



HAL
open science

Comment les entreprises françaises font-elles varier leur niveau d'emploi ?

Richard Duhautois, Héloïse Petit

► **To cite this version:**

Richard Duhautois, Héloïse Petit. Comment les entreprises françaises font-elles varier leur niveau d'emploi?. *Connaissance de l'emploi*, 2022. halshs-03776488

HAL Id: halshs-03776488

<https://shs.hal.science/halshs-03776488>

Submitted on 13 Sep 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Septembre 2022

183 le cnam
ceet

COMMENT LES ENTREPRISES FRANÇAISES FONT-ELLES VARIER LEUR NIVEAU D'EMPLOI ?

Richard Duhautois
Lirsa/CEET, Cnam

Héloïse Petit
Lirsa/CEET, Cnam

La diffusion des contrats courts ou la multiplication des mobilités professionnelles sont des phénomènes couramment discutés, surtout quand il s'agit de justifier ou critiquer les réformes du marché du travail. Pour autant, on connaît encore très mal les pratiques d'entreprise en la matière. C'est dans ce contexte que ce numéro de *Connaissance de L'Emploi* tente de mieux comprendre par quels mouvements d'entrées et sorties de salariés les entreprises françaises ajustent leur niveau d'emploi.

Sur une année, alors que le niveau d'emploi est stable dans la très grande majorité des établissements, les mouvements d'entrées et sorties de salariés sont massifs (représentant près de 4 salariés sur 10). Ces mouvements sont d'autant plus nombreux que l'emploi varie dans l'établissement, mais les dynamiques sont très différentes selon qu'il s'agit de CDI ou de CDD. Les mouvements de CDD se multiplient lorsque le niveau d'emploi change (que ce soit à la hausse ou à la baisse). Les mouvements de CDI sont moins nombreux, mais ils ont un rôle clef dans la détermination du sens de variation des effectifs et un rôle particulièrement fort dans les contextes de baisse d'effectif.

Imaginons une entreprise qui crée 10 emplois sur une année. A-t-elle embauché 10 personnes et connu aucun départ? Où a-t-elle embauché 20 personnes et connu 10 départs? Les combinaisons possibles sont infinies... On ne peut les décrire toutes, mais on peut estimer, en moyenne, combien il y a eu d'entrées et de sorties pour une variation de l'emploi donnée. C'est ce qui est fait ici sur la base des résultats d'un article (Duhautois et Petit, 2022) qui développe, dans le cas français, une perspective de recherche initiée aux États-Unis (par Davis et Haltiwanger). Cette approche met en regard, au niveau établissement, les mouvements d'entrées et sorties de salariés avec la variation du niveau d'emploi qui en résulte (les créations et destructions nettes d'emploi). L'enjeu est de comprendre comment les entreprises font varier leur niveau d'emploi. Est-ce qu'elles s'appuient en priorité sur les mouvements d'entrées? de sorties? Est-ce qu'elles recourent en priorité aux contrats à durée déterminée (CDD)? Ajustent-elles également les flux de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI)?

Une première partie propose un portrait des mouvements sur le marché du travail, une estimation de l'ampleur des mouvements d'entrées et sorties des établissements. Dans un second temps, la mise en perspective de ces mouvements avec les variations d'emploi permet de décrire les pratiques d'ajustement de l'emploi des établissements. Ce travail réévalue les hypothèses avancées par Abowd *et al.* (1999) dans leur travail pionnier (qui portait sur les établissements de plus de 50 salariés et les années 1987-1990). Selon eux, le lien entre mouvements d'entrées et croissance de l'emploi est plus fort que celui entre sorties et décroissance. Plus précisément, ils notent que le taux d'entrée varie dans le même sens que le taux de croissance de l'emploi dans l'établissement, même dans les contextes de baisse des effectifs. Et ils en déduisent que les ajustements se font prioritairement par les entrées (et très peu par les sorties). Ils se fondent ensuite sur ce résultat pour faire l'hypothèse que ce sont les CDD qui servent prioritairement à faire varier le niveau d'emploi des établissements. Nous le verrons, l'analyse différenciée et comparée des mouvements de

CDD et CDI conduit à brosser un portrait différent des pratiques d'ajustement de l'emploi.

Encadré 1

LES DONNÉES UTILISÉES

Les données sont issues des DMMO et EMMO (déclarations des mouvements de main-d'œuvre) entre 1999 et 2010 (des ruptures de séries statistiques nous conduisent à ne pas prendre en compte les années suivantes). Elles portent sur les entreprises ayant 10 salariés ou plus au moins une fois sur leur période d'observation. L'échantillon, après élimination des points aberrants et des erreurs de mesure, comprend 726 464 observations, chaque observation correspondant à un établissement-année. Puisque nous avons calculé les mouvements entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année, les établissements sont présents de 1 à 12 ans : un peu plus de 26 % ne sont présents qu'une année et un peu plus de 3 % le sont sur toute la période. Au total, l'échantillon comporte 207 610 établissements distincts sur la période.

● Des mouvements très nombreux, surtout en période de croissance des effectifs

On distingue deux catégories de mouvements : les entrées, lorsqu'un contrat de travail est conclu, et les sorties, lorsqu'un contrat de travail est rompu (tableau 1).

Tableau 1 : motifs d'entrées et de sorties de l'emploi

	Part dans l'emploi de l'établissement			
	Ensemble des établissements	Établissements où l'emploi est en croissance	Établissements où l'emploi est en baisse	Établissements où l'emploi ne varie pas
Entrées	38,1	45,3	31,9	30,7
<i>dont</i>				
CDI	8,9	12	6	7,2
CDD	27,3	30,4	24,8	22,7
Transferts	1,9	2,9	1,1	0,8
Sorties	38,2	36,4	40,8	30,7
<i>dont</i>				
Démissions	5,9	5,9	5,9	5,7
Licenciements	2,7	2,1	3,4	1,8
Retraites	1,2	0,9	1,5	1
Fins de CDD	23,8	23,8	24,3	19,6
Autres sorties	2,3	2,4	2,4	1,7
Transferts	2,3	1,3	3,3	0,9

Lecture : en moyenne, le nombre d'entrées en CDI représente 8,9 % de l'emploi moyen de l'établissement sur l'année.

Source : EMMO-DMMO, 1999-2010. Pondération par l'effectif moyen.

Champs : établissements de 10 salariés et plus ayant au moins une année d'existence. Nombre d'observations : 726 464 établissement-année.

La première colonne du tableau 1 présente le volume global des entrées et sorties, en moyenne sur la période 1999-2010, et les différentes modalités juridiques associées. Le premier constat est la grande ampleur de ces mouvements sur le marché du travail. Pour une année donnée, le total des embauches d'un établissement équivaut en moyenne à 38 % du nombre de ses salariés. Il en est de même pour le total des sorties, de telle sorte que la très grande majorité des établissements voient leurs effectifs rester relativement stables : l'effectif est strictement stable dans plus d'un établissement sur 10 et il a varié de moins de 10 % dans plus des deux tiers des établissements. Ces estimations montrent des mouvements de main-d'œuvre déjà très nombreux alors qu'ils ne concernent que les établissements présents au moins un an sur le marché du travail. Il faudrait y ajouter les mouvements d'entrée et de sortie de l'emploi dus

aux créations et fermetures d'entreprises (à la démographie des entreprises), non pris en compte ici.

Le tableau 1 confirme sans surprise le poids prépondérant des entrées en CDD et des fins de CDD dans l'ensemble des mouvements de salariés. Lorsque l'on distingue trois groupes d'établissements selon leur contexte d'évolution de l'emploi total (en croissance, en diminution ou ne variant pas, les trois dernières colonnes du tableau 1), le volume global des mouvements change, mais également la part qu'y représentent les différentes modalités juridiques d'entrées et de sorties. Parmi les sorties, la stabilité du taux de démissions contraste avec la variabilité du poids des fins de CDD et des licenciements en fonction de la conjoncture de l'établissement.

Tableau 2 : mouvements d'entrées et de sorties selon la variation du nombre d'emplois

	En moyenne, pour une création d'emploi	En moyenne, pour une destruction d'emploi
Nombre d'entrées	5,1	3,6
En CDI	1,5	0,8
En CDD	3,6	2,8
Nombre de sorties	4,1	4,6
En CDI	1,5	1,9
En CDD	2,6	2,7

Lecture : pour une création d'emploi sur l'année, on compte en moyenne 5,1 entrées dont 1,5 en CDI et 3,4 en CDD.

Source : EMMO-DMMO, 1999-2010.

Champs : établissements de 10 salariés et plus ayant au moins une année d'existence. Nombre d'observations : 726 464 établissement-année.

Une première façon de préciser le rapport entre variation d'emploi et mouvements de salariés consiste à estimer le nombre de mouvements nécessaire pour une création (ou une destruction) d'emploi (tableau 2). On estime qu'en moyenne en France dans les établissements de 10 salariés et plus, pour une création d'emploi (une augmentation du stock d'emplois de l'établissement d'un salarié) sur un an, un établissement embauche 5 salariés et se sépare de 4 salariés. À l'inverse, pour une destruction d'emploi (une diminution du stock d'emplois d'un salarié) sur un an, un établissement embauche 4 salariés et se sépare de 5 salariés.

La décomposition des résultats par taille d'établissement (Duhautois et Petit, 2022) montre que ces mouvements sont de moindre ampleur dans les plus petits établissements. La distinction entre mouvements en CDD et CDI nous permet de préciser que cette différenciation selon la taille d'établissement concerne surtout la mobilisation de CDD : les taux d'entrées et de sorties en CDI, eux, sont relativement proches, quelle que soit la taille des établissements.

● Des mouvements de CDI et CDD aux rôles bien distincts

Pour aller plus loin, nous proposons une analyse graphique du lien entre mouvements de salariés et variation des effectifs (encadré 2 ; voir Duhautois et Petit 2022 pour une présentation complète des résultats d'estimation). Commençons par représenter une situation théorique (graphique 1) qui servira de point de comparaison à l'analyse des mouvements effectifs de CDD et CDI (graphiques 2 et 3). Le graphique 1 présente le cas théorique où les mouvements sont réduits au strict minimum. Sur ce graphique 1 n'ont lieu que les mouvements strictement nécessaires à la variation d'effectifs : la création d'un emploi se traduit par une entrée et la destruction d'un emploi par une sortie ; la création de deux emplois se traduit par deux entrées

et la destruction de deux emplois par deux sorties; et ainsi de suite...

Encadré 2

LES DÉFINITIONS DES FLUX

Variation du niveau d'emploi

On considère la variation de l'emploi de l'établissement entre deux dates, ici en l'occurrence entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année. Si la variation est positive, on a une création d'emplois, et si la variation est négative, une destruction d'emplois. Pour avoir un taux, on rapporte cette variation à la moyenne de l'emploi entre les deux dates. Ainsi, le taux de variation de l'emploi de l'établissement j à la date t est égal à $\Delta n_{jt} = \frac{n_{jt} - n_{jt-1}}{0,5(n_{jt} + n_{jt-1})}$, il est compris entre -2 (si l'emploi en fin de période est égal à 0) et $+2$ (si l'emploi en début de période est égal à 0).

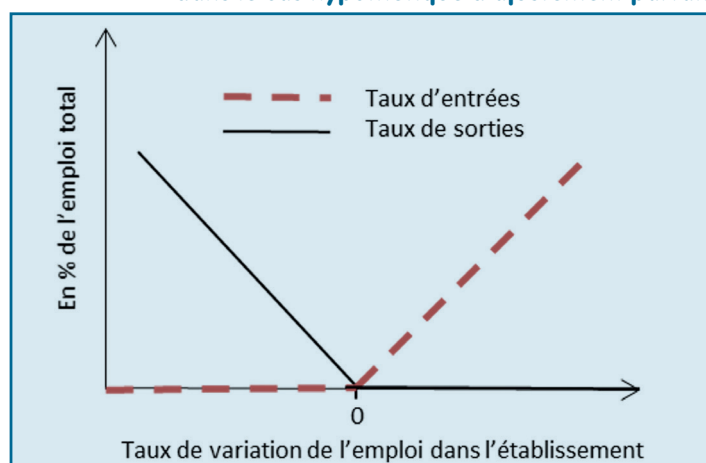
Mouvements de salariés

On appelle mouvement de salariés le nombre d'entrées et de sorties de salariés entre deux dates, ici encore entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année. Pour avoir un taux, on rapporte le nombre de mouvements à la moyenne de l'emploi entre les deux dates. On calcule un «taux d'entrées» $e_{jt} = \frac{E_{jt}}{0,5(n_{jt} + n_{jt-1})}$, avec E_{jt} le nombre d'entrées dans l'établissement j entre $t-1$ et t) ou un «taux de sorties» $s_{jt} = \frac{S_{jt}}{0,5(n_{jt} + n_{jt-1})}$, avec S_{jt} le nombre de sorties dans l'établissement j entre $t-1$ et t).

À l'aide de ces taux, nous proposons une analyse graphique du lien entre les variations d'emplois et mouvements de salariés selon une méthode inspirée de Davis *et al.* (2012). Voir Duhautois et Petit (2022) pour une présentation détaillée de la méthode.

Sur le graphique, l'axe des abscisses représente le taux de croissance 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 et aucune sortie et les entrées augmentent au rythme d'une entrée pour une création (avec une pente de 1 pour 1); et 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).

Graphique 1 : mouvements d'entrées et de sorties rapportées à la variation de l'emploi dans l'établissement dans le cas hypothétique d'ajustement parfait



Les bases de données que nous mobilisons (encadré 1) nous permettent de construire des graphiques équivalents pour la période 1999-2010 en France en distinguant mouvements de CDI et CDD (resp. graphiques 2 et 3). Dans les deux cas, les courbes ne se confondent jamais avec l'axe des abscisses (indiquant la présence de mouvements continuels, au-delà du minimum nécessaire), mais les mouvements de CDD sont systématiquement plus nombreux que ceux de CDI, et ce, quel que soit le niveau de variation de l'emploi total. Les mouvements en CDI représentent, au plus, 80 % de l'emploi total (graphique 2), alors qu'ils représentent jusqu'à 120 % pour les CDD (graphique 3). Les deux profils se différencient donc tout d'abord par l'ampleur des mouvements. Les courbes sont également très différentes par leurs formes traduisant des rôles différents des deux types de contrats face aux variations d'effectifs.

Considérons tout d'abord les entrées et sorties de CDI. Lorsque l'emploi total décroît, les entrées en CDI sont peu nombreuses et stables, mais les fins de CDI sont, elles, nettement croissantes (graphique 2) : avec une pente¹ de $-0,9$, on est proche du cas théorique du graphique 1 (une sortie pour une perte d'emploi). En période de croissance, les entrées de CDI croissent avec l'augmentation de l'emploi, mais les sorties aussi. Les entrées croissent toutefois plus vite que les sorties de sorte que les entrées en CDI contribuent clairement à l'augmentation de l'emploi. Ici, la pente du lien entre taux d'entrée et croissance de l'emploi est de l'ordre de $0,8$, un peu moins forte donc, en valeur absolue, que l'association entre sorties de CDI et diminution d'effectif². Pris dans son ensemble, le schéma du lien entre mouvements de CDI et évolution de l'emploi en France se rapproche de la représentation des mouvements sur le marché du travail américain en forme de double «croses de hockey» (Davis *et al.*, 2012), une représentation devenue une référence dans cette littérature, car elle paraît commune à différents pays (Bossler et Upward, 2016).

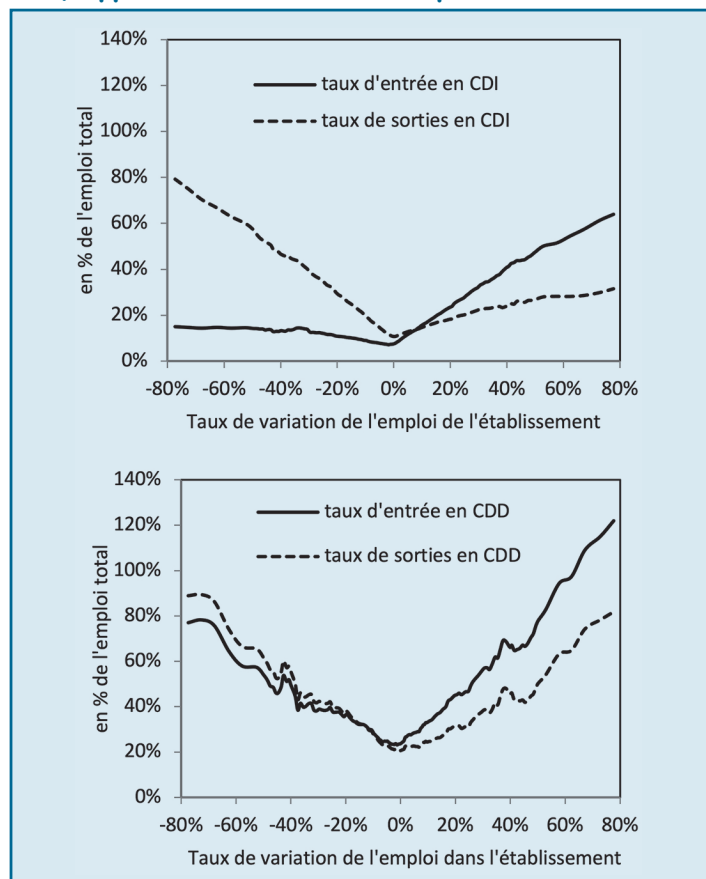
L'analyse des mouvements de CDD (graphique 3) offre une image très différente : ici les taux d'entrées, comme de sorties, sont croissants avec la variation de l'emploi, qu'elle soit positive ou négative. Les variations en excès de ce qui est nécessaire à l'ajustement de l'emploi (ce que les Anglo-saxons appellent le «churning») sont massives et d'autant plus importantes que l'emploi varie. Reste que les mouvements de CDD contribuent bien à l'évolution de l'emploi total (les entrées sont supérieures aux sorties en période de croissance de l'emploi et vice versa). Cette contribution est plus forte en période de croissance de l'emploi : dès que l'emploi croît, les entrées en CDD sont plus nombreuses que les sorties et l'écart est croissant avec le volume d'augmentation de l'emploi. À l'opposé, en période de diminution des effectifs, les mouvements d'entrées et de sorties de CDD sont de niveaux comparables et les taux de sorties ne deviennent, légèrement, supérieurs aux entrées qu'à partir de baisses d'effectifs de très forte ampleur (au-delà de -20%).

Finalement, la nette différence entre les graphiques 2 et 3 souligne l'importance de l'analyse différenciée des deux types de contrats. Les contributions des mouvements de CDD et CDI dans la dynamique d'ajustement de l'emploi total apparaissent en effet très différentes. Les mouvements de CDD montrent à la fois

¹ Les valeurs de pentes mentionnées sont estimées à partir des données sources.

² Le lien relativement plus faible des mouvements de CDI dans les périodes de croissance de l'emploi (plutôt que de dans les périodes de destruction d'emploi) doit toutefois être mis en regard de la probable sous-déclaration des entrées en CDI dans les cas de réembauches suite à un CDD.

Graphiques 2 et 3 : mouvements d'entrées et de sorties, en CDI/en CDD, rapportées à la variation de l'emploi dans l'établissement



Source : EMMO-DMMO, 1999-2010. Données lissées en moyennes mobiles sur 5 intervalles. Champs : établissements de 10 salariés et plus ayant au moins 1 année d'existence.

leur caractère structurel, leur tendance à se multiplier dès que le niveau d'emploi change (que ce soit à la hausse ou à la baisse), mais aussi leur rôle moteur en période de croissance des effectifs. Les mouvements de CDI sont globalement moins fréquents, mais ils sont bien présents, contribuant de façon non négligeable aux variations de l'emploi total, surtout en cas de baisse des effectifs.

Ces résultats renouvellent l'analyse des modalités d'ajustement de l'emploi par les entreprises françaises. En période de croissance des effectifs, les entrées en CDD se font beaucoup plus nombreuses et s'associent à l'accroissement des entrées en CDI pour alimenter la croissance de l'emploi. En période de diminution des effectifs en revanche, les entrées en CDD ralentissent (et s'égalisent aux sorties) et ce sont surtout les fins de CDI qui deviennent plus nombreuses. Les mouvements de CDI semblent donc avoir une contribution majeure aux ajustements d'effectifs des établissements français, particulièrement en cas de diminution du volume d'emplois. Ces résultats relativisent l'hypothèse couramment faite dans la littérature internationale (à l'appui des résultats de Abowd *et al.*, 1999), comme quoi, en France, la législation protectrice de l'emploi des CDI serait trop contraignante, empêchant un ajustement de l'emploi par les fins de CDI et obligeant les entreprises à recourir aux CDD pour faire varier leur niveau d'emploi. En termes de politiques publiques, nos

résultats affaiblissent l'hypothèse que la législation protectrice de l'emploi (et notamment le droit du licenciement) constitue un frein aux ajustements d'effectifs nécessaires dans les entreprises. Et ce, d'autant plus que les pratiques que nous décrivons ici sont antérieures aux différentes réformes visant à simplifier ou sécuriser les fins de contrats en CDI (en 2016 et 2017) et, pour l'essentiel, antérieures même à l'instauration de la rupture conventionnelle en 2008.

Concernant les CDD, nos résultats montrent leur contribution à l'ajustement de l'emploi, surtout en période de croissance, mais également la permanence de flux massifs, déconnectés des dynamiques de l'emploi des établissements. Dans Duhautois et Petit (2022), nous avons pu montrer que ces mouvements importants se focalisent sur un petit nombre de secteurs d'activité (agriculture, hébergement et restauration, santé humaine et action sociale notamment). Ce résultat alimente l'hypothèse, également avancée par d'autres (Picart, 2014, UNEDIC, 2018), de pratiques de réembauches récurrentes en CDD propres à certains secteurs d'activité et sans lien avec la conjoncture de l'établissement.

L'approche adoptée ici, focalisée sur les pratiques d'entreprises, offre un nouveau regard sur l'utilisation des contrats courts en France et les moyens de lutter contre un usage excessif. Si l'on considère la dernière réforme de l'assurance chômage par exemple (de 2020), notre analyse souligne le rôle clef que pourra avoir la mise en œuvre complète de son versant « entreprise » instaurant une taxe sur l'usage intensif de contrats très courts (dont l'application a commencé en septembre 2022), au-delà de sa dimension « salariés » (déjà mise en œuvre en 2021) qui s'est traduite par un durcissement des règles d'indemnisation.

RÉFÉRENCES

- 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), 170-187.
- Bossier M. et Upward R.**, 2016, "Employee turnover and the expansion and contraction of employers", p305-346, in *Research Handbook on employee turnover*, Saridakis G. and Cooper C. (eds.), Edward Elgar.
- Burgess, S., Lane, J., Stevens, D.**, 2001, "Churning dynamics: an analysis of hires and separations at the employer level", *Labour Economics*, 8 (1), 1-14.
- Davis, S.J., Faberman, R.J., Haltiwanger J.C.**, 2012, "Labor market flows in the cross section and over time", *Journal of Monetary Economics*, 59, 1-18.
- Duhautois R. et Petit H.**, 2023, « Comment les entreprises françaises ajustent-elles leur niveau d'emploi? », *Revue Économique*, 74 (2), à paraître.
- Picart, C.**, 2014, « Une rotation de la main-d'œuvre Presque quintuple 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, FI402.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : ceet.cnam.fr Elles sont également disponibles via la [lettre électronique Flash](#) ainsi que les comptes [Twitter @CeetEtudes](#) et [LinkedIn Cnam-CEET](#).

Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand CEDEX

Directrice de publication : Christine Erhel - Rédacteur en chef et relations Presse : Bilel Osmane - Téléphone : 01 45 92 68 48

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Septembre 2022 - ISSN : 1767-3356

Ce numéro est en accès libre et ouvert ainsi que sous licence Creative Commons