

« Demain, quel marché du travail ? »

Titres et abstracts des interventions

Commission 1 : Vieillesse et emploi – Président : Alain Jousten (ULiège)

Les incitations au départ à la retraite en Belgique: évolution et défis

Mathieu Lefebvre (Université de Strasbourg)

Alors que la Belgique a longtemps été caractérisée par un taux de participation des seniors au marché de l'emploi les plus bas d'Europe, elle connaît actuellement un renversement de la tendance. Depuis le début des années 2000, les taux d'emploi des hommes âgés de 55 à 64 ans augmentent graduellement. De nombreuses études ont montré l'importance des systèmes de retraite et des programmes de départ du marché du travail dans l'explication de la faible activité des travailleurs âgés. Dans cet article, nous étudions les comportements de départ des travailleurs âgés en Belgique au cours des années 2004-2014. À partir de données administratives individuelles, nous simulons pour chaque personne les droits à la retraite dans les différentes voies de sortie disponibles et estimons une série d'indicateurs d'incitation à quitter le marché du travail. Le caractère longitudinal de nos données nous permet de prendre en compte les réformes importantes qu'ont connues les programmes au cours de la période étudiée. Nous estimons ensuite économétriquement un modèle d'offre de travail en contrôlant pour une série de facteurs démographiques et socio-économiques afin d'identifier l'effet résiduel des incitations contenues dans les programmes de départ. Nos résultats montrent le rôle significatif de ces incitations dans le choix de quitter le marché du travail. Des simulations de changement de programmes illustrent ces effets.

Retirement and claiming: an increasing divide

Anne-Lore Fraikin (ULiège) & Alain Jousten (ULiège)

The paper describes employment and retirement trends of employees aged 55 to 64 using a representative administrative panel dataset covering the years 2004 to 2010. It decomposes retirement and benefit claiming trends into four subcategories in order to analyze the possible dissociation of both phenomena. Our results show that numerous forms of early benefit claims in Belgium come along with continued benefit accrual – pointing at the importance of such a decomposition for labor market and fiscal analysis of delayed retirement. Though based on Belgian data, the analysis is highly relevant for other countries as situations of simultaneous work and benefits claim are becoming increasingly common.

Les allègements permanents des charges salariales pour travailleurs âgés: un instrument efficace pour maintenir l'emploi et retarder la prépension ?

Andrea Albanese (LISER) & Bart Cockx (UGent)

Cette étude examine sur base d'une méthode de doubles différences pondérées les effets sur l'emploi et les salaires d'un allègement des charges salariales de 400 EUR par trimestre, instauré en 2002 par l'autorité belge pour les travailleurs de plus de 58 ans. Elle conclut que cet allègement des charges a entraîné une augmentation significative (de 2,6 points de pourcentage) des chances que les travailleurs à haut risque de prépension – en particulier les travailleurs à bas salaire de ce groupe – restent au travail. Toutefois, il n'a pas affecté le taux de rétention des autres travailleurs âgés, ni le salaire brut. Une analyse coût-bénéfice conclut que l'allègement a induit un coût net à la société de 3.400€/mois par emploi sauvé. Même si l'allègement pouvait être ciblé sur les travailleurs à haut risque de prépension, il n'engendrait

pas de bénéfice net à la société. L'étude démontre que l'âge n'est donc pas un critère efficace de ciblage des allègements de charges.

Marché du travail et sécurité sociale : analyse SWOT

Koen Vleminckx (SPF Sécurité sociale)

Développements récents dans l'emploi des plus âgés dans l'UE

Ettore Marchetti (Commission européenne, DG emploi)

L'évolution de la force de travail dans l'UE est poussée principalement par les tendances démographiques. On aperçoit néanmoins des modèles de développement utiles aux politiques de marché de travail et de retraite. La participation au travail semble dépendre plus des options en fin de carrière que du changement dans la composition des forces de travail. En outre, le retard récent de la sortie d'emploi a eu comme conséquence des faibles augmentations parmi les chômeurs et les sorties de la force de travail pour raisons de santé. Face à la hausse de l'âge légal d'accès à la pension, une participation au travail accrue par les personnes près de l'âge de retraite est nécessaire pour assurer un revenu indispensable au maintien du niveau de vie sans interruption. Ceci est loin d'être garanti; différents modèles mènent à conclusions différentes. Des politiques de soutien à l'emploi des seniors, par les autorités publiques et par les entreprises, sont nécessaires.

Augmenter l'âge de sortie du marché du travail : la seule réponse possible au vieillissement ?

Vincent Vandenberghe (UCLouvain)

D'ici à 2050, la proportion des plus de 60 ans devrait passer dans les pays développés de 20 à 33 % de la population. Reflet de l'allongement de l'espérance de vie, ces chiffres traduisent un extraordinaire progrès de civilisation. Mais ils pointent aussi de sérieux défis, dont celui du maintien d'une proportion suffisante d'actifs. Comme le travail rémunéré reste le principal facteur de production des richesses, l'impact du vieillissement sur le niveau de vie par habitant serait, en première approximation, proportionnel à la baisse de la part de population au travail. Les simulations indiquent une baisse, selon les pays européens, de 10 à 22% entre 2005 et 2050. Il est heureusement possible de compenser l'effet négatif du vieillissement, notamment sur le volume global de travail presté. L'allongement de l'espérance de vie s'accompagne d'une augmentation de l'espérance de vie en bonne santé. On pourrait en déduire que la mesure par excellence pour augmenter la population au travail consiste à augmenter l'âge de sortie du marché du travail. Pourtant, on aurait tort d'y voir le seul moyen de compenser les effets du vieillissement sur la proportion d'actifs.

Commission 2 : Robots/digitalisation et emploi – Président : Nicolas van Zeebroeck (ULB)

Vers le total workforce management

François Pichault (HEC-ULiège) & Frédéric Naedenoen (HEC-ULiège)

Le développement des nouvelles formes d'emploi transforme la vie des organisations contemporaines. Autrefois cantonnés aux activités périphériques et à faible valeur ajoutée, ces nouveaux modes de mobilisation de la main d'œuvre s'appliquent désormais aux fonctions centrales de l'entreprise, avec pour corollaire une hybridité croissante des collectifs de travail. S'appuyant sur une nouvelle typologie de l'autonomie au travail, ainsi que sur une distinction des types de stratégies possibles, l'objectif de ce papier est d'identifier les enjeux que ces évolutions entraînent pour la fonction RH et de souligner les contours de ce que l'on appelle désormais le total workforce management, en vue de sécuriser les statuts de ces travailleurs atypiques, de leur garantir une marge de manœuvre en matière de contenu du travail et de leur offrir des conditions de travail favorables.

Changements et continuités dans l'évaluation des impacts de la digitalisation sur le travail et l'emploi

Gérard Valenduc (UCLouvain) & Patricia Vendramin (UCLouvain)

Selon certains économistes évolutionnistes, la vague actuelle de digitalisation n'est pas une nouvelle révolution technologique mais le point de basculement entre les phases d'instauration et de déploiement du paradigme technico-économique basé sur l'information numérisée et les réseaux, né dans les années 1980. Ce basculement est fait à la fois de continuités et de ruptures. Il nécessite une approche renouvelée des notions d'emploi et de travail. Or, certaines prévisions alarmistes en matière d'impacts de la digitalisation sur l'emploi se réfèrent toujours à une conception simpliste du travail. Celui-ci ne se réduit pas à un assemblage de tâches plus ou moins remplaçables par des machines intelligentes. Il est le fruit de choix organisationnels et de rapports de forces. Il est en outre porteur d'intégration et de reconnaissance sociale. Penser le travail de demain, c'est aussi penser sa signification individuelle et collective. L'approche évolutionniste nous apprend que, plutôt que de remplacer le travail, la digitalisation déplace les emplois : non seulement entre les maillons successifs des chaînes de valeur, mais aussi entre les métiers et entre les différents statuts du travail. Ce qui est en jeu, c'est l'érosion de la relation d'emploi construite lors du paradigme antérieur. La multiplication de nouvelles formes d'emploi contribue à cette érosion mais elle ne constitue pas pour autant un modèle pour l'avenir.

How The Future Of Work May Unfold: A Corporate Demand-Side Perspective

Jacques Bughin (McKinsey Global Institute)

"The revolution need not be automated" (Acemoglu and Restrepo, Project Syndicate, March 2019) – In the current debate over the Future of Work, there is little discussion about how firms anticipate the evolution of their demand for labor and the related mix of skills as they adopt Artificial Intelligence (AI) tools. This article leverages a global survey of 3,000 firms in 10 countries to assess how firm labor demand evolves with AI diffusion. Three findings stand out. First, while a portion of firms anticipates reducing employment as a result of adopting AI technologies, as many companies also anticipate higher labor demand as well as change in mix of employment. Second, the reallocation is one with talent shifting towards more analytic, creative, and interaction skills, and away from administrative and routine-based functions, in line with past trends of skill- and routine-biased technological change, and in line with models of task automation (Acemoglu and Restrepo, 2018). Third, corporate choices about labor demand growth and mix ultimately depend on how fast, and for what purpose, a corporation is absorbing AI technologies. The earlier the adoption, a fortiori to build new products and services and expand market share, the higher the propensity to increase labor demand. We conclude that innovative firms are the best ways to alleviate the fear of unemployment.

Recent debates on the future of work

Andrea Salvatori (OCDE)

This paper provides new information on three selected topics related to both the quality and quantity of jobs that have featured prominently in the debate on the future of work, but for which hard evidence has been limited – job stability, under-employment and changes in the share of well-paid jobs. First, it investigates whether jobs have truly become less stable and, if so, whether these changes are linked to an increase in the mobility of workers between jobs or between jobs and non-employment. Second, the paper examines whether there is a growing risk of under-employment (the extent to which people would like to work more hours than they currently do) rather than technologically driven unemployment. More specifically, it looks at how the risk of under-employment has evolved for different socio-demographic groups, as the growth of the service sector, low-skill occupations and atypical

forms of employment have contributed to its overall increase in several countries. Finally, the paper investigates how the chances of getting a middle-paid job have changed for different groups. Again, a key issue here may be that, rather than being confronted by a jobless future, some groups in the labour market may be facing a future where it will be harder to find a well-paid job. A key finding of the analysis is that the labour market experiences of many young people and of those with less than tertiary education have worsened over the past decade. In fact, the young with less than tertiary education have been particularly affected by these changes, as the share experiencing under-employment, non-employment and low pay has increased. While these changes have affected different countries to varying degrees, only two countries (Germany and Poland) have not seen a worsening of any of these indicators for young people with less than tertiary education. The evidence suggests that these patterns are unlikely to be only a hangover of the recent global economic crisis. There is also a clear gender dimension. While the absolute risks of both under employment and non-employment remain higher for women, the risk of non employment for men has increased in most countries (particularly for those with less than tertiary education). Men with less than tertiary education have also experienced proportionally large increases in the risk of under-employment. But women remain more likely to be in low-paid jobs and less likely to be in high-paid ones, despite an improvement in the probability of being in middle-paid jobs.

Digital jobs and robots: a regulatory perspective

Valerio De Stefano (KU Leuven)

This paper aims at filling some gaps in the mainstream debate on automation, the introduction of new technologies at the workplace and the future of work. This debate has concentrated, so far, on how many jobs will be lost as a consequence of technological innovation. This paper examines instead issues related to the quality of jobs in future labour markets. It addresses the detrimental effects on workers of awarding legal capacity and rights and obligation to robots. It examines the implications of practices such as People Analytics and the use of big data and artificial intelligence to manage the workforce. It stresses on an oft-neglected feature of the contract of employment, namely the fact that it vests the employer with authority and managerial prerogatives over workers. It points out that a vital function of labour law is to limit these authority and prerogatives to protect the human dignity of workers. In light of this, it argues that even if a Universal Basic Income were introduced, the existence of managerial prerogatives would still warrant the existence of labour regulation since this regulation is about much more than protecting workers' income. It then highlights the benefits of human-rights based approaches to labour regulation to protect workers' privacy against invasive electronic monitoring. It concludes by highlighting the crucial role of collective regulation and social partners in governing automation and the impact of technology at the workplace. It stresses that collective dismissal regulation and the involvement of workers' representatives in managing and preventing job losses is crucial and that collective actors should actively participate in the governance of technology-enhanced management systems, to ensure a vital "human-in-command" approach.

Labour market polarisation and the role of local job multipliers

Marieke Vandeweyer (KU Leuven & OCDE)

Labour markets in developed countries have been polarising in recent decades. The share of both high-paid and low-paid jobs has been on the rise, at the expense of jobs in the middle of the wage distribution. These middle-paid jobs generally make use of tasks that are highly routine in nature, meaning that they can relatively easily be codified and executed by technology. The demand for high-skilled workers has increased, as high-skill jobs are complementary to technology and often involve creative and socially oriented tasks that cannot be performed by machines. At the lower end of the wage distribution, many jobs are very non-routine in nature, often because of the social aspects involved in many of these

jobs. One of the reasons for the significant growth of low-paid employment is the existence of a local job multiplier. The creation of high-skill jobs leads to increased demand for low-skilled workers in the same region, as high-skilled workers outsource domestic tasks, such as childcare and cleaning, and consume leisure services. For European regions, it is estimated that one additional high-tech job is associated with up to five new low-skill jobs. This multiplier is found to be larger in regions with higher immigration, an abundance of less-skilled workers, and lower gross output per capita. Recent estimates suggest that a significant share of jobs is a risk of automation, but also that humans will maintain a competitive advantage in certain tasks. Nonetheless, continuing automation implies that many people will see their jobs change, and that they will need to have the right skills to adapt to these changes.

Commission 3 : Migrations et emploi – Présidente : Mélanie Volral (UMONS)

Monitoring socio-économique : marché du travail et origine

Valérie Gilbert (SPF Emploi)

Cet article reprend quelques éléments clés du Rapport Monitoring socio-économique « Marché du travail et Origine – 2017 ». Ce rapport actualise et complète, entre autres via l'introduction du niveau de diplôme, les données des deux précédents rapports analysant la position socio-économique des personnes d'origine belge et étrangère. L'approche utilisée consiste à appréhender l'origine des personnes via l'intégration, dans le Datawarehouse marché du travail et protection sociale de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, de données provenant du Registre national, relatives à : la nationalité des individus et de leurs parents (à la naissance et actuelle), l'obtention de la nationalité belge (des individus et de leurs parents) et l'inscription au Registre national. Cet article débute par une brève description des deux variables utilisées dans le rapport que sont l'origine et l'historique migratoire. Il analyse ensuite la position socio-économique (emploi, chômage et inactivité) et les caractéristiques de l'emploi des personnes (secteur d'occupation, niveau de salaire, type de contrat, ...) en fonction de leur origine. Et enfin, il formule des recommandations spécifiques au marché du travail.

Emploi et salaire des immigrés non européens de première génération en Belgique

Céline Piton (BNB/NBB)

L'objectif de cet article est d'analyser les principaux facteurs pouvant expliquer le plus faible taux d'emploi en Belgique des immigrés nés en dehors de l'Union européenne ainsi que leur moindre niveau de salaire. Pour ce faire, une base de données longitudinales unique couplant les informations administratives de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale avec les données d'enquête sur les forces de travail pour chaque trimestre allant de 2008 à 2014 est utilisée. L'analyse économétrique réalisée indique qu'à caractéristiques personnelles égales en termes d'âge, de genre, de niveau d'éducation et de région d'habitation, une personne née dans un pays hors de l'UE a 22% de probabilité en moins d'être en emploi qu'une personne née en Belgique. Une décomposition du type Oaxaca-Blinder montre que parmi les caractéristiques observées, c'est le niveau d'éducation qui explique la plus grande partie de l'écart, dont 77% demeure toutefois inexpliqués. Le niveau de salaire est également significativement inférieur à celui d'un natif à caractéristiques personnelles et professionnelles égales (salariés du secteur privé travaillant à temps plein, en contrôlant pour la branche d'activité et la région d'établissement de l'employeur). Ici encore, bien que le niveau d'éducation et le secteur d'activité expliquent une partie de cet écart, 80% de la différence reste inexpliquée.

Migration, discrimination salariale et sur-éducation : l'impact de l'hétérogénéité des travailleurs

Valentine Fays (UMONS-ULB) & Valentine JACOBS (ULB-UMONS)

De nombreux rapports européens pointent la Belgique comme mauvaise élève en termes de performance des migrants sur le marché du travail (Eurostat 2019, OECD 2018). Cet article vise à examiner l'ampleur de la discrimination salariale envers les travailleurs immigrés et si ces travailleurs ont plus de risques d'être sur-éduqués, sur base de données appariées employeurs-employés pour le secteur privé belge couvrant la période 1999-2010. Nos résultats évaluent d'une part la discrimination salariale envers les travailleurs nés en dehors de l'UE15 à hauteur de 6,1%. Ce chiffre cache cependant une large hétérogénéité, la discrimination salariale différant substantiellement selon le pays de naissance des travailleurs. Nos estimations révèlent également que la discrimination salariale tend à disparaître au fur et à mesure que les travailleurs acquièrent de l'ancienneté au sein de leur entreprise et en cas de forte concurrence entre firmes sur le marché des biens et services. Nous estimons d'autre part une plus grande probabilité d'être sur-éduqué pour les travailleurs nés à l'étranger, particulièrement pour ceux qui sont nés dans les pays du Maghreb et en Asie, ainsi que pour les femmes et les travailleurs hautement éduqués. Toutefois, nos résultats indiquent une amélioration de la situation lorsque l'ancienneté au sein d'une même entreprise augmente et lorsque les migrants acquièrent la nationalité belge.

Immigration, Welfare and Inequality: How Much Does the Labor Market Specification Matter?

Frédéric Docquier (UCLouvain)

Macroeconomic models are increasingly used to quantify the welfare and inequality effects of immigration in the OECD countries. Existing studies differ in the way they formalize the labor market responses for immigrants and natives, which in turn govern the strength of the other transmission channels (e.g. public finances, price index, or total factor productivity). In this paper, we build and parameterize a general equilibrium model that allows to compare seven labor market specifications. These variants combine different assumptions concerning labor supply decisions, unemployment rates and wage levels, as well as different calibration strategies. Quantitatively, we find that the labor market specification matters. Modelling unemployment is instrumental to assessing the average welfare effects from immigration, while modelling labor force participation is instrumental to assessing its inequality effects. The specification choice is usually more important than the calibration of labor market elasticities, except for the choice of the elasticity of substitution between immigrants and natives.

Europe's ever expanding mobility patterns – posting, third-country nationals and the single European labour market

Dries Lens, Ninke Mussche & Ive Marx (University of Antwerp)

The single European labour market has been assessed by literature as disappointing, due to the fact that labour mobility levels are still quite modest. In this article, we use Belgian data on posting to argue that the single European labour market is far less disappointing if all actually occurring labour mobility streams are taken into account. The single European labour market has come to consist of various streams of mobility, out of which long-term mobility is just one modest stream. Long-term mobility based on the free movement of workers is increasingly complemented and even surpassed by highly circular and more temporary mobility streams of posted workers based on the free movement of services. Another rapidly growing mobility stream consists of third-country nationals (TCNs) who are mobile within Europe as posted workers. Based on case-law of the European Court of Justice, TCNs with a valid work and residence permit in one member state, can be posted freely across the EU. Such mobility streams render the European labour market more promising,

yet at the same time more challenging. More promising, as EU labour mobility is adapting to the preferences of workers and businesses. More challenging in view of fears that posted workers are undercutting wages and labour standards. That there are serious issues of monitoring and enforcement is clear.

Regard des Belges sur l'immigration: le verre à moitié plein

Abdeslam Marfouk (ULiège)

Au cours des dernières années, l'immigration s'est imposé comme un sujet central du débat politique en Belgique avec une intensification des voix anti-immigration dont le discours et la rhétorique reposent sur de fausses représentations de l'immigration et un certain nombre de contre-vérités. La stigmatisation des immigrés est le "cœur de métier" des partis racistes et xénophobes, en l'occurrence la Nouvelle Alliance flamande (N-VA), le premier parti au niveau national et le Vlaams Belang, le grand vainqueur des récentes élections en Belgique, et d'autres politiciens populistes. Ces forces anti-immigration veulent faire croire à l'opinion publique que la majorité des Belges est hostile à l'immigration. Mais qu'en est-il vraiment? Par ailleurs, il est bien établi que les représentations au sujet de l'immigration jouent un rôle déterminant au niveau des attitudes individuelles à l'égard de l'immigration. Dès lors, deux autres questions complémentaires se posent: Les Belges sont-ils bien informés sur l'immigration? Une meilleure information sur les différents aspects de l'immigration réduirait-elle le sentiment anti-immigration? L'objectif de cette contribution est de répondre à ces questions.

Commission 4 : (Dé)mondialisation des chaînes de valeur – Président: Emmanuel Dhyne (BNB-UMONS)

Trade Protection along Supply Chains

Paola Conconi (ULB), Chad Bown (Peterson Institute for International Economics), Aksel Erbahar (Erasmus University Rotterdam) & Lorenzo Trimarchi (ULB)

In a world with cross-border supply chains, trade policy has effects not only on the protected sectors, but also on the industries they are linked to. In this paper, we combine detailed data on US temporary trade barriers (TTBs) over the 1988-2011 period and disaggregated input-output tables to examine the effects of protectionist measures along supply chains. We instrument protectionist measures with i) the importance of industries in swing states during an election term and ii) the experience acquired by industries in petitioning for TTBs. We find that trade protection has a large negative effect on employment and production in downstream industries. Our baseline estimates indicate that a one standard deviation increase in input protection reduces the annual growth rate of employment and production in downstream manufacturing industries by 1.2 and 1.6 percentage points, respectively. The results are stronger when protection applies to key inputs.

Position des entreprises dans la chaîne de valeur, productivité, salaires et profits

Benoît Mahy (UMONS) avec François Rycx (ULB), Guillaume Vermeylen (UMONS) et Mélanie Volral (UMONS)

Cette contribution a pour objectif d'estimer l'impact d'une mesure directe de la position en amont de la chaîne de production sur la productivité, les coûts salariaux et les profits des firmes belges. Elle fusionne des données de panel détaillées couvrant la période 2002-2010 à une base de données unique développée par Dhyne et al. (2015) contenant une information précise de la position annuelle de la plupart des firmes privées dans la chaîne de valeur. Elle considère la méthodologie initiée par Hellerstein et al (1999) pour estimer des modèles dynamiques au niveau de la firme. Les résultats montrent que la productivité augmente en moyenne de 5% lorsque la position monte d'une étape dans la chaîne de valeur et que les

gains de productivité se répartissent moitié-moitié entre salaires et profits. Mais la position en amont s'avère plus favorable aux salaires si les firmes évoluent dans des environnements moins concurrentiels, où l'élasticité-prix de la demande est inférieure. Ces résultats sont donc compatibles avec la proposition suivant laquelle les activités des firmes devraient se positionner plus en amont de la chaîne de valeur, que se situer plus haut dans la chaîne de valeur pourrait aussi faciliter le contrôle des firmes sur des activités stratégiques situées en aval. Ils peuvent aussi se comprendre en appliquant le modèle de Melitz (2003) au cadre des chaînes de valeurs.

Chaînes de valeur mondiales et emploi en Belgique : le rôle des exportateurs

Bernhard Michel (Bureau fédéral du Plan) avec Caroline Hambÿe (Bureau fédéral du Plan)

L'emploi lié aux exportations comprend aussi bien l'emploi dans des entreprises exportatrices que l'emploi dans des fournisseurs situés en amont dans les chaînes de valeur. Ces emplois directs et indirects liés aux exportations peuvent être estimés en combinant des données sur l'emploi avec des tableaux input-output qui mettent en évidence les relations inter-industrielles. Dans ces tableaux, les branches d'activités regroupent les entreprises selon le type de biens et services qu'elles produisent mais sans distinction des exportateurs. Or, de nombreuses études ont montré qu'il existe d'importantes différences entre exportateurs et non-exportateurs au sein des branches, notamment en termes de taille et de productivité. Les estimations des emplois liés aux exportations peuvent être biaisées si cette hétérogénéité n'est pas prise en compte pour des paramètres qui définissent le processus de production comme le recours à des inputs importés et l'intensité en main d'œuvre. Afin de remédier à ce problème, cette étude présente un tableau input-output pour la Belgique avec une désagrégation des branches manufacturières en entreprises tournées vers l'exportation et entreprises tournées vers le marché domestique. Cette désagrégation est réalisée à partir de microdonnées. Les entreprises sont considérées comme exportatrices dès lors que minimum 25% de leur chiffre d'affaires est réalisé à l'exportation. Les indicateurs basés sur ce tableau confirment la différence en matière de processus de production entre ces deux types d'entreprises. Des données sur l'emploi par branche avec la même désagrégation y sont ajoutées pour l'estimation des emplois directs et indirects liés aux exportations. Cela permet aussi de montrer dans quelles branches et types d'entreprises se situent ces emplois.

Global Value Chains, Trade Shocks and Jobs: An Application to Brexit

Hylke Vandenbussche, William Connel Garcia & Wouter Simon (KU Leuven)

We develop a network trade model with country-sector level input-output linkages with the objective of evaluating trade shocks. This framework includes (1) domestic and global value chain linkages between all country-sectors, (2) trade flows via domestic and foreign sectors to a final destination, (3) value added rather than gross trade flows. The model is applied to the sectoral World Input Output Database (WIOD) to predict the impact of Brexit for every individual EU country by aggregating up the country-sector effects. In contrast to other studies, we find EU-27 job losses to be substantially higher than hitherto believed as a result of the closely integrated EU network structure. Upstream country-sectors stand to lose more from Brexit due to their network centrality.

Participation aux échanges internationaux et performances des entreprises : quelques enseignements micros

Emmanuel Dhyne (BNB/NBB-UMONS)

Sur la base des articles produits par la Banque au cours des 5 dernières années sur le thème de l'impact de la participation aux échanges internationaux sur les performances des entreprises, je propose un résumé des principaux enseignements.

Globalization and the urban-rural divide in France

Gonzague Vannoorenberghe (UCLouvain), joint with F. Mayneris & D. Verdini

This paper tests whether economic ties between French urban and rural territories have decreased over the last decades, and whether globalization has played a role in this evolution. A common criticism to globalization suggests that it benefits mostly cities, while cutting the links between those cities and their rural hinterland, which miss most of the benefits. Using data on the universe of French establishments in the last 25 years, we compute the correlation of employment growth between urban and rural regions in France and its evolution over the last 25 years. We also compute different measures of exposure to globalization of local territories, such as their integration in global multinational networks or their exposure to trade, as well as measures of economic links between French territories. We investigate whether those regions that have been more exposed to globalization are less correlated with other French regions and have progressively become more disconnected from the rest of the territory.