

Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)

Des variations de l'activité aux variations de l'emploi : comprendre le comportement des entreprises

Marion Mauchaussée,

Héloïse Petit (responsable scientifique),

Hugo Rouzade

Rapport final

Juin 2025

DES VARIATIONS DE L'ACTIVITE AUX VARIATIONS DE L'EMPLOI : COMPRENDRE LE COMPORTEMENT DES ENTREPRISES

Rapport final

pour la convention de subvention de recherche entre le Cnam et la CGT^{1 2 3}

30 juin 2025

Marion Mauchassée (Université Catholique de Lille, LITL et Cnam, CEET)

Héloïse Petit (Cnam, LIRSA et CEET), responsable scientifique de la recherche

Hugo Rouzade (Cnam, LIRSA et CEET)

¹ Cette recherche a bénéficié du soutien de la CGT apporté dans le cadre de l'avenant 2021-4-A à la convention d'études conclue pour l'année 2014 (projet n° 1) entre l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) « au service des organisations représentatives de travailleurs » et la Confédération générale du travail (CGT).

² L'accès à certaines données utilisées dans le cadre de ce travail a été réalisé au sein d'environnements sécurisés du Centre d'accès sécurisé aux données – CASD (réf. : 10.34724/CASD).

³ Nous remercions Richard Duhautois pour sa participation à la réflexion en amont de ce projet et sa disponibilité et ses conseils tout au long du projet lui-même, tout en restant bien sûr responsables du contenu final du rapport.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	5
PARTIE 1 – VARIATION DE L’ACTIVITE ET DE L’EMPLOI.....	11
I. Introduction	13
II. Revue de littérature.....	14
III. Présentation de la base de données et des variables	19
IV. Analyse du lien entre variation de la productivité et variation de l’emploi : une lecture à partir de quatre quadrants.....	25
V. Analyse du lien entre variation de la productivité et variation de l’emploi : une lecture dynamique.....	32
VI. Conclusion de la partie 1.....	51
PARTIE 2 - VARIATION DE L’EMPLOI ET MOUVEMENTS DE SALARIES	53
I. Introduction	55
II. Les mouvements de salariés en France : quelques éléments de contexte	56
III. Variation de l’emploi et mouvements de salariés : que nous dit la littérature ?	59
IV. Présentation de la source de données et de la méthode empirique	62
V. Variation de l’emploi et mouvements de salariés : une analyse distinguant CDI, CDD longs et CDD courts.....	70
VI. Variation de l’emploi et mouvements de salariés : un focus sur les secteurs très utilisateurs de CDD courts	78
VII. Variation de l’emploi et mouvements de salariés : une analyse par périodes (avant, pendant et après COVID).....	87
VIII. Conclusion de la partie 2.....	95
CONCLUSION GENERALE	97
I. Les apports d’une recherche centrée sur les employeurs	97
II. Un lien entre variation de l’activité et de l’emploi différencié par groupes d’entreprises	97
III. Un lien entre variation de l’emploi et mouvements de salariés	98
BIBLIOGRAPHIE.....	101
ANNEXES PARTIE 1	111
ANNEXES PARTIE 2	121
TABLE DES MATIERES	137

INTRODUCTION GENERALE

L'hiver 2024-2025 a été marqué par l'annonce simultanée de plusieurs fermetures de sites et plans de licenciement (chez Michelin ou Auchan, notamment). Dans le même temps, les projections de croissance pour 2025 sont revues à la baisse (de 0,7 à 1,1, selon la Banque de France) et le taux de chômage est annoncé à la hausse (de 7,4 % à 7,8 %, selon la Banque de France en 2025). Ces estimations semblent bien pessimistes et prévoient que les entreprises reportent très rapidement le retournement de conjoncture en une diminution de leurs effectifs. Le contraste est frappant avec la période COVID où le taux de croissance de l'emploi avait relativement peu baissé en comparaison de la baisse du PIB (figure 1.0). Bien que l'on connaisse aujourd'hui une baisse du PIB bien moindre qu'alors, l'ajustement de l'emploi anticipé est à la fois beaucoup plus rapide et plus intense. En comparaison avec la période de la pandémie, les conséquences anticipées du retournement de conjoncture paraissent proportionnellement beaucoup plus fortes.

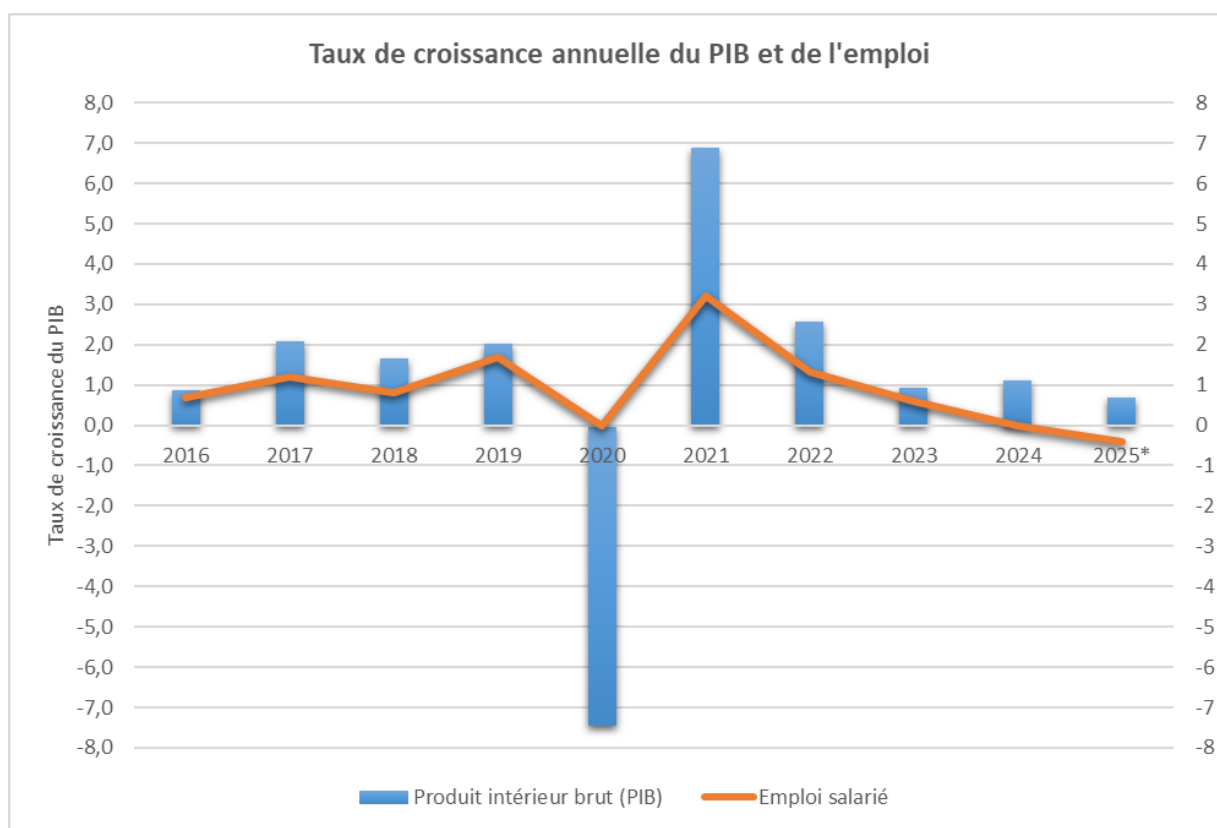


Figure 1.0 : Taux de croissance annuelle du PIB et de l'emploi salarié

Champ : France pour le PIB et France hors Mayotte pour le chômage.

Source : 2016-2024 : Insee, Comptes nationaux - base 2020 et pour 2025, Note de conjoncture de l'Insee du 18 mars 2025.

Note : Les chiffres de 2025 sont des prévisions pour les deux premiers trimestres.

Un tel décalage dans la réactivité des niveaux d'emploi et de chômage doit être lu à l'aune des politiques publiques d'aide aux entreprises d'une ampleur exceptionnelle qui ont été mise en place face au COVID. La crise sanitaire a été un choc exceptionnel par son ampleur et sa forme et, en réponse,

les pouvoirs publics ont massivement promu l'utilisation du chômage partiel (par lesquels ils ont pris en charge, temporairement, une grande partie du coût du travail). La façon dont les entreprises se sont saisies de ces dispositifs a rapidement fait l'objet de nombreuses recherches (Askenazy *et al.*, 2022 ; Bach *et al.*, 2022 ; Dupray *et al.*, 2022 ; Didry *et al.*, 2022 ; Serre *et al.*, 2022).

Un des faits marquants de cette période a donc été le maintien en emploi d'une grande partie des salariés, l'ajustement se faisant essentiellement par la durée du travail. Pendant la crise elle-même, ces pratiques de rétention de main-d'œuvre ou de maintien de l'emploi peuvent être lues comme la conséquence directe des dispositifs de chômage partiel (Dauvin, Heyer, 2022). Pour autant, la période post-crise est également caractérisée par un niveau d'emploi relativement haut, du moins plus élevé que cela n'avait été anticipé (Dauvin, Heyer, 2022 ; Fontaine, Rathelot, 2022).

La période post-COVID a également donné lieu à des interrogations sur les mouvements de main-d'œuvre. Entre pic de démissions, difficultés de recrutement et stagnation des volumes d'embauches en contrats courts, les pratiques des entreprises ont été mises en question : avaient-elles changées ? Avaient-elles dû s'adapter aux nouvelles attentes des salariés ? Le reflux des CDD était-il durable ? Là aussi, le manque de connaissances sur les stratégies des entreprises est clairement apparu.

Dans ce contexte, il nous semble aujourd'hui pertinent et même nécessaire de **mieux comprendre les choix des entreprises en matière de niveaux d'emploi et de contrats offerts** : comment les entreprises ajustent-elles leur niveau d'emploi face aux variations d'activité ? Répercutent-elles systématiquement une baisse d'activité en diminuant leur niveau d'emploi ? Lorsqu'elles le font, dans quelle proportion se fait la répercussion ? Et quels mouvements de salariés sont-ils utilisés pour faire varier le niveau d'emploi : fins des embauches, hausses des départs ? Ces ajustements sont-ils symétriques entre salariés en CDD et en CDI ? Plus généralement, les pratiques d'entreprises sont-elles symétriques en cas de hausse ou baisse de l'activité ? Ces questions sont au cœur du présent rapport.

Il existe des travaux sur les cycles d'ajustement de l'emploi mais ceux-ci se situent au niveau macroéconomique (Heyer, Timbeau, 2021) ou, au mieux, au niveau sectoriel (Ducoudré, 2019). L'originalité de notre étude est d'être focalisée sur le **niveau microéconomique**, *i.e.* sur l'analyse des pratiques d'entreprises (sans que cela ne nous empêche, bien entendu, de prendre en compte l'effet secteur ou l'impact du contexte macroéconomique).

Notre analyse a également pour objet de comprendre la façon dont les **pratiques changent au cours du temps et selon le contexte macroéconomique**. La façon dont les entreprises associent, au niveau microéconomique, dynamiques de l'emploi et de l'activité ne peut être considérée indépendamment du contexte : leurs pratiques sont *a priori* différentes dans un contexte de crise économique ou une période de croissance. De fait, dans le contexte de la crise de 2008, Perraudin *et al.* (2015) ont fait l'hypothèse que certaines entreprises ont pu « profiter » du contexte de crise pour « sur-ajuster » leur niveau d'emploi. Dans une logique similaire, on peut faire l'hypothèse que le contexte du COVID ait influencé les pratiques d'entreprise. On peut même faire l'hypothèse que cette crise a plutôt favorisé

un « sous-ajustement » de l'emploi du fait de son origine sanitaire – plutôt qu'économique – et de l'ampleur des aides publiques.

In fine, le parallèle entre la crise du COVID, la crise de 2008 ou la période récente de ralentissement de l'activité souligne à quel point l'ajustement entre activité, emploi et chômage est variable. Il n'existe pas de lien systématique ou de règle simple permettant de lier ces grandeurs ou les mécanismes en jeu sont peu connus. C'est dans ce contexte que nous proposons d'étudier **les pratiques d'entreprise dans leur ajustement de l'emploi aux variations d'activité**. Notre analyse nous permettra d'apporter un nouveau regard sur l'articulation entre productivité et emploi. Jusqu'à la fin des années 1990, les débats sur les cycles de productivité dans les entreprises ou le contenu en emploi de la croissance, ont été riches et centraux (Crépon, Duhautois, 2003 ; Gonzales, 2002 ; Lerais, 2001) mais force est de constater qu'ils ont été délaissés depuis, laissant dans l'ombre les mécanismes à l'œuvre. Nous nous proposons de rouvrir ce débat en étudiant comment les entreprises réagissent à un choc de productivité ? A quoi correspond l'amélioration (respectivement le ralentissement) des gains de productivité au niveau d'une entreprise ? Comment s'articulent les dynamiques de production et d'emploi ? Et sur quels mouvements de salariés repose la variation de l'emploi ?

La démarche adoptée ici nous permet également d'approfondir l'analyse des stratégies par lesquelles les entreprises font varier leur niveau d'emploi. Nous nous inscrirons ici dans la veine des travaux développés aux Etats-Unis par Davis et Haltiwanger (1992) qui ont jusqu'ici été peu développés sur le cas de la France (Abowd *et al.*, 1999 ; Duhautois, Petit, 2022, 2023). Nous étudions les **mouvements de salariés par lesquelles les entreprises font varier leur niveau d'emploi** : si l'emploi augmente sur un an, quels sont les mouvements d'entrées et sorties de salariés ? avec quels contrats ? Et, symétriquement, que se passe-t-il si l'emploi diminue ? Duhautois et Petit (2022, 2023) ont montré que les entreprises recourent d'abord aux sorties de salariés en CDI lorsque l'emploi diminue alors qu'elles mobilisent en parallèle les entrées en CDI et CDD en cas de croissance. Ces résultats interrogent l'hypothèse (pourtant courante) selon laquelle la législation protectrice de l'emploi des CDI serait trop contraignante, empêchant l'ajustement à la baisse de l'emploi par les fins de CDI. Cette analyse en termes de flux de salariés permet un regard original sur le recours aux CDD en étudiant dans quelle mesure il est lié aux variations d'activité. Duhautois et Petit (2022, 2023) ont montré que certains secteurs présentent un profil de recours structurel aux CDD : leur part est relativement stable, quel que soit la variation totale de l'emploi. Pour autant, les travaux antérieurs n'ont pas permis de développer l'analyse de ces profils sectoriels ni de traiter spécifiquement la question des contrats très courts, ce que nous sommes en mesure de faire ici.

Au final, notre analyse nous permet de **contribuer à deux débats clefs : celui sur l'essoufflement des gains de productivité au cours des dernières décennies d'une part et celui sur les pratiques de recours aux contrats courts d'autre part**.

L'analyse des dynamiques de productivité au niveau des entreprises nous permettra de proposer un regard original sur le ralentissement des gains de productivité débattu de longue date au niveau

macroéconomique. Nous interrogerons les dynamiques microéconomiques sous-jacentes au ralentissement macroéconomique des gains de productivité. Les dynamiques de productivité sont-elles semblables d'une entreprise à l'autre ? Leur lien avec les dynamiques d'emploi sont-ils uniformes ? Notre analyse nous permet notamment d'**interroger le caractère potentiellement néfaste à l'emploi des gains de productivité tant recherchés d'un point de vue macroéconomique**. Les gains de productivité se font au détriment de l'emploi ? ou bien, au contraire, sont-ils associés à une dynamique vertueuse de création d'emplois ? De même, on pourra identifier les profils de perte de productivité selon qu'ils sont associés à la croissance de l'emploi ou au contraire, à sa contraction.

Par ailleurs, notre travail apporte une contribution originale au débat sur le recours croissant aux contrats courts. Alors que le phénomène a été mis en évidence au début des années 2010, il n'est clairement identifié que depuis la fin des années 2010. Il a jusqu'ici surtout été envisagé sous l'angle des spécificités sectorielles ou par l'analyse des trajectoires individuelles. En étudiant les pratiques de recours au niveau des entreprises, notre travail propose ainsi une entrée originale sur le sujet.

Notre analyse des dynamiques d'entreprises est décomposée en deux temps : nous considérons d'une part, si et comment les entreprises ajustent leur niveau d'emploi face aux variations d'activité et, d'autre part, par quels mouvements de salariés elles ajustent leur niveau d'emploi (ampleur des entrées et sorties et types de contrats).

Le présent rapport est structuré en deux parties distinctes : la première analyse le lien entre dynamique d'activité de l'entreprise et variation de son niveau d'emploi (Partie 1). Cette analyse du lien entre productivité des entreprises et niveau d'emploi nous permet de montrer qu'il n'existe **pas de lien univoque entre productivité, activité et emploi au niveau des entreprises**. Des profils hétérogènes coexistent et ont des dynamiques différentes. Notre analyse nous permet de distinguer quatre profils d'entreprises différents, correspondant à quatre configurations des dynamiques d'emploi et de la productivité (analysée sur trois ans) :

- Un premier profil d'entreprises, marqué par une **croissance élevée**, est composé d'entreprises ayant simultanément une croissance de leur activité, de leur productivité, et une croissance de leur niveau d'emploi. Ces entreprises sont en moyenne plus grandes que les entreprises composant les autres profils. Les années suivantes, elles continuent à créer des emplois tout en conservant une activité et une valeur ajoutée stables. Ces entreprises connaissent donc une dynamique positive durable tant du point de vue de l'activité que de l'emploi. Sur l'ensemble de la période 2016-2022, cette configuration concerne toujours une part non négligeable des entreprises (autour de 20 %) mais elle s'avère typique de l'année 2021, période de croissance exceptionnelle ;
- Un second profil d'entreprises rassemble les établissements **restructurant leur activité** : elles ont des gains de productivité mais détruisent des emplois. Ce sont à court-terme ceux ayant les plus forts gains de productivité, bien que ceux-ci se stabilisent par la suite. A moyen terme, ces entreprises voient leur emploi légèrement diminuer, ainsi que leur chiffre d'affaires et leur valeur

ajoutée. Sur la période étudiée, ce profil représente autour de 25 % des entreprises et il est particulièrement présent en 2021 ;

- Un troisième profil d'entreprises est constitué des entreprises qualifiées « **d'en crise** », qui détruisent des emplois tout en voyant leur productivité diminuer. Les grandes entreprises sont également surreprésentées parmi ce profil. A terme, elles parviennent ensuite à stabiliser leur productivité, malgré une poursuite des destructions d'emploi et une contraction de leur activité. Ce profil concerne en général moins de 15 % des entreprises mais il a été nettement plus fréquent pendant la crise du COVID, en 2020 ;
- Le quatrième profil d'entreprises est composé des entreprises ayant des pertes de productivité mais créant des emplois. Nous faisons l'hypothèse que cette situation résulte d'entreprises **anticipant une hausse de la demande** par une politique d'embauche volontariste. L'analyse dynamique de moyen terme ne montre pas de croissance nette de l'activité de ces entreprises dans les années suivantes mais illustre tout de même une stabilisation des différents indicateurs (productivité et emploi mais aussi niveau de production et valeur ajoutée).

Nos analyses nous conduisent d'une part à nuancer les liens entre performance économique, gains de productivité et ajustement de l'emploi en soulignant leur hétérogénéité et, d'autre part, à montrer le poids de la conjoncture macroéconomiques sur ces dynamiques d'entreprises.

La seconde partie de ce rapport se focalise sur le lien entre variation du niveau d'emploi et mouvements de salariés (Partie 2). Nous distinguons les flux d'entrées (embauches) et de sorties (fins de contrats et toutes autres formes de ruptures de contrats) selon leur forme contractuelle (CDI vs CDD) et, pour les CDD, selon la durée des contrats (plus ou moins d'un mois), afin d'évaluer leur contribution au niveau d'emploi des entreprises.

Une première série de résultats souligne la diversité des logiques à l'œuvre selon les formes contractuelles et leur durée :

- Les flux d'entrées et de sorties en CDI sont très liés aux variations de l'emploi des entreprises : les créations d'emplois sont très nettement corrélées à un taux d'entrée élevé, tout comme les destructions d'emplois sont corrélées à un taux de sortie en CDI élevé ;
- Pour les CDD, nous montrons qu'il est nécessaire de distinguer les mouvements de CDD longs de ceux des CDD courts (moins d'un mois) : ces deux formes contractuelles jouent des rôles très différents dans l'ajustement de l'emploi des entreprises ;
- Bien que les mouvements de CDI soient les plus corrélés aux créations et destructions de l'emploi des entreprises, les CDD longs semblent aussi très liés à la variation de l'emploi des entreprises. Ces pratiques correspondent plutôt à une utilisation des CDD longs qui accompagnent la conjoncture de l'entreprise ;
- En revanche, les CDD courts semblent être très peu liés à la variation de l'emploi des entreprises, et présentent des taux d'entrée et de sortie élevés quel que soient les niveaux de variation de

l'emploi. Cela reflèterait une pratique structurelle d'utilisation des contrats courts indépendante de la croissance de l'emploi des entreprises utilisatrices.

Un examen plus approfondi de la dynamique d'utilisation des CDD courts révèle que ceux-ci sont très concentrés dans certains secteurs de l'économie française. Ainsi, parmi les secteurs très utilisateurs de CDD, trois groupes ressortent nettement :

- Un premier groupe agrège les secteurs les plus souvent identifiés comme pouvant utiliser des CDD d'usage (audiovisuel, arts et spectacles, conseil et expertise) et mobilisant de très gros volumes de contrats sur des durées très courtes ;
- Un second groupe rassemblant les secteurs de la santé humaine et de l'hébergement médico-social est marqué par un modèle organisationnel nécessitant de nombreux CDD très courts pour le remplacement dans un contexte de conditions de travail dégradées ;
- Le troisième groupe rassemble d'autres secteurs des services et est marqué par une utilisation de CDD courts complètement invariante quelle que soit la variation de l'emploi, ainsi qu'un recours plus élevé aux CDD longs.

Dans un dernier temps, nous étudions l'impact du contexte macroéconomique et, plus précisément de la période COVID sur le recours aux CDD. Nous montrons que cette crise a eu des effets différents sur les flux de salariés en fonction de l'intensité initiale du recours aux CDD :

- Dans les secteurs utilisant moins de contrats courts, leur utilisation a diminué pendant les années de crise, et s'est stabilisée à ce niveau pendant la reprise ;
- Dans les secteurs utilisant davantage de contrats courts, la pandémie n'a pas modifié les pratiques structurelles préexistantes : les années de reprise ont marqué un retour à la normale avec des flux d'entrées en contrats courts comparables aux niveaux pré-COVID.

PARTIE 1 – VARIATION DE L'ACTIVITE ET DE L'EMPLOI

I. Introduction

Au cours des dernières décennies les débats sur la dynamique des gains de productivité ont été riches et ont ouvert de nombreux axes de recherche. Depuis les années 1990, les analyses se sont principalement concentrées sur l'analyse des causes de la baisse des gains annuels de productivité. L'effet relativement faible des technologies de l'information et de la communication sur la dynamique de croissance de la productivité (le « *productivity puzzle* » de Solow, 1987) a notamment alimenté les débats sur ces questions. Les crises récentes (2008 et COVID) ont ravivé ces débats en donnant lieu à de nouveaux ralentissements des gains de productivité dont les ressorts restent difficiles à cerner (André, Gal, 2024 ; Askenazy *et al.*, 2024).

Le lien entre productivité et emploi est principalement étudié à l'échelle macroéconomique (Fernald, Wang, 2016 ; Dossche *et al.*, 2023 ; Baily *et al.* 2001) ou à l'échelle des secteurs. Au niveau sectoriel, plusieurs travaux mettent en évidence les différents phénomènes contribuant à la productivité agrégée (Decker *et al.*, 2020 ; Baily *et al.* 2001 ; Ahn, 2001). Cette veine de travaux traite de l'emploi notamment par les liens entre productivité et réallocations d'emploi. En effet, les réallocations d'emploi vers les entreprises ou secteurs plus productifs constituent une part majeure de la productivité agrégée, tout comme les destructions et créations d'entreprises. Ces recherches portent principalement sur les articulations entre le niveau microéconomique – les entreprises – et la façon dont elles constituent les gains de productivité à l'échelle de la branche d'activité. Ces travaux traitent des dynamiques de la productivité en fonction de la conjoncture en conservant une approche agrégée et macroéconomique de ces phénomènes. L'étude des dynamiques entre emploi et productivité se font majoritairement à l'échelle sectorielle ou nationale.

La question est beaucoup moins souvent traitée au niveau de l'entreprise : **Comment les dynamiques d'activité et de l'emploi s'articulent-elles dans les entreprises ? Dans quelle mesure les créations et destructions d'emplois répondent aux variations de l'activité ? Ces dynamiques d'entreprises sont pourtant cruciales dans la mesure où elles dessinent les gains de productivité de chaque entreprise.** Afin de répondre à ces questions, nous proposons de nous pencher sur les liens entre la productivité, activité et emploi au niveau des entreprises.

Dans le contexte de la crise climatique, l'instauration de la croissance du PIB comme objectif de nos économies, et la recherche de gains de productivité associée, ont été mises en question. Cette question est cruciale mais nous ne la traitons pas ici. Nos travaux peuvent toutefois y contribuer en permettant de mieux comprendre ce qu'implique un ralentissement des gains de productivité au niveau entreprise.

La question de la productivité est tantôt traitée par l'angle de la productivité globale des facteurs (où la production est rapportée au volume de travail et de capital engagé), et tantôt abordée sous l'angle de la productivité du travail (où la production est rapportée au volume de travail uniquement), ces deux indicateurs ayant connu un ralentissement parallèle ces dernières décennies. Dans cette étude,

étant donné l'attention portée aux dynamiques d'emploi, nous choisissons de nous focaliser sur les dynamiques de la **productivité du travail**.

La productivité du travail étant calculée comme le rapport du volume produit à l'emploi utilisé dans la production, on imagine classiquement une relation inverse entre productivité et emploi. C'est en rationalisant le volume d'emploi utilisé qu'une entreprise pourrait augmenter sa productivité. Toutefois, il n'y a là aucune évidence. Si l'emploi et le volume de production augmentent de concert par exemple, mais que l'emploi augmente moins de la production, on aura bien des dynamiques croissantes conjointes de l'emploi et de l'activité. De même si les deux diminuent mais dans des proportions différentes, cela pourra se traduire par une amélioration des gains de productivité. Les combinaisons possibles sont multiples et c'est ce que nous nous proposons de mieux comprendre. **Comment s'articulent activité, emploi et productivité à l'échelle de l'entreprise. Quelles sont les entreprises qui présentent des gains de productivité ? Ces gains de productivité se font-ils au détriment de l'emploi ? Existe-t-il un arbitrage entre gains de productivité et emploi ?** Ces questionnements nous permettront de proposer un regard original sur la dynamique de productivité en France au cours des dernières années, notamment dans le contexte du choc macroéconomique lié à la pandémie de COVID.

En premier lieu, nous exposerons les travaux récents sur la productivité et l'emploi, qui portent tant sur la dynamique des gains de productivité à l'échelle macroéconomique que sur les liens à l'échelle de l'entreprise entre productivité et emploi. Les sources de données utilisées afin d'étudier les liens microéconomiques entre productivité et emploi seront ensuite présentées, tout en explicitant les définitions et la construction des diverses variables d'intérêt. Le cadre théorique employé, consistant à différencier quatre profils d'entreprises en fonction de la dynamique de leur emploi et de leur productivité, sera également présenté. Ces quatre profils seront décrits et analysés, d'abord en statique, avant d'étudier leurs trajectoires sur plusieurs années, et à la lumière du contexte particulier que sont les années entourant la crise du COVID.

II. Revue de littérature

Il existe une vaste littérature, principalement macroéconomique, sur la productivité des entreprises et l'emploi, bien que des recherches récentes abordent désormais ce lien à une échelle plus fine. Tout d'abord, nous passerons en revue les travaux sur les évolutions récentes de la productivité, notamment durant et après la crise de COVID, et les effets que cet épisode a pu avoir sur le niveau d'emploi des entreprises. Puis, nous présenterons brièvement les travaux traitant du lien entre la productivité et l'emploi à l'échelle de la branche. Ensuite, nous nous concentrerons sur les travaux ayant appréhendé le lien entre l'emploi et de la productivité à l'échelle de l'entreprise. Ceux-ci traitent notamment des différents déterminants pouvant influencer le lien entre ces deux notions, et tentent de montrer leur corrélation.

II.1. Vue d'ensemble macroéconomique de la productivité

Evolutions récentes de la productivité et pandémie de COVID

Depuis plusieurs décennies, on assiste à une « anémie de la productivité » du travail dans les pays de l'OCDE (Askenazy, Erhel, 2017). Cette chute des gains de productivité touche tous les pays occidentaux de façon relativement similaire, même si des causes différentes sont mises en avant pour chacun de ces pays (Valla, 2023).

A l'échelle globale, de nombreuses explications ont pu être avancées pour expliquer ce phénomène, notamment un ralentissement de la productivité totale des facteurs et une diminution de l'intensité capitaliste (Goldin *et al.*, 2024). D'autres analyses centrées sur la France mettent également en cause une insuffisance de la destruction créatrice, une diminution de l'effet des réallocations d'emplois, une décélération de l'accroissement du capital humain ou encore des problèmes de mesure liées à l'optimisation fiscale (Guadalupe *et al.*, 2022 ; Valla, 2023). Les diagnostics sont toutefois divers : par exemple, l'OFCE estime que les gains de productivités obtenus lors de la dernière décennie proviendraient d'une meilleure allocation des ressources – et des réallocations d'emploi – au sein des secteurs vers les entreprises plus productives (Guillou, 2023).

Au-delà des constats bien établis concernant la baisse des gains de productivités, des dynamiques particulières à la crise sanitaire et à la reprise de l'activité ont pris place ces dernières années. La croissance de la productivité du travail a fortement chuté en 2020, suite à la crise sanitaire. Elle aurait perdu 5,5 points par rapport à son niveau tendanciel. Ce décrochage de la productivité s'explique notamment en partie par les phénomènes de rétention de main-d'œuvre ayant pris place durant cette période, et par une baisse du chômage plus forte que la reprise de l'activité (Valla, 2023). D'autres explications sont également mises en avant telles que la hausse des prix de l'énergie (Valla, 2023). Les secteurs les plus touchés sont par exemple le transport aérien, un secteur très consommateur en énergie, ou l'hôtellerie-restauration (Guillou, 2023). De plus, 80 % des entreprises françaises auraient utilisé des mesures de soutien durant la pandémie, et une majorité ont utilisé le chômage partiel (Askenazy *et al.*, 2022). Les aides COVID ont également pu entraîner un effet de « zombification » des entreprises moins productives dont la sortie du marché a été retardée, réduisant l'effet de « destruction créatrice » sur les gains de productivité (Guillou, 2023). La productivité apparente du travail a donc diminué à la suite d'une baisse drastique de l'activité durant le COVID et de la rétention d'emploi grâce au dispositif de chômage partiel. Et par la suite, la reprise de l'activité post-covid s'est révélée moins dynamique que celle de l'emploi.

Par conséquent, l'étude du lien entre emploi et productivité s'inscrit dans une situation macroéconomique de ralentissement de la croissance de cette dernière. Ce contexte est également marqué par des particularités propres à la crise sanitaire et à la reprise économique ayant suivi. A présent, nous expliciterons davantage les liens entre emploi et productivité identifiés à l'échelle macroéconomique (à l'échelle nationale ou à l'échelle intra-sectorielle).

Productivité et emploi à l'échelle macroéconomique

Le lien entre l'emploi et la productivité est traité par une vaste littérature l'expliquant sous plusieurs angles. Tout d'abord, nous présenterons brièvement le lien macroéconomique entre emploi et productivité à travers la question des cycles de productivité. Puis, nous traiterons à partir d'un point de vue sectoriel du lien entre emploi et variation des gains de productivité.

A l'échelle macroéconomique, les gains de productivité sont souvent décrits comme étant procycliques : ils ont tendance à être plus forts dans les phases de croissance que pendant les périodes de récession. La productivité du travail étant calculée comme le rapport de la valeur ajoutée à l'emploi, la cyclicité de la productivité est fondamentalement liée à la dynamique de l'emploi et de l'activité. En effet, lors de récessions, de nombreuses entreprises conservent leurs salariés qui sont rendus moins productifs par la baisse de l'activité. Par ailleurs, les salariés peuvent voir le contenu de leur travail changer, par exemple vers des tâches d'entretien et de maintenance, qui, bien qu'essentielles, sont généralement moins productives. D'autres travaux se penchent sur les différences de cycles de productivité entre les différents pays : ceux-ci auraient tendance à s'estomper aux Etats-Unis, et plus généralement dans les pays où le marché du travail s'est davantage déréglementé (Fernald, Wang, 2016 ; Dossche *et al.*, 2023). Alors que de nombreux travaux avançaient que les cycles étaient dus aux différences entre chocs de demande et chocs technologiques (qui diminueraient l'effet procyclique), les institutions du marché du travail et la gestion de l'emploi des entreprises semblent aussi jouer un rôle non négligeable (Dossche *et al.*, 2023).

A l'échelle sectorielle, de nombreux travaux cherchant à décomposer les gains de productivité afin de trouver leurs origines mettent également l'accent sur le rôle de l'ajustement de l'emploi. En effet, l'évolution de la productivité est due à de multiples facteurs. Par exemple, elle est tirée par la croissance de la productivité interne aux entreprises, qui s'effectue par l'adoption de nouvelles technologies ou de diverses innovations techniques ou organisationnelles. Elle provient aussi, dans une logique « schumpétérienne », de la création d'entreprises productives et de la fermeture d'entreprises moins productives (Ahn, 2001). Une grande partie de la croissance de la productivité est également le résultat des réallocations d'emploi, au sein des secteurs, des entreprises les moins productives vers les plus productives (Guillou, 2023). Ces réallocations de l'emploi peuvent également s'effectuer d'un secteur à l'autre : par exemple, Girard *et al.* (2022) estiment que les destructions d'emplois dans l'industrie, un secteur où la productivité est plus forte que la moyenne, contribuent négativement à la productivité globale. Aux Etats-Unis, Decker *et al.* (2020) montrent que le déclin des réallocations d'emplois est responsable d'une partie importante du déclin de la productivité de l'emploi.

Par conséquent, le lien entre l'emploi et la productivité présente une hétérogénéité marquée entre les pays, et il est le résultat d'une multitude de dynamiques prenant place à l'échelle des secteurs et des entreprises. Dans l'analyse des cycles de productivité, Baily *et al.* (2001) mettent en avant plusieurs dynamiques affectant la productivité globale, dont un certain nombre, telles que les comportements

de rétention de l'emploi, l'existence d'économies d'échelle externes ou les éventuels coûts des restructurations (un possible coût supplémentaire lié à la réorganisation de l'activité), relèvent des modes de gestion de l'emploi et de production des entreprises. A l'échelle sectorielle, étudier la contribution de l'emploi à la productivité agrégée amène à se questionner sur le lien entre l'emploi et la productivité à l'échelle de l'entreprise. De quelle façon les variations de l'emploi peuvent-elles être liées aux variations de productivité ? Inversement, quel peut être l'effet de gains ou de pertes de productivité sur l'emploi ? Par exemple, dans un travail étudiant simultanément les mécanismes intra-entreprises et les phénomènes à l'échelle de la branche, Autor et Salomons (2018) soulignent une corrélation négative entre l'adoption de technologies d'automatisation et l'emploi.

Ces travaux à une échelle agrégée appellent donc à se pencher sur le lien microéconomique entre la productivité du travail et le niveau d'emploi des entreprises.

II.2. Productivité et emploi à l'échelle de l'entreprise

Sens du lien entre productivité et emploi

De nombreux travaux ont cherché à établir le lien entre la productivité des entreprises et leur niveau d'emploi, et particulièrement le sens de la corrélation entre ces deux notions. Alors, qu'une partie de la littérature avançait une corrélation négative entre variations de l'emploi et de la productivité, d'autres évoquent un lien positif.

Dans le cas de l'adoption de nouvelles technologies, Acemoglu et Restrepo (2019) avancent que le sens de la variation du lien entre productivité et emploi dépend de la variation de la demande de travail liée à deux phénomènes : la suppression de tâches induites par les nouvelles technologies (« *displacement* ») et la création de nouvelles tâches liées à ces innovations (« *reinstatement* »). Cette approche par la productivité globale des facteurs pose l'automatisation et les nouvelles technologies comme les causes principales des gains de productivité. Les créations et destructions de postes conséquentes à ces nouvelles technologies peuvent donc créer ou détruire des emplois à l'échelle de l'entreprise en fonction de la nature de la modification du processus de production ou d'autres phénomènes. Duhautois et al. (2020) soulignent ici le rôle de la substitution entre niveaux de qualification de la main-d'œuvre ou de qualité de l'emploi.

Decker *et al.* (2020) ont étudié l'effet des gains de productivité sur la réallocation des emplois avec des données de firmes américaines entre 1981 et 2013. Ils concluent à un effet global positif de la productivité sur la croissance de l'emploi avec une élasticité de l'emploi à la productivité d'environ 0,3. Ce lien semble toutefois s'estomper avec le temps, notamment depuis le début des années 2000. Par ailleurs, Calligaris *et al.* (2023) décèlent également une corrélation positive entre une croissance positive de la productivité et, cinq ans plus tard, une croissance de l'emploi.

La complexité et la diversité des mécanismes à l'œuvre suggèrent que le lien entre productivité du travail et niveau d'emploi d'une entreprise ne peut être fidèlement représenté de façon

unidimensionnelle. Il est donc nécessaire d'étudier cette relation de manière plus approfondie et en distinguant plusieurs configurations possibles et profils d'entreprises associés.

Stratégies de gestion de l'emploi

D'autres prolongements de la littérature susmentionnée rendent nécessaire l'adoption d'une perspective plus détaillée sur le lien entre l'emploi et la productivité, tenant compte des modes de gestions variés adoptés par les entreprises. Certains travaux mêlant emploi et productivité se détachent de l'hypothèse d'un lien à sens unique entre les deux variables que sont le niveau d'emploi et de productivité d'une entreprise. Par exemple, Calligaris *et al.* (2023) insistent sur l'hétérogénéité des entreprises et sur le fait que la corrélation globale entre productivité et emploi serait tirée par un groupe d'entreprises dit « à la frontière », en d'autres termes par les entreprises les plus productives de leur secteur.

Un pan de la littérature s'est également focalisé sur les stratégies de restructuration et leurs potentiels effets sur le niveau d'emploi. Goesart *et al.* (2015) montrent notamment que les restructurations d'entreprises n'ont, en moyenne, pas d'effet positif sur la productivité ou les bénéfices. Toutefois, cette étude se focalise principalement sur les grandes entreprises (en identifiant les épisodes de restructuration par une analyse des articles de presse). D'autres recherches montrent que les entreprises ayant une productivité élevée ont des chances bien plus faibles de subir une contraction de l'emploi (Esteve-Pérez *et al.*, 2024).

Foster *et al.* (2016), dans une démarche différente, insistent sur l'hétérogénéité des entreprises du secteur de l'industrie, et notamment des effets de l'âge d'une entreprise sur sa productivité. En effet, les entreprises plus jeunes, malgré une productivité globale des facteurs plus élevée que les autres entreprises, produisent moins car manquent de « capital relationnel avec les consommateurs ». En pratique, elles ont donc une productivité du travail plus faible que les firmes présentes sur le marché depuis plus longtemps. Le lien productivité-emploi pourrait donc être médiatisé par l'âge des firmes.

De plus, le lien entre la productivité et l'emploi peut varier en fonction des modes de gestion de l'emploi adoptés par les entreprises. Dans des travaux portant sur la crise sanitaire, Askenazy *et al.* (2025) identifient la variété des modes de gestion de l'emploi des entreprises face à la crise et leurs déterminants. Le fait de maintenir son activité et son niveau d'emploi face au choc de demande créé par la crise sanitaire à travers le télétravail où la flexibilité interne sont des stratégies majoritairement adoptées par les entreprises les plus productives. Baily *et al.* (1996), en distinguant au sein des entreprises dont la productivité augmente, celles qui augmentent leur emploi ou celles qui le diminuent, concluent que les entreprises créant des emplois contribuent largement aux gains de productivité globaux.

En somme, bien que le lien entre productivité et emploi soit largement étudié à l'échelle macroéconomique, et qu'une littérature substantielle cherche à élucider les contributions des variations et des réallocations des emplois dans les évolutions sectorielles de la productivité, peu de

recherches se sont penchées sur le lien entre productivité et emploi à l'échelle des entreprises. Les quelques travaux existants au niveau entreprise soulignent toutefois qu'il est nécessaire de prendre en compte l'hétérogénéité des profils d'entreprise ainsi que la possible hétérogénéité du lien entre emploi et productivité en fonction de ces profils. Il semble également crucial d'étudier les trajectoires à moyen terme (sur plusieurs années) de l'emploi des entreprises en fonction de leur niveau de productivité. **Comment le lien entre variation de l'activité et de l'emploi des entreprises varie d'une entreprise à l'autre ? Quelles en sont les dynamiques ? Existe-t-il des stratégies différentes entre entreprises ?**

III. Présentation de la base de données et des variables

III.1. Constitution de la base de données

Le fichier FARE

Pour étudier le lien entre l'activité de l'entreprise et son volume d'emploi, nous mobilisons la base de données FARE produite par l'Insee (appariée aux données MMO comme indiqué à la section suivante).

Ce fichier est un des deux éléments constitutifs du dispositif ESANE (« Elaboration des statistiques annuelles d'entreprises ») de l'Insee qui vise à produire un ensemble cohérent de statistiques sur les entreprises. Ce dispositif est alimenté par plusieurs sources et croise notamment des données administratives et des données d'enquête. Parmi les données administratives, on a des données de bilans comptables issues des « déclarations annuelles de bénéficiaires » (autrement appelées liasses fiscales et collectées par la DGFip) et des données sur l'emploi issues des données de déclarations des emplois collectées par la CNAV (« Déclarations annuelles de données sociales », DADS, puis, à partir de 2016, « Déclarations sociales nominatives », DSN). Ces informations sont complétées à l'appui des données de deux enquêtes annuelles : l'Enquête sectorielle annuelle (ESA) et l'Enquête annuelle de production (EAP). Lors de la construction du fichier FARE, l'Insee effectue des contrôles de cohérence et impute certaines données manquantes (à l'appui des données d'enquête et de méthodes statistiques).

Le champ couvert par ce dispositif est celui des **entreprises implantées en France, marchandes, productives, hors secteurs agricoles** (à l'exception des exploitations forestières) et **hors secteurs financiers** (à l'exception des holdings et activités auxiliaires de services financiers et d'assurance). Par souci de simplification, nous qualifierons ce champ de « secteur privé marchand ».

Dans une logique d'analyse des processus productifs, nous avons fait le choix de considérer l'**unité légale** comme unité d'analyse et non le groupe ou « l'entreprise profilée » (au sens de l'Insee). Avant de justifier ce choix, nous précisons le sens de ces notions.

Depuis le millésime 2013, les fichiers FARE permettent, pour les plus grands groupes, présents sur le territoire de raisonner sur la base d'unités appelées « entreprises » au sens de la Loi de modernisation

de l'économie (LME) de 2008 et non plus seulement sur les « unités légales ». L'unité légale est une entité juridique de droit public ou privé. Elle peut être une personne morale (reconnue par la loi indépendamment des personnes ou institutions qui la possède ou en sont membres) ou une personne physique (qui peut exercer une activité économique en tant qu'indépendant). Elle est identifiée par un numéro SIREN. L'entreprise au sens de la Loi de 2008 est « la plus petite combinaison d'unités légales constituant une unité organisationnelle de production et jouissant d'une certaine autonomie de décision ». Dans certains cas, l'unité légale répond à la définition de la Loi de 2008 et l'entreprise est confondue avec l'unité légale. Mais ce n'est pas toujours le cas. Les groupes notamment constituent couramment une entreprise au sens de la Loi de 2008. Ils sont constitués de plusieurs unités légales dont une société « tête de groupe » et une ou plusieurs sociétés « filiales » qu'elle contrôle par la détention d'au moins 50 % de leur capital. Par ces liens financiers, les filiales peuvent ne pas être considérées comme des unités organisationnelles de production autonomes. Bien que juridiquement indépendantes, les unités légales membres d'un même groupe forment une « entreprise » au sens de la Loi de 2008. Pour ces groupes constitués de plusieurs unités légales, l'Insee a mis en œuvre le « profilage des groupes » qui consiste à identifier, au sein d'un groupe, la (ou les) entreprise(s) pertinentes au sens de la Loi de 2008. Etant donné le champ de FARE, pour les groupes multinationaux, seules les unités actives sur le territoire français sont prises en compte. L'Insee définit ainsi les « entreprises profilées ».

Pour notre étude, nous avons fait le choix de nous référer aux unités légales plutôt qu'aux « entreprises profilées ». Cela peut paraître contraignant sachant qu'environ la moitié des salariés français sont aujourd'hui employés dans des entreprises appartenant à des groupes (Insee, 2020). Cependant, si l'on se réfère aux « entreprises profilées », on s'expose à n'avoir de toute façon qu'un regard partiel sur le groupe dans la mesure où une partie du groupe peut être hors champ de FARE (soit parce qu'exerçant à l'étranger, soit parce qu'appartenant aux secteurs agricole ou financier, c'est le cas pour 25 % des groupes en 2018 selon l'Insee, 2020). Enfin, la référence à l'unité légale nous a paru plus pertinente pour comprendre au niveau le plus détaillé possible l'ajustement de l'emploi aux variations de l'activités. On évite ainsi tout effet de transferts qu'il pourrait y avoir entre unités d'un même groupe (Picart, 2006 ; Vicart, 2019). Soulignons par ailleurs que nous sommes au niveau de l'entreprise (unité légale) et non de l'établissement. Pour plus de simplicité, nous appellerons « entreprise », dans l'ensemble du document, l'entreprise au sens de l'unité légale.

La base de données FARE contient, chaque année, les données individuelles de bilan de chaque entreprise française. Ces données sont renseignées à travers une centaine de postes comptables. Cela nous permet, dans notre cas, de récupérer des données sur le chiffre d'affaires des entreprises (ou CA, l'ensemble des biens et services vendus), les variations de stocks de marchandises, la valeur ajoutée (appelée VA, le chiffre d'affaires moins les consommations intermédiaires), et la marge des entreprises (l'excédent brut d'exploitation (EBE), calculée en ajoutant les subventions d'exploitation et en soustrayant les salaires et impôts sur la production à la valeur ajoutée). Par ailleurs, de façon à estimer correctement les indicateurs de performance des entreprises, les données issues de FARE sont

corrigées de l'inflation. On utilise pour cela les indices de prix sectoriels de l'Insee qui permettent de corriger l'inflation du chiffre d'affaires et de la valeur ajoutée par branche.

Appariement, construction de la base de données, champ

La construction de notre base de données est le fruit d'un appariement de la base FARE avec la base administrative MMO (mouvements de main-d'œuvre) produite par la Dares. La présentation de cette base en détail apparaît dans la partie II du présent rapport. Le fichier FARE permet d'obtenir les données relatives aux résultats et à la production des entreprises tandis que le fichier MMO est utilisé pour obtenir des informations détaillées sur l'évolution de l'emploi.

L'utilisation des MMO implique une restriction temporelle de notre champ d'étude due à un changement du mode de collecte des données en 2015. En effet, les MMO étaient autrefois scindés en deux enquêtes administrées auprès des entreprises (EMMO et DMMO). Depuis 2015, les MMO sont recalculés pour l'ensemble des établissements français à partir de la Déclaration sociale nominative (DSN) transmise par les employeurs. Ce changement a grandement amélioré la qualité des données et a permis d'élargir le champ afin d'inclure l'ensemble des établissements d'un salarié ou plus. Toutefois, il a également impliqué une période de « montée en charge », car les grandes entreprises ont été soumises à l'obligation de remplir une DSN plus tôt que les petites entreprises. Par conséquent, sur la période 2015-2018, le taux de réponse à la DSN n'est pas de 100 %, mais augmente progressivement (en partant d'environ 15 % de réponse au troisième trimestre 2015) jusqu'à inclure l'ensemble de la population étudiée en 2018.

Par ailleurs, alors que les MMO sont construits en établissements-mois, la base de données FARE l'est, elle, en entreprises-années. Pour une analyse croisant les deux sources, nous construisons donc une base MMO en entreprises-années.

Par conséquent, l'analyse sera effectuée à l'échelle des entreprises, avec pour période d'observation les années 2016-2022. Etant donné que notre analyse se focalise sur les variations d'emploi et de productivité d'une période à l'autre, il est nécessaire qu'une entreprise soit présente au moins deux ans dans la base de données afin d'y être incluse.

La base finale résultant de cet appariement est un panel des entreprises françaises ayant un salarié ou plus de 2016 à 2022 (voir tableau 1.1). Ce panel n'est pas cylindré, ce qui signifie que certaines entreprises ne sont pas dans la base sur toute la période. Cela peut être le résultat des créations ou destructions d'entreprises, ou bien de l'absence pour une raison quelconque de l'entreprise dans la base de données.

Année	Nombre d'observations
2017	118 118
2018	374 090
2019	452 252
2020	523 604
2021	539 114
2022	480 205

Tableau 1.1 : nombre d'observations par année

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes deux années consécutives dans la base.

L'emploi des entreprises et son taux de variation sont des variables tirées des MMO, bien que l'information soit également disponible dans FARE. L'utilisation des MMO est mue par un souci de précision relatif au fait que cette base est la plus à même de retracer convenablement les niveaux d'emploi des entreprises, particulièrement entre 2016 et 2019 du fait d'un changement de la méthode de construction de cette base de données par la Dares. Cela relève également d'une volonté de cohérence avec la partie II de ce document portant sur les flux d'emplois.

III.2. Construction des variables

Taux de variation de l'emploi

On dispose dans la base de données du niveau d'emploi de chaque établissement au 1^{er} janvier de chaque année. On reconstitue ensuite le niveau d'emploi final (au 31 décembre) de l'établissement en ajoutant les entrées de salariés et en soustrayant les sorties. En agrégeant les établissements par SIREN, on obtient le niveau d'emploi moyen d'une entreprise sur une année. Ce dernier est calculé en réalisant la moyenne de l'emploi total en début et en fin de période. Enfin, le taux de variation de l'emploi d'une période à l'autre est calculé comme la variation du niveau d'emploi rapporté à l'emploi moyen de l'entreprise (encadré 1.1).

Productivité

Il est classique d'illustrer l'activité productive d'une entreprise par sa valeur ajoutée (VA). La productivité du travail correspond alors, tant à l'échelle microéconomique que macroéconomique, à la valeur ajoutée créée au sein d'une unité productive rapportée à la quantité de travail nécessaire à cette production.

Nous faisons cependant le choix d'analyser les **évolutions du chiffre d'affaires** (CA) des entreprises plutôt que celle de la valeur ajoutée (sachant que $VA = CA - CI$, les consommations intermédiaires). Ce choix tient d'abord à notre volonté d'estimer le volume d'activité de l'entreprise et non sa

performance, *i. e.* sa capacité à extraire de la valeur. En effet, notre question d'intérêt est : comment une entreprise ajuste-t-elle son niveau d'emploi en réponse à une variation du niveau d'activité ?

Ce choix d'utiliser la « production par tête », grâce au chiffre d'affaires, plutôt que la productivité du travail au sens strict (avec la valeur ajoutée) est également motivé par la difficulté propre qu'il peut y avoir à interpréter la dynamique de la valeur ajoutée. En effet, cette grandeur s'utilise couramment lorsqu'on étudie la productivité agrégée à l'échelle sectorielle ou nationale. A l'échelle de l'entreprise, il est plus complexe d'employer ce mode de calcul lorsqu'on utilise des données issues de sources administratives, car les valeurs ajoutées peuvent être ne pas illustrer uniquement l'évolution de l'activité de l'unité productive. De fait, une part potentiellement élevée des consommations intermédiaires sont internes aux groupes, car elles peuvent être utilisées comme outil d'optimisation fiscale. Les travaux de Picart (2006) sur la dynamique de croissance des groupes français a montré le poids des flux de dividendes intra-groupes et leur fonctionnement comme « marchés internes de capitaux » au bénéfice des têtes de groupe. Plus récemment, le travail de Vicart (2019) montre le rôle très particulier des flux intra-groupes. Il décrit une pratique courante qui consiste à jouer sur les « prix de transfert » entre filiales d'un même groupe mais issues de pays différents afin de déclarer davantage de bénéfices dans le pays où la fiscalité est plus avantageuse (Vicard, 2019). Dans la même logique, Vicart (2019) décrit également l'utilisation stratégiques de dettes intra-groupe (dont les intérêts sont déductibles des revenus imposables). Une part importante des coûts imputés aux filiales de groupes pourrait donc relever de logiques très éloignées de leur activité productive. Nous focaliser sur le CA plutôt que la VA nous permet donc, de ne pas prendre en compte les « consommation intermédiaires » et par là d'éviter de potentiels effets de distorsion liés aux stratégies de financement ou d'optimisation fiscal des entreprises appartenant à des groupes.

Nous utiliserons donc une variable de « **production par tête** » qu'on appellera « productivité du travail » par abus de langage, tant cet indicateur est fréquemment retenu comme proxy de la productivité du travail dans la littérature (voir par exemple Baily *et al.*, 1996 ou Decker *et al.*, 2020). Celle-ci est mesurée à l'aide du chiffre d'affaires auquel on ajoute les variations de stocks afin de tenir compte de la production réelle effectuée par les entreprises sur l'année. Cette méthode est cohérente avec la littérature sur le sujet et permet donc de soustraire à la production les ventes provenant de stocks et d'ajouter à la production les augmentations de stocks. On précisera par ailleurs que les quelques entreprises ayant des taux de production par tête négatifs sont supprimés de la base de données, le chiffre d'affaires ne pouvant être négatif.

La productivité est ensuite calculée sur l'année comme le chiffre d'affaires corrigé des variations de stocks, qu'on divise par le nombre moyen de salariés présents dans l'entreprise. Le calcul de la variation annuelle de la productivité est détaillé dans l'encadré 1.1.

Encadré 1.1 : indicateurs de la situation économique des entreprises

Pour chacune des équations ci-dessous, t représente l'année d'exercice d'une entreprise i .

Taux de variation de l'emploi : le taux de variation de l'emploi Δn d'une entreprise i en année t s'exprime de façon similaire, avec pour N_t le niveau d'emploi moyen :

$$\Delta n_{it} = \frac{N_{it} - N_{it-1}}{\frac{1}{2}(N_{it} + N_{it-1})} * 100$$

Avec N_{it} le niveau d'emploi moyen d'une l'entreprise i en année t (la moyenne des effectifs de l'entreprise au 1^{er} janvier et au 31 décembre). L'emploi moyen étant positif, on a $\Delta n_{it} \in [-200, 200]$.

Taux de variation de la productivité : le taux de variation de la productivité du travail Δp de l'année t d'une entreprise i d'une année à l'autre est calculé en ramenant la différence des productivités par tête à leur moyenne :

$$\Delta p_{it} = \frac{P_{it} - P_{it-1}}{\frac{1}{2}(P_{it} + P_{it-1})} * 100$$

Avec P_t la production par tête de l'entreprise i en année t . La production par tête étant positive, on a $\Delta p_{it} \in [-200, 200]$.

Chiffre d'affaires (CA) : cet indicateur représente le chiffre d'affaires corrigé des variations de stocks. Il indique donc la quantité de marchandises et de services marchands produits dans l'année. Le taux de variation du CA, présenté ci-dessous, est compris entre -200 et 200.

$$\Delta CA_{it} = \frac{CA_{it} - CA_{it-1}}{\frac{1}{2}(CA_{it} + CA_{it-1})} * 100$$

Valeur ajoutée (VA) : la valeur ajoutée est calculée en retranchant au chiffre d'affaires les consommations intermédiaires. La valeur ajoutée peut être négative, et son taux de croissance moyen (présenté ci-dessous) est à interpréter avec davantage de précautions.

$$\Delta VA_{it} = \frac{VA_{it} - VA_{it-1}}{\frac{1}{2}(VA_{it} + VA_{it-1})} * 100$$

Excédent brut d'exploitation (EBE) : aussi appelé EBITDA ; cet indicateur est calculé en ajoutant les subventions d'exploitation et en soustrayant les salaires et impôts sur la production à la valeur ajoutée d'une entreprise. Elle est l'un des principaux indicateurs de bénéfices d'une société. L'EBE pouvant être négatif, son taux de variation moyen est aussi à interpréter avec précaution.

$$\Delta EBE_{it} = \frac{EBE_{it} - EBE_{it-1}}{\frac{1}{2}(EBE_{it} + EBE_{it-1})} * 100$$

IV. Analyse du lien entre variation de la productivité et variation de l'emploi : une lecture à partir de quatre quadrants

Cette section vise à **explorer les liens entre la variation de l'activité économique et celle de l'emploi, en s'intéressant particulièrement à la relation entre la productivité du travail et les dynamiques d'emploi des entreprises**. À travers cette analyse, quatre profils types d'entreprises émergent, selon leurs stratégies d'ajustement de l'emploi face aux évolutions de productivité du travail : les entreprises à économie d'échelle (Q1), en restructuration (Q2), en crise (Q3) et celles misant sur l'accroissement de l'emploi (Q4). Les résultats montrent que les entreprises enregistrant des gains de productivité (Q1 et Q2) affichent également de meilleures performances économiques que celles connaissant des pertes de productivité (Q3 et Q4).

IV.1. La matrice emploi-productivité

Il apparaît, après examen de la littérature, que le lien unissant la productivité et le niveau d'emploi des entreprises n'est pas univoque et dépend de stratégies mêlant différentes variations de la productivité et de l'emploi.

Afin d'analyser le lien entre productivité et emploi à l'échelle des entreprises, nous constituerons quatre profils d'entreprises correspondant à différentes combinaisons de variation de la productivité et de variation de l'emploi (voir figure 1.1 pour comprendre la construction des quadrants).

Cette méthode a été proposée par Baily *et al.* (1996) qui scindent leur échantillon d'entreprises-années en quatre profils : les entreprises ayant créé des emplois sur l'année et enregistré un taux de variation de la productivité du travail positif (quadrant 1), celles avec un taux de variation de la productivité positif sur l'année, mais ayant détruit des emplois (quadrant 2), celles ayant simultanément un taux négatif de variation de la productivité et de l'emploi (quadrant 3), et celles ayant un taux négatif de variation de la productivité mais positif de la variation de l'emploi (quadrant 4). Cette division en profils permet d'illustrer la complexité du lien entre variation de l'emploi et de la productivité (Baily *et al.*, 1996 ; Calligaris *et al.*, 2023). L'idée est alors de mieux comprendre l'hétérogénéité des profils d'entreprises : Les quatre configurations coexistent-elles ? Certaines sont-elles plus courantes et dans quel contexte ? Les dynamiques des entreprises sont-elles similaires d'un quadrant à l'autre ?

Après avoir défini ces classes d'entreprises, nous assignons à chaque entreprise-année un quadrant en fonction du signe de son taux de croissance de la productivité du travail et de son taux de croissance de l'emploi. Les entreprises ayant un taux de variation de leur productivité ou de l'emploi nul ne sont pas classées. Elles représentent 6,72 % de l'échantillon.

Classer les entreprises françaises de 2016 à 2022 révèle que la combinaison emploi-productivité la plus représentée est le quadrant 4, soit les entreprises ayant vu leur productivité du travail décroître tout en créant des emplois. Au total, ce quadrant représente 34,4 % des entreprises-années classées dans les quadrants (donc ayant une variation de l'emploi ou de la productivité non nulle). Les entreprises

connaissant une diminution de leur productivité du travail mais ayant détruit des emplois représentent 15,2 % de la population (figure 1.2).

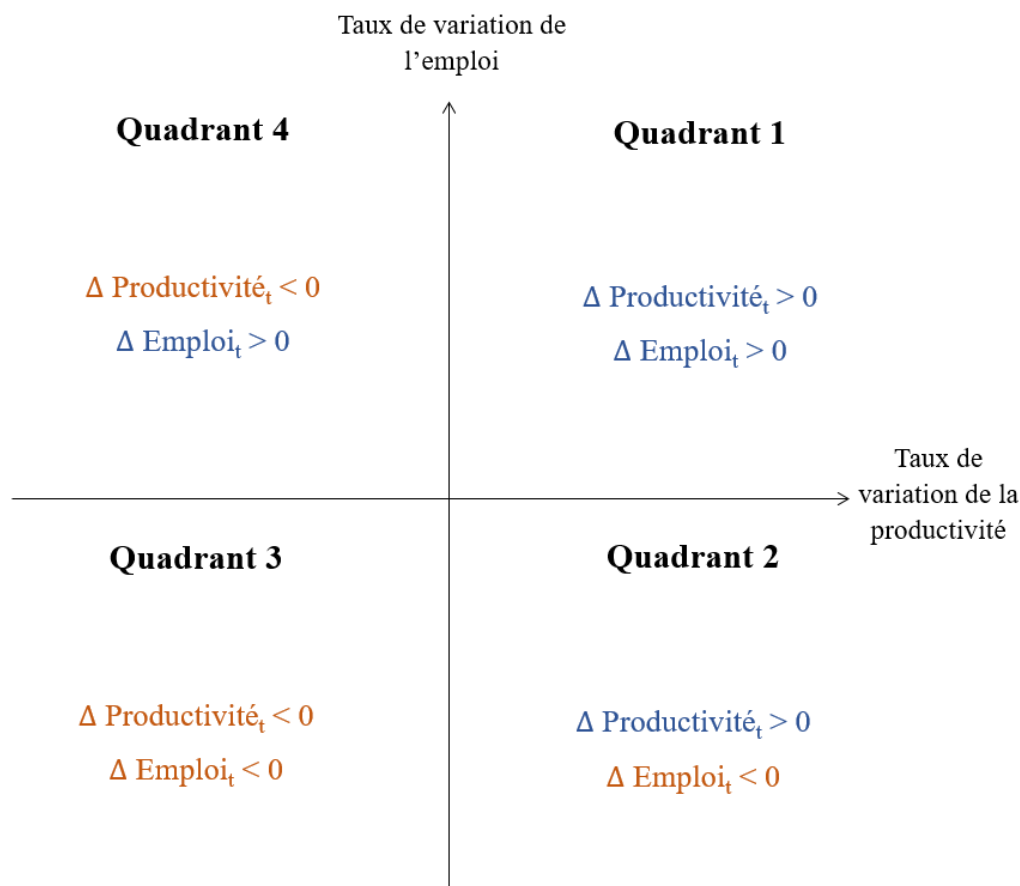


Figure 1.1 : quatre profils d'articulation des dynamiques d'emploi et productivité

Source : Baily et al. (1996)

Parallèlement, 43,8 % (soit 19,6 + 24,1) des entreprises connaissent des variations positives de la productivité du travail sur les années étudiées. Parmi ces entreprises dont la productivité croît, 44,8 % (soit 19,6%/43,8 %) créent des emplois et 55,1 % en détruisent (ces quadrants représentent respectivement 19,6 % et 24,1 % des entreprises-années étudiées, voir le figure 1.2).

En comparant entre eux les quadrants ayant une variation de l'emploi similaire, il est possible de remarquer que parmi les 54 % d'entreprises créant des emplois sur une année, 63,7 % ont une variation de productivité négative, et que 36,3 % enregistrent des gains de productivité. Du côté des entreprises détruisant des emplois, 38,6 % ont des pertes de productivité et 61,4 % des gains de productivité.

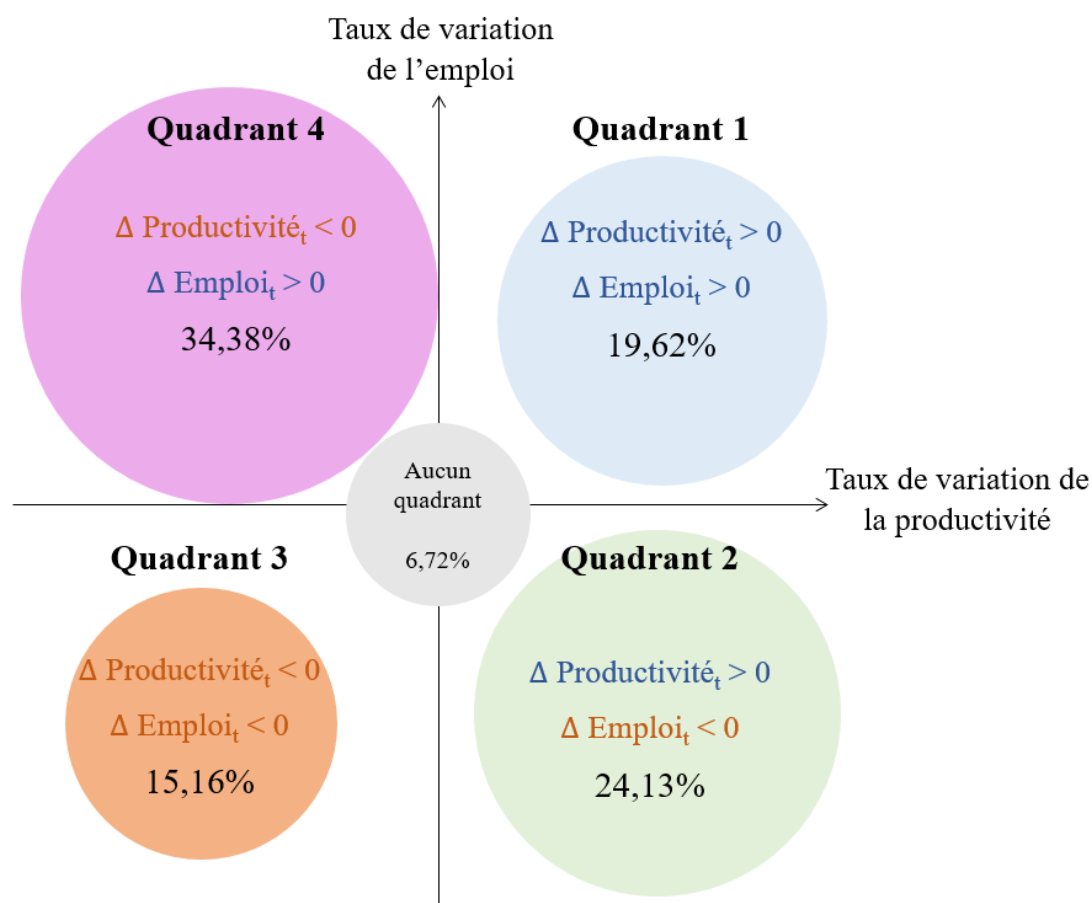


Figure 1.2 : distribution des entreprises françaises dans la matrice emploi-productivité

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs, 2016-2022.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes deux années consécutives dans la base.

Lecture : parmi les entreprises-années dont la variation de la productivité et la variation de l'emploi ne sont pas nulles, 15,16 % ont connu une baisse de leur productivité tout en détruisant des emplois.

Cette grille d'analyse comporte néanmoins quelques limites à prendre en compte. Tout d'abord, elle n'inclut pas les entreprises dont l'emploi ou la productivité ne varie pas d'une année sur l'autre. Ensuite, la construction de la base exclut les entreprises défaillantes qui seraient absentes des bases administratives (notamment des MMO) en cours d'année. Certains quadrants, notamment le quadrant 3, pourraient s'en trouver légèrement sous-représentés.

IV.2. Hypothèses sur les profils d'entreprises

A partir de ce cadre d'analyse scindant les entreprises en quatre profils, nous allons à présent émettre quelques hypothèses pouvant expliquer la position d'une entreprise au sein d'un quadrant plutôt qu'un autre. Dans un premier temps, nous estimons la répartition par taille des entreprises dans les différents quadrants pour le comparer à la structure de taille dans l'échantillon global (tableau 1.3). On constate alors que, parmi les entreprises avec des gains de productivité (quadrants 1 et 2), les entreprises où l'emploi croît (quadrant 1) sont plus rarement très petites (moins de 10 salariés) ou très

grandes (plus de 5000 salariés), alors que celles du quadrant où l'emploi diminue (quadrant 2) sont surreprésentées par les très petites. Parmi les entreprises où la productivité chute (quadrants 3 et 4), le profil avec pertes d'emplois (quadrant 3) est très nettement surreprésenté dans les très grandes entreprises (plus de 5000 salariés), alors que le profil où l'emploi croît est plutôt typique des plus petites (moins de 10 salariés).

	Quadrant 1	Quadrant 2	Quadrant 3	Quadrant 4	Total
1-10	9,12	14,54	8,42	14,06	12,23
11-49	26,66	23,95	22,23	26,15	25,05
50-99	11,93	10,54	10,28	10,84	10,90
100-499	23,54	21,49	22,29	21,42	22,02
500-4999	20,35	17,55	18,30	18,23	18,51
5000+	8,40	11,93	18,48	9,30	11,28

Tableau 1.3 : distribution des entreprises par taille d'entreprises

Lecture : dans le quadrant 1, 9,12 % des salariés sont dans des entreprises de 1 à 10 salariés.

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs, 2016-2022.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes deux années consécutives dans la base.

Au-delà de la taille, de nombreux paramètres peuvent influencer la position d'une entreprise et nous proposons ici une interprétation possible des situations décrites par chaque quadrant.

Tout d'abord, le **premier quadrant** peut s'interpréter comme étant **composé d'entreprises adoptant une hausse de leur production face à une demande en augmentation**. En effet, bien que l'emploi croisse, l'activité de ces entreprises augmente encore plus, de telle sorte que la productivité connaît tout de même une augmentation. Les entreprises de ce quadrant pourraient bénéficier d'une innovation technique ou organisationnelle leur permettant d'augmenter leur productivité en même temps qu'elles font face à une demande accrue. Cela pourrait également résulter d'une intensification du travail. Une autre hypothèse est que ces entreprises évoluent dans une industrie propice aux économies d'échelle (Baily *et al.*, 1996). **Ce quadrant est composé de grandes entreprises en forte croissance, où des créations d'emplois accompagnent une forte hausse de l'activité.**

Le **deuxième quadrant**, qui regroupe des **entreprises dont le niveau d'emploi diminue mais la productivité augmente**, regrouperait des entreprises en période de restructuration de leur activité face à une demande stable ou en baisse. De façon alternative, il est possible que ces situations soient créées par l'adoption de technologies moins intensives en travail. La croissance de la productivité se ferait donc par une recomposition des tâches au détriment de l'emploi (Acemoglu, Restrepo, 2019). On peut donc imaginer que ce quadrant contient **des entreprises favorisant une croissance par la restructuration de leur organisation ou de leur production**. Par ailleurs, ce quadrant regroupe une part plus importante de petites entreprises, de 1 à 10 salariés. Ce phénomène de « restructuration » à court-terme pourrait être plus courant chez elles.

Le **troisième quadrant** présente une certaine symétrie vis-à-vis du premier quadrant, car les variations de productivité et d'emploi vont dans le même sens, toutes deux négatives : malgré une baisse de l'emploi, les entreprises de ce quadrant ont aussi une production par tête en baisse. Ces entreprises pourraient faire face à une forte baisse de leur demande et donc à un choc de productivité négatif, dans le cas où elles auraient des économies d'échelle. Par conséquent, les entreprises de ce quadrant seraient dans une **situation de « crise »** où productivité et emploi chutent de manière concomitante.

Le **quatrième quadrant**, qui concentre le plus grand nombre d'entreprises, regroupe **les entreprises ayant une hausse de l'emploi et une baisse de la productivité**. On peut imaginer que ce sont des **entreprises ayant choisi d'augmenter leur niveau d'emploi en anticipant une hausse de la demande à venir. A court terme, ceci se traduirait par une baisse de leur productivité**. Dans le délai d'une année étudié ici, l'accroissement de demande n'aurait pas encore eu lieu. Par ailleurs, cette association entre hausse de l'emploi et baisse de productivité pourrait être liée à l'âge des entreprises : Foster et al. (2016) soulignent en effet que nombre de petites entreprises n'atteignent une production correspondant à leur productivité effective qu'après quelques années de création, le temps de construire un « capital-client » auprès de la demande

IV.3. Analyser la situation économique des entreprises

Avant d'étudier les différents profils d'entreprise dans une perspective dynamique, d'autres outils permettent de caractériser la situation économique des entreprises. Les indicateurs retenus sont les taux de variation de la productivité et le taux de variation de l'emploi, qui servent à construire les quadrants, mais aussi le taux de variation du chiffre d'affaires, de la valeur ajoutée et de l'excédent brut d'exploitation (EBE). Leur mode de mesure sont explicités dans l'encadré 1.1 présenté ci-dessus.

Une première analyse de la figure 1.3 permet d'observer les différences dans ces indicateurs d'un quadrant à l'autre. Les sens de variation de chaque indicateur (s'il varie positivement ou négativement) sont cohérents avec la construction des quadrants : pour les quadrants ayant une productivité en hausse, les indicateurs tels que le CA, la VA et l'EBE croissent, et inversement pour les entreprises ayant une productivité en diminution. Dans cette mesure, **on peut considérer que la présence de gains de productivité est un signe de dynamique positive de l'activité des entreprises (et vice versa)**. Même en cas de pertes d'emploi concomitantes, en moyenne, les entreprises concernées ont une activité croissante (qu'elle soit mesurée en chiffre d'affaires, valeur ajoutée ou EBE).

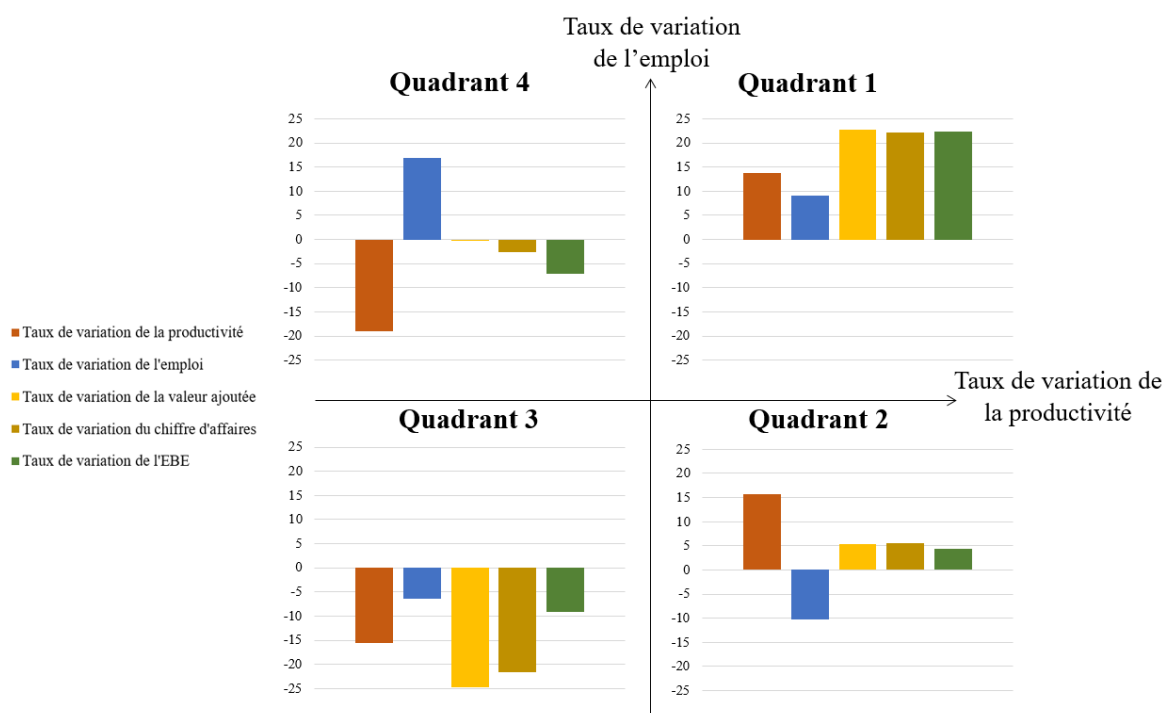


Figure 1.3 : indicateurs de la situation économique des entreprises de chaque quadrant

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs, 2016-2022.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes deux années consécutives dans la base.

Note : pour chaque quadrant, en année n , sont représentées les moyennes pondérées des variations de la productivité, de l'emploi, de la valeur ajoutée, du chiffre d'affaires et de l'excédent brut d'exploitation (EBE) de chaque entreprise. Les moyennes de l'EBE sont tronquées de leur premier et dernier centile pour supprimer les valeurs aberrantes.

Lecture : les entreprises du quadrant 1 ont en moyenne un taux de variation de la productivité de 13,83 % et un taux de variation de la valeur ajoutée de 22,71 %.

Les différences entre profils d'entreprises résident principalement dans l'ampleur (en valeur absolue) de ces taux entre chaque profil d'entreprise. Par exemple, **lorsqu'on se focalise sur les profils ayant une augmentation de la productivité**, on remarque que les entreprises créant des emplois ont, en moyenne, des indicateurs de performance économique (CA, VA, EBE) en plus forte croissance que les entreprises ayant détruit des emplois. En effet, les taux moyens de croissance de ces variables se situent autour de 20 % pour les entreprises du quadrant 1, alors qu'ils sont aux alentours des 5 % pour celles du quadrant 2. On notera que les gains de productivité ont une ampleur comparable avec toutefois des taux de croissance des indicateurs de performance plus élevés dans les entreprises du quadrant 1. Une différence majeure entre les deux quadrants est qu'ils ont des variations de l'emploi de sens inverse. La forte dynamique d'activité croissante dans le quadrant 1 lui permet d'associer croissance de la productivité à celle de l'emploi, là où la faible dynamique d'activité croissante dans le quadrant 2 fait que les gains de productivité sont associés à des pertes d'emploi.

Les profils d'entreprise où la productivité diminue présentent un contraste semblable à celui affectant les entreprises ayant une productivité croissante. Les entreprises du quadrant 3 voient leur chiffre

d'affaires ainsi que leur valeur ajoutée chuter drastiquement, en moyenne (plus de -20 % pour le CA). Chez les entreprises du quadrant 4, qui créent des emplois, les taux de croissance du CA, de la VA et de l'EBE sont également négatifs mais bien plus faible en valeur absolue. Plus particulièrement, le taux de croissance moyen du chiffre d'affaires est très faible (- 2,54 %). Ces décalages se traduisent ici aussi par des dynamiques de l'emploi opposées : Les entreprises du quadrant 4 ont une croissance de l'emploi moyenne assez haute, dépassant les 15 %, alors que les entreprises du quadrant 3 ont une diminution moyenne de l'emploi qui reste relativement faible (près de - 6,5) %, en comparaison au quadrant 2 (plus de -10 %).

De nouveaux points de divergence entre ces quatre profils sont également révélés lorsqu'on compare les quadrants ayant une évolution de l'emploi de même signe. Parmi les entreprises créatrices d'emploi, cette dynamique s'accompagne plus souvent d'une diminution de la productivité du travail. Néanmoins, les créations d'emploi semblent en moyenne plus fortes parmi les entreprises où la productivité du travail tend à diminuer. Ce point se constate aussi dans les entreprises ayant des destructions d'emploi, où celles-ci semblent légèrement plus fortes, en moyenne, lorsqu'elles s'accompagnent d'une productivité en hausse.

Ces points de convergence et de contraste entre les différents profils d'entreprises peuvent amener à l'observation d'une similitude, en valeur absolue, entre d'une part les quadrants 1 et 3, où le signe de la variation de l'emploi est similaire au signe de la variation de la productivité, et d'autre part les quadrants 2 et 4, où les variations de la productivité et de l'emploi s'effectuent dans le sens inverse.

Cette sous-section illustre le lien entre variation de l'activité et variation de l'emploi que l'on s'est proposé d'expliquer en cherchant à comprendre la relation entre productivité du travail des entreprises et variation de l'emploi au sein de ces entreprises (voir annexe A1.2 pour une lecture détaillée du lien entre variation de la productivité et de l'emploi). Quatre profils types différents ressortent de cette analyse des stratégies d'ajustement de l'emploi par rapport à la productivité :

- Les entreprises à économie d'échelle (Q1),
- Les entreprises en restructuration (Q2),
- Les entreprises en crise (Q3),
- Et les entreprises misant sur l'accroissement de l'emploi (Q4).

Les entreprises ayant des gains de productivité (Q1 et Q2), sont aussi celles connaissant des performances économiques plus importantes que celles accusant des pertes de productivité (Q3 et Q4). Analyser les profils des entreprises en fonction de la configuration entre l'évolution de leur productivité et de leur emploi sur une année donnée permet donc de dégager des hypothèses sur la caractérisation de ces profils. Toutefois, il apparaît nécessaire de mener une analyse dynamique des trajectoires des entreprises constituant ces différents quadrants afin de démêler davantage de lien entre productivité du travail et niveau d'emploi.

V. Analyse du lien entre variation de la productivité et variation de l'emploi : une lecture dynamique

En partant du constat de la partie précédente, nous allons à présent analyser les trajectoires des entreprises de chaque quadrant. Par conséquent, on étudiera **comment les entreprises, en fonction de leur articulation emploi-productivité sur une année donnée évoluent sur les périodes suivantes**. Nous étudions jusqu'ici la dynamique de l'année n (soit la variation entre $n - 1$ et n), nous allons maintenant y associer l'analyse de la dynamique en $n + 1$ (soit la variation entre n et $n + 1$) et $n + 2$ (soit la variation entre $n + 1$ et $n + 2$). De $n - 1$ à $n + 2$, notre fenêtre d'analyse est donc de quatre ans.

Cette analyse se fera à l'aide de plusieurs méthodes. On cherchera notamment à calculer l'élasticité de l'emploi à la productivité (encadré 1.2), sur plusieurs périodes et en fonction des différents profils d'entreprises. De plus, le lien entre emploi et productivité sera étudié plus en détail, notamment par l'examen de l'hétérogénéité des gains et pertes de productivité au sein même des différents profils. Il sera également nécessaire de caractériser les différents profils élaborés en fonction de diverses dimensions structurant les pratiques d'emploi.

Nous allons d'abord aborder le cas des entreprises connaissant des gains de productivité du travail (les quadrants 1 et 2) puis celles accusant des pertes de productivité (quadrants 3 et 4). Il sera donc question d'analyser les éventuelles spécificités de ces entreprises en fonction de leur situation initiale de variation de l'emploi, tant par rapport à leurs caractéristiques propres qu'à leurs trajectoires de création et de destruction d'emplois.

Encadré 1.2 : calcul de l'élasticité

L'élasticité de l'emploi à la productivité est calculée pour chaque entreprise, puis ramenée à une moyenne pour chaque quadrant.

A l'échelle de l'entreprise, en notant $\Delta N = N_n - N_{n-1}$ la variation de l'emploi d'une année $n - 1$ à une année n , $\bar{N} = \frac{1}{2}(N_n + N_{n-1})$ le niveau d'emploi moyen entre les années $n - 1$ et n , $\Delta y = y_n - y_{n-1}$ la variation de la productivité du travail (ou production par tête) d'une année $n - 1$ à une année n , et $\bar{y} = \frac{1}{2}(y_n + y_{n-1})$ la productivité moyenne entre les années $n - 1$ et n , alors l'élasticité $\varepsilon_{N/y}$ s'exprime :

$$\varepsilon_{N/y} = \frac{\Delta N}{\bar{N}} * \frac{\bar{P}}{\Delta P}$$

L'élasticité présentée par quadrant est une moyenne, pondérée par le nombre de salariés dans chaque entreprise, de l'élasticité de chaque entreprise composant ce quadrant. Elle est notée $\bar{\varepsilon}_{N/y}$. Ces moyennes sont amputées des entreprises appartenant aux premiers et derniers centiles de la distribution de l'élasticité, afin de retirer certaines valeurs aberrantes (principalement liées à des taux de variation de la productivité très faibles). L'élasticité médiane par quadrant, $\tilde{\varepsilon}_{N/y}$, est également renseignée.

Du fait de la construction des quadrants, l'élasticité moyenne de l'emploi vis-à-vis de la productivité est positive dans les quadrants 1 et 3, et négative dans les quadrants 2 et 4.

V.1. Trajectoires des entreprises ayant des gains de productivité

Les entreprises ayant des gains de productivité ont une dynamique de l'emploi positive qui accompagne les gains de productivité effectués durant la première période (en année n). Elles sont moins de la moitié à créer de l'emploi (44,8 % sont dans le quadrant 1) et plus de la moitié à détruire de l'emploi (55,2 % dans le quadrant 2) (figure 1.2).

Entreprises du quadrant 1

Pour les entreprises créatrices d'emplois, il est possible de remarquer que l'année suivante (en $n + 1$) 69,5 % des entreprises continuent à créer des emplois tandis que 25,8 % voient leur niveau d'emploi diminuer. Ce constat met davantage en lumière la plus grande inertie de la dynamique de l'emploi pour ce profil de gestion de l'emploi (figure A1.1. en annexe).

La figure 1.4 illustre la dynamique de variation de l'emploi en fonction du taux de variation de la productivité. Elle ne concerne que les entreprises ayant une variation croissante de la productivité : les entreprises ayant une croissance de l'emploi en n (quadrant 1) sont représentées par les courbes bleues alors que celles ayant une décroissance de l'emploi en n (quadrant 2) ont des courbes vertes. Les différentes courbes représentent les situations en n , $n + 1$ et $n + 2$ et surtout, contrairement aux analyses précédentes, nous distinguons maintenant les variations de l'emploi selon les différents niveaux de variation de la productivité (jusque - 50 %). Le premier résultat que l'on peut lire de ce graphique est la grande stabilité des dynamiques d'emploi quel que soit le niveau de variation des gains de productivité : les relations décrites semblent linéaires. La croissance de l'emploi est d'autant plus forte que la croissance de la productivité est forte

Concernant les entreprises du quadrant 1, la figure 1.4 montre que malgré une croissance de l'emploi légèrement plus faible, une corrélation positive claire peut être observée entre les dynamiques d'emploi sur les périodes suivantes et la productivité en année n , surtout en $n + 1$. La dynamique de création d'emploi est marquée par une certaine hystérèse et persiste plusieurs années après l'épisode de productivité du travail positive. La dynamique s'atténue toutefois d'année en année (les courbes sont de plus en plus plates et proches de 0) mais elles restent légèrement au-dessus de 0, jusque-là 3^e année (en $n + 2$).

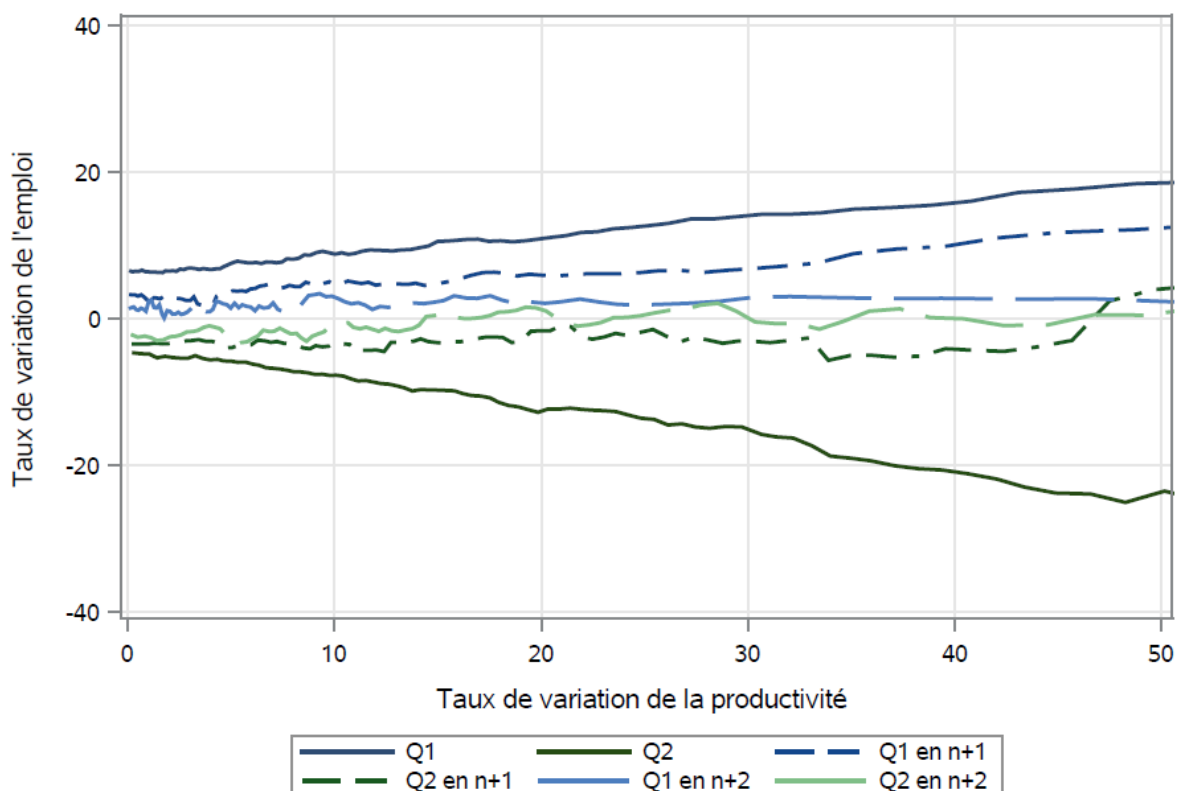


Figure 1.4 : évolution du taux de variation de l'emploi en périodes n , $n + 1$ et $n + 2$ en fonction du taux de productivité en année n pour les entreprises ayant une variation positive de leur productivité

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs, 2016-2022.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes deux années consécutives dans la base.

Note : le graphique a aussi été réalisé sur les entreprises de plus de 50 salariés, et les tendances sont inchangées.

Ce constat peut aussi être fait à l'aide des élasticités du tableau 1.2. Du fait de l'existence de valeurs extrêmes rendant les valeurs moyennes instables, nous focalisons notre analyse sur les valeurs médianes. En année n , une augmentation de 1 % de la productivité des entreprises du quadrant 1 s'accompagne d'une augmentation de l'emploi de 0,76 %. Les entreprises créatrices d'emploi en année n conservent cette dynamique sur les années suivantes : même si l'élasticité de l'emploi à la productivité tend à diminuer en année $n + 1$, elle reste tout de même positive, prenant une valeur de 0,57. De même, l'élasticité de l'emploi en $n + 2$ vis-à-vis de la productivité du travail en n reste positive, prenant une valeur de 0,40.

Elasticités	Quadrant 1	Quadrant 2	Quadrant 3	Quadrant 4	Total
Année n					
Moyenne	1,71	- 1,27	1,42	- 1,57	- 0,32
Médiane	0,76	- 0,70	0,55	- 0,96	- 0,32
Année $n + 1$					
Moyenne	1,56	- 1,18	1,10	- 0,86	- 0,13
Médiane	0,57	- 0,07	0,30	- 0,25	0
Année $n + 2$					
Moyenne	1,49	- 0,64	- 0,06	- 0,72	- 0,17
Médiane	0,40	0	0,05	- 0,10	0

Tableau 1.2 : élasticité de l'emploi en années n , $n + 1$ et $n + 2$ à la productivité en année n

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs, 2016-2022.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes deux années consécutives dans la base.

Note : les moyennes sont pondérées par la taille des entreprises (en nombre de salariés) et tronquées des premiers et derniers centiles.

Afin de compléter l'analyse de ces trajectoires, nous étudions également les dynamiques des autres indicateurs d'activité : CA, VA et EBE. Cette analyse est menée sur les quatre années (de $n - 1$ à $n + 2$) et plutôt que de choisir entre la représentation de taux de croissance annuels (qui peut masquer les variations relatives à l'année de départ) ou des taux de croissance en référence à l'année de départ (qui peut masquer les variations annuelles), nous avons choisi de représenter les valeurs brutes en niveau ou les quatre années successives (figure 1.5). Cela nous permet d'illustrer à la fois les variations annuelles (en comparant un bâton à celui de l'année précédente) et les variations totales (en comparant un bâton à celui de $n - 1$). Suivre les entreprises sur quatre ans implique toutefois une contrainte : elle nous oblige à choisir entre nous focaliser sur les établissements restés actifs sur toute la période (échantillon cylindré) ou prendre en compte les variations annuelles de l'ensemble des entreprises (échantillon non cylindré). Cette seconde option implique que l'échantillon observé évolue d'année en année (au gré des entreprises qui sortent de la base). Nous avons choisi de présenter ici l'analyse sur un échantillon stable sur toute la période (cylindré) afin de pouvoir interpréter les dynamiques sur l'ensemble de la période mais l'estimation alternative est présentée en annexe (A1.3.).

La figure 1.5 confirme la dynamique positive persistante de croissance de l'emploi (constaté avec la figure 1.4). En parallèle, on constate une légère baisse de la productivité en $n + 1$ et $n + 2$, après la phase de croissance en n . Les indices de volumes de production (CA et VA) sont bien croissants en n mais ils se stabilisent les années suivantes, l'EBE quant à lui connaît la croissance la plus nette en n mais aussi une phase de déclin les deux années suivantes, tout en restant bien supérieur au niveau de départ.

Quadrant 1

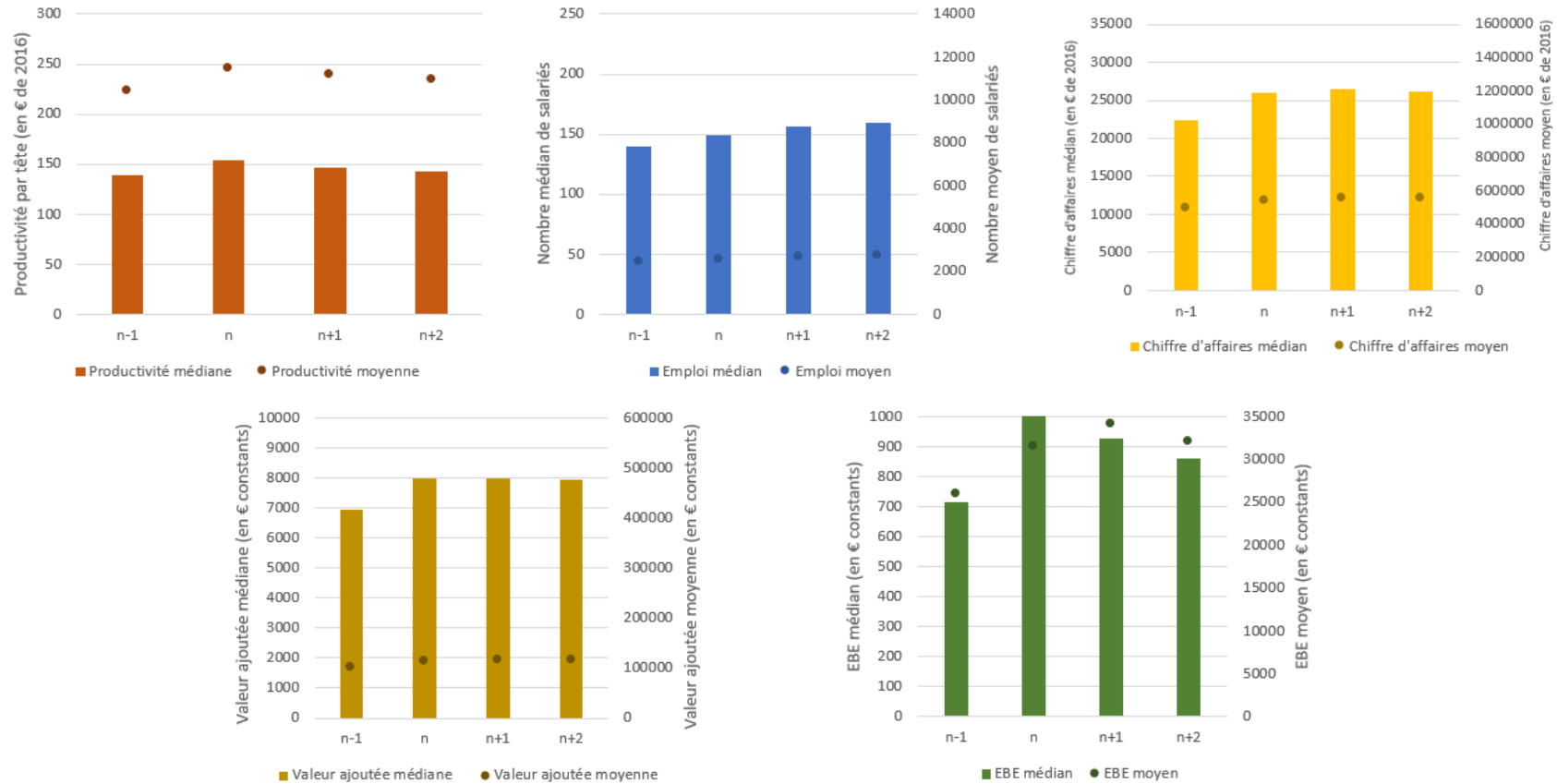


Figure 1.5 : productivité, emploi, chiffre d'affaires, valeur ajoutée et EBE des entreprises ayant des gains de productivité en année $n - 1$, n , $n + 1$ et $n + 2$ (quadrant 1)

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs, 2016-2022, échantillon cylindré.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes quatre années consécutives dans la base.

Entreprises du quadrant 2

Les entreprises ayant des gains de productivité et détruisant des emplois l'année n (celles du quadrant 2) continuent globalement de détruire des emplois l'année suivante (annexe A1.1). Parmi elles, seule une minorité (35,1 %) créent des emplois alors que la grande majorité en détruit (58,7 %) en $n + 1$. La figure 1.4 nous permet de préciser et prolonger cette analyse de la dynamique de l'emploi : là encore, le lien entre les dynamiques de l'emploi et de la productivité est linéaire mais contrairement au cas précédent, la dynamique de l'emploi s'essouffle rapidement. Dès l'année $n + 1$, la baisse de l'emploi est beaucoup plus faible et elle devient quasiment nulle en $n + 2$ (quelle qu'ait été l'intensité de la croissance de la productivité en n).

L'analyse des élasticités corrobore ce résultat (tableau 1.2). Alors qu'en année n , une augmentation de la productivité de 1 % est corrélée à une diminution de l'emploi de -0,7 %, la dynamique de destructions d'emplois semble quasiment s'interrompre l'année suivante (l'élasticité médiane de la croissance de l'emploi entre l'année n et $n + 1$ est de -0,08), avant de s'annuler complètement en année $n + 2$ (tableau 1.2). L'élasticité moyenne se rapproche aussi nettement de 0.

La figure 1.6 nous permet de faire le parallèle entre les dynamiques des différents indicateurs sur quatre années. Comme l'emploi, la productivité des entreprises de ce quadrant suit une trajectoire empreinte d'une certaine stabilité, avec une très légère baisse. Les indices d'activité (CA et VA) connaissent tous une dynamique négative en $n + 1$ et $n + 2$. La dynamique est également négative pour l'EBE en $n + 1$ même si elle redevient (légèrement) positive en $n + 2$.

Comme évoqué plus haut, ces entreprises correspondaient potentiellement à un profil de « croissance par la restructuration », ou de stratégie vouée à augmenter la productivité de l'entreprise *via* une réorganisation de la force productive. Toutefois, si cette interprétation est la bonne, cette stratégie semble être marquée d'une certaine fragilité du fait de la relative faiblesse des indicateurs de situation économique des entreprises. En effet, les taux de croissance du chiffre d'affaires et de la valeur ajoutée sont plus faibles que ceux du premier quadrant (figure 1.6).

Quadrant 2

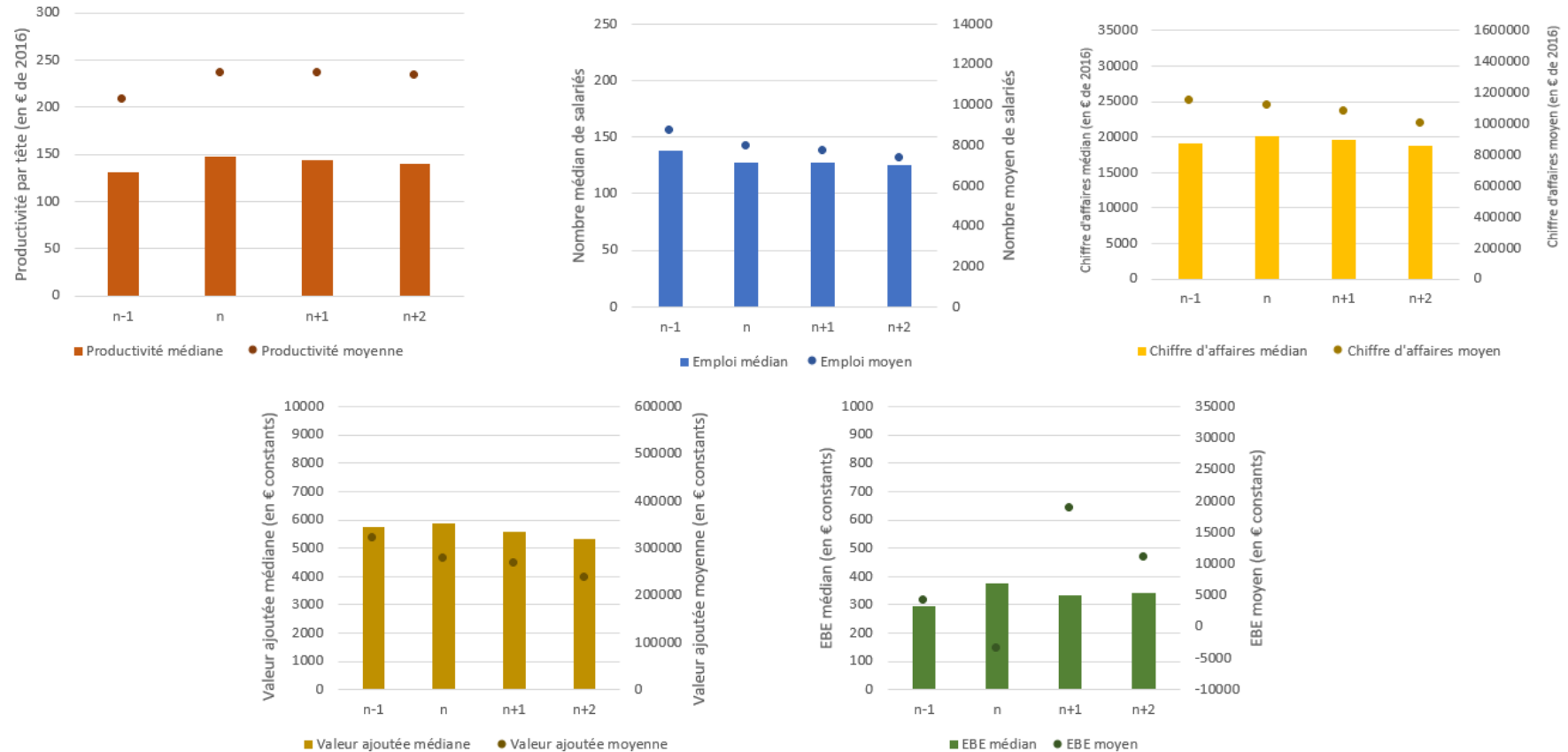


Figure 1.6 : productivité, emploi, chiffre d'affaires, valeur ajoutée et EBE des entreprises ayant des gains de productivité en année $n - 1$, n , $n + 1$ et $n + 2$ (quadrant 2)

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs, 2016-2022, échantillon cylindré.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes quatre années consécutives dans la base.

Plusieurs explications potentielles peuvent rendre compte des différences de taux de variation de l'emploi entre les entreprises du quadrant 1, dont la productivité a augmenté en même temps que l'emploi en période t , et les entreprises du quadrant 2, dont la productivité a aussi augmenté mais l'emploi diminué.

L'hystérèse présente chez les entreprises du premier quadrant pourrait être due à la dynamique d'augmentation de la productivité par l'activité. En effet, on peut supposer que les entreprises du quadrant 1, ayant su faire croître considérablement leur production sur la période, font face à une demande en augmentation dans leur secteur, ou bien sont en mesure de remporter davantage de parts de marché. **Ces dynamiques pourraient avoir des implications à plus long terme et permettre de poursuivre les créations de l'emploi sur les années suivantes.**

A l'inverse, **l'augmentation de la productivité par la réorganisation de la production et de la main-d'œuvre propre au quadrant 2 pourrait avoir des effets à très court terme ou un effet très limité sur l'emploi.** De façon alternative, il est possible que ces stratégies ne fonctionnent que pour une partie réduite des entreprises les ayant adoptées et en particulier, les grandes entreprises qui se restructurent régulièrement (Goesart *et al.*, 2015).

Un point de contraste particulier entre ces deux profils d'entreprise est la taille des firmes les composant : les entreprises créant des emplois sont davantage surreprésentées parmi les grandes entreprises, alors que celles détruisant des emplois sont surreprésentées parmi les petites entreprises. Une explication réside peut-être dans celle des économies d'échelle (réduction des coûts de production liée à une hausse de la quantité de biens produits par exemple), avancée notamment par Baily *et al.* (2001). Les auteurs expliquent qu'une partie de la procyclicité des cycles de productivité proviendrait notamment des phénomènes d'économies d'échelle : pour les entreprises capables d'en réaliser, une augmentation de l'emploi serait liée à une augmentation plus que proportionnelle de l'activité, créant des gains de productivité. Les économies d'échelle étant davantage l'apanage des firmes plus grandes, on pourrait supposer que les firmes du premier quadrant soient plus à même d'en réaliser que celles du second quadrant.

Ensuite, une explication possible serait que chaque secteur a une structure différenciée de ses facteurs de production : il est en effet possible que les entreprises du secteur 2 utilisent des technologies moins intensives en travail que celles du secteur 1. La productivité des entreprises dans ces secteurs serait donc biaisée en défaveur du travail, affaiblissant le lien entre variation de la productivité et variation de l'emploi sur les périodes suivantes (Acemoglu, Restrepo, 2019).

De manière générale, **la dynamique de l'emploi se prolonge moins dans le quadrant 2. Bien que les entreprises de ce profil poursuivent les destructions d'emploi la période suivante, l'inertie de la dynamique de l'emploi semble bien plus pérenne dans le quadrant 2.**

V.2. Trajectoires des entreprises ayant des pertes de productivité

A présent, il s'agit d'étudier les entreprises ayant une variation de la productivité négative sur la période. Parmi les entreprises ayant des pertes de productivité du travail sur l'année (quadrants 3 et 4), 69,4 % (quadrant 4) créent des emplois et 30,6 % en détruisent (quadrant 3) (figure 1.2).

Entreprises du quadrant 3

La figure 1.7 illustre les dynamiques de l'emploi en n , $n + 1$ et $n + 2$ en fonction du niveau de baisse de la productivité en n (les courbes marrons concernent les entreprises créant de l'emploi en n , celles du quadrant 3, et les violettes les entreprises détruisant de l'emploi en n , celles du quadrant 4). Si l'on se penche sur les entreprises dont les pertes de productivité sont accompagnées de destructions d'emploi en n (quadrant 3), l'analyse dynamique des trajectoires de l'emploi des entreprises de ce quadrant est marquée par une très forte persistance, du moins sur l'année $n + 1$. En effet, les variations de l'emploi moyennes en année $n + 1$ sont toujours négatives et semblent prendre des valeurs proches à l'année n (figure 1.7). De fait, sur l'année $n + 1$, une large proportion des entreprises de ce quadrant (72 %) continue à détruire des emplois l'année suivante (annexe A1.1). La dynamique change en $n + 2$ où la variation de l'emploi devient quasi-nulle. Sur la figure 1.7, pour cette année, la courbe de variation de l'emploi se confond avec l'axe. On peut également illustrer ce résultat à partir des estimations d'élasticité (tableau 1.2) : l'élasticité médiane de l'emploi en $n + 2$ par rapport à la productivité en année n est de 0,05 contre 0,3 l'année $n + 1$. Au final, sur quatre ans, les entreprises ayant des pertes de productivité et détruisant des emplois entre $n - 1$ et n , caractérisées comme étant en situation de « crise », ont une dynamique de l'emploi qui reste négative en $n + 1$ mais redevient stable en $n + 2$.

Il était possible de remarquer à partir des analyses sur l'année n que les entreprises de ce quadrant connaissent une contraction assez forte de leur activité. La figure 1.8 nous permet de prolonger ces résultats en prenant en compte plus d'indicateurs et plus d'années. On y lit une tendance à la baisse de l'emploi relativement persistante mais on constate qu'elle est concomitante à une stabilisation de l'activité (CA) et de la valeur ajoutée. Cette double dynamique se traduit par une hausse de la productivité en $n + 1$. La forte baisse du chiffre d'affaires et de la VA lors de la première année (n) laisse ainsi la place à une dynamique moins négative les années suivantes sans que cela ne se traduise par un retour des emplois détruits. Les gains de productivité obtenus en $n + 1$ s'accompagnent d'une dynamique croissante forte de l'EBE (qui se poursuit d'ailleurs en $n + 2$).

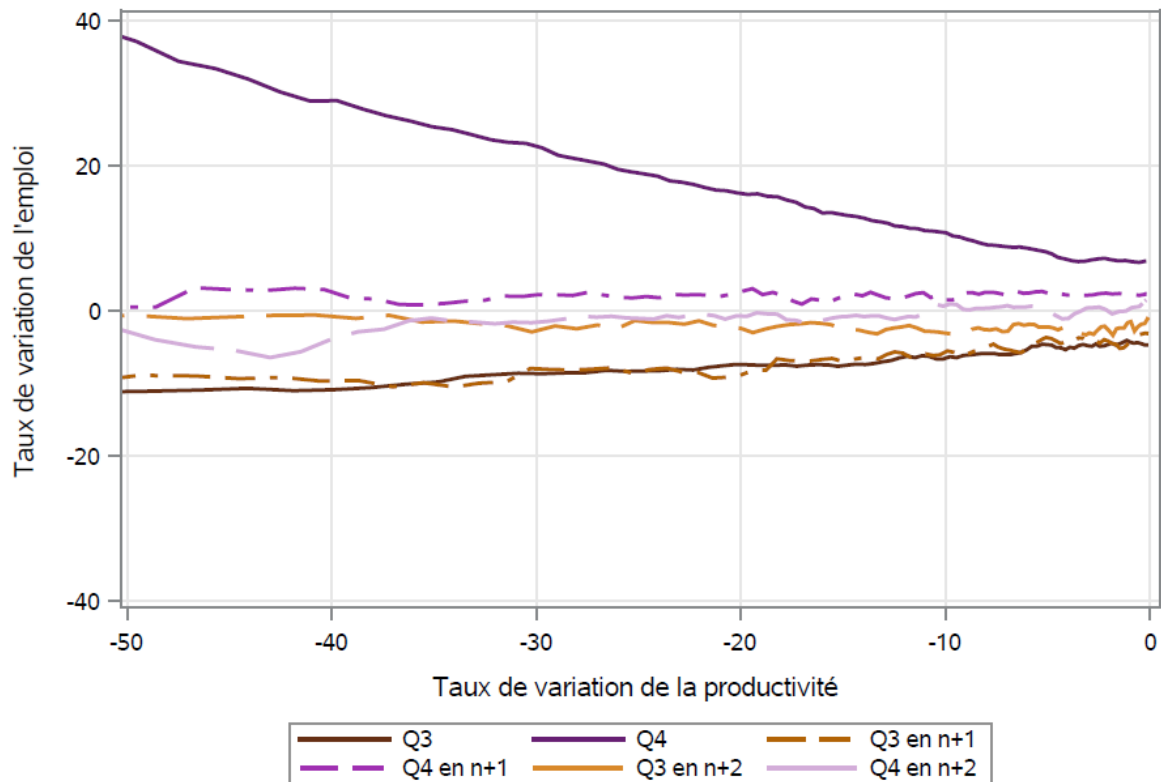


Figure 1.7 : évolution du taux de variation de l'emploi en périodes n , $n + 1$ et $n + 2$ en fonction du taux de productivité en année n pour les entreprises ayant une variation négative de leur productivité

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs, 2016-2022.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes deux années consécutives dans la base.

Note : le graphique a aussi été réalisé sur les entreprises de plus de 50 salariés, et les tendances sont inchangées.

Quadrant 3

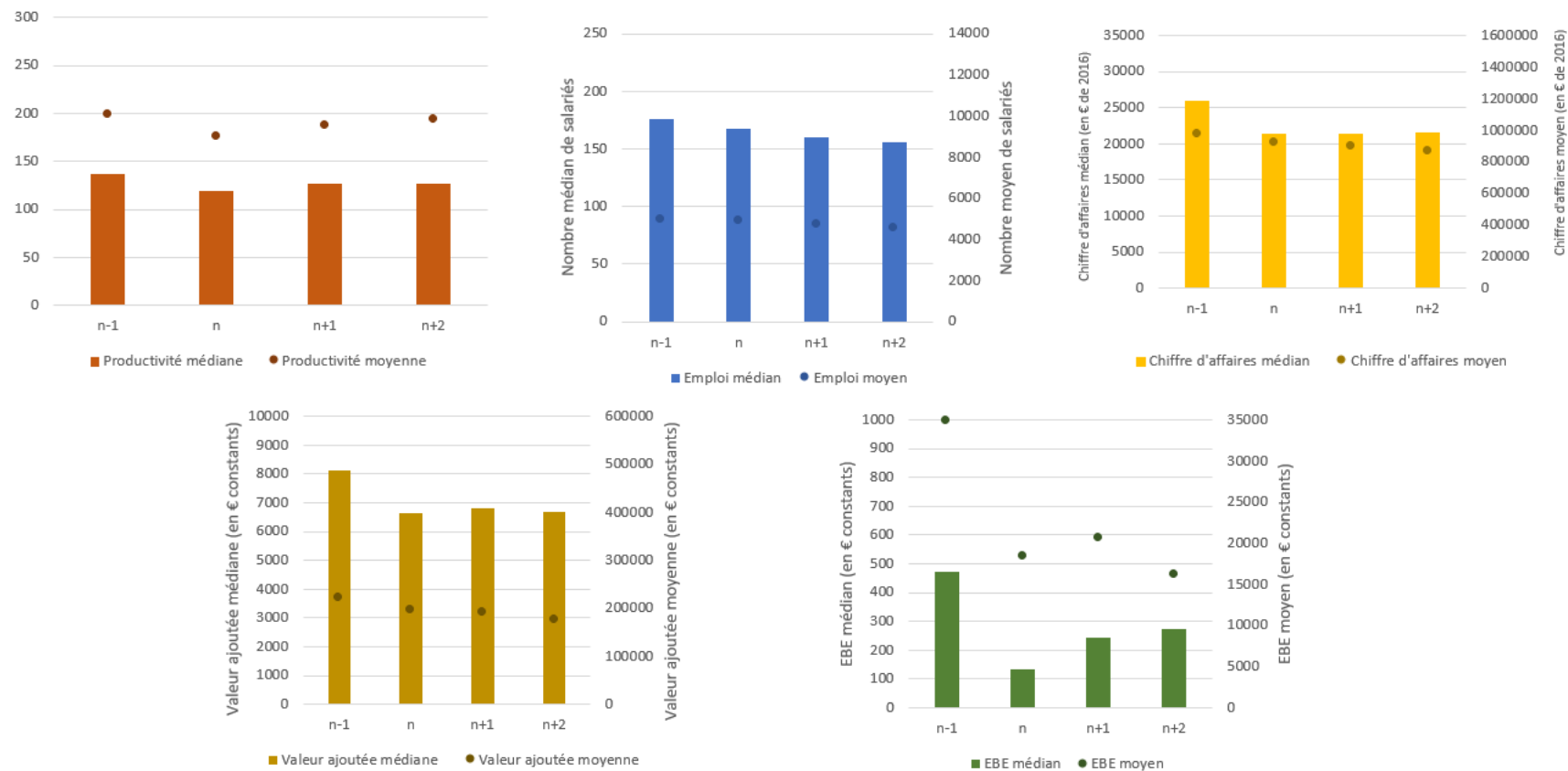


Figure 1.8 : productivité, emploi, chiffre d'affaires, valeur ajoutée et EBE des entreprises ayant des pertes de productivité en année $n - 1$, n , $n + 1$ et $n + 2$ (quadrant 3)

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs, 2016-2022, échantillon cylindré.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes quatre années consécutives dans la base.

En somme, les entreprises ayant des pertes de productivité et détruisant des emplois semblent correspondre à l'hypothèse avancée d'entreprises « en situation de crise ». En effet, en plus d'une contraction de l'emploi de ces entreprises, on observe aussi une forte chute de leur activité. Toutefois, la diminution de l'emploi semble telle que ces entreprises arrivent à conserver une productivité relativement stable, et à faire augmenter leur marge dans les périodes suivant les chutes initiales de l'emploi et de la productivité. Cette trajectoire s'appuie également sur la stabilisation des CA et VA.

Entreprises du quadrant 4

A présent, on s'intéresse aux entreprises ayant des pertes de productivité, mais créant des emplois l'année n (quadrant 4). Comme nous l'avons vu précédemment, ce profil est le plus courant avec 35,5 % des entreprises. Leurs taux de variations moyens du chiffre d'affaires et de la valeur ajoutée sont très proches de 0 (voir figure 1.3).

En année n , l'élasticité médiane de l'emploi à la productivité est beaucoup plus élevée en valeur absolue que dans les autres quadrant (0,96), car très proche de -1 (voir tableau 1.2). En d'autres termes, une diminution de 1 % de la productivité est corrélée à une augmentation de l'emploi de 0,96 %. Cette forte élasticité se traduit également par une pente proche de 1 entre variations de l'emploi et variations de la productivité (figure 1.7) : plus la variation de productivité est forte, plus la variation de l'emploi l'est également

L'intensité de variation de l'emploi diminue nettement dès l'année suivante. Sur les périodes suivantes, les variations de l'emploi sont relativement symétriques à celles du deuxième quadrant. Sur la figure 1.7, la pente du taux de variation moyen de l'emploi à la productivité est très proche de 0 en année $n + 1$. L'étude des élasticités du tableau 1.2 montre que la variation de l'emploi devient beaucoup plus inélastique sur cette période, passant de -0,96 à -0,25. On note d'ailleurs que 58 % des entreprises ont une variation de l'emploi positive l'année suivante (annexe A1.1). En année $n + 2$, les variations de l'emploi semblent encore moins sensibles à la productivité en année n et l'élasticité se rapproche fortement de 0.

De manière générale, la représentation graphique faisant le lien entre variation de l'emploi et variation de la productivité (figures 1.4 et 1.7) illustre indirectement les calculs des élasticités obtenus pour chaque quadrant. En effet, dans le quadrant 4 et pour l'année n , où l'élasticité médiane est la plus forte, on observe une relation avec une pente particulièrement forte entre emploi et productivité. En revanche, la relation semble être la plus faible pour le quadrant 3, où l'élasticité médiane est la plus faible. De manière générale, au sein des quadrants, la variation de l'emploi évolue de façon plutôt linéaire par rapport aux variations de productivité.

Pour les entreprises du quadrant 4, intéressons-nous maintenant à l'ensemble de nos indicateurs dans une perspective de moyen terme (figure 1.9). Après des variations importantes (et de sens inverse) de la productivité et de l'emploi en n , les deux grandeurs ont des dynamiques relativement stables au cours des années suivantes. En parallèle, on remarque que l'EBE connaît, comme la productivité, un

choc négatif en n puis une période de relative stabilité. En revanche les variations du CA et VA, qui étaient légèrement négatives en n , deviennent positives mais très légères en $n + 1$ et $n + 2$. Dans l'ensemble, on constate que le choc de variation a d'abord concerné l'emploi, la productivité et l'EBE en n , alors que l'ensemble des indicateurs sont relativement stables au cours des deux années suivantes.

Quadrant 4

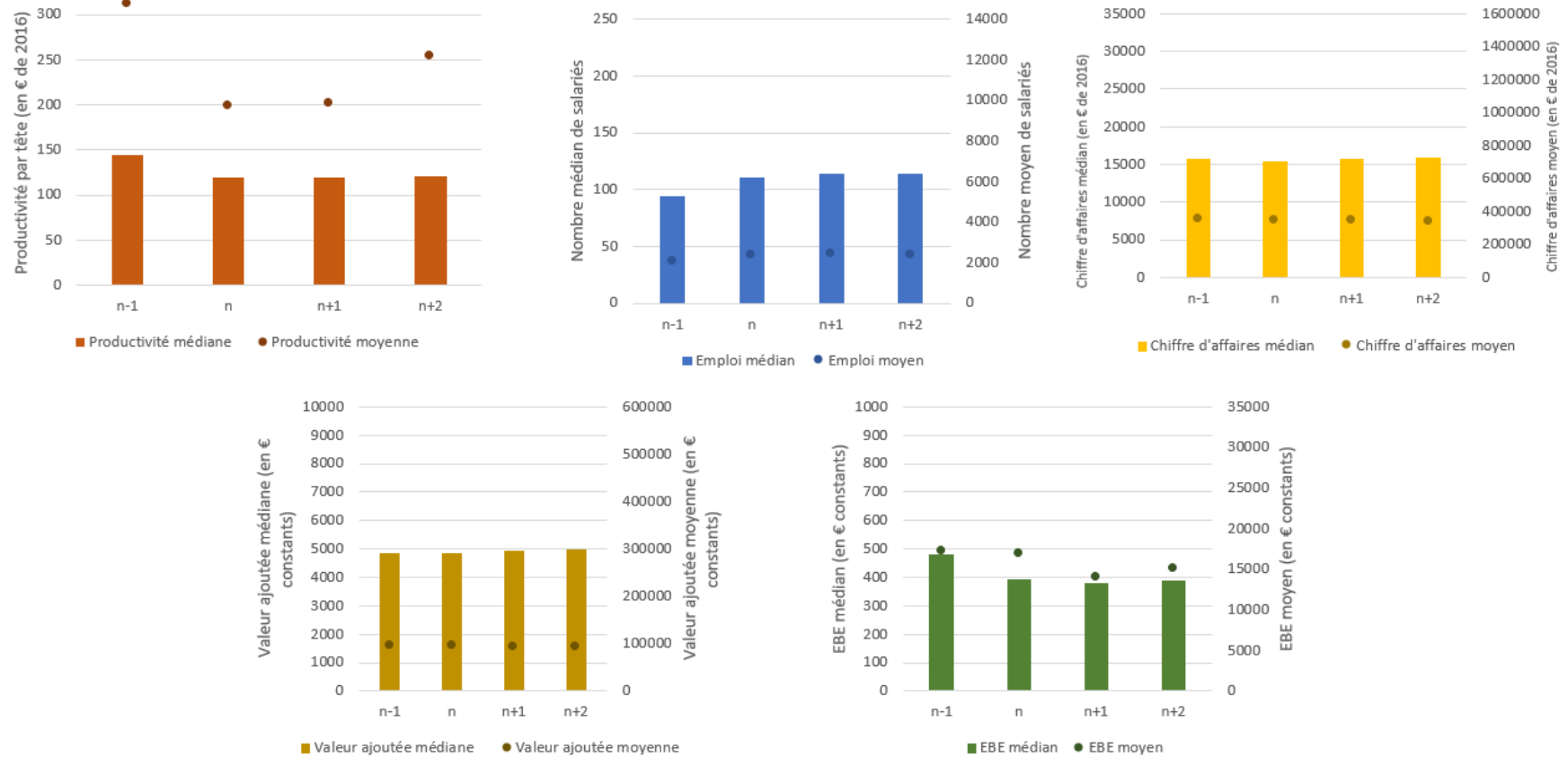


Figure 1.9 : productivité, emploi, chiffre d'affaires, valeur ajoutée et EBE des entreprises ayant des pertes de productivité en année $n - 1$, n , $n + 1$ et $n + 2$ (quadrant 4).

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs, 2016-2022, échantillon cylindré.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes quatre années consécutives dans la base.

Pour une mise en perspective complète des quatre quadrants, voir l'encadré 1.3. De façon transversale, soulignons ici que le quadrant 4 peut être mis en parallèle avec le quadrant 2 dans la mesure où il semble aussi être composé de davantage de petites entreprises de 1 à 10 salariés bien que la distribution des tailles d'entreprises soit relativement proche de la moyenne (tableau 1.3).

Nous avons fait, plus haut, l'hypothèse que les entreprises du quadrant 4 pouvaient avoir fait un pari sur une hausse de la demande future (au prix d'une diminution de la productivité espérée temporaire). Une telle hypothèse concorde avec l'analyse dynamique menée ici mais seulement partiellement. En effet, ces entreprises continuent à créer des emplois sur les périodes suivantes, et après une très légère baisse de leur chiffre d'affaires en année n , celui-ci augmente sur les périodes suivantes et leur valeur ajoutée augmente également dans les périodes suivantes. Reste qu'elles ne retrouvent pas leur niveau de productivité du travail initial contrairement à ce qu'on aurait pu imaginer

Encadré 1.3 : comparaisons simultanées des quatre profils

Cet encadré a pour but de dégager des points de comparaison entre les différents quadrants, au-delà de l'opposition entre entreprises ayant des gains de productivité et entreprises ayant des pertes de productivité. Tout d'abord, les statistiques descriptives sur les profils des entreprises permettent de remarquer une forte disparité quant à la taille des entreprises présentes dans chaque quadrant : les très petites et petites entreprises sont fortement surreprésentées dans les quadrants 2 et 4, tandis que les quadrants 1 et 3 sont davantage composées d'entreprises plus grandes. Cette dynamique est très nette lorsqu'on compare les quadrants 1 et 2 : dans le premier, 9,12 % des salariés se trouve dans des entreprises comportent entre 1 et 10 salariés, contre presque 14,54 % dans le quadrant 2 (en moyenne, 12,23 % des salariés se trouve dans des entreprises de 1 à 10 salariés tous quadrants confondus.)

Par ailleurs, les disparités dans les années de présence des entreprises soulignent le fort lien entre l'appartenance à un quadrant et la conjoncture économique. On note notamment la forte surreprésentation des quadrants 3 et 4 pour l'année 2020, où les entreprises ont connu une chute de leur productivité. Puis, l'année 2021, marquée par la reprise de l'activité économique suite à la crise du COVID, est fortement surreprésentée au sein des quadrants 1 et 2, ceux pour lesquels les variations de productivité sont positives.

Ensuite, les variations de productivité semblent se décomposer différemment pour chaque quadrant : alors que celles du quadrant 1 et 3 sont tirées par une forte hausse ou baisse de l'activité, on remarque que celles du quadrant 4 proviennent en moyenne d'entreprises accusant une forte hausse de l'emploi sans variation de l'activité.

Les quadrants 1 et 3 semblent avoir une certaine inertie quant à leurs pratiques d'ajustement du niveau de l'emploi, même en année $n + 1$, par rapport aux quadrants 2 et 4. Cette tendance est très nette pour le quadrant 3, où la courbe de variation de l'emploi en $n + 1$ se confond presque avec la courbe de variation de l'emploi en n . En période $n + 1$, pour le quadrant 1, la courbe de variation de

l'emploi se translate vers le bas, mais d'une ampleur bien moindre que celle des quadrants 2 et 4, et tout en conservant une pente positive (voir figure 1.4 pour Q1 et figure 1.7 pour Q3).

Pour les quadrants 2 et 4, les variations de l'emploi des années suivantes semblent être bien moins corrélées à la variation de la productivité. Dès les périodes $n + 1$, les courbes de taux de variation de l'emploi subissent une nette translation et se rapprochent de 0, et leurs pentes s'aplatissent (voir figure 1.4 pour Q2 et figure 1.7 pour Q4).

Les entreprises présentes initialement dans le quadrant 1 continuent, en moyenne, à augmenter leur emploi dans les périodes suivantes. Comme observé précédemment, ces entreprises connaissent des variations de productivité plus élevées que celles du quadrant 2. Ces résultats sont en lien avec ceux de Calligaris *et al.* (2023) qui trouvaient un lien positif et d'ampleur forte entre le fait de faire partie des entreprises les plus productives de son secteur et le niveau d'emploi dans les périodes suivantes. Par ailleurs, ces choix d'ajustement de niveaux d'emploi semblent correspondre avec l'interprétation que ces entreprises feraient face à une croissance de la demande tout en étant capable, du moins sur la période n , de réaliser des économies d'échelle sur leur production (Baily *et al.*, 1996).

Il est par conséquent possible de tirer un certain parallèle entre les entreprises du premier et du troisième quadrant, soit celles dont la productivité et l'emploi varient dans le même sens. Ce sont davantage des grandes entreprises, dont les dynamiques sont assez persistantes dans le temps. Leur stratégie semble être une réponse par l'emploi à la demande à laquelle elles font face : les entreprises créatrices d'emplois (quadrant 1), très productives, voient leur activité croître et augmentent leur emploi en conséquence ; les entreprises détruisant des emplois (quadrant 3) sont en « situation de crise », ont une dégradation de leur activité et diminuent leur emploi pour sauvegarder leur productivité (voir figure 1.5 pour Q1 et figure 1.8 pour Q3).

Les entreprises des quadrants 2 et 4 ont des profils différents et adoptent des stratégies ponctuelles destinées à accroître leur activité, avec toutefois moins de succès que les entreprises du quadrant 1. Les entreprises du deuxième quadrant, qui diminuent leur niveau d'emploi en année n , voient leur chiffre d'affaires augmenter les périodes suivantes, ce qui semble correspondre avec une dynamique de restructuration. A l'inverse, les entreprises du quadrant 4, qui créent des emplois, semblent parier sur une expansion future en créant des emplois et en encaissant une perte momentanée de productivité pour pouvoir augmenter leur activité par la suite (voir figure 1.6 pour Q1 et figure 1.9 pour Q3).

En somme, l'analyse des relations entre variations de la productivité et de l'emploi permet de mettre en lumière la diversité des dynamiques à l'œuvre dans les entreprises, en fonction de leur profil. Les différences observées entre les quadrants, notamment entre les entreprises combinant gains de productivité et créations d'emploi (Q1) et celles augmentant leur productivité tout en réduisant l'emploi (Q2), révèlent des stratégies distinctes d'ajustement et des perspectives contrastées à long terme. **Tandis que les premières (Q1) semblent bénéficier d'un contexte favorable (demande**

croissante, économies d'échelle, grande taille), les secondes (Q2) apparaissent davantage dans une logique de rationalisation à court terme, parfois contrainte.

De même, les entreprises en crise (Q3) se distinguent par des contractions durables de l'activité et de l'emploi, potentiellement liées à des chocs externes ou stratégies de restructuration. À l'opposé, les entreprises du quadrant 4, malgré une baisse de leur productivité, continuent à créer de l'emploi, possiblement dans une logique d'anticipation d'une reprise, potentiellement dans un souci de rétention de main-d'œuvre.

Ces profils hétérogènes soulignent l'importance de prendre en compte la taille des entreprises, les éléments financiers et les contextes conjoncturels pour mieux comprendre la relation entre dynamiques de l'emploi et de la productivité. Ils invitent également à **nuancer les liens entre performance économique, gains de productivité et ajustement de l'emploi** en raison des différentes situations d'ajustement possibles.

V.3. Crise du COVID, emploi et productivité

Notre période d'analyse des différents quadrants présente des particularités évidentes, notamment car elle inclut les années de crise du COVID. Cela rend l'interprétation des dynamiques d'entreprises particulières, d'une part, car les distributions des entreprises au sein des quadrants sont influencées par ces effets de conjoncture, et d'autre part, car les trajectoires moyennes des entreprises présentes dans les quadrants dépendent également de ces effets de conjoncture.

Analyse des liens entre distribution des quadrants et années

Le tableau 1.4 et la figure 1.10 mettent en lumière un premier phénomène : le poids des différents quadrants varie selon les années. Il y a un lien net avec le contexte macroéconomique : certains quadrants sont nettement surreprésentés durant certaines périodes. C'est le cas du moins pour les années 2020 et 2021 dont la conjoncture macroéconomique a été très spécifique (voir tableau 1.0).

En 2020, on voit une proportion conséquente des entreprises basculer dans le quadrant 3 (diminution de l'emploi et de la productivité). Alors que ce quadrant représente entre 6 et 20 % des entreprises selon les années, il en compte près de 35 % cette année-là (tableau 1.4). L'année 2020 est évidemment marquée par la crise économique liée à la pandémie. Il paraît alors logique qu'une proportion particulièrement conséquente des entreprises se retrouvent dans le quadrant 3, qualifiée jusqu'ici de situation de « crise » où on a une baisse très forte de l'activité (CA et VA). Soulignons que ce quadrant illustre bien les comportements de rétention de la main-d'œuvre par la faible diminution de l'emploi et la forte baisse de la productivité associée. Ce quadrant serait bien celui illustrant les situations de crise mais aussi les comportements « prudents » des entreprises dans ce contexte dans la mesure où elles n'ajustent pas de suite leur emploi (au risque de devoir réembaucher ensuite). On retrouve ici l'hypothèse de comportements de rétention de la main-d'œuvre faite durant la pandémie.

En 2021, la situation est bien différente mais également très spécifique avec un boom d'activité sans précédent. Ici, les quadrants 1 et 2 sont nettement surreprésentés et donc les entreprises ayant des gains de productivité. On peut considérer que ces deux quadrants représentent deux stratégies alternatives face à la forte hausse de l'activité : soit les entreprises accroissent leur emploi en anticipant que la hausse sera pérenne, (quadrant 1), soit elles diminuent leur emploi en « profitant » de la hausse d'activité pour restructurer leur mode de production (quadrant 2).

Toutefois, hormis ces deux années exceptionnelles, la distribution des entreprises au sein des quadrants semble être de manière générale peu influencée par la conjoncture (figure 1.10). **Les deux effets majeurs de la crise du COVID sont donc la surreprésentation du quadrant 3 au détriment des quadrants 1 et 2 en 2020, du fait de la chute généralisée des gains de productivité, puis la surreprésentation des quadrants 1 et 2 en 2021, compensée par la contraction du quadrant 4, lors de la reprise économique et des forts gains de productivité l'accompagnant.**

	Quadrant 1	Quadrant 2	Quadrant 3	Quadrant 4	Total
2017	9,13	10,51	6,33	10,48	9,52
2018	15,76	16,83	12,83	16,45	15,77
2019	17,61	17,89	12,94	19,41	17,57
2020	10,48	13,93	34,80	20,61	19,09
2021	26,66	24,39	13,26	14,01	19,23
2022	20,35	16,45	19,84	19,14	18,82

Tableau 1.4 : distribution des entreprises par année, selon les quadrants

Lecture : dans le quadrant 1, 9,12 % des salariés sont dans des entreprises de 1 à 10 salariés. Données pondérées par nombre de salariés.

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs, 2016-2022.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes deux années consécutives dans la base.

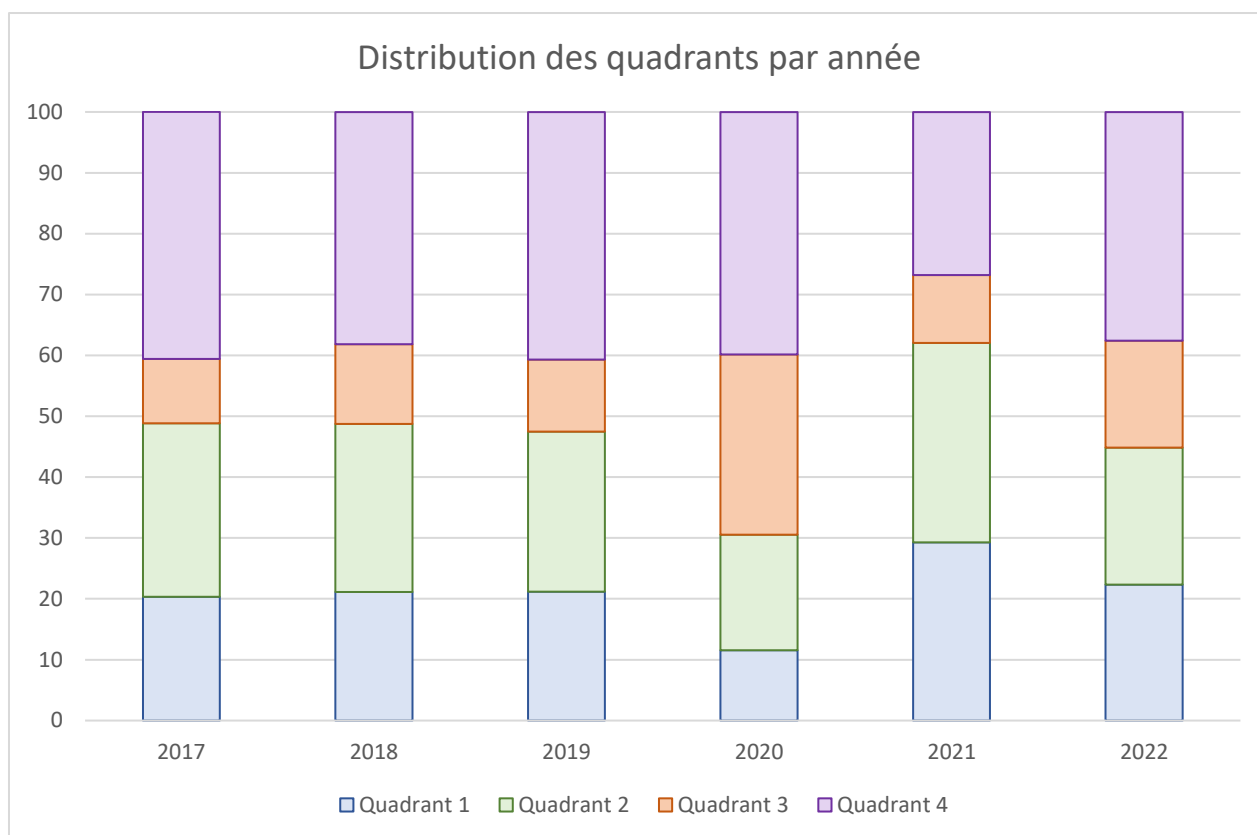


Figure 1.10 : distribution des entreprises par quadrant selon les années

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs, 2016-2022.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes deux années consécutives dans la base.

En somme, la distribution des profils d'entreprise par année semble relativement stable lors des périodes hors-crise. Lors de la crise du COVID, de nombreuses entreprises connaissent des chutes de leur productivité et basculent dans le quadrant (3) « en crise ». Lors de l'année de reprise, en 2021, les entreprises des quadrants ayant des gains de productivité sont surreprésentées.

Prise en compte des entreprises qui ne sont présentes que quelques années

Précédemment, à travers les figures 1.5 à 1.8, nous avons étudié un panel cylindré d'entreprises : seules les entreprises-années présentes quatre années consécutives étaient prises en compte dans l'analyse (afin d'avoir une année $n - 1$, puis une année $n + 1$ et $n + 2$). En conséquence, seules les entreprises ayant quatre années de présence consécutives entre 2016 et 2022 et 2020 étaient prises en compte (l'année de départ variant de 2016 à 2019). L'annexe A1.3 représente les trajectoires des différents quadrants sur plusieurs années lorsqu'on ne cylindre pas la base de données, c'est-à-dire en incluant les entreprises années n'étant pas forcément présentes quatre années consécutives. Cela permet d'inclure des entreprises présentes moins de 4 années d'affilée mais la différence majeure provient de l'inclusion des entreprises dont la présence dans l'échantillon débute en 2021 et 2022.

La comparaison de ces deux jeux de données révèle donc qu'il est **possible que notre analyse sous-estime légèrement les performances des entreprises des quadrants 1 et 2** par rapport à l'évolution qu'elles auraient pu connaître hors période de crise. Toutefois, la conclusion principale de nos analyses semble robuste : à moyen terme, les entreprises du quadrant 1 semblent avoir une dynamique de l'emploi et de l'activité plus vigoureuse que celles du quadrant 2.

Par ailleurs, il est **possible que l'évolution de l'emploi, du chiffre d'affaires et de la valeur ajoutée des entreprises du quadrant 3 soit quelque peu surestimée** dans la figure 1.8. En effet, la surreprésentation du quadrant 3 en 2020 ne correspond pas forcément à une explosion du nombre d'entreprises « en situation de crise » pour des raisons qui leur seraient propres : bien qu'elles soient nombreuses à avoir connu des pertes de productivité, les dispositifs de soutien mis en place pendant la période ont permis à nombre d'entre elles de rebondir l'année suivante. Pour cette raison, l'évolution de l'activité et de l'emploi des entreprises du quadrant 3 peut être surestimée. Par ailleurs, lorsqu'on observe l'évolution du quadrant 3 en incluant les années 2021 et 2022, on note que la baisse de l'emploi et de la productivité en année n est bien plus marquée (voir annexe A1.3). Toutefois, même en prenant en compte cette particularité conjoncturelle, parmi les entreprises ayant des pertes de productivité, celles ayant créé des emplois (quadrant 4) ont une évolution de l'activité et de l'emploi plus favorable que celles du quadrant 3.

VI. Conclusion de la partie 1

L'étude du lien entre la productivité et l'emploi à l'échelle de l'entreprise révèle la coexistence de plusieurs configurations et stratégies différentes de la part de ces entreprises. Il n'existe pas de lien uniforme entre dynamique de l'emploi, dynamique de l'activité et gains de productivité. Notre analyse a permis de dégager quatre configurations différentes.

On constate donc que **l'évolution conjointe de la productivité et de l'emploi des entreprises semble dépendre de multiples facteurs et peut faire l'objet d'articulations diverses**. Bien qu'une portion des entreprises détruisant des emplois semble avoir de forts gains de productivité, les entreprises ayant des gains de productivité tout en créant des emplois ont, en moyenne et à moyen terme, un accroissement plus fort de leur activité et une dynamique pérenne de création d'emplois. Parmi les entreprises ayant des pertes de productivité, celles ayant détruit des emplois tendent à redresser légèrement leur productivité tout en diminuant leur activité et leur emploi, et celles créant de l'emploi redressent également leur productivité en maintenant un niveau d'activité légèrement supérieur.

Ces résultats remettent en cause une lecture univoque qui associerait les gains de productivité à des pertes d'emploi. Ils plaident pour la prise en compte de l'hétérogénéité des combinaisons existantes entre activité, productivité et emploi, particulièrement à l'échelle de l'entreprise. Etudier la répartition des profils d'entreprise à la lumière de la crise du COVID révèle également la sensibilité de ces profils à la conjoncture macroéconomique.

<p>Quadrant 4 : entreprises ayant des pertes de productivité et créant des emplois</p> <p>Le quatrième et dernier profil d'entreprises est caractérisé par une hausse de l'emploi malgré une activité plutôt stable. Ces entreprises semblent donc anticiper une hausse de la demande et miser sur un accroissement futur de leur activité à travers une politique d'embauche volontariste. Les années suivantes, elles arrivent à augmenter leur activité, à regagner une productivité proche de leur niveau initial et à continuer à créer des emplois, bien que leurs niveaux d'activité et de valeur ajoutée soient très stables.</p>	<p>Quadrant 1 : entreprises ayant des gains de productivité et créant des emplois</p> <p>Le premier profil rassemble des entreprises ayant à la fois une forte croissance de leur activité, de leurs niveaux d'emploi et de la productivité. Cette dynamique positive forte se poursuit sur plusieurs années, leur permettant d'augmenter leur niveau d'emploi tout en gardant une croissance forte.</p> <p>Ce profil rassemble davantage de grandes entreprises et prends une part plus importante dans un contexte de croissance (sur les années post-COVID).</p> <p>Après un choc positif initial, ces entreprises continuent à voir leur chiffre d'affaires et leur valeur ajoutée croître les années suivantes, tout en créant des emplois.</p>
<p>Quadrant 3 : Entreprises ayant des pertes de productivité et détruisant des emplois</p> <p>Le troisième profil d'entreprises est composé d'entreprises ayant des pertes de productivité et détruisant des emplois. On peut les considérer comme étant « en crise ». Elles voient leur niveau d'emploi continuer à baisser les années suivantes alors que leur activité tend à se stabiliser. Cela leur permet de stabiliser leur productivité. Elles semblent également stabiliser leur activité autour d'un certain niveau, mais continuent à détruire des emplois plusieurs années après le choc initial.</p> <p>Ce profil est surreprésenté parmi les très grandes entreprises et en contexte de crise macroéconomique (en l'occurrence pendant les années COVID).</p>	<p>Quadrant 2 : Entreprises ayant des gains de productivité et détruisant des emplois</p> <p>Un second profil, comprenant des entreprises plus petites, est constitué d'entreprises dont on peut supposer une stratégie de réorganisation interne. Elles sont caractérisées par des gains de productivité importants mais aussi, du moins à court-terme, des pertes d'emploi.</p> <p>La situation se stabilise les années suivantes, notamment pour l'emploi. Mais les entreprises de ce profil semblent subir une légère dégradation de leur situation économique (du point de vue du chiffre d'affaires et de la valeur ajoutée).</p>

PARTIE 2 – VARIATION DE L'EMPLOI ET MOUVEMENTS DE SALARIES

I. Introduction

Depuis les années 1980, la part des contrats temporaires dans les embauches et dans l'emploi a considérablement augmenté en France. Considérant la dernière décennie, la proportion d'emplois temporaires en France se situe dans la moyenne de pays de la Zone Euro (Labau, Cruzet, 2024) et la France fait clairement partie des pays avec une structure d'emploi que l'on peut qualifier de duale au sens où deux types de contrats coexistent de longue date (CDI vs des contrats courts en CDD ou intérim). Pour 2023, l'Insee estime la part d'emploi temporaire dans l'emploi total à 15,1 % (Insee, 2024). Parmi ceux-là, les alternants ont beaucoup augmenté ces dernières années, mais ce sont les CDD les plus nombreux. Ils représentent 9,7 % de de l'emploi total, contre 2 % d'intérim et 3,4 % d'alternance ou stages.

La dynamique de diffusion des CDD a suscité de vives inquiétudes quant à une « dualisation » du marché du travail et a conduit à un grand nombre de réformes (Boeri, 2011 ; Cahuc, Prost, 2015 ; Unédic, 2025) sans que le phénomène ne soit endigué. Dans ce rapport, nous proposons d'y porter un regard particulier car focalisé sur les pratiques d'entreprise.

Une autre originalité de notre approche est d'être développée sous l'angle des mobilités professionnelle. La mobilité professionnelle est une notion aux frontières floues (Duhautois *et al.*, 2012). Elle peut traduire une grande diversité de situations : changement d'emploi, de statut, de fonction, changement géographique... Les enjeux sont très différents selon les types de changements en jeu et nous ne traiterons pas de l'ensemble de ces situations. Dans cette étude, nous nous attachons aux **mouvements d'entrées et de sorties de l'emploi**, *i. e.* toute mobilité impliquant la signature ou rupture de contrat de travail. Une « entrée » peut représenter la signature d'un CDI ou d'un CDD, mais leur définition exclut les contrats d'intérim qui sont, pour l'entreprise utilisatrice, l'objet d'un contrat commercial. Les « sorties » peuvent représenter une variété de situations : démissions, licenciements, départs en retraite, fins de contrats ou encore fins de périodes d'essai.

Après une période de croissance dans les années 1980 et 1990, la part des CDD dans l'emploi total s'est stabilisée autour de 12 à 15 % depuis le début des années 2000 (Unédic, 2018). Cependant, au-delà des seuls CDD, la proportion de contrats très courts a fortement augmenté au cours des deux dernières décennies. En mesurant les durées des CDD arrivés à terme, Milin (2018) montre que la part des CDD de moins d'un mois parmi l'ensemble des CDD est passée de 56,7 % en 1998 à 83,2 % en 2017. Depuis lors, elle est restée relativement stable (Bendounan, 2025). Des études récentes ont également souligné la fréquence des réembauches (Benghalem, 2016 ; Unédic, 2018 ; Charlot *et al.*, 2024). Pour l'année 2019, Charlot *et al.* (2024) estiment que les réembauches représentent 53,1 % du total des embauches en CDD. Ces travaux nous invitent donc à porter une attention particulière aux contrats courts.

Avant de présenter nos résultats (sections IV à VI du rapport), nous présentons dans les premières sections les travaux développés jusqu'ici sur le recours aux contrats courts et les mouvements de main-d'œuvre (section III) puis les bases de données mobilisées et nos choix méthodologiques (section IV).

II. Les mouvements de salariés en France : quelques éléments de contexte

II.1. Tendances longues et enjeux récents

Les **années 1980 et 1990** ont été une période de changements profonds sur le marché du travail. L'accroissement du chômage et de la part des CDD dans les emplois ont profondément modifié les parcours professionnels. La démultiplication des mobilités entre emploi et chômage, et des débuts et fins de CDD s'est traduite par une **forte hausse des mobilités** sur le marché du travail. Il s'en est suivi un débat intense sur la portée de ce changement. Que ce soit en termes de mobilités émancipatrices ou déstabilisatrices, les travaux de l'époque soulignaient l'existence d'une remise en cause profonde de la norme d'emploi stable et durable (Duhautois *et al.*, 2012). Certains travaux ont également souligné que cette déstabilisation ne touchait pas tous les salariés de la même façon : plus qu'une déstabilisation généralisée, c'est une **dualisation des mobilités** qui a été à l'œuvre (L'Horty, 2004 ; Amossé, 2002).

Les années 2000 ont ensuite marqué un tournant et une autre dynamique s'est déployée. La part des contrats courts dans l'emploi est restée globalement stable mais leur durée moyenne s'est nettement réduite. Alors que la durée moyenne des missions d'intérim est restée stable (Unédic, 2018), la part des CDD de moins d'un mois dans les embauches est passée de 56,7 % en 1998 à 83,7 % en 2017 (Milin, 2018). Là encore, la dynamique n'a pas été uniforme : le **raccourcissement des CDD** s'est concentré sur un petit nombre de secteurs et certains profils de salariés (Unédic, 2018).

La prise de conscience de ce phénomène, à la fin des années 2010, a été relativement tardive. La diffusion croissante des **contrats de moins d'un mois** avait pourtant été mise en évidence dès 2011 par l'Acosse à partir de ses propres données, les « déclarations préalables à l'embauche » (Berche *et al.*, 2011) ou en 2014 par Claude Picart à partir d'un traitement original de l'enquête Emploi. Mais le phénomène n'était pas visible à partir de la source de référence sur le sujet : les enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre de la Dares (EMMO et DMMO). C'est seulement après la refonte du système de collecte de ces enquêtes (à partir de 2016) qu'elles ont rendu visible, elles aussi, la part devenue massive des contrats les plus courts (Milin, 2018).

A la fin des années 2010, la meilleure compréhension de ce phénomène est devenue une préoccupation majeure tant d'un point de vue de la recherche que de la politique publique (par le poids qu'il induit pour l'assurance chômage). A ce jour, la dynamique sous-jacente au raccourcissement des CDD entre le début des années 2000 et le milieu des années 2010⁴ reste l'objet de débats (Berche *et al.*, 2011 ; Picart, 2014 ; Baguelin, 2024). Cette tendance a toutefois déjà donné lieu à une vague de travaux aujourd'hui fort utiles pour mieux cerner la situation actuelle. Certains travaux ont montré la forte **hétérogénéité de l'usage des CDD selon les secteurs d'activité**, soulignant

⁴ Le site de la Dares offre un outil de datavisualisation permettant de voir la part des CDD de fin d'un mois dans les fins de CDD depuis 2007 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-mouvements-de-main-doeuvre>

la nécessaire prise en compte des spécificités sectorielles (Picart, 2014 ; Unédic, 2018 ; Signoretto *et al.*, 2024 ; Baguelin, 2024). De façon complémentaire, d'autres soulignent la fréquence des pratiques de **réembauche** (Unédic, 2018 ; Charlot *et al.*, 2024). Alors que la plupart des travaux portent sur le secteur privé, certaines études ont pu montrer que le recours à des contrats très courts était également diffusé dans le public (voir notamment Mauchaussée et Poulard, 2024, ou Lohier, 2024). Au-delà de ces études statistiques, des travaux par entretiens qualitatifs ont permis de mieux cerner les contraintes et motivations des acteurs qu'ils soient employés ou salariés (voir Rémy, Simmonet, 2021, pour une synthèse et, plus récemment, Korning *et al.* 2024, et Vivès *et al.*, 2025). Plus rares, un certain nombre de travaux s'intéressent aux trajectoires des salariés concernés (Remillon *et al.*, 2024 ; Vivès, Remillon, 2024).

Dès la fin des années 2010, le constat du raccourcissement des CDD a motivé la mise en place d'une politique de modulation des cotisations sociales selon les taux de turn-over des entreprises (la réforme a été initiée en 2019 et mise en œuvre à partir de 2021). De premières évaluations montrent aujourd'hui un effet relativement limité de cette réforme tout en nous permettant de comprendre un peu mieux le phénomène à l'œuvre (Dares, 2025 ; Unédic, 2025 ; Alberola *et al.*, 2025). Cet échec relatif s'ajoute aux difficultés rencontrées par différentes tentatives de réformes antérieures (Cahuc, Prost, 2015 ; Baguelin, 2024) et souligne la difficulté des pouvoirs publics à réguler l'usage des contrats très courts. De nouveaux travaux restent donc nécessaires pour mieux cerner le phénomène, condition préalable à son endiguement.

Dernier point de débat, le raccourcissement des CDD a rapidement attiré l'attention sur les **contrats à durée déterminée d'usage** (CDDU), dont la dynamique alimente clairement la multiplication des contrats très courts (Berche *et al.*, 2011). La diffusion de tels contrats a rapidement mis en évidence le flou juridique entourant leur définition (Marie, Jaouen, 2015) et la nécessité de mieux cerner le phénomène pour pouvoir le décrire d'un point de vue statistique (Gazier, 2016). Aucune réforme n'a eu lieu jusqu'ici et ce débat est encore ouvert (Mauchaussée *et al.*, 2025).

L'analyse proposée dans ce rapport apporte un regard complémentaire aux travaux cités ici. Alors qu'ils analysent des mouvements d'entrées et sorties de salariés en spécifiant les profils de secteurs, de salariés ou les types de trajectoires que cela dessine, nous nous proposons un regard complémentaire qui met l'accent sur le lien entre mouvements de salariés et évolution de l'emploi au niveau des entreprises. **Le poids des CDD dans les mouvements de salariés est-il le reflet des dynamiques de croissance de l'emploi des entreprises ? C'est l'hypothèse avancée par Baguelin (2024). Mais on peut aussi se demander si le recours aux contrats de plus en plus courts se fait dans une logique plus structurelle, indépendamment de la dynamique de l'emploi ?**

Notre démarche s'inscrit donc dans la lignée des travaux cherchant à comprendre les causes d'utilisation des contrats courts. Nous reprendrons ces éléments de contexte dans la sous-section suivante sur la revue de littérature (sous-section II.2). En amont, il nous semble utile de préciser un point de contexte propre à la période étudiée, la pandémie de COVID, et son lien avec notre objet.

II.2. Le COVID et son contrecoup : quel impact sur les mouvements de salariés ?

En France, la période de crise sanitaire liée au COVID a eu des effets relativement limités sur les niveaux d'emploi et de chômage, notamment du fait des politiques publiques de soutien aux entreprises qui ont pu limiter le recours aux licenciements, tels que les dispositifs de chômage partiel. La période a surtout été marquée par un net ralentissement des mouvements de sorties de l'emploi qu'ils soient volontaires ou non, en CDD ou en CDI (Bendounan, 2025).

Au sortir de la crise, nous avons toutefois connu une **hausse massive des mouvements d'entrées et sorties de l'emploi** : dans un contexte de forte reprise de l'activité, ce sont les recrutements et les démissions qui ont été particulièrement forts, faisant naître des craintes de pénuries de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs. Cette vague de démissions, faisant écho au phénomène de « grande démission » aux Etats-Unis, a été interprétée par certains comme l'illustration d'un mouvement de fond traduisant la lassitude des salariés face à une perte de sens du travail.

D'un point de vue statistique, différents travaux sur la France, les Etats-Unis ou le Royaume-Uni notamment, ont montré depuis que la hausse des démissions post-pandémie est à l'image de ce qui arrive habituellement après les crises économiques et que l'intensité de la hausse récente ne fait qu'illustrer la rapidité avec laquelle l'activité économique a repris après les périodes de confinement (Bour *et al.*, 2023, et Lagouge *et al.*, 2022 pour la France ; Hobjin, 2022, pour les Etats-Unis et Carillo-Tudela *et al.*, 2023, pour le Royaume-Uni). Au Royaume-Uni, par exemple, Carillo-Tudela *et al.* (2023) montrent que ce sont majoritairement les secteurs en croissance qui connaissent une accélération des taux de démission, et les salariés démissionnaires retrouvent principalement un emploi de même niveau de qualification et dans le même secteur d'activité. Ces travaux soulignent ainsi que la période post-pandémie a été l'occasion d'une accélération des mouvements de réallocations entre emploi, notamment de la part des salariés jeunes qui changent de secteur. Ces démissions représenteraient donc des mouvements intra-sectoriels, habituels en période de croissance économique, et seraient peu probablement la cause des tensions post-pandémie sur le marché du travail.

Si l'hypothèse d'une « grande démission » a donc été rapidement relativisée par l'analyse des dynamiques de mouvements de salariés, il n'en reste pas moins que la période COVID a constitué un choc majeur pour les mouvements de salariés sur le marché du travail. Après une phase de ralentissement des mouvements au cœur de la crise, on a bien constaté une **accélération des dynamiques d'entrées et sorties de l'emploi** après la pandémie.

Dans le cas de la France, cette dynamique s'est accompagnée de **tensions croissantes** sur le marché du travail : une étude de la Dares indique qu'en 2022, huit métiers sur dix étaient en tension contre sept sur dix l'année précédente (Chartier *et al.*, 2023). Les métiers les plus tendus sont majoritairement concentrés dans le secteur de la construction, où le manque de main-d'œuvre, l'inadéquation entre les formations des candidats et les emplois, et l'inadéquation géographique des postes sont les principales sources de tension. De nombreux autres métiers tels que les serveurs de cafés-restaurants,

les aides à domicile et les aides ménagères sont touchés par d'autres facteurs, tels les conditions de travail contraignantes et la non-durabilité des emplois (Chartier *et al.*, 2023). Les nouveaux métiers en tension sont parfois exercés dans des secteurs où l'utilisation de contrats temporaires est fréquente, voire systématique.

Sachant que par ailleurs, les estimations de la Dares (Barry, 2023 ; Bendounan, 2025) montrent une nette inflexion de la part des **CDD dans les embauches** qui diminue depuis 2015 (après une augmentation régulière depuis les années 2000), ces dynamiques soulèvent l'hypothèse d'une éventuelle transformation des pratiques de recrutement des employeurs dans leurs recours aux CDD.

Cette question fait également écho aux débats sur le **rapport au travail** des Français, qui ont été vifs pendant la période post-pandémie, mais trouvent leur racine dans des tendances de moyen terme (Bigi, Meda, 2023 ; Coutrot, Perez, 2022).

Dans ce contexte, notre rapport s'attache à comprendre l'ampleur et les dynamiques sous-jacentes au choc COVID : les entreprises ont-elles modifié leurs pratiques d'embauches suite à la pandémie ? Nous porterons une attention particulière à l'analyse des flux de contrats à durée déterminée (CDD) dont le rôle est aujourd'hui premier dans la dynamique des flux sur le marché du travail français. Nous tâcherons donc de **savoir si les entreprises ont modifié leurs pratiques de recours aux CDD suite à la pandémie**. Ce sera l'objet de la dernière section (section VII) de cette partie.

III. Variation de l'emploi et mouvements de salariés : que nous dit la littérature ?

III.1. Littérature sur le recours aux contrats courts

La présence des CDD en France est, depuis plusieurs décennies, un phénomène structurel et caractérisé. Cette tendance est commune à plusieurs pays européens (Labau, Cruzet, 2024) et comporte des risques évidents en termes de précarité et d'inégalités sur le marché du travail. Pour toutes ces raisons, il a donné lieu à une abondante littérature que l'on peut diviser en deux courants distincts : l'un s'intéresse aux possibilités pour les salariés titulaires d'un CDD d'obtenir ensuite un emploi en CDI ; l'autre s'intéresse aux CDD comme moyen de contournement du cadre juridique autour des CDI.

Les CDD comme étape vers le CDI ?

Le premier pan de cette littérature se concentre sur le risque de « trappes » (*dead-ends*) associées aux salariés ayant des trajectoires instables, marquées par l'enchaînement de CDD (seul ou en combinaison avec d'autres contrats précaires). Ici, la littérature est essentiellement empirique et tente d'estimer dans quelle mesure les CDD seraient des « tremplins » (*stepping-stones*) vers l'emploi stable ou bien des situations sans issue (*dead-ends*) (Amossé *et al.*, 2011 ; Booth *et al.*, 2002 ; Eichhorst, 2014 ; Givord, Wilner, 2015 ; Kabatek *et al.*, 2023 ; Portugal, Varejao, 2022). Selon ces travaux, seule une

partie des CDD est utilisée pour présélectionner des travailleurs pour des postes permanents. La majorité n'ouvre pas la voie à des postes pérennes et s'inscrit dans une dynamique de recours structurel à de l'emploi à durée déterminée.

Les CDD comme substituts aux CDI ?

Le premier courant de littérature met en exergue un risque de substitution entre formes contractuelles. L'idée ici est que les employeurs pourraient remplacer des embauches en CDI par des CDD pour éviter les coûts liés à la législation protectrice de l'emploi (LPE) applicable aux CDI. Cette littérature, développée assez tôt après l'apparition et la prise d'importance des CDD, s'appuie principalement sur des modèles théoriques (Bentolila, Bertola, 1990 ; Saint Paul, 1997). D'après ces travaux, la LPE encadrant les CDI, et particulièrement les réglementations sur les licenciements, augmenterait les coûts relatifs de ces contrats et réduirait les flux d'emplois de travailleurs en CDI. Cela entraverait les réallocations d'emplois sur le marché du travail ainsi que la croissance de la productivité et les ajustements de l'emploi au niveau des entreprises. Outre les articles théoriques mobilisant des modèles de recherche et d'appariement (voir par exemple Cahuc *et al.*, 2016), de nombreux travaux ont tiré parti de différentes réformes du marché du travail pour proposer des estimations empiriques quasi-expérimentales de cet effet de substitution. Certains auteurs emploient à cet effet des méthodes de régressions sur discontinuité (Cahuc *et al.*, 2022 ; Hijzen *et al.*, 2017 ; Kabatek *et al.*, 2023) ou de double-différences (Cappellari *et al.*, 2012 ; Grasso, Tatsiramos, 2023 ; Centeno, Novo, 2012 ; Berton *et al.*, 2017). Selon ces études, en présence d'une LPE élevée, une part importante des créations et des destructions d'emplois se ferait par le biais des CDD plutôt que des CDI. La LPE favoriserait une certaine rigidité du stock d'emplois en CDI, particulièrement vis-à-vis des destructions d'emplois. Parmi les pays de l'OCDE, la LPE des CDI en France est désignée comme relativement stricte⁵, ce qui conduit différents travaux à promouvoir la réduction de l'écart de protection entre emplois courts et longs (Berson, 2017 ; Bentolila *et al.*, 2020).

Ces travaux font échos à ceux de Abowd *et al.* (1999) sur les pratiques d'embauche des entreprises françaises. Ils ont estimé qu'en France, les entreprises ajustaient leur niveau d'emploi principalement par des mouvements d'entrées (les embauches) tandis que leur taux de sortie restait particulièrement stable quelle que soit la dynamique de l'emploi. Les entreprises augmenteraient leurs entrées en période de croissance de l'emploi et les réduiraient lorsqu'elles ont besoin de diminuer l'emploi total. En France, l'évolution de l'emploi se ferait donc principalement par ces mouvements d'entrées, avec des séparations stables.

A l'appui de ce résultat, Abowd *et al.* (1999) ont émis l'hypothèse que les entreprises préféreraient ajuster leur niveau d'emploi par les embauches et les séparations de CDD plutôt que par les entrées et sorties de CDI qui seraient trop coûteuses. Les employeurs français seraient contraints de s'appuyer

⁵ Le site de l'OCDE donne une série d'indicateur à l'appui de ce constat : [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_EPL%40DF_EPL&df\[ag\]=OECD.ELS.JAI&dq=A..EPL_OV..VERSION4&pd=2000%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_EPL%40DF_EPL&df[ag]=OECD.ELS.JAI&dq=A..EPL_OV..VERSION4&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false)

sur les mouvements de salariés en CDD pour ajuster l'emploi, étant donné le coût relatif des flux de CDI.

En conséquence, il semble particulièrement pertinent de croiser la littérature sur les flux avec celle sur les contrats à durée déterminée. C'est ce que nous proposons donc de faire dans cet article.

III.2. Littérature sur les mouvements de salariés

Pour analyser les dynamiques de recours aux CDD des établissements français nous nous appuyerons sur la littérature sur les flux d'emplois développée par Davis et Haltiwanger (1992) qui met en relation mouvements de salariés et variation de l'emploi.

Les premiers travaux insistent sur l'importance significative des flux, en volume, par rapport aux variations des effectifs des établissements : sur des données portant sur la fin des années 1980, Abowd *et al.* (1999) estiment déjà que trois entrées de salariés et deux sorties sont nécessaires pour une création de poste en France ; ils montrent également que les CDD représentent une part considérable des flux d'emplois. Comme indiqué plus haut, **Abowd *et al.* (1999) déduisent de ces résultats l'hypothèse que les entreprises françaises ajustent leur volume d'emploi à l'appui de mouvements de CDD plutôt que de CDI.** Ce résultat a connu un écho considérable dans la littérature sur les flux d'emplois et de salariés. Davis *et al.* (2012) en tirent l'opposition entre la France, où la variation de l'emploi se ferait majoritairement par les entrées et non les sorties de salariés, et les Etats-Unis où elle se ferait davantage par les sorties.

Dans un travail portant sur les années 2000, Duhautois et Petit (2023) ont complété l'analyse du cas français. Ils montrent que, sur la période, les nombres de mouvements sont encore substantiellement plus élevés que le niveau de variation de l'emploi dans les établissements : en moyenne, pour les établissements de 10 salariés ou plus, une création d'emploi est accompagnée de cinq entrées et de quatre sorties de salariés (Duhautois, Petit, 2022). Ce travail introduit par ailleurs une distinction systématique entre mouvements de CDD et mouvements de CDI. Cette distinction permet de réévaluer le rôle des mouvements de CDI dans l'ajustement de l'emploi et de le comparer à celui des CDD. Leurs estimations font état d'une situation bien différente de celle envisagée par Abowd *et al.* (1999) : l'ajustement de l'emploi par les entreprises semble principalement s'effectuer à l'appui de mouvements de CDI, et ce, particulièrement dans les phases de diminution des effectifs, alors que les mouvements de CDD, eux, semblent davantage déconnectés des variations du niveau de l'emploi. **Ces résultats remettent en cause l'hypothèse d'un ajustement de l'emploi qui se ferait en France principalement par les entrées en CDD et soulignent la nécessité de mener des analyses approfondies différenciant les mouvements de CDI et de CDD (Duhautois, Petit, 2022, 2023).**

L'analyse menée ici se situe dans le prolongement de ces travaux en interrogeant plus précisément les pratiques de recours aux différents contrats (CDI et CDD), leurs logiques sous-jacentes et leurs dynamiques face au COVID. Nous étudierons la relation entre taux de variation de l'emploi et recours aux CDI et CDD au niveau établissement (section V). Etant donné le contexte récent, nous nous

attacherons plus précisément à étudier les pratiques de recours aux CDD courts (section VI) et l'impact de la période COVID (section VII). Avant de présenter ces résultats d'analyse, la section suivante (IV) présente la base de données et la méthode empirique utilisée.

IV. Présentation de la source de données et de la méthode empirique

IV.1. Présentation de la base de données (MMO)

Nous mobilisons les données sur les mouvements de main-d'œuvre (MMO) produites par la Dares. Ce sont des données sur les embauches et les fins de contrat de travail au niveau des établissements. Elles permettent d'établir une mesure des entrées et des sorties de main-d'œuvre selon leur type de contrat, leur durée ou encore les raisons pour lesquelles il existe une rupture de contrat.

Jusqu'en 2015, la base de données appelée MMO était issue de la combinaison de deux sources complémentaires : l'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) et la déclaration sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO). La première était une enquête sur un échantillon d'entreprises ayant de 1 à 49 salariés (depuis 2006, et de 10 à 49 pour la période 1999-2005) alors que la seconde, fondée sur le même questionnaire, était une déclaration obligatoire pour toutes les entreprises de 50 salariés et plus. Reste qu'une information similaire s'est avérée disponible à partir des fichiers des déclarations sociales nominatives (DSN) des employeurs. Etant donné l'objectif donné à la statistique publique de réduire autant que possible la « charge de réponse » des déclarants, il a donc été décidé d'arrêter la collecte des EMMO et DMMO pour se fier dorénavant aux DSN pour constituer un nouveau fichier au contenu équivalent et appelé « MMO ». Ce nouveau mode de collecte s'est traduit par une augmentation significative des déclarations de contrats très courts. La diffusion croissante de ce type de contrats d'abord mise en évidence sur les données de l'Acoss (Berche *et al.*, 2011) est alors devenu visible dans les MMO.

Un lourd travail de reconstruction des séries antérieures a été mené par la Dares (Milin, 2018a, 2018b). Toutefois, ces séries sont reconstruites *ex-post*, ce qui en fait une base fragile pour l'analyse statistique, surtout pour l'analyse des contrats très courts qui étaient manifestement sous-déclarés dans la version précédente. Nous faisons donc le choix de focaliser notre étude sur la période postérieure à 2015.

Nous avons dû faire face à un autre problème : l'arrêt de la collecte des enquêtes a manifestement été quelque peu antérieure à la bonne marche du nouveau mode de collecte des données. A partir de 2015, la montée en charge du nouveau dispositif a été progressive et on constate une hausse très nette du nombre d'observations entre 2015 et 2016. Cela nous conduit à renoncer à l'utilisation des données de 2015 pour n'utiliser les données qu'à partir de janvier 2016 (encadré 2.1). A l'heure actuelle, nous sommes en mesure de mener nos analyses sur la période 2016-2023.

La MMO porte sur le champ des établissements du secteur marchand hors agriculture, particuliers employeurs et agences de travail temporaire. Nous disposons de données mensuelles et pouvons donc

présenter des mesures mensuelles ou annuelles. Nous choisissons de présenter les estimations annuellement, mais nous avons également mené nos estimations sur données mensuelles afin de vérifier la stabilité de nos conclusions.

Pour une période donnée, nous limitons notre échantillon aux établissements qui sont actifs pendant toute la période, c'est-à-dire l'année ou le mois. Mais nous n'imposons pas qu'ils soient présents pendant plusieurs périodes successives, de sorte que nous disposons de données de panel non cylindrées. Au maximum, certains établissements sont présents sur les huit années de l'étude (c'est le cas pour 14,2 % de l'ensemble de l'échantillon) et au minimum, ils n'apparaissent que pour une seule année (c'est le cas pour 18,1 % de l'ensemble de l'échantillon).

Encadré 2.1 : Méthodologie de construction de la base de données

Malgré l'exhaustivité réputée du fichier administratif des « mouvements de main-d'œuvre », recalculé directement à partir des « déclarations sociales nominatives » (DSN) des employeurs, il est nécessaire d'élaguer les données de certaines observations avant d'obtenir une base de données exploitable. Nous tenterons de décrire le mieux possible les écueils rencontrés les réponses leur ayant été apportées et plus généralement d'explicitier les façons dont nous avons délimité notre champ d'études.

Tout d'abord, certains « mouvements » inscrits dans la base de données sont mal renseignés ou bien « hors-champ ». Les mouvements mal renseignés sont des lignes ayant très peu d'informations (motif de sortie manquant, nature du contrat manquant, PCS manquante, ...) et proviennent d'erreurs de déclarations. Les mouvements dits « hors-champ » concernent les contrats d'engagement maritimes (nature du contrat « 91 », « 92 », ou « 93 ») qui sont très mal renseignés et que la Dares recommande de ne pas exploiter, ainsi que des contrats du secteur public (nature de contrat 51 à 54). Certains « motifs de sortie » sont également dits « hors-champ », tels que les mutations, les « fins de ligne de service » (spécifiques aux contrats maritimes) ou les transferts de contrats de travail (motifs 100, 116 et 998 respectivement). Nous choisissons de définir les mouvements de « mauvaise qualité » comme ceux ayant simultanément un « motif de fin » portant une valeur de « 999 » (autre motif de fin) et une nature de contrat de « 90 » (autre nature de contrat). Ces mouvements, qui sont probablement des lignes mal remplies par les employeurs, ont fréquemment d'autres valeurs manquantes, telles que la PCS, le sexe, ou la nationalité. Il faut toutefois rester vigilant à ne pas exclure trop vite certaines informations de la base de données : les stages, par exemple, comportent quasiment tous la valeur « 999 » comme motif de sortie, ce qui peut initialement laisser croire qu'ils sont mal renseignés alors qu'il n'existe simplement pas de motif de sortie nommée « fin de stage ».

Notre unité d'observation étant l'établissement, il n'est pas possible de supprimer des mouvements au risque de fausser les mesures de flux d'emploi et de nombre de salariés des établissements. Par conséquent, nous supprimons directement tout établissement ayant embauché, dans l'année, un

contrat dit « hors-champ ». Pour les mouvements mal déclarés, nous choisissons de supprimer tout établissement dont le taux de mouvements mal déclarés serait supérieur à 10 % sur l'année.

Par ailleurs, nous supprimons également les établissements ne correspondant pas au champ de l'enquête. Pour supprimer les établissements publics, nous excluons les observations dont le numéro de Siret débute par « 1 » et « 2 » ou dont le code APE débute par « 84 ». Nous supprimons également les établissements dont le code APE est « 7820Z », soit le code APE des agences d'intérim. D'autres opérations de suppression prennent place lors de la construction de la base. En effet, la construction de bases en « entreprises-années » implique une agrégation des douze bases de données mensuelles « établissement ». Certains établissements ayant une moins bonne qualité de déclaration sont à ce stade exclus de la base de données car ils y sont absents une ou plusieurs années. Il est important de noter que ces filtres se recoupent souvent : les entreprises déclarant des mouvements « hors-champ » sont souvent déjà exclus de la base de données par cette étape de fusion des bases « établissement ».

Une difficulté supplémentaire concerne l'année 2016. En effet, la période de montée en charge de la DSN (2015-2018) s'accompagne d'une qualité de déclaration inférieure du fait de la non-réponse de certaines entreprises (Milin, 2018). Le taux de déclaration en DSN augmente progressivement durant la période, mais les années 2017 et 2018 sont déjà marquées par une bonne qualité des données, particulièrement pour les établissements de plus de 10 salariés que nous utilisons dans le cas présent. Les années de 2016 à 2018 s'accompagnent de jeux de pondérations destinés à corriger cette non-réponse. Or, l'utilisation première de cette base étant la reconstruction des séries trimestrielles de flux d'emploi par le Ministère du Travail, les pondérations fournies ne permettent pas de corriger adéquatement la non-réponse lorsqu'on agrège les données en entreprises-années. En effet, le jeu de pondérations destiné à corriger la non-réponse diffère pour chaque trimestre. Par ailleurs, un second jeu de pondérations destiné à corriger la sous-déclaration de certains contrats est inutilisable dans notre cas, car destiné à être utilisé à l'échelle agrégée. Nous choisissons donc d'inclure les données de 2016 sans correction de la non-réponse, mais en réalisant des tests de robustesse excluant ce millésime.

Nous nous concentrons uniquement sur les **établissements de 10 salariés ou plus** afin de minimiser la variabilité liée à la taille des emplois et des flux de travailleurs. De même, afin d'éliminer les cas extrêmes de notre échantillon, nous n'étudions que les établissements dont le taux de croissance annuel de l'emploi se situe entre + 30 % et - 30 %, principalement à des fins de lisibilité graphique. La limitation du taux de croissance de l'emploi supprime 188 333 observations (environ 8,8 %) des 2 146 710 observations annuelles d'établissement. Nous conservons donc 91,2 % des établissements de notre échantillon. Dans l'ensemble, l'échantillon final contient des renseignements provenant de 491 966 établissements distincts du secteur privé et de 1 958 377 observations mensuelles d'établissement. En moyenne, il contient environ 244 797 observations par an. Afin de vérifier la solidité de nos résultats, les estimations économétriques ont aussi été réalisées sur l'échantillon complet (2 146 710 observations) et elles sont très proches de celle réalisées sur l'échantillon borné

(1 958 377 observations). Nos résultats restent donc valables lorsqu'ils sont estimés sur l'ensemble de l'échantillon.

IV.2. Présentation des variables

La base des données des MMO telle que fournie par la Dares comprend en fait deux bases de données différentes : une base répertoriant l'ensemble des mouvements avec des informations sur le type de mouvement (entrée ou sortie), sa nature juridique, quelques informations sur les profils de salariés concernés (âge, sexe, PCS ...) et l'établissement concerné (numéro SIRET) ; et une seconde base répertoriant les informations utiles au niveau établissement, notamment le niveau d'emploi. Avant toute analyse, nous devons donc systématiquement appairer ces deux bases (par établissement donc par SIRET) pour avoir au final une unique base de données qui, pour chaque établissement, répertorie le nombre de mouvements selon les catégories que nous choisissons de définir.

Les MMO recensent l'ensemble des mouvements de salariés et leurs caractéristiques. Elles permettent donc de quantifier toutes les entrées et les sorties de main-d'œuvre par établissement, des CDI jusqu'aux contrats temporaires les plus courts. Par « **entrée** », on désignera la conclusion d'un contrat de travail tandis qu'une « **sortie** » se réfère à la rupture d'un contrat de travail ou à la fin d'un CDD. On le verra, en volume, les mouvements de salariés sont largement dominés par les fins de CDD, et particulièrement par les CDD de moins d'un mois qui représentent les trois quarts des fins de contrats dans l'ensemble des entreprises (Gouyon, Obser, 2023).

Nous effectuons un traitement classique des données afin d'éviter les valeurs manquantes et aberrantes. Quelques traitements spécifiques sont également nécessaires pour assurer une cohérence interne dans les rapports MMO au niveau de l'établissement. La base de données des MMO contient en effet une variable de niveau d'emploi en début et fin de mois. Si on compare les niveaux d'emploi aux deux dates et les nombres de mouvements d'entrées et sorties déclarées, cela met en évidence un certain nombre de situations incohérentes : l'emploi en fin de période n'est pas celui qui devrait résulter au vu des mouvements déclarés. Afin d'éviter ce type de problème d'incohérences internes de la base de données, nous construisons nos propres variables de niveau d'emploi en fin de période comme le niveau d'emploi de départs auquel on additionne le nombre d'entrées déclarées et on soustrait le nombre de sorties déclarées.

Dans notre étude, on désignera comme « CDD » ou « contrats temporaires » l'ensemble des contrats temporaires hors intérim⁶, soit **les CDD et les stages**. Nous décomposons systématiquement nos résultats en distinguant les CDD de moins d'un mois (31 jours), les CDD plus longs (au-delà de 31 jours) et les CDI. Le seuil d'un mois est cohérent avec la littérature existante et avec la répartition des durées

⁶ L'arrivée d'un intérimaire ne fait pas l'objet de la signature d'un contrat entre l'entreprise et le salarié. Elle ne constitue pas une embauche et n'est pas répertoriée dans mes MMO.

de contrats dans notre échantillon (voir annexe A2.1). La durée du contrat est mesurée telle que déclarée lors de la saisie de l'entrée de l'individu dans l'entreprise⁷.

Pour étudier les flux d'emplois et de travailleurs, nous employons la méthode développée par Davis *et al.* (1996), qui permet de décrire la dynamique de l'emploi total et les mouvements d'entrées et de sorties de l'établissement. Pour chaque établissement j à la date t , nous calculons les indicateurs suivants :

Taux de croissance de l'emploi :

$$\Delta n_{jt} = \frac{n_{jt} - n_{jt-1}}{0,5(n_{jt} + n_{jt-1})} \text{ où } n_{jt} \text{ est le nombre total de salariés dans l'établissement } j, \text{ à l'instant } t$$

Taux d'entrée :

$$h_{jt} = \frac{H_{jt}}{0,5(n_{jt} + n_{jt-1})} \text{ où } H_{jt} \text{ est le nombre d'entrées dans l'établissement } j, \text{ au moment } t$$

Taux de sortie

$$s_{jt} = \frac{S_{jt}}{0,5(n_{jt} + n_{jt-1})} \text{ où } S_{jt} \text{ est le nombre de sorties dans l'établissement } j, \text{ au moment } t$$

Cette approche permet de s'assurer que les taux de croissance sont bornés en prenant des valeurs comprises entre - 2 (fermeture de l'établissement) et + 2 (création de l'établissement).

Globalement, les statistiques descriptives (tableau 2.1) montrent que le taux d'entrée moyen par établissement est de 110 % : c'est ce que représente la somme des entrées (tous contrats confondus) rapportée au volume de l'emploi dans l'établissement. Les entrées en CDD constituent l'essentiel de ces mouvements, le taux d'entrée moyen en contrat à durée déterminée étant de 93,5 % (somme des taux d'entrées des CDD longs et courts). Et la majorité des mouvements d'entrée en CDD sont des contrats de moins d'un mois : le taux d'entrée en CDD court est de 76 % quand il est de 17 % en CDI et en CDD long. En d'autres termes, sur 100 embauches, 69 étaient en contrat de moins d'un mois.

⁷ Ce choix est guidé par le fait que l'on analyse séparément les flux d'entrée et de sorties. Or, toutes les sorties ont une entrée, mais l'inverse n'est pas vérifié dans la base de données. Au titre de la comparabilité de nos résultats, notons que ce choix nous distingue du choix fait par la Dares qui mesure la durée à partir des déclarations en sortie.

	Échantillon complet	Établissements à l'emploi croissant	Établissements à emploi décroissant	Établissements à emploi stable
Entrées				
CDI	16,67	20,51	12,50	16,31
CDD longs	17,01	18,92	15,11	16,10
CDD courts (moins d'un mois)	76,49	72,37	77,14	96,88
Taux d'entrée	110,34	112,04	104,93	129,55
Sorties				
CDI	16,66	15,37	18,02	16,79
CDD longs	16,86	16,62	17,30	15,80
CDD courts (moins d'un mois)	76,17	71,86	76,99	96,72
Taux de sortie	109,85	103,99	112,51	129,55

Tableau 2.1 : taux d'entrée par type de contrats et durée

Note : les flux d'entrées et de sorties sont calculés en % de l'emploi moyen sur la période. Les flux pour chaque type de contrats sont estimés en pourcentage du total des flux d'entrées (ou de sorties). Les mouvements ayant un format « autre » (encadré 2.1) ne sont pas renseignés mais sont présents dans les taux d'entrée et de sortie globaux (ils constituent la légère différence entre la somme des CDI et CDD et les taux d'entrée/sortie globaux).

Source : MMO, 2016-2023, 1 961 631 observations (établissements-années).

À la suite du travail développé par Davis *et al.* (2012), et pour limiter la variabilité des unités observées, nous ne menons pas nos analyses au niveau de chaque établissement mais par sous-groupe. L'ensemble de l'échantillon est donc subdivisé en sous-groupes selon leur niveau de croissance de l'emploi. Cela améliore grandement la lisibilité graphique et ne modifie pas nos résultats économétriques. Nous proposons de distinguer 161 intervalles de taux de variation de l'emploi et de créer une variable nominale prenant la valeur 1 si la croissance de l'emploi de l'établissement se situe dans un intervalle g , et 0 dans le cas contraire. Ensuite, pour chaque intervalle de taux de croissance de l'emploi (g), les taux d'entrées et de sorties sont calculés comme une moyenne mobile sur cinq intervalles.

La répartition des taux de croissance annuels de l'emploi pour les établissements de plus de 10 salariés est la suivante (annexe A2.2) : 40 % des établissements ont une croissance négative de l'emploi sur l'année, 16,9 % n'ont pas de variation de l'emploi et 43,1 % ont une croissance positive de l'emploi. La grande proportion d'établissements sans variation de l'emploi est conforme aux résultats précédents (Davis *et al.*, 2012 ; Varejao, Portugal, 2007).

Afin de prendre en compte le large éventail de périodes et l'effet des chocs tels que la crise du COVID sur nos résultats et estimations, nous étudierons d'abord toutes les années confondues puis (section VII) diviserons notre échantillon en trois sous-périodes : pré-pandémique (2016-2019), pandémie (2020-2021) et post-pandémique (2022-2023).

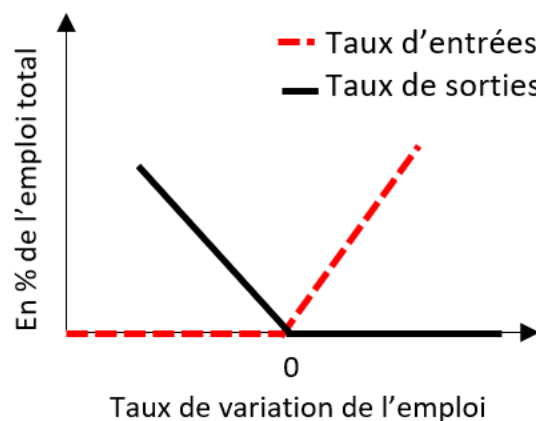
IV.3. Présentation de la méthode empirique

Conformément à la méthodologie employée dans la littérature sur les flux d'emplois et de travailleurs, nous utilisons une combinaison d'analyses graphiques et économétriques pour illustrer la relation entre les mouvements d'entrées et de sorties des salariés et la variation du niveau de l'emploi (Burgess *et al.*, 2001 ; Davis *et coll.*, 2006, 2012).

La **représentation graphique** met en perspective la croissance de l'emploi et les taux d'entrées et sorties. Les taux d'entrées et de sorties (respectivement h_{jt} et s_{jt}) sont représentés en ordonnée tandis que la variation de l'emploi (Δn_{jt}) est représentée en abscisse (voir encadré 2.1 suivant pour une explication de la lecture des représentations graphiques). L'analyse distingue les mouvements de travailleurs en CDI, en CDD longs et en CDD courts.

Encadré 2.2 : Aide à la lecture des représentations dans le cas hypothétique d'un ajustement parfait

Sur le graphique suivant, l'axe des abscisses représente le taux de variation de l'emploi dans l'établissement ; la courbe rouge en pointillés représente les entrées et la courbe noire en trait plein représente les sorties (en pourcentage de l'emploi total). Dans ce cas théorique de mouvements minimum, les deux courbes se croisent en 0 et, lorsque l'emploi croît (à droite de 0), il n'y a que des entrées (en rouge pointillés) et aucune sortie (en noir). Les entrées augmentent au rythme d'une entrée pour une création d'emploi (pente de 1 pour 1). Symétriquement, lorsque l'emploi décroît (à gauche de zéro), il n'y a que des sorties et aucune entrée, et les sorties augmentent régulièrement d'une sortie pour une destruction d'emploi (avec une pente de 1 pour 1).



De façon complémentaire, nous menons également des **analyses économétriques**. Nous estimons le lien entre les entrées (ou les sorties) et la variation de l'emploi à l'aide d'équations régressions linéaires comme suit :

$$\bar{h}_{gt} = \alpha^h + \beta^h (\bar{\Delta n}_{gt} * 1_{\bar{\Delta n}_{gt} > 0}) + \gamma^h (\bar{\Delta n}_{gt} * 1_{\bar{\Delta n}_{gt} < 0}) + b_t^h + \varepsilon_{gt}^h \quad (1)$$

$$\bar{s}_{gt} = \alpha^s + \beta^s (\bar{\Delta n}_{gt} * 1_{\bar{\Delta n}_{gt} > 0}) + \gamma^s (\bar{\Delta n}_{gt} * 1_{\bar{\Delta n}_{gt} < 0}) + b_t^s + \varepsilon_{gt}^s \quad (2)$$

où

\bar{h}_{gt} : taux d'entrée parmi les établissements de l'intervalle g au temps t

\bar{s}_{gt} : taux de sortie parmi les établissements de l'intervalle g au temps t

$\bar{\Delta n}_{gt}$: taux de croissance de l'emploi parmi les établissements de l'intervalle g au temps t.

b_t^h et b_t^s sont des variables indicatrices de temps, respectivement pour les entrées et les sorties.

β^h (resp. β^s) mesure la relation entre les entrées (ou les sorties) et le taux de création d'emplois

γ^h (resp. γ^s) mesure la relation entre les entrées (ou les sorties) et le taux de destruction d'emplois

Parce que $\bar{\Delta n}_{gt} = \bar{h}_{gt} - \bar{s}_{gt}$, nous aurons $\beta^h - \beta^s = 1$ et $\gamma^h - \gamma^s = 1$.

Dans un modèle théorique où chaque mouvement correspond à une variation de l'effectif total (tel que représenté dans l'encadré 2.2), il existe un lien univoque entre la création d'emplois et les entrées, et entre la destruction d'emplois et les sorties. Les études empiriques existantes ont toutefois montré que les mouvements de salariés sont généralement plus nombreux que le minimum nécessaire à la variation du niveau de l'emploi. À la suite de cette littérature, nous utiliserons le terme « *churning* » pour désigner les mouvements de salariés qui n'entraînent pas de variation du stock total d'emplois, ceux qui sont « en excès » de la variation de l'emploi. Par exemple, si on a une croissance de 10 emplois sur l'année dans une entreprise, et qu'en termes de mouvements, cela se traduit par 20 entrées et 10 sorties ; il y a eu 20 mouvements excédentaires : 10 entrées, 10 sorties. Dans les équations estimées, α^h (resp. α^s) estime le taux de *churning* parmi les entrées (respectivement sorties).

Ces équations n'ont pas vocation à mesurer un effet « toutes choses égales par ailleurs » d'une variable sur une autre. Autrement dit, elles ne *contrôlent* pas de variables illustrant la situation économique de l'entreprise, par exemple. Elles nous permettent cependant de quantifier le lien entre entrées (respectivement sorties) et variation de l'emploi, à niveau de *churning* et année donnée. Dans un modèle théorique d'ajustement parfait (voir encadré 2.2), β^h serait de 1, *i. e.* quand l'emploi augmente de 1, les entrées augmentent de 1 (*idem* pour les sorties).

V. Variation de l'emploi et mouvements de salariés : une analyse distinguant CDI, CDD longs et CDD courts

Cette section propose de faire le lien entre ajustement de l'emploi dans les entreprises et mouvement des salariés en distinguant les contrats selon leur durée. Dans une première sous-section, nous montrons qu'il existe un lien fort entre ajustement de l'emploi dans les entreprises et variation des mouvements de CDI. La seconde sous-section se focalise sur les liens entre ajustement de l'emploi et mouvement de CDD longs. Nous y montrons qu'il existe un lien mais qu'il est plus modéré pour ces contrats que pour les CDI.

La troisième et dernière sous-section se focalise sur les CDD courts. Nous y montrons que ceux-ci sont mobilisés de façon structurelle par les entreprises et qu'il n'existe pas, pour eux, de lien entre ajustement de l'emploi des entreprises et variation de l'utilisation de CDD de moins d'un mois.

V.1. Les embauches et les séparations de CDI sont très liées à la variation de l'emploi des entreprises

Une analyse graphique signale clairement que la variation des entrées et des sorties de CDI est fortement liée à la variation de l'emploi dans les entreprises (figure 2.1). On peut déjà le constater graphiquement. En effet, si les embauches étaient indépendantes de la variation de l'emploi, on observerait une courbe plate du taux d'embauche de CDI (en bleue). Symétriquement, si les sorties et variation de l'emploi n'étaient pas liées, on aurait également une courbe de taux de sortie des CDI (en rouge) avec une pente plate. Or, en examinant les mouvements des salariés en CDI, on observe deux choses : pendant les périodes de création d'emplois (à droite de 0), on a une relation positive entre les entrées et la variation de l'emploi, et, en période de destruction d'emplois (à gauche de 0), on observe une relation positive également entre les sorties (plus les destructions sont importantes, plus les sorties sont nombreuses).

Plus précisément, on voit que les courbes ont des pentes proches de 1. Cela suggère que la croissance de l'emploi est directement liée à l'entrée de salariés en CDI, c'est-à-dire que lorsque l'emploi croît, les entrées augmentent quasiment au rythme d'une entrée pour une création (une création d'emploi représentant une entrée, nous avons un rapport proche de 1 pour 1). Symétriquement, la réduction de l'emploi est très directement liée au départ de salariés en CDI. Lorsque l'emploi décroît, les sorties augmentent presque au rythme d'une sortie par destruction (toujours dans un rapport proche de 1 pour 1). Comme nous avons pu le souligner dans nos travaux précédents (Duhautois, Petit, 2015, 2023), il semble bien que **les entreprises françaises mobilisent les mouvements de CDI pour ajuster l'emploi, notamment à la baisse**. Elles ne semblent pas contraintes en cela par la législation protectrice de l'emploi que ce soit sur la période précédemment étudiée, 1999-2010, ou sur la période plus récente étudiée ici, 2016-2023.

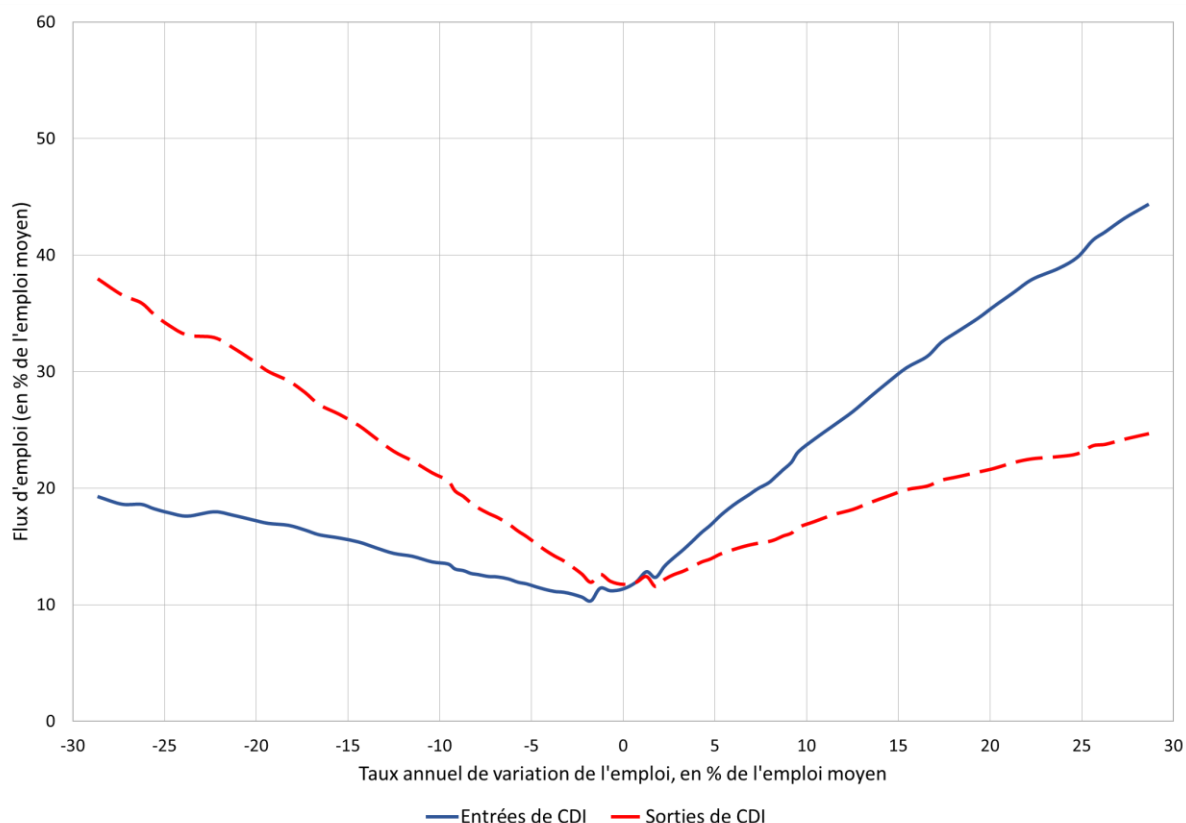


Figure 2.1 : taux d'entrée et de sorties pour les CDI en fonction de la variation de l'emploi

Note : données lissées (moyennes mobiles sur cinq intervalles).

Source : MMO, 2016-2023

Lorsque l'emploi stagne au cours de l'année (0 sur l'axe des abscisse), le taux moyen de *churning* (c'est-à-dire le taux de mouvement excédentaire) des CDI est d'environ 11 %. Les courbes des taux d'embauche et taux de sortie se rejoignent autour de ce point, *i. e.* les volumes d'entrées et sorties sont similaires, ce qui est cohérent avec un effectif global qui reste inchangé.

En période de croissance de l'emploi, le *churning* peut se lire graphiquement comme la zone sous les deux courbes : on voit qu'il est d'autant plus important que l'emploi croît. L'analyse des contextes de contraction de l'effectif est symétrique : là aussi, plus l'emploi décroît, plus le *churning* est élevé.

Un dernier constat peut être fait. En période de croissance de l'emploi, les sorties ne se réduisent pas ni ne sont stables, elles ont une légère tendance à augmenter. On peut considérer que cette dynamique est liée aux processus de recrutement et de tâtonnement pour ajuster l'emploi : plus les volumes de recrutement sont importants plus cela génère des mouvements d'ajustement. C'est moins net mais également vrai en période de réduction d'effectifs. Plus la baisse d'effectif est importante plus les sorties augmentent mais aussi les entrées (même si c'est beaucoup moins fort). On peut ici aussi faire l'hypothèse de mécanismes de surajustement : le contexte de réduction d'effectifs se traduit en effet par des départs de salariés que l'entreprise n'a pas anticipé ou souhaité, et qui doivent être remplacés (Margolis, Montana, 2024).

Les résultats de l'analyse de régression linéaire permettent de préciser la relation entre embauches et sorties, et la dynamique de l'emploi pour chaque type de contrat : les coefficients estimés nous fournissent ici une mesure précise du lien entre variation de l'emploi et mouvements pour les situations de croissance d'une part (tableau 2.2) et de destruction de l'emploi d'autre part (tableau 2.3).

Ils confirment que les **taux d'embauche en CDI sont fortement liés à la création d'emplois**. Il semble que les CDI soient la principale source d'expansion de l'emploi. En période de croissance de l'emploi, les embauches en CDI (tableau 2.2) augmentent dans un rapport de plus d'une entrée pour une création d'emploi (le coefficient est très proche de 1) et les séparations d'emploi (tableau 2.3) augmentent également dans ce contexte (même si le coefficient est ici nettement inférieur à 1). Ce coefficient proche de 1 lorsque l'emploi augmente souligne un lien fort entre embauches en CDI et croissance de l'emploi.

Les **taux de sorties sont également fortement corrélés à la destruction globale d'emplois** avec quelques différences par rapport aux taux d'embauche. Pour les CDI, la symétrie graphique entre les embauches pour la création d'emplois et les départs pour la destruction d'emplois est confirmée, puisque le coefficient reliant les départs de CDI et la destruction d'emplois est de - 0,86. Il n'y a pas d'excès de départs, mais le rapport entre le nombre de départs de travailleurs en CDI et la variation de l'effectif total est proche de 1 pour 1. Il existe donc une très forte corrélation entre les sorties de CDI et les destructions d'emploi, bien qu'elle soit un peu plus faible que celle entre les embauches en CDI et les créations d'emploi. On en conclut une forte relation entre flux d'entrée et de sorties de CDI et variation de l'emploi.

	Embauches et croissance de l'emploi (β^h)	Embauches et contraction de l'emploi (γ^h)	Mouvements excédentaires (<i>churning</i>) dans les embauches (α^h)	R ²
Toutes les entrées	1,869*** (0,293)	-1,150*** (0,245)	0,846*** (0,032)	0,517
CDI	0,985*** (0,030)	-0,194*** (0,035)	0,079*** (0,003)	0,978
CDD longs	0,669*** (0,047)	-0,373*** (0,027)	0,120*** (0,003)	0,830
CDD courts	0,193 (0,259)	-0,560** (0,238)	0,646*** (0,030)	0,309

Tableau 2.2 : estimation du lien entre les embauches et la dynamique de l'emploi

Note : variance corrigée de l'hétéroscédasticité. Les établissements pris en compte sont ceux qui comptent 10 salariés ou plus et dont le taux de variation annuel de l'emploi est compris entre - 30 % et 30 %. Les effets fixes annuels et les effets croisés entre l'année et la variation de l'emploi ne figurent pas dans le tableau. Les « autres contrats », ne représentant que 0,14 % des entrées, sont inclus dans la somme des entrées mais leurs résultats ne figurent pas dans le tableau.

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Nombre d'observations : 632 ; Source : MMO, 2016-2023.

	Sorties et croissance de l'emploi (β^s)	Sorties et contraction de l'emploi (γ^s)	Mouvements excédentaires (<i>churning</i>) dans les séparations (α^s)	R ²
Toutes les séparations	0,868*** (0,293)	-2,151*** (0,245)	0,846*** (0,032)	0,568
CDI	0,321*** (0,025)	-0,862*** (0,036)	0,079*** (0,003)	0,966
CDD longs	0,422*** (0,041)	-0,697*** (0,031)	0,122*** (0,004)	0,832
CDD courts	0,122 (0,260)	-0,576** (0,237)	0,644*** (0,030)	0,312

Tableau 2.3 : estimation du lien entre les séparations et la dynamique de l'emploi

Note : variance corrigée de l'hétéroscédasticité. Les établissements pris en compte sont ceux qui comptent 10 salariés ou plus et dont le taux de variation annuel de l'emploi est compris entre - 30 % et 30 %. Les effets fixes annuels et les effets croisés entre l'année et la variation de l'emploi ne figurent pas dans le tableau. Les « autres contrats », ne représentant que 0,15 % des sorties, sont inclus dans la somme des entrées mais leurs résultats ne figurent pas dans le tableau.

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Nombre d'observations : 632 ; Source : MMO, 2016-2023.

V.2. Les mouvements de CDD longs dépendent de la variation de l'emploi, mais un peu moins que les CDI

L'analyse graphique des mouvements de travailleurs ayant des CDD longs (figure 2.2) révèle une tendance similaire à celle des travailleurs en CDI. Une fois encore, les taux d'entrée et les taux de sorties semblent relativement symétriques les uns par rapport aux autres lorsque la croissance de l'emploi est nulle. Les embauches augmentent avec la croissance de l'emploi tandis que les départs sont d'autant plus fréquents que la destruction de l'emploi est importante. Cependant, la relation est moins nette que pour les CDI : l'augmentation des embauches, par exemple, est inférieure à 1 pour 1. Et les mouvements « contraires » à l'évolution de l'emploi (par exemple, les départs en période de croissance de l'emploi) sont plus nombreux pour les CDD longs que pour les mouvements de salariés en CDI. Il existe donc un certain *churning* sur ces types de contrat (plus élevé que pour les CDI). Lorsque l'emploi est stable, le taux de rotation pour les longs CDD est légèrement plus élevé, mais tout à fait comparable à celui des CDI (respectivement 11 % et 14 %).

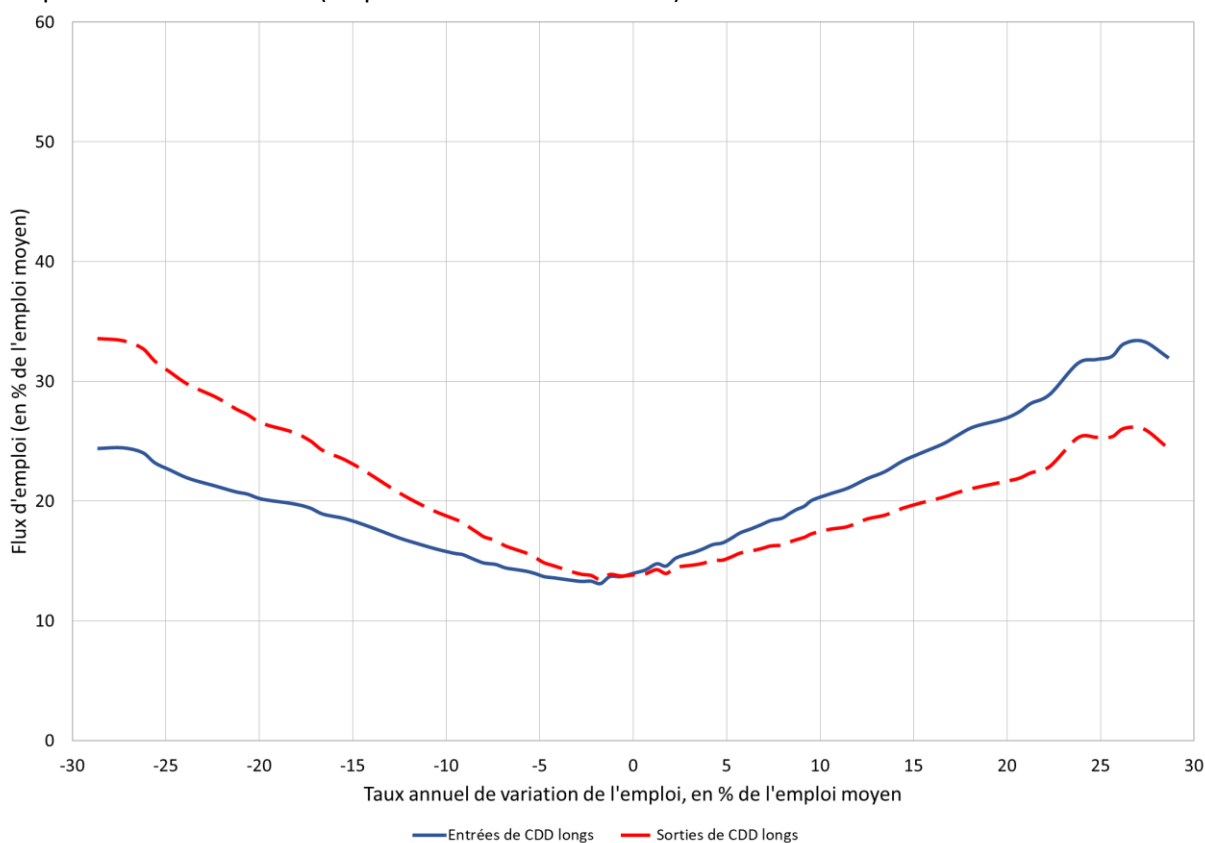


Figure 2.2 : taux d'entrée et de sorties pour les CDD longs en fonction de la variation de l'emploi

Note : données lissées (moyennes mobiles sur cinq intervalles).

Source : MMO, 2016-2023

Les résultats de l'analyse économétrique corroborent ces conclusions (tableaux 2.2 et 2.3). Les flux de travailleurs ayant un CDD long sont significativement corrélés à la dynamique de l'emploi. Le taux de sortie de CDD longs est fortement corrélé aux destructions d'emploi, et le coefficient est similaire en

valeur absolue à celui qui relie les embauches au taux de création d'emploi. Il convient également de noter que les séparations sont positivement et significativement corrélées à la croissance de l'emploi. Comme pour les CDI, quel que soit le sens de l'évolution de l'emploi, plus le niveau d'emploi change, plus le nombre de flux est important. Ce résultat indique une forte relation entre mouvements des salariés (embauches et séparations) en CDD longs et dynamique de l'emploi.

Nos estimations économétriques mettent en évidence que la relation entre l'évolution de l'emploi et les flux de travailleurs est comparable entre les CDD longs et les CDI, tout en étant plus élevée pour les CDI (sauf en ce qui concerne l'augmentation des séparations lorsque l'emploi augmente, qui est légèrement plus intense pour les CDD longs).

En comparaison avec les mouvements d'emploi des CDI, les tendances pour les CDD longs sont les mêmes. Pendant les périodes de croissance de l'emploi, le taux d'embauche augmente plus rapidement que le taux de sortie d'emploi (et *vice versa*). **Dans l'ensemble, les deux types de mouvements – en CDD longs ou en CDI – contribuent à l'évolution de l'emploi. Toutefois, ce sont les mouvements de CDI qui y contribuent le plus. Les CDI ont une contribution à la variation de l'emploi plus forte que les CDD longs et courts.**

Les R^2 de nos estimations économétriques fournissent également une mesure de l'intensité des liens entre les flux de salariés et les flux d'emploi : ils estiment la part de variance du taux de d'embauche (resp. taux de sorties) expliquée par la variation de l'emploi total et la linéarité de cette relation. Comme le montrent les données, le lien est le plus fort pour les mouvements de salariés en CDI (0,97) et légèrement plus faible pour les employés dans les CDD longs (0,83).

V.3. Les mouvements de CDD courts paraissent très indépendants de la variation de l'emploi

La figure 2.3, qui décrit les embauches et les départs de CDD courts, offre un contraste frappant avec les graphiques précédents illustrant les mouvements de CDI et CDD longs. Bien que soumis à d'importantes fluctuations, les taux d'entrée et de sortie d'emploi des CDD courts (de moins d'un mois) sont quasiment superposés. La correspondance extrêmement étroite entre le taux d'entrée et le taux de sortie de l'emploi doit être lue à l'aune du décalage de temporalité entre durée des contrats (infra-mensuelle) et échelle annuelle de la variation de l'emploi : les flux d'entrées de CDD courts sont très susceptibles de se terminer au cours de la même période d'observation. Cet écart entre la période de référence pour la variation de l'emploi (un an) et celle de durée des CDD courts (un mois) explique en partie le fait que ces contrats courts ne participent pas à la croissance de l'emploi. Il n'illustre pas moins que les mouvements de salariés avec de tels contrats courts ne participent apparemment pas à la dynamique annuelle de l'emploi. Si les flux de CDD courts étaient liés à la croissance de l'emploi, nous observerions toujours un taux plus élevé d'entrées et de sorties pour les établissements en croissance que pour les établissements en contraction.

La figure 2.3 montre donc que **les établissements utilisent en moyenne un niveau de CDD courts relativement constant, qu'ils connaissent une dynamique de l'emploi négative ou positive**. Les pentes des courbes de taux d'entrée et de sorties sont relativement plates. Le niveau relativement constant des mouvements de salariés en CDD courts illustre leur absence de corrélation avec la croissance de l'emploi. Il ne semble pas y avoir de lien entre les flux de CDD et la dynamique d'emploi dans les établissements français. Ce résultat contredit l'hypothèse avancée par Baguelin (2024) selon laquelle la forte hausse des contrats courts observée dans certains secteurs dans les années 2000 s'expliquerait en partie par la croissance de l'emploi dans ces mêmes secteurs⁸.

En outre, alors que le niveau 0 de croissance de l'emploi représentait un minimum local pour les courbes de CDI et de CDD long, on observe une légère augmentation des niveaux d'embauche autour de 0. Ce résultat signale que l'utilisation de contrats courts est tout de même élevée lorsque l'emploi total est stable, illustrant là aussi la déconnexion entre dynamique de l'emploi et flux de contrats courts.

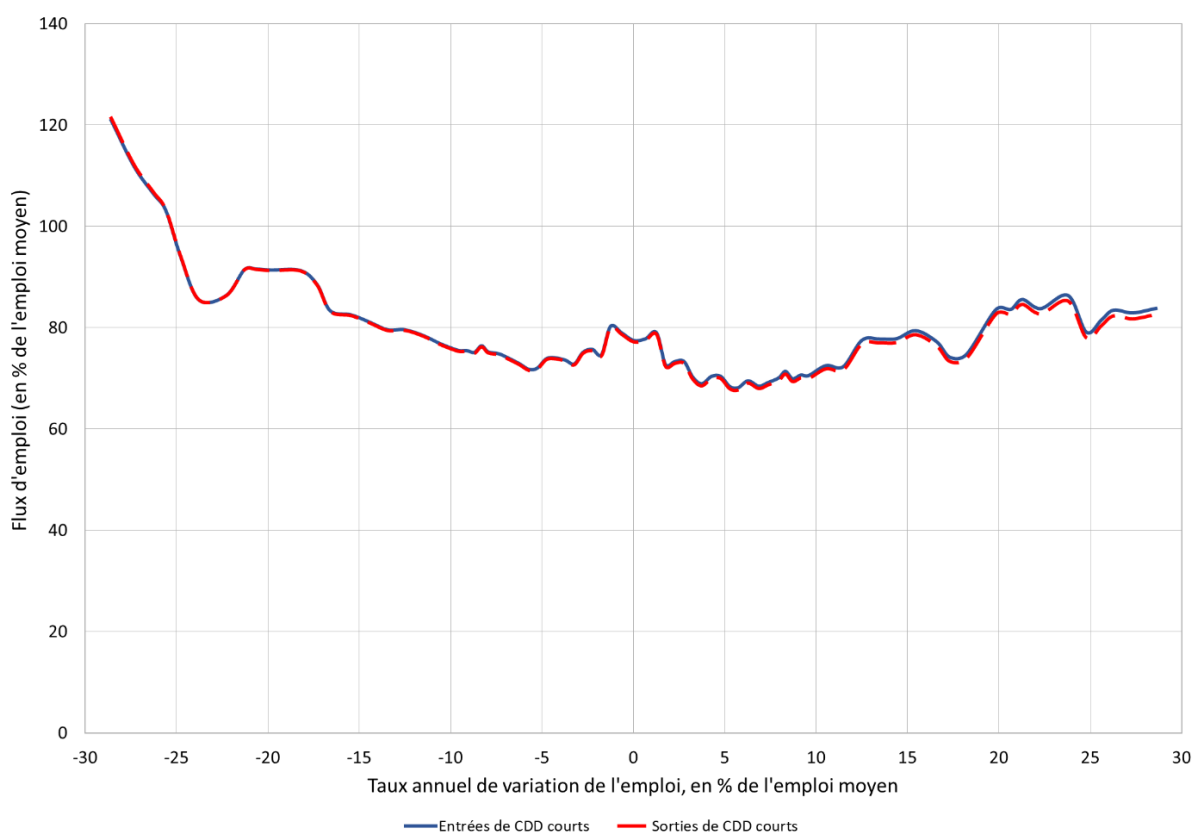


Figure 2.3 : taux d'entrée et de sorties pour les CDD courts (moins d'un mois) en fonction de la variation de l'emploi

Note : données lissées (moyennes mobiles sur cinq intervalles).

Source : MMO, 2016-2023

⁸ A moins que la croissance de l'emploi dans les secteurs concernés ne soit portée uniquement par la croissance du nombre des entreprises et non la croissance de l'emploi des entreprises existantes.

Les résultats de nos estimations économétriques sont cohérents avec cette interprétation (voir tableaux 2.2 et 2.3). La référence aux résultats économétriques confirme nos hypothèses. Le niveau de *churning* pour les contrats courts est particulièrement élevé, dépassant 73 %. De même, la valeur du R^2 est extrêmement faible (0,3), ce qui indique un faible lien entre les dynamiques de l'emploi et mouvements de salariés. Ces chiffres confirment l'interprétation faite à partir de l'analyse graphique : une majorité écrasante de l'excès de rotation est due aux CDD courts tandis que les CDI et CDD longs connaissent des niveaux de rotation plus faibles.

Dans le contexte de la croissance de l'emploi, les entrées – et les sorties – en CDD courts sont déconnectées de l'évolution de l'emploi : les coefficients estimés sont non significativement différents de 0 (tableaux 2.2 et 2.3). La situation est un peu plus difficile à interpréter dans les cas de contractions de l'emploi. Ici les entrées en contrats courts, comme les sorties, sont estimées comme associées à la dynamique de l'emploi : tant les embauches que les départs augmentent à mesure que les niveaux d'emploi se contractent. Cependant, ces augmentations ont toutes deux une proportion très similaire, de telle sorte qu'elles ne contribuent pas à la contraction annuelle de l'emploi. Par ailleurs, l'analyse graphique précédente laisse présager que ce résultat est « tiré » par un « pic » de recours aux emplois très courts autour de - 30 % d'effectifs, qui nous semble constituer un point très exceptionnel.

Pour conclure cette section, il ressort plusieurs éléments essentiels. **Tout d'abord, un lien existe bel et bien entre les mouvements de salariés et les variations de l'emploi. Toutefois, l'intensité de ce lien varie en fonction de la durée des contrats.** Les contrats de plus longue durée sont utilisés par les entreprises comme un levier pour s'adapter aux fluctuations de l'emploi : plus leur durée est élevée, plus leur usage dépend de la conjoncture économique de l'entreprise. À l'inverse, les contrats de courte durée sont mobilisés de manière structurelle. Les entreprises qui y ont recours le font de façon massive, indépendamment des évolutions de leur niveau d'emploi.

Considérant chaque type de contrat, notre étude met en avant plusieurs résultats clefs :

- **Les entrées et sorties de CDI contribuent nettement à la dynamique d'ajustement du niveau de l'emploi des entreprises, à la hausse comme à la baisse (sans être entravés par la législation protectrice de l'emploi) ;**
- **Les entrées et sorties de CDD longs (de plus d'un mois) contribuent également à la dynamique du niveau d'emploi, même s'ils présentent un peu plus de rotation excédentaire (*churning* que les mouvements de CDI) ;**
- **Les entrées et sorties de CDD courts (de moins d'un mois) ne contribuent pas à la dynamique (annuelle) de l'emploi. Ces mouvements sont constamment élevés, quelle que soit la dynamique globale, et même particulièrement nombreux en cas d'emploi stable.** L'annexe A2.3 reprend en un seul schéma les résultats pour les trois types de contrats. Il illustre cette divergence entre les dynamiques des CDD courts et les autres. La figure A 2.4 illustre quant à elle le poids des différents types de contrats dans la dynamique d'ajustement de l'emploi des entreprises. Elle montre bien le poids prépondérant des mouvements de CDI.

Comme indiqué plus haut, le choix de définir les CDD courts comme les contrats de moins d'un mois est cohérent avec la pratique usuelle dans la littérature et avec la distribution des durées de CDD (voir annexe A2.1). Soulignons ici, que si l'on compare les mouvements de salariés en CDD de 1 à 6 mois (annexe A2.5), cela confirme le bien-fondé de ce choix : les dynamiques de tous les CDD entre 1 à 6 mois sont plus proches de la situation de ceux que l'on a qualifié de « CDD longs » plutôt que de nos « CDD courts ». Si le taux de *churning* est un peu plus élevé pour les CDD de 1 à 2 mois, le niveau des mouvements est sans commune mesure avec les niveaux de *churning* des CDD de moins d'un mois. De plus la forme des courbes est similaire pour tous les CDD de 1 à 6 mois et se distingue nettement pour les CDD de moins d'un mois.

Afin de mieux comprendre l'utilisation des CDD courts, la section suivante présente un examen approfondi par secteurs d'activité, en distinguant deux groupes de secteurs : les plus utilisateurs de CDD et les autres.

VI. Variation de l'emploi et mouvements de salariés : un focus sur les secteurs très utilisateurs de CDD courts

Avant de revenir, en fin de section, sur la question de la durée des contrats, il est pertinent d'examiner si l'intensité d'utilisation des CDD varie selon les secteurs d'activité. L'objectif est, en définitive, de croiser l'analyse de la durée de ces contrats avec les secteurs qui y ont le plus fréquemment recours.

Dans cette section, nous allons donc comparer les pratiques des établissements en fonction de leur recours aux CDD dans différents secteurs d'activité. Il est intéressant de noter que ces pratiques varient considérablement selon les secteurs, ce qui reflète des stratégies d'embauche distinctes face aux fluctuations de l'emploi. D'une part, les établissements des secteurs moins utilisateurs de CDD ajustent leur recours à ces contrats en fonction de la conjoncture économique, avec une hausse de l'utilisation des CDD lorsque l'emploi augmente. D'autre part, dans les secteurs plus utilisateurs de CDD, l'utilisation des contrats temporaires reste élevée, indépendamment des variations de l'emploi, suggérant que ces établissements adoptent une approche plus structurelle et moins réactive aux changements de l'environnement économique. Nous ferons également un focus sur les secteurs les plus utilisateurs de CDD, pour tenter d'identifier des spécificités sectorielles qui nécessitent un usage à des contrats de plus courte durée que les autres.

VI.1. Méthodologie de différenciation des secteurs

Deux groupes de secteurs ont été distingués selon leur intensité de recours aux CDD sur la période étudiée. L'intensité de recours aux CDD est mesurée par le taux d'entrée en CDD (le ratio entre nombre d'entrées en CDD et effectifs moyens de l'établissement). A partir du classement NAF en 38 secteurs d'activité, il a été possible de repérer les neuf secteurs les plus utilisateurs de CDD courts (tableau 2.4). Ce groupe isole les secteurs pour lesquels les taux d'entrée en CDD sont dans le quartile supérieur de la distribution (figure 2.4). Le reste des secteurs constitue le groupe des « peu utilisateurs ». La

distinction est ici présentée à partir du taux de CDD toutes durées de CDD confondues, mais les secteurs identifiés sont les mêmes si l'on considère le quartile des plus utilisateurs de CDD courts.

Le tableau 2.4 fournit la liste complète des secteurs de chaque groupe. Le groupe de secteurs « très utilisateurs » d'emploi temporaire correspond aux secteurs classiquement identifiés comme ayant un recours intensif aux contrats courts (Unédic, 2018 ; Gouyon, Obser, 2023). Les motifs d'utilisation des CDD dans ces secteurs sont principalement des CDD d'usage ou des remplacements de salariés.

Les neuf secteurs recourant le plus aux CDD représentent 33,9 % des établissements et 31,4 % de l'emploi total. Ils sont particulièrement utilisateurs de contrats très courts : ces neuf secteurs représentent 95,8 % des entrées en CDD d'un jour, 89,69 % des entrées en CDD de moins d'un mois et 55,9 % des entrées en CDD de plus de trois mois. **Parmi les CDD de moins d'un mois (ceux qualifiés de CDD courts dans notre étude), près de neuf sur dix sont dans ce groupe de neuf secteurs.** C'est dans cette perspective que cette sous-section est entièrement dédiée à mieux comprendre les pratiques de recours aux CDD courts à partir de l'analyse approfondie de ce groupe des neuf secteurs « très utilisateurs » de CDD.

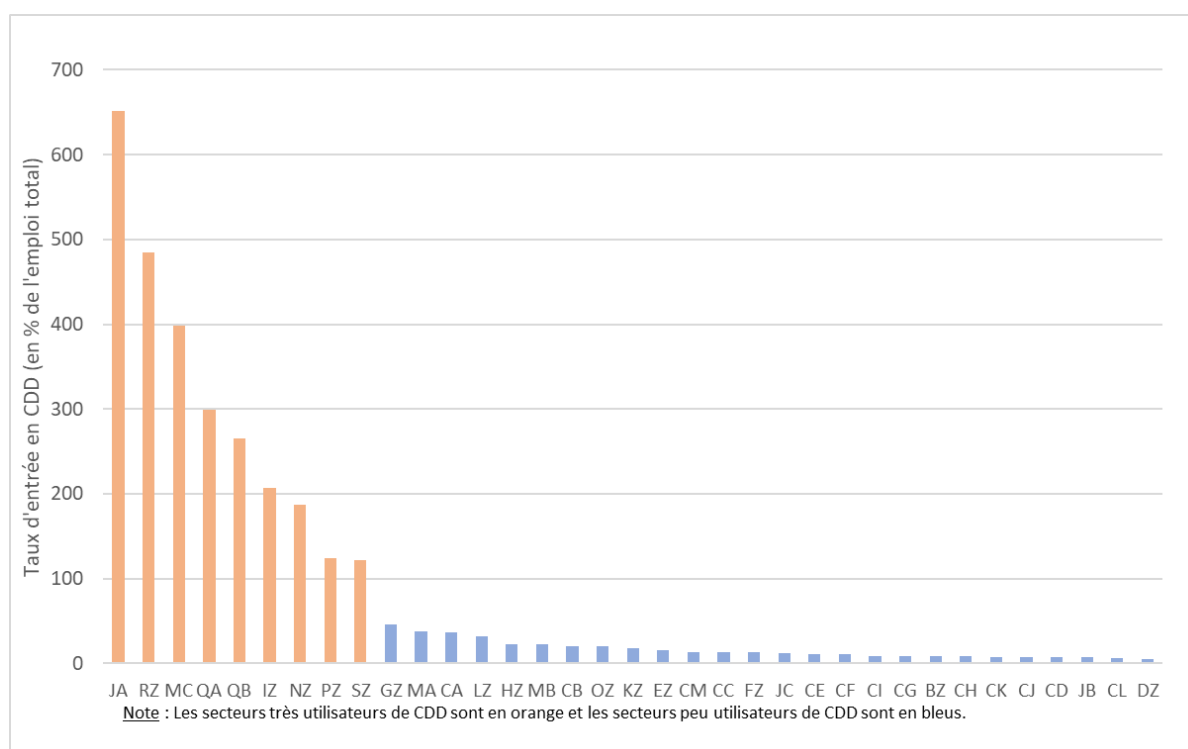


Figure 2.4 : répartition des taux d'entrée en CDD par secteur (2022)

Note : trois secteurs sont hors du champ des MMO et n'apparaissent donc pas sur le graphique. Ce sont les secteurs de l'agriculture, la sylviculture et la pêche (AZ), les ménages employeurs (TZ) et les activités extraterritoriales (UZ).

Données : MMO, établissements de 10 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture en 2022.

Secteurs très utilisateurs d'emploi temporaire	Peu utilisateurs d'emploi temporaire
<ul style="list-style-type: none"> - Le secteur de l'édition, de l'audiovisuel et de la diffusion (JA) ; - Les arts, spectacles et activités récréatives (RZ) ; - Le secteur des « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques », incluant notamment les domaines de la publicité, de la photographie et de la traduction (MC) ; - L'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement (QB) ; - Les « activités pour la santé humaine », principalement les activités hospitalières (QA) ; - Le secteur de l'hébergement et de la restauration (IZ) ; - Les « activités de services administratifs et de soutien », dont la sécurité privée, les « activités de location » ou encore les agences de voyage (NZ) ; - Les « autres activités de services », principalement le domaine de la « réparation de biens domestiques et personnels » et des services personnels tels que la blanchisserie et la coiffure (SZ) ; - Le secteur de l'enseignement (PZ). 	<ul style="list-style-type: none"> - Activités juridiques, comptables, de gestion... (MA) ; - Commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles (GZ) ; - Transports et entreposage (HZ) ; - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons... (CA) ; - Recherche-développement scientifique (MB) ; - Activités immobilières (LZ) ; - Administration publique (OZ) ; - Fabrication de textiles, industries de l'habillement... (CB) ; - Activités informatiques et services d'information (JC) ; - Production et distribution d'eau ; gestion des déchets (EZ) ; - Activités financières et d'assurance (KZ) ; - Industrie chimique (CE) ; - Autres industries manufacturières (CM) ; - Construction (FZ) ; - Travail du bois, industries du papier, imprimeries (CC) ; - Industrie pharmaceutique (CF) ; - Fabrication de produits informatiques (CI) ; - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (CG) ; - Fabrication d'équipements électriques (CJ) ; - Télécommunications (JB) ; - Métallurgie et fabrication de produits métalliques (CH) ; - Industries extractives (BZ) ; - Fabrication de machines et d'équipements n.c.a (CK) ; - Fabrication de matériels de transports (CL) ; - Cokéfaction et raffinage (CD) ; - Production et distribution d'eau, de gaz, de vapeur, d'air conditionné (DZ).

Tableau 2.4 : répartition des secteurs d'activité selon leurs taux d'entrée en contrats temporaires (parmi le quartile supérieur ou non)

Note : trois secteurs sont hors du champ des MMO et ne sont pas recensés ici. Ce sont les secteurs de l'agriculture, la sylviculture et la pêche (AZ), les ménages employeurs (TZ), et les activités extraterritoriales (UZ).

Données : MMO, établissements de 10 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture 2022.

VI.2. Les secteurs très utilisateurs de CDD : des dynamiques d'établissements spécifiques

Dans cette sous-section, nous analysons les mouvements de salariés dans les établissements des secteurs très utilisateurs de CDD pour les comparer aux autres. Dans l'esprit de l'analyse graphique menée précédemment⁹, la figure 2.5 représente les mouvements d'entrées en CDD et en CDI (en ordonnées) en fonction de la variation de l'emploi total dans l'établissement (en abscisse) pour les établissements des secteurs peu utilisateurs de CDD d'une part (en noir) et très utilisateurs d'autre part (en marron). Nous distinguons les entrées en CDD et celles en CDI.

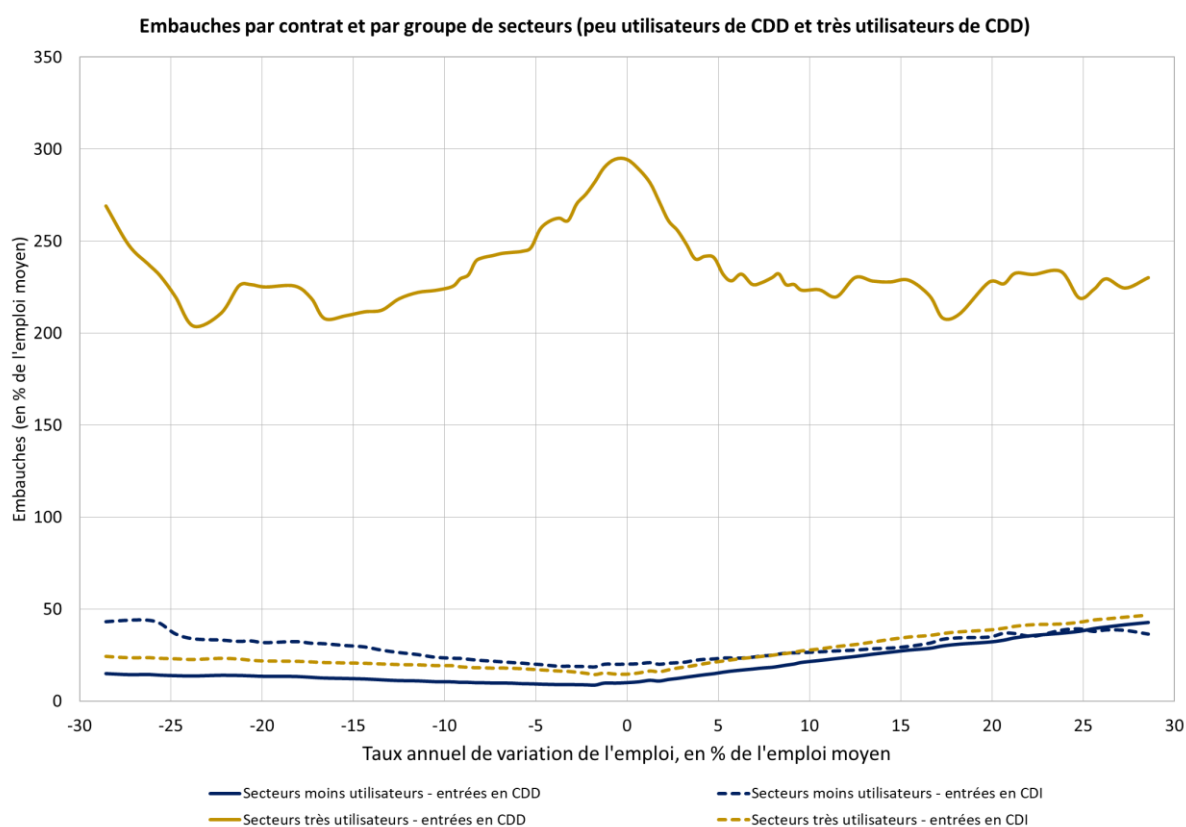


Figure 2.5 : taux d'entrée en CDD et CDI selon le taux de variation de l'emploi, par groupe de secteurs

Sources : MMO 2016 – 2023

En comparant les deux groupes de secteurs, on remarque que les établissements ont des pratiques très différentes quant à leur recours aux contrats temporaires. **Les établissements des secteurs moins utilisateurs de CDD semblent utiliser les CDD pour accompagner les variations de l'emploi** : l'utilisation de CDD croît avec la variation de l'emploi quel que soit son signe, mais croît davantage lorsque l'emploi augmente¹⁰.

⁹ Voir sous-section IV.3 pour une présentation de la méthode.

¹⁰ Voir également les annexes A2.6 et A2.7 pour une comparaison détaillée des flux dans les deux groupes.

Les établissements des secteurs très utilisateurs de CDD ont des stratégies différentes. Deux constats peuvent être faits :

- D'une part, l'utilisation de CDD y est radicalement plus élevée à tous les niveaux de variation d'emploi et les taux d'entrée en CDD semblent relativement similaires quel que soit le niveau de croissance de l'emploi. **L'utilisation des CDD semblerait relativement indépendante des variations de l'emploi** pour les établissements des secteurs très utilisateurs de CDD. Ce résultat témoigne du caractère structurel des flux de CDD et de leur utilisation systématique par certaines entreprises ;
- D'autre part, si l'on regarde les légères variations dans la pente de la courbe des entrées en CDD pour les secteurs très utilisateurs, on constate que **le recours aux CDD est à son niveau le plus élevé lorsque la variation de l'emploi est proche de zéro**. Autrement dit, les entreprises augmentent leur utilisation de CDD lorsque la croissance de l'emploi est nulle ou presque. Dans une lecture plus fine encore, on pourrait souligner également de léger pic en queue de distribution, *i. e.* en cas de baisses ou de hausses d'effectif particulièrement élevées. Finalement, on constate une forte symétrie des taux d'entrée en CDD, que les variations de l'emploi soient croissantes ou décroissantes.

La complexité des logiques en jeu nous conduit à poursuivre l'analyse en allant plus avant vers une prise en compte des logiques sectorielles.

VI.3. Les secteurs très utilisateurs de CDD : définition de trois profils d'usage des CDD courts

La littérature sur le cas de la France souligne le poids de pratiques sectorielles très spécifiques dans l'utilisation des contrats courts (Signoretto *et al.*, 2023 ; Picart, 2014 ; Unédic, 2018 ; Baguelin, 2024). Nous proposons donc de distinguer plus finement les situations en jeu parmi les neuf secteurs identifiés comme très utilisateurs. Pour chacun de ces secteurs, nous avons fait une représentation graphique des taux d'entrées en CDD courts en fonction de la variation du niveau d'emploi. Cette décomposition met en exergue une **forte hétérogénéité des pratiques de recours aux CDD parmi les neuf secteurs très utilisateurs**.

Définition de trois groupes de secteurs

A la lecture des proximités visuelles entre les courbes des différents secteurs, nous proposons de **distinguer trois groupes** parmi ces neuf, trois profils aux pratiques distinctes pour ce qui est de leur recours aux CDD courts. La figure 2.6 présente les taux d'entrée de CDD courts pour ces trois groupes distincts de secteurs par rapport à la croissance de l'emploi au niveau de l'établissement (les taux de sorties d'emploi, étant extrêmement similaires aux taux d'embauche, ne sont pas inclus pour plus de clarté et de lisibilité). On notera le changement d'échelle par rapport aux figures précédentes, qui souligne la différence d'ampleur entre le recours au CDD pour ces secteurs et le recours moyen au CDD.

Le **premier groupe** se compose des taux d'entrée de CDD courts pour les **secteurs de l'édition, de l'audiovisuel et de la diffusion (JA), des arts, spectacles et activités récréatives (RZ) ainsi que pour les autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (MC)**, incluant notamment les domaines de la publicité, de la photographie et de la traduction.

La figure 2.6 représente leur taux d'entrées en CDD (en bleu) en fonction des taux de variation de l'emploi. On y lit une relation entre ces deux variables marquée par d'**intenses fluctuations mais peu de lien direct**. Tout d'abord, les taux d'embauche de CDD courts pourraient être liés à l'expansion de l'emploi puisque les niveaux moyens du taux d'embauche de CDD lorsque l'emploi est positif semblent plus élevés que lorsque l'emploi est négatif, bien qu'il y ait un pic significatif à une baisse de l'emploi de 30 %. Ensuite, les taux d'embauche de CDD courts sont très élevés lorsque la croissance de l'emploi ne varie pas au cours de l'année, ce qui indique qu'un certain nombre d'établissements ont probablement recours à la rotation des CDD courts en tant que pratique structurelle.

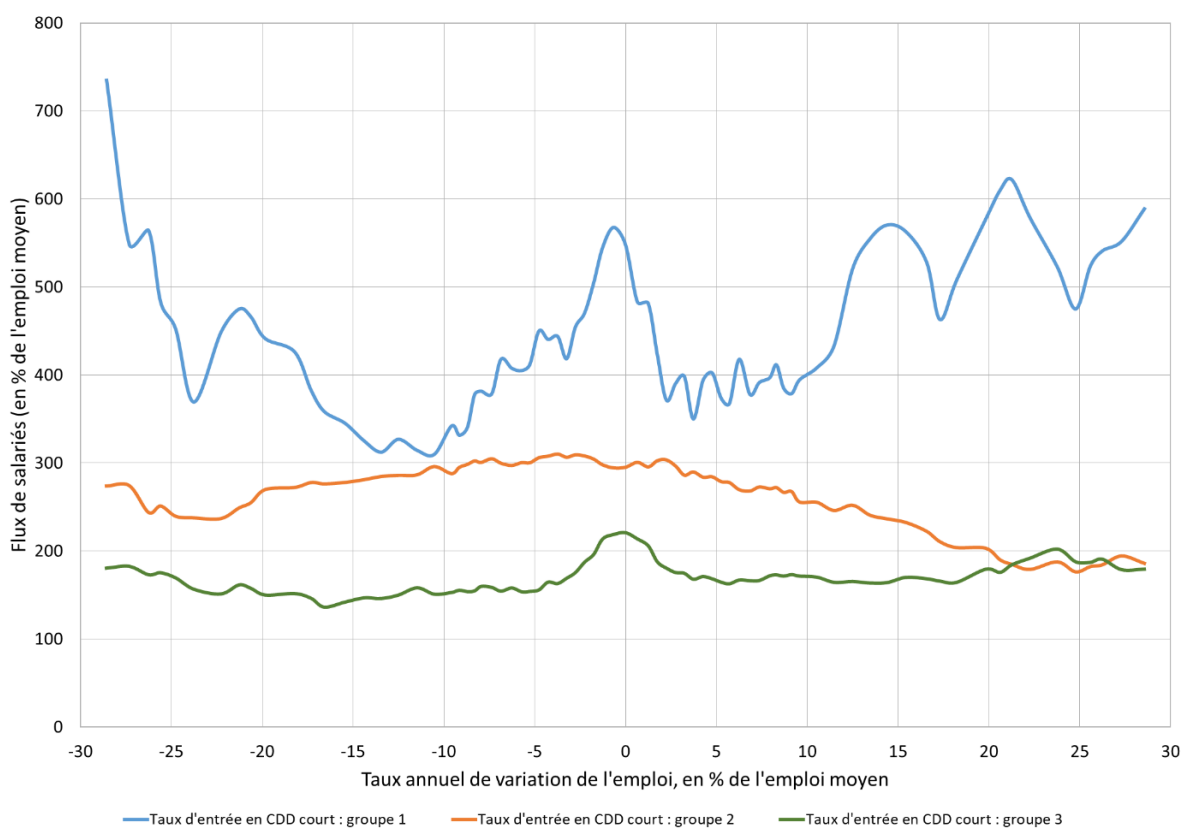


Figure 2.6 : taux d'entrée de CDD de moins d'un mois dans différents secteurs d'activité

Note : données lissées (moyennes mobiles sur cinq intervalles).

Source : MMO, 2016-2023

Le **deuxième groupe** se compose de deux secteurs, l'**hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement (QB) et les « activités pour la santé humaine » (QA), principalement les activités hospitalières**. La courbe des flux de CDD courts de ces deux secteurs est particulière : elle est relativement plate mais présente une pente légèrement positive jusqu'à ce qu'elle atteigne un

maximum proche d'une croissance nulle de l'emploi, puis une pente négative lorsque les niveaux de croissance de l'emploi sont positifs.

Le **troisième groupe** de secteurs est plus hétérogène. Il comprend le **secteur de l'hébergement et de la restauration (IZ)**, les « **activités de services administratifs et de soutien** » (**NZ**), dont la « sécurité privée », les « activités de location » ou encore les « agences de voyage », les « **autres activités de services** » (**SZ**), principalement le domaine de la « réparation de biens domestiques et personnels » et des « services personnels », tels que la « blanchisserie » et la « coiffure », **et le secteur de l'enseignement (PZ)**. Ce groupe se caractérise par des **niveaux élevés et stables d'embauche de CDD courts, quels que soient les niveaux de croissance de l'emploi**, ce qui indique que ces flux de contrats courts sont très déconnectés des créations et destructions d'emplois à plus long terme. En outre, il est possible d'observer une augmentation des flux de CDD lorsque l'emploi stagne, ce qui peut illustrer des logiques d'embauche de flux constants de travailleurs à très court terme pour pourvoir un seul poste.

Quelques hypothèses sur les pratiques de chacun des trois groupes de secteurs

Les taux d'embauche de ces trois groupes permettent de formuler quelques hypothèses concernant l'utilisation des CDD courts. Nous soutenons que les spécificités de l'utilisation des CDD courts dépendent intrinsèquement des particularités et des pratiques historiques de certaines industries.

Le **premier groupe** est constitué de sous-secteurs les plus utilisateurs de CDD. Leurs taux d'entrées en CDD sont au minimum de 400 % (figure 2.6 : leurs embauches de CDD sur une année représentent donc au moins 400 % de leur effectif¹¹).

Beaucoup des métiers et secteurs de ce groupe – les artistes, les techniciens du son et de la télévision, les salariés d'instituts de sondage – ont des caractéristiques institutionnelles spécifiques dans la mesure où ils peuvent mobiliser des CDD d'usage, une forme contractuelle soumise à moins d'obligations que les CDD. L'absence de délai de carence ou de prime de précarité rend ce type de contrat particulièrement peu coûteux pour les employeurs. L'usage de cette forme contractuelle est au cœur des débats sur la montée des contrats courts dans les années 2000 et 2010 (Berche *et al.*, 2011 ; Baguelin, 2024). Baguelin (2024) souligne notamment que, pour le secteur artistique, le recours aux CDD courts était déjà important dans les années 2000. L'audiovisuel a en revanche intensifié son usage de CDD courts entre 2001 et 2009, et accuse une quasi-disparition des CDI. Il souligne également la présence dans ces secteurs de sous-secteurs *a priori* non-utilisateurs de CDD d'usage, comme le secteur des foires. Reste que la notion de **CDD d'usage** n'est pas clairement définie par la loi et, parfois, l'usage semble déterminant, au-delà des règles légales ou conventionnelles (Marie, Jaouen, 2015). Il arrive en effet que des CDD d'usage soient mobilisés alors que le cadre conventionnel ne le permet

¹¹ Le taux exact est de 398 % pour le secteur de « l'édition, de l'audiovisuel et de la diffusion » (JA), 485 % pour les arts, spectacles et activités récréatives (RZ), et 651 % pour les autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (JA).

pas. Une seconde caractéristique institutionnelle est cruciale pour bien cerner ces pratiques d'emploi, c'est l'existence d'un règlement autonome de l'assurance chômage : le spectacle, le cinéma et l'audiovisuel relèvent en effet du **régime de l'intermittence** instauré par les annexes VIII et X du règlement de l'assurance chômage (Grégoire, Vivès, 2021).

Les trois secteurs de ce premier groupe sont les trois secteurs où le taux d'embauche de **CDD d'un jour** est le plus élevé. Pour le secteur artistique et culturel, 45 % des embauches sont des CDD d'un jour et ce chiffre s'élève à 55 % pour le secteur de la télévision et de la radiodiffusion. L'importance de ces flux de contrats d'un jour explique la présence d'un maximum local proche du niveau de variation zéro de l'emploi. Il illustre la part importante d'entreprises qui connaissent des niveaux importants de rotation sans créer d'emplois. En contraste, les pratiques de mobilisation des CDD longs et CDI ne sont pas spécifiques dans ce groupe de secteurs (annexes A2.8, A2.9 et A2.10). Autrement dit, si les mouvements de CDI et de CDD de plus d'un mois sont liés linéairement aux variations annuelles de l'emploi, ce n'est pas le cas pour les CDD courts. **In fine, ces secteurs mobilisent massivement des CDD très courts et ce, quelle que soit la variation annuelle de l'emploi.** Se dessine un **modèle économique où les salariés sont mobilisés « à la tâche » mais en groupe et sur des tâches aux durées relativement courtes** (infra-annuelles). C'est dans ce sens que l'on peut lire les fortes fluctuations de la courbe des taux d'embauche de la figure 2.6.

Concernant le **second groupe** constitué des **secteurs de l'hébergement médico-social et social, de l'action sociale et des activités pour la santé humaine**, la forme de la courbe reliant les CDD courts aux niveaux de variation de l'emploi est très différente (figure 2.6). Elle n'est pas soumise à de fortes fluctuations, elle atteint un maximum lorsque l'emploi stagne et elle est négativement reliée à la croissance de l'emploi. Ici, les taux d'embauches en CDD sont un peu moins élevés mais, à plus de 260 %, ils restent massifs¹². Plusieurs études qualitatives sur ces secteurs nous permettent de mieux en comprendre les spécificités (Gouyon, Obser, 2023 ; Baghioni, 2020 ; Bruyère *et al.*, 2020). Ici, l'activité fluctue relativement peu et, lorsqu'elle fluctue, les entreprises de ces secteurs privilégient principalement la flexibilité interne en augmentant le nombre d'heures travaillées par les salariés en CDI. Plus généralement, ces études montrent des secteurs qui fonctionnent avec de **fortes contraintes de coûts et de très mauvaises conditions de travail et d'emploi**. Le fonctionnement à budget très contraint apparaît alors comme une cause possible de l'utilisation de CDD courts. Si le nombre de salariés en CDI diminue, ces établissements pourraient être contraints d'embaucher des CDD courts pour les remplacer, étant donné que les salariés stables sont déjà soumis à une forte charge de travail. L'enjeu n'est pas tant de rendre l'emploi plus flexible mais de remplacer des personnels dont les interventions ne peuvent être différées (Baguelin, 2024). L'impossibilité de différer une intervention peut être la conséquence de normes sanitaires ou tout simplement de l'obligation de présence pour que le service ait lieu dans le cas des services à la personne. On peut ici faire l'hypothèse de **modèles**

¹² Le taux d'embauche en CDD est de 265 % pour « l'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement » (QB) et de 299 % pour les « activités pour la santé humaine » (QA).

organisationnels pris entre la double contrainte d'obligation d'emploi et de difficulté de recrutement, l'un alimentant l'autre. Ces secteurs ne se distinguent donc pas par le caractère temporaire de leur activité économique mais par la mauvaise qualité des conditions d'emploi offertes. Cela donne lieu à des départs ou des arrêts qui, en retour, alimentent un besoin continu de recrutement. **Le fait que ces secteurs utilisent une proportion considérable de CDD courts, et notamment de CDD d'un jour, entre en cohérence avec cette hypothèse de recours aux CDD courts à des fins de remplacement** (Gouyon, Obser, 2023). Finalement, dans ce groupe, la **relative déconnexion entre mouvement des salariés et variation de l'emploi ne serait pas lié aux fluctuations de l'activité mais au modèle organisationnel.**

Le **troisième groupe** réunit quatre secteurs dont le taux de CDD courts est relativement invariant par rapport à la croissance de l'emploi, mais qui connaissent un pic lorsque l'emploi n'évolue pas au cours de l'année. Les taux de recours aux CDD sont un peu plus bas que dans les groupes précédents, mais ils restent à plus de 120 %¹³. Au sein de ces secteurs, trois comprennent des emplois autorisant les « CDD d'usage », qui sont principalement des emplois dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, et d'autres emplois dans le secteur de l'enseignement.

La courbe d'embauche de ce groupe de secteurs est particulièrement plate (figure 2.6) : leurs taux d'embauches varient très peu en fonction de leur variation de l'emploi total. Le recours aux CDD courts semble particulièrement peu lié à la croissance de l'emploi. Relativement aux groupes précédents, ces secteurs utilisent peu de CDD d'un jour (à l'exception du secteur de l'hôtellerie et de la restauration). Ce groupe se distingue également par son usage concomitant de nombreux CDD longs, en plus des contrats courts.

Ces secteurs semblent mobiliser des CDD courts pour répondre à des pics d'activité (Baguelin, 2024 ; Cour des comptes, 2018). Comme pour le premier groupe, on peut faire **l'hypothèse que les embauches se font « à la tâche » mais cette fois-ci pour des activités un peu plus longue. La différence avec le premier groupe de secteurs pourrait être par rapport à la durée et à l'ampleur des fluctuations d'activité pour lesquelles ces contrats à très court terme sont employés.**

Au titre de conclusion de la section VI, nous résumons ici ses principaux apports :

- D'abord, les profils de recours aux CDD se distinguent nettement entre deux groupes d'entreprises : celles des secteurs très utilisateurs de CDD et celles des secteurs peu utilisateurs de CDD.
 - Dans les secteurs très utilisateurs, les entreprises auraient tendance à recourir de façon structurelle au CDD. Quel que soit le niveau d'emploi des entreprises, ils mobilisent des contrats temporaires ;

¹³ Le taux d'embauche en CDD est de 207 % pour « l'hébergement et de la restauration » (IZ), de 187 % pour les « activités de services administratifs et de soutien » (NZ), de 125 % pour les « autres activités de services » (SZ) et de 122 % pour le secteur de l'enseignement (PZ).

- Dans les secteurs moins utilisateurs, à l'inverse, les entreprises mobilisent des CDD en lien avec l'évolution de leur niveau d'emploi. Lorsque le taux d'emploi augmente dans l'entreprise, elles embauchent (et symétriquement quand le taux d'emploi diminue) ;
- Ensuite, en s'intéressant aux secteurs très utilisateurs de CDD, nous avons identifié trois grands profils sectoriels distincts :
 - Le premier groupe, composé de secteurs bénéficiant des « CDD d'usage », se caractérise par un recours massif et structurel aux contrats d'un jour, indépendamment des variations de l'emploi ;
 - Le second groupe, constitué des secteurs hospitaliers et de l'action sociale, mobilise également intensivement les CDD très courts, mais dans une logique de remplacement souvent liée à des contraintes budgétaires et organisationnelles ;
 - Enfin, le troisième groupe regroupe également des secteurs ne montrant pas de lien entre variation de l'emploi et mobilité des salariés, mais affiche un recours à des CDD d'une durée un peu plus longue que dans les autres groupes.

VII. Variation de l'emploi et mouvements de salariés : une analyse par périodes (avant, pendant et après COVID)

Dans une dernière section, nous estimerons si les logiques mises en évidence ont été stables au cours du temps et surtout, si elles ont été influencées par la période COVID. Cette section propose d'analyser l'évolution du recours aux CDD dans le contexte de la crise sanitaire liée au COVID, en mobilisant une approche temporelle et sectorielle. Dans la continuité de la section précédente ayant montré leur nette différenciation, nous distinguerons les secteurs très utilisateurs des secteurs peu utilisateurs.

Si l'impact de la pandémie sur l'usage des CDD apparaît limité dans le temps à l'échelle macroéconomique, une lecture plus fine révèle des dynamiques différenciées selon les secteurs d'activité. Deux grands profils se dégagent :

- D'un côté, les secteurs très utilisateurs de CDD, dont les pratiques de recours aux contrats courts semblent s'être maintenues après la crise ;
- De l'autre, les secteurs moins utilisateurs, qui montrent une baisse plus marquée du recours aux CDD, inscrite dans une tendance plus longue.

Cette évolution pourrait refléter des mutations plus profondes du marché du travail, telles qu'un changement dans le rapport au travail des salariés ou une remise en question du cadre contractuel traditionnel du CDI.

Dans la suite de cette section, nous commencerons par exposer la dynamique macroéconomique sur la période entre 2016 et mi-2023 (sous-section VII.1). Dans un second temps, nous reviendrons vers une analyse des pratiques d'établissement pour comprendre si elles ont évolué dans le temps (sous-section VII.2). Ce second temps ne prendra pas en compte le premier semestre 2023 car nous avons besoin de données complètes pour estimer la variation annuelle de l'emploi dans les établissements.

Nous y analyserons donc la période 2016-2023. Dans tous les cas, nous isolerons la période pré-COVID (2016-2019), les périodes COVID (2020-2021) et post-COVID (à partir de 2022).

VII.1. Les secteurs très utilisateurs vs peu utilisateurs de CDD : des dynamiques macroéconomiques distinctes

Une analyse de la part des CDD dans les embauches

Dans un premier temps, nous proposons une représentation du recours aux CDD au niveau macroéconomique (figure 2.7). On considère, pour la période 2016-2023, la part des CDD dans les embauches dans l'ensemble de l'économie (en gris), au sein des secteurs peu utilisateurs de CDD (en bleu) et au sein des secteurs les plus utilisateurs de CDD (en rouge). Si l'on considère l'ensemble des établissements, cette part est relativement stable (autour de 85 %). Le constat est le même si on se focalise sur le groupe des secteurs très utilisateurs de CDD (même si, en niveau, on est systématiquement au-dessus de 90 %). Si l'on prolonge l'analyse jusqu'à mi-2023, la part des CDD dans les établissements des secteurs très utilisateurs de CDD représentait 93 % au premier trimestre 2016, son ampleur est comparable en période post-COVID, avec 91 % au deuxième trimestre 2023.

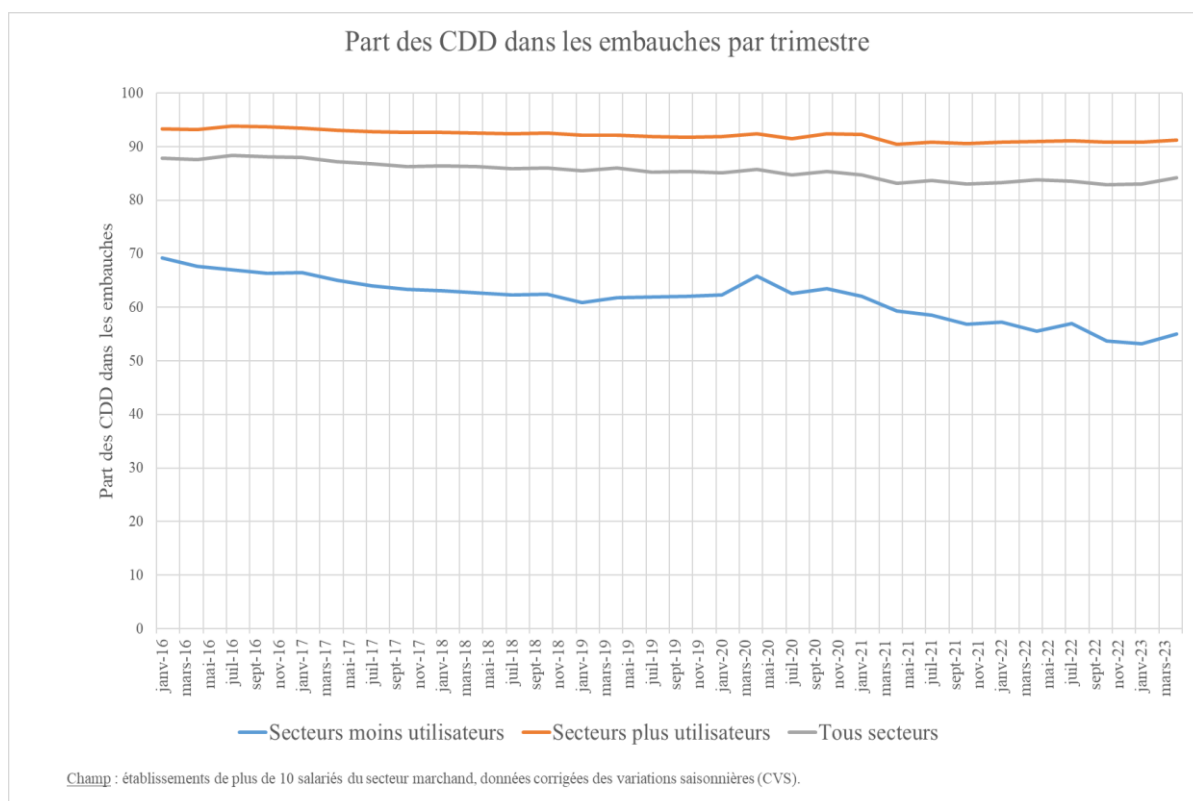


Figure 2.7 : part des CDD dans les embauches par trimestre et par groupes de secteurs

Source : MMO 2016t1 – 2023t2.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur marchand, données corrigées des variations saisonnières (CVS).

En contraste, l'analyse de **la part des CDD dans les embauches des établissements les moins utilisateurs de CDD** montre une **tendance décroissante qui semble s'être accentuée depuis la période COVID**. Entre 2016 et mi-2023, la part de CDD dans les embauches chute passant de 69 % à 55 %. A notre connaissance, ce résultat a été peu mis en avant jusqu'ici. Si la focale du débat public est légitimement portée sur la situation des contrats les plus courts, il n'en reste pas moins important de souligner que le recours aux CDD, pour les secteurs moins utilisateurs, semblent connaître un ralentissement depuis 2016. La dynamique semble même plus forte depuis la crise COVID.

Une analyse du nombre d'embauches en CDD

En complément de la lecture en taux d'utilisation, nous proposons ici une appréciation directe du volume total de CDD signés à chaque période. La figure 2.8 représente le nombre d'entrées en CDD de janvier 2016 à juin 2023 en distinguant la situation de l'ensemble (en vert), des secteurs très utilisateurs (en rouge) et des secteurs peu utilisateurs (en bleu).

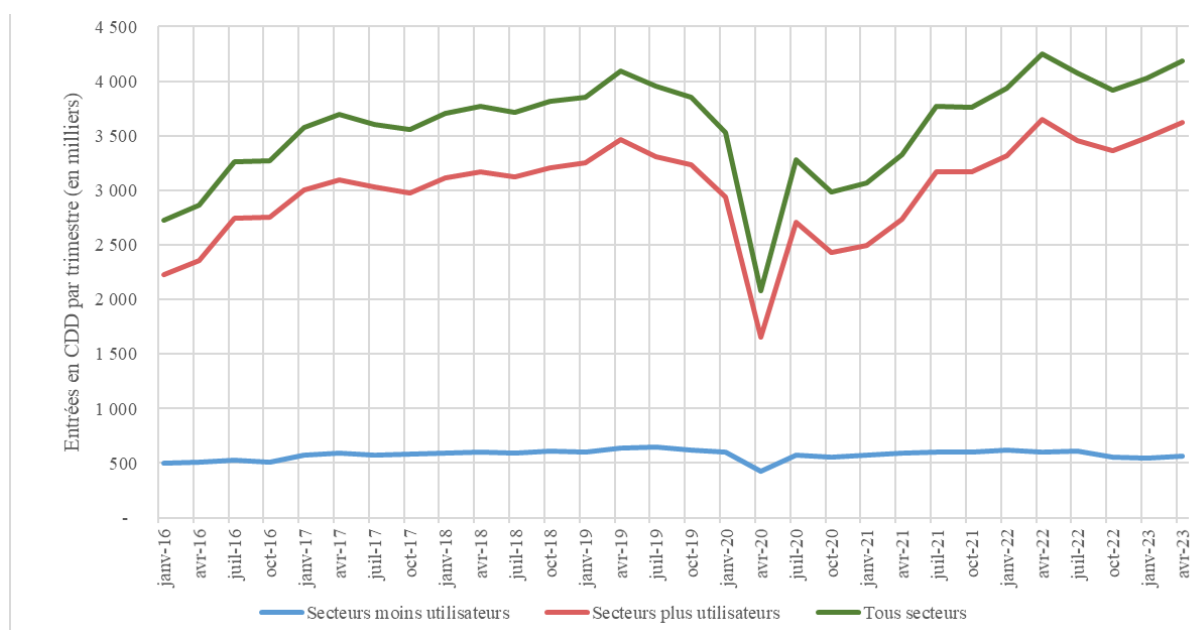


Figure 2.8 : nombre d'entrées en CDD par trimestre (2016T1-2023T2)

Source : MMO 2016t1 – 2023t2.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur marchand, données corrigées des variations saisonnières (CVS).

Ce graphique souligne que dans les secteurs fortement utilisateurs de CDD, le nombre d'entrées en CDD suit une tendance à la hausse entre 2016 et 2019. La crise du COVID, et plus particulièrement la période de confinement, y porte un coup d'arrêt et entraîne, en volume, une nette chute du recours aux CDD en volume. Pendant cette période, les flux d'entrées sont en effet limités en raison du contexte sanitaire. Le recours aux CDD augmente ensuite en période post-COVID, puis semble se stabiliser à des niveaux similaires aux années pré-crise, voire au-delà de ces niveaux. Cette dynamique est par ailleurs confirmée par les publications de la Dares sur la fin de l'année 2023 (Bendouan, 2024).

Comme pour l'analyse des taux d'embauche, la situation des secteurs très utilisateurs des CDD ne semble avoir été que temporairement impactée par la crise COVID.

La crise COVID montre que dans les secteurs très utilisateurs de CDD, l'utilisation de ces contrats est revenue à son niveau d'avant crise, voire a augmenté par rapport à son niveau d'avant crise (figure 2.8). Sur ce graphique, la dynamique peut paraître similaire pour le volume total des CDD embauchés dans les secteurs peu utilisateurs : après une (légère) baisse pendant le COVID, on retrouve approximativement le même niveau en période post-crise. Mais ce résultat est en partie dû à un effet d'échelle, car les CDD sont ici beaucoup moins nombreux. De fait, si l'on reproduit un graphique similaire mais représentant uniquement la situation des secteurs peu utilisateurs (figure 2.9), la situation est bien différente. Ici, on constate que le volume de CDD remonte après le COVID, mais ne retrouve pas complètement son niveau antérieur.

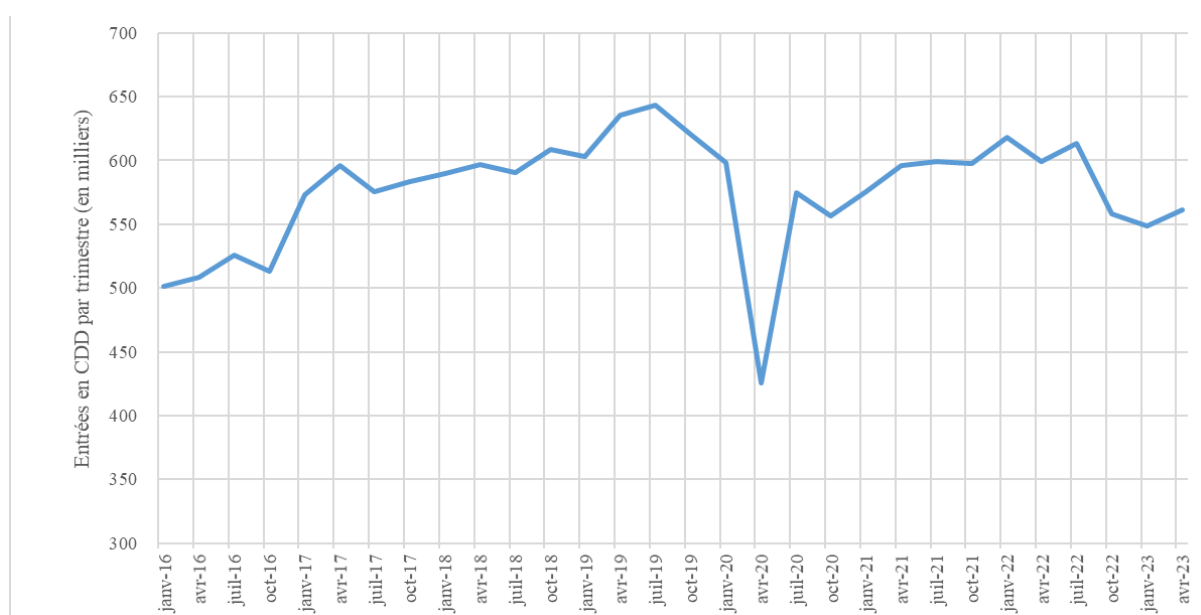


Figure 2.9 : nombre d'entrées en CDD par trimestre pour les secteurs moins utilisateurs de CDD (2016T1-2023T2)

Source : MMO 2016t1 – 2023t2.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur marchand, données corrigées des variations saisonnières (CVS).

A l'échelle macroéconomique et en agrégeant tous les secteurs, le nombre d'entrées en CDD semble donc regagner son niveau d'avant crise puisque tous secteurs confondus, le nombre d'entrées en CDD en 2023 se stabilise au niveau des trimestres de 2019 (figure 2.8). Néanmoins, cette tendance globale masque la diminution des entrées en CDD dans les établissements des secteurs moins utilisateurs de ces contrats après la pandémie. **On peut faire l'hypothèse que l'utilisation des contrats temporaires semble avoir changé suite au COVID, mais uniquement pour les entreprises peu utilisatrices de ces contrats.**

Toutefois, cette analyse des entrées en CDD au niveau macroéconomique ne permet pas d'identifier les mécanismes derrière cette transformation de la tendance du recours aux CDD. En effet, ces

évolutions à l'échelle globale pourraient être liées au contexte global de croissance économique. A l'inverse, elles pourraient également être causées par une modification des pratiques de recrutement des entreprises.

Ainsi, la modification du volume total d'embauches en CDD peut avoir deux sources différentes. Elle peut découler soit de l'évolution du volume total d'embauches (en CDD et CDI), soit de la modification de la part des CDD dans les embauches, traduisant une transformation des pratiques d'entreprises. La sous-section suivante vise à départager le poids de ces deux dynamiques.

VII.2. Les secteurs très utilisateurs vs peu utilisateurs de CDD : des dynamiques d'établissement distinctes

Nos résultats montrent une relative stabilité du recours aux CDD dans les secteurs très utilisateurs de CDD et un moindre recours à ces contrats parmi les secteurs peu utilisateurs. Prenant les établissements dans leur ensemble, on constate alors un volume total de CDD relativement stable. A pratiques d'entreprise inchangées, une telle dynamique devrait être associée à une croissance de l'emploi stable dans les entreprises (voire décroissance pour les entreprises moins utilisatrices). Cela paraît contre-intuitif étant donné la période de forte croissance du PIB et du volume d'emploi en France dans les années post-COVID. De fait, la distribution des taux de croissance de l'emploi par établissement (voir annexe, figure A2.2) pour nos trois périodes montre bien que la croissance de l'emploi a nettement ralenti pendant la pandémie mais aussi, qu'elle est plus forte en période post-COVID. Les taux de croissance de l'emploi sont plus élevés lors des années post-COVID que sur la période 2016-2019, et on observe une chute de la proportion d'entreprises ayant un niveau de croissance de l'emploi nul.

Si la dynamique des flux de CDI a peu changé pendant la période COVID, on constate des mouvements de CDI nettement plus nombreux pendant la forte croissance post-COVID (annexe figure A2.11). Au vu de la dynamique macroéconomique de croissance de l'emploi, le recours aux CDD aurait dû croître également dans la période post-COVID. **La relative stabilité du volume des CDD que l'on constate – et même leur décrue dans les secteurs peu utilisateurs – soulève donc l'hypothèse d'un changement dans les pratiques d'entreprises à l'issue de la crise.**

Si l'analyse pour toutes les périodes confondues montre bien une adaptation différente du recours aux CDD au taux de croissance de l'emploi en fonction des secteurs plus ou moins utilisateurs, on observe également des pratiques d'emploi de ces secteurs qui ont évolué différemment pendant et après la crise du COVID.

Un portrait des secteurs moins utilisateurs de CDD

Pour les entreprises des secteurs moins utilisateurs de CDD (figure 2.10), le recours aux contrats temporaires en fonction des variations de l'emploi a diminué pendant la pandémie : le recours aux CDD est plus faible en 2020-2021 qu'en 2016-2019, et cette différence est significative. Et après la

pandémie, les pratiques se sont stabilisées à ce niveau plus bas : les pentes des courbes ne sont pas significativement plus faibles entre les périodes 2022-2023 et 2020-2021. Par conséquent, la période de reprise économique ne s’est pas traduite par un recours accru aux contrats courts. Au contraire, en comparant à la période pré-pandémie, pour des niveaux similaires de variation de l’emploi, on recense moins d’embauches en CDD après 2022.

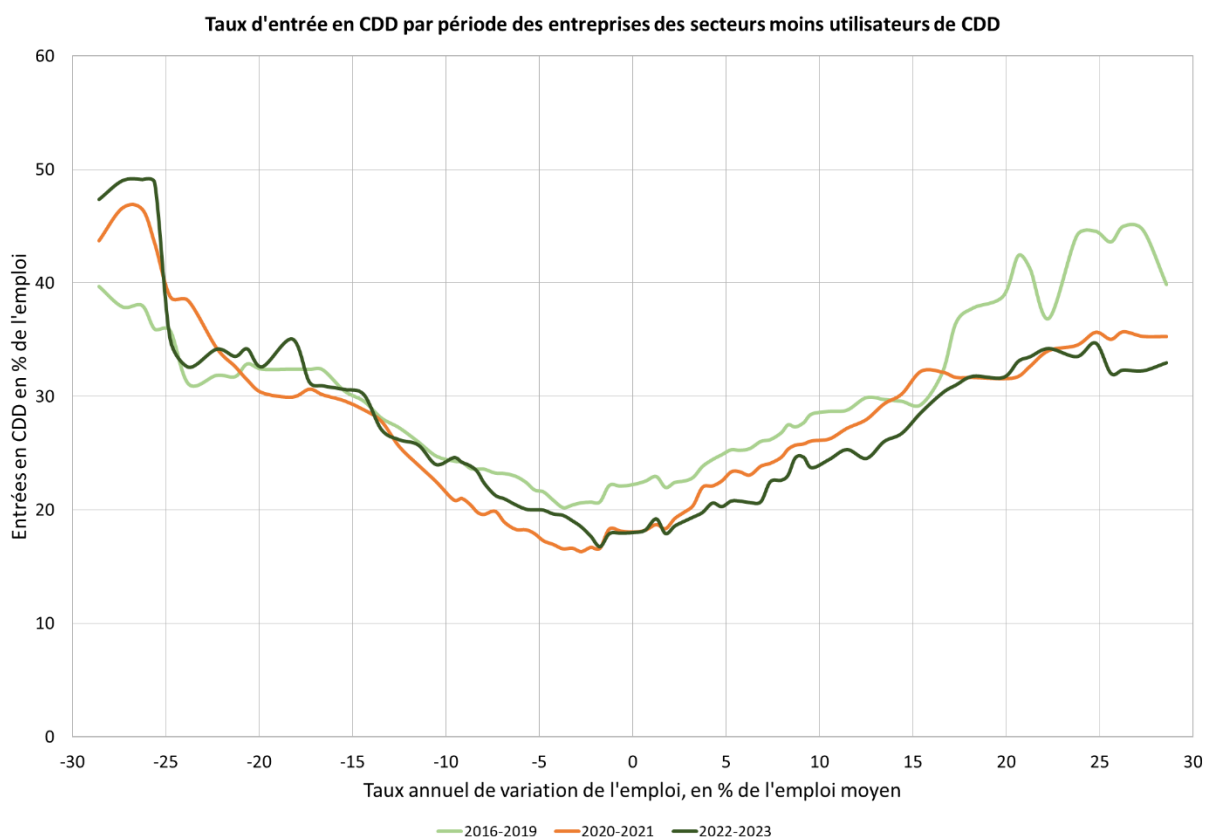


Figure 2.10 : taux d’entrée en CDD par an selon le niveau de croissance de l’emploi pour les secteurs peu utilisateurs de CDD, par périodes

Source : MMO, 2016– 2023.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur marchand, données corrigées des variations saisonnières (CVS)

Un portrait des secteurs très utilisateurs de CDD

Dans les établissements des secteurs très utilisateurs de CDD (figure 2.11), en revanche, il semble y avoir peu de différences entre les pratiques de recours aux contrats temporaires avant et après la crise du COVID. Comme pour les établissements moins utilisateurs, pendant la période COVID, le recours aux CDD a nettement diminué (avec une baisse de pente significative), mais on constate ici un retour aux pratiques d’avant crise lors de la dernière période (avec cette fois-ci une différence de pente encore significative). Ici, les années post-COVID s’appréhenderaient plutôt comme un retour à des pratiques de recrutement antérieures pour les établissements des secteurs très utilisateurs de CDD.

On observerait donc un changement de comportements post-pandémie avec une baisse du recours aux contrats temporaires chez les secteurs les moins utilisateurs de CDD, alors que les secteurs traditionnellement plus utilisateurs semblent moins affectés dans leur utilisation de contrats temporaires par la transformation du contexte macroéconomique.

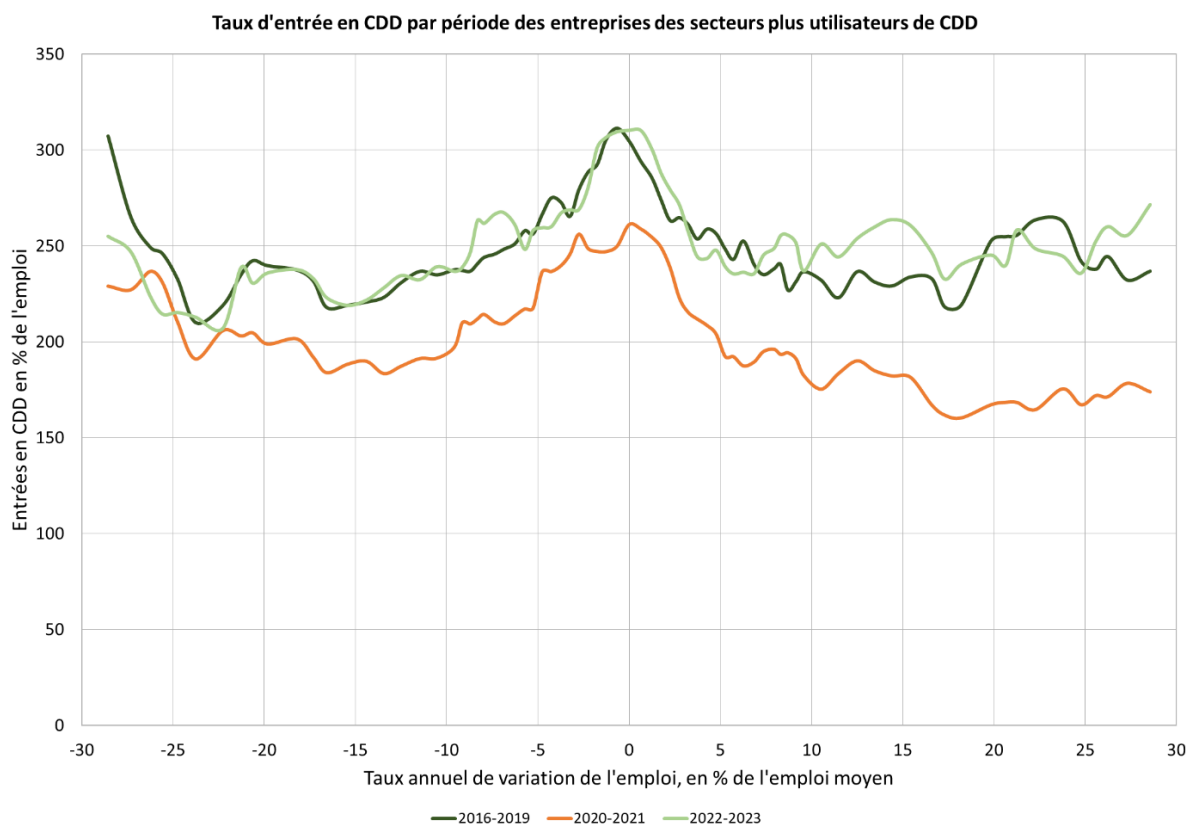


Figure 2.11 : taux d'entrée en CDD par trimestre selon le niveau de croissance de l'emploi pour les secteurs très utilisateurs de CDD, par périodes

Source : MMO, 2016 – 2023.

Champ : établissements de plus de 10 salariés du secteur marchand, données corrigées des variations saisonnières (CVS).

Comment interpréter ces dynamiques différenciées ?

Cette analyse à l'échelle de l'établissement permet d'interpréter avec plus de nuance les observations réalisées à l'échelle macroéconomique. Chez les entreprises des secteurs moins utilisateurs de contrats temporaires, il était possible d'observer une baisse globale du recours aux CDD. Les observations à l'échelle de l'établissement suggèrent que cette diminution proviendrait d'une modification des pratiques de recours aux CDD des établissements, plutôt que d'un changement dans la dynamique conjoncturelle de croissance de l'emploi.

Afin de vérifier que notre analyse par secteur n'est pas tirée par un changement dans les pratiques de recours aux différents types de contrats, en parallèle de l'analyse par groupes de secteurs, nous avons décomposé selon les mêmes périodes l'analyse par type de contrats (annexe, figures A2.11, A2.12 et A2.13). Ces graphiques soulignent que les pratiques de recours aux CDI sont restées inchangées

pendant la période COVID mais, à changement de niveau d'emploi donné, les mouvements d'entrées et sorties sont beaucoup plus nombreux dans la période post-COVID (figure A2.11). On peut y lire l'impact de la situation conjoncturelle macroéconomique de forte reprise. Pour les CDD longs (figure A2.12), les flux de salariés semblent globalement inchangés. Ici, la dynamique de moindre utilisation des CDD par les secteurs peu utilisateurs ne transparait pas. Une analyse croisée par groupes de secteurs et types de contrats serait utile pour approfondir ce point.

Concernant les CDD courts (figure A2.13), on retrouve nettement la dynamique mise en évidence pour les secteurs très utilisateurs : le recours à ce type de contrats a nettement chuté pendant le COVID (surtout pour les entreprises où l'emploi était croissant), mais il a retrouvé son niveau d'origine depuis.

Ces modifications de pratiques pourraient être causées par une modification de l'équilibre entre employeurs et demandeurs d'emploi sur le marché du travail, ces derniers étant potentiellement plus à même de demander de meilleures conditions d'emploi et de refuser des offres d'emploi portant sur des contrats temporaires. Cette hypothèse est appuyée par la diminution soutenue de la part des CDD dans les embauches dans les secteurs traditionnellement moins utilisateurs de CDD, qui auraient donc une propension accrue à embaucher en CDI plutôt qu'en CDD.

Ces modifications des pratiques pourraient être liées à la répartition des métiers en tension au sein des secteurs d'activité. En effet, les classes de métiers dits « en tension » sont davantage recrutées en CDI, avec une surreprésentation des postes qualifiés, mais aussi des postes d'ouvriers et des métiers du BTP, ce qui correspond à la composition du groupe d'établissements dits « moins utilisateurs de CDD » (Lhommeau, Rémy, 2020). Pour ces métiers, une augmentation de la tension sur le marché du travail a pu conduire à des concessions de la part des employeurs et à l'octroi de davantage de CDI. Cette hypothèse est cohérente avec l'accroissement des mouvements de CDI dans la période post-COVID (annexe, figure A2.11) mais reste à confirmer par une analyse croisée des effets par secteurs et types de contrats.

Les établissements des secteurs très utilisateurs de CDD semblent avoir peu modifié leurs pratiques lors de la reprise post-COVID. La remontée des embauches en CDD aux niveaux pré-COVID à l'échelle macroéconomique s'accompagne d'une relative invariabilité du lien entre croissance de l'emploi et taux d'embauche en CDD à l'échelle de l'établissement. Contrairement aux établissements des secteurs peu utilisateurs de CDD, le contexte de reprise de l'activité économique ne semble pas apporter de transformation des stratégies de recours aux contrats temporaires.

L'analyse de la dynamique temporelle du recours aux CDD dans le contexte de la crise sanitaire liée au COVID met en lumière plusieurs enseignements clés. À l'échelle macroéconomique, l'impact de la pandémie sur l'usage des CDD s'est révélé essentiellement de court terme. Toutefois, une lecture sectorielle affine cette observation en distinguant deux grands groupes : d'une part, les secteurs fortement utilisateurs de CDD, dont les pratiques sont restées relativement stables, poursuivant un recours structurel aux contrats courts quel que soit le niveau d'emploi des entreprises ; d'autre part, les secteurs traditionnellement peu utilisateurs, qui ont marqué un recul plus net dans l'usage de ces

CDD. Cette baisse semble s'inscrire dans une dynamique de plus long terme, potentiellement liée à une évolution des attentes des salariés vis-à-vis du travail ou à un affaiblissement progressif du cadre contractuel du CDI.

VIII. Conclusion de la partie 2

L'analyse détaillée des liens entre évolution du niveau de l'emploi et mouvements de salariés au niveau entreprises nous a permis d'avancer différents résultats transversaux. Ils peuvent être résumés par le fait que nos résultats relativisent l'importance de la différence entre CDD et CDI alors qu'ils mettent en évidence une nette différence entre l'utilisation des CDD courts (moins d'un mois) et les CDD plus longs.

Nos résultats sont donc porteurs d'enjeux importants en termes de politiques publiques pour différentes raisons. Ils montrent tout d'abord que la distinction entre CDI et CDD d'un point de vue juridique n'implique pas de différence nette dans la façon dont les mouvements de salariés s'ajustent aux besoins de variation de l'effectif total. Les deux types de contrats s'ajustent aux variations de l'emploi des entreprises. Bien qu'ils soient souvent dénoncés comme tel, les mouvements de sorties de CDI ne semblent donc pas constituer un frein aux ajustements de l'emploi. L'argument d'une législation protectrice de l'emploi réputée rigide en comparaison à d'autres pays européen peut être en ce sens discutée.

Par ailleurs, en mettant l'accent sur la particularité des mouvements en CDD courts, nos travaux soulignent un recours structurel aux CDD de courte durée. Dans la continuité des travaux de Berche *et al.* (2011) et Baguelin (2023), nous faisons également le constat d'un recours très important aux contrats courts. Néanmoins, au-delà des chocs conjoncturels comme celui de la crise COVID et qui, en première intuition feraient varier le recours aux CDD courts, ce sont en fait des spécificités sectorielles qui sont à l'œuvre dans l'utilisation de ces contrats. Les secteurs majoritairement utilisateurs de contrats courts sont aussi ceux dont l'environnement réglementaire permet l'utilisation de CDD d'usage.

Ce recours apparaît comme un facteur structurel plutôt que conjoncturel puisqu'on y observe aucune relation entre la variation de l'emploi et les mouvements de CDD courts. De même, bien qu'une partie des secteurs ayant accès aux CDD d'usage recoure effectivement à des contrats de très courte durée, il n'est pas possible d'affirmer avec certitude que les secteurs ne relevant pas de ce cadre réglementaire spécifique n'y aient pas recours malgré tout. Marie et Jaouen (2015) montre à ce propos que des CDDU sont conclus hors des secteurs réglementaires. Ce travail est aussi l'occasion de souligner le besoin de recherche supplémentaire sur le sujet mais aussi la nécessité de mettre en discussion le statut du CDD d'usage (Mauchaussée *et al.*, 2025).

CONCLUSION GENERALE

I. Les apports d'une recherche centrée sur les employeurs

L'objectif de ce rapport est de mener une recherche originale fondée sur l'exploitation de données administratives afin d'analyser les pratiques d'ajustement du niveau de l'emploi au sein des entreprises. Une compréhension approfondie de ces pratiques constitue un préalable essentiel à l'élaboration de politiques publiques adaptées et efficaces.

L'étude proposée s'articule en deux axes. Dans un premier temps, nous étudions le lien entre la variation de l'activité des entreprises et la variation de leur volume d'emploi. Cette analyse, nous permet un nouveau regard sur l'articulation entre productivité et emploi au niveau microéconomique. Dans un second temps, l'étude cherchait à établir un lien entre les dynamiques d'emploi des organisations et les mouvements de main-d'œuvre, notamment en analysant les embauches et les sorties des salariés selon les types de contrats.

II. Un lien entre variation de l'activité et de l'emploi différencié par groupes d'entreprises

Notre analyse a d'abord porté sur les profils d'ajustement **une année donnée** : nous étudions les dynamiques conjointes de l'activité des entreprises (chiffre d'affaires) et de leur emploi (niveau d'emploi et productivité). Cela nous a permis d'identifier quatre configurations distinctes décrivant quatre profils d'entreprises :

- **Les entreprises en forte croissance de l'activité** : elles bénéficient d'un chiffre d'affaires en forte croissance. Pour elle, l'amélioration de la productivité s'accompagne d'une forte hausse du niveau d'emploi ;
- **Les entreprises en restructuration** : Dans ce groupe d'entreprises, la forte amélioration de la productivité se fait au détriment de l'emploi et dans un contexte de faible accroissement du chiffre d'affaires. On peut supposer qu'elles connaissent des transformations internes liées à une restructuration de leur production ;
- **Les entreprises en crise** : elles font face à des difficultés économiques impliquant une contraction de leur activité, des pertes d'emploi et une perte de productivité ;
- **Les entreprises en forte croissance de l'emploi** : les entreprises de ce groupe connaissent une forte croissance de l'emploi malgré une dynamique de demande atone. La perte de productivité associée peut être interprétée comme un pari sur une expansion future.

Nous nous sommes ensuite attachés à étudier la **dynamique intertemporelle** des profils décrits. Comment évoluent l'emploi et l'activité dans les quatre profils décrits ?

- **Parmi les entreprises enregistrant une dynamique de croissance du chiffre d'affaires une année donnée** : pour les « entreprises en forte croissance », l'augmentation de l'activité s'accompagne

d'une hausse de l'emploi toutes deux pérennes alors que les « entreprises en restructuration » présentent une dynamique plus fragile à long terme, marquée par un ralentissement progressif de leur activité et une réduction de leur niveau d'emploi ;

- **Parmi les entreprises ayant connu une baisse de productivité l'année n** : la situation demeure complexe les années suivantes pour les « entreprises en crise » alors que celles caractérisées par la « forte augmentation de leur emploi » semblent voir leur pari se concrétiser positivement, avec une croissance soutenue de leur activité qui tend à se stabiliser au fil des années.

Distribution et dynamique des profils d'entreprise autour des années de crise du COVID : les années 2020 et 2021 ont été, respectivement, des années de forte chute de l'activité, puis de net rebond de l'activité. L'année 2020 est marquée d'une forte surreprésentation des entreprises ayant simultanément une baisse de productivité et des destructions d'emploi, et l'année 2021 voit la proportion d'entreprises ayant des gains de productivité augmenter.

III. Un lien entre variation de l'emploi et mouvements de salariés

Dans la seconde partie de ce rapport, notre analyse a permis d'établir plusieurs constats illustrant le lien entre les **mouvements de salariés et la variation de l'emploi** à l'appui d'analyses graphiques et économétriques :

- Les mouvements d'entrées et sorties de CDI sont les premiers contributeurs à la variation total du niveau d'emploi ;
- Même lorsque l'emploi d'une entreprise ne varie pas, des flux de salariés prennent place, tant en CDI qu'en CDD ;
- La relation entre l'ajustement de l'emploi des entreprises et les mouvements de salariés varie en fonction des types de contrats et de la durée des contrats ;
- Les CDD de plus longue durée (supérieurs à un mois) sont utilisés par les organisations pour ajuster leurs effectifs ;
- À l'inverse, les CDD de courte durée (inférieurs à un mois) sont mobilisés de manière structurelle, indépendamment des variations de l'emploi. Les entreprises qui recourent aux CDD très courts le font de façon systématique. Ces pratiques se concentrent sur un petit nombre de secteurs et s'appuient très clairement sur le dispositif des CDD d'usage.

Ainsi, par-delà l'opposition entre CDI et CDD, le critère distinctif clef dans les pratiques d'employeurs semble être la durée des CDD mobilisés. L'appartenance à un secteur autorisé à embaucher sous la forme de CDD d'usage semble également déterminante pour l'utilisation de contrats courts.

Parmi les entreprises très utilisatrices de contrats courts ayant un usage structurel de ces contrats, différents groupes de secteurs peuvent être distingués : bien que les motifs d'utilisation de ces contrats soient différents d'un groupe à l'autre, ces secteurs ont des structures de gestion de la main-d'œuvre passant par un recours stable et invariant aux contrats (très) courts.

Etant donné le flou juridique entourant la catégorie des CDD d'usage (Marie, Jaouen, 2015), ces résultats et les parcours de salariés associés invitent à ouvrir le débat sur cette forme juridique, son rôle et ses contours (Mauchaussée *et al.*, 2025).

Nous avons également pu observer si les années de crise économique avaient modifié les liens entre flux de salariés en CDD et variation de l'emploi en fonction des pratiques antérieures de gestion de l'emploi :

- La période du COVID semble avoir modifié les pratiques d'utilisation de contrats courts par les employeurs de secteurs peu utilisateurs de ces contrats ;
- Les secteurs très utilisateurs ont mobilisé moins de CDD pendant les années de crise, mais la reprise économique a constitué un retour à des pratiques d'utilisation structurelles similaires aux années pré-crise.

BIBLIOGRAPHIE

- Abowd J. M., Corbel P., Kramarz F., 1999, « The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment: An Analysis of French Establishments », *The Review of Economics and Statistics*, 81(2).
- Acemoglu D., Restrepo P., 2019, « Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor », *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-30. <https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3>
- Ahn S., 2001, « Firm Dynamics and Productivity Growth: A Review of Micro Evidence from OECD Countries », *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.276669>
- Alberola E., Kornig C., Recotillet I., 2025, « Effets de la réforme de l'assurance chômage sur les pratiques d'embauche et de recours aux contrats courts des entreprises », *Rapport de valorisation de la recherche*, n° 14.
- Amossé T., 2002, « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », in Insee, Données sociales, Edition 2002-2003.
- Amossé T., Perraudin C., Petit H., 2011, *Mobilité et segmentation du marché du travail : Quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ?* <https://doi.org/10.3406/estat.2011.9690>
- André C., Gal P., 2024, « Reviving productivity growth: A review of policies », *OECD Economics Department Working Papers*, n° 1822. <https://doi.org/10.1787/61244acd-en>
- Andrews D., Cingano F., 2014, « Public policy and resource allocation: Evidence from firms in OECD countries », *Economic Policy*, 29(78). <https://doi.org/10.1111/1468-0327.12028>
- Askenazy P., Brebion C., Coutieux P., Erhel C., Mofakhami M., 2022, « Quelles stratégies de gestion de l'emploi dans les entreprises face à la crise sanitaire ? Une analyse du premier confinement en France », *Connaissance de l'emploi*, n° 186.
- Askenazy P., Brébion C., Courtioux P., Erhel C., Mofakhami, 2025, « Employment strategies in response to the first COVID lockdown: A typology of French workplaces », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 64(2). <https://doi.org/10.1111/irel.12362>
- Askenazy P., Cupillard E., Houriez G., Jauneau Y., Roucher D., 2024, juillet 19, « A la recherche des gains de productivité perdus depuis la crise sanitaire », *Le Blog de l'Insee*. <https://blog.insee.fr/la-productivite-du-travail-fr-depuis-la-crise-sanitaire/>
- Askenazy P., Erhel C., 2017, *Qualité de l'emploi et productivité*, Rue d'Ulm. <https://presses.ens.psl.eu/484-cepremap-qualite-de-l-emploi-et-productivite.html>
- Autor D., Dorn D., Katz L. F., Patterson C., van Reenen J., 2017, « The fall of the labor share and the rise of superstar firms », *CEP Discussion Papers*, n° 1482. <https://doi.org/10.5167/uzh-143780>
- Autor D., Salomons A., 2018, « Is Automation Labor Share–Displacing? Productivity Growth, Employment, and the Labor Share », *Brookings Papers on Economic Activity*, 1-63.

Bach L., Breda T., Dutronc-Postel P., Ghio N., Malgouyres C., Toulemon L., 2022, « Le recours à l'activité partielle pendant la crise sanitaire et ses effets », *Rapport d'études de la Dares*, n° 49.

Baghioni L., Lamanthe A., Louit-Martinod N., Mehaut P., Peyrin A., Signoretto C., 2020, *Employeurs et salariés au coeur de l'usage croissant des contrats courts : une enquête dans trois secteurs sur trois territoires en région PACA*, Rapport pour la Dares, n°005.

Baguelin O., 2024, « La montée des embauches en CDD courts en France depuis 2000 », *Travail et Emploi*, n° 173-174-175.

Baily M. N., Bartelsman E., Haltiwanger J., 1996, « Downsizing and Productivity Growth: Myth or Reality ? », *Small Business Economics*, 8(4).

Baily M. N., Bartelsman E. J., Haltiwanger J., 2001, « Labor Productivity: Structural Change and Cyclical Dynamics », *The Review of Economics and Statistics*, 83(3).
<https://doi.org/10.1162/00346530152480072>

Banque de France, 2025, « Projections macroéconomiques intermédiaires », 12 mars
file:///C:/Users/petith/Downloads/Projections-macro%C3%A9conomiques_mars-2025.pdf

Barry, 2023, « Les embauches se replient légèrement au 3^e trimestre 2022 », *Dares Indicateurs*, janvier, n° 1.

Bendounan A., 2024, « Les embauches diminuent légèrement au 4^e trimestre 2023 », *Dares Indicateurs*, avril, n° 23.

Bendounan A., 2025, « Les embauches se redressent au 3^e trimestre 2024 », *Dares Indicateurs*, janvier, n° 2.

Benghalem H., 2016, « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Eclairages, Etudes et analyses*, Unédic, n° 14.

https://www.unedic.org/storage/uploads/2023/08/23/unedic-etude_reembauche-janvier_2016_2_uid_64e5b72d24663.pdf

Bentolila S., Bertola, G., 1990, « Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis ? », *The Review of Economic Studies*, 57(3). <https://doi.org/10.2307/2298020>

Bentolila S., Dolado J., Jimeno J., 2020, « Dual Labour Markets Revisited », *Oxford Encyclopedia of Economics and Finance*, Oxford University Press.

Berche K., Hagneré C., Vong M., 2011, « Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *Acosse Stat Étude*, n° 143.

Berson C., 2017, « La dualité du marché du travail en France », *Bloc-notes Eco*, Banque de France, billet n° 41.

Berton F., Devicienti F., Grubanov-Boskovic S., 2017, « Employment protection legislation and mismatch: Evidence from a reform », *IAAEU Discussion Papers*, article 201711. <https://ideas.repec.org//p/iaa/dpaper/201711.html>

Bigi M., Meda D., 2023, « Prendre la mesure de la crise du travail en France », in *Que sait-on du travail ?* Collectif, Presses de Sciences Po.

Boeri T., 2011, « Institutional reform and dualism », in Card D., Ashenfelter O. (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier.

Booth A. L., Marco F., J. Frank 2002, « Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? », *Economic Journal*, 112(480).

Bour *et al.*, 2023, « Davantage de salaires ont changé d'entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire », *Insee Références*.

Bruyère M., Saccomanno B., Beduwé C., Reynes B., Saint-Martin C., 2020, « À quels besoins correspond l'usage intensif de CDD courts ? Approche comparée de l'hôtellerie-restauration et du secteur médico-social », *Rapport d'études de la Dares*, n° 3.

Burgess S., Lane J., Stevens D., 2001, « Churning dynamics: An analysis of hires and separations at the employer level », *Labour Economics*, 8(1). [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(00\)00027-0](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(00)00027-0)

Cahuc P., Carry P., Malherbet F., Martins P., 2022, « Employment Effects of Restricting Fixed-Term Contracts : Theory and Evidence », *Sciences Po Discussion Papers*.

Cahuc P., Charlot O., Malherbet F., 2016, « Explaining the Spread of Temporary Jobs and Its Impact on Labor Turnover », *International Economic Review*, 57(2).

Cahuc P., Prost F., 2015, « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi », *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n° 24. <https://www.cae-eco.fr/Ameliorer-l-assurance-chomage-pour-limiter-l-instabilite-de-l-emploi-326.html>

Calligaris S., Calvino F., Reinhard M., Verlhac R., 2023, « Is there a trade-off between productivity and employment ? A cross-country micro-to-macro study », *OECD Policy Papers*, n° 157.

Cappellari L., Dell'Aringa C., Leonardi M., 2012, « Temporary Employment, Job Flows and Productivity: A Tale of Two Reforms », *The Economic Journal*, 122(562). <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02535.x>

Carillo-Tudela C., Clymo A., Comunello C., Jäckle A., Visschers L. & Zentler-Munro D., 2023, « Search and reallocation in the COVID pandemic: Evidence from the UK », *Labour Economics*, 81, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102328>

Carlsson M., Messina J., Nordström Skans O., 2021, « Firm-Level Shocks and Labour Flows », *The Economic Journal*, 131(634). <https://doi.org/10.1093/ej/ueaa087>

Centeno M., Novo Á. A., 2012, « Excess worker turnover and fixed-term contracts: Causal evidence in a two-tier system. *Labour Economics*, 19(3). <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.02.006>

Cette G., Lopez J., Mairesse J., 2020, « Réformes structurelles, création et partage des rentes et productivité », *Bloc-note éco.*, billet n° 110.

Charlot O., Malherbet F., Menestrier E., 2024, *Fragmented Stability: Recalls and Fixed-Term Contracts in the French Labour Market* (Nos. 2024-12). Chaire Sécurisation des parcours professionnels. <https://www.ssrn.com/abstract=5041932>

Chartier F., Ducatel V., Lainé F., Niang M., 2023, « Les tensions sur le marché du travail en 2022 », *Dares Résultats*, n° 59.

Cour des comptes, 2018, *Le recours croissant aux personnels contractuels. Un enjeu désormais significatif pour l'éducation nationale*, Communication à la commission des finances du Sénat, mars.

Coutrot T., Perez C., 2022, *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Seuil.

Crépon B., Duhautois R., 2003, « Ralentissement de la productivité et réallocations d'emplois : deux régimes de croissance », *Économie et statistique*, n° 367.

Dares, 2025, *Rapport du Comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage 2019-2021*, avril.

Datta D. K., Guthrie J. P., Basuil D., Pandey A., 2010, « Causes and Effects of Employee Downsizing: A Review and Synthesis », *Journal of Management*, 36(1). <https://doi.org/10.1177/0149206309346735>

Dauvin M., Heyer E., 2022, « Le marché du travail au cours du dernier quinquennat », in *L'économie française*, La Découverte.

David C., Faquet R., Rachiq C., 2020, « Quelle contribution de la destruction créatrice aux gains de productivité en France depuis 20 ans ? », *Direction générale du Trésor, Document de travail*, n° 2020/5.

Davis S., Faberman J., Haltiwanger J., 2012, « Labor Market Flows in the Cross Section and Over Time », *Journal of Monetary Economics*, 59.

Davis S., Haltiwanger J., 1992, « Gross Job Creation, Gross Job Destruction and Employment Reallocation », *The Quarterly Journal of Economics*, 107(3).

Davis S. J., Faberman R. J., Haltiwanger J., 2006, « The Flow Approach to Labor Markets: New Data Sources and Micro-Macro Links », *Journal of Economic Perspectives*, 20(3). <https://doi.org/10.1257/jep.20.3.3>

De Loecker J., Syverson C., 2021, « An Industrial Organization Perspective on Productivity », *National Bureau of Economic Research Working Papers*, n° 29229. <https://doi.org/10.3386/w29229>

Decker R. A., Haltiwanger J., Jarmin R. S., Miranda J., 2020, « Changing Business Dynamism and Productivity: Shocks versus Responsiveness », *American Economic Review*, 110(12). <https://doi.org/10.1257/aer.20190680>

Didry C., Giordano D., Cartron D., 2022, « Le travail à l'épreuve du COVID. Sept portraits sectoriels à la lumière des relations professionnelles », *Rapport d'études de la Dares*, n° 48.

Dossche M., Gazzani A., Lewis V., 2023, « Labor adjustment and productivity in the OECD », *Review of Economic Dynamics*, 47. <https://doi.org/10.1016/j.red.2021.11.006>

Ducoudré B., 2019, « Tendances et cycles de productivité par grandes branches marchandes pour l'économie française », *Revue de l'OFCE*, n° 162.

Duhautois R., Erhel C., Guergoat-Larivière M., Mofakhami M., 2020, « More and Better Jobs, But Not for Everyone: Effects of Innovation in French Firms », *ILR Review*, 75(1). <https://doi.org/10.1177/0019793920925806>

Duhautois R., Remillon D., Petit H., 2012, *La mobilité professionnelle*, La Découverte, coll. « Repères ».

Duhautois R., Petit H., 2022, « Comment les entreprises françaises font-elles varier leur niveau d'emploi », *Connaissance de l'emploi*, n° 183.

Duhautois R., Petit H., 2023, « Comment les entreprises françaises ajustent-elles leur niveau d'emploi ? », *Revue Economique*, vol. 74, n°1.

Dupray A., Alfonsi J., Mazari Z., Robert A. Segon M., Stéphanus C., Bosse N. Bédoué C., 2022, « Des débuts de parcours professionnels aux prises avec la crise sanitaire : impact sur les situations d'activité, les perspectives de changement professionnel et les valeurs au travail », *Rapport d'études de la Dares*, n° 46.

Eichhorst W., 2014, « Fixed-term contracts », *IZA World of Labor*, 12. <https://doi.org/10.15185/izawol.45>

Esteve-Pérez S., Pieri F., Rodriguez D., 2024, « Coping with high decline: Firms' resilience to adversity », *Small Business Economics*, 63(1). <https://doi.org/10.1007/s11187-023-00809-8>

Fernald J. G., Wang C., 2016, « Why Has the Cyclicalitv of Productivity Changed ? What Does It Mean? », *Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper Series*, 2016-07. <https://www.frbsf.org/wp-content/uploads/wp2016-07.pdf>

Fontaine F., Rathelot R., 2022, « Le marché du travail français à l'épreuve de la crise sanitaire », *Notes du Conseil d'analyse économique*, n° 71.

Foster L., Haltiwanger J., Syverson C., 2016, « The Slow Growth of New Plants: Learning about Demand? », *Economica*, 83(329).

Gazier B., 2016, *La diversité des formes d'emploi*, Rapport du groupe de travail « La diversité des formes d'emploi », Conseil National de l'Information Statistique (CNIS).

Girard P.-L., Le Hir B., Mavridis D., 2022, « Dynamiques sectorielles et gains de productivité », *France Stratégie - La Note d'analyse*, n° 105.

Givord P., Wilner L., 2015, « When Does the Stepping-Stone Work? Fixed-Term Contracts Versus Temporary Agency Work in Changing Economic Conditions », *Journal of Applied Econometrics*, 30(5).

Goesaert T., Heinz M., Vanormelingen S., 2015, « Downsizing and firm performance: Evidence from German firm data. *Industrial and Corporate Change*, 24(6). <https://doi.org/10.1093/icc/dtv007>

Goldin I., Koutroumpis P., Lafond F., Winkler J., 2024, « Why Is Productivity Slowing Down? *Journal of Economic Literature*, 62(1). <https://doi.org/10.1257/jel.20221543>

Gonzales L., 2002, « Intérim et mesure de la productivité apparente du travail dans les branches industrielles », *Économie et statistique*, n° 357-358.

Gouyon M., Obser J., 2023, « Comment les employeurs recourent-ils aux contrats courts ? », *Dares Analyses*, n° 24.

Grasso G., Tatsiramos K., 2023, *The Impact of Restricting Fixed-Term Contracts on Labor and Skill Demand*, IZA - Institute of Labor Economics. <https://www.jstor.org/stable/resrep57407>

Grégoire M., Vivès C., 2021, « L'assurance chômage de 1979 à 2021 : Quelles évolutions des droits ? », *La Revue de l'Ires*, 105(3). <https://doi.org/10.3917/rdli.105.0025>

Guadalupe M., Jaravel X., Philippon T., Sraer D., 2022, « *Cap sur le capital humain pour renouer avec la croissance* », *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n° 75.

Guillou S., 2023, *Le tissu productif en France 2010-2020*, OFCE.

Heyer E., Timbeau X., 2021, « Cycles de productivité et emploi : retour sur les ajustements depuis la crise », in *Perspectives économiques 2018-2020*, *Revue de l'OFCE*, n° 159.

Hijzen A., Mondauto L., Scarpetta S., 2017, « The impact of employment protection on temporary employment: Evidence from a regression discontinuity design », *Labour Economics*, 46. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.01.002>

Hobjin B., 2022, « « Great Resignations » Are Common During Fast Recoveries », *FRBSF Economic Letter*, 2022-08.

Hötte K., Somers M., Theodorakopoulos A., 2023, « Technology and jobs: A systematic literature review », *Technological Forecasting and Social Change*, n° 194. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122750>

Insee Références, 2024, *Emploi, chômage, revenus du travail*.

Insee, 2020, *Les entreprises en France : édition 2020*.

Kabátek J., Liang Y., Zheng K., 2023, « Are shorter cumulative temporary contracts worse stepping stones? Evidence from a quasi-natural experiment », *Labour Economics*, 84, 102427. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102427>

Kehrig M., Vincent N., 2017, « *Growing Productivity Without Growing Wages: The Micro-Level Anatomy of the Aggregate Labor Share Decline* », *SSRN Scholarly Paper*, n° 2943059. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2943059>

Korning C., Recotillet I., Saccomanno B., 2024, « Comprendre le recours aux contrats courts dans l'hôtellerie-restauration. Une approche par les configurations organisationnelles », *Travail et Emploi*, n° 173-174-175.

Labau F., Cruzet T., 2024, « La situation du marché du travail au 3^e trimestre 2024 », Publication en ligne, [site de la Dares](#), 21 Novembre.

Lagouge A., Ramajo I., Barry V., 2022, « La France vit-elle une « Grande démission » ? », Publication en ligne, [site de la Dares](#), 22 octobre.

Lerais F., 2001, « Une croissance plus riche en emploi », *Première synthèse*, n° 07.1, Dares.

Lhommeau B., Rémy V., 2020, « Quels liens entre tension sur le marché du travail, difficultés de recrutement et efforts de recherche des employeurs ? », *Travail et emploi*, 163(1), 45-82

L'Horty Y., 2004, « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les papiers du Cerc*, n° 2004-01, février.

Li Y., Rama M., 2015, « Firm Dynamics, Productivity Growth, and Job Creation in Developing Countries: The Role of Micro- and Small Enterprises », *The World Bank Research Observer*, 30(1). <https://doi.org/10.1093/wbro/lkv002>

Lohier C., 2024, « La place du contrat dans la reconfiguration du système d'emploi es enseignants du public en France », *Travail et Emploi*, n°173-174-175.

Margolis D., Montana J., 2024, « Who gets to sat? How mass layoffs reshape firm structure », *PSE Working papers*, n° 2024-47, Halshs-04777111.

Marie E., Jaouen V., 2015, *Evaluation du contrat à durée déterminée dit d'usage*, Inspection générale des affaires sociales (Igas), Rapport n° 2015-049R.

Mauchaussée M., Petit H., Rouzade H., 2025, « Règlement le CDD d'usage », Proposition 16, *Dossier Travailler mieux, un recueil de propositions*, La Vie des Idées.

Mauchaussée M., Poulard F., 2024, « Les établissements publics administratifs et la transformation des politiques d'emploi », *Travail et Emploi*, n°173-174-175.

Milin K., 2018, *Restitution des mouvements de main d'œuvre depuis 1993 : Guide méthodologique* (No. 221; Document d'études Dares). Dares.

Milin K., 2018, « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares Analyses*, n° 26.

Pénicaud E., 2024, « L'emploi augmente modérément, le chômage se stabilise après sept années de baisse », *Insee Première*, n° 1987, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7936590>

Perraudin C., Thévenot N., Berta N., Brochard D., Delahaie N., Jallais S., Perraudin C., Sauviat C., Valentin J., 2015, « Modes d'ajustement par le travail en temps de crise : des relations professionnelles sous tension », *Revue de l'IRES*, vol. 1, n° 84.

Picart C., 2006, « La place des groupes dans le tissu productif : d'une croissance extensive à une croissance intensive », pp 147-173, in *Les nouvelles frontières du travail subordonné*. Petit H. et Thévenot N. (eds.), *La Découverte*.

Picart C., 2014, « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans. Plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Document de travail de la Direction des statistiques démographiques et sociales*, F1402.

Portugal P., Varejão J., 2022, « Why do firms use fixed-term contracts? », *Portuguese Economic Journal*, 21(3). <https://doi.org/10.1007/s10258-022-00215-0>

Remillon D., Vivès C., Baguelin O., Grégoire M., 2024, « Contrats à durée limitée et indemnisation du chômage. Une diversité de trajectoires », *Travail et Emploi*, n° 173-174-175.

Rémy V., Simonnet V., 2021, « Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés », *Dares Analyses*, n° 18.

Saint-Paul G., 1997, *Dual labor Markets: A Macroeconomic Perspective*, MIT Press.

Serre D., Bret H., Wagner A.-C., 2022, « Le travail de nettoyage en pandémie. La mise à l'épreuve d'une relation d'emploi triangulaire », *Rapport d'études de la Dares*, n° 47.

Signoretto C., Peyrin A., Ollivier C., 2024, « Des contrats de plus en plus courts ? Mesurer et comprendre la diversité des usages des contrats courts par les employeurs et les salariés », *Travail et Emploi*, n° 173-174-175.

Solow R. M. (1987). Growth theory and after, *American Economic Review*, 78(3), 307–317.

Unédic, 2018, *Développement des contrats courts de courte durée*. https://www.unedic.org/storage/uploads/2023/08/03/Diagnostic-concertation-AC---Unedic---Contrats-courts---septembre-2018_uid_64cb6f80f3251.pdf

Unédic, 2025, *Réforme 2019-2021 : Premiers résultats d'évaluation du bonus-malus*. https://www.unedic.org/storage/uploads/2025/03/11/Reforme-2019-2021-Premiers-resultats-d-evaluation-du-bonus-malus_uid_67d017d466b09.pdf

Valla N., 2023, *Bilan des crises : Productivité, compétitivité et transition climatique*, Quatrième rapport du Conseil national de la productivité.

Varejao J., Portugal P., 2007, « Employment Dynamics and the Structure of Labor Adjustment Costs », *Journal of Labor Economics*, 25(1).

Vicard V., 2019, « L'évitement fiscal des multinationales en France : Combien et où ? », *La lettre du CEPII*, n° 400.

Vivès C., Remillon D., 2024, « Précarité, sur-emploi ou discontinuité ? Trajectoires et vécus des contrats courts pour les salarié.es de 50 ans et plus », *Travail et Emploi*, n°173-174-175.

ANNEXES PARTIE 1

Annexe A1.1. Variation de l'emploi en $n + 1$ selon les quadrants

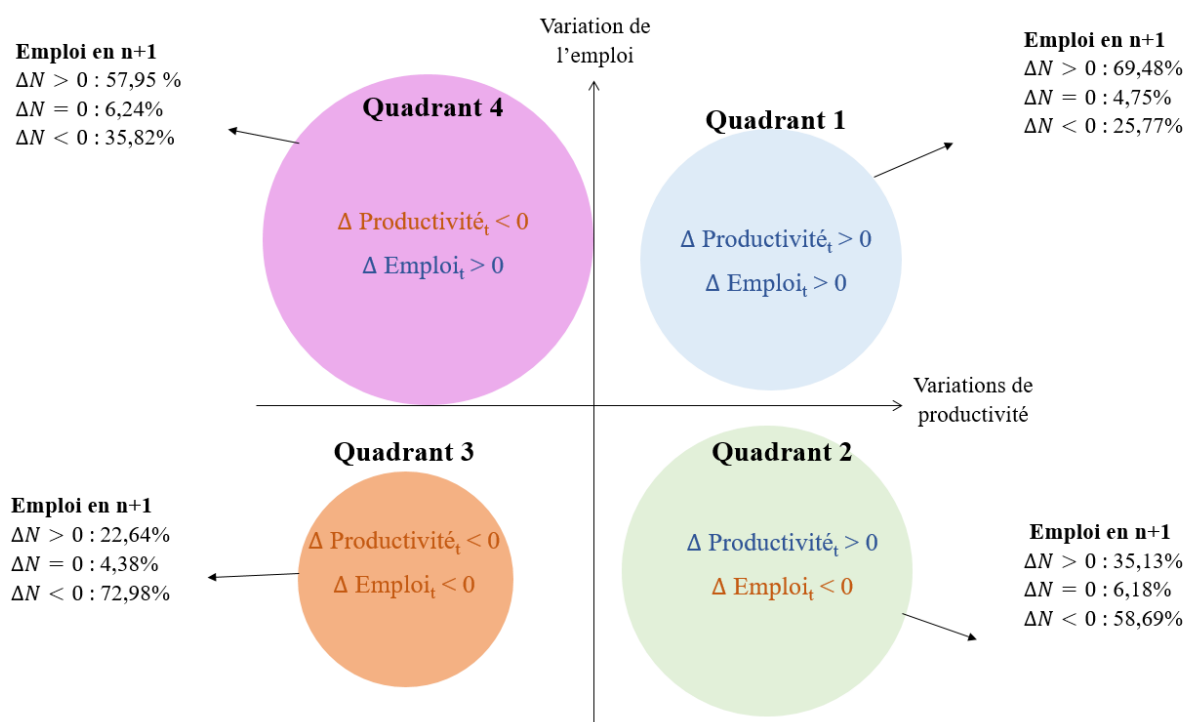


Figure A1.1 : variation de l'emploi en $n + 1$ selon les quadrants

Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes deux années consécutives dans la base.

Annexe A1.2. Lecture détaillée de la variation de l'emploi en fonction de la variation de la productivité

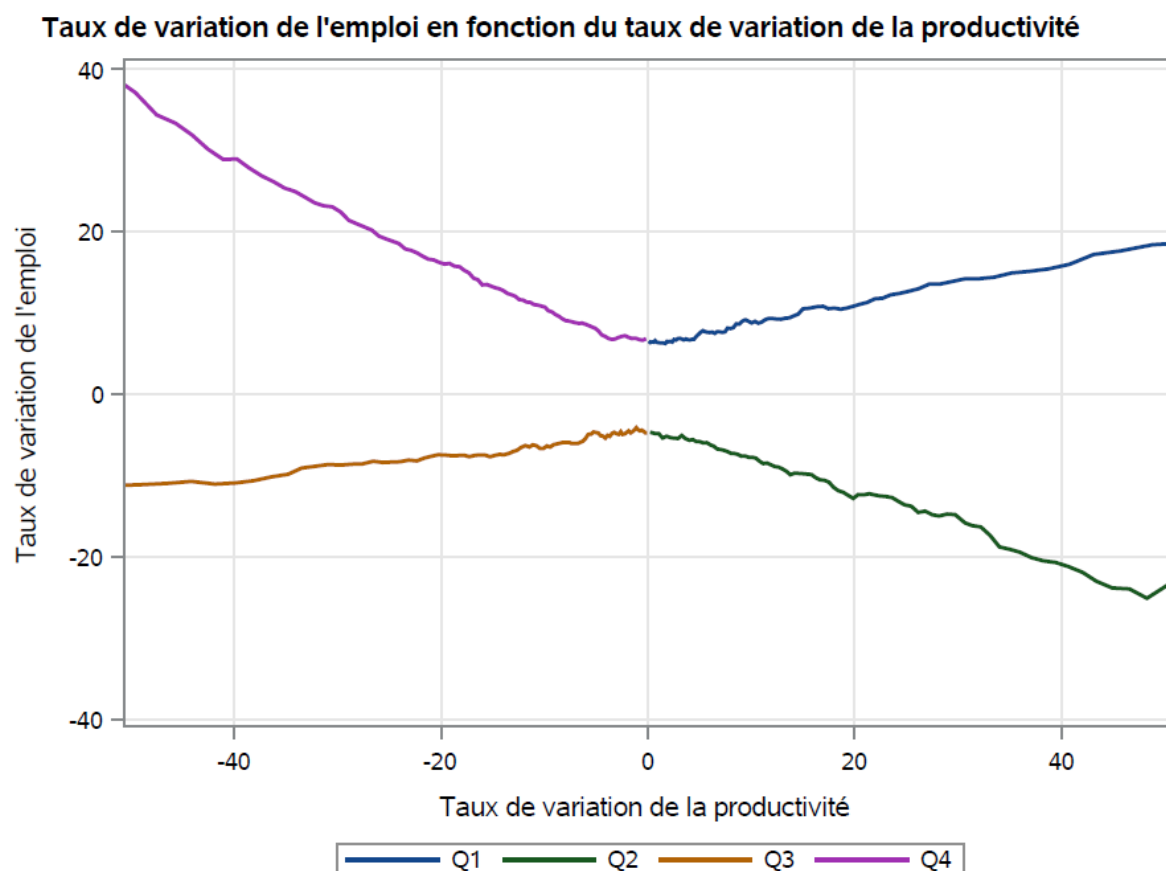


Figure A1.2 : taux de variation de l'emploi en fonction du taux de variation de la productivité

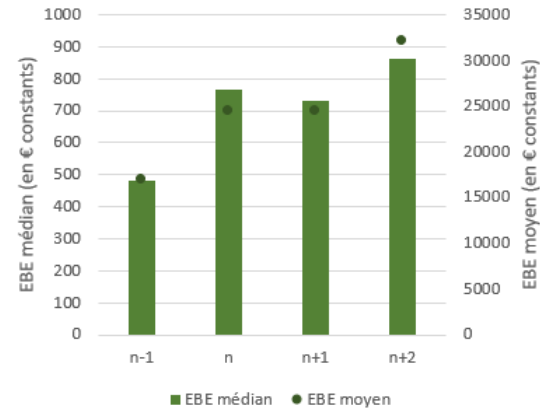
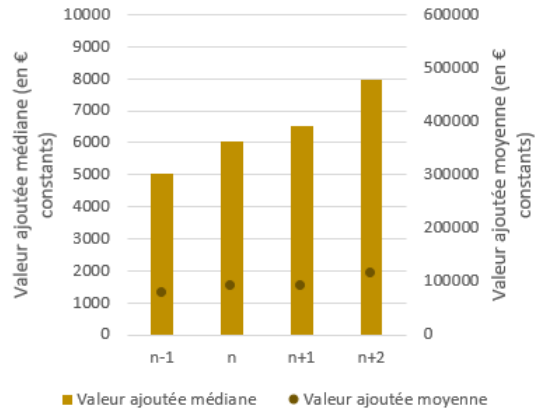
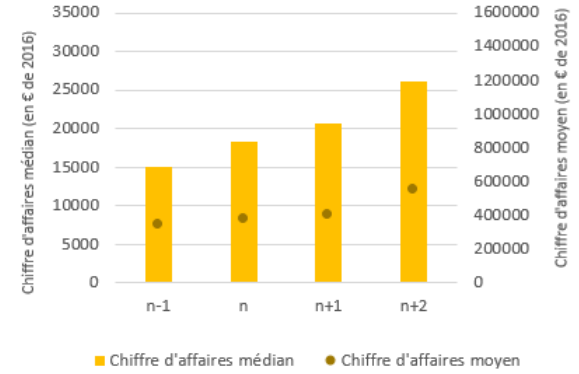
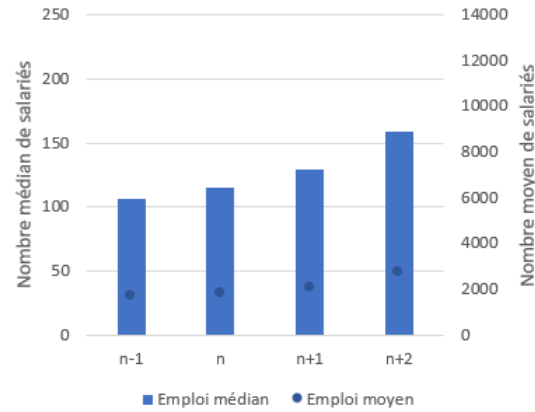
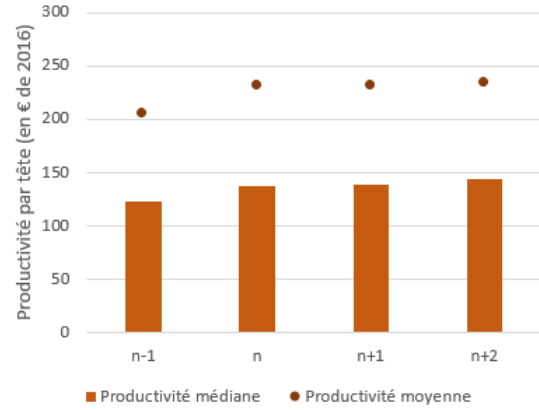
Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes deux années consécutives dans la base.

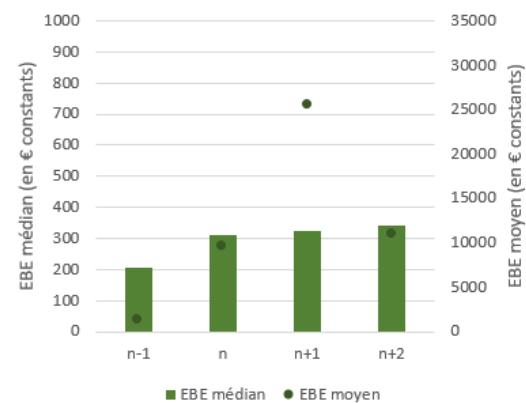
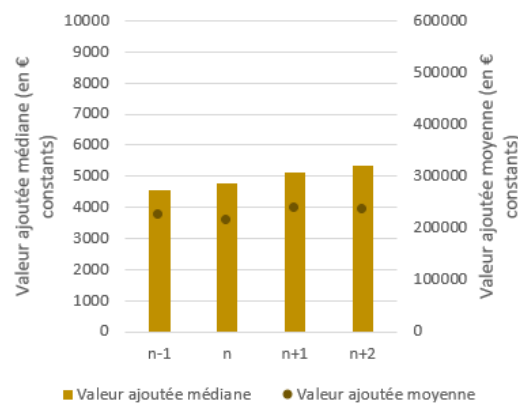
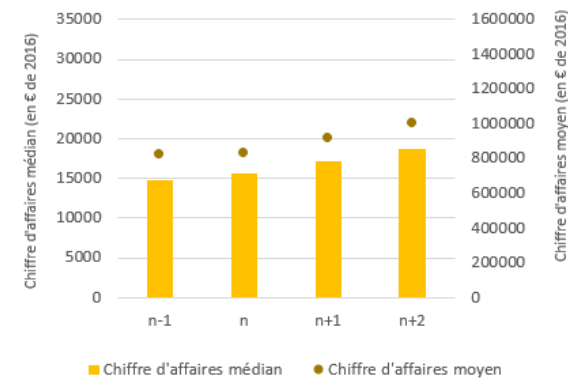
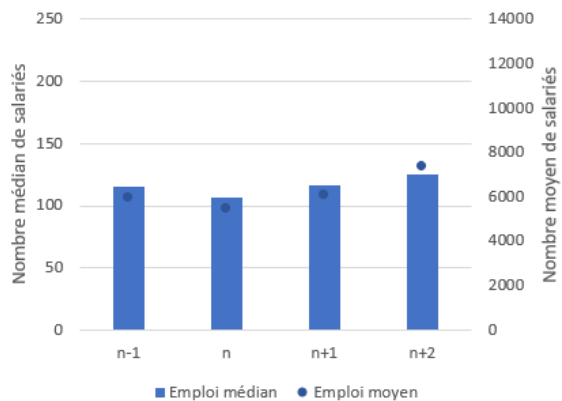
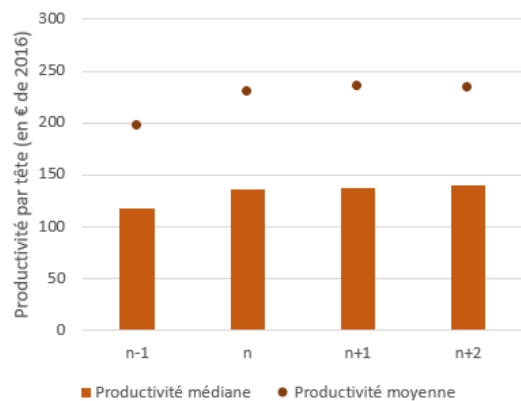
Note : chaque point représente la moyenne pondérée du taux de variation de la productivité et du taux de variation de l'emploi par centile de variation de la productivité.

Annexe A 1.3. Evolution des différents quadrants – données non cylindrées

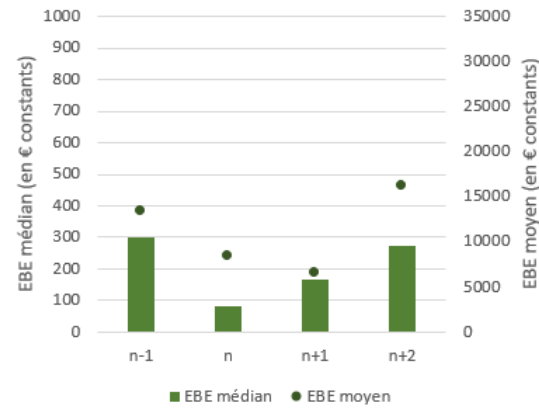
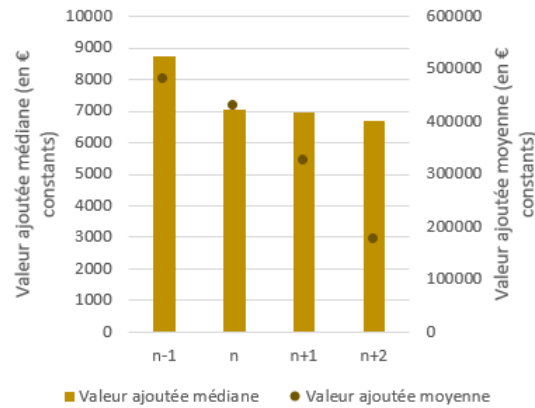
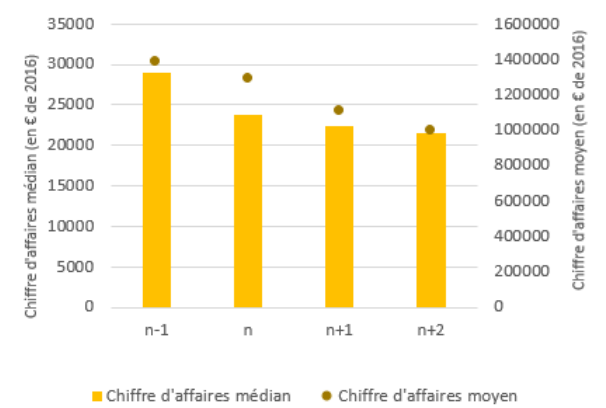
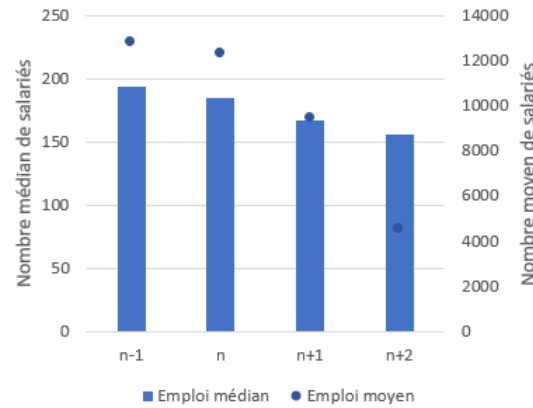
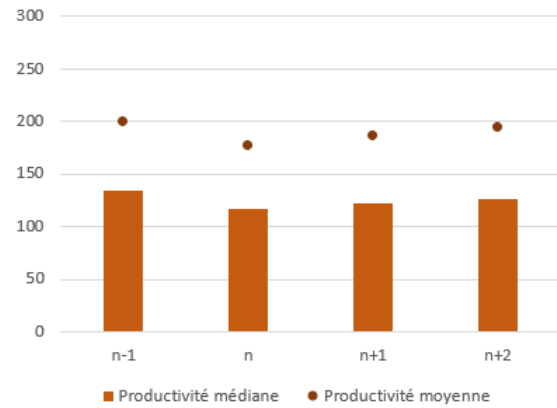
Quadrant 1



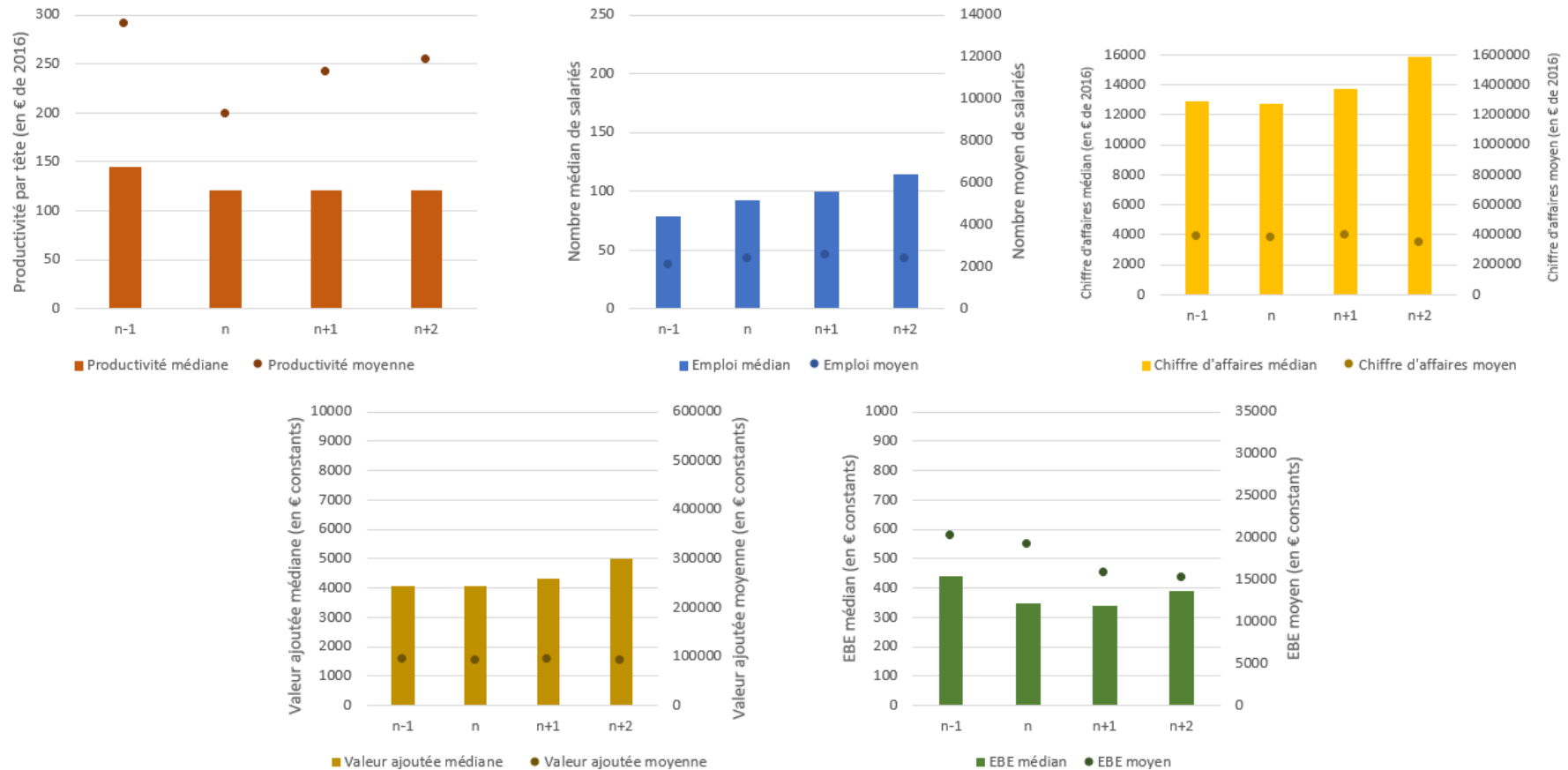
Quadrant 2



Quadrant 3



Quadrant 4

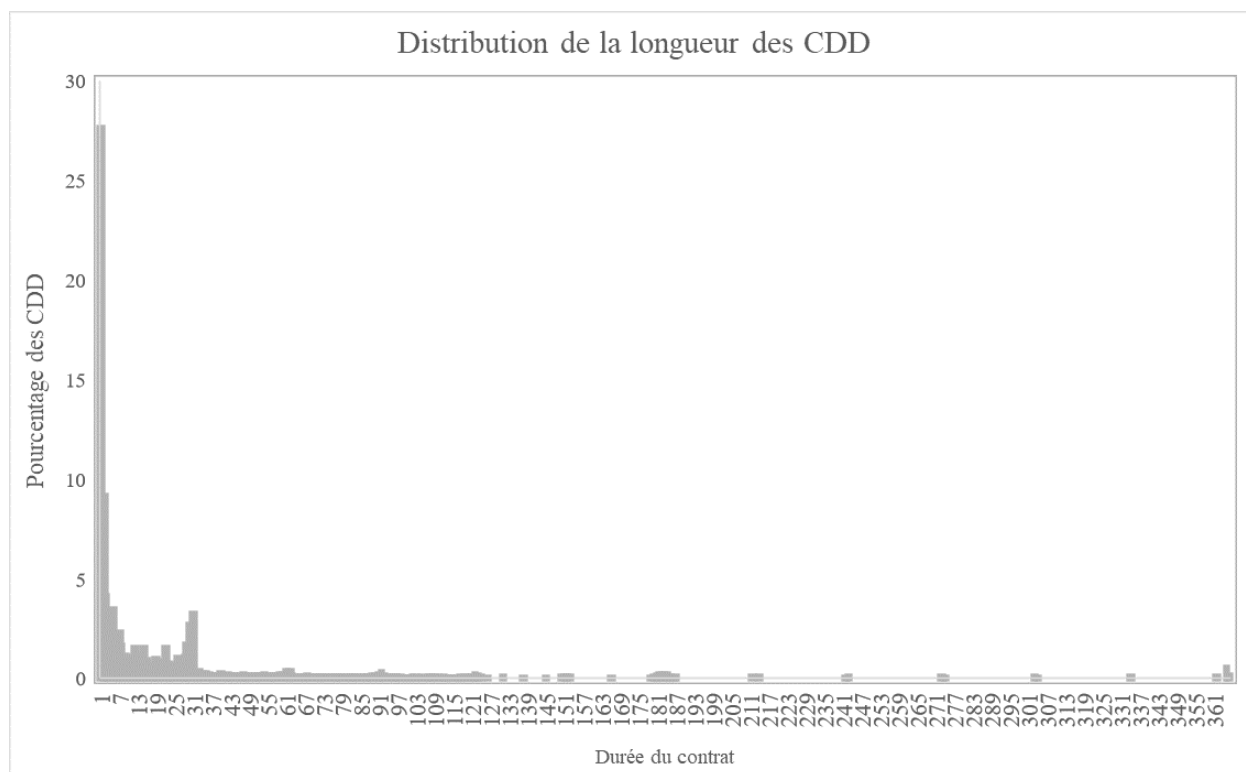


Source : FARE (Insee), MMO (Dares), calculs des auteurs.

Champ : entreprises d'au moins un salarié du secteur marchand présentes deux années consécutives dans la base.

ANNEXES PARTIE 2

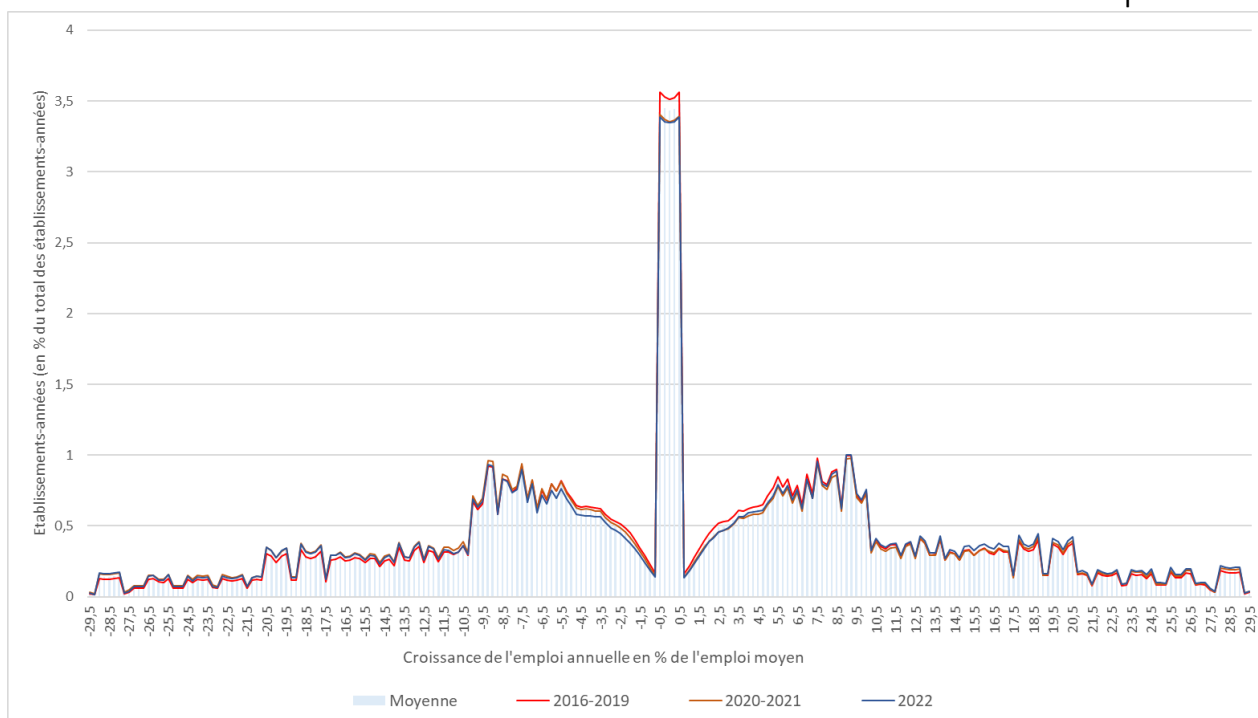
Annexe A2.1. Distribution de la durée des CDD



Source : MMO, 2016-2022.

Champ : CDD des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand.

Annexe A2.2. Distribution des taux de variation annuels de l'emploi

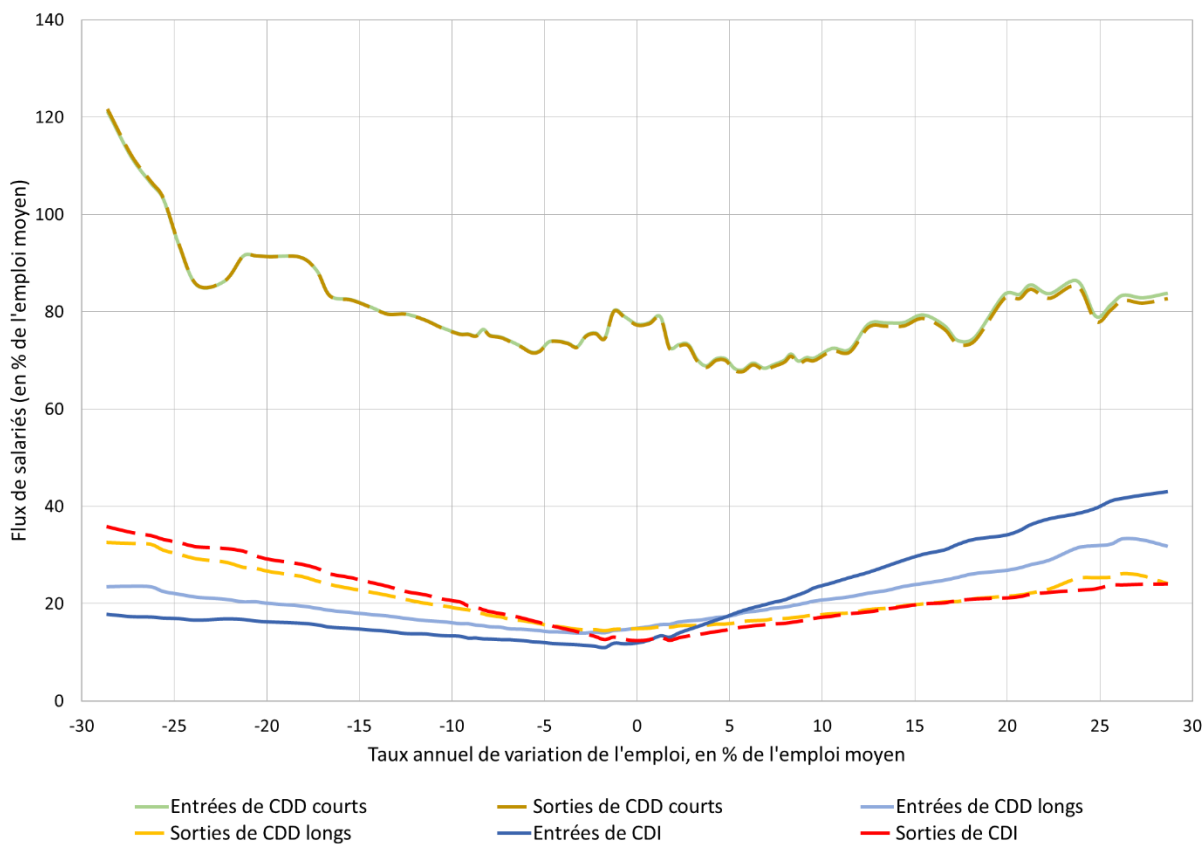


Source : MMO, 2016-2022.

Champ : CDD des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand.

Note : cet histogramme est calculé en moyenne mobile. Pour chaque niveau de variation de l'emploi, la valeur est calculée comme la moyenne sur ± 5 intervalles. Cela explique que bien que 16,9 % des établissements-années aient une croissance de l'emploi nul, ils ne soient que 3,4 % en moyenne. Par ailleurs, les creux de distribution autour de 0 s'expliquent par la méthode de calcul du taux de variation de l'emploi (comme les entrées – les sorties, rapporté à l'emploi moyen sur la période). Dès lors, seules les entreprises de plus de 100 salariés peuvent avoir un taux de variation entre 0 et ± 1 .

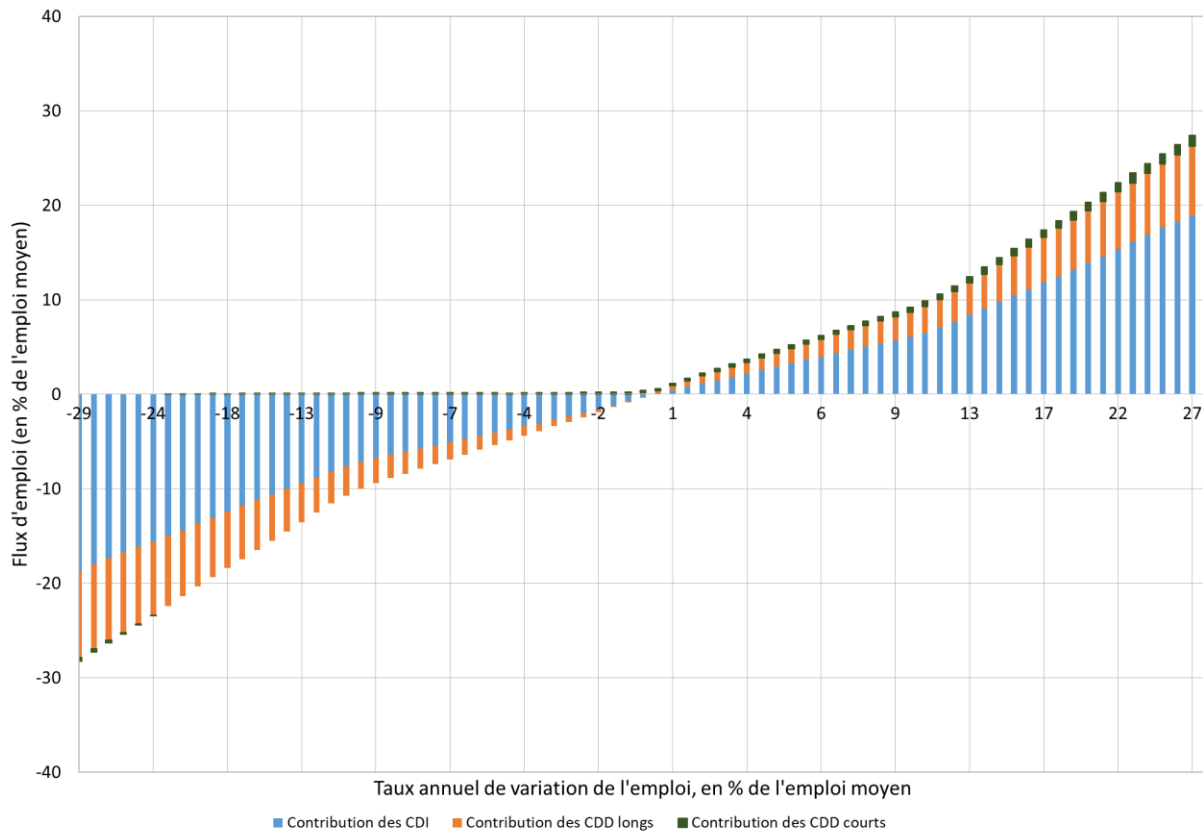
Annexe A2.3. Taux d'entrées et de sorties en fonction de la variation de l'emploi pour les CDD courts, CDD longs et CDI



Source : MMO, 2016-2023.

Champ : CDD des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand.

Annexe A2.4. Contributions des différents types de contrats à la variation de l'emploi

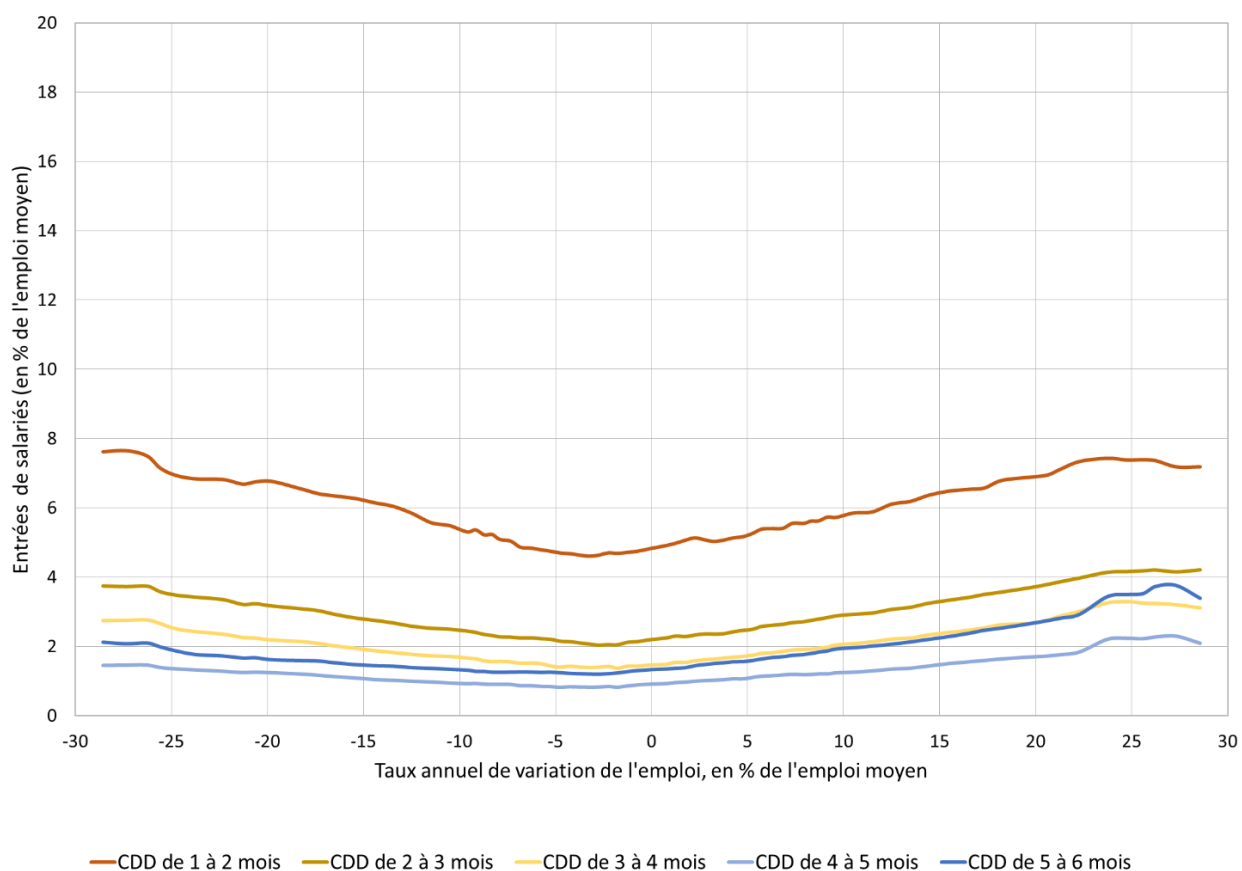


Source : MMO, 2016-2023.

Champ : CDD des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand.

Note : l'échelle du taux de variation de l'emploi n'est pas linéaire, car ce graphique représente un bâton par « bin » de taux de variation de l'emploi. La distribution des taux de variation de l'emploi étant centrée autour de 0, les « bins » sont plus espacés à mesure que la variation de l'emploi s'éloigne de 0.

Annexe A2.5. Mouvements de salariés en fonction de la variation de l'emploi, pour les CDD de 1 à 6 mois selon leur durée



Source : MMO, 2016-2022.

Champ : CDD des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand.

Annexe A2.6. Mouvements de salariés dans les secteurs peu utilisateurs de contrats courts

	Échantillon complet	Établissements à l'emploi croissant	Établissements à emploi décroissant	Établissements à emploi stable
Entrées				
CDI	14,27	18,24	9,98	14,39
CDD longs	12,22	13,77	10,53	12,32
CDD courts (moins d'un mois)	11,47	11,03	11,77	12,52
Taux d'entrée	38,06	43,12	32,38	39,31
Sorties				
CDI	14,27	12,99	15,53	14,90
CDD longs	11,86	11,60	12,14	11,89
CDD courts (moins d'un mois)	11,33	10,81	11,70	12,45
Taux de sortie	37,55	35,47	39,49	39,31

Note : les flux d'entrées et de sorties sont calculés en % de l'emploi moyen sur la période. Les flux pour chaque type de contrats sont estimés en pourcentage du total des flux d'entrées (ou de sorties). Les mouvements ayant un format « autre » (voir encadré 2.1) ne sont pas renseignés mais sont présents dans les taux d'entrée et de sortie globaux (ils constituent la légère différence entre la somme des CDI et CDD et les taux d'entrée/sortie globaux).

Source : MMO, 2016-2023, 1 295 783 observations (établissements-années).

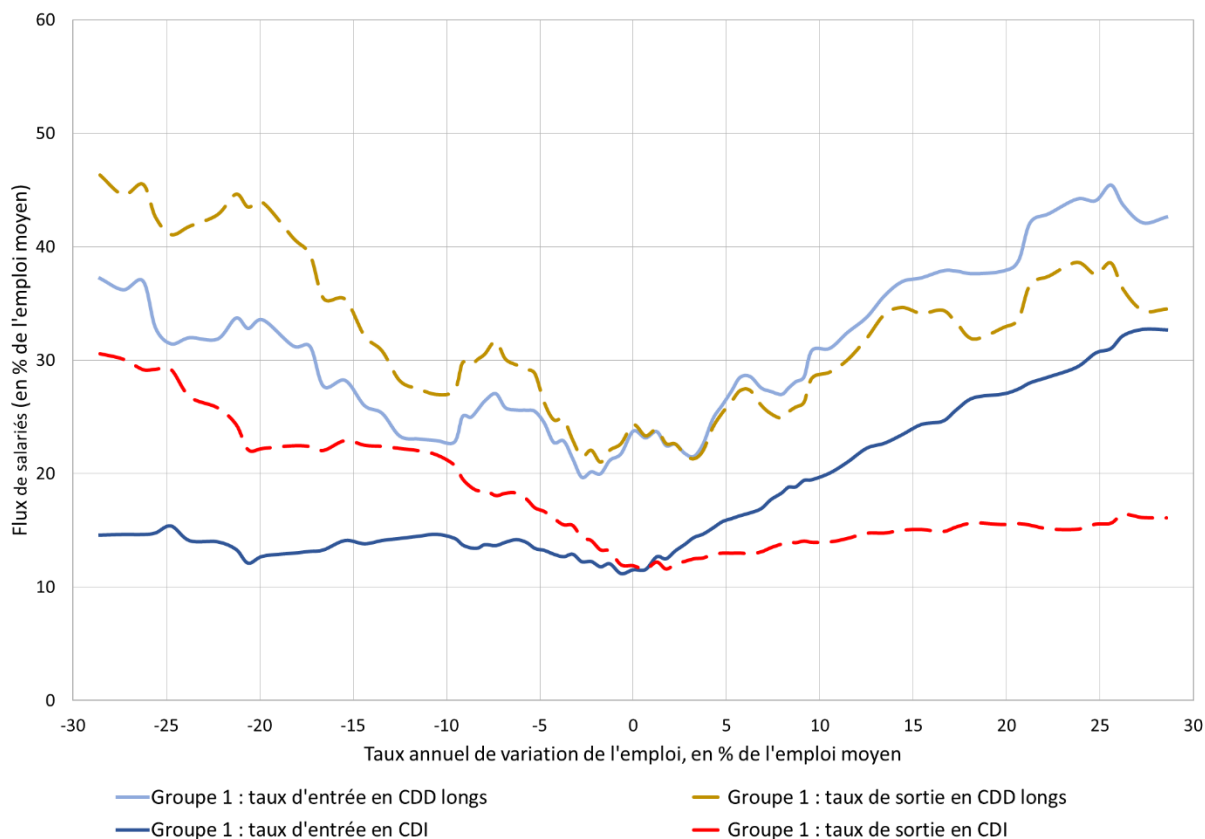
Annexe A2.7. Mouvements de salariés dans les secteurs très utilisateurs de contrats courts

	Échantillon complet	Établissements à l'emploi croissant	Établissements à emploi décroissant	Établissements à emploi stable
Entrées				
CDI	21,93	25,76	18,12	20,22
CDD longs	27,47	30,26	25,22	23,64
CDD courts (moins d'un mois)	218,65	207,37	221,43	265,86
Taux d'entrée	268,39	263,73	265,08	310,42
Sorties				
CDI	21,88	20,61	23,52	20,58
CDD longs	27,78	27,68	28,71	23,63
CDD courts (moins d'un mois)	217,94	206,22	221,13	265,63
Taux de sortie	267,95	254,82	273,70	310,42

Note : les flux d'entrées et de sorties sont calculés en % de l'emploi moyen sur la période. Les flux pour chaque type de contrats sont estimés en pourcentage du total des flux d'entrées (ou de sorties). Les mouvements ayant un format « autre » (voir encadré 2.1) ne sont pas renseignés mais sont présents dans les taux d'entrée et de sortie globaux (ils constituent la légère différence entre la somme des CDI et CDD et les taux d'entrée/sortie globaux).

Source : MMO, 2016-2023, 665 848 observations (établissements-années).

Annexe A2.8. Mouvements de salariés en CDI et en CDD longs de plus d'un mois des entreprises du groupe 1 (secteurs JA, RZ, MC)

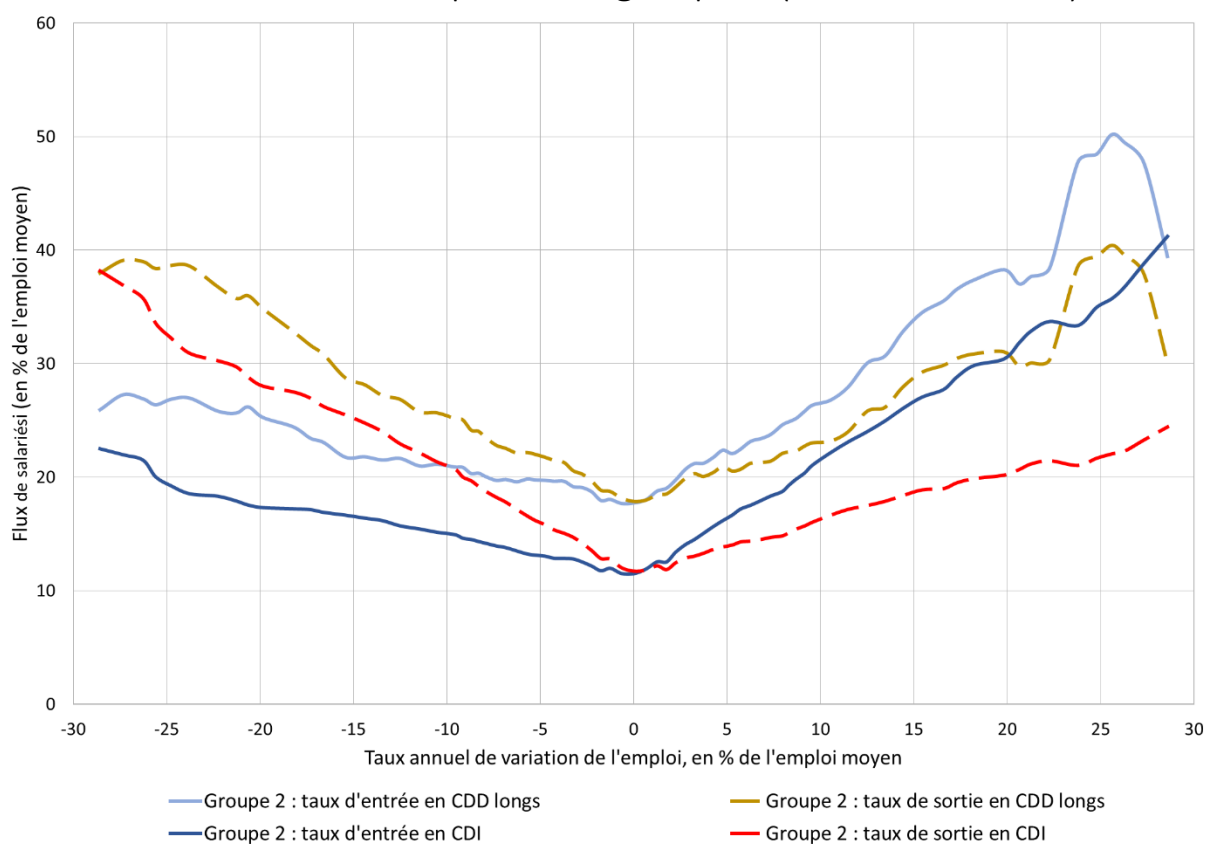


Source : MMO, 2016-2023.

Champ : CDD des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs composant le groupe 1.

Note : Les flux de sorties sont en pointillés.

Annexe A2.9. Mouvements de salariés en CDI et en CDD longs de plus d'un mois des entreprises du groupe 2 (secteurs QA, QB)

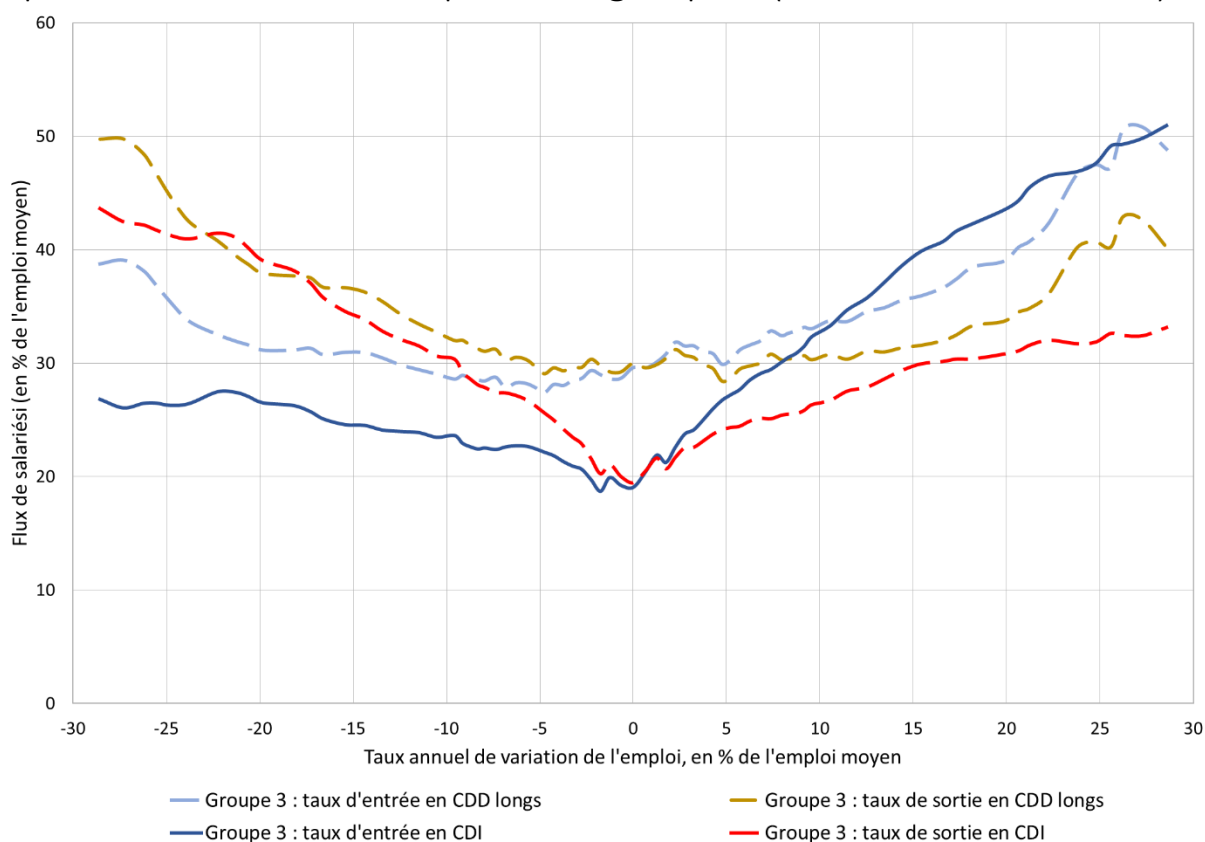


Source : MMO, 2016-2023.

Champ : CDD des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs composant le groupe 2.

Note : Les flux de sorties sont en pointillés.

Annexe A2.10. Mouvements de salariés en CDI et en CDD longs de plus d'un mois des entreprises du groupe 3 (secteurs IZ, NZ, SZ, PZ)

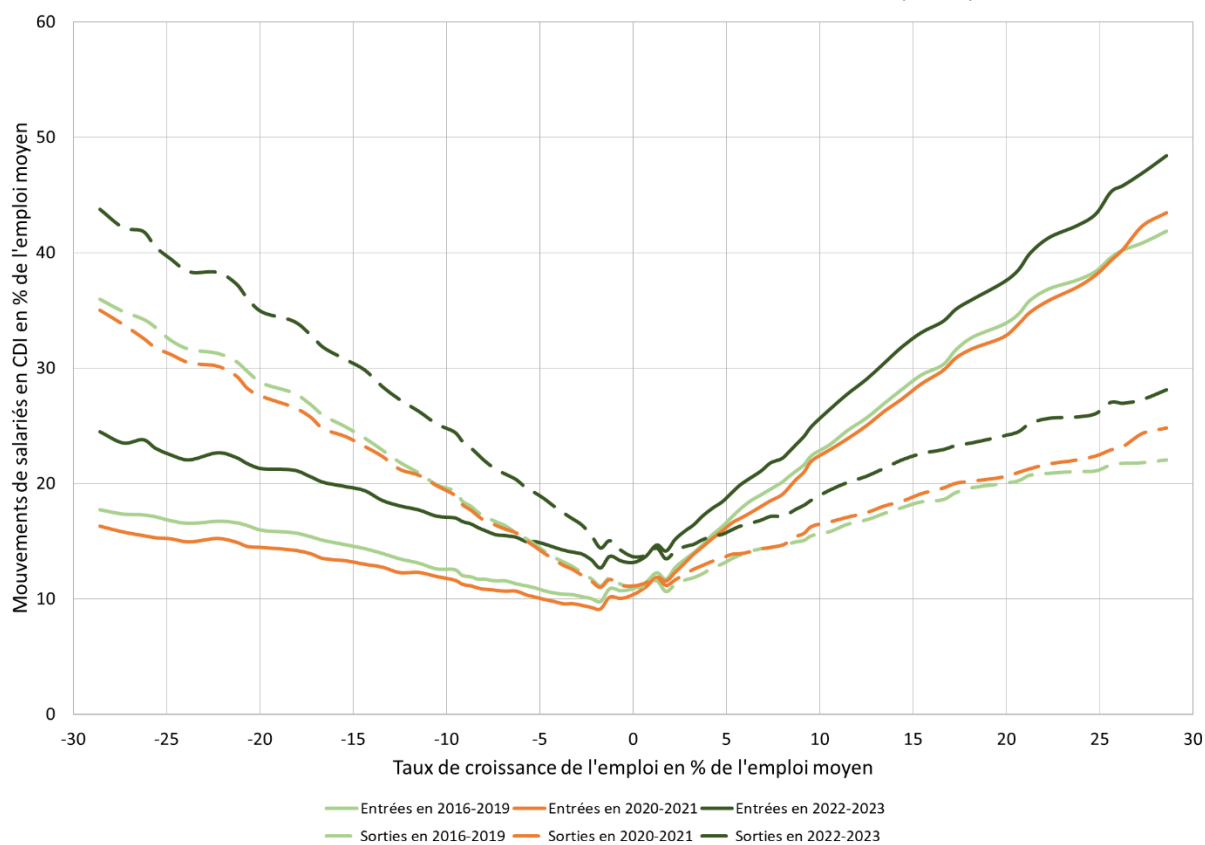


Source : MMO, 2016-2023.

Champ : CDD des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs composant le groupe 3.

Note : les flux de sorties sont en pointillés.

Annexe A2.11. Mouvements de salariés en CDI par période

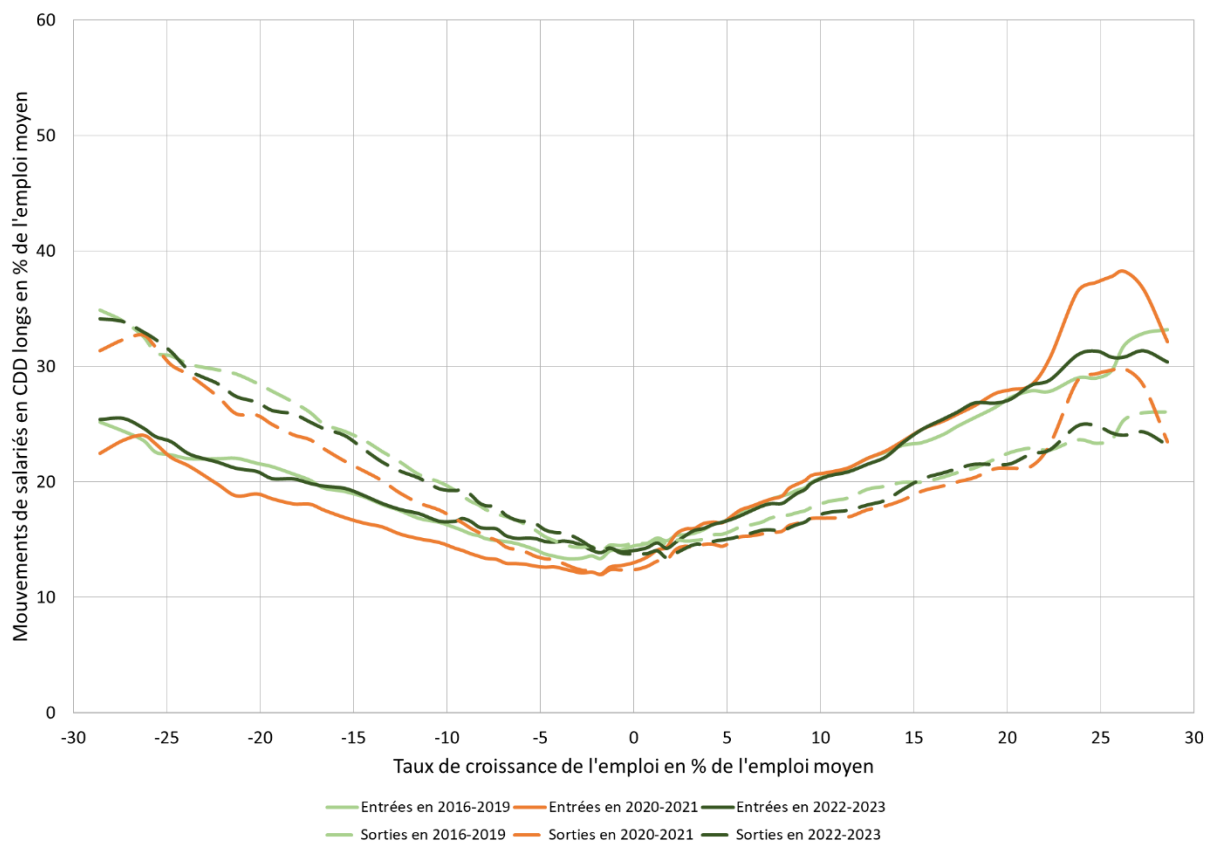


Source : MMO, 2016-2023.

Champ : CDD des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand.

Note : les flux de sorties sont en pointillés.

Annexe A2.12. Mouvements de salariés en CDD longs de plus d'un mois par période



Source : MMO, 2016-2023.

Champ : CDD des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand.

Note : les flux de sorties sont en pointillés.

Annexe A2.13. Mouvements de salariés en CDD courts de moins d'un mois par période



Source : MMO, 2016-2023.

Champ : CDD des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand.

Note : les flux de sorties sont en pointillés ; ils peuvent être difficiles à repérer car les taux d'entrée de salariés en CDD courts et les taux de sortie de salariés en CDD courts sont très proches.

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	3
INTRODUCTION GENERALE	5
PARTIE 1 – VARIATION DE L’ACTIVITE ET DE L’EMPLOI.....	11
I. Introduction	13
II. Revue de littérature	14
II.1. Vue d’ensemble macroéconomique de la productivité.....	15
<i>Evolutions récentes de la productivité et pandémie de COVID</i>	<i>15</i>
<i>Productivité et emploi à l’échelle macroéconomique</i>	<i>16</i>
II.2. Productivité et emploi à l’échelle de l’entreprise	17
<i>Sens du lien entre productivité et emploi</i>	<i>17</i>
<i>Stratégies de gestion de l’emploi</i>	<i>18</i>
III. Présentation de la base de données et des variables	19
III.1. Constitution de la base de données.....	19
<i>Le fichier FARE</i>	<i>19</i>
<i>Appariement, construction de la base de données, champ</i>	<i>21</i>
III.2. Construction des variables	22
<i>Taux de variation de l’emploi</i>	<i>22</i>
<i>Productivité</i>	<i>22</i>
IV. Analyse du lien entre variation de la productivité et variation de l’emploi :	25
une lecture à partir de quatre quadrants.....	25
IV.1. La matrice emploi-productivité.....	25
IV.2. Hypothèses sur les profils d’entreprises.....	27
IV.3. Analyser la situation économique des entreprises.....	29
V. Analyse du lien entre variation de la productivité et variation de l’emploi :	32
une lecture dynamique.....	32
V.1. Trajectoires des entreprises ayant des gains de productivité	33
<i>Entreprises du quadrant 1</i>	<i>33</i>

<i>Entreprises du quadrant 2</i>	37
V.2. Trajectoires des entreprises ayant des pertes de productivité	40
<i>Entreprises du quadrant 3</i>	40
<i>Entreprises du quadrant 4</i>	43
V.3. Crise du COVID, emploi et productivité	48
<i>Analyse des liens entre distribution des quadrants et années</i>	48
<i>Prise en compte des entreprises qui ne sont présentes que quelques années</i>	50
VI. Conclusion de la partie 1	51
PARTIE 2 - VARIATION DE L'EMPLOI ET MOUVEMENTS DE SALARIES	53
I. Introduction	55
II. Les mouvements de salariés en France : quelques éléments de contexte	56
II.1. Tendances longues et enjeux récents	56
II.2. Le COVID et son contrecoup : quel impact sur les mouvements de salariés ?	58
III. Variation de l'emploi et mouvements de salariés : que nous dit la littérature ?	59
III.1. Littérature sur le recours aux contrats courts.....	59
<i>Les CDD comme étape vers le CDI ?</i>	59
<i>Les CDD comme substituts aux CDI ?</i>	60
III.2. Littérature sur les mouvements de salariés	61
IV. Présentation de la source de données et de la méthode empirique	62
IV.1. Présentation de la base de données (MMO)	62
IV.2. Présentation des variables	65
IV.3. Présentation de la méthode empirique	68
V. Variation de l'emploi et mouvements de salariés : une analyse distinguant CDI, CDD longs et CDD courts	70
V.1. Les embauches et les séparations de CDI sont très liées à la variation de l'emploi des entreprises	70
V.2. Les mouvements de CDD longs dépendent de la variation de l'emploi, mais un peu moins que les CDI	74
V.3. Les mouvements de CDD courts paraissent très indépendants de la variation de l'emploi ...	75

VI. Variation de l'emploi et mouvements de salariés :	
un focus sur les secteurs très utilisateurs de CDD courts	78
VI.1. Méthodologie de différenciation des secteurs	78
VI.2. Les secteurs très utilisateurs de CDD : des dynamiques d'établissements spécifiques	81
VI.3. Les secteurs très utilisateurs de CDD : définition de trois profils d'usage des CDD courts	82
<i>Définition de trois groupes de secteurs</i>	<i>82</i>
<i>Quelques hypothèses sur les pratiques de chacun des trois groupes de secteurs.....</i>	<i>84</i>
VII. Variation de l'emploi et mouvements de salariés :	
une analyse par périodes (avant, pendant et après COVID).....	87
VII.1. Les secteurs très utilisateurs vs peu utilisateurs de CDD : des dynamiques macroéconomiques distinctes	88
<i>Une analyse de la part des CDD dans les embauches</i>	<i>88</i>
<i>Une analyse du nombre d'embauches en CDD.....</i>	<i>89</i>
VII.2. Les secteurs très utilisateurs vs peu utilisateurs de CDD : des dynamiques d'établissement distinctes	91
<i>Un portrait des secteurs moins utilisateurs de CDD.....</i>	<i>91</i>
<i>Un portrait des secteurs très utilisateurs de CDD.....</i>	<i>92</i>
<i>Comment interpréter ces dynamiques différenciées ?</i>	<i>93</i>
VIII. Conclusion de la partie 2.....	95
CONCLUSION GENERALE	97
I. Les apports d'une recherche centrée sur les employeurs	97
II. Un lien entre variation de l'activité et de l'emploi différencié par groupes d'entreprises	97
III. Un lien entre variation de l'emploi et mouvements de salariés	98
BIBLIOGRAPHIE.....	101
ANNEXES PARTIE 1	111
Annexe A1.1. Variation de l'emploi en n + 1 selon les quadrants.....	113
Annexe A1.2. Lecture détaillée de la variation de l'emploi en fonction de la variation de la productivité	114
Annexe A 1.3. Evolution des différents quadrants – données non cylindrées	115

ANNEXES PARTIE 2	121
Annexe A2.1. Distribution de la durée des CDD.....	123
Annexe A2.2. Distribution des taux de variation annuels de l'emploi	124
Annexe A2.3. Taux d'entrées et de sorties en fonction de la variation de l'emploi pour les CDD courts, CDD longs et CDI.....	125
Annexe A2.4. Contributions des différents types de contrats à la variation de l'emploi	126
Annexe A2.5. Mouvements de salariés en fonction de la variation de l'emploi, pour les CDD de 1 à 6 mois selon leur durée.....	127
Annexe A2.6. Mouvements de salariés dans les secteurs peu utilisateurs de contrats courts	128
Annexe A2.7. Mouvements de salariés dans les secteurs très utilisateurs de contrats courts	129
Annexe A2.8. Mouvements de salariés en CDI et en CDD longs de plus d'un mois des entreprises du groupe 1 (secteurs JA, RZ, MC).....	130
Annexe A2.9. Mouvements de salariés en CDI et en CDD longs de plus d'un mois des entreprises du groupe 2 (secteurs QA, QB).....	131
Annexe A2.10. Mouvements de salariés en CDI et en CDD longs de plus d'un mois des entreprises du groupe 3 (secteurs IZ, NZ, SZ, PZ).....	132
Annexe A2.11. Mouvements de salariés en CDI par période.....	133
Annexe A2.12. Mouvements de salariés en CDD longs de plus d'un mois par période	134
Annexe A2.13. Mouvements de salariés en CDD courts de moins d'un mois par période.....	135