

LA MESURE DE L’EFFET D’ÉVICTION DES FLEXI-JOBS

PAR | **BRUNO VAN DER LINDEN**
| Institut de Recherches Économiques et Sociales, IUDAM, UCLouvain

1. INTRODUCTION

Les flexi-jobs sont une des modalités de « flexibilisation à la marge » du marché belge du travail. Par « à la marge », on entend ici que la législation relative aux contrats de travail « standards » ou encore « réguliers » n’est pas modifiée lors de l’introduction du dispositif de flexibilisation. Par cette forme de flexibilisation, les décideurs publics risquent de provoquer un effet d’éviction d’emplois standards. Comme ceux-ci demeurent une référence privilégiée, les décideurs ont certes conçu le dispositif en vue de limiter cet effet¹. La capacité réelle à l’éviter totalement peut cependant être mise en doute². Aussi, alors que le dispositif existe depuis 2015 et que les secteurs éligibles se multiplient au fil du temps, il importe de vérifier si cet effet d’éviction se matérialise. Une question se pose alors : quelle(s) méthode(s) adopter pour procéder à cette vérification ? Cette contribution se centre exclusivement sur cette question. Elle ignore dès lors d’autres préoccupations que les flexi-jobs peuvent susciter³. Elle ne s’intéresse pas non plus aux bienfaits possibles des flexi-jobs (accroissement des revenus nets des travailleurs, atténuation des pénuries de main d’œuvre, etc.).

De manière plus précise, cette brève contribution se limite à la question suivante : comment mesurer si le travail exécuté dans le cadre des flexi-jobs évince du travail exécuté sous des contrats préexistants (emploi « standard » à temps plein ou à temps partiel, contrat à durée déterminée, travail intérimaire, travail occasionnel, travail étudiant, par exemple) ? La suite privilégiera les emplois qui ne sont pas eux-mêmes des emplois flexibles. Mais la méthodologie présentée peut également s’appliquer à ces derniers.

La suite de cette contribution se structure de la manière suivante. La deuxième section présente quelques notions utiles. La troisième évoque l’apport mais aussi les limites d’études descriptives existantes portant sur les flexi-jobs. La quatrième présente une évaluation du lien de cause effet entre les flexi-jobs et un indicateur d’emploi standard. La cinquième prend du recul par rapport à cet exercice d’évaluation. La dernière conclut.

(1) Un employeur n’est pas autorisé à engager une personne de son propre personnel pour un flexi-job durant son délai de préavis, ni à engager dans le cadre d’un tel job une personne occupée à 4/5^{ème} au moins dans une « entreprise liée », ni à occuper le trimestre T en flexi-job un travailleur qui réduit son temps de travail d’un temps plein en T-4 à un 80% en T-3 (et ce pendant deux trimestres). Source https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/infos/flexi-jobs.htm (consulté le 21 mai 2024).

(2) La question de la capacité de contrôle de ces conditions a notamment été abordée dans le rapport de la Cour des Comptes (2019).

(3) Voir par exemple Dermine et Mechelynck (2022).

2. QUELQUES NOTIONS NÉCESSAIRES

L'évaluation telle qu'entendue ici consiste à vérifier s'il y a *un lien de cause à effet* entre une politique publique (ici, l'introduction des flexi-jobs ou une réforme de cette politique) et une variable jugée pertinente (ici, une mesure de l'emploi standard). S'il y a un tel lien, l'ambition de l'évaluation est aussi de le quantifier, c'est-à-dire d'en mesurer l'intensité. Pour atteindre ces objectifs, il est indispensable de construire *un contrefactuel*, c'est-à-dire une mesure de ce que l'emploi standard aurait été en l'absence des flexi-jobs⁴. Consciemment ou non, dès que l'on prétend établir un lien de cause à effet, on bâtit un tel contrefactuel. C'est inconscient lorsque l'affirmation du lien ou de l'absence de lien résulte d'une simple intuition. Ici, la démarche se veut consciente : la construction d'un contrefactuel explicite sera au cœur de la démarche. Soulignons qu'il s'agit bien d'une construction parce qu'il est impossible d'observer l'emploi avec et sans les flexi-jobs à partir du moment où ces derniers sont apparus. Puisqu'une construction est inévitable, la qualité de cette construction devient un enjeu central.

Quand on parle d'évaluation, quelques termes sont utiles à préciser. Il y a un effet d'aubaine lorsque le même travailleur (éligible à la politique évaluée) aurait été recruté même en l'absence de cette politique⁵. Lorsque le dispositif public évalué a stimulé l'embauche d'un travailleur éligible, deux questions méritent d'être posées :

- L'embauche se fait-elle au détriment de celle de travailleurs non éligibles ? Si oui, il y a un effet de substitution⁶.
- L'embauche se fait-elle au détriment de travailleurs préalablement occupés (dans le cadre d'un contrat à durée déterminée non renouvelé ou du fait d'un licenciement) ? Si oui, il y a un effet de déplacement⁷.

Remarquons que la première question porte sur les flux d'embauche tandis que la seconde sur les flux de sorties de l'emploi. Si l'évaluation dispose de données de flux, il est possible de faire la distinction entre ces deux questions. Moyennant certaines hypothèses, des données de suivi mesurant les stocks de travailleurs au sein de chaque entreprise peuvent permettre d'approximer de tels flux (cfr. les travaux du consortium Dynam, Heuse et Saks, 2009, et Van der Linden, 1999). En revanche, lorsque de tels flux ne sont pas observables, on désignera du terme « effet d'éviction » la combinaison de l'effet de substitution et de celui de déplacement. Cet effet d'éviction est le seul évoqué par la suite car les données exploitées sont des stocks trimestriels d'emploi sectoriel.

(4) Où, l'absence peut aussi signifier l'absence de réforme de la politique si celle-ci est l'objet de l'évaluation.

(5) Cet effet exprimé ici sous forme binaire peut être nuancé. Il se peut que la même personne aurait été recrutée sans le dispositif évalué mais pas dans les mêmes conditions (de rémunération ou de durée de contrat, par exemple).

(6) Cet effet peut être intentionnel dans le chef du décideur public lorsque, par exemple, le public éligible est un chômeur de longue durée et la victime de l'effet de substitution un chômeur de courte durée. Affirmer que l'effet de substitution peut être intentionnel n'implique toutefois pas qu'il soit justifié.

(7) Ce point peut être approfondi en distinguant un déplacement interne (le travailleur déplacé était occupé par l'employeur qui a recruté quelqu'un grâce à la politique évaluée) et un déplacement externe (le travailleur déplacé était occupé par une autre entreprise qui a souffert de la concurrence accrue exercée par l'entreprise qui a recruté grâce à la politique évaluée). Pour visualiser ce second cas de figure, songez à une subvention à l'embauche qui stimule le recrutement chez un coiffeur, qui grâce à la subvention baisse ses prix et fait perdre de la clientèle au coiffeur localisé quelques rues plus loin, ce dernier finissant dès lors par se séparer d'un de ses collaborateurs.

3. QUE NOUS APPRENNENT LES ÉTUDES DESCRIPTIVES ?

Les études descriptives présentent un ensemble de faits observés sans création d'un contrefactuel. Cette description est essentielle. Ces études peuvent aussi inclure une multitude d'autres informations fort importantes sur le cadre juridique et sur la mise en œuvre de la politique : quel profil de travailleur est recruté ? Quel type d'entreprise est utilisatrice du dispositif considéré ? Est-ce la population visée par le législateur ? Réalise-t-on bien le suivi administratif et les contrôles des clauses présentes dans la législation ? etc. Les analyses du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (2017), de la Cour des Comptes (2019) et de Boogaerts *et al* (2023) sont des exemples d'études descriptives à propos des flexi-jobs.

Le danger est de faire dire à de telles études plus que ce qu'elles sont en mesure de produire. Autrement dit, le risque d'y lire ou d'interpréter des affirmations descriptives en termes de liens de cause à effet est une source de préoccupation.

Dans son analyse de l'incidence des flexi-jobs dans le secteur Horeca, la Cour des Comptes (2019) produit une analyse du « glissement des emplois entre les différents statuts, qui peut se situer à deux échelons : celui de l'employeur et celui du travailleur » (p. 47)⁸. La Cour a mené deux analyses de suivi, l'une par employeur et l'autre par travailleur. Dans un cas comme dans l'autre, le principe de l'analyse est le même. Pour chaque trimestre, il s'agit de comparer le nombre « d'emplois réguliers » (en équivalent-temps-plein ou « ETP ») et le volume de travail dans le cadre de flexi-jobs à ceux observés le même trimestre un an plus tôt. Un exemple peut éclairer la démarche adoptée : « Si un travailleur prestait 1 ETP l'année dernière dans le cadre d'un emploi régulier et qu'il preste 0,8 ETP relevant d'un emploi régulier et 0,3 ETP dans le cadre d'un flexi-job au cours du trimestre actuel, il y a un glissement de 0,2 ETP de volume de travail entre les statuts et une création d'emploi de 0,1 ETP qui relève d'un flexi-job » (p. 50). De l'analyse de suivi des travailleurs, la Cour conclut : « La Cour des comptes constate qu'au moins 35,3 % des flexi-jobs, (...) ne constituent pas de nouveaux emplois, mais des glissements à partir d'emplois existants » (p. 4).

Le choix du mot « glissement » et non des termes « déplacement » ou « éviction » peut suggérer que la Cour évite d'interpréter cette quantification en termes de lien de causalité. Quoi qu'il en soit, une telle interprétation serait fragile et critiquable. En effet, si l'on utilise une comparaison entre un état des choses en un point du temps et celui un an plus tôt dans le but d'en déduire un lien de causalité, le contrefactuel pose généralement un problème. L'état des choses dans le passé est en effet supposé être une bonne mesure de ce qu'il se passerait dans le présent en l'absence du dispositif (ici, les flexi-jobs). Dans l'analyse de la Cour, la composition du volume du travail un an plus tôt serait sensée mesurer ce que serait la composition actuelle sans les flexi-jobs. Or, tant d'autres facteurs déterminant la composition du volume de travail sont susceptibles de se modifier au cours du temps. Ceci est vrai que l'on se place au niveau de l'individu ou de l'employeur. Par conséquent, ce contrefactuel n'est le plus souvent pas crédible.

(8) Au-delà des conséquences pour les travailleurs et les employeurs, « un glissement des emplois existants vers des emplois soumis à ces statuts induit une baisse de revenus pour l'État » (p. 47).

Un contrefactuel alternatif utilisé assez souvent dans d'autres études évite une comparaison dans le temps. Il se limite à la période postérieure à l'apparition du dispositif évalué et collecte des entités (par exemple, des secteurs) non éligibles au dispositif. Si ces entités sont « suffisamment semblables » à celles concernées par le dispositif, on réalise une comparaison de l'évolution d'indicateurs pertinents durant les périodes situées après l'apparition du dispositif⁹. Si les écarts observés sont interprétés comme un effet causal, on butte sur d'autres difficultés : les deux (groupes d') entités comparées ont des différences intrinsèques et, surtout, peuvent avoir des trajectoires différentes pour des raisons indépendantes du dispositif étudié. Cette approche manque donc, elle aussi, le plus souvent de crédibilité.

4. ESSAI D'ÉVALUATION

L'objet de cette section est de proposer les grandes lignes d'une démarche d'évaluation et d'en illustrer l'application au cas des flexi-jobs. Le souhait est de mesurer l'impact des flexi-jobs sur le nombre d'emplois qui sont jugés « standards ». Selon les disponibilités statistiques, ces emplois standards seront caractérisés par la nature du contrat ou une autre catégorie statistique alternative jugée pertinente.

Pour expliquer la démarche, le mémoire de fin de master en économie de Jeannée (2023) va servir d'illustration. Ce mémoire, encadré par la professeure Muriel Dejemepe, spécialiste de l'évaluation et enseignante en économétrie à l'UCLouvain, s'appuie sur des données *sectorielles*¹⁰ de l'ONSS et de la Banque Carrefour de Sécurité Sociale. *L'emploi standard sera ici compris comme l'emploi à temps partiel*¹¹. Par le design de la réglementation, ce dernier est le vivier des travailleurs en flexi-jobs. Son niveau pourrait donc avoir baissé en raison des flexi-jobs. Cette étude exploite des données trimestrielles sur la période 2013-2020. Au cours de cette période, rappelons que 2015 est l'année de promulgation de la loi introduisant les flexi-jobs dans un secteur (l'Horeca) et 2018 une année d'extension du dispositif. Tout secteur qui, à un moment ou un autre de la période 2013-2020, a occupé des travailleurs sous le statut flexi-job appartient au « *groupe traité* ». La liste de ces 25 secteurs est en annexe. Les 221 autres secteurs appartiennent, à tout le moins potentiellement, au « *groupe de contrôle* ». En lien avec la section précédente, on notera donc la combinaison d'une dimension temporelle (incluant notamment quelques trimestres avant l'apparition des flexi-jobs) et d'une idée de comparaison avec des entités inéligibles aux flexi-jobs.

L'idée de base de l'évaluation est de comparer l'évolution du niveau trimestriel de l'emploi standard dans les secteurs éligibles aux flexi-jobs et dans des secteurs choisis qui ne sont pas éligibles aux flexi-jobs. La mise en œuvre de cette approche n'est

(9) Tout ce qui est écrit ici en termes d'apparition d'un dispositif s'étend au cas d'une réforme d'un dispositif existant.

(10) La commission paritaire sert à la détermination des « secteurs » (in)éligibles aux flexi-jobs. Ces données sont regroupées par branche d'activité selon la nomenclature NACE-Bel 2008. Le qualificatif « sectoriel », plus bref, est utilisé par la suite. Les données de l'ONSS portent sur le nombre de travailleurs occupés dans le cadre d'un flexi-job entre 2015 et 2020. Les données de la banque carrefour portent sur l'emploi « standard ». La base de données finale est un panel balancé constitué de 7872 observations (246 secteurs x 32 trimestres).

(11) D'autres choix sont naturellement possibles.

crédible que si l'évolution de l'emploi standard dans les secteurs inéligibles engendre un contrefactuel correct de ce qui serait advenu à l'emploi standard dans les secteurs éligibles si les flexi-jobs n'y étaient pas autorisés. Vu que chaque secteur présente des particularités et a une dynamique propre, cette exigence n'est en rien d'évidente. Cela dit, il ne faut pas se méprendre sur l'objet de cette comparaison. Certaines analyses comparent simplement l'évolution de l'indicateur (ici l'emploi à temps partiel) en moyenne dans le groupe traité à celle en moyenne dans le groupe de contrôle. La suite expliquera que la méthode mise en œuvre par Jeannée (2023) est plus fine. En bref, la comparaison portera sur une comparaison d'évolutions moyennes *après que l'effet d'un ensemble de déterminants de celles-ci ait été pris en compte*.

L'auteur du mémoire distingue deux groupes de contrôle. Le premier est formé des 221 secteurs évoqués ci-dessus. L'expression « groupe de contrôle étendu » le désignera. Comme certains secteurs de ce groupe ont des caractéristiques fort éloignées de celles des secteurs traités, l'auteur considère aussi un « groupe de contrôle restreint » formé de 59 secteurs. Les critères retenus pour constituer ce groupe de contrôle restreint sont les suivants : « nous avons dans un premier temps éliminé les secteurs de production, fabrication et transformation. Dans un second temps, nous avons retenu les secteurs éligibles depuis l'extension de la mesure en 2023 et différents secteurs des services plus ou moins intensifs en main-d'œuvre et ne nécessitant pas un haut niveau de qualification » (Jeannée, 2023, p. 60). La composition de ce second groupe est disponible en annexe.

Avant d'aller plus loin, signalons l'importance d'une réflexion préalable sur l'indicateur d'emploi utilisé¹² et redisons l'utilité d'une analyse descriptive des évolutions de l'emploi standard et des flexi-jobs dans les divers secteurs d'intérêt. L'indicateur d'emploi peut être une mesure de stock de travailleurs en fin de trimestres, de postes de travail, d'équivalents temps plein, etc. Il peut être limité à un groupe d'âge, un genre, etc. L'illustration qui suivra retiendra le nombre de personnes occupées à temps partiel à la fin du trimestre. L'expression « niveau de l'emploi » sera à comprendre en ce sens. Un choix d'indicateur étant posé, l'analyse descriptive de celui-ci révèle des tendances, des effets saisonniers, etc. dont l'évaluation doit tenir compte sous peine de faire un amalgame entre l'effet des flexi-jobs et des effets tendanciels ou saisonniers. Cette analyse descriptive ne sera pas développée ici. On peut la retrouver chez Jeannée (2023).

Le niveau de l'emploi standard dans un secteur i au cours du trimestre t est désigné ci-dessous par le symbole $E_{i,t}$. La démarche complète de Jeannée (2023) consiste à d'abord exprimer une relation mathématique reliant le logarithme du niveau $E_{i,t}$ à un ensemble de déterminants dont une caractéristique fixe inobservée propre à chaque secteur i . Ensuite, cette caractéristique fixe est éliminée en exprimant la relation mathématique en écart par rapport au trimestre précédent. Dans les limites de cette courte contribution, l'exposé porte de suite sur l'expression en différence.

(12) A ce propos, voir par exemple le rapport du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (2017).

L'analyse porte donc sur l'écart entre deux trimestres consécutifs du logarithme de l'emploi standard

$$\log(E_{i,t}) - \log(E_{i,t-1}), \text{ noté } \Delta\log(E_{i,t}).$$

Pour de petites variations relatives, cette expression équivaut à l'évolution relative

$$\frac{E_{i,t} - E_{i,t-1}}{E_{i,t-1}}$$

Cette évolution relative de l'emploi standard $\Delta\log(E_{i,t})$ est une fonction d'un certain nombre de déterminants dans les secteurs éligibles et inéligibles aux flexi-jobs. Les étapes à entreprendre par la suite seront en bref les suivantes :

- Choisir ces déterminants et une expression mathématique reliant $\Delta\log(E_{i,t})$ à ceux-ci ; cette relation doit être valable que le secteur i soit ou non éligible aux flexi-jobs (l'indicateur de la quantité de ces derniers étant simplement nulle dans les secteurs inéligibles) ;
- Cette relation mathématique dépend de paramètres (ci-dessous, ce seront des lettres grecques) dont il faut ensuite estimer la valeur à l'aide des observations disponibles et selon des techniques statistiques non détaillées ci-dessous, mais enseignées dans les manuels d'économétrie et mises en œuvre par des logiciels variés ;
- On dispose à ce stade d'une valeur estimée des paramètres et d'un écart-type, qui permet ensuite de tester des hypothèses telles que : « tel paramètre estimé est-il statistiquement différent de zéro ? » ; si la démarche suivie est crédible, un de ces paramètres (noté ci-dessous β_1) nous informe du lien de cause à effet entre la variation du nombre de travailleurs occupés sous un contrat flexi-job et la variation de l'emploi standard (ici, à temps partiel).

Dans l'illustration, outre une constante, ces déterminants sont une mesure de la variation du nombre de travailleurs sous contrat flexi-job dans le secteur i le trimestre t (la variable FJ ci-dessous), le moment au cours de la période de temps étudiée (en l'occurrence, l'année, symbolisée ci-dessous par la variable D), les « saisons » (autrement dit, le numéro du trimestre au sein d'une année quelconque, symbolisé ci-dessous par la variable DQ), un taux de croissance de l'emploi standard spécifique au secteur i et invariant dans le temps¹³ (symbolisé ci-dessous par la variable DS) et, potentiellement, d'autres variables explicatives (comme les variations, courantes ou passées, de la valeur ajoutée sectorielle, du coût du travail, etc.). Ces dernières variables explicatives n'étant pas indispensables à l'exposé des principes de la méthode suivie, elles seront ignorées par la suite. Si de telles variables explicatives pertinentes sont disponibles, leur introduction est possible mais elle n'est pas exempte de complications en raison de « biais de simultanéité »¹⁴.

(13) Ceci permet de capter le fait que le taux de variation de l'emploi de chaque secteur peut suivre une tendance qui lui est propre indépendamment du nombre de travailleurs sous contrat flexi-job.

(14) De manière intuitive, de telles variables et la grandeur que l'on cherche à expliquer risquent d'être déterminées en même temps. Ceci conduit à biaiser l'estimation. L'exogénéité stricte de toutes les variables explicatives est en effet requise.

L'étape suivante consiste à écrire une relation formelle entre la grandeur que l'on cherche à expliquer (le terme dans le membre de gauche de l'égalité ci-dessous) et les déterminants retenus. La relation présentée ici est la spécification préférée par Jeannée (2023). Elle est décrite ci-dessous lorsqu'on retient le groupe de contrôle restreint (si bien qu'au total 84 secteurs font partie de l'échantillon)¹⁵. Pour un secteur i quelconque de l'échantillon et un trimestre t quelconque au sein de l'échantillon, Jeannée (2023) privilégie la spécification mathématique suivante :

$$\Delta \log(E_{it}) = \alpha_0 + \beta_1 \Delta \log(FJ_{i,t-1}) + \sum_{j=2}^8 \alpha_j D_{j,t} + \sum_{k=2}^4 \beta_k DQ_{k,t} + \sum_{l=2}^{84} \gamma_l DS_{l,i} + \varepsilon_{it}$$

où

- $\Delta \log(FJ_{i,t-1}) \sim \frac{FJ_{i,t-1} - FJ_{i,t-2}}{FJ_{i,t-2}}$, est le taux de variation du volume de l'emploi sous contrat flexi-job dans le secteur i , retardé d'une période¹⁶⁻¹⁷ ;
- Toutes les variables commençant par la lettre D sont des variables binaires relatives, respectivement, aux années, aux trimestres et aux secteurs d'activité ; plus précisément, $D_{j,t}$ vaut 1 si le trimestre t appartient à la $j^{\text{ième}}$ année et 0 sinon. De même, $DQ_{k,t}$ vaut 1 si le trimestre t est le $k^{\text{ième}}$ de l'année et 0 sinon et $DS_{l,i}$ vaut 1 si le secteur i est le $l^{\text{ième}}$ et 0 sinon¹⁸ ;
- Enfin, ε_{it} est une variable aléatoire (de moyenne nulle) qui résume l'effet de tous les déterminants inobservés¹⁹ propres au secteur et au temps. On parle de « terme d'erreur ».

Cette spécification peut ensuite être estimée par les « moindres carrés ordinaires » en exploitant les observations relatives aux trimestres de 2013 à 2020 et les secteurs de l'échantillon retenu. A condition que le « terme d'erreur » ne soit pas corrélé avec $\Delta \log(FJ_{i,t-1})$, les « moindres carrés ordinaires » sont un estimateur sans biais de l'effet de la variation de l'emploi flexi-job sur l'emploi standard à temps partiel. La raison d'être des diverses variables explicatives binaires et plus particulièrement des variables $DS_{l,i}$ est précisément de limiter le risque que le « terme d'erreurs » soit corrélé avec la variable d'intérêt qu'est $\Delta \log(FJ_{i,t-1})$. Une telle corrélation, en effet, biaiserait l'information contenue dans le paramètre d'intérêt, β_1 .

(15) La formulation dans le cas du groupe de contrôle étendu est la même à ceci près que la borne 84 est remplacée par 221.

(16) On peut se demander pourquoi utiliser l'écart relatif retardé d'un trimestre et non l'écart courant. Le nombre de flexi-jobs dans un secteur et l'emploi à temps partiel du même secteur sont déterminés simultanément. Dès lors, il est possible et même plausible que des déterminants inobservés poussent en même temps et dans la même direction à la fois ce qu'on veut expliquer, $\Delta \log(E_{it})$, et le déterminant $\Delta \log(FJ_{it})$. Ceci produit un biais positif d'estimation du paramètre d'intérêt β_1 . En retardant ce déterminant d'une période on réduit cette préoccupation.

(17) Signalons que comme le logarithme de 0 vaut $-\infty$, la formule précise a pour déterminant $\Delta \log(FJ_{i,t-1} + 1)$ et non $\Delta \log(FJ_{i,t-1})$. Ceci a de l'importance puisque l'échantillon contient des secteurs sans flexi-jobs (le logarithme de 1 vaut zéro).

(18) L'effet combiné de ces variables binaires et de leur paramètre associé est de déplacer vers le haut ou vers le bas la constante à l'origine α_0 afin de prendre en compte l'année en cours, la saison en cours et l'appartenance à un secteur qui peut avoir son taux de variation de l'emploi à temps partiel propre.

(19) Étant inobservés, ces déterminants sont donc nécessairement absents du membre de droite de l'égalité ci-dessus.

Avant d'évoquer les résultats obtenus, il est utile de réfléchir aux restrictions sous-jacentes à cette spécification mathématique. Le moment où les flexi-jobs sont autorisés varie d'un secteur à l'autre au sein du « groupe traité ». En outre, comme cela a été explicité ci-dessus, l'intensité du traitement (c'est-à-dire la valeur de $FJ_{i,t-1}$) varie au fil du temps. Il est possible que l'effet d'un accroissement du nombre de travailleurs employés en flexi-jobs soit différent selon le moment où ils ont été autorisés et selon l'intensité du traitement. Il est également possible que cet effet varie en fonction du temps écoulé depuis l'autorisation des flexi-jobs. La spécification ci-dessus exclut ces possibilités puisque le paramètre β_1 est unique.

Le tableau 1 présente les résultats obtenus par Jeannée (2023) au terme de l'estimation de la spécification mathématique présentée ci-dessus. La première ligne informe de la valeur estimée du paramètre β_1 , son écart-type²⁰ étant sous cette valeur. Le signe et l'ordre de grandeur de ce paramètre sont les mêmes que l'on retienne le groupe de contrôle étendu (colonne centrale du tableau 1) ou le groupe restreint (dernière colonne).

$\Delta \log(FJ_{i,t-1} + 1)$	-0,006* (0,003)	-0,009* (0,004)
Constante α_0	0,004 (0,004)	0,020* (0,008)
Variables $D_{j,t}$	inclues	inclues
Variables $DQ_{k,t}$	inclues	inclues
Variables DS_{li}	inclues	inclues
R ²	0,04	0,05
Écarts-types robustes	Oui	Oui
Nombre de secteurs	246	84
Nombre de trimestres	31	31

Écarts-types entre parenthèses sous le paramètre estimé. La significativité statistique de l'effet n'est pas rejetée au seuil de 5% s'il y a une étoile à côté du paramètre estimé.

Tableau 1. Résultats d'estimations de l'effet de la variation relative du nombre de travailleurs occupés sous un contrat de travail flexi-job, $\Delta \log(FJ_{i,t-1} + 1)$, sur la variation relative de l'emploi standard à temps partiel $\Delta \log(E_{i,t})$. La première colonne de résultats s'appuie sur l'échantillon de 25 secteurs traités et de 221 secteurs de contrôle. La seconde et dernière colonne de résultats s'appuie sur l'échantillon de 25

(20) Robuste à une forme arbitraire d'hétéroscédasticité et d'autocorrélation de ε_{it} .

secteurs traités et de 59 secteurs de contrôle. Période couverte : 2013-2020. Source : colonne (6) du tableau 5.2 et colonne (12) du tableau 5.4 de Jeannée (2023).

Les résultats obtenus par Jeannée (2023) dépendent naturellement de la mesure dans laquelle le « groupe de contrôle » constitue un contrefactuel crédible compte tenu de la spécification mathématique retenue. Après l'introduction des flexi-jobs²¹, il est évidemment impossible d'observer la variation de l'emploi à temps partiel au sein du groupe traité en l'absence de flexi-jobs. Après ce moment, il est donc impossible de valider le choix des secteurs retenus dans le groupe de contrôle. En revanche, avant l'introduction des flexi-jobs, on veillera à vérifier qu'il y a bien un parallélisme entre les évolutions de l'emploi à temps partiel au sein du groupe de contrôle et au sein du groupe traité. Sans être une preuve du bon choix du groupe de contrôle, cette vérification donne du crédit au choix du contrefactuel. Jeannée observe qu'avant l'entrée en vigueur des flexi-jobs, le taux de croissance annuel de l'emploi à temps partiel (déseasonnalisé et après élimination de la tendance) est plus proche de celui du groupe traité lorsque l'on retient le groupe de contrôle restreint que lorsque le groupe de contrôle étendu est choisi. Ceci explique que l'auteure se fie davantage aux estimations basées sur 84 secteurs. Cette vérification visuelle gagne toutefois à être menée formellement lorsque la période d'observation avant l'apparition des flexi-jobs est plus longue²².

Comme l'analyse sur 84 secteurs apparaît plus crédible, Jeannée (2023) aboutit à la conclusion que l'effet estimé des flexi-jobs s'élève à -0,009 avec un écart-type égal à 0,004. Ceci s'exprime en mots de la manière suivante : « En moyenne²³, une hausse de 1 % du nombre de travailleurs en flexi-job se traduit par une diminution de l'emploi à temps partiel d'approximativement 0,009 %, *ceteris paribus*²⁴. Et cet effet négatif est statistiquement significatif au seuil de 5 %²⁵ » (p. 71). L'auteure ajoute : « Plus concrètement, étant donné que dans les secteurs traités au 4^{ème} trimestre de 2019, le nombre d'emplois à temps partiel s'élevait à 140 302 et le nombre de flexi-jobs était de 68 283, alors une hausse de 10% du nombre de flexi-jobs, c'est-à-dire de 6 828 flexi-jobs, engendrerait une “destruction” de 126 emplois à temps partiel » (p. 73)²⁶. Sur la période considérée (2013-2020) et dans le cas de l'emploi à temps partiel, l'effet d'éviction serait donc présent mais il serait faible.

(21) Il en serait de même en cas de changement du cadre législatif régissant les flexi-jobs.

(22) Comme la base de données comprend peu de trimestres avant l'introduction des flexi-jobs, la vérification du parallélisme est inévitablement limitée dans le mémoire de Jeannée (2023). Un plus grand recul historique eut permis de mener un test statistique formel du parallélisme des évolutions de la variable d'intérêt (ici, l'emploi à temps partiel).

(23) Expression à comprendre ainsi : « ε_{it} étant égal à sa moyenne (nulle) ».

(24) C'est-à-dire toute chose étant égale par ailleurs en ce qui concerne les différentes variables binaires apparues dans le membre de droite de l'égalité ci-dessus.

(25) Compte tenu de l'écart-type estimé qui entoure la valeur estimée du paramètre, on ne peut rejeter l'hypothèse que l'effet β_1 est négatif si l'on accepte un risque d'erreur de 5%.

(26) En effet, suite à une hausse de 10% du nombre de flexi-jobs, l'écart relatif d'emploi à temps partiel s'élève toute chose égale par ailleurs en moyenne à $-0,009 \times 0,1 = -0,0009$. Quand on multiplie ce nombre par le stock d'emplois à temps partiel (140 302), on obtient - 126.

5. PRISE DE RECUL ET EXTENSIONS POSSIBLES

Aucune extrapolation de cette conclusion n'est bien entendu permise à d'autres types d'emplois sur la même période ou aux années postérieures à 2020 (marquées par l'extension du dispositif des flexi-jobs à de nouveaux secteurs).

Pour être valide, l'approche d'évaluation introduite dans la section précédente requiert encore d'autres vérifications. Tout d'abord, il y a lieu de vérifier que la variable indiquant la présence de la mesure évaluée (ici, les variables *Fj*) ne capte pas aussi, en partie, les modifications d'autres politiques susceptibles d'affecter l'indicateur de résultat. Si tel est le cas, le paramètre d'effet estimé ne capte pas seulement l'impact de la mesure évaluée²⁷. Il faut au minimum en être conscient. Par ailleurs, l'annonce de la mesure évaluée ou les débats préalables à son adoption peuvent engendrer des effets d'anticipation. Ceci signifie que l'indicateur de résultat commence à réagir à la mesure évaluée avant son introduction officielle. Pour que ceci puisse être pris en compte, il faut analyser en détail le processus qui a conduit à l'adoption de la mesure évaluée²⁸. Enfin, la mesure évaluée ne peut avoir d'effet, même indirect ou encore induit, sur le groupe de contrôle. Si tel était le cas, l'effet mesuré serait biaisé. S'assurer de l'inexistence de tels effets indirects ou induits n'est pas simple. Il faut à tout le moins réfléchir à cette question et produire une argumentation qualitative justifiant l'absence de tels effets. Pour cela, il faut notamment considérer l'ampleur de la mesure évaluée (une politique de grande ampleur risque davantage d'avoir des effets indirects ou induits qu'une plus petite) et le degré de similitude entre les secteurs du groupe traité et ceux du groupe de contrôle (s'ils sont « trop proches » le risque de tels effets grandit). Les modalités de financement de la mesure étudiée peuvent aussi être une source de préoccupation (une contribution financière du groupe de contrôle risque d'influencer l'indicateur de résultat).

On notera que l'indicateur de résultat retenu dans l'illustration est l'emploi à temps partiel tous types de travailleurs confondus. Un prolongement souhaitable de l'analyse consiste à vérifier si l'effet mesuré est hétérogène au sein de la population²⁹. Selon les données disponibles, on répètera l'analyse en distinguant diverses sous-populations (selon le genre, le groupe d'âge, la région de résidence, etc.)

Si le recul historique avant 2015 avait été important, le choix des secteurs inclus au groupe de contrôle aurait pu suivre la méthode rigoureuse et de plus en plus utilisée des « synthetic controls » (Abadie, 2021). En très bref et sans chercher à être précis, étant donné un ensemble de secteurs pouvant potentiellement entrer dans le groupe de contrôle, cette méthode se base sur l'observation, si possible longue, de ces secteurs et des secteurs traités *avant* l'apparition de la politique évaluée. Sur base de cette information et selon une démarche bien précise, il s'agit d'accorder un poids (compris

(27) Dans le cas du secteur de l'Horeca, l'introduction des flexi-jobs à la fin de 2015 accompagne d'autres mesures au sein du « plan Horeca » (à ce propos, voir par exemple l'introduction du rapport de la Cour des Comptes, 2019). Une tentative d'évaluation centrée sur l'introduction des flexi-jobs dans ce secteur uniquement butterait donc sur la difficulté d'interpréter les effets obtenus.

(28) Cette affirmation se transpose au cas où l'évaluation porte sur une réforme d'une mesure existante.

(29) Un effet qui n'est pas statistiquement significatif lorsque l'ensemble de la population est considérée peut cacher des effets statistiquement significatifs au sein de groupes particuliers.

entre 0 et 1) aux secteurs du groupe de contrôle potentiel. Le « groupe de contrôle synthétique » utilisé pour l'évaluation est formé des secteurs ayant un poids non nul. Si l'indicateur de résultat est l'emploi à temps partiel, le contrefactuel durant les années 2015 et suivantes est la somme pondérée de l'emploi de ce type, la somme étant réalisée parmi les secteurs du « groupe de contrôle synthétique ».

6. CONCLUSIONS

Les décideurs et les observateurs de notre marché du travail sont préoccupés par la possibilité que les flexi-jobs (et d'autres formes de flexibilisation du marché du travail à la marge) nuisent aux emplois standards ou encore réguliers. Cette contribution s'est uniquement penchée sur la délicate question de la mesure d'un tel effet. Elle a essentiellement présenté les grandes lignes d'une démarche d'évaluation et a illustré sa mise en œuvre.

La démarche d'évaluation quantitative est complexe. Elle requiert une formation appropriée, qu'hélas trop peu de personnes maîtrisent en Belgique. Ceci engendre le risque que décideurs et observateurs tirent des conclusions erronées sur base d'évaluations manquant de crédibilité.

L'illustration résumée ci-dessus concerne les secteurs éligibles aux flexi-jobs entre 2015 et 2020. Elle s'appuie sur des statistiques d'emploi sectoriel en libre accès. Cette illustration suggère que, sur la période 2015-2020, un effet d'éviction d'emplois réguliers à temps partiel par les flexi-jobs est présent mais que cet effet est faible. Cette illustration n'est bien entendu pas le dernier mot sur la question. Ni pour la période considérée, ni *a fortiori* pour d'autres indicateurs que l'emploi à temps partiel.

En outre, si l'évaluation a accès à données de flux d'entrée et de sortie de travailleurs, il est possible de pousser l'analyse plus loin en se demandant si l'effet d'éviction se matérialise par des modifications au niveau de l'embauche ou du départ de travailleurs salariés. Boogaerts et al. (2023) notent que, dans le secteur de l'Horeca, les nombres d'embauches à temps partiel et dans un « régime spécial » (travail intérimaire, travail saisonnier ou travail occasionnel) suivent une tendance décroissante entre 2015-2016 et 2021-2022 alors que les embauches à temps plein et dans le cadre des flexi-jobs suivent, elles, une tendance croissante. Dans le commerce, alors que le recours aux flexi-jobs croît entre ces deux mêmes époques, le niveau de l'embauche à temps plein atteint un sommet en 2021-2022 et celui à temps partiel son second plus haut niveau (sur la période allant de 2015-2016 à 2021-2022). Les auteurs sont bien conscients que ces informations descriptives ne sont pas un substitut à une évaluation.

Depuis 2020, l'extension, parfois conditionnelle, des flexi-jobs à davantage de secteurs et divers changements législatifs (introduction d'un plafond de revenu non taxable, relèvement du niveau des cotisations sociales patronales, suppression du « flexi-salaire » dans la plupart des secteurs, etc.) ouvrent la voie à d'autres évaluations exploitant diverses spécificités de ces changements.

RÉFÉRENCES

Abadie, A., Using synthetic controls: Feasibility, data requirements, and methodological aspects, *Journal of Economic Literature*, 59(2), pp. 391–425, 2021.

Boogaerts, T., T. Goesaert, L. Struyven, Geen extra werknemers, wel extra jobs? Dynamiek van de flexi-jobs in België in de periode 2015-2022, *Over.Werk - Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33 (2), pp. 65-72, 2023.

Cour des Comptes, *Incidence du plan horeca 2015 : Flexi-jobs, travail occasionnel et heures supplémentaires nettes*, Rapport de la Cour des comptes transmis à la Chambre des représentants, Bruxelles, 2019.

Dermine, E. and A. Mechelynck, Regulating zero-hour contracts in Belgium: From a defensive to a (too?) supportive approach, *European Labour Law Journal*, 13(3), pp. 400–430, 2022.

Heuse, P. and Y. Saks. Labour flows in Belgium, National Bank of Belgium, Working Paper 162, April 2009.

Jeannée, M., *Les flexi-jobs : opportunités ou menaces ?*, Mémoire de master en sciences économiques, orientation générale – 120 crédits – finalité spécialisée, Economics School of Louvain, Faculté des Sciences économiques, sociales, politiques et de communication, UCLouvain, Louvain-la-Neuve, Belgique, 2023. <https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/en/object/thesis%3A40922>

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, *Les flexi-jobs et l'emploi dans le secteur horeca*, Bruxelles, 2017.

Van der Linden, B., Rotation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique, *Cahiers Économiques de Bruxelles*, 162, 107-148, 1999.

ANNEXES

Groupe traité

- 47.1 : Commerce de détail en magasin non spécialisé
- 47.2 : Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé
- 47.3 : Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé
- 47.4 : Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé
- 47.5 : Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé
- 47.6 : Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé
- 47.7 : Autres commerces de détail en magasin spécialisé
- 47.8 : Commerce de détail sur éventaies et marchés
- 47.9 : Commerce de détail hors magasin éventaies ou marchés
- 55.1 : Hôtels et hébergement similaire
- 55.2 : Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
- 55.3 : Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
- 55.9 : Autres hébergements
- 56.1 : Restaurants et services de restauration mobile
- 56.2 : Traiteurs et autres services de restauration
- 56.3 : Débits de boissons
- 78.1 : Activités des agences de placement de main-d'oeuvre
- 78.2 : Activités des agences de travail temporaire
- 78.3 : Autre mise à disposition de ressources humaines
- 85.1 : Enseignement maternel
- 85.2 : Enseignement primaire
- 85.3 : Enseignement secondaire
- 85.4 : Enseignement supérieur et post-secondaire non supérieur
- 85.5 : Autres activités d'enseignement
- 85.6 : Activités de soutien à l'enseignement

Groupe de contrôle restreint

- 41.2 : Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels
- 42.1 : Construction de routes et de voies ferrées
- 42.2 : Construction de réseaux et de lignes
- 42.9 : Construction d'autres ouvrages de génie civil
- 43.1 : Démolition et préparation des sites
- 43.2 : Travaux d'installation électrique de plomberie et autres travaux d'installation
- 43.3 : Travaux de finition
- 43.9 : Autres travaux de construction spécialisés
- 45.1 : Commerce de véhicules automobiles
- 45.2 : Entretien et réparation de véhicules automobiles
- 45.3 : Commerce d'équipements de véhicules automobiles
- 45.4 : Commerce entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles
- 46.1 : Intermédiaires du commerce de gros
- 46.2 : Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants
- 46.3 : Commerce de gros de produits alimentaires de boissons et de tabac
- 46.4 : Commerce de gros d'autres biens domestiques
- 46.5 : Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication

- 46.6 : Commerce de gros d'autres équipements industriels
- 46.7 : Autres commerces de gros spécialisés
- 46.9 : Commerce de gros non spécialisé
- 49.1 : Transport ferroviaire de voyageurs autre qu'urbain et suburbain
- 49.2 : Transports ferroviaires de fret
- 49.3 : Autres transports terrestres de voyageurs
- 49.4 : Transports routiers de fret et services de déménagement
- 49.5 : Transports par conduites
- 50.1 : Transports maritimes et côtiers de passagers
- 50.2 : Transports maritimes et côtiers de fret
- 50.3 : Transports fluviaux de passagers
- 50.4 : Transports fluviaux de fret
- 51.1 : Transports aériens de passagers
- 51.2 : Transports aériens de fret et transports spatiaux
- 52.1 : Entreposage et stockage
- 52.2 : Services auxiliaires des transports
- 53.1 : Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel
- 53.2 : Autres activités de poste et de courrier
- 59.1 : Activités cinématographiques vidéo et de télévision
- 59.2 : Enregistrement sonore et édition musicale
- 60.1 : Diffusion de programmes radio
- 60.2 : Programmation de télévision et télédiffusion
- 79.1 : Activités des agences de voyage et des voyagistes
- 79.9 : Autres services de réservation et activités connexes
- 81.1 : Activités combinées de soutien lié aux bâtiments
- 81.2 : Activités de nettoyage
- 86.1 : Activités hospitalières
- 86.2 : Activités des médecins et des dentistes
- 86.9 : Autres activités pour la santé humaine
- 87.1 : Activités de soins infirmiers résidentiels
- 87.2 : Activités de soins résidentiels pour personnes avec un handicap mental un problème psychiatrique ou toxicodépendantes
- 87.3 : Activités de soins résidentiels pour personnes âgées ou avec un handicap moteur
- 87.9 : Autres activités sociales avec hébergement
- 88.1 : Action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes avec un handicap moteur
- 88.9 : Autre action sociale sans hébergement
- 90.0 : Activités créatives artistiques et de spectacle
- 91.0 : Bibliothèques archives musées et autres activités culturelles
- 92.0 : Organisation de jeux de hasard et d'argent
- 93.1 : Activités liées au sport
- 93.2 : Activités récréatives et de loisirs
- 96.0 : Autres services personnels
- 97.0 : Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique

Source : Annexe au mémoire de Jeannée (2023).

TABLE DES MATIERES

LA MESURE DE L'EFFET D'ÉVICTION DES FLEXI-JOBS

1. INTRODUCTION	523
2. QUELQUES NOTIONS NÉCESSAIRES	524
3. QUE NOUS APPRENNENT LES ÉTUDES DESCRIPTIVES ?	525
4. ESSAI D'ÉVALUATION	526
5. PRISE DE REcul ET EXTENSIONS POSSIBLES	532
6. CONCLUSIONS	533
RÉFÉRENCES	534
ANNEXES	535

