

Les États ont évité une hécatombe d'entreprises Coface alerte sur les risques liés aux écarts de croissance entre pays et selon les secteurs.

Le soutien budgétaire a été deux fois plus important que lors de la crise financière en 2009

JULIEN MARCILLY,
CHEF ÉCONOMISTE
DE COFACE

ANNE CHEYVIALLE @AnneCheyvialle

MONDE Malgré l'ampleur de la récession, les défaillances d'entreprises n'ont pas explosé l'an dernier. Au contraire, elles ont diminué de 12 % à l'échelle mondiale par rapport à 2019, évalue l'assureur-crédit Coface. Ceci grâce aux plans massifs d'aide déployés par les États et à l'action vigoureuse des banques centrales qui laisse grand ouvert, et à moindre coût, les vannes du financement. « *Le soutien budgétaire a été deux fois plus important que lors de la crise financière en 2009* », note Julien Marcilly, chef économiste de Coface.

Sans ces leviers, budgétaire et monétaire, l'assureur-crédit estime que les défaillances auraient grimpé de 36 %. Les différents dispositifs mis en place en France - prêts garantis, chômage partiel, report de charge et

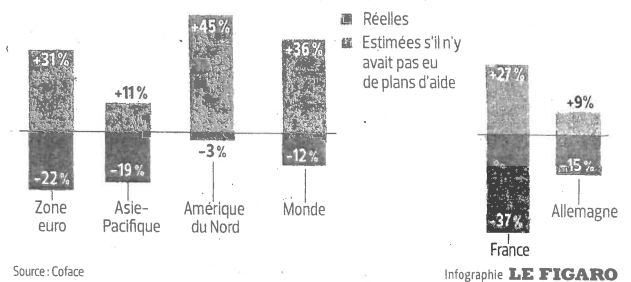
impôt... - ont limité la casse. Les défaillances ont baissé de 37 %, alors qu'elles auraient pu augmenter de 27 % et jusqu'à 50 % aux États-Unis.

Quelles perspectives en 2021 ? La reprise reste très incertaine, suspendue à l'évolution sanitaire et à la prolongation des soutiens. Coface s'inquiète de la montée de l'endettement des entreprises qui fait craindre la multiplication d'entreprises « zombies », toujours en vie mais trop endettées pour investir et croître. Il y aura nécessairement un choc qui se matérialisera cette année ou en 2022.

Pour chiffrer les défaillances, « nous avons changé notre méthodologie, en partant de plus de données micro sur le bilan des entreprises », souligne Julien Marcilly. L'assureur-crédit met en avant la disparité sectorielle, dont le tourisme ressort, sans surprise, très sinistré. En dépit du soutien public, l'Espagne et l'Italie pourraient subir dans les deux ans plus de 50 % de hausse des défaillances dans ce secteur, et la France 27 %. Dans l'Hexagone, la construction sera aussi très touchée (+20 %) pour une hausse attendue tous secteurs confondus de 13 %. En Allemagne, les faillites devraient progresser de 6 %, affectant principalement le tourisme et les transports. À l'inverse, les filières industrielles, épargnées lors du deuxième confinement, se sont bien redressées l'an dernier, grâce à la dynamique

Un choc atténué grâce aux plans massifs d'aide

Évolution des faillites d'entreprises en 2020 par rapport à 2019, en %



chinoise. Une part importante des réévaluations sectorielles effectuées au quatrième trimestre 2020 concerne l'industrie automobile, mais encore à un niveau de risque élevé.

Troubles sociaux

La pharmacie et les technologies de l'information et la communication (TIC) tirent logiquement leur épingle du jeu. « Certains secteurs vont être en surcapacités alors que d'autres filières, sujettes à des pressions inflationnistes. Jamais, on a vu un tel écart », commente l'économiste. Ces inégalités sectorielles, découlant de la crise sanitaire, se répercutent sur la croissance des États, selon leur spécialisation. En Europe, la reprise sera plus faible dans les États du Sud - très dépendants des services - qu'en Allemagne, qui tire sa force de l'industrie.

Ces divergences économiques vont nourrir les inégalités sociales, appuie Coface, fragilisant les populations plus vulnérables. En particulier, celles surreprésentées dans les emplois de service peu qualifiés, dont les jeunes et les femmes.

L'histoire a montré que le creusement des inégalités consécutif à une pandémie se traduit un an après par des troubles sociaux. « C'est en période de reprise que le mécontentement apparaît. Il est exacerbé par la crise sanitaire, on le voit depuis le début de l'année avec l'accès aux vaccins », commente Julien Marcilly. En croisant son indice de fragilité politique et sociale, basé sur le niveau de frustration de l'opinion et les moyens de l'exprimer, avec l'impact du Covid, Coface identifie plusieurs pays à risque, dont plusieurs en Amérique latine. ■

Alice Raybaud

Les biais habituels de traitement différencié des candidats selon leur âge, leurs origines ou leur physique touchent davantage les jeunes

La jeunesse est la population qui paie le plus lourd tribut à la crise économique engendrée par l'épidémie. En un an, le nombre de chômeurs de moins de 24 ans a bondi de 16 % au troisième trimestre 2020, selon les chiffres de l'Insee. Leur taux d'emploi a, lui, quatre fois plus reculé pour le reste de la population. Et pour les jeunes qui trouvaient déjà porte close avant le Covid-19 en raison de leurs origines, de leur couleur de peau ou encore de leur handicap, les phénomènes de rupture s'accroissent encore davantage.

« *A chaque fois que l'économie se dégrade, les discriminations à l'emploi sont décuplées* », souligne le sociologue Jean-François Amadieu, directeur de l'Observatoire des discriminations. « *Lorsque les employeurs ont plus de latitude de choix, avec un déséquilibre de l'offre et de la demande, et font face à des impératifs d'urgence induits par la crise, l'influence des biais liés notamment au physique, au poids ou à l'origine explose de manière mécanique à l'embauche* », complète le chercheur.

En dehors des périodes de crise, ces biais discriminants agissent déjà grandement sur le choix des recruteurs. Ainsi, les candidats ayant un prénom à consonance maghrébine ont 25 % de chances en moins de recevoir une proposition positive à l'envoi d'un CV, a montré une vaste enquête du CNRS, rendue publique en 2020. Les femmes obèses ont, elles, 7 points de moins de probabilité de trouver un emploi, indique une note de l'Insee de 2016.

« Subjectivité »

« *Les jeunes font partie d'une catégorie déjà défavorisée sur le marché de l'emploi* », souligne Yamina Meziani, chercheuse en sociologie au centre Emile-Durkheim de l'université de Bordeaux et coautrice de l'ouvrage à paraître *La Jeunesse fantôme, jeune âge et discrimination dans le recrutement* (éditions Le Bord de l'eau). « *On les traite différemment sur un marché du travail français où l'accumulation d'expérience est de plus en plus valorisée pour juger des compétences du candidat, et notamment de ses soft skills*, montre-t-elle. *Comme les jeunes ne peuvent que peu mobiliser cette notion d'expérience, ce sont d'autres éléments, davantage basés sur la subjectivité du recruteur, qui vont venir nourrir la sélection.* »

Selon une étude du Défenseur des droits de 2017, les 18-24 ans sont d'ailleurs les plus nombreux à affirmer avoir vécu des expériences de discrimination dans le monde professionnel (46 % des interrogés, contre 27 % des 45-54 ans, par exemple). Yamina Meziani explique que ce mécanisme est renforcé en période de crise et de tension du marché du travail.

« *Les recruteurs sont tentés, encore plus que d'habitude, de faire appel à leur propre intuition. Mais l'intuition est une fabrique sociale, qui repose sur le vécu du recruteur et dans laquelle les stéréotypes et les représentations s'insèrent.* » Certains jeunes en pâtissent plus que d'autres, en particulier ceux qui « *n'ont a priori pas les codes de l'entreprise* » ou qui « *cumulent les discriminations* » sociales, ethniques, de genre.

En temps de crise, les recruteurs ont en effet tendance à se replier davantage encore sur des profils connus de l'entreprise et vus comme « rassurants ». Quitte à renforcer les effets de cooptation. « *Il y a une recherche d'idéaux types : le jeune qui aura fait la même école que le recruteur, qui aura été recommandé... Avec l'idée qu'il s'agit de minimiser le risque, ou ce qui est perçu comme tel* », explique Yamina Meziani. Et si les politiques d'entreprises tendaient dernièrement de plus en plus à favoriser la diversité dans leurs recrutements, note la chercheuse, « *cela passe totalement au second plan en état de crise* ». Le cas des jeunes en situation de handicap est symptomatique de ces mécanismes d'exclusion renforcés sous Covid-19. Pour ceux-ci, à qui on donnait déjà peu leur chance – le taux de chômage des travailleurs handicapés est en temps normal deux fois plus élevé que celui de la population générale –, l'insertion se dégrade nettement.

Témoignages inquiets

« *En juin, les premiers indicateurs faisaient déjà état d'une baisse de l'embauche des travailleurs handicapés* », déplore Arnaud de Broca, président de Collectif handicaps, qui note une difficulté supplémentaire pour ceux qui se trouvent « *aux deux bouts de la vie professionnelle* », les jeunes et les seniors. « *Lorsqu'il y a restriction d'embauche, les employeurs vont rechercher des candidats considérés comme les plus performants et les plus susceptibles de tenir la pression. Le travailleur handicapé est imaginé comme un employé qui aura des difficultés ou sera plus souvent absent. Et le contexte actuel rajoute une complexité liée à la crise sanitaire : on pense la personne handicapée comme plus vulnérable au virus. Ce qui n'est pas vrai pour une grande partie des handicaps* », exhorte Arnaud de Broca.

Il observe que, « *à diplôme égal en période de crise, ces préjugés l'emportent très souvent* ». Les jeunes en situation de handicap sont aussi proportionnellement moins qualifiés que le reste de la population du même âge – or, ce sont avant tout les jeunes avec peu ou pas de diplômes qui subissent de plein fouet les retombées économiques. « *Les difficultés se cumulent chez ce public* », alerte Arnaud de Broca, qui, dans son association, reçoit également les témoignages inquiets de parents d'étudiants handicapés qui peinent à suivre les cours en ligne. « *C'est un exercice peu adapté à certains d'entre eux, qui décrochent. Il est possible que ce soit plus difficilement rattrapable que pour d'autres étudiants.* » Avec le risque de voir peser des conséquences de long terme sur la trajectoire de ces jeunes.

Le coronavirus n'a pas eu d'impact sur les départs en retraite

SOCIAL

L'âge moyen de départ à la retraite pour les salariés du secteur privé est resté stable en 2020, à 62,8 ans.

Malgré la surmortalité liée à la pandémie, le nombre de retraités a peu varié dans le pays. Les comptes de l'assurance vieillesse pourraient être moins dégradés qu'attendu en 2021.

Solveig Godeluck
@Solwii

En 2020, l'âge de départ à la retraite n'a pas bougé pour les salariés du secteur privé. Selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), les assurés ont liquidé leurs droits directs à 62,8 ans en moyenne, comme l'année précédente. Soit 62 ans et 9 à 10 mois.

Ce millésime était pourtant particulier avec l'épidémie de Covid-19. Et il a été marqué en janvier par le premier palier d'allongement de la durée de cotisation de la réforme Touraine (un trimestre de plus tous les trois ans jusqu'en 2035) et le report de la réforme des retraites, qui devait repousser un peu plus l'âge de départ.

Trimestre supplémentaire cotisé

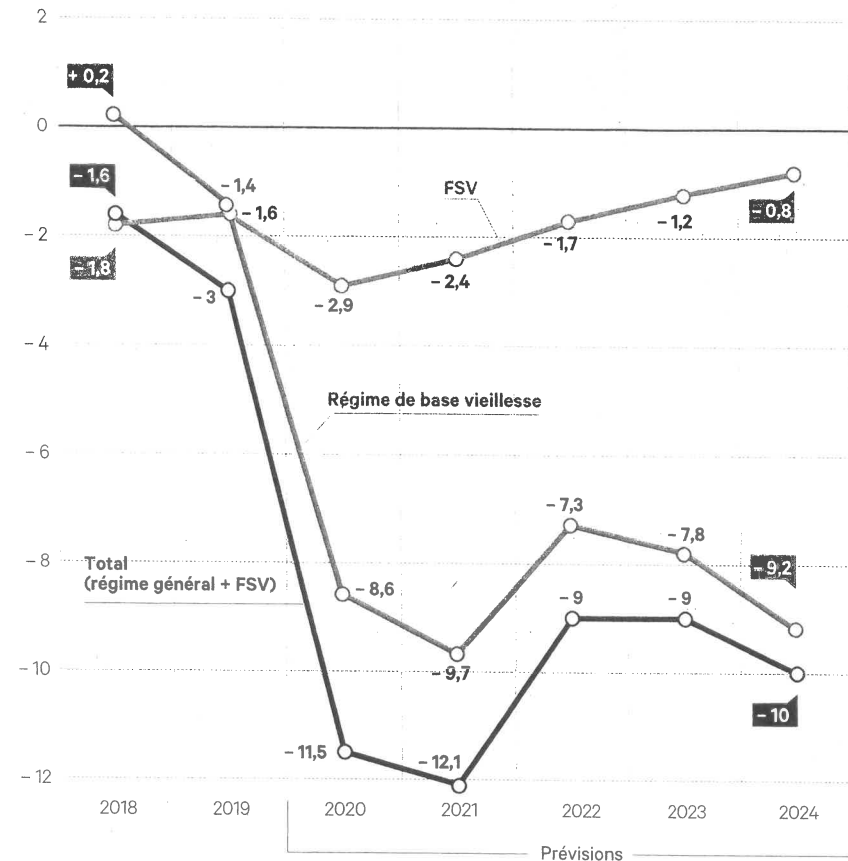
Depuis 2016, l'âge moyen à la CNAV avait cessé de s'élever, année après année. Le mouvement devrait se poursuivre. L'effet du trimestre supplémentaire cotisé (1,75 annuités) sera lissé dans les temps, car seule une partie de la génération née en 1958 a pris sa retraite en 2020. D'autres partiront en 2021, en 2022... Les décalages de départs à la retraite interviendront à fil de l'eau.

La mise en place au régime complémentaire Agirc-Arrco d'un an et d'un malus, afin de décaler l'âge de départ, n'a eu qu'un effet marginal, observe-t-on par ailleurs à la CNAV : moins de 5 % des assurés ont ainsi modifié leur comportement pour éviter l'abattement temporaire, alors qu'on attendait plutôt 10 % d'entre eux.

Des cadres ont même au contraire anticipé leur départ, bondissant sur l'aubaine d'être exemptés de gros malus au régime complémentaire (10 % pendant trois ans) : subissent déjà une décote via le régime général (1,25 % par an).

Assurance-vieillesse : un déficit persistant jusqu'en 2024

En milliards d'euros



« LES ÉCHOS » / SOURCE : LFSS

Quant à l'effet de l'épidémie de coronavirus, il n'est pas évident. A priori, la crise a pu aider les salariés à jouer les prolongations sur le marché du travail grâce au généreux dispositif de chômage partiel.

662.000 liquidations de droits directs

Selon la CNAV, il y a eu l'année dernière 662.000 liquidations de droits directs, à peu près autant que l'année précédente, et 169.000 liquidations de réversions, soit 3.000 de moins. Une performance dont se félicite Renaud Villard, son directeur général : « Il y a d'abord eu un effondrement des demandes, de mars à juin. Mais ces assurés, on est allé les chercher, en adaptant hyper rapidement les organisations », témoigne-t-il.

Mardi, lors d'une conférence de presse organisée par l'Association des journalistes de l'information sociale, il a exhibé la courbe du télétravail à la CNAV : la moitié des 14.000 salariés étaient à pied

d'œuvre depuis leur domicile le jour du premier confinement, 80 % deux semaines plus tard. Au deuxième confinement, ils sont passés à 90 % « du jour au lendemain », et cette fois sur des ordinateurs professionnels. « Qu'on ne vienne pas dire que la Sécu ça sent la naphthaline ! », s'est-il enflammé.

Une amélioration potentielle des comptes

Quant à la surmortalité due à l'épidémie (54.000 décès selon l'Insee), elle n'a pas suffi à provoquer une chute du nombre de retraités du régime général : ils sont 14,57 millions au total, contre 14,54 millions fin 2019. Cela pourrait en année pleine réduire de 300 à 400 millions d'euros les prestations versées. Mais comme nombre de décès sont survenus en fin d'année, l'impact a été faible en 2020, d'autant qu'il se rapporte à 140 milliards d'euros de dépenses. En fin de compte, le véritable

impact de l'épidémie sur le régime de retraite se traduit dans un déficit historique, et durable. Le déficit de l'an dernier (11,5 milliards d'euros avec le fonds de solidarité vieillesse), aurait été encore plus élevé si la CNAV n'avait pas pioché 5 milliards dans le fonds de réserve des retraites pour se renflouer.

La crise a pu aider les salariés à jouer les prolongations sur le marché du travail.

Cette année et les suivantes, elle pourra transférer ses déficits à la Caisse d'amortissement de la dette sociale. La prévision officielle pour 2021 est un nouveau déficit de 12,1 milliards, mais, selon Renaud Villard, il pourrait être ramené « entre 5 et 10 milliards » si l'activité économique croît plus vite qu'attendu en octobre. Une hypothèse à confirmer. ■