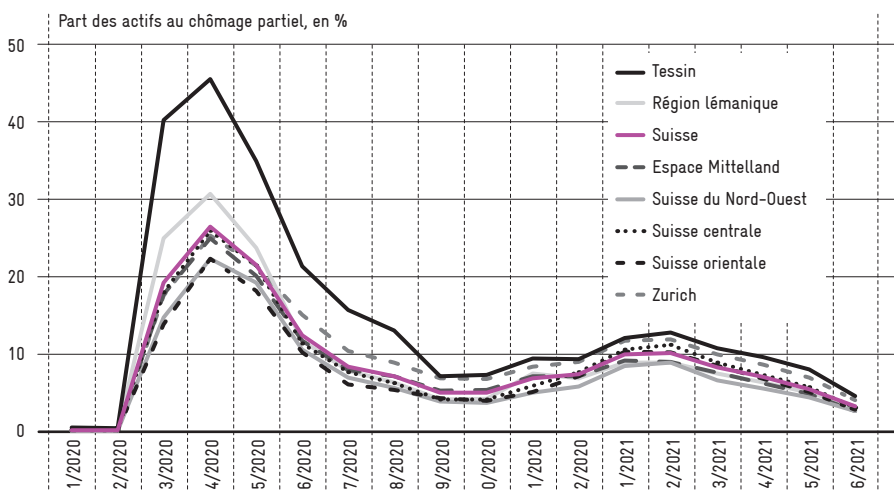
Afin que l'indemnité de chômage partiel puisse être versée rapidement malgré le nombre élevé de demandes, les autorités responsables ont été soulagées en simpli-

10 Il s'agit de tous les emplois, c'est-à-dire aussi ceux qui n'ont pas été concernés par le chômage partiel.

Figure 7

Un quart des actifs en chômage partiel

La part des actifs au chômage partiel en pourcentage de l'emploi total moyen en 2019 par région est représentée ici. Le chômage partiel a atteint des sommets historiques, notamment au 2^e trimestre de 2020: en avril, un salarié sur quatre était au chômage partiel en Suisse. Au Tessin, la proportion était de près d'un travailleur sur deux.



Source: Seco (2021b), BFS (2020a), propres calculs

fiant la procédure afin qu'il n'y ait pas de goulots d'étranglement au niveau des entreprises et des ménages.¹¹ En outre, les groupes de demandeurs, la durée et, dans certains cas, le montant de l'indemnité ont été élargis. Étant donné que de nombreux

indépendants ont également été touchés par les fermetures d'entreprises publiques et l'interdiction d'organiser des événements, l'indemnité a été introduite d'urgence.¹²

¹¹ Les déclarations et paiements sont présentés de manière synthétique pour l'ensemble de l'entreprise et non plus individuellement pour chaque salarié concerné.

¹² L'allocation pour perte de gain Covid-19 (APG) est un remplacement du salaire à hauteur de 80 % du salaire antérieur soumis à l'AVS (taux maximal journalier de 196 francs) pour les indépendants dont l'activité lucrative est totalement ou substantiellement restreinte en raison des mesures de lutte contre la pandémie. Les personnes qui doivent interrompre leur activité lucrative en raison de mesures de quarantaine ou parce qu'ils ne peuvent plus faire garder leurs enfants, ainsi que les personnes particulièrement vulnérables ont également droit à des APG.

Tableau 1**Le chômage partiel a «sauvé» 120 000 postes en Suisse pendant le premier confinement**

Le nombre de personnes ayant un emploi (corrigé des fluctuations saisonnières) a diminué de 2,4 % entre le premier et le deuxième trimestre 2020. Sans le recours massif au chômage partiel, la baisse de l'emploi aurait été deux fois plus importante (-4,8 % au lieu des -2,4 % observés).

	T1 2020	T2 2020	T3 2020
Personnes employées (évolution réelle), en %	100	97,6	98,2
Evolution fictive contraire sans chômage partiel (estimation), en %	100	95,2	97,3
Contribution du chômage partiel à l'emploi, en %	0	2,4	0,9
Contribution du chômage partiel, exprimée en postes de travail		120 000	45 000

Source : propres calculs

Combien d'emplois le chômage partiel a-t-il permis de «sauver» ?

Ces mesures ont probablement contribué à contenir les distorsions sur le marché du travail, surtout pendant la première vague. Mais quelle a été l'importance réelle de cette contribution ? Pour estimer l'efficacité du chômage partiel en tant que «sauveur» d'emplois, il faut définir le scénario contraire crédible qui montre ce qu'il se serait passé sans cette mesure de soutien. Pour cela, nous pouvons nous inspirer des expériences d'autres pays qui ont utilisé l'instrument du chômage partiel à des degrés divers au printemps 2020, comme l'ont récemment présenté les économistes de l'OCDE dans une publication (OECD 2021b). Comme prévu, ils concluent que le

chômage partiel a un effet favorable sur l'emploi : ils estiment qu'une augmentation de 10 points de pourcentage de la part des salariés en chômage partiel est associée à un niveau d'emploi supérieur de 1,2 %.¹³

En appliquant ces résultats à la Suisse, on obtient une classification (approximative) des effets du chômage partiel, que nous reproduisons dans le tableau 1. Entre le premier et le deuxième trimestre de 2020, le nombre de personnes ayant un emploi (corrigé des fluctuations saisonnières) a diminué de 2,4 %. En parallèle, le chômage partiel a été massivement développé : il représentait près d'un quart des effectifs à la fin du mois d'avril. Sans cela, la baisse de l'emploi aurait été deux fois plus importante (-4,8 % au lieu des -2,4 % observés), ce

¹³ Une estimation alternative basée sur la baisse des heures travaillées ne peut être appliquée à la Suisse, car contrairement aux autres pays de l'OCDE, les données trimestrielles ne sont pas publiées.

qui correspond à environ 120 000 personnes. En supposant en outre que celles-ci se seraient inscrites au chômage, le taux de chômage aurait atteint la barre des 5,5 % au deuxième trimestre 2020 (au lieu de 3,3 %). Cependant, la contribution du chômage partiel à l'emploi était déjà en net recul au troisième trimestre.

Trop de bonnes choses ?

Mais ces mesures ont aussi leur prix : rien qu'en 2020, 10,8 milliards de francs ont été dépensés pour l'indemnisation du chômage partiel, ce qui signifie que les dépenses totales de l'assurance chômage ont été presque deux fois et demie plus élevées qu'en 2019. Afin d'éviter que l'AC ne s'endette massivement, les dépenses supplémentaires ont été prises en charge par la Confédération. Comme l'AC dispose d'un frein à l'endettement, les cotisations salariales devraient sinon être augmentées. Des coûts supplémentaires de 2,2 milliards de francs ont été générés en 2020 par les allocations pour perte de gain. Pour 2021, des fonds supplémentaires s'élevant à plus de 9 milliards de francs ont été alloués (Bundesrat 2020a; EFV 2021).¹⁴

L'instrument du chômage partiel est également associé à des effets d'aubaine considérables – des emplois ont été sauvés, alors qu'ils auraient survécu même sans le

chômage partiel. Des effets d'aubaine importants sont constatés, par exemple dans une analyse du recours au chômage partiel pendant la crise financière en France par Cahuc et al. (2021). Les auteurs concluent que l'ampleur de la perte sèche et donc de l'efficacité du chômage partiel dépendent en grande partie de sa conception : le régime devrait être ciblé sur les entreprises qui sont confrontées à une forte baisse du chiffre d'affaires.

Ne pas prolonger le chômage partiel plus longtemps

L'introduction de la «procédure sommaire», dans laquelle les demandes et le paiement d'indemnités de chômage partiel aux employés ne doivent pas être justifiés en détail par le relevé de compte, a permis de verser rapidement les indemnités de chômage partiel lors du premier confinement. Cependant, et surtout au vu des effets d'aubaine, la prolongation de cette mesure jusqu'à fin 2021 est extrêmement discutable. Le Contrôle fédéral des finances (2020) a souligné dans un rapport que la procédure sommaire a été étendue de manière «regrettable» et que, par conséquent, le «risque élevé d'abus demeure sans réelle possibilité de contrôle».

Une forte expansion de l'indemnisation en cas de chômage partiel réduit l'incita-

¹⁴ Des dépenses d'un montant de 6 milliards de francs ont été approuvées par le Parlement pour l'indemnisation du chômage partiel et de 3,1 milliards de francs pour les indépendants.

Encadré 3

Apprendre des nouvelles erreurs

Mais comment concevoir un système de chômage partiel pour que les effets d'aubaine et le maintien des structures puissent être réduits au minimum, même en temps de crise ? Comment revenir à la normale alors que le système a été fortement élargi ? Sur la base d'une étude de l'OCDE (2020), les points clés suivants doivent être pris en compte :

Augmenter progressivement la contribution des entreprises : Les incitations à recourir au chômage partiel pour des emplois viables après la crise seront renforcées. La réintroduction du délai de carence d'un jour à partir de juillet 2021 a posé les jalons, après 15 mois de renonciation totale à la franchise pour les entreprises. Dans un deuxième temps, la période régulière de deux à trois jours devrait être réintroduite.

Limiter la durée du chômage partiel : Certes, une certaine flexibilité dans la durée devrait en principe être possible, afin de pouvoir l'adapter en fonction de la situation économique. Néanmoins, une longue durée d'indemnisation tend à ralentir le changement structurel. Il convient donc d'éviter une nouvelle prolongation de la durée d'indemnisation et de revenir au courant normal. A plus long terme, il conviendrait également d'examiner si une réduction progressive de la perte maximale d'heures de travail aurait un sens dans le cas d'une crise qui durerait très longtemps. Une telle approche est proposée en Autriche, par exemple. La perte maximale d'heures de travail autorisée doit être réduite, par étapes de deux mois, de 10 points de pourcentage chacune, pour passer de 70 % des heures de travail normales à 40 % (Agenda Austria 2021). Pour la Suisse, cela signifierait qu'en plus de la réglementation qui autorise une perte de travail de plus de 85 % uniquement pendant 4 mois (dans un délai d'un an), d'autres critères de référence pour le paiement maximal seraient nécessaires.

Modérer la générosité de l'indemnisation du chômage partiel : Une indemnisation élevée pour le chômage partiel réduit la volonté de quitter l'emploi existant et d'en chercher un nouveau. La perte de revenu signifie aussi qu'il n'y a plus de dépenses liées au travail et aux frais d'acquisition comme les frais de déplacement. ¹⁵ Le remplacement intégral peut donc même représenter une meilleure solution que de continuer à travailler. Aussi, l'indemnisation du chômage partiel ne doit pas être trop élevée par rapport aux allocations de chômage. Sinon, l'attrait du chômage partiel est supérieur à celui du chômage (complet). En particulier en cas de récession prolongée, un système où les prestations diminuent au fil du temps est même envisageable : en France par exemple, l'allocation de chômage partiel a été réduite de 70 % à 60 % du salaire normal en juillet 2021 (République Française 2021). ¹⁶

¹⁵ Les autorités fiscales accordent une déduction forfaitaire pour les frais d'acquisition à hauteur de 20 % des revenus tirés des activités accessoires.

¹⁶ Hormis les entreprises qui ont été fermées par une décision administrative.

tion des travailleurs à chercher un autre emploi, et les personnes s'accrochent à des emplois qui sont peut-être devenus obsoletés dans le monde du travail post-covid. Mais c'est surtout dans les entreprises ou dans les secteurs où les difficultés économiques sont structurelles et non cycliques qu'une réorientation professionnelle serait souhaitable tant du point de vue des travailleurs que de l'économie en général. Le chômage partiel comporte toujours le risque de n'avoir comme effet qu'un retardement du chômage et donc de ne mener qu'à un maintien coûteux des structures. Ainsi, les études sur l'effet de cette mesure lors de récessions passées dressent un tableau mitigé: d'une part, le chômage partiel a eu un effet positif sur le maintien dans l'emploi pendant la crise financière au sein de différents pays (dont la Suisse) (Hijzen et Martin 2013; Kopp et Siegenthaler 2019). D'autre part, Frick et Wirz (2005) concluent que l'instrument n'a pas atteint son objectif de stabilisation de l'emploi en Suisse dans les années 1990 et au début des années 2000. Les licenciements ont été retardés plutôt qu'écartés définitivement. Si le chômage partiel est un instrument approprié lors de récessions brèves et brutales comme une crise financière, il ne contribue guère à garantir des emplois à plus long terme

lors de ralentissements économiques structurels plus durables comme celui que nous avons connu dans les années 1990.

Dans ce contexte, l'augmentation de la durée d'indemnisation en cas de chômage partiel doit être considérée d'un œil critique: avant la pandémie, il était possible de bénéficier d'un maximum de 12 mois de chômage partiel dans un laps de temps de 2 ans. Entre-temps, la durée maximale a été doublée, passant à 24 mois.

Une autre mesure qui augmente le risque de maintien de la structure est l'augmentation de l'indemnisation du chômage partiel à 100 % du salaire pour les bas revenus (Seco 2011c). Une prolongation temporaire du remplacement des salaires a été approuvée par le Parlement entre décembre 2020 et mars 2021. Entre-temps, il a été reconduit jusqu'en décembre 2021 (Seco 2021d).¹⁷

Jusqu'à présent, il n'y a pas eu de grand changement dans le nombre de sorties. Mais comme nous le montrons dans le chapitre suivant, il est devenu sensiblement plus difficile pour les entreprises de pourvoir leurs postes vacants. Après tout, si les salaires sont payés intégralement, les salariés au chômage partiel sont encore moins incités à chercher un nouvel emploi, même si, à plus long terme, leur poste risque

17. Jusqu'à un salaire mensuel de 3470 francs, 100 % de la perte de salaire a été compensée. Pour les salaires compris entre 3470 et 4340 francs, dans chaque cas 3470 francs ont été versés (en cas de perte totale de revenus), ce qui correspond à une indemnisation comprise entre 80 % et 100 %.

d'être supprimé. En effet, ne pas travailler est devenu aussi intéressant financièrement que de travailler.

Le long chemin pour sortir du chômage

Une autre mesure de soutien à l'économie mise en place durant la pandémie concerne les chômeurs : en mars 2020, il a été décidé que toutes les personnes éligibles recevaient au maximum 120 indemnités de chômage supplémentaires afin d'éviter toute arrivée en fin de droits (Bundesrat 2020b). Par rapport au nombre standard d'indemnités de chômage, qui varie entre 200 et 520 selon l'âge et la durée de cotisation, cela correspond à une augmentation de 23 % à 60 %. Une nouvelle augmentation de 66 indemnités de chômage a suivi en mars 2021 (Bundesrat 2021a). Quels ont été les effets de cette mesure ?

La durée du chômage dépend – entre autres – à la fois du taux de remplacement (le montant de l'indemnisation par rapport au salaire antérieur) et du nombre maximal d'indemnités versées par l'assurance chômage, comme l'attestent de nombreuses études en Suisse et à l'étranger (Lalive et al. 2006 ; van Ours et Vodopivec 2006). Dans une revue de Tatsiramos et van Ours (2014), il est estimé que l'extension d'une semaine

de la durée maximale d'indemnisation chômage augmente la durée moyenne de chômage de 0,1 à 0,4 semaine. L'élasticité de la durée du chômage par rapport au taux de remplacement varie entre 0,4 et 1,6.

Cela permet d'estimer grossièrement les effets provoqués par la prolongation de la durée des prestations de l'assurance chômage à environ 180 indemnités de chômage pendant la pandémie.¹⁸ En supposant que la durée du chômage augmente de 0,1 semaine (estimation inférieure) pour chaque semaine supplémentaire d'indemnisation accordée, la durée moyenne du chômage due aux 180 indemnités de chômage (environ 36 semaines) augmente d'environ trois semaines et demie. Pour rappel : en février 2020, la durée moyenne était d'environ 13 semaines. Cette mesure a donc prolongé la durée du chômage, ce qui signifie qu'il y a eu moins de sorties du chômage par mois. Ce taux de sortie plus faible est responsable de l'augmentation du taux de chômage d'environ 0,4 point de pourcentage.¹⁹ Selon ce calcul, environ un tiers de l'augmentation totale du taux de chômage de 1,2 point de pourcentage au cours de la première année de la pandémie peut être attribué à la prolongation de la période d'indemnisation.

¹⁸ Il s'agit d'une estimation approximative, car le nombre maximal d'indemnités de chômage (ainsi que le taux de remplacement) dépend de plusieurs facteurs, dont l'âge et la durée de cotisation.

¹⁹ Voir annexe 1 pour l'explication.

Des incitations discutables

Les ajustements apportés dans le traitement des personnes déjà au chômage créent également des incitations discutables: une durée plus longue d'indemnisation est susceptible de réduire les efforts de recherche des chômeurs ou de les rendre moins disposés à accepter une offre d'emploi. L'augmentation des indemnités de chômage pour les chômeurs en réponse à la crise de Covid-19 a probablement été l'une des principales raisons de l'augmentation du nombre de chômeurs de longue durée: en raison de la période plus longue des indemnités de chômage, les chômeurs restent inscrits auprès d'un ORP plus longtemps. Il n'y a pratiquement pas eu d'arrivées en fin de droits entre mars et juillet 2020 ainsi qu'entre mars et mai 2021. L'augmentation du nombre d'indemnités de chômage était justifiée par le fait que les chômeurs ne devaient pas être désavantagés en raison de la situation difficile du marché du travail.

Si cet argument était peut-être encore justifié lors du premier confinement, l'était-il encore au printemps 2021? Parallèlement à la deuxième augmentation des indemnités de chômage en mars 2021, le nombre d'emplois proposés ne s'est pas effondré,

mais a plutôt augmenté. En juin 2021, le nombre de postes vacants déclarés à l'ORP a atteint un pic de 60 000 (Seco 2021b)^[20]. Selon la statistique de l'emploi de l'OFS, le nombre de postes vacants au deuxième trimestre de 2020 était similaire à celui d'avant la crise. Il est donc probable que la situation des demandeurs d'emploi ait été globalement moins précaire que ce que l'on craignait.

Cette image est également illustrée par la figure 8, qui montre une courbe de Beveridge pour chaque période avant et pendant la pandémie. Ces courbes montrent la relation entre l'indice des postes vacants (mesuré par le Swiss Job Market Index du groupe Adecco) et le taux de chômage.^[21] Elles donnent une indication de l'efficacité avec laquelle les postes vacants sont pourvus sur le marché du travail: plus la courbe se rapproche de l'ordonnée à l'origine de l'axe, plus les processus de réaffectation fonctionnent bien. La courbe de Beveridge s'est déplacée vers la droite pendant la pandémie, ce qui signifie qu'il y a plus de chômeurs pour le même nombre de postes vacants qu'avant la pandémie - il semble donc qu'il soit devenu plus difficile de pourvoir les postes vacants. Cette situation s'explique notamment par le fait qu'il faut

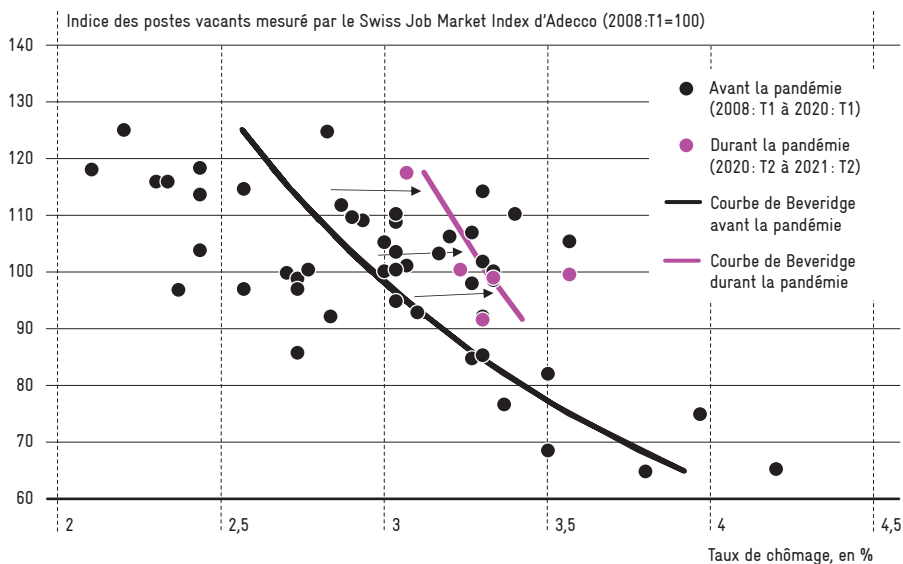
20 Le seuil pour la déclaration obligatoire des types de professions a été abaissé d'un taux de chômage de 8 % à 5 % en janvier 2020.

21 Le Swiss Job Market Index mesure le nombre d'emplois annoncés publiquement en Suisse. L'indice est représentatif du nombre total d'emplois annoncés dans les médias, sur les sites internet des entreprises et sur les portails d'emploi en ligne. Il est donc plus complet que les postes vacants déclarés dans les centres ORP.

Figure 8

Il est devenu plus difficile de pourvoir les postes vacants

Le rapport entre l'indice des postes vacants et le taux de chômage (courbe de Beveridge) avant et pendant la pandémie est illustré ici. Plus la courbe se rapproche de l'ordonnée à l'origine, plus les processus de réallocation sur le marché du travail sont efficaces. Durant la pandémie, la courbe s'est déplacée vers la droite, c'est-à-dire qu'il est devenu plus difficile de pourvoir les postes vacants.



Source: Seco (2021b), Universität Zürich (2021), propres calculs

du temps pour pourvoir les postes vacants annoncés pendant une phase de reprise économique. L'extension des indemnités de chômage pendant la pandémie peut avoir prolongé la phase de recrutement. C'est précisément parce que les secteurs ont été touchés à des degrés différents par le Covid-19 que l'inadéquation entre les qualifications et le secteur d'activité des chômeurs d'une part, et les postes vacants

d'autre part ont pu contribuer au glissement vers la droite de la courbe de Beveridge.

En outre, la question se pose de savoir si les restrictions à la mobilité internationale étendues au début de la crise ont eu un impact sur le marché du travail en amortissant une partie de la baisse de la demande de main-d'œuvre par l'absence de migration : en d'autres termes, la migra-

tion exerce-t-elle une sorte de fonction tampon sur le marché du travail en période de crise? Un rapport du Seco (2021e) montre que moins de travailleurs ont immigré en 2020, le nombre de citoyens européens ayant quitté la Suisse étant nettement inférieur à celui d'avant la pandémie, alors que le nombre de citoyens étrangers a néanmoins augmenté. Dans l'ensemble, il est donc peu probable que l'effet de la migration sur le marché du travail ait été important. Néanmoins, une certaine fonction de tampon est perceptible dans certaines zones. Par exemple, au 2^e trimestre de 2020, il y avait 15 % de résidents à court terme en moins (-13 000). Et au cours de la première année de la pandémie, environ un tiers de permis de séjour en moins a été délivré aux travailleurs dans le secteur de la restauration (-10 000).

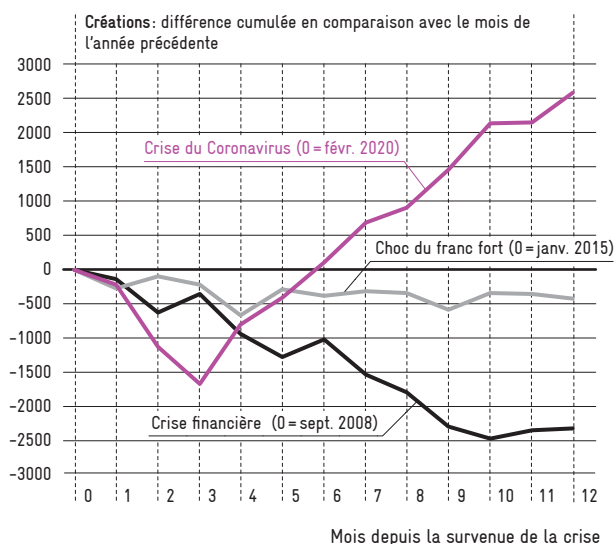
Encadré 4

Entre renouvellement et préservation : le paysage des entreprises pendant le Covid

La crise du Covid a eu, jusqu'à présent, un impact différent de celui auquel on aurait pu s'attendre sur la démographie des entreprises suisses. Au cours des douze premiers mois de la pandémie de Covid-19 et par rapport à la même période l'année précédente, il y a eu nettement moins de faillites d'entreprises.^[22] En parallèle, on a assisté à un véritable boom des start-up, en Suisse comme dans d'autres pays (OECD 2021; U.S. Census Bureau 2021). L'évolution diffère donc de celle des crises économiques précédentes (voir figure 9).^[23]

Le nombre record de nouvelles entreprises montre que l'économie suisse s'est développée de manière particulièrement dynamique. La raison de cette situation réside probablement dans le caractère de la crise. En effet, contrairement à la crise financière, la pandémie de Covid-19 n'est pas une crise économique endogène : elle a été causée par l'émergence d'un nouveau virus, et non par des changements soudains de variables économiques (par exemple les prix ou les agrégats de crédits). Un changement brusque de l'environnement social offre de nouvelles opportunités commerciales.

Figure 9



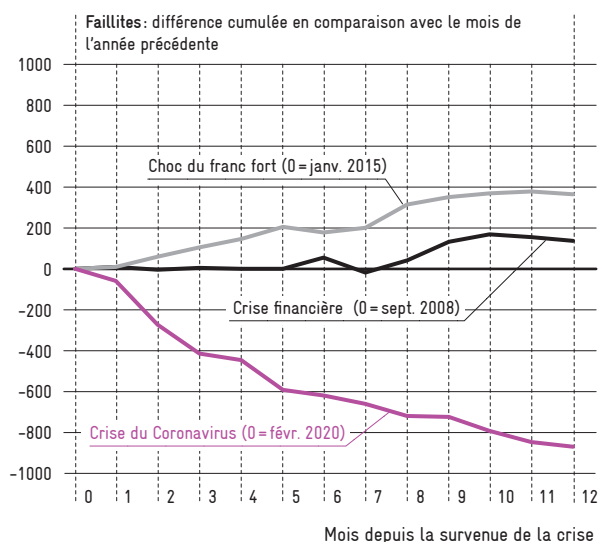
Remarque : Les créations sont les nouvelles inscriptions au registre du commerce.

22 Les faillites ne représentent qu'un sous-ensemble de toutes les fermetures d'entreprises. Toutefois, les chiffres des faillites sont plus proches de la réalité que, par exemple, les radiations du registre du commerce. Ils sont donc intéressants en tant qu'indicateur précoce.

23 Le mois 0 indique toujours le début de la crise. Pour la crise financière, nous avons choisi comme point de départ la faillite de Lehman Brothers en septembre 2008, le choc du franc fort a été déclenché par l'abolition du taux de change minimum de l'euro en janvier 2015 et le nouveau coronavirus a été détecté pour la première fois en Suisse en février 2020.

Ainsi, selon Müller et Ammann (2021a), on peut dresser un tableau différencié des start-up par secteurs économiques. Alors que l'industrie du divertissement et des loisirs, massivement touchée par la pandémie, a enregistré une baisse d'environ 15% de créations d'entreprises, le secteur du commerce de détail a connu un boom de créations: un bon quart d'entreprises supplémentaires ont été inscrites au registre du commerce au cours des douze premiers mois de la pandémie. On peut supposer que la forte croissance du commerce de détail en ligne en est une cause.

Parallèlement, il est intéressant de noter que le nombre de faillites durant la première année de la pandémie a fortement diminué par rapport à la même période l'année précédente, et ce dans tous les secteurs étudiés en Suisse. Les mesures d'aides de l'Etat de grande envergure qui ont été prises en même temps que la décision de confiner pour atténuer les conséquences économiques de la crise y sont pour quelque chose. Dès que cette aide prendra fin, et que la vie quotidienne reviendra à la normale, on peut s'attendre à ce que les faillites, tout comme les créations d'entreprises, reprennent leur tendance sur le long terme.²⁴



Remarque: Les faillites ne comprennent pas celles dues à une carence dans l'organisation (art. 731b CO).

Source: Müller et Ammann (2021a)

²⁴ La dynamique des entreprises est soutenue, même en temps normal. Par exemple, une entreprise nouvellement créée sur deux disparaît à nouveau du marché dans les cinq ans; sur le nombre total d'entreprises, environ 6 à 7 % quittent le marché chaque année et sont remplacées par un peu plus de nouvelles entreprises (Müller et Ammann 2021b).

1.4 – Les salaires augmentent pendant la pandémie

C'est l'un des nombreux paradoxes de la crise du Covid : les salaires n'ont pas diminué au cours de l'année 2020, au contraire : corrigés de l'inflation, ils ont augmenté de 1,5 % par rapport à 2019. A court terme, l'évolution de l'inflation a été déterminante. Comme les salaires nominaux sont généralement rigides et rarement revus à la baisse dans les contrats de travail existants, les périodes d'inflation faible ou négative entraînent une hausse des salaires réels. Ce fut le cas, par exemple, après le choc du franc de 2015, lorsque la suppression du taux plancher face à l'euro a entraîné une forte baisse du niveau des prix. Une situation similaire s'est produite lors de la pandémie en 2020. Selon l'indice national des prix à la consommation, le niveau des prix a baissé de 0,7 %.

C'est dans le secteur des technologies de l'information et dans les activités indépendantes, scientifiques et techniques que les salaires réels ont connu la plus forte augmentation, à hauteur de 3,4 %. Cependant, le commerce de détail, durement touché par les mesures de lutte contre la pandémie, a également enregistré une croissance des salaires réels supérieure à la moyenne de 1,9 % (BFS 2021i). Ce n'est que

dans le secteur des assurances et dans celui de l'approvisionnement en énergie et en eau que les salaires réels ont diminué.

Des informations plus différenciées sur l'évolution et la distribution des salaires sont fournies par l'Espa.²⁵ Comme on peut le voir dans le tableau 2, selon cette source de données, la croissance des salaires a également été solide pendant l'année de la pandémie. D'après notre évaluation, l'augmentation a été largement répartie : les salaires ont augmenté à la fois dans les classes de salaires inférieurs (au 1^{er} quartile) et dans les classes de salaires supérieurs (3^e quartile). En outre, les 10 % de salaires les plus bas ont également augmenté.

Pour les employés à temps partiel, une augmentation considérable du salaire annuel peut être observée.

La question de l'impact distributif

Pour de nombreux ménages, la pandémie a eu un impact plus important sur le revenu du ménage (composé des salaires, des prestations d'assurances sociales, des transferts privés et publics) que sur les salaires (selon le contrat de travail). En effet, non seulement les salariés qui ont perdu leur emploi, mais aussi ceux qui sont touchés par le chômage partiel enregistrent géné-

²⁵ Les données salariales de l'Espa sont basées sur une enquête, donc moins précises que les données basées sur les fiches de salaires ou les cotisations AVS. En outre, il n'existe des informations détaillées que sur le salaire d'une personne de référence dans le ménage, et non sur le revenu (plus large) du ménage.

Tableau 2**Les salaires annuels bruts ont également augmenté en 2020**

La croissance des salaires du 1er quartile, du médian et du 3e quartile est illustrée par les salaires réels et les salaires à plein temps (ajustés selon les différents taux d'occupation). Le salaire annuel brut correspondant est indiqué entre parenthèses.

	1er quartile	Médian	3e quartile
Temps plein et partiel			
Salaires réels	3,0 % (44 500)	1,9 % (68 900)	0,4 % (94 900)
Pour un salaire à plein temps	1,6 % (62 300)	0,7 % (81 200)	1,3 % (108 000)
Uniquement temps plein			
Uniquement temps plein	1,6 % (64 700)	0,7 % (81 900)	0,6 % (110 000)
Uniquement temps partiel			
Salaires réels	5,6 % (20 600)	3,3 % (40 300)	3,9 % (63 200)
Pour un salaire à plein temps	1,9 % (58 500)	0,4 % (78 100)	1,1 % (103 500)

Source: BFS (Sake)

ralement des pertes de revenus. Une première indication de l'évolution des revenus est fournie par une étude de Martinez et al. (2021), qui évalue les résultats d'une enquête sur la situation économique pendant la pandémie: entre mai 2020 et janvier 2021, les revenus (bruts) déclarés par les ménages ont diminué, en moyenne, pour toutes les classes de revenus. Cette baisse a été marquée à hauteur de 20 % pour les ménages dont le revenu mensuel est inférieur à 4000 francs. Pour les autres classes de revenus, la baisse a été en moyenne de 8 à 10 %. Les personnes qui se sont retrouvées au chômage ont été les plus durement touchées par la baisse des revenus. Les indépendants se sont plaints d'une baisse

de revenu plus importante en moyenne que les salariés en chômage partiel.

Cette étude ne contredit pas seulement les données salariales de l'Espa mentionnées, elle contredit également une enquête officielle sur l'évaluation subjective de la situation financière des ménages menée par l'Office fédéral de la statistique au premier semestre de 2020 (BFS 2021j). Cette enquête n'a pas permis d'identifier de détérioration des finances des ménages. En Suisse romande, les personnes interrogées ont estimé qu'elles avaient plus de chances de joindre facilement, voire très facilement les deux bouts pendant le confinement qu'avant. A l'inverse, chez les italophones, cette proportion a diminué après le 16 mars.

Les bureaux d'aide sociale n'ont pas non plus fait état d'une forte détérioration de la situation économique des ménages à faibles revenus jusqu'à présent. Au début de la pandémie, la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) est partie du principe que l'aide sociale aurait dû se préparer à une forte augmentation du nombre de cas de détériorations à moyen terme. D'ici 2022, elle prévoit une augmentation de 21,3 points de pourcentage du nombre de cas par rapport à 2019 (Skos 2021). Toutefois, à la fin du mois d'août 2021, ceux-ci étaient inférieurs au niveau de 2019, à 97,7 points de pourcentage à l'échelle nationale. Contrairement aux craintes initiales, le nombre de cas a même chuté au cours de la pandémie. Ce n'est que dans les prochaines années, lorsque nous disposerons de meilleures données, que nous saurons si et dans quelle mesure la pandémie aura eu un impact sur le développement des revenus et des richesses à long terme. D'ici là, il faut faire preuve de prudence dans les déclarations et les interprétations, notamment en ce qui concerne les classes de revenus inférieures et l'augmentation des inégalités.

2^e partie : Quels développements sont amenés à rester?

La pandémie a bouleversé la vie professionnelle en général, mais nous sommes en train de revenir peu à peu vers une normalité. Mais quelles sont les tendances actuelles qui resteront après la crise? Parmi les tendances que nous connaissons, il y en a une qui n'est pas nouvelle mais qui s'est accélérée ces derniers mois : le télétravail. Prévaudra-t-il également à long terme? Une adaptation des conditions-cadres est-elle nécessaire? Nous répondons à ces questions ci-après.

2.1 – Home, sweet home office

Même avant la pandémie, le domicile avait progressivement gagné en importance en tant que lieu de travail. Alors qu'en 2001, environ 7 % seulement des actifs occupés travaillaient à domicile au moins occasionnellement, ils étaient déjà un quart en 2019.^{| 26} Cependant, seul un très petit nombre d'entre eux travaillait à domicile la majorité du temps. L'obligation de télétravailler (suivie de la recommandation) dans le cadre de la lutte contre la pandémie

a entraîné une nette augmentation du télétravail, de sorte qu'en 2020, environ un salarié sur trois restait en partie à la maison (voir figure 10). Sur la base de l'Espa, on peut estimer qu'en 2020, environ 370 à 730 millions d'heures, soit environ 5 à 10 % de l'ensemble des heures de travail ont été effectuées depuis le domicile.^{| 27} Pendant les phases où le télétravail était obligatoire, la proportion d'employés qui ne se trouvaient la plupart du temps que virtuellement sur leur lieu de travail était nettement plus élevée : dans une enquête menée lors du premier confinement en avril 2020, plus de 50 % des personnes interrogées ont déclaré travailler à domicile. Au cours de la deuxième phase de confinement, où le télétravail n'était plus que «recommandé» en mars 2021, l'assiduité des employés a diminué, mais une grande partie des personnes interrogées travaillaient encore partiellement (25 %) ou exclusivement (21 %) à domicile (Sotomo 2021b).

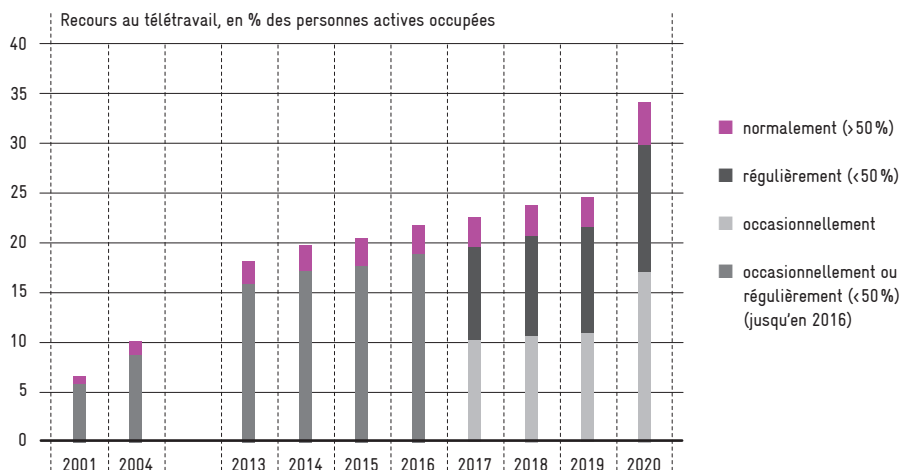
26 Le *home office*, télétravail, travail intelligent ou travail à domicile consiste à échanger des données avec l'employeur ou le client via Internet, tout en travaillant depuis chez soi.

27 La valeur inférieure est basée sur des extrapolations des heures hebdomadaires passées en télétravail. Toutefois, étant donné que moins de la moitié des personnes occupées qui travaillent à domicile selon l'enquête ont donné une déclaration d'heures, cette valeur est probablement trop basse. La valeur la plus élevée est donc basée sur les hypothèses : occasionnellement = 15 % des heures ; régulièrement = 35 % des heures et normalement = 75 %.

Figure 10

Le télétravail gagne en popularité, mais ne devient pas la norme

Alors qu'en 2001, environ 7% des personnes actives occupées travaillaient occasionnellement à domicile, elles étaient environ 25% en 2019. La pandémie a entraîné une forte augmentation du télétravail.



Source : BFS (2020k)

Qui pendulait, qui restait à la maison ?

Le télétravail n'est pas une option pour tout le monde. Même avant la pandémie, il y avait différents groupes. Certains travaillaient plus souvent à domicile que d'autres. Ces différences se sont accentuées pendant la crise, comme le montre notre analyse des données de l'Espa.

■ **Branche :** Etant donné que toutes les professions ne se prêtent pas de la même manière au travail à domicile, il existe de grandes différences entre les branches. Dans le secteur des technologies de l'information, dans les services indépen-

dants et dans la finance et les assurances, les gens travaillent souvent à la maison. Pour de nombreux enseignants, la préparation des cours à la maison fait désormais partie du travail quotidien. Alors que la pandémie n'a entraîné qu'une légère augmentation du télétravail dans les professions de l'enseignement, près de deux fois plus de personnes dans le secteur de la finance et des assurances ont travaillé à domicile par rapport à 2019. Sans surprise en revanche, on travaille rarement à domicile dans les secteurs de l'hébergement ou de la construction, tout comme dans celui de la santé.

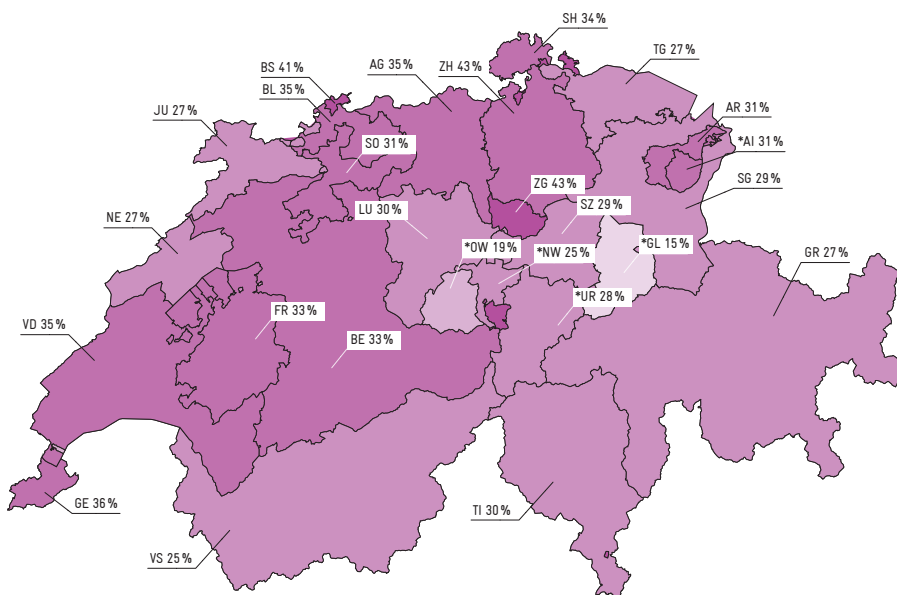
- **Situation familiale:** La proportion de femmes qui travaillent à domicile au moins occasionnellement est plus faible que celle des hommes. De nombreuses femmes travaillent en effet dans des professions avec beaucoup de contact humain, comme les soins. L'option du travail à domicile tend à être davantage choisie par les parents ayant des enfants à charge.
 - **Niveau de formation:** Plus de deux tiers des salariés qui travaillent occasionnellement ou régulièrement à la maison ont un diplôme de niveau supérieur. Les emplois de bureau hautement qualifiés sont visiblement particulièrement adaptés à un travail indépendant du lieu.
 - **Age:** Les différences de niveau d'éducation pourraient être l'une des raisons pour lesquelles la proportion de personnes employées qui utilisent leur maison comme lieu de travail est inférieure à la moyenne dans la tranche d'âge des 15–24 ans.²⁸, car il y a encore peu de professionnels hautement qualifiés dans cette tranche d'âge. En outre, la présence sur le lieu de travail est particulièrement utile pour les personnes qui débutent leur carrière. Toute personne ayant changé d'emploi pendant le confinement sera probablement d'accord avec cette affirmation.
 - **Lieu de résidence:** Les personnes employées vivant (et travaillant) dans une ville ou une grande agglomération ont tendance à travailler plus souvent à domicile que les personnes vivant à la campagne: deux tiers des salariés qui travaillent au moins partiellement à domicile vivent dans des zones urbaines. Comme on peut le voir sur la figure 11, il existe de grandes disparités régionales, qui peuvent elles-mêmes aussi être liées à la structure sectorielle respective des cantons. Dans le paysage entrepreneurial des cantons de Zurich, Zoug, Bâle et Genève, par exemple, caractérisé par des sociétés multinationales, on trouve une plus grande proportion d'emplois avec des options de télétravail que dans les cantons où l'agriculture ou le tourisme sont des secteurs importants.
- L'un des grands avantages du télétravail est qu'il permet d'éviter les déplacements. Avec un temps de trajet moyen de 26 minutes (un employé sur dix fait même plus d'une heure de trajet aller-retour), de nombreuses personnes ont beaucoup plus de temps libre en fin de journée pour la famille, les loisirs ou la détente (BFS 2021). En y regardant de plus près, on constate que les secteurs où la proportion de travailleurs à domicile est la plus élevée sont aussi ceux où les trajets domicile-travail sont les plus

28 Proportion de personnes travaillant à domicile par âge en 2019 et (2020): 15–24 ans: 9 % (17 %); 25–39 ans: 25 % (37 %); 40–54 ans: 28 % (37 %); 55–64 ans: 23 % (30 %).

Figure 11

Le télétravail est effectué surtout dans les cantons urbains

Les différences entre cantons urbains et ruraux sont évidentes en ce qui concerne le télétravail. Deux tiers des personnes actives occupées ayant travaillé au moins partiellement en télétravail en 2020 vivaient dans des zones urbaines.



* Ces calculs sont basés sur moins de 50 observations et doivent donc être interprétés avec prudence.

Source: Sake (BFS), propres calculs

longs. En particulier dans le secteur des technologies et de l'information (38 minutes) et dans celui de la finance et des assurances (34 minutes), le temps consacré aux déplacements domicile-travail est supérieur à la moyenne.

Il est donc légitime de se demander si les employés des secteurs offrant de bonnes conditions de télétravail sont prêts à accepter un temps de trajet plus long, ou si les trajets dans les secteurs des technologies

de l'information, de la finance et des assurances sont plus longs parce que les employeurs de ces secteurs sont concentrés dans les grandes villes. Dans quelle mesure le télétravail est possible, permettant ainsi d'économiser le trajet domicile-travail, et aura un impact sur le choix du lieu de travail et de résidence à long terme. Mais cela dépend également de la tendance de l'entreprise à considérer le télétravail comme durable ou non.

Le télétravail est-il parti pour durer?

Il ne s'agit pas d'un phénomène nouveau, mais il a simplement été accéléré par la crise. Les préoccupations des syndicats concernant le télétravail sont bien connues. Par exemple, une initiative parlementaire en faveur d'une plus grande liberté d'organisation du télétravail²⁹ a mené Unia à dire que «tout indique que le Parlement veut faire travailler les gens 24 heures sur 24, et qu'il se moque de savoir si les travailleurs peuvent se reposer».³⁰ Au plus fort de la pandémie, des avertissements ont même été lancés contre un «Far West du droit du travail». Selon les personnes inquiètes, le télétravail devrait être «sorti de sa jungle pour l'encadrer et le réguler».³¹ Le bureau à domicile serait soi-disant utilisé par les employeurs pour optimiser les coûts en réduisant le nombre de places sur site ou en répercutant divers coûts liés au travail sur les employés.³² Ces déclarations vont dans le sens de l'attitude générale des syndicats, qui sont contre toute forme de flexibilisation des modèles de temps de travail, car elle jouerait en défaveur des employés et s'accompagnerait d'une augmentation incontrôlable du stress et des burnouts.³³

Certaines comparaisons en sciences du travail entre la satisfaction des travailleurs

internes et celle des mobiles fournissent des preuves de l'effort accru nécessaire pour s'organiser de son côté et de se séparer des exigences du lieu de travail (Waltersbacher et al. 2019). Elles suggèrent que le télétravail pourrait avoir un effet négatif sur le bien-être et la santé. Les personnes le plus susceptibles de travailler à la maison travaillent généralement plus et présentent des risques pour leur santé légèrement accrus (Wegner et al. 2011). Cependant, il est évident que la question de la causalité se pose: les personnes qui travaillent beaucoup sont plus susceptibles de vouloir effectuer une partie de leur travail à domicile.

Ces préoccupations contrastent avec le fait que la grande majorité des travailleurs ont connu de bonnes, voire très bonnes expériences avec le travail à la maison. A tel point que, selon une enquête récente, environ trois quarts des personnes travaillant à domicile souhaiteraient continuer à effectuer une partie de leur travail à la maison après la pandémie. Seuls 13 % d'entre eux ont déclaré vouloir retourner complètement au bureau, tandis que 13 % supplémentaires préféreraient travailler exclusivement depuis leur domicile à l'avenir. Ici, l'argument le plus courant pour renoncer (complètement) au télétravail est l'activité en elle-même. Seuls 5 % des répondants

29 Initiative parlementaire «Assouplir les conditions encadrant le télétravail», Thierry Burkart (01.12.2016).

30 Article sur le site d'Unia : Non au travail 24/24! - Unia, le syndicat (31.01.2018).

31 Article sur le site de l'USS : Un conte de fées (uss.ch) (28.05.2020).

32 Article sur le site de l'USS : Dossier N° 143 : L'ambivalence du télétravail (uss.ch) (23.10.2020).

33 Article sur le site de Syna : Succès de la résistance contre l'allongement du temps de travail - Aktuell (syna.ch) (18.09.2019).

pensent que le bureau à la maison est un mode de travail inadapté en raison de leur situation d'habitation (Sotomo 2021b).

L'attitude positive des salariés à l'égard du *home office* ne se manifeste pas seulement en Suisse. Selon des enquêtes menées dans plusieurs pays, l'expérience est globalement positive (Barrero et al. 2021; Bloom et al. 2021). Le travail à la maison n'est plus stigmatisé comme avant. Les entreprises ont investi dans des infrastructures et des formations, elles ont développé de meilleures solutions et de meilleurs outils en raison de la forte demande. Enfin, la peur d'attraper le virus n'a pas disparu.

Si l'on analyse le comportement des travailleurs plutôt que les enquêtes, on constate qu'ils apprécient la flexibilité du lieu et des horaires. Mas et Pallais (2017) constatent que les travailleurs des centres d'appels sont prêts à subir une baisse de salaire de 8 % pour pouvoir travailler à domicile. En revanche, les emplois qui exigent un haut niveau de présence sont généralement mieux rémunérés – il y a donc un dédommagement pour le présentiel. Il en va de même pour les postes où le respect des délais, la production en équipe et les contacts interpersonnels fréquents sont importants (Ponthieux et Meurs 2015).

Point de vue des entreprises: le télétravail est un avantage en nature

Reste à savoir si les entreprises apprécient cette évolution autant que leurs employés.

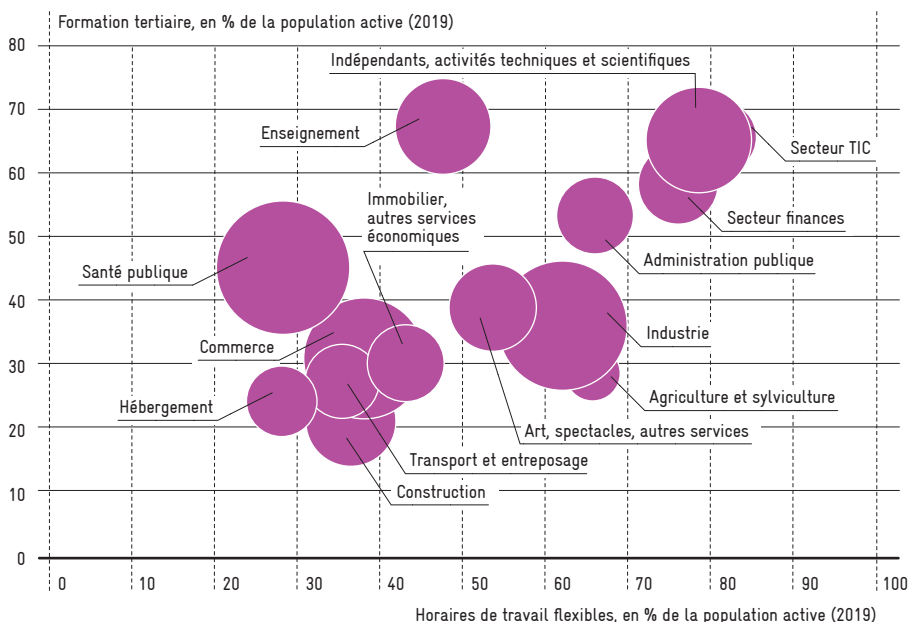
Bai et al. (2021) examinent les ventes, les bénéfices et les prix des actions des entreprises dans lesquelles de nombreuses activités peuvent être réalisées à distance. Plus cette part est élevée, plus la «résilience face au numérique» de l'entreprise est grande en cas de pandémie. Cependant, les preuves empiriques de l'impact du télétravail sur la productivité du travail sont contradictoires. Dans une expérience menée à grande échelle souvent citée, Bloom et al. (2014) ont constaté une augmentation de près de 15 % de la productivité des travailleurs dans les centres d'appels. Emmanuel et Harrington (2021) trouvent des effets positifs similaires sur la productivité, mais estiment que le télétravail réduit les chances de promotions. Les employés les plus productifs (s'ils ont le choix) sont plus susceptibles de choisir un lieu d'habitation propice au télétravail. Ceux qui veulent faire carrière ou commencer un nouvel emploi, quant à eux évitent le télétravail.

On comprend vite pourquoi. Gaspar et Glaeser (1998) présentent des preuves suggestives que le téléphone n'est pas un substitut mais un complément à l'interaction face à face. De même, le bureau à la maison est un substitut imparfait du travail face à face (Davis et al. 2021). Il est donc probable qu'une fois la pandémie passée, certains continueront de travailler au bureau et d'autres à la maison. Ainsi, un modèle hybride entre le bureau à domicile et la présence au travail est susceptible de prendre

Figure 12

Plus le niveau d'éducation est élevé, plus les horaires de travail sont flexibles

Les secteurs économiques comptant une part plus élevée de travailleurs hautement qualifiés tendent à se caractériser par une organisation plus flexible au niveau des horaires de travail.



Source: BFS (2021), Sake (BFS), propres calculs

le dessus. Les travailleurs hautement qualifiés des grandes agglomérations, qui acceptent déjà de faire de longs trajets, seraient ceux qui pourraient bénéficier le plus de l'essor du télétravail. Pour les jeunes, les personnes mobiles et celles qui se soucient de leur carrière, une présence sur place est toutefois indispensable.

Contrairement à l'hypothèse de base des syndicats, qui voient dans le télétravail

un moyen de pression supplémentaire pour les employeurs sur leurs employés, cette forme de travail a plus de chances de se développer en tant qu'«avantage social» pour des employés de longue date. La flexibilité en matière de temps et d'espace (en particulier lorsqu'elle permet de gérer soi-même son propre emploi du temps) est devenue de plus en plus un attribut des emplois qui demandent des hautes quali-

fications. Comme le montre la figure 12, la proportion des travailleurs d'une industrie qui dispose de modalités de travail flexibles (horaires de travail annualisés par exemple) augmente fortement avec la proportion de travailleurs hautement qualifiés (et donc avec les salaires). Les indépendants qui, dans les enquêtes, mettent l'accent sur l'autonomie et l'épanouissement personnel, travaillent beaucoup plus souvent à domicile. Par conséquent, dans les régions périphériques où, entre autres, la densité de travailleurs hautement qualifiés est faible, il faut s'attendre à des changements plus rares dans les formes de travail.

2.2 _ Modifier la loi pour s'adapter aux désirs de flexibilité

La question du cadre juridique du travail mobile et flexible est récurrente dans le droit du travail et de la sécurité sociale. L'importance du progrès technologique pour les futures formes de travail a fait l'objet de discussions et de débats mouvementés depuis l'émergence des plateformes numériques.

Les responsables politiques ont réagi rapidement face à ces défis. Non pas dans un sens de modernisation, mais en défendant ce qui avait déjà fait ses preuves. Bien que l'économie de plateforme ne soit pas très répandue (voir encadré 2), elle a déjà déclenché un «retour de bâton» considérable en matière de réglementation. Avant même que les tribunaux suisses ne puissent se prononcer sur la question de l'indépendance des chauffeurs Uber, de nouvelles lois restrictives ont été promulguées dans les cantons de Genève et Zurich, interdisant, entre autres, des services tels que Uber-pop, qui confient des courses à des chauffeurs sans licence. Comme Avenir Suisse l'a souligné dans une précédente publication³⁴, plusieurs parties de notre droit du travail, notamment la Loi sur le travail, ne sont plus à jour. La Loi sur le travail reprend des concepts et des termes typiques de l'époque industrielle : emplois fixes, horaires de travail fixes, distinction claire entre le travail

de jour et de nuit, ainsi qu'entre les heures de travail et les pauses ; autant de critères qui sont devenus obsolètes, d'une part en raison de la technologie, et d'autre part en raison des changements dans les contenus de travail et les habitudes des travailleurs eux-mêmes.

Nécessité d'une réforme du droit de la sécurité sociale

Pour l'instant, il convient de faire la distinction entre le besoin d'une réforme du droit de la sécurité sociale d'une part, et du droit du travail d'autre part. Le droit des assurances sociales ne prévoit pas de réglementation particulière pour les activités professionnelles qui se déroulent en dehors des locaux de l'entreprise. Au fil des ans, la jurisprudence a clarifié de nombreuses ambiguïtés, par exemple en ce qui concerne les accidents qui surviennent sur le chemin du travail. On peut donc supposer qu'elle réglementera également les cas des assurés en télétravail. La jurisprudence a reconnu que le travail à domicile peut faciliter la participation au marché du travail. En conséquence, des critères plus stricts pour bénéficier des prestations de l'assurance invalidité ont été déclarés acceptables si une activité peut être exercée depuis le domicile (Schweizerisches Bundesgericht 2020).

³⁴ Adler et Salvi (2017), «Quand les robots arrivent – préparer le marché du travail à la numérisation».

Les règles d'assujettissement aux assurances sociales pour les frontaliers restent un point de friction. En principe, ils sont considérés comme exerçant une activité lucrative en Suisse, même s'ils exercent leur activité dans leur pays de résidence. Dès que plus de 25 % du travail a lieu dans le pays de résidence de l'UE, le salarié est tenu de payer des cotisations de sécurité sociale dans ce pays également. Actuellement (et probablement jusqu'à fin 2021), les règles d'assujettissement sont appliquées de manière «accommodante». Ici, la loi fixe une limite supérieure de facto pour le télétravail.

Nécessité d'une réforme du droit du travail

En revanche, l'actuelle Loi sur le travail (LTr), représente un obstacle plus important à la flexibilisation du travail. La Loi (et ses cinq ordonnances) réglemente minutieusement les heures de travail et les périodes de repos, les interdictions de travailler la nuit et le dimanche, les heures hebdomadaires maximales et les heures supplémentaires, le cadre journalier maximal³⁵, la période minimale de repos journalier, la sécurité au travail, etc. Les dispositions de la Loi sur le travail sont beaucoup

plus restrictives que celles du droit de la sécurité sociale, du moins sur le papier. C'est un secret de polichinelle: certaines parties de cette loi rigide sont systématiquement ignorées, en premier lieu par les employés eux-mêmes. Leurs exigences en matière de conciliation de vie de famille et professionnelle, mais aussi le désir d'utiliser leurs propres compétences de manière flexible dans les différents domaines de travail y contribuent de manière décisive.

Les exceptions sont rares dans la Loi sur le travail.³⁶ Les employés du secteur privé qui occupent un poste supérieur de direction et disposent de pouvoirs décisionnels étendus sont considérés comme des «quasi-indépendants» et sont (partiellement) exemptés de cette loi (Art. 3 LTr). Depuis 2016, les employés dont le salaire est supérieur à 120 000 francs suisses sont exemptés de l'enregistrement détaillé du temps. Toutefois, cela n'est possible que sur la base d'une convention collective et pour les grandes entreprises. Une mini-réforme au niveau des ordonnances est actuellement en consultation (août 2021) (Schweizerische Eidgenossenschaft 2021). Elle concerne, entre autres, les heures de travail le week-end dans le secteur de l'audit et du conseil. Selon la Loi sur le travail, les obligations

³⁵ Le temps de travail quotidien (ou nocturne) de chaque employé, y compris les pauses et les heures supplémentaires, doit être compris dans une fourchette de 14 heures.

³⁶ Du moins dans le secteur privé, car les administrations et institutions publiques ont leurs propres règles. Celles-ci sont généralement plus strictes, mais pas toujours. Ainsi, le Conseil fédéral a récemment proposé un assouplissement pour le personnel administratif, qui, selon les experts en droit du travail, va au-delà de ce qui serait possible pour le secteur privé en vertu du droit du travail en vigueur (NZZ 2021).

qui s'appliquent au télétravail sont exactement les mêmes que celles qui s'appliquent sur le lieu de travail, par exemple en ce qui concerne l'enregistrement des heures de travail.

La Loi sur le travail repose sur l'hypothèse implicite que la flexibilité représente une menace pour les travailleurs, en particulier les plus vulnérables, et qu'elle ne profite qu'aux employeurs. Comme nous l'avons montré dans la *partie 2.1*, cela correspond de plus en plus rarement à la réalité. Les formes de flexibilité qui offrent la souveraineté sur son propre emploi du temps sont dans l'intérêt des travailleurs eux-mêmes. Pourtant, la Loi sur le travail restreint explicitement la souveraineté et l'autonomie des salariés en matière de temps de travail (art. 9 et suivants de la LTr). La justification de cette restriction est la protection de la vie familiale et sociale; toutefois, celle-ci est aujourd'hui entravée par le manque de flexibilité de la Loi sur le travail elle-même. Ces coûts pour les familles ne sont guère pris en compte par le législateur (et par de nombreux experts actifs dans ce domaine). Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est possible lorsque les travailleurs peuvent poursuivre en parallèle leurs intérêts professionnels, privés et sociaux sans avoir à se soumettre à un horaire inflexible.

Préserver la liberté contractuelle dans la relation de travail – même en télétravail

La possibilité d'effectuer une partie du travail à domicile est de plus en plus appréciée par les employés. Toutefois, la question de savoir si et dans quelle mesure le travail doit être effectué à domicile doit être réglée en accord entre les parties contractantes.

Les experts en droit du travail ont identifié un besoin de clarification dans le droit des contrats de travail (Steiger-Sackmann 2021). Le télétravail ne serait donc indemnisé que si aucun lieu de travail n'est disponible et qu'il s'agit d'une nécessité. Il conviendrait donc d'examiner si le télétravail doit être réglementé légalement comme l'utilisation professionnelle de véhicules privés (art. 327b CO). Dans ce cas, l'employeur est tenu de payer une partie des frais de location en fonction de l'utilisation pour le travail.

En outre, les futures révisions de la Loi sur le travail devraient refléter les pratiques de travail du XXI^e siècle et tenir compte des besoins des employés et des employeurs. A cet effet, toute une série de propositions ont déjà été soumises aux chambres fédérales: certaines visent à assouplir la réglementation actuelle, d'autres demandent une protection encore plus grande des travailleurs (Steiger-Sackmann 2021). Un rapport de suivi sur les développements pertinents dans le cadre de la numérisation du marché du travail doit encore être adopté par

le Conseil fédéral d'ici fin 2022 (Bundesversammlung 2021).

Le droit à la vie privée est prioritaire. L'application directe des règles relatives aux heures de travail et aux périodes de

repos en télétravail – voire l'obligation de documenter le lieu de travail avec des photos et des plans – serait très préjudiciable à ce droit.

Encadré 5

Apprendre de la crise – les propositions de réformes d'Avenir Suisse

En comparaison internationale, l'économie suisse a bien traversé la crise du Covid-19 jusqu'à présent. Dans l'ensemble, les mesures d'aide de plusieurs milliards et les restrictions économiques modérées – par rapport à d'autres pays – ont effectué leur travail. Néanmoins, cette crise a également montré dans quels domaines il existe un potentiel d'amélioration et quelles réformes devraient être abandonnées à l'avenir. Les points les plus importants sont énumérés ci-dessous :

Chômage partiel

Augmenter la participation des entreprises aux coûts: Pour inciter davantage à ne recourir au chômage partiel que pour les emplois qui survivront à la crise. Introduire un délai fixe de deux à trois jours.

Laisser le chômage partiel arriver à échéance: Certes, une certaine flexibilité dans la durée devrait en principe être possible, afin de pouvoir l'adapter en fonction de la situation économique. Néanmoins, une longue durée d'indemnisation tend à ralentir le changement structurel. Il convient donc d'éviter une nouvelle prolongation de la durée d'indemnisation et de revenir au courant normal. A plus long terme, il conviendrait également d'examiner si une réduction progressive de la perte maximale d'heures de travail aurait un sens dans le cas d'une crise qui durerait très longtemps.

Limiter l'indemnisation du chômage partiel à 80%: Afin de récompenser les heures supplémentaires, le taux de remplacement doit à nouveau être limité à un maximum de 80%, et ce également pour les faibles revenus. Le taux de remplacement doit donc être aligné sur celui du chômage. En particulier dans le cas d'une longue durée d'indemnisation, un système dans lequel les prestations diminuent au cours de la période d'indemnisation est même concevable.

Assurance chômage:

Ne pas augmenter le nombre d'indemnités journalières: la durée du chômage dépend, entre autres, du nombre maximal d'indemnités de chômage perçues par l'assurance chômage. L'allongement de la durée maximale autorisée d'indemnisation s'accompagne généralement d'un allongement de la durée moyenne du chômage. En période de récession, il convient donc de faire preuve de prudence par principe lors de l'extension des indemnités aux chômeurs

Loi sur le travail:

Assouplir la Loi sur le travail: la Loi sur le travail comprend des concepts et des termes typiques de l'ère industrielle. Précisément parce que cette loi n'est plus à jour, il n'est guère surprenant que certaines parties de cet ensemble rigide de règles soient systématiquement ignorées, notamment par les travailleurs eux-mêmes. Compte tenu des mutations technologiques, mais aussi de l'évolution du contenu du travail et des attentes des salariés, il est grand temps d'assouplir le droit du travail et de l'adapter à la réalité du travail.

Droit du contrat de travail:

Maintenir la liberté contractuelle: la question de savoir si et dans quelle mesure le travail doit être effectué à domicile doit rester un accord entre les parties contractantes. Après tout, les acteurs du marché du travail sont les plus à même de trouver des solutions sur mesure. Un droit de travailler à domicile ne serait pas opportun, pas plus qu'une obligation.

Le rôle des entreprises:

Autoriser le télétravail ainsi que la présence au bureau: une forme mixte entre télétravail et présentiel prévaudra certainement prochainement. Contrairement à ce que pensent les syndicats, qui voient dans le home office un moyen de pression supplémentaire des employeurs au détriment du personnel, le télétravail est plus susceptible de se développer en tant qu'avantage en nature pour les employés de longue date. Pour les jeunes, les personnes mobiles, et celles soucieuses de leur évolution de carrière, le présentiel est toutefois indispensable.

Participation au marché du travail:

Permettre à davantage de femmes de travailler: la crise a mis une nouvelle fois en évidence la problématique des femmes, tributaires de la (non) disponibilité de capacités supplémentaires de garde externe des enfants. Il est donc nécessaire de supprimer les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à un emploi rémunéré. Le passage à l'imposition individuelle, qui allégerait sensiblement la charge fiscale sur les seconds revenus, et l'augmentation des réductions pour les frais de garde des enfants des tiers permettraient certainement d'obtenir l'effet escompté sur leur participation au marché du travail.

De retour au travail

La pandémie de Covid-19 était inattendue et inhabituelle, et ce également pour le marché du travail. Bien que la pandémie ne soit pas encore terminée et que la (nouvelle) normalité ne soit pas encore installée, la phase aiguë de la crise est rapidement passée. La récession a également été atypique: la baisse annoncée du volume de travail en 2020 ne s'est pas accompagnée d'une augmentation du chômage. La participation au marché du travail n'a que légèrement diminué. La baisse des revenus et l'augmentation des inégalités de salaires ont été proportionnellement faibles, bien qu'on ne dispose que de données incomplètes à ce sujet. Si quelque chose s'est confirmé, c'est que les scénarios initiaux (catastrophiques) prédits par de nombreux économistes ne se sont pas réalisés.

Néanmoins, il serait faux de qualifier les changements induits par la pandémie jusqu'à présent de temporaires ou marginaux. En examinant les principales tendances du marché du travail au cours des années précédant immédiatement la pandémie, présentées dans la première partie, nous pouvons déjà voir une influence de la crise du Covid dans certaines d'entre elles.

Ainsi la «She-cession», à savoir une récession qui toucherait principalement les femmes sur le marché du travail a probablement été présentée par les médias de manière exagérée (voir encadré 1). Néanmoins, la crise a mis une nouvelle fois en évidence la problématique des femmes, tributaires de la (non) disponibilité de capacités supplémentaires de garde externe des enfants. Cette situation peut être perçue comme un signe supplémentaire d'inégalité. Cependant, elle peut également être vue comme un encouragement pour les politiques afin d'améliorer les incitations au travail et réduire les obstacles à l'emploi des femmes. Il est évident que le comportement des femmes sur le marché du travail dépend fortement des conditions-cadres appropriées. Le passage à l'imposition individuelle, qui allégerait sensiblement la charge fiscale sur les revenus d'appoint, et l'augmentation des réductions pour les frais de garde des enfants des tiers permettraient certainement d'obtenir l'effet escompté sur leur participation au marché du travail.

La pandémie a également démontré, sans ménagement, la nécessité d'une réforme de la réglementation du droit du travail. La sécurité juridique a peut-être un

peu souffert de la propagation soudaine du télétravail. Mais pour l'heure, la révolution liée au télétravail a clairement montré que l'on peut attendre des employés qu'ils assument un degré élevé de responsabilité individuelle. De nombreuses activités ont dû être réorganisées dans un environnement privé et dans un laps de temps très court, ce qui a eu lieu. Grâce au home office, l'économie suisse a pu amortir sensiblement les effets négatifs liés aux restrictions sur la production. Mieux encore : de nombreuses personnes ont même apprécié cette nouvelle forme de travail.

De nombreuses, mais pas tout le monde. Les syndicats sont déterminés à s'en tenir au droit du travail dont les concepts et les termes sont ceux qui étaient utilisés à l'époque industrielle du XIX^e siècle : des lieux de travail fixes, des horaires fixes, une séparation claire entre le travail de jour et de nuit ainsi qu'entre le temps de travail et celui de pause. Ces concepts ne répondent plus aux attentes de nombreux travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail. Surtout, les exigences rigides en matière d'horaires et les réglementations sur l'enregistrement du temps de travail sont problématiques au vu du développement et de la popularité grandissante du télétravail. Des ajustements sont inévitables.

Entre-temps, la pandémie a obligé les entreprises à s'adapter rapidement à une crise sanitaire. La diffusion et l'utilisation des technologies numériques ont été accé-

lérées. Ainsi, le transfert de la création de valeur des emplois du secteur «physique» vers le secteur «numérique» devrait être poursuivi. Les changements dans les processus de travail des entreprises et les modalités de travail plus flexibles sont amenés à perdurer.

Avec le recul, on se rend finalement compte que les assurances sociales, notamment avec l'assurance chômage (AC), étaient mieux préparées à une pandémie que certaines autres institutions étatiques. L'AC a en effet absorbé presque l'intégralité du choc de la pandémie, ce qui fait que certains chiffres-clés du marché du travail n'indiqueraient rétrospectivement même pas de crise. Cependant, ces chiffres ont laissé des traces financières profondes. Aujourd'hui, il est nécessaire de réfléchir à la durée pendant laquelle notre économie nationale peut se permettre cette «assurance complète». Nous avons présenté dans cette étude plusieurs indications selon lesquelles la prolongation de la durée du chômage partiel et l'augmentation de la durée d'indemnisation chômage ont détérioré la compatibilité entre les demandeurs d'emploi et les postes vacants et ont contribué à prolonger le chômage de manière significative. Maintenant, un retour rapide au courant normal s'impose.

Annexe

Le modèle de la «baignoire du chômage qui fuit»

Les flux d'entrée et de sortie du chômage, décrits dans la première partie, ainsi que l'impact de la prolongation de la durée des indemnités de chômage ont été calculés à l'aide d'un modèle simple de type «baignoire qui fuit», que nous expliquons brièvement ici.

La population active est divisée en employés E et en chômeurs U .

La variation ΔU du nombre de chômeurs d'un trimestre à l'autre correspond à la différence entre les entrées et les sorties du chômage :

$$\Delta U = sE - fU$$

où s désigne la probabilité de devenir chômeur au cours d'un mois donné; f la probabilité de trouver un emploi lors qu'on est au chômage. Soit u le taux de chômage, $1-u$ le taux d'emploi. La variation du taux de chômage est alors :

$$\Delta u = s(1-u) - fu$$

Si le stock de chômeurs ou le taux de chômage u et les nouveaux entrants s sont connus, le taux de sortie peut être déterminé f . Si l'on suppose également, par souci de simplicité, que les sorties du chômage sont indépendantes de la durée du chômage, une durée moyenne du chômage T peut être obtenue à partir des mêmes données. La formule suivante s'applique :

$$T = 1/f$$

Enfin, le modèle de la baignoire permet d'estimer approximativement l'impact d'une prolongation des indemnités de chômage sur le taux de chômage.

En supposant que la prolongation réduisait la durée du chômage de T_0 à T_1 mais sans augmenter le taux d'entrée s , le taux de chômage équilibré passerait de

$$u_0 = s / (s + 1/T_0) \text{ à } u_1 = s / (s + 1/T_1).$$

En 2019, le taux de chômage était de 2,3 % selon le Seco. En moyenne par mois, environ 0,7% des personnes ayant un emploi l'ont perdu. Il en résulte un taux de sortie du chômage de

$$f = s(1-u)/u = 0.007 * \frac{1-0.023}{0.023} = 30 \% \text{ par mois}$$

et une durée moyenne de chômage de 3,25 mois ou 13 semaines.

Si la durée moyenne du chômage augmente ensuite de 3 semaines (suite par exemple à la prolongation de la période maximale de référence), le taux de chômage équilibré augmente de u à $0.007 / (0.007 + 1/4) = 2,7 \%$.

Bibliographie

- Agenda Austria (2021): Policy Brief 29.01.2020 - Der schrittweise Ausstieg aus der Kurzarbeit. <https://www.agenda-austria.at/publikationen/der-schrittweise-ausstieg-aus-der-kurzarbeit/>. Consulté le : 16.09.2021.
- Bai, John Jianqiu; Brynjolfsson, Erik; Jin, Wang; Steffen, Sebastian und Wan, Chi (2021): Digital Resilience: How Work-From-Home Feasibility Affects Firm Performance. In: NBER Working Paper Series, No. 28588. National Bureau of Economic Research.
- Barrero, Jose M.; Bloom, Nicholas und Davis, Steven J. (2021): Why Working From Home Will Stick. In: Working Paper, No. 2020(174). Becker Friedman Institute, Ronzetti Initiative for the Study of Labour Markets.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020a): Ausgewählte Indikatoren zur Qualität der Beschäftigung. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.14715253.html>. Consulté le : 08.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2020b): Internetbasierte Plattformdienstleistungen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbs-taetige/arbeitsbedingungen/internet-plattformdienstleistungen.html>. Consulté le : 16.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021a): Beschäftigte. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/beschaeftigungsstatistik/beschaeftigte.html>. Consulté le : 19.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021b): Durchschnittlicher Aufwand für Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit und Freiwilligenarbeit nach Geschlecht und Familiensituation. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.17124513.html>. Consulté le : 24.08.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021c): Erwerbsquote. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbspersonen/erwerbsquote.html>. Consulté le : 08.06.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021d): Erwerbstätigenquote. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.16724570.html>. Consulté le : 29.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021e): Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Geschlecht und Grossregionen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.18784196.html>. Consulté le : 21.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021f): Tatsächliches jährliches Arbeitsvolumen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.17124368.html>. Consulté le : 24.08.2021.

- BFS, Bundesamt für Statistik (2021g): 2020 wurden deutlich weniger Arbeitsstunden geleistet. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/medienmitteilungen.assetdetail.17124435.html>. Consulté le: 21.07.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021h): Durchschnittliches Alter beim Austritt aus dem Arbeitsmarkt nach Geschlecht und Erwerbsstatus. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.16724642.html>. Consulté le: 08.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021i): Lohnentwicklung. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnentwicklung.html>. Consulté le: 08.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021j): Covid-19 und Lebensbedingungen in der Schweiz 2020 (SILC). <https://www.experimental.bfs.admin.ch/expstat/de/home/innovative-methoden/silc.html>. Consulté le: 27.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021k): Teleheimarbeit. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.16764364.html>. Consulté le: 23.08.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021l): Dauer des Wegs vom Wohnsitz zum Arbeitsort nach verschiedenen Merkmalen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/arbeitsbedingungen/qualitaet-beschaeftigung.assetdetail.16724716.html>. Consulté le: 23.09.2021.
- BFS, Bundesamt für Statistik (2021m): Flexibilität der Arbeitszeit nach verschiedenen Merkmalen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.16724708.html>. Consulté le: 19.09.2021.
- Bloom, Nicholas; Liang, James; Roberts, John und Ying, Zhichun (2014): Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. In: The Quarterly Journal of Economics, 130(1), S. 165–218.
- Bloom, Nicholas; Mizen, Paul und Taneja, Shivani (2021): Returning to the office will be hard. <https://voxeu.org/article/returning-office-will-be-hard>. Consulté le: 15.06.2021.
- Bluedorn, John; Caselli, Francesca; Hansen, Niels-Jakob; Shibata, Ippei und Tavares, Marina M. (2021): Gender and Employment in the COVID-19 Recession: Evidence on “She-cessions”. In: IMF Working Papers, No. 2021/95. International Monetary Fund.
- Bundesrat (2020a): Coronavirus: Bundesrat verabschiedet Zusatzfinanzierung der Arbeitslosenversicherung zuhanden des Parlaments. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-80043.html>. Consulté le: 27.09.2021.
- Bundesrat (2020b): Coronavirus: Zusätzliche Massnahmen zur Stützung der Wirtschaft. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-78573.html>. Consulté le: 08.09.2021.

- Bundesrat (2021a): Coronavirus: Bundesrat erweitert Unterstützung für grössere Unternehmen und Arbeitslose. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-82366.html>. Consulté le : 08.09.2021.
- Bundesrat (2021b): Vernehmlassung 2021/65: Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2). <https://www.fedlex.admin.ch/de/consultation-procedures/ongoing#WBF>. Consulté le : 27.09.2021.
- Bundesversammlung (2021): Analyse und Beurteilung der Auswirkungen des Homeoffice auf die Arbeitswelt und den Verkehr während der Gesundheitskrise durch Covid-19 sowie Festlegen von künftigen Szenarien und Fördermassnahmen. <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20203188>. Consulté le : 22.09.2021.
- Cahuc, Pierre; Kramarz, Francis und Nevoux, Sandra (2021): The Heterogeneous Impact of Short-Time Work: From Saved Jobs to Windfall Effects. In: CEPR Discussion Paper, No. 16168. Centre for Economic Policy Research.
- Davis, Morris; Ghent, Andra und Gregory, Jesse (2021): The Work-from-Home Technology Boon and its Consequences. In: NBER Working Paper Series, No. 28461. National Bureau of Economic Research.
- EFK, Eidgenössische Finanzkontrolle (2020): COVID-19-Prüfungen: Vierter Zwischenbericht – Massnahmen des Bundes, Stand 15. Oktober 2020. Bern: Oktober 2020.
- EFV, Eidgenössische Finanzverwaltung (2021): Covid-19: Auswirkungen auf die Bundesfinanzen. <https://www.efv.admin.ch/efv/de/home/aktuell/brennpunkt/covid19.html>. Consulté le : 23.07.2021.
- Emmanuel, Natalia und Harrington, Emma (2021): „Working“ Remotely? Selection, Treatment, and the Market Provision of Remote Work. Working Paper, Harvard University.
- Frick, Andreas und Wirz, Aniela (2005): Wirksamkeit der Kurzarbeitsregelung in der Rezession 2001–2003: Analyse anhand von Firmendaten aus der schweizerischen Industrie für die Rezession 2001–2003. In: SECO Publikation: Arbeitsmarktpolitik, 13.
- Gaspar, Jess und Glaeser, Edward L. (1998): Information Technology and the Future of Cities. In: Journal of Urban Economics, 43(1), S. 136–156.
- Hijzen, Alexander und Martin, Sébastien (2013): The Role of Short-Time Work Schemes during the Global Financial Crisis and Early Recovery: A Cross-Country Analysis. In: IZA Discussion Paper, 1(5). IZA Institute of Labor Economics.
- Kopp, Daniel und Siegenthaler, Michael (2019): Short-Time Work and Unemployment in and after the Great Recession. In: KOF Working Papers, No. 462. KOF Swiss Economic Institute, ETH Zurich.

- Lalive, Rafael; van Ours, Jan C. und Zweimüller, Josef (2006): How Changes in Financial Incentives Affect the Duration of Unemployment. In: Review of Economic Studies, 73(4), S. 1009–1038.
- Martínez, Isabel Z; Kopp, Daniel; Lalive, Rafael; Siegenthaler, Michael und Pichler, Stefan (2021): Corona und Ungleichheit in der Schweiz. Eine erste Analyse der Verteilungswirkungen der Covid-19-Pandemie. In: KOF Studien; 161. Zürich: KOF Konjunkturforschungsstelle, ETH Zürich.
- Mas, Alexandre und Pallais, Amanda (2017): Valuing Alternative Work Arrangements. In: American Economic Review, 107(12), S. 3722–3759.
- Müller, Jürg und Ammann, Basil (2021a): Coronakrise führt zu Gründerboom. Avenir Suisse, 04.03.2021. <https://www.avenir-suisse.ch/coronakrise-fuehrt-zu-gruenderboom/>. Consulté le: 25.08.2021.
- Müller, Jürg und Ammann, Basil (2021b): Über den Lebenszyklus von Firmen. Avenir Suisse. <https://www.avenir-suisse.ch/publication/lebenszyklus-von-firmen/>. Consulté le: 28.09.2021.
- Müller, Valérie und Salvi, Marco (2021): Weiterbilden, aber gezielt: Antworten auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt. Avenir Suisse. <https://www.avenir-suisse.ch/publication/weiterbilden-aber-gezielt/>. Consulté le: 28.09.2021.
- NZZ, Neue Zürcher Zeitung (2021): Flexibles Arbeiten: Bundesbeamte erhalten Privilegien, die Fachkräften der Privatwirtschaft verwehrt bleiben. Von: Vonplon, David 22.06.2021.
- OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development (2018): Decoupling of wages from productivity: What implications for public policies? <https://www.oecd.org/economy/decoupling-of-wages-from-productivity/>. Consulté le: 23.09.2021.
- OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development (2020): Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135415-6bardplc5q&title=Job-retention-schemes-during-the-COVID-19-lockdown-and-beyond. Consulté le: 02.06.2021.
- OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development (2021a): Short-Term Labour Market Statistics - Employment rate. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR&_ga=2.250797190.1035318468.1621930917-549688706.1610627418. Consulté le: 22.07.2021.
- OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development (2021b): OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recover. OECD Publishing, Paris: Juli 2021.

- OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development (2021c): Timely Indicators of Entrepreneurship: New enterprise creations. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=74181>. Consulté le: 22.09.2021.
- Ponthieux, Sophie und Meurs, Dominique (2015): Gender Inequality. In: Atkinson, Anthony B. und Bourguignon, François (Hrsg.): Handbook of Income Distribution, Volume 2, S. 981–1146. Elsevier.
- République Française, Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (2021): Activité partielle – chômage partiel. <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle>. Consulté le: 24.09.2021.
- Schweizerisches Bundesgericht (2020): Rechtsprechung Bundesgericht 9C_15/2020, Urteil vom 10. Dezember 2020. Luzern: 10.12.2020.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2020): Stärkster Rückgang des BIP seit Jahrzehnten erwartet. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news.msg-id-78887.html>. Consulté le: 27.09.2021.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2021a): Konjunkturtendenzen Herbst 2021. <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/68042.pdf>. Consulté le: 21.09.2021.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2021b): Diverse Tabellen amstat. <https://www.amstat.ch/v2/index.jsp>. Consulté le: 26.08.2021.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2021c): Coronavirus: Massnahmen zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen im Bereich Kurzarbeit werden erweitert. <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-82046.html>. Consulté le: 23.09.2021.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2021d): Kurzarbeitsentschädigung. <https://www.arbeit.swiss/seco/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-covid-19.html>. Consulté le: 16.09.2021.
- Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2021e): 17. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz - EU: Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf Arbeitsmarkt und Sozialleistungen (Band 17). Bern: Juni 2021.
- Sheldon, George (2020): Unemployment in Switzerland in the wake of the Covid-19 pandemic: an intertemporal perspective. In: Swiss Journal of Economics and Statistics, 156.
- Skos, Schweizerische Konferenz der Sozialhilfe (2021): Fallzahlen-Monitoring Covid-19 August 2021: Stabiler Trend. <https://skos.ch/themen/sozialhilfe-und-corona/monitoring-fallzahlen/>. Consulté le: 27.09.2021.

- Sotomo (2021a): Schweizer Familien in der Covid-19-Pandemie. Spezialauswertung des SRG-Corona-Monitors zu Familien- und Betreuungsstrukturen im Kontext der Krise. <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/61707.pdf>. Consulté le: 22.07.2021.
- Sotomo (2021b): 8. SRG Corona Monitor. https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2021/07/8.-SRG_Corona-Monitor.pdf. Consulté le: 21.09.2021.
- Steiger-Sackmann, Sabine (2021): Arbeitsrechtlicher Reformbedarf für Homeoffice-Arbeit. In: *Arbeitsrecht*, 2020(4), S. 300–315. Schulthess.
- Tatsiramos, Konstantinos und van Ours, Jan C. (2014): Labor Market Effects of Unemployment Insurance Design. In: *Journal of Economic Surveys*, 28(2), S. 284–311.
- Universität Zürich (2021): Adecco Group Swiss Job Market Index. Universität Zürich. <http://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/de/indices/asjmi.html>. Consulté le: 20.09.2021.
- U.S. Census Bureau (2021): Business Formation Statistics. <https://www.census.gov/econ/bfs/index.html>. Consulté le: 22.09.2021.
- van Ours, Jan C. und Vodopivec, Milan (2006): How Shortening the Potential Duration of Unemployment Benefits Affects the Duration of Unemployment: Evidence from a Natural Experiment. In: *Journal of Labor Economics*, 24(2), S. 351–378. The University of Chicago Press.
- Waltersbacher, Andrea; Maisuradze, Maia und Schröder, Helmut (2019): Arbeitszeit und Arbeitsort – (wie viel) Flexibilität ist gesund?. In: *Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen*. Springer.
- Wegner, Ralf; Schröder, Maren; Poschadel, Bernd und Baur, Xaver (2011): Belastung und Beanspruchung durch alternierende Telearbeit. In: *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 61(1), S. 14–20.