



#ACTIVITÉ PARTIELLE 2020-2021

ACTIVITÉ PARTIELLE

État des lieux et perspectives

Février 2022

SYNTHESE

En mars 2020, l'activité partielle (ou chômage partiel), dispositif paritaire ancien mais peu utilisé jusqu'alors, est entrée de plain-pied dans la vie économique française. Inspirée par la réponse allemande à la crise de 2008-2009, le choix a été fait d'un dispositif large et universel pour répondre au caractère inédit de la crise de 2020. Cette mesure est devenue, en quelques semaines, un des leviers majeurs de la politique publique de soutien à l'emploi en réponse à la crise sanitaire et économique sans précédent que traversait le pays.

Les partenaires sociaux ont endossé pleinement leur responsabilité dans le financement de l'activité partielle (un tiers des dépenses sont portées par l'Unédic) et participent activement au suivi et à l'évaluation du dispositif. Le coût du dispositif a été très conséquent pour le régime, 14,4 Md€ en 2020-2021, et a été responsable de plus de la moitié du déficit de l'Assurance chômage de ces deux dernières années. Il représente par ailleurs les trois quarts du coût des mesures d'urgence pour le régime en 2020-2021 estimées à plus de 19 Md€.

Les atouts de l'activité partielle sont nombreux. Au plus fort de la crise de 2020, l'activité partielle a permis de soutenir l'ensemble du tissu économique français en protégeant les parcours professionnels et les revenus des salariés tout en aidant efficacement les entreprises grâce à la baisse des coûts salariaux qu'elle entraîne.

Elle est aussi rapide à mettre en œuvre et apporte une aide financière directe aux acteurs économiques les plus touchés par la crise. Ce sont principalement les petits établissements et ceux des secteurs les plus fortement percutés par les restrictions sanitaires qui sont les premiers utilisateurs du dispositif. Côté salariés, contrairement au temps où il était très orienté sur les ouvriers de l'industrie, le dispositif s'est largement répandu en 2020, étant mobilisé pour les salariés de tout âge, genre, catégorie sociale et socio-professionnelle. Sans la forte mobilisation du télétravail, le recours à l'activité partielle aurait été encore plus massif. L'activité partielle a en particulier apporté une aide substantielle aux salariés proches du Smic qui ont, grâce au plancher d'indemnisation, subi une faible perte de rémunération. Reste un enjeu important autour de la formation, qui est faiblement utilisée lors des périodes d'activité partielle alors qu'elle peut permettre aux entreprises de faire rebondir plus vite leur activité en sortie de crise et aux salariés d'augmenter leur employabilité si leur travail se trouvait à terme menacé.

Le dispositif d'activité partielle protège, parmi l'ensemble des actifs occupés, les salariés la plupart du temps en contrats longs. Il apparaît complémentaire à d'autres dispositifs de soutien tels que l'assurance chômage, dont une des missions est de couvrir les pertes d'emploi des personnes dont les contrats sont rompus ou non renouvelés, en particulier en temps de crise.

En ce début d'année 2022, si les dépenses d'activité partielle sont en très forte diminution pour l'Etat et l'Unédic, elles restent encore conséquentes, plus de 10 fois plus élevées fin 2021 qu'avant crise. De plus, on ne peut écarter encore le risque d'une nouvelle vague épidémique, ce qui ferait croître à nouveau le recours à la mesure et pèserait ainsi sur les finances du régime. Il est par ailleurs probable que, dans les années à venir, en cas de nouvelle crise sanitaire, économique, géopolitique ou écologique, l'activité partielle sera à nouveau un des principaux outils mobilisables. Dans ce contexte, le devenir du dispositif, de son mode de pilotage et de son financement restent des questions en suspens.

Afin de répondre à cet enjeu de taille, il est nécessaire d'évaluer le dispositif mis en place sur les deux années de crise. De nombreux indicateurs montrent qu'à court terme, l'activité partielle et l'ensemble des mesures d'urgence ont permis de limiter les destructions d'emploi au sein des entreprises (peu de ruptures de contrat ont été enregistrées sur 2020 et 2021 par rapport à ce qui était attendu). Reste cependant à savoir quel rôle joue l'activité partielle dans l'ensemble des mesures d'urgence, si le

dispositif porte ses fruits sur le long terme et s'il est bien dimensionné, c'est-à-dire si le niveau de prise en charge proposé en 2020-2021 était adapté aux besoins réels des entreprises et de l'ensemble de l'économie. Si l'évaluation de l'efficacité coût/bénéfice est complexe et n'en est qu'à ses débuts, celle-ci questionne le degré de prise en charge du dispositif et son ciblage.

Ce rapport propose un panorama global de l'activité partielle. La partie A retrace l'histoire du dispositif et décrit les transformations réglementaires qu'il a connues en 2020. La partie B illustre l'utilisation du dispositif depuis cette date, les profils des employeurs ayant eu recours au dispositif et des salariés placés en activité partielle. Elle expose aussi les questions liées à la rémunération des salariés au chômage partiel et au coût horaire pour l'Etat et l'Unédic ainsi que les enjeux autour de la formation et fait le point sur le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD). La partie C est consacrée aux problématiques d'évaluation du dispositif et fait le point sur ce que la littérature scientifique et les travaux institutionnels nous enseignent. Enfin, la dernière partie (Partie D) revient sur le financement du dispositif au cours de ces deux dernières années et pour les années 2022 à 2024.

Table des matières

Synthèse.....	2
A. Un dispositif ancien, étendu et simplifié depuis mars 2020	6
1. De 1918 à 2020 : un dispositif partagé entre Etat et partenaires sociaux	6
D'une allocation publique financée par l'Etat à un dispositif financé également par les employeurs	6
De l'entrée progressive de l'Unédic dans le financement du chômage partiel au cofinancement Etat-Unédic en 2009.....	6
La fusion du chômage partiel et du 1 ^{er} dispositif d'APLD en 2013	7
2. Depuis 2020, un dispositif complètement remanié par les pouvoirs publics, en accord avec les partenaires sociaux	8
Une procédure de demande élargie et simplifiée pour l'employeur	8
Un dispositif étendu à de nouveaux types d'employeurs et de bénéficiaires.....	8
Un reste à charge nul pour l'employeur de mars à mai 2020, prolongé pour les secteurs les plus impactés par la crise	9
Encadré 1 – Formes particulières d'utilisation de l'activité partielle mises en place à l'occasion de la crise sanitaire	10
Comme avant la crise Covid, les indemnités d'activité partielle ne sont pas soumises à cotisations sociales.....	10
Création de l'APLD pour les entreprises durablement en difficulté	11
Encadré 2 – L'activité partielle en Europe.....	14
3. Pilotage opérationnel du dispositif et rôle de l'Unédic.....	15
B. Un recours massif à l'activité partielle en 2020-2021	16
1. Au plus fort de la crise, 8,4 millions de salariés ont été mis en activité partielle	16
2. Une utilisation très sectorisée de l'activité partielle, fortement liée aux restrictions sanitaires.....	17
L'hébergement-restauration et les autres activités de services (activités sportives, associatives et culturelles), secteurs les plus concernés par l'activité partielle.....	17
Pendant le 1 ^{er} confinement le recours a concerné de nombreux secteurs, il s'est nettement concentré par la suite	18
3. Les petits établissements sont les plus gros utilisateurs d'activité partielle	20
4. Quelle articulation entre télétravail et activité partielle ?.....	22
La crise sanitaire a favorisé une extension sans précédent du télétravail.....	22
Sans télétravail, le recours à l'activité partielle lors du 1 ^{er} confinement aurait été encore plus massif	22
Peu de chômage partiel « total » dans les secteurs où le télétravail est possible (information et communication, banque, assurance...)	22
5. Quels salariés ont été mis en activité partielle ?	24
L'activité partielle couvre en priorité les « insiders » du marché du travail	24
Avec la crise sanitaire, le dispositif s'est étendu à toutes les catégories de salariés	26
Les salariés de l'hébergement-restauration au chômage partiel ont passé en moyenne 700 heures dans le dispositif entre 2020 et 2021 soit l'équivalent de 4 mois et demi à temps complet	28
Encadré 3 – L'activité partielle des saisonniers	30
Encadré 4 – L'activité partielle moins stigmatisante que le chômage.....	30
6. Quelle rémunération pour les salariés en activité partielle ?	31
La perte de rémunération en activité partielle dépend du niveau de salaire, de la place des heures qui n'ouvrent pas droit à indemnisation et de certaines composantes salariales écartées.....	31
En mars 2020, près de 40 % des salariés en activité partielle ont perçu <i>a minima</i> le plancher d'indemnisation	31
Dans certains cas, l'indemnisation est complétée par l'employeur.....	32
Globalement, en 2020, les revenus professionnels des salariés n'ont pas baissé étant soutenus par le chômage partiel... ..	32
7. Former les salariés en activité partielle : un objectif difficile à atteindre	33
Combien de salariés en formation pendant les périodes d'activité partielle ?	33

Encadré 5 - Le dispositif FNE-Formation : principal vecteur de financement de la formation pendant les périodes d'activité partielle	34
Les obstacles à la formation pendant l'activité partielle	34
8. Focus sur l'activité partielle de longue durée (APLD)	36
Combien d'accords signés ? Dans quelles branches ?	36
Contenu des accords d'APLD.....	37
L'APLD peu utilisée jusqu'à la mi-2021 car moins avantageuse que l'activité partielle de droit commun	38
Un dispositif plus mobilisé dans l'industrie et dans les établissements de grandes tailles	39
Un dispositif qui concerne davantage les hommes, les salariés plus âgés ainsi que les cadres	40
9. Un coût horaire relativement stable pour l'Etat et l'Unédic, malgré les évolutions de taux	42
Hétérogénéité entre secteurs, tailles d'établissement et types de mesure (droit commun ou APLD)	42
La stabilité du coût horaire relève de plusieurs facteurs	42
C. Evaluation du dispositif : l'activité partielle a-t-elle permis de soutenir l'emploi ? dans quelle ampleur ?	45
1. L'activité partielle, une composante majeure de la stratégie globale de soutien à l'économie.....	45
2. Une baisse de l'emploi très contenue à court terme au regard du choc économique de la crise Covid	45
Une bonne résistance de l'emploi à court terme, malgré la violence du choc d'activité	45
Encadré 6 – Objectifs et effets attendus de l'activité partielle.....	46
Peu de ruptures de contrats et de défaillances d'entreprises observées en 2020 et 2021 par rapport à ce qui était attendu	47
3. A plus long terme, des effets sur l'emploi encore à évaluer	48
De possibles effets de report des licenciements	48
Potentiellement moins d'embauches	50
4. Mise en rapport des bénéficiaires avec les coûts du dispositif	51
Encadré 7 - Le coût théorique du chômage vs activité partielle : une comparaison peu pertinente pour évaluer l'efficacité de la mesure.....	52
D. Financement du dispositif en 2020-2021 et perspectives pour 2022-2024	53
1. Bilan financier 2020-2021	53
Un peu plus de 35 Md€ d'allocations d'activité partielle versées depuis le début de la crise sanitaire	53
Des dépenses d'APLD en augmentation mais encore marginales	53
La plupart des heures mobilisées ont relevé d'un taux d'allocation à 70 % pour l'employeur avec un reste à charge nul pour ce dernier.....	55
Depuis 2020, l'augmentation des dépenses est liée au volume du recours plutôt qu'au niveau de prise en charge du dispositif.....	56
Encadré 8 – Les dépenses relatives aux formes particulières d'utilisation de l'activité partielle	56
2. Prévisions pour les années 2022-2024	56
Demandes déjà déposées par les employeurs	56
Les prévisions de l'Unédic	57
Bibliographie	58
Annexe 1 – Les démarches de l'employeur pour bénéficier de l'allocation d'activité partielle	60
Annexe 2 – Consommation d'activité partielle	61
Annexe 3 – L'indemnité d'activité partielle.....	62
Annexe 4 – Accords de branche d'APLD	63
Annexe 5 – Consommation d'APLD	64
Annexe 6 – Allocations minimale et maximale d'activité partielle	65

A. UN DISPOSITIF ANCIEN, ETENDU ET SIMPLIFIE DEPUIS MARS 2020

1. DE 1918 A 2020 : UN DISPOSITIF PARTAGE ENTRE ETAT ET PARTENAIRES SOCIAUX

D'une allocation publique financée par l'Etat à un dispositif financé également par les employeurs

L'activité partielle, couramment dénommée « chômage partiel », est un dispositif d'indemnisation ancien, mis en place dès 1918 et conçu comme un outil de lutte contre les licenciements pour motif économique. Il s'agit au départ d'une aide forfaitaire publique d'un montant relativement faible. Ce dispositif a connu des évolutions significatives au gré des crises successives (*Schéma 1* ; voir également Lepeytre (2020)¹).

Le chômage partiel est, à l'origine, encadré par décret². Les heures de chômage partiel donnent alors lieu au versement d'une allocation publique. Dès 1958³, après quatre semaines de chômage partiel total, il est prévu que les salariés privés d'emploi soient indemnisés par l'assurance chômage pour une durée de 6 mois maximum, bien que leur contrat de travail ne soit pas rompu⁴.

A la suite de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 21 février 1968, les partenaires sociaux créent une allocation conventionnelle complémentaire. Les salariés placés en situation de chômage partiel perçoivent dès lors une indemnité forfaitaire financée entièrement par l'employeur qui complétait ainsi l'allocation publique de chômage partiel qui préexistait mais dont le montant reste relativement faible⁵.

Par un avenant du 23 juin 1975 à l'ANI de 1968, l'allocation conventionnelle complémentaire perd son caractère forfaitaire et devient proportionnelle au salaire couvert. Ainsi, les salariés placés en chômage partiel perçoivent une indemnité complémentaire couvrant 50 % de leur rémunération brute dont le financement est toujours entièrement à la charge des employeurs et ce en contrepartie d'une augmentation de l'allocation publique.

De l'entrée progressive de l'Unédic dans le financement du chômage partiel au cofinancement Etat-Unédic en 2009

En réponse à la récession de 1992-1993, la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993⁶ crée les conventions Trild ou « Temps réduit indemnisé de longue durée », et **prévoit pour la première fois que le dispositif jusqu'alors financé par l'entreprise et l'Etat soit co-financé par le régime d'Assurance chômage**. Cependant, hormis quelques cas dans l'industrie automobile notamment, ces conventions ne rencontrent pas le succès escompté et le Trild s'éteint peu à peu. Il est supprimé 3 ans après sa création.

En 2001, la ministre de l'emploi et de la solidarité prévoit, par décrets⁷, une minoration de la prise en charge publique du chômage partiel pour les entreprises de plus de 250 salariés ainsi que l'obligation pour l'employeur de déposer une demande d'indemnisation préalable avant toute mise en chômage partiel, obligation toujours en vigueur à ce jour.

Après des années de très faible recours, la crise financière de 2008-2009 remet la question du chômage partiel au centre des débats. Par voie réglementaire et conventionnelle, les réformes s'enchaînent dans une logique d'ouverture du dispositif : assouplissement de l'appréciation des circonstances économiques ouvrant l'accès au chômage partiel et doublement de la durée d'indemnisation. Parallèlement, les partenaires sociaux concluent le 15 décembre 2008 un nouvel avenant à l'ANI de 1968 permettant de porter l'indemnisation des salariés de 50 % à 60 % de leur rémunération brute. Les pouvoirs publics relèvent également le montant de l'allocation spécifique de chômage partiel versée à l'employeur⁸.

¹ Lepeytre J. (2020), « Le chômage partiel, un outil protéiforme au centre des politiques de l'emploi depuis plus d'un siècle », *IRES Eclairages*, n°18, juillet.

² Décret du 12 mars 1951, puis décret du 25 septembre 1967, notamment.

³ Convention d'assurance chômage du 31 décembre 1958.

⁴ A partir de 2009, les salariés sont indemnisés par l'assurance chômage après six semaines de chômage partiel (décret n°2008-1436 du 22 décembre 2008). Ce dispositif a été supprimé en 2013, une réforme ayant conduit à un financement du chômage partiel, rebaptisé activité partielle.

⁵ Dans les conditions prévues par l'Etat, cette aide publique s'élève à 2,50 F de l'heure jusqu'à la 80^e heure perdue (sur l'année), 3,50 F de la 81^e à la 160^e heure, 4,50 F de la 161^e à la 470^e heure, auxquels s'ajoute 0,84 F par heure par personne à charge.

⁶ Loi n° 93-1313 quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

⁷ Décrets n°2001-555 et 2001-557 du 28 juin 2001.

⁸ Décret n° 2009-110 du 29 janvier 2009 relatif au taux horaire de l'allocation spécifique de chômage partiel et à l'indemnisation complémentaire de chômage partiel. Pour chaque heure chômeuse indemnisée aux salariés dans la limite du contingent annuel autorisé, l'allocation versée aux entreprises est alors égale à 3,84 € dans les entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 250 salariés et à 3,33 € dans les autres entreprises.

En 2009, la logique de cofinancement Etat-Unédic est réactivée lors de la création de la première forme d'APLD (activité partielle de longue durée)⁹. Ce dispositif, qui permet une suspension d'activité pour une durée de trois mois minimum, renouvelable dans la limite de douze mois, est conditionné à la conclusion d'une convention d'APLD avec un représentant de l'Etat¹⁰. Il permet une meilleure indemnisation des salariés et des entreprises en contrepartie d'engagements de maintien dans l'emploi, pendant une durée égale au double de la durée de la convention.

En contrepartie des cinquante premières heures chômées indemnisées aux salariés, l'employeur perçoit une allocation complémentaire à l'allocation spécifique de chômage partiel, dont le financement est assuré par l'Etat. Les heures chômées suivantes donnent lieu au versement d'une allocation majorée, qui est prise en charge par l'Unédic¹¹.

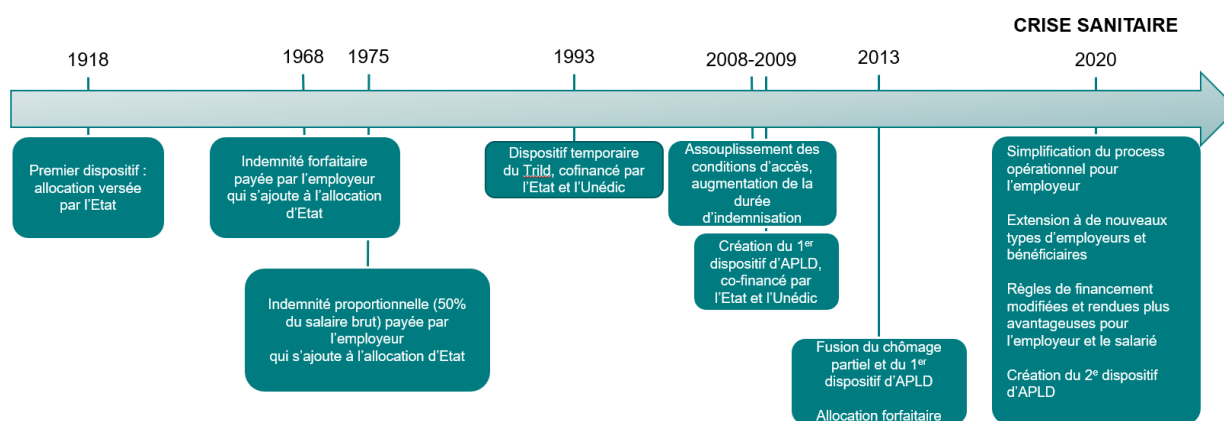
Lors de la création du dispositif, la participation financière de l'Unédic est motivée par la volonté des partenaires sociaux « d'éviter au maximum des licenciements économiques dont [le régime d'assurance chômage] aurait à assumer la charge » (convention Etat-Unédic de 2009). À l'époque, les gestionnaires paritaires de l'Assurance chômage se montrent prudents en imposant, dans la convention de financement signée avec l'État le 4 décembre 2009, **l'arrêt du dispositif dès qu'il aura coûté plus de 150 M€ annuels**. Cette clause n'a en pratique pas été mobilisée, les montants de recours à l'APLD sur la période restant inférieurs à cette somme.

À la suite des ANI du 13 janvier et du 6 février 2012, la convention Etat-Unédic du 4 décembre 2009 est modifiée par avenant ; les partenaires sociaux décident ainsi d'un financement par l'Unédic de l'allocation APLD, dès la première heure.

La fusion du chômage partiel et du 1^{er} dispositif d'APLD en 2013

L'ANI du 11 janvier 2013 de sécurisation de l'emploi initie la fusion du chômage partiel et de l'APLD et donne lieu à la création de l'activité partielle¹². Ce dispositif simplifié reprend le niveau d'aide plus favorable aux entreprises de l'APLD, tout en conservant les conditions d'accès plus souples du chômage partiel (il ne reprend pas la logique contractuelle de maintien de l'emploi). En application du code du travail, il est co-financé par l'Etat et l'Unédic¹³ et prévoit une minoration de la prise en charge pour les entreprises de plus de 250 salariés. **L'allocation versée est forfaitaire** : l'employeur reçoit 7,74 € par heure indemnisée pour les entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 250 salariés et 7,23 € pour les autres entreprises. Selon la convention Etat-Unédic du 1^{er} novembre 2014, l'Unédic en finance 2,90 € et l'Etat le reste. Ces modalités ont perduré jusqu'au début de la crise sanitaire.

SCHEMA 1 – LES DISPOSITIFS DE CHOMAGE PARTIEL DEPUIS 1918



Source : Unédic.

⁹ Décret n° 2009-478 du 29 avril 2009 relatif à l'activité partielle de longue durée.

¹⁰ La convention d'APLD doit être conclue entre une organisation professionnelle ou interprofessionnelle ou une entreprise et le ministre chargé de l'emploi ou le préfet ou, par délégation de celui-ci, par l'unité territoriale de la Direccte.

¹¹ Dans le cadre de l'APLD mise en place en 2009, et dont les modalités sont différentes du dispositif actuel, pour chaque heure chômée, le salarié perçoit une indemnité horaire égale à 75 % de sa rémunération brute antérieure. En plus de l'allocation spécifique d'activité partielle, l'employeur perçoit une allocation supplémentaire égale à 1,90 € pour les 50 premières heures et financée par l'Etat, puis majorée à 3,90 € pour les heures suivantes et financée par l'Unédic.

¹² Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, art. 16.

¹³ Code du travail, art. L5122-1.

2. DEPUIS 2020, UN DISPOSITIF COMPLETEMENT REMANIE PAR LES POUVOIRS PUBLICS, EN ACCORD AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

Dans son rapport public annuel de 2011, la Cour des comptes observait que l'activité partielle n'avait pas été suffisamment utilisée en France pendant la crise de 2008-2009, en raison de complexités de la procédure et de contraintes diverses. Or dans les pays qui y avaient eu davantage recours, tels que l'Allemagne, l'activité partielle aurait permis de conserver la force de travail dans l'entreprise et d'éviter des effets de déqualification des salariés licenciés, avec des impacts favorables sur l'emploi. Ainsi en 2009 la dépense publique consacrée à cette politique a été estimée à environ 600 M€¹⁴ alors qu'elle atteignait 6 Md€ en Allemagne. Dans le même temps, le taux de chômage n'a de fait pratiquement pas augmenté en Allemagne malgré la violence de la crise, passant seulement de 7,3 % en 2008 à 7,5 % en 2009, tandis que le taux français augmentait sur la même période de 7,8 % à 9,4 % (Cour des comptes, 2011)¹⁵.

Inspirés par la réponse allemande à la crise de 2008-2009 et devant le caractère inédit de la crise de 2020, les pouvoirs publics ont fait le choix en mars 2020 d'un dispositif large et universel.

Il s'est donc avéré nécessaire de modifier la convention Etat-Unédic du 1^{er} novembre 2014 relative au financement du dispositif. **Un avenant du 18 décembre 2020, applicable jusqu'à la fin 2022¹⁶, a fixé une nouvelle répartition du financement des allocations versées aux entreprises entre l'Etat et l'Unédic, respectivement à hauteur de 67 % et 33 %.**

Cet avenant prévoit également que l'Unédic soit associée au pilotage du dispositif, entérinant un comité Etat-Unédic permettant d'assurer un suivi des changements de réglementation financièrement impactant pour l'Unédic, et la mise en place d'échanges tripartites associant l'Etat, l'Unédic et l'ASP en vue du suivi de la mise en œuvre de l'activité partielle (contrôle, suivi des indus et des fraudes, suivi comptable, financier et statistique).

Une procédure de demande élargie et simplifiée pour l'employeur

A compter du mois de mars 2020, le recours à l'activité partielle a été temporairement facilité pour les entreprises (*Schéma 2* et *Annexe 1*)¹⁷. Ces dernières ont pu formuler leurs demandes d'autorisation de recours au dispositif *a posteriori*, dans un délai de 30 jours, tandis que le délai d'acceptation implicite par les pouvoirs publics de ces demandes a été réduit de 15 à 2 jours au début de la crise sanitaire. En outre, la durée de recours à l'activité partielle a été étendue de 6 à 12 mois, dans la limite de 1 607 heures par salarié.

Un dispositif étendu à de nouveaux types d'employeurs et de bénéficiaires

A l'occasion de la crise sanitaire, **l'activité partielle a été ouverte à des employeurs et à des salariés qui n'y étaient pas éligibles auparavant** (particuliers employeurs, entreprises publiques auto-assurées contre le risque de chômage, entreprises étrangères ayant un salarié en France, régies de remontées mécaniques, de pistes de ski ou de cures thermales, salariés n'ayant pas une durée de travail décomptée en heures), et à des formes nouvelles d'utilisation (garde d'enfants, salariés vulnérables) (cf. *Encadré 1*)¹⁸. Parmi ces adaptations, certaines ont été pérennisées au bénéfice de certains salariés tels que ceux en forfait jours, les personnels navigants, les VRP, les intermittents du spectacle ou encore les cadres dirigeants, dont les modalités spécifiques d'indemnisation ont été précisées¹⁹.

¹⁴ Coût direct de la mesure augmenté de l'impact des exonérations de cotisations sociales portant sur les indemnités de chômage partiel.

¹⁵ Cour des Comptes (2011), « Rapport public annuel 2011 », Tome 1 - Observations des juridictions financières ».

¹⁶ L'avenant du 18 décembre 2021, initialement applicable jusqu'au 31 mars 2021, a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2022 par deux avenants successifs du 16 juin 2021 et du 3 janvier 2022.

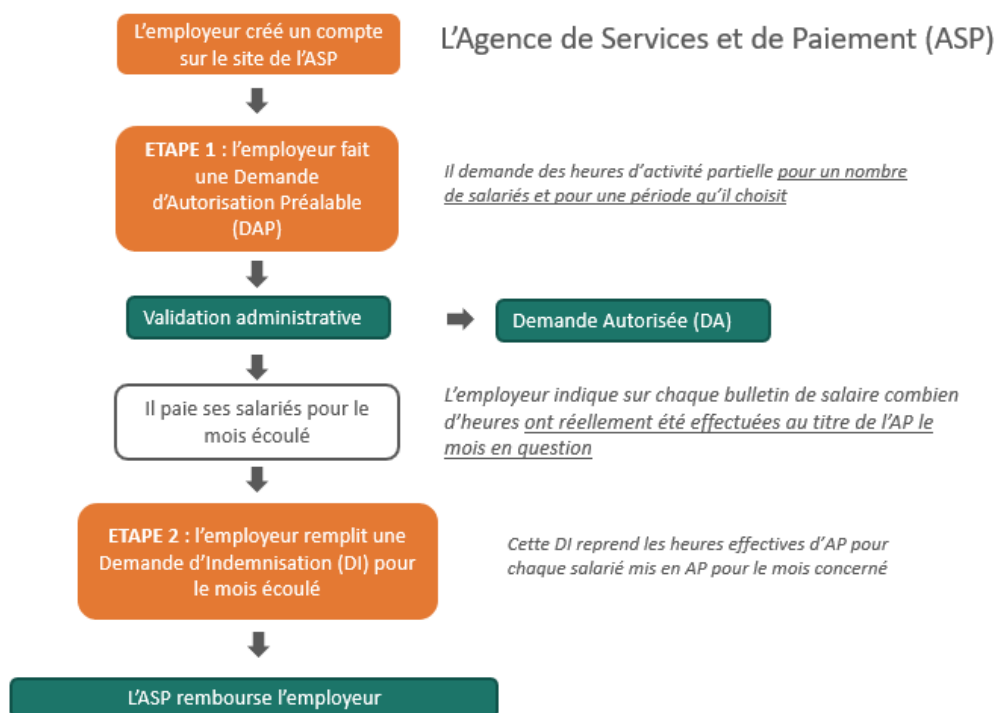
¹⁷ Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle.

¹⁸ Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

¹⁹ La loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 entérine dans le code du travail diverses adaptations adoptées au début de la crise sanitaire, telles que la prise en compte des heures d'équivalence et heures supplémentaires structurelles, l'extension du dispositif aux salariés n'ayant pas de durée du travail décomptée en heures, le régime d'indemnisation particulier applicable aux apprentis et salariés en contrat de professionnalisation (art. 207).

En complément, le décret n° 2021-1918 du 30 décembre 2021 a précisé certaines modalités spécifiques d'indemnisation (forfaits jours, personnels navigants, VRP, travailleurs à domicile, journalistes pigistes, intermittents du spectacle, mannequins et cadres dirigeants d'entreprise).

SCHEMA 2 – LES DIFFERENTES DEMARCHES DE L'EMPLOYEUR POUR RECOURIR A L'ACTIVITE PARTIELLE



Source : Unédic.

Un reste à charge nul pour l'employeur de mars à mai 2020, prolongé pour les secteurs les plus impactés par la crise

Une des premières décisions du début de la crise sanitaire a été de **rendre le dispositif plus protecteur pour les employeurs comme pour les salariés en augmentant le niveau de prise en charge**. Le montant d'allocation n'est plus forfaitaire mais proportionnel aux salaires : un remboursement à hauteur de 70 % de la rémunération horaire brute pouvant prendre des valeurs entre un plancher de 8,03 € par heure (correspondant au Smic net) et un plafond à hauteur de 31,97 € (correspondant à un salaire brut de 4,5 Smic) est prévu pour les entreprises²⁰. Parallèlement, l'indemnité versée aux salariés demeure égale à 70 % de la rémunération horaire brute, **le reste à charge de l'employeur est nul**.

À la suite du premier confinement, les paramètres d'indemnisation et d'allocation de l'activité partielle de droit commun sont progressivement abaissés dans la perspective de sortie de crise, hormis pour les secteurs soumis à des restrictions sanitaires ou protégés (*Graphique 1*). **L'allocation versée à l'employeur baisse** (il a un reste à charge à payer) **et à partir de l'été 2021, pour les secteurs non protégés, l'indemnité versée au salarié baisse également**.

Cependant, dans les faits la majorité des dépenses d'activité partielle effectuées depuis mars 2020 l'ont été à un taux d'allocation de 70 % du salaire brut (cf. *Partie D*).

²⁰ Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle. Montant relatifs à l'année 2020.

ENCADRE 1 – FORMES PARTICULIERES D'UTILISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE MISES EN PLACE A L'OCCASION DE LA CRISE SANITAIRE

Salariés vulnérables et gardes d'enfants : depuis le 1^{er} mai 2020 et jusqu'au 31 juillet 2022, les salariés dits vulnérables et les parents contraints de garder leurs enfants de moins de 16 ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile peuvent être placés en activité partielle lorsqu'ils ne peuvent télétravailler. Dans ce cas, pour chaque heure chômée, l'employeur et le salarié perçoivent respectivement une indemnité et une allocation fixées à 70 % de la rémunération horaire de référence. Comme en matière d'activité partielle de droit commun ou de longue durée, ce dispositif particulier est financé par l'Etat et l'Unédic, respectivement à hauteur de 67 % et 33 %.

Particuliers employeurs : l'activité partielle applicable aux particuliers employeurs est un dispositif *ad hoc*, initialement mis en place de mars à août 2020, puis réactivé du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021. Dans le cadre du dispositif réactivé, le montant de l'indemnité versée au salarié était égal à 80 % du montant net des heures prévues et non réalisées. L'employeur percevait une compensation égale à 65 % du montant net des heures chômées, versée par son organisme de sécurité sociale pour le compte de l'Etat et de l'Unédic, qui en finançaient respectivement 67 % et 33 %.

Employeurs publics : le bénéfice de l'activité partielle a été temporairement étendu à certains employeurs publics auto-assurés contre le risque de chômage à l'occasion de la crise sanitaire à compter du mois de mars 2020. *In fine*, il est prévu que ces employeurs ne perçoivent que la part d'allocation financée par l'Etat*.

Aide exceptionnelle au financement des congés payés : une aide exceptionnelle a été attribuée aux entreprises accueillant du public, qui ont dû fermer en raison de la crise sanitaire ou qui ont subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires en 2020, en vue du financement des congés payés pris par leurs salariés, dans la limite de 10 jours. Cette aide a été accordée entre le 1^{er} et 31 janvier 2021 puis, entre le 1^{er} février et le 7 mars 2021, dès lors que l'employeur a placé un ou plusieurs salariés en activité partielle durant cette période. Ce dispositif ne revêtait pas la nature d'une allocation d'activité partielle car il ne relevait pas des mêmes dispositions législatives et réglementaires. Il est financé à 100 % par l'Etat.

L'estimation du coût de ces différentes mesures est détaillée plus loin en *Encadré 8*.

* La part des allocations d'activité partielle financée par l'Unédic dans ce cadre doit lui être remboursée par les bénéficiaires.

Comme avant la crise Covid, les indemnités d'activité partielle ne sont pas soumises à cotisations sociales

Les indemnités d'activité partielle sont des revenus de remplacement et sont, déjà avant la crise sanitaire, exonérées à ce titre de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité. En revanche, les indemnités d'activité partielle sont soumises à la CSG sur les revenus de remplacement au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %, après application de l'abattement pour frais professionnels de 1,75 %. Ainsi, **le recours à l'activité partielle implique un manque à gagner sur les recettes d'Assurance chômage** car ces dernières sont financées par les contributions patronales d'assurance chômage recouvrées au taux de 4,05 % sur les rémunérations brutes ainsi que par une fraction de la contribution sociale généralisée (CSG) recouvrée sur les revenus d'activité et qui finance le régime d'assurance chômage (cf. *Partie D*).

Ce régime social a été étendu aux indemnités supplémentaires versées par l'employeur, en plus des indemnités légales, dans la limite de 3,15 Smic. Les indemnités excédant ce montant sont soumises à cotisations et contributions sociales applicables aux revenus d'activité.

Création de l'APLD pour les entreprises durablement en difficulté

La loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire²¹ a réinstauré le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), qui a vocation à **soutenir les entreprises qui connaissent des difficultés durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité**.

Alors qu'en 2009 le recours à l'APLD était simplement conditionné à la conclusion d'une convention avec un représentant de l'Etat, la mise en œuvre du nouveau dispositif nécessite une intervention des représentants des salariés et des entreprises. L'utilisation de l'APLD est en effet subordonnée à la négociation d'un accord de branche ou à la signature d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement²² (voir également *partie B.8*).

L'APLD permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer la durée de travail de leurs salariés en contrepartie d'engagements, notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle obéit aux mêmes règles et critères que l'activité partielle de droit commun, néanmoins elle ne peut être individualisée et **la réduction de l'horaire de travail ne peut y être supérieure à 40 %**, ou 50 % dans des cas exceptionnels (cette réduction s'apprécie sur la totalité de la durée d'application de la mise en APLD). Les taux de prise en charge des indemnités versées par l'employeur sont restés alignés sur ceux de l'activité partielle de droit commun jusqu'à l'été 2021, ce qui explique en partie l'utilisation faible de l'APLD avant cette date. Les taux d'allocation de l'APLD sont aujourd'hui plus élevés que ceux de l'activité partielle de droit commun, hors majorations spécifiques (*Graphique 2*)²³.

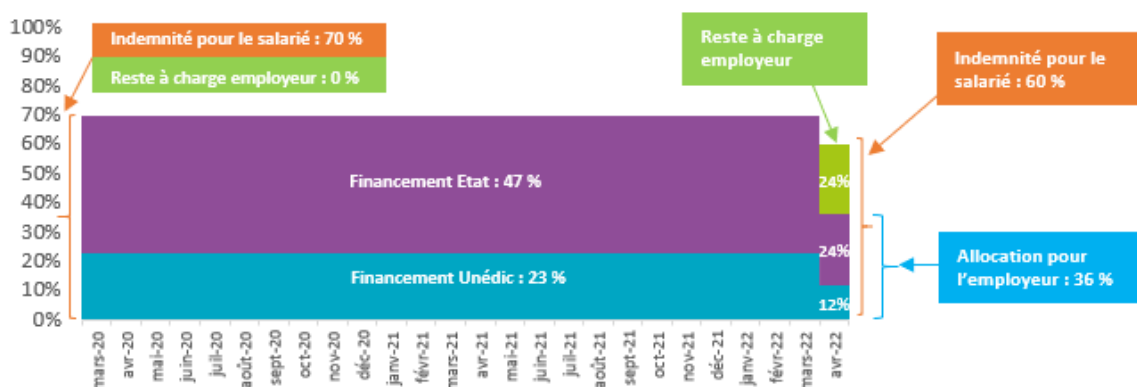
²¹ Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, art.53.

²² Les accords et documents établis dans ce cadre doivent faire l'objet d'une validation et d'une homologation par l'administration.

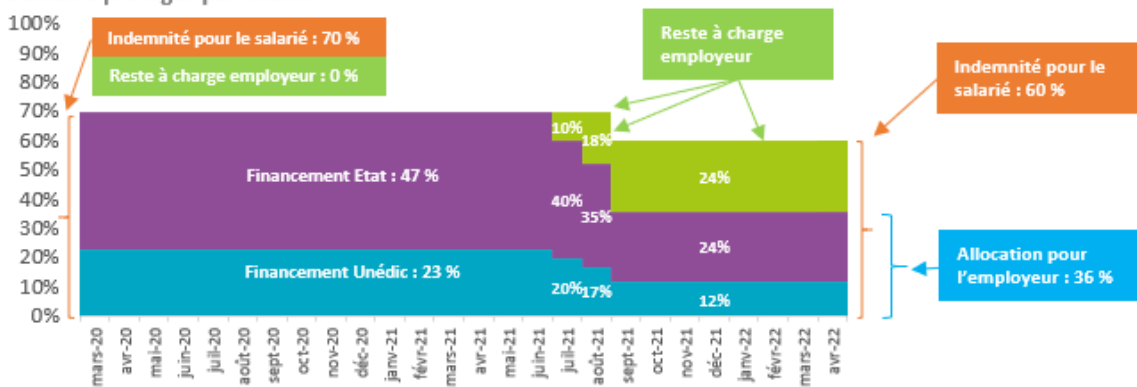
²³ Voir *Encadré 2* pour une présentation des dispositifs d'activité partielle en Europe.

GRAPHIQUE 1 – FINANCEMENT DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN EN PART DU SALAIRE BRUT (CONNU FIN FEVRIER 2022)

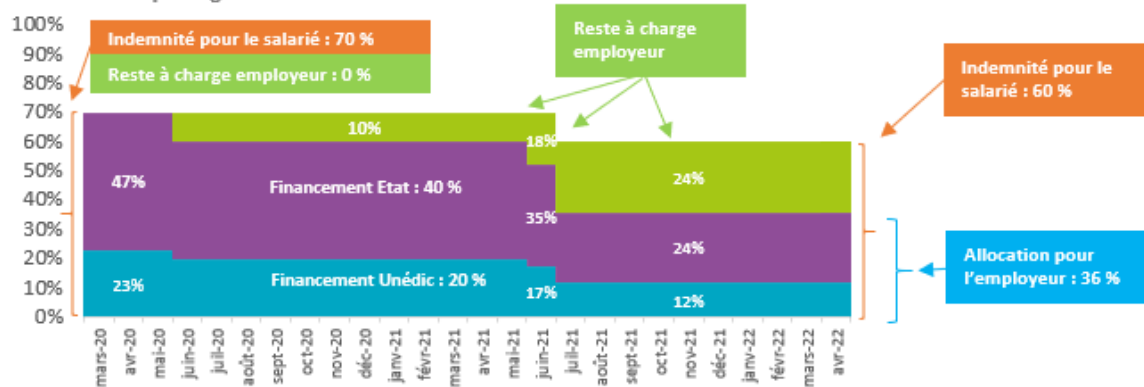
Fermeture administrative et autres cas fortement impactés par la crise*



Secteurs protégés par décret**



Secteurs non protégés



Source : Unédic.

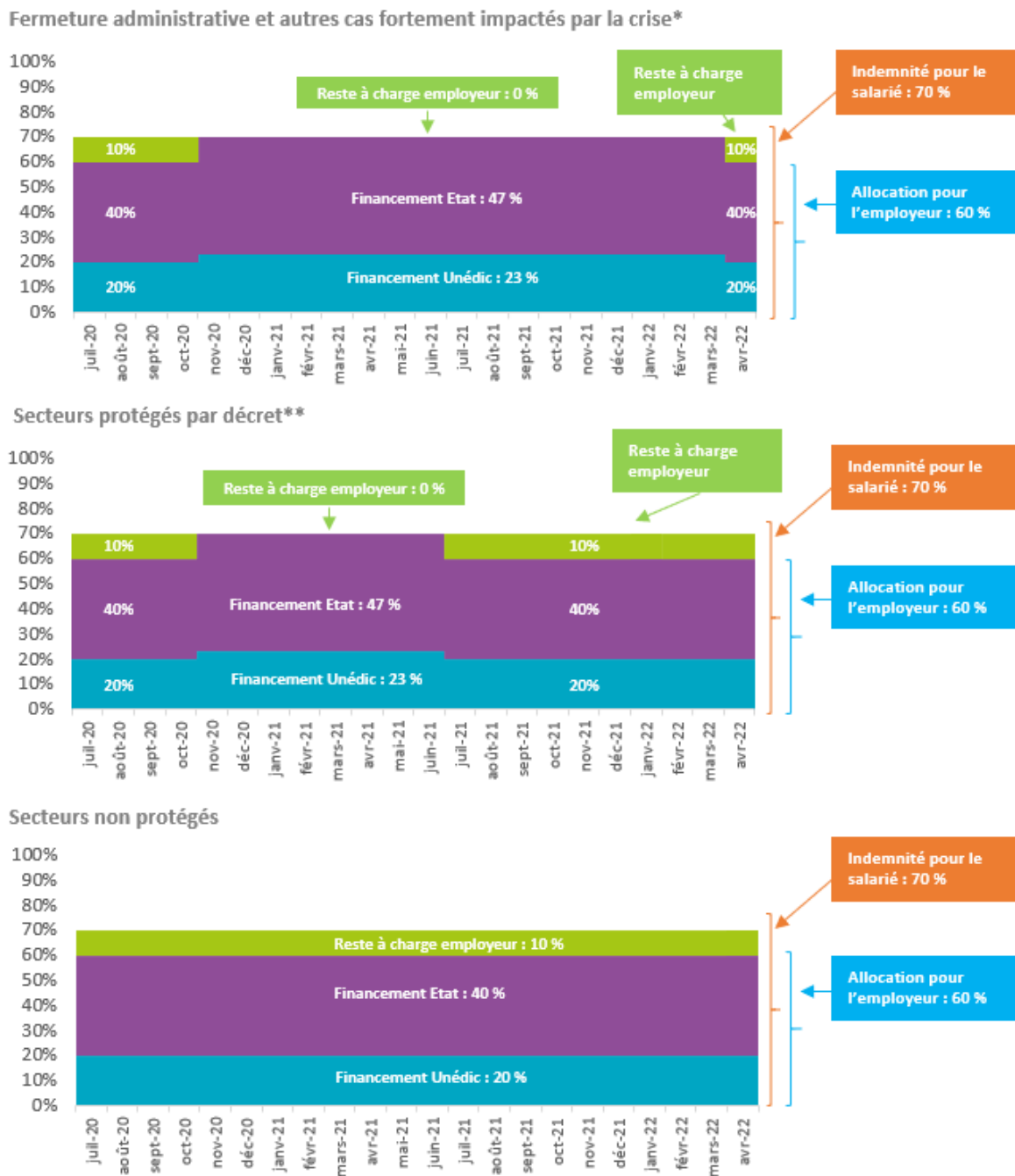
Champ : activité partielle de droit commun, règles hors Mayotte ; les cas des particuliers employeurs et des salariés vulnérables ou mis en activité partielle pour garde d'enfants ne sont pas détaillés ici.

* Cette catégorie inclut 1) les établissements fermés sur décision administrative, 2) les établissements situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes et subissant une baisse d'au moins 60 % de chiffre d'affaires (à partir du 1^{er} janvier 2021), 3) les établissements situés dans la zone de chalandise d'une activité concernée par une fermeture administrative, notamment ceux situés dans les stations de ski durant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques, sous réserve de satisfaire à une condition de baisse de 50 % de leur chiffre d'affaires (entre le 1^{er} décembre 2020 et le 31 décembre 2021), 4) les secteurs protégés par décret ayant subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % (entre le 1^{er} mars 2021 et le 30 novembre 2021) ou une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65 % (à partir du 1^{er} décembre 2021). Deux projets de décrets prolongent les majorations pour les catégories 1) et 2) jusqu'au 31 mars 2022.

** La liste des secteurs protégés est fixée par les Annexes 1 et 2 du décret n°2020-810 du 29 juin 2020. Il s'agit des secteurs les plus impactés par la crise sanitaire (hôtellerie, restauration, évènementiel, tourisme, activités sportives et culturelles). Plusieurs modifications de cette liste ont eu lieu depuis sa création. Depuis le 1^{er} septembre 2021, les secteurs protégés ne bénéficient plus de majorations des taux d'indemnités et d'allocations d'activité partielle hors situation de forte baisse du chiffre d'affaires.

Lecture : du 1^{er} mars 2020 au 31 mars 2022, dans les établissements fermés administrativement, les salariés placés en activité partielle de droit commun perçoivent une indemnité égale à 70 % de leur rémunération brute dont 47 % financé par l'Etat, et 23 % par l'Unédic, c'est-à-dire au total une allocation d'activité partielle pour l'employeur égale à 70 % de la rémunération brute ; par conséquent, le reste à charge pour l'employeur est de 0 %.

GRAPHIQUE 2 – FINANCEMENT DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD) EN PART DU SALAIRE BRUT (CONNU FIN FEVRIER 2022)



Source : Unédic.

Champ : activité partielle de longue durée, règles hors Mayotte.

* Cette catégorie inclut 1) les établissements fermés sur décision administrative, 2) les établissements situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes et subissant une baisse d'au moins 60 % de chiffre d'affaires (à partir du 1^{er} janvier 2021), 3) les établissements situés dans la zone de chalandise d'une activité concernée par une fermeture administrative, notamment ceux situés dans les stations de ski durant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques, sous réserve de satisfaire à une condition de baisse de 50 % de leur chiffre d'affaires (entre le 1^{er} décembre 2020 et le 31 décembre 2021), 4) les secteurs protégés par décret ayant subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % (entre le 1^{er} mars 2021 et le 30 novembre 2021) ou une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65 % (à partir du 1^{er} décembre 2021). Deux projets de décrets prolongent les majorations pour les catégories 1) et 2) jusqu'au 31 mars 2022.

** La liste des secteurs protégés est fixée par les Annexes 1 et 2 du décret n°2020-810 du 29 juin 2020. Il s'agit des secteurs les plus impactés par la crise sanitaire (hôtellerie, restauration, évènementiel, tourisme, activités sportives et culturelles). Plusieurs modifications de cette liste ont eu lieu depuis sa création. Depuis le 1^{er} septembre 2021, les secteurs protégés ne bénéficient plus de majorations des taux d'indemnités et d'allocations d'activité partielle hors situation de forte baisse du chiffre d'affaires.

Lecture : du 1^{er} juillet 2020 au 31 octobre 2020, dans les établissements fermés administrativement, les salariés placés en activité partielle de longue durée perçoivent une indemnité égale à 70 % de leur rémunération brute dont 40 % financé par l'Etat, 20 % par l'Unédic (c'est-à-dire au total une allocation d'activité partielle pour l'employeur égale à 60 % de la rémunération brute) et le reste de 10 % financés par l'employeur.

ENCADRE 2 – L'ACTIVITE PARTIELLE EN EUROPE

En Europe, les dispositifs de chômage partiel ont été largement mobilisés pour limiter les conséquences économiques et sociales de la crise liée à la pandémie de Covid-19. Si les objectifs et les caractéristiques de ces systèmes sont, hors période exceptionnelle, très hétérogènes, la tendance générale a été, dès le début de cette crise, à **l'élargissement du champ d'application des dispositifs et à l'allègement de leurs conditions d'accès afin de protéger le plus grand nombre de salariés, de sauvegarder l'emploi et de contenir ainsi la hausse du chômage dans chaque pays.**

Les modes de financement de l'indemnisation du chômage partiel varient d'un pays à l'autre. Ils peuvent ainsi être assurés par l'Etat (Belgique, Luxembourg, Portugal, Royaume-Uni), par les régimes d'Assurance chômage (Allemagne, Espagne) ou par une combinaison de contributions sociales dédiées et de contributions de l'Etat (Italie, France).

Le Royaume-Uni et l'Espagne sont les pays où les dépenses ont été les plus fortes (environ 2 % de leur PIB), **la France se situant en position médiane avec des dépenses représentant 1 % de PIB.**

Dans le contexte de la crise sanitaire, l'enjeu majeur pour la plupart des pays européens a été d'élargir la couverture aux travailleurs précédemment exclus, de simplifier les procédures administratives d'accès aux dispositifs et d'alléger les conditions à remplir – d'affiliation notamment – pour en bénéficier. En conséquence, les populations qui ont bénéficié du dispositif se sont élargies : **le Luxembourg et la France sont les pays où la part de salariés ayant bénéficié du dispositif est la plus élevée à l'inverse de l'Espagne ou de l'Allemagne (respectivement 19 % et 15 % des salariés).**

S'agissant des montants de l'indemnisation : **les taux de remplacement apparents sont relativement proches et le système français se situe dans la moyenne mais des différences de plafond et de plancher conduisent à ce que les taux de remplacement réel varient.**

- D'un côté, la France se singularise ainsi par le fait que les salariés au niveau du Smic ne subissent pas de perte de rémunération. Le taux de remplacement des bas salaires y est donc plus élevé qu'ailleurs.
- De l'autre, la France est un des pays où le plafond est le plus élevé en proportion du salaire médian. Il représente ainsi 262 % du salaire médian vs 200 % en Suède, 150 % en Allemagne ou encore 100 % en Espagne. Le taux de remplacement des hauts salaires est donc plus élevé en France qu'ailleurs.

3. PILOTAGE OPERATIONNEL DU DISPOSITIF ET ROLE DE L'UNEDIC

A tous les niveaux de la négociation collective (entreprise, secteur d'activité/branche, niveau national), les partenaires sociaux ont participé au combat contre les effets négatifs de la crise sanitaire. Ils sont intervenus dans des dispositifs tels que les plans de sauvegarde de l'emploi, le dispositif de garantie des salaires pour les entreprises en difficulté, la formation avec par exemple leur implication dans le plan d'investissement dans les compétences (PIC) ou via le contrat de sécurisation professionnelle pour les licenciés économiques.

Concernant l'activité partielle, l'Assurance chômage est également partie prenante : elle finance un tiers des allocations d'activité partielle, accompagne l'ensemble du dispositif et veille à sa bonne mise en œuvre et en assure le suivi comptable et statistique. Enfin, elle s'engage dans des travaux d'évaluation *ex post*.

Dès le 26 mars 2020, les partenaires sociaux et l'Unédic ont pris acte des changements réglementaires et fait en sorte qu'un montant suffisant de fonds pour la part financée par l'Unédic soient alloués à l'ASP afin que le financement du dispositif soit assuré. Un premier versement exceptionnel de 1 Md€ a été réalisé au bénéfice de l'ASP le 31 mars 2020. De façon concomitante, un suivi financier quotidien des fonds versés par l'ASP et de nouvelles modalités d'appel de fonds ont été décidés en lien avec les services du ministère des finances. En avril 2020, l'accès aux données statistiques sur les autorisations et les paiements d'allocations d'activité partielle ont également permis de mobiliser les expertises d'évaluation et de prévision de l'Unédic pour anticiper les besoins financiers. Les partenaires sociaux ont également obtenu, depuis le printemps 2020, la tenue de comités de pilotage réguliers avec l'Etat afin de veiller collectivement au bon déroulement du dispositif. L'Unédic n'est cependant pas directement associée au pilotage du dispositif, ni aux plans de contrôle qui restent gérés exclusivement par l'Etat.

Cette collaboration rapide a contribué à mobiliser les programmes d'emprunt de l'Unédic et de l'Etat pour financer l'une des principales mesures d'urgence et de soutien à l'économie française par l'émission de dette.

Le 28 avril 2020, le Bureau de l'Unédic a pris acte et approuvé l'augmentation du programme de financement à court terme de 10 Md€ à 18 Md€ décidée par l'Unédic sur le mandat du Bureau du 26 mars 2020 et approuvé l'augmentation du plafond du programme de long terme de 34 Md€ à 50 Md€. Dans le prolongement de ces décisions et sur la base de prévisions financières intégrant les premières estimations des effets de la crise, le parlement a adopté, en lois de finances rectificatives (par l'article 17 de la loi n°2020-473 de finances rectificatives en date du 25 avril 2020 et par l'article 40 de la loi n°2020-935 de finances rectificative pour 2020 en date du 30 juillet 2020), de nouvelles dispositions autorisant le ministre chargé de l'économie à accorder la garantie explicite de l'Etat aux emprunts obligataires de long terme contractés par l'Unédic pour un total de 15 Md€ sur l'année 2020. En mai 2020, l'Unédic a publié un document cadre d'émission de dette sociale « protéger et accompagner dans l'emploi durable » (également dénommé « Social Bond ») pour répondre au besoin de financement de la crise tout en garantissant aux investisseurs institutionnels une évaluation des impacts des dispositifs financés par cette dette. Le premier rapport d'impact a été publié en décembre 2021²⁴.

L'Unédic continue de travailler à l'évaluation *ex post* du dispositif afin de mesurer ses effets sur l'emploi et le chômage et plus généralement sur le marché du travail dans son ensemble (cf. *Partie C*).

Les importantes évolutions apportées au dispositif d'activité partielle, dont certaines sont toujours en vigueur, sont intervenues dans un contexte d'urgence qui n'a pas permis d'anticiper les éventuelles erreurs ou fraudes à l'activité partielle.

Comme l'explique la Cour des comptes²⁵, l'évaluation du montant relatif aux différents types de fraude (coordonnées fictives, taux de prise en charge, cumul avec le télétravail) est une question complexe. En effet, **la fraude implique une intentionnalité difficile à établir sauf dans certains cas caractérisés** ; dès lors, le résultat des contrôles est plutôt un montant de « trop perçu » ou de « non-conformité ».

L'établissement, par l'Unédic, des comptes de l'Assurance chômage en lien avec le collègue de ses commissaires aux comptes permet de disposer d'une trace de tous ces événements économiques notamment survenus sur le champ de l'activité partielle. Ce travail vise à garantir la fiabilité des états financiers et à améliorer l'efficacité des systèmes de gestion pour sécuriser et pérenniser le dispositif opérationnel d'activité partielle.

²⁴ Unédic (2021), « Rapport d'allocation et d'impact – Émissions sociales 2020 », décembre.

²⁵ Cour des comptes (2021), « Les dépenses publiques pendant la crise et le bilan opérationnel de leur utilisation », Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, juillet.

B. UN RECOURS MASSIF A L'ACTIVITE PARTIELLE EN 2020-2021

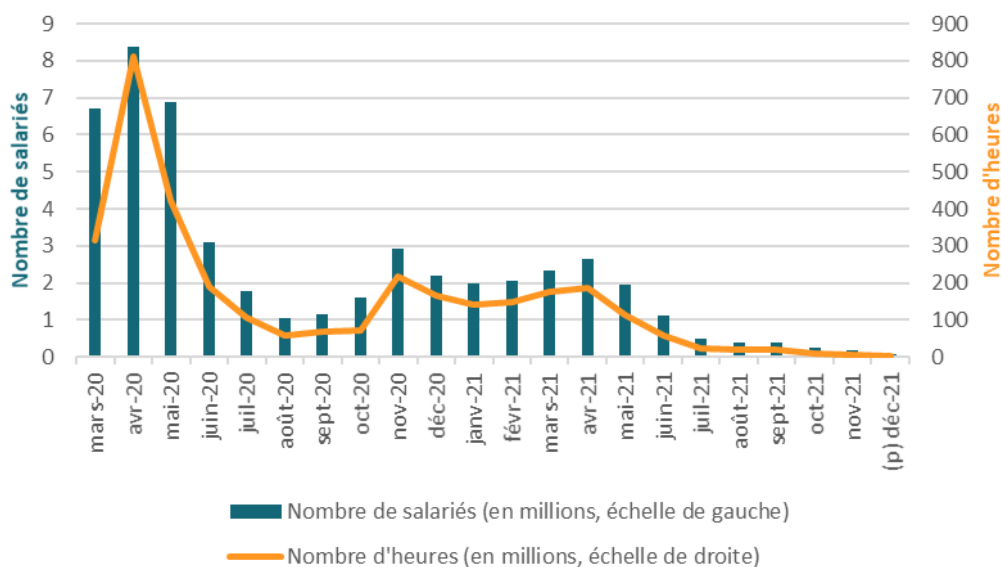
1. AU PLUS FORT DE LA CRISE, 8,4 MILLIONS DE SALARIES ONT ETE MIS EN ACTIVITE PARTIELLE

Juste avant la crise sanitaire, en janvier et février 2020, 30 000 à 40 000 salariés étaient chaque mois dans le dispositif d'activité partielle (Otte, 2021)²⁶. La crise de la Covid-19 a complètement bouleversé la donne (Calavrezo *et al.*, 2020²⁷) : au plus fort de la crise sanitaire, en avril 2020, 8,4 millions de salariés ont été mis en activité partielle dans près de 1,2 million d'établissements (*Graphique 3*). En comparaison, au plus fort de la crise économique de 2008-2009, chaque mois, un peu plus de 250 000 salariés avaient été mis en activité partielle (Calavrezo et Lodin, 2012)²⁸. En termes d'heures d'activité partielle, depuis mars 2020, un peu plus de 3,3 Md d'heures ont été chômées.

Depuis le début de la crise de la Covid-19, le recours à l'activité partielle a fortement **évolué de mois en mois**, en lien étroit avec la situation sanitaire (confinement, couvre-feu...) et l'évolution de l'activité (*Graphique 4* et *Annexe 2*).

Ainsi, il a globalement **décru depuis le début de la crise**. Après la première période de confinement, les restrictions qui ont suivi ont eu de plus faibles répercussions sur l'activité économique et les employeurs ont réussi à éviter le recours massif au dispositif : le nombre de salariés en activité partielle est ainsi passé de 8,4 millions lors du confinement d'avril 2020 à 2,6 millions lors de celui d'avril 2021. Et, lorsque l'économie a connu une forte embellie, comme lors de l'été 2021, l'utilisation du dispositif s'est encore nettement réduite pour atteindre 400 000 à 500 000 salariés en activité partielle par mois entre juillet et septembre 2021. Le nombre de salariés dans le dispositif a poursuivi sa baisse sur la fin de l'année 2021 : chaque mois, environ 200 000 salariés ont été placés en activité partielle en octobre et novembre 2021. **Notons cependant que même sur cette période, le dispositif reste entre 5 et 8 fois plus utilisé qu'avant la crise sanitaire.**

GRAPHIQUE 3 – RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE (ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN ET APLD) OBSERVE DEPUIS LE DEBUT DE LA CRISE SANITAIRE



Source : ASP, Extranet *Activité partielle*, données au 17 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation retraitées des doublons, hors particuliers employeurs.

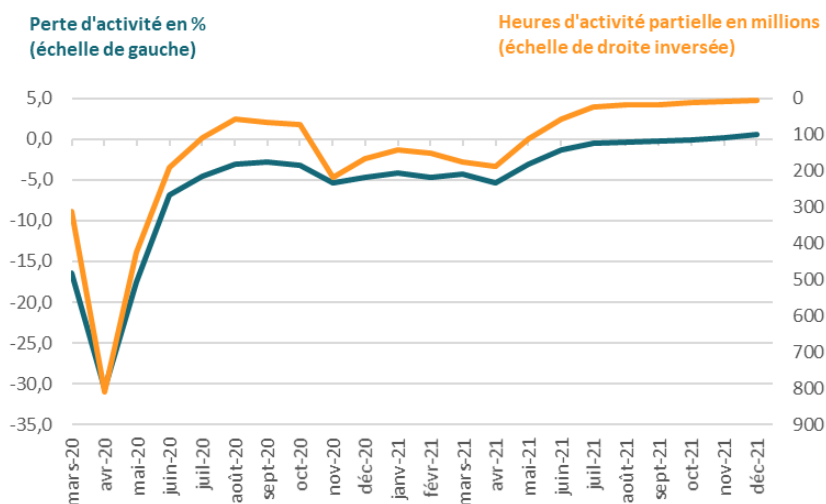
Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires.

²⁶ Otte L. (2021), « En 2020, l'activité partielle a concerné tous les secteurs et tous les profils de salariés », *Dares Focus*, n°13, avril.

²⁷ Calavrezo O., Hounkpevi L., Journeau F., Nguyen M.-H. (2020), « L'utilisation de l'activité partielle durant la crise de la Covid-19 : une analyse empirique entre mars et mai 2020 », *Document de recherche du Laboratoire d'économie d'Orléans*, vol. 2020-09.

²⁸ Calavrezo O., Lodin F. (2012), « Le recours au chômage partiel entre 2007 et 2010 : forte augmentation de la fin 2008 à l'automne 2009, diminution ensuite », *Dares Analyses*, n°004, janvier.

GRAPHIQUE 4 – PERTE D'ACTIVITE EN % ET NOMBRE D'HEURES D'ACTIVITE PARTIELLE



Sources : pour le PIB, hors 4^e trimestre 2021, Insee, pertes mensuelles d'activité calculées par rapport au niveau avant crise (i.e. 4^e trimestre 2019) à partir des données trimestrielles et des notes de conjoncture de l'Insee et pour le 4^e trimestre 2021, prévisions Unédic ; pour les dépenses d'activité partielle, ASP, demandes d'indemnisation au 17 janvier 2022 retraitées des doublons, hors particuliers employeurs ; pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; calculs Unédic.

2. UNE UTILISATION TRES SECTORISEE DE L'ACTIVITE PARTIELLE, FORTEMENT LIEE AUX RESTRICTIONS SANITAIRES

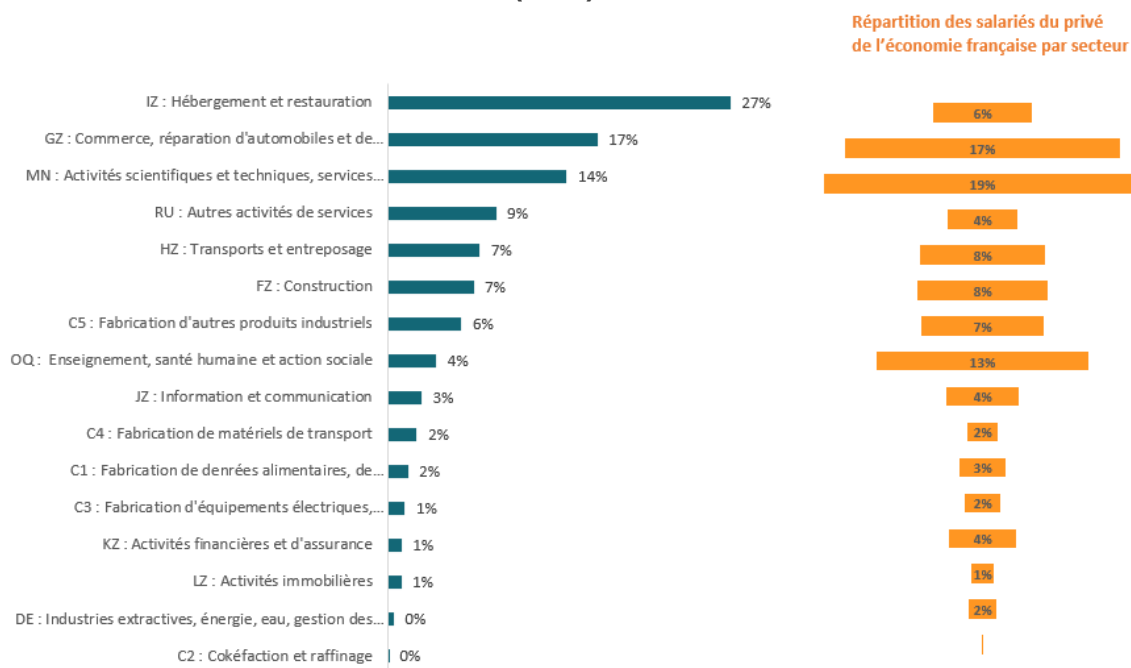
L'hébergement-restauration et les autres activités de services (activités sportives, associatives et culturelles), secteurs les plus concernés par l'activité partielle

Durant la crise de la Covid-19, l'utilisation du dispositif a fondamentalement changé par rapport au passé. Traditionnellement, les établissements industriels étaient les principaux utilisateurs d'activité partielle : 85 % des heures sont consommées dans l'industrie en 2009, contre seulement 13 % en 2020.

Depuis le début de la crise Covid, l'utilisation du dispositif s'est complètement renouvelée.

- Deux secteurs ont particulièrement mobilisé l'activité partielle aussi bien en termes d'heures (*Graphique 5*) que de part de salariés du secteur concernés par le dispositif (*Graphique 6*) : **l'hébergement-restauration et le secteur des autres activités de service** (qui regroupe des activités variées telles que l'exploitation des salles de spectacles et de musées, de salles de jeux, d'équipements sportifs et récréatifs ou les activités des organisations associatives, la réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques). Ces secteurs ont en effet été frappés de plein fouet par la crise sanitaire, les restrictions sanitaires qui se sont égrenées au fil des années 2020 et 2021 les empêchant de fonctionner normalement.
- Frappées de plein fouet par la crise, les activités liées aux **transports** ont, elles aussi, fortement recouru au chômage partiel (fabrication de matériel de transport et transports et entreposages). Ces deux plus petits secteurs en termes de poids dans le PIB n'ont pas contribué fortement en nombre d'heures demandées mais ont mis une part importante de leurs salariés en activité partielle.
- Le **commerce** se distingue par un volume d'heures consommées important, particulièrement au moment des confinements. Cependant, le commerce, n'est que 5^e en termes de part de salariés concernés. En effet, ce secteur qui emploie un volume de main-d'œuvre important (1 salarié sur 6 en France travaille dans le secteur) englobe aussi bien des sous-secteurs très touchés par les restrictions (ex : commerce de détail) et d'autres moins ou pas du tout impactés (ex : supermarchés).

GRAPHIQUE 5 – REPARTITION DES HEURES D'ACTIVITE PARTIELLE INDEMNISEES ENTRE MARS 2020 ET DECEMBRE 2021 SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE (EN %)



Sources : pour l'activité partielle, ASP, Extranet Activité partielle, demandes d'indemnisation au 17 janvier 2022 retraitées des doublons et avenants, tous motifs confondus ; pour les salariés du privé fin 2019, Acoess ; calculs Unédic.

Champ : établissements hors agriculture, activité extraterritoriale et particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours.

Lecture : 27 % des heures d'activité partielle de mars 2020 à décembre 2021 ont été réalisées dans le secteur de l'hébergement-restauration ; ce secteur regroupe 6 % des salariés du privé fin 2019.

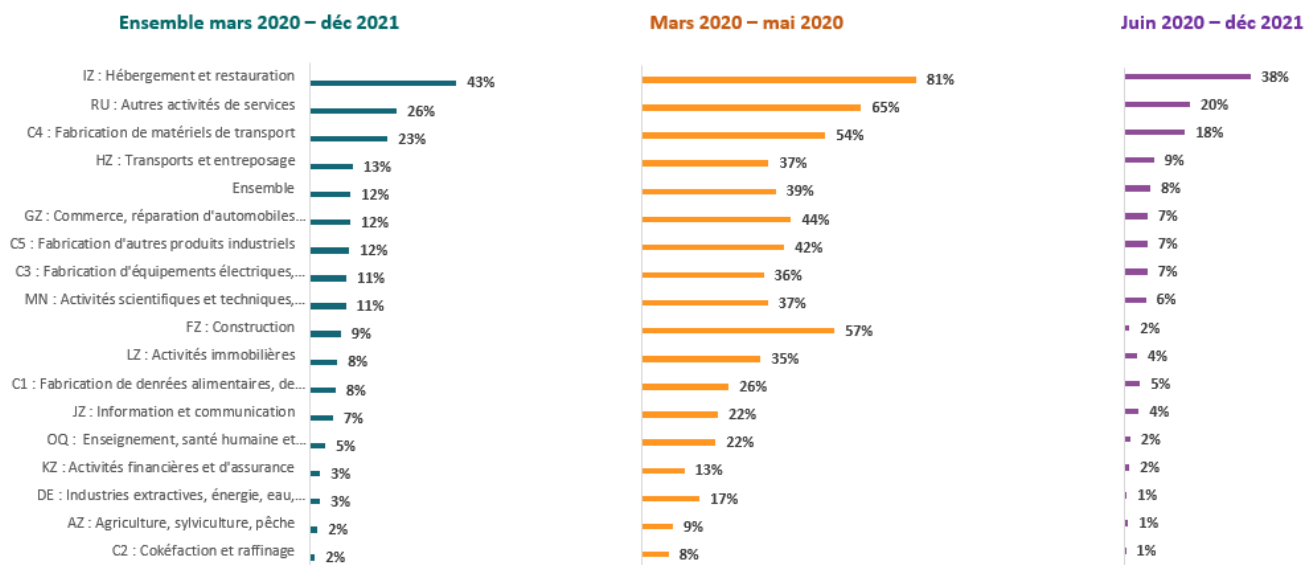
Pendant le 1^{er} confinement le recours a concerné de nombreux secteurs, il s'est nettement concentré par la suite

Depuis le début de la crise sanitaire, nous pouvons distinguer **deux périodes** (*Graphique 6*) : une première période, de mars 2020 à mai 2020 (*i.e.* 1^{er} confinement), caractérisée par une très forte utilisation du dispositif et étendue à de très nombreux secteurs, et une seconde période, à partir de juin 2020, pendant laquelle le recours au chômage partiel est resté à un niveau beaucoup moins important et nettement plus concentré sur quelques secteurs (hébergement-restauration, autres activités de services). Pour tous les secteurs, la part de salariés en activité partielle est beaucoup plus importante pendant le 1^{er} confinement par rapport au reste de la période.

La part de chaque secteur dans l'ensemble de l'utilisation de l'activité partielle a fortement varié entre mars 2020 et décembre 2021 (Otte, 2021 ; Unédic, 2020²⁹). Contrairement à d'autres secteurs principalement touchés au moment des confinements, **l'hébergement-restauration** a fortement sollicité l'activité partielle tout au long de la période en raison des fermetures administratives et couvre-feux successifs. La part des heures demandées par ce secteur augmente d'abord en passant de 15 % des heures d'activité partielle chômées en mars 2020 vers un pic qui avoisine les 50 % sur la période décembre 2020 - février 2021 pour connaître ensuite une tendance à la baisse pour atteindre les 20 - 30 % des heures chômées sur la fin de la période (*Graphique 7*). En lien avec sa place importante dans l'économie française, **le commerce** se distingue par une part plus importante d'heures consommées d'activité partielle au moment des confinements. Les **autres activités de services** se démarquent quant à elles par une part relativement stable sur la période avec un pic au moment du confinement de novembre 2020. Pour les activités liées aux **transports** (fabrication de matériel de transport et transports et entreposages), la part d'heures chômées est globalement en augmentation.

²⁹ Unédic (2020), « Activité partielle : premier bilan depuis le début de la crise Covid-19 », *Eclairages*, septembre.

GRAPHIQUE 6 – PART DES SALAIRES DE CHAQUE SECTEUR MIS EN ACTIVITE PARTIELLE (EN %)



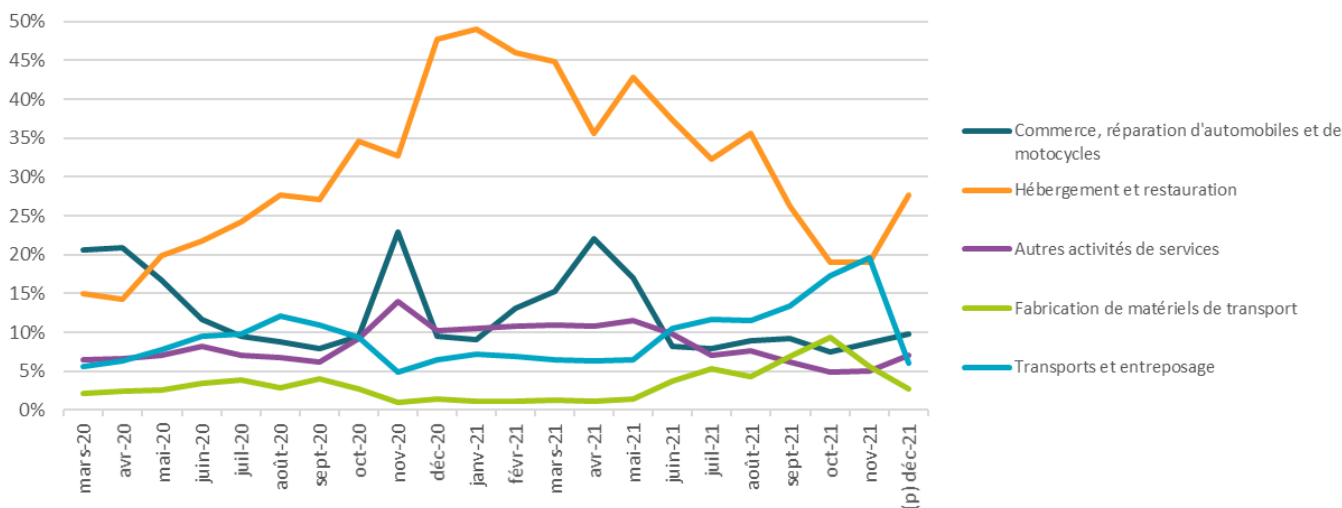
Sources : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022 ; Acooss pour les effectifs salariés du secteur privé au T1-2020 (sauf pour l'agriculture : effectifs salariés du privé estimations au T1-2020, Insee, Dares, Acooss) ; calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation d'activité partielle retraitées des doublons, hors particuliers employeurs et activités extraterritoriales.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours.

Lecture : en moyenne, entre mars 2020 et décembre 2021, 43 % des salariés du secteur hébergement-restauration ont été mis en activité partielle tandis qu'entre mars 2020 et mai 2020, 81 % des salariés de ce secteur ont été placés au chômage partiel et 38 % d'entre eux pour la période juin 2020 – décembre 2021.

GRAPHIQUE 7 – RÉPARTITION DES HEURES D'ACTIVITE PARTIELLE PAR SECTEUR ET PAR MOIS POUR LES PLUS GROS SECTEURS UTILISATEURS EN TERMES D'HEURES INDEMNISEES (EN %)



Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : données retraitées des doublons et avenants, tous motifs confondus, hors agriculture, activité extraterritoriales et particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires.

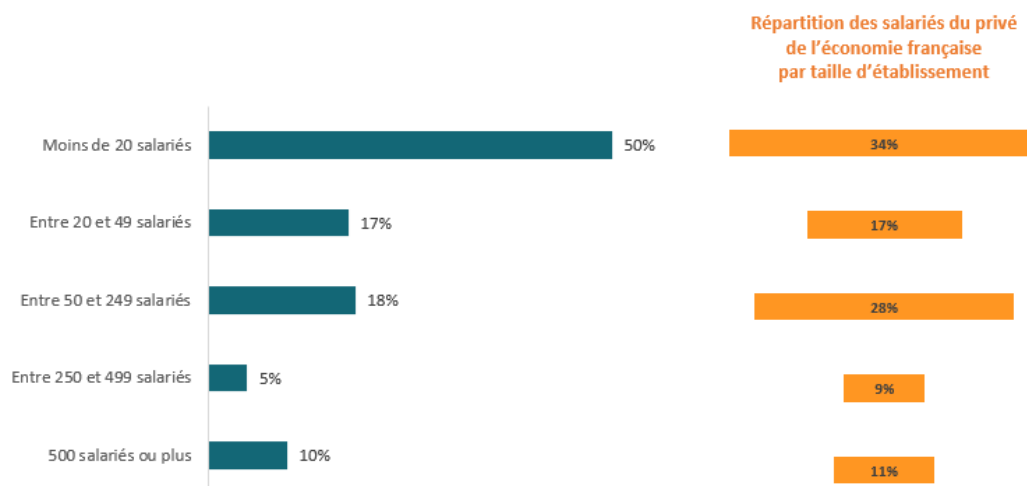
Lecture : près de 20 % des heures d'activité partielle de mars 2020 ont été réalisées dans le secteur du commerce.

3. LES PETITS ETABLISSEMENTS SONT LES PLUS GROS UTILISATEURS D'ACTIVITE PARTIELLE

L'utilisation de l'activité partielle varie également selon la taille des établissements³⁰. Les plus petits établissements sont ceux qui ont consommé le plus d'heures d'activité partielle entre mars 2020 et décembre 2021. En effet, 50 % des heures d'activité partielle ont été chômées dans des établissements de moins de 20 salariés (*Graphique 8*). Par ailleurs, la part de chaque classe de taille d'établissement dans l'ensemble des heures d'activité partielle n'a pas fortement varié entre mars 2020 et décembre 2021 (*Graphique 9*).

Les établissements de moins de 20 salariés sont en outre ceux qui ont la part la plus importante de leurs salariés en activité partielle. En moyenne, entre mars 2020 et décembre 2021, 15 % des salariés des établissements de moins de 20 salariés ont été mis dans le dispositif. Cette part est beaucoup plus importante pendant le 1^{er} confinement lorsque la moitié des salariés des petits établissements ont été placés en activité partielle (*Graphique 10*).

GRAPHIQUE 8 – RÉPARTITION DES HEURES D'ACTIVITE PARTIELLE INDEMNISEES ENTRE MARS 2020 ET DECEMBRE 2021 SELON LA TAILLE DE L'ETABLISSEMENT (EN %)



Sources : pour l'activité partielle, ASP, Extranet Activité partielle, demandes d'indemnisation au 17 janvier 2022 retraitées des doublons et avenants, tous motifs confondus ; pour les salariés du privé fin 2019, Acoss ; calculs Unédic.

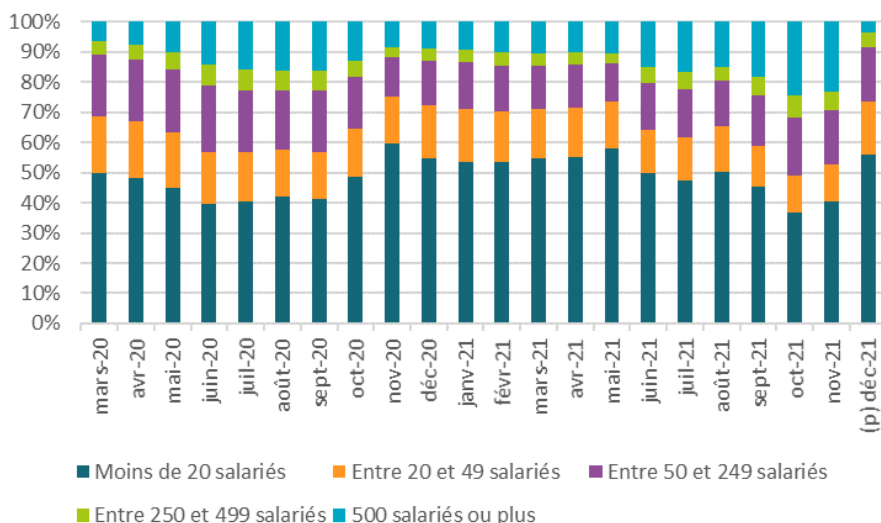
Champ : établissements hors agriculture, activité extraterritoriales et particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours.

Lecture : 50 % des heures d'activité partielle de mars 2020 à décembre 2021 ont été indemnisées dans les établissements de moins de 20 salariés. Les établissements de moins de 20 salariés embauchent 34 % des salariés du privé fin 2019.

³⁰ L'utilisation de la mesure varie aussi selon la localisation géographique des établissements. Une étude récente de la Dares montre que mi-2021, le taux de recours à l'activité partielle est deux fois plus élevé en Île-de-France que dans le reste du pays. Ce résultat serait lié à la présence plus importante de secteurs d'activité toujours concernés par les conséquences de la crise sanitaire (effet de composition sectorielle qui explique un tiers de l'écart entre la région Île-de-France et le reste du pays) mais aussi par un recours plus important à l'activité partielle dans chaque secteur (effet régional spécifique qui explique deux tiers de l'écart).
Baron A., Monin R. (2022), « Mi-2021, un taux de recours à l'activité partielle deux fois plus élevé en Île-de-France que dans le reste du pays », *Dares Focus* n°5, janvier.

GRAPHIQUE 9 – RÉPARTITION DES HEURES D'ACTIVITE PARTIELLE PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT ET PAR MOIS (EN %)



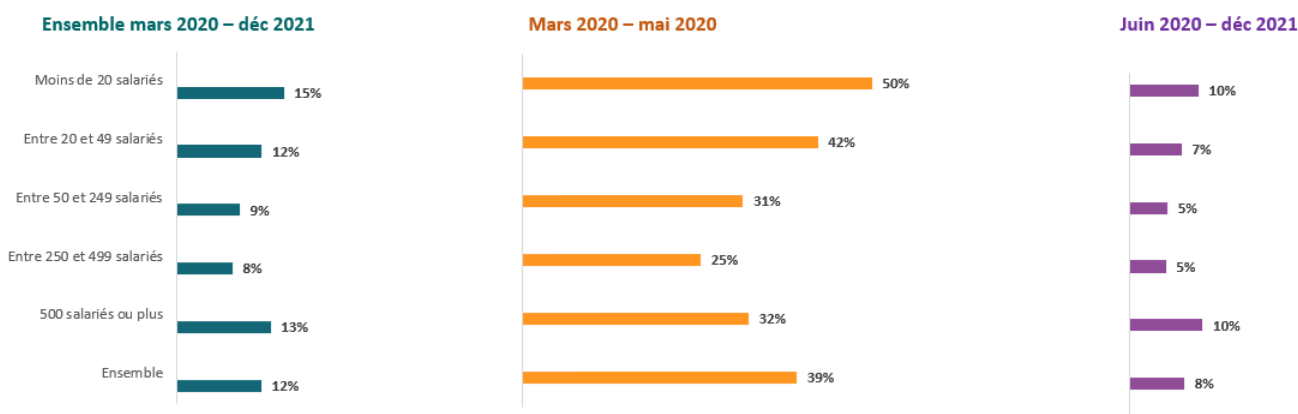
Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : données retraitées des doublons et avenants, tous motifs confondus, hors agriculture, activité extraterritoriales et particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires.

Lecture : 50 % des heures d'activité partielle de mars 2020 ont été indemnisées dans les établissements de moins de 20 salariés.

GRAPHIQUE 10 – PART DES SALAIRES MIS EN ACTIVITE PARTIELLE PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT (EN %)



Sources : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022 ; Acoess pour les effectifs salariés du secteur privé fin 2019 ; calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation d'activité partielle retraitées des doublons, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours.

Lecture : en moyenne, entre mars 2020 et décembre 2021, 15 % des salariés des établissements de moins de 20 salariés ont été mis en activité partielle tandis qu'entre mars 2020 et mai 2020, 50 % des salariés des établissements de petite taille ont été placés au chômage partiel et 10 % d'entre eux pour la période juin 2020 – décembre 2021.

En résumé

La variation du recours observée mois après mois selon les secteurs illustre bien la capacité du dispositif à offrir une grande flexibilité interne aux entreprises, leur permettant de réduire le nombre d'heures travaillées en fonction de leurs besoins économiques mais aussi d'augmenter ce nombre d'heures dès que l'activité reprend. Le dispositif a permis de soutenir les acteurs économiques les plus touchés par la crise : les petits établissements et ceux des secteurs les plus fortement percutés par les restrictions sanitaires qui sont les premiers utilisateurs du dispositif.

4. QUELLE ARTICULATION ENTRE TELETRAVAIL ET ACTIVITE PARTIELLE ?

La crise sanitaire a favorisé une extension sans précédent du télétravail

A partir de mars 2020, le télétravail a joué une place centrale parmi les déterminants du recours à l'activité partielle. Dans certains cas, le recours à l'activité partielle a d'ailleurs été conditionné à l'impossibilité de télétravailler (garde d'enfants et personnes vulnérables ; voir également *Encadré 1*)³¹.

Le télétravail est entré dans le quotidien de nombreux salariés : en janvier 2021, 27 % des salariés pratiquent le télétravail, contre 4 % en 2019³². Début 2021, 7 télétravailleurs sur 10 en ont une pratique régulière. Par ailleurs, 8 télétravailleurs sur 10 souhaitent le poursuivre, en réduisant cependant son intensité.

Sans télétravail, le recours à l'activité partielle lors du 1^{er} confinement aurait été encore plus massif

L'enquête Acemo-Covid de la Dares permet d'analyser l'évolution de l'utilisation du télétravail et en même temps d'analyser les formes d'organisation du travail, dont le chômage partiel « complet »³³ (*Graphique 11*).

Le télétravail a sans aucun doute fortement limité le recours à l'activité partielle lors du 1^{er} confinement. Dès les premiers jours du confinement, le télétravail s'est rapidement développé (25 % des salariés en mars 2020) et a été presque aussi fréquemment mobilisé que la présence sur site (27 %). Dans le même temps, le chômage partiel « complet » a concerné jusqu'à 25 % des salariés.

Après le 1^{er} confinement, l'utilisation du télétravail est restée assez stable, il **n'a baissé qu'à partir de l'été 2021**. Le chômage partiel « complet » a en revanche rapidement diminué après le 1^{er} confinement.

Peu de chômage partiel « total » dans les secteurs où le télétravail est possible (information et communication, banque, assurance...)

Depuis le début de la crise sanitaire, des secteurs comme **l'information et la communication ou les activités financières et d'assurance ont fortement utilisé le télétravail et, parallèlement, très peu eu recours au chômage partiel « complet »** (*Graphique 12*). Par exemple, dans le secteur de l'information et de la communication, entre mars 2020 et décembre 2021, en moyenne 54 % des salariés ont été en télétravail et 3 % en chômage partiel « total » durant la semaine de référence. A l'inverse, en moyenne, 5 % des salariés de l'hébergement-restauration ont été en télétravail et 28 % en activité partielle « totale » durant la semaine de référence.

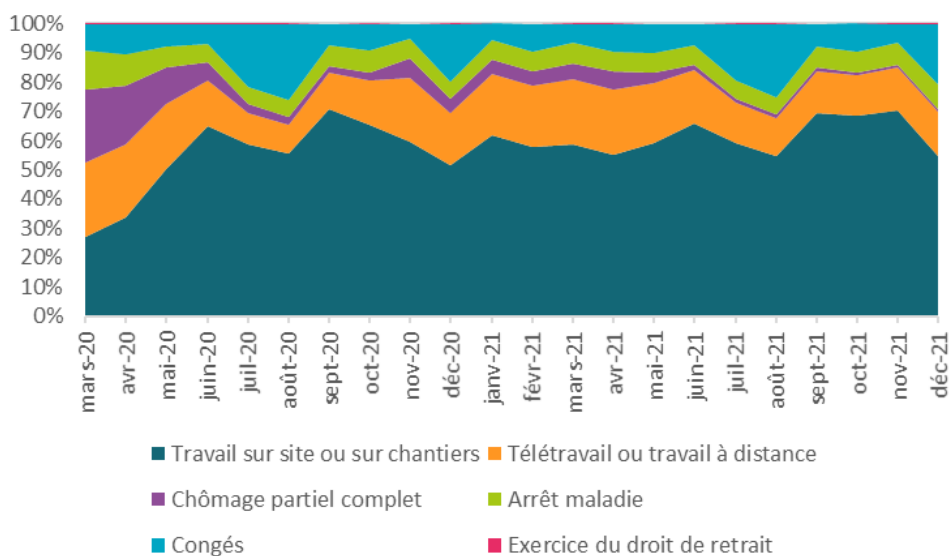
³¹ L'utilisation de l'activité partielle pour garde d'enfant ou salarié vulnérable peut être relativement importante. Lors du 3^e confinement, en avril 2021, l'enquête Acemo-Covid de la Dares révèle que 25 % des salariés travaillent dans une entreprise qui a comme principal motif de recours au chômage partiel les salariés en situation de garde d'enfant ou considérés comme fragiles ou vulnérables, une part plus importante que celle observée pour les réductions de débouchés/commandes comme principale raison de l'utilisation de l'activité partielle (10 %) ou encore pour les fermetures dans le cadre de restrictions de certaines activités (13 %).

Dares (2021), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 en août 2021 - Vue d'ensemble des résultats de l'enquête flash Acemo Covid ».

³² Erb L. *et al.* (2022), « Télétravail durant la crise sanitaire : Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? », *Dares Analyses*, n°9, février.

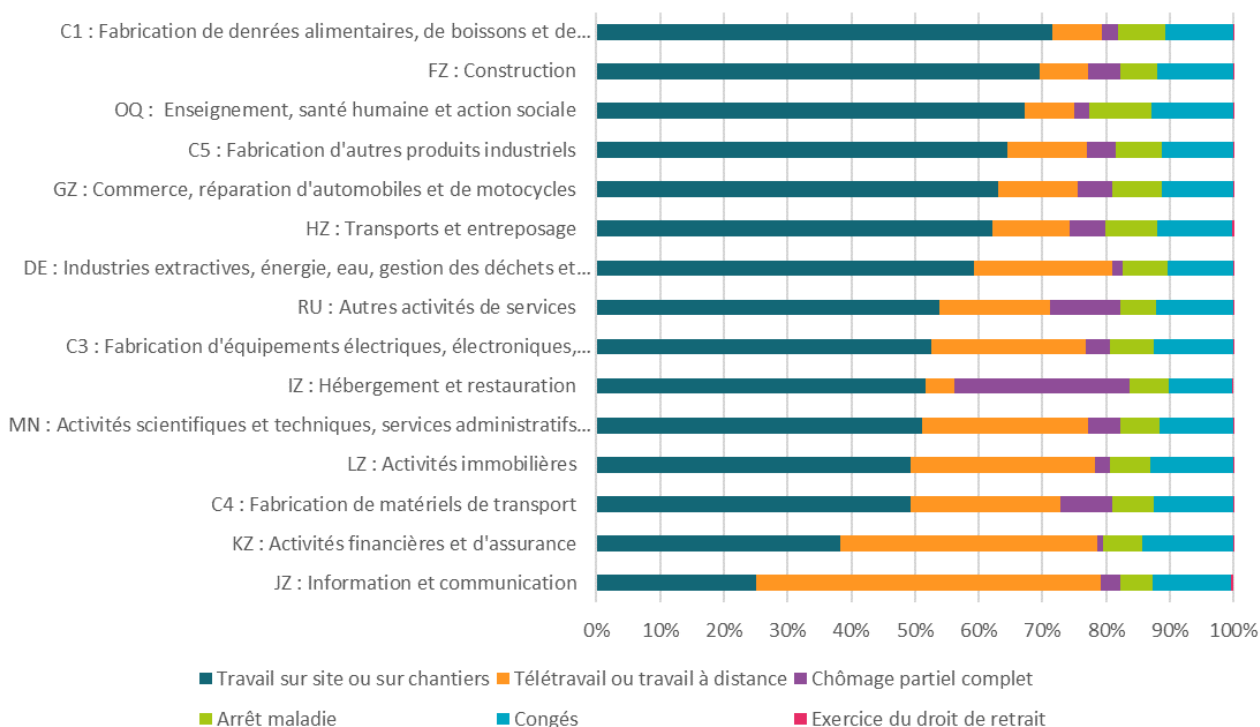
³³ C'est-à-dire couvrant toute la semaine de référence. Analyse à partir des séries chronologiques de la publication : Dares (2022), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 en décembre 2021 - Vue d'ensemble des résultats de l'enquête flash Acemo Covid ».

GRAPHIQUE 11 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET TELETRAVAIL – REPARTITION DES SALARIES (EN %)



Source : Dares, enquêtes Acemo Covid relatives aux mois de mars 2020 à décembre 2021 ; série chronologique.
 Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
 Lecture : en mars 2020, lors de la semaine de référence, 27 % des salariés ont travaillé sur site.

GRAPHIQUE 12 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET TELETRAVAIL ENTRE MARS 2020 ET DECEMBRE 2021- REPARTITION DES SALARIES, PAR SECTEUR D'ACTIVITE (EN %)



Source : Dares, enquêtes Acemo Covid relatives aux mois de mars 2020 à décembre 2021 ; série chronologique ; calculs Unédic.
 Champ : salariés du privé hors agriculture, cokéfaction et raffinage, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte) ; parts moyennes calculées entre mars 2020 et décembre 2021.
 Lecture : en moyenne, entre mars 2020 et décembre 2021, dans le secteur de la fabrication des denrées alimentaires, 71 % des salariés ont travaillé sur site durant la semaine de référence.

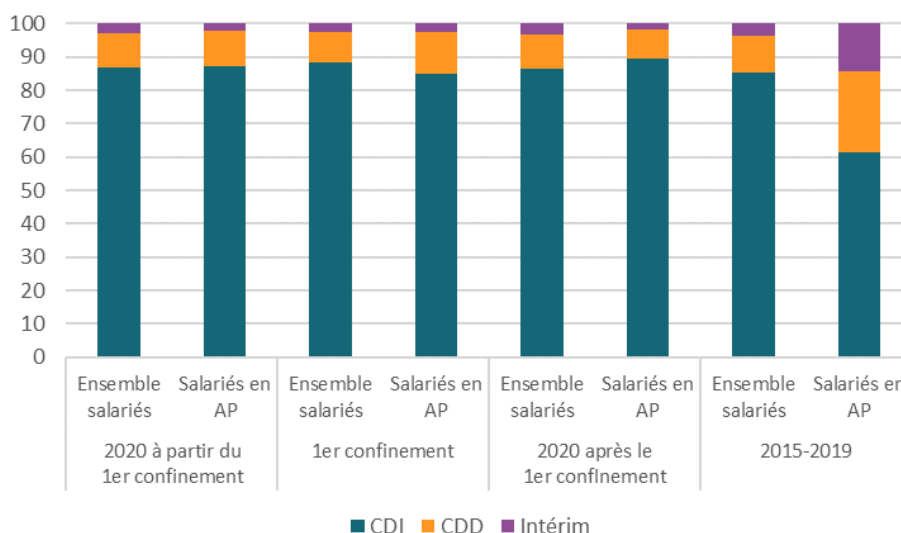
5. QUELS SALARIES ONT ETE MIS EN ACTIVITE PARTIELLE ?

L'activité partielle couvre en priorité les « insiders » du marché du travail

L'activité partielle, par nature, s'adresse à l'ensemble des employeurs du privé. Dans les faits, elle couvre principalement les salariés qui détiennent des **contrats longs (CDI, CDD de plus de 6 mois)**. En effet, en 2020, si les salariés en contrats longs ont été souvent placés en activité partielle, les embauches en contrats courts ont fortement diminué (certains contrats n'ont pas été renouvelés, des embauches n'ont pas eu lieu).

Sur l'année 2020, à partir du 1^{er} confinement, en moyenne **87 % des salariés du privé en activité partielle³⁴ sont en CDI, 11 % en CDD et 2 % en intérim** (Graphique 13)³⁵. Avant la crise sanitaire, la part des salariés en CDI parmi les salariés se déclarant en activité partielle était beaucoup moins importante (en moyenne, entre 2015 et 2019, 61 % des salariés en activité partielle sont en CDI contre 85 % pour l'ensemble des salariés du privé). Pendant la crise, cette part varie d'un secteur à l'autre, selon la structure des contrats dans le secteur mais aussi en lien avec la part du télétravail dans le secteur (Graphiques 12 et 14).

GRAPHIQUE 13 – REPARTITION DES SALARIES SE DECLARANT EN ACTIVITE PARTIELLE, PAR TYPE DE CONTRAT (EN %)



Source : enquête emploi de l'Insee ; calculs Dares.

Champ : salariés du privé hors salariés des particuliers employeurs, France hors Mayotte.

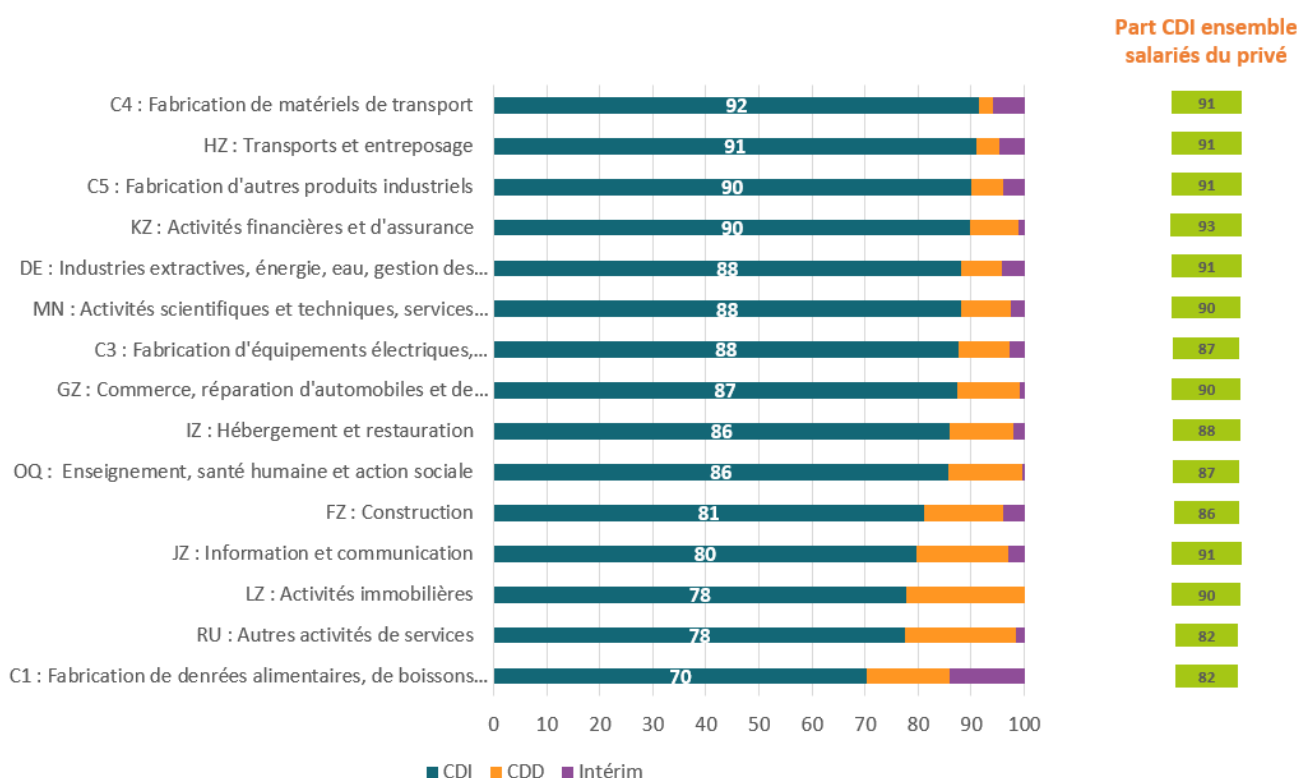
Observations : emploi au sens BIT, sans contrat avec les CDI. Sont considérées en chômage partiel les personnes qui déclarent l'une des deux situations suivantes : avoir été absentes au travail pendant la semaine de référence pour raison de « chômage partiel (chômage technique) » ou avoir réduit leur temps de travail pendant la semaine de référence en raison de « chômage partiel, intempéries ».

Lecture : en moyenne, sur l'année 2020 à partir du 1^{er} confinement, 87 % des salariés du privé ont un CDI.

³⁴ Sont considérées en chômage partiel, les personnes qui déclarent l'une des deux situations suivantes : avoir été absentes au travail pendant la semaine de référence pour raison de « chômage partiel (chômage technique) » ou avoir réduit leur temps de travail pendant la semaine de référence en raison de « chômage partiel, intempéries ». Le « chômage partiel » mesuré sur une base déclarative dans l'enquête emploi diffère du dispositif légal sur le champ des salariés du secteur privé pour différentes raisons (voir par exemple Calavrezo et Lodin, 2012). Pour la période de la crise sanitaire, en lien avec la refonte de l'enquête emploi en 2021, il y a une rupture de série qui ne permet pas d'agrèger les informations sur 2020 et 2021 notamment en termes de contrat de travail.

³⁵ La part des salariés en activité partielle en CDI est plus importante sur 2020 après le 1^{er} confinement (en moyenne 90 % contre 85 % pour la période du 1^{er} confinement). Par ailleurs, les salariés qui se déclarent activité partielle ayant réduit leur temps de travail sont davantage en CDI par rapport à ceux qui ont totalement arrêté leur activité en raison de l'activité partielle : en moyenne sur l'année 2020 après le 1^{er} confinement, 92 % des salariés en activité partielle « partielle » ont des CDI contre 85 % des salariés en activité partielle « totale ».

GRAPHIQUE 14 – REPARTITION DES SALARIES SE DECLARANT EN ACTIVITE PARTIELLE DURANT LE 1^{ER} CONFINEMENT, PAR TYPE DE CONTRAT SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE (EN %)



Source : enquête emploi de l'Insee ; calculs Dares.

Champ : salariés du privé hors salariés des particuliers employeurs, hors secteurs de l'agriculture et de la cokéfaction et du raffinage France hors Mayotte.

Observations : emploi au sens BIT, sans contrat avec les CDI. Sont considérées en chômage partiel les personnes qui déclarent l'une des deux situations suivantes : avoir été absentes au travail pendant la semaine de référence pour raison de « chômage partiel (chômage technique) » ou avoir réduit leur temps de travail pendant la semaine de référence en raison de « chômage partiel, intempéries ».

Lecture : en moyenne, durant le 1^{er} confinement, 92 % des salariés du secteur « fabrication de matériels de transport » se déclarant en activité partielle étaient en CDI contre 91 % de l'ensemble des salariés du privé de ce secteur sur la même période.

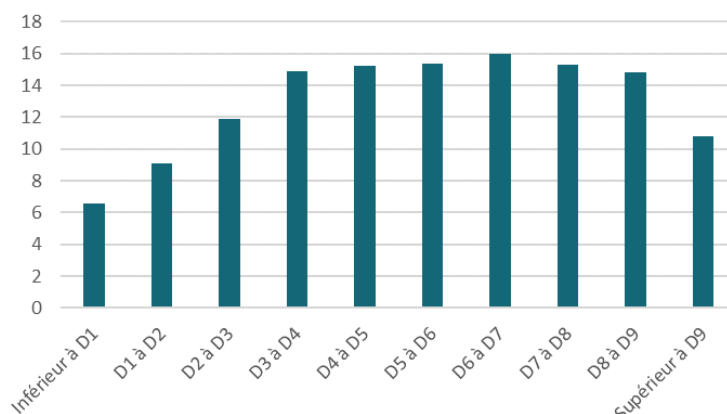
Les résultats de l'Insee sur l'évolution des inégalités en 2020³⁶ montrent également une forme d'effet de sélection de l'activité partielle : selon l'Insee, bien que l'ensemble des mesures d'urgence ont permis de contenir les inégalités de revenus en 2020, le dispositif d'activité partielle, a quant à lui couvert principalement des salariés au niveau de vie intermédiaire (*Graphique 15*).

Néanmoins, comme le souligne le rapport du groupe d'experts sur le Smic de 2021³⁷, parmi les salariés, le dispositif a particulièrement protégé les salariés faiblement rémunérés, du fait de la présence de l'indemnité minimale (ou plancher d'indemnisation) qui reste une spécificité française (*Encadré 2*).

³⁶ Buresi G., Cornuet F. (2021), « Estimation avancée du taux de pauvreté monétaire et des indicateurs d'inégalités - En 2020, les inégalités et le taux de pauvreté monétaire seraient stables », *Insee Analyses*, n°70, novembre.

³⁷ Groupe d'experts sur le Smic (2021), « Salaire minimum interprofessionnel de croissance : Rapport du Groupe d'experts », novembre.

GRAPHIQUE 15 – PART DES PERSONNES AYANT ETE EN ACTIVITE PARTIELLE EN 2020 PAR DECILE DE NIVEAU DE VIE (EN %)



Source : Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2018 (actualisée 2020) ; modèle Ines 2020.

Champ : France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Observations : le niveau de vie correspond au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation. Les déciles sont les valeurs qui partagent la distribution du niveau de vie en dix parties d'effectifs égaux. Ainsi, par exemple, le premier décile (D1) est le niveau de vie au-dessous duquel se situent 10 % des niveaux de vie.

Lecture : en 2020, 7 % des personnes ayant un niveau de vie inférieur au premier décile ont connu au moins une période d'activité partielle.

Avec la crise sanitaire, le dispositif s'est étendu à toutes les catégories de salariés

Entre le début de la crise sanitaire et fin décembre 2021, l'activité partielle a concerné au moins une fois près de 11,3 millions de salariés, qui ont été mis au moins une heure en activité partielle entre mars 2020 et décembre 2021, soit environ 60 % des salariés du privé.

En moyenne, 68 % des salariés du privé qui se déclarent en activité partielle en 2020 à partir du 1^{er} confinement ont totalement arrêté de travailler (activité partielle « totale ») tandis que le reste de 32 % des salariés en activité partielle ont été mis dans le dispositif en réduisant leur temps de travail (activité partielle « partielle »). L'utilisation de l'activité partielle « totale » a augmenté avec la crise sanitaire (en moyenne entre 2015 et 2019, 41 % des salariés se déclarant en chômage partiel avaient totalement arrêté leur activité) ainsi qu'avec les plus fortes restrictions (78 % pour le 1^{er} confinement contre 55 % pour l'année 2020 après le 1^{er} confinement).

A l'inverse, avec le dispositif d'avant la crise Covid qui concernait principalement l'emploi industriel masculin, le profil sociodémographique des salariés mis en activité partielle entre mars 2020 et décembre 2021 s'est rapproché de celui de l'ensemble des salariés du privé (Tableau 1).

Depuis 2020, la part des femmes a fortement augmenté dans le dispositif, se rapprochant de la part observée pour l'ensemble des salariés du privé : en effet, 42 % des salariés en activité partielle au moins une heure entre mars 2020 et décembre 2021 sont des femmes contre 26 % en moyenne entre 2015 et 2019 (Otte, 2021³⁸). La structure des salariés en activité partielle diffère cependant entre la période du 1^{er} confinement et le reste de la période en lien notamment avec l'utilisation plus importante du dispositif dans la construction durant le 1^{er} confinement, les hommes travaillant davantage dans ce secteur. Par ailleurs, une recherche récente réalisée à partir de l'enquête « Impact de la crise de la Covid-19 sur le marché du travail » de l'Unédic a mis en lumière que le rapport des femmes et des hommes à l'activité partielle était assez semblable pendant la crise de la Covid-19³⁹.

³⁸ Otte L. (2021), « En 2020, l'activité partielle a concerné tous les secteurs et tous les profils de salariés », *Dares Focus*, n°13, avril.

³⁹ Quelques différences ont été mises en avant mais d'assez faible intensité. Notamment les femmes avec enfant ont plus été en activité partielle, constat à relier au fait que l'activité partielle indemnise également des situations pour garde d'enfant. En outre, les femmes et les hommes ayant connu l'activité partielle ne sont pas prêts aux mêmes concessions pour garder leur emploi. Calavrezo O. et al. (2021), « L'utilisation de l'activité partielle en France pendant la crise de la Covid-19 : une analyse empirique sous l'angle du genre », *Socio-économie du travail*, 2020-2, n°8.

En termes d'âge, la crise de la Covid-19 a conduit également à un rapprochement avec la structure des salariés du privé alors que le dispositif était plutôt orienté vers des salariés plus âgés par le passé : parmi les salariés au chômage partiel au moins une heure entre mars 2020 et décembre 2021, 14 % d'entre eux ont moins de 25 ans contre 2 % en moyenne entre 2015 et 2019 (Otte, 2021⁴⁰).

Avant la crise sanitaire, le chômage partiel était un dispositif très orienté vers l'industrie, mobilisé majoritairement pour les ouvriers (en moyenne, entre 2015 et 2019, 54 % des effectifs en activité partielle étaient des ouvriers ; cf. Otte, 2021). **Avec le recours très généralisé à la mesure durant la crise sanitaire, la part des ouvriers a fortement baissé.** Elle diffère cependant entre la période du 1^{er} confinement et le reste de la période : durant le 1^{er} confinement, la part des ouvriers parmi les salariés au chômage partiel est supérieure à celle prévalant dans l'emploi salarié privé (35 % des salariés en activité partielle entre mars 2020 et mai 2020 contre 27 % pour les salariés du privé), en raison notamment du fort recours à l'activité partielle dans la construction.

Par rapport à l'avant crise, **une part plus importante de cadres ont été mis en activité partielle.** Cependant, la part des cadres parmi les salariés en activité partielle est toujours moindre que leur part parmi des salariés du privé (13 % des salariés en activité partielle entre mars 2020 et décembre 2021 sont des cadres contre 19 % pour l'ensemble des salariés du privé), du fait que leur emploi est plus souvent compatible avec le **télétravail**.

Ainsi, l'activité partielle s'est déployée vers un public plus large⁴¹, ce qui peut expliquer que l'activité partielle apparaisse peu stigmatisante aux yeux des Français (cf. *Encadré 4*).

TABLEAU 1 – CARACTERISTIQUES DES SALARIES MIS AU MOINS UNE HEURE EN ACTIVITE PARTIELLE (EN %)

	Salariés en activité partielle			Salariés du privé
	Au moins une heure entre mars-20 et mai-20	Au moins une heure entre juin-20 et déc-21	Ensemble période Au moins une heure entre mars-20 et déc-21	
Salariés (en millions)	9,5	6,2	11,3	18,5
Sexe				
Homme	59,3%	52,8%	57,8%	55,1%
Femme	40,4%	46,8%	41,9%	44,9%
Information indisponible	0,3%	0,3%	0,3%	0,0%
<i>Total</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>
Age				
Moins de 25 ans	13,2%	14,5%	14,4%	10,8%
Entre 25 et 49 ans	61,2%	60,9%	60,6%	62,7%
50 ans ou plus	24,3%	23,0%	23,4%	26,6%
Information indisponible	1,3%	1,6%	1,5%	0,0%
<i>Total</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>
Catégorie socioprofessionnelle				
Ouvrier	35,4%	27,8%	34,0%	26,9%
Employé, technicien, agent de maîtrise	47,6%	54,0%	48,8%	50,7%
Cadre	12,8%	13,6%	12,6%	19,5%
Apprenti	2,9%	3,3%	3,3%	2,5%
Autre	1,2%	1,3%	1,3%	0,4%
<i>Total</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Sources : pour les salariés en activité partielle, ASP, Extranet Activité partielle, données hebdomadaires au 22 janvier 2022, calculs Unédic ; pour les parts des salariés du privé, enquête Emploi, calculs Dares (moyenne annuelle en 2019) ; Acooss pour les effectifs salariés du secteur privé au T1-2020 (sauf pour l'agriculture : effectifs salariés du privé estimations au T1-2020, Insee, Dares, Acooss) ; calculs Unédic.

Champ : pour l'activité partielle, demandes d'indemnisation au niveau des salariés, hors particuliers employeurs ; pour l'emploi privé, salariés du privé, hors salariés des particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours.

Lecture : 59,3 % des salariés mis au moins une heure en activité partielle entre mars 2020 et mai 2020 étaient des hommes.

⁴⁰ Otte L. (2021), « En 2020, l'activité partielle a concerné tous les secteurs et tous les profils de salariés », *Dares Focus*, n°13, avril.

⁴¹ Voir *Encadré 3* pour une description de l'activité partielle pour les salariés saisonniers.

Les salariés de l'hébergement-restauration au chômage partiel ont passé en moyenne 700 heures dans le dispositif entre 2020 et 2021 soit l'équivalent de 4 mois et demi à temps complet

Les 11,3 millions de salariés qui ont connu de l'activité partielle depuis le début de la crise Covid ne se ressemblent pas en termes de trajectoire dans le dispositif. Pour près de la moitié d'entre eux, **le passage par l'activité partielle a été très temporaire : 45 % d'entre eux n'ont connu l'activité partielle que lors du 1^{er} confinement** (contre 39 % lors des deux périodes et 15 % uniquement en seconde période). **Et en effet, un peu moins de la moitié des heures totales d'activité partielle ont été concentrées sur cette première période, pourtant courte dans le temps.**

En conséquence des fermetures et restrictions sanitaires qui ont particulièrement touché le tourisme et empêché la tenue de nombreux événements sportifs et culturels, **les salariés de l'hébergement-restauration et du secteur des autres activités de services (dont les activités sportives, associations, arts et spectacles) ont connu les plus longues périodes en activité partielle** : en moyenne, ils ont été en activité partielle près de 700 heures pour les premiers (soit l'équivalent de 4 mois et demi à temps complet) et 360 heures pour les seconds (2 mois et demi à temps complet) entre mars 2020 et décembre 2021 (*Tableau 2*)⁴².

S'intéresser à la dispersion des heures apporte aussi un éclairage intéressant : **le nombre d'heures passées en activité partielle est très différent d'un salarié à l'autre, et ce particulièrement dans l'hébergement-restauration** (*Graphique 16*). Cependant, relativement peu de salariés en activité partielle du secteur hébergement-restauration ont connu des durées courtes dans le dispositif entre mars 2020 et décembre 2021 en comparaison avec l'ensemble des salariés en activité partielle : 15 % des salariés du secteur ont été au chômage partiel moins de 100 heures entre mars 2020 et décembre 2021 (soit l'équivalent de 0,7 mois à temps plein) contre 32 % pour l'ensemble des salariés en activité partielle. En outre, 20 % des salariés du secteur hébergement-restauration ont été mis au moins 1 300 heures en activité partielle entre mars 2020 et décembre 2021, soit l'équivalent de 8 mois et demi à temps complet dans le dispositif.

TABLEAU 2 – NOMBRE MOYEN D'HEURES D'ACTIVITE PARTIELLE PAR SALARIE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE

	Heures		
	Mars 2020 - déc 2021	Mars 2020 - mai 2020	Juin 2020 - déc 2021
IZ : Hébergement et restauration	692	15	6
RU : Autres activités de services	361	10	3
Ensemble	296	11	2
JZ : Information et communication	290	10	2
HZ : Transports et entreposage	281	9	2
GZ : Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	268	11	1
C4 : Fabrication de matériels de transport	262	10	2
LZ : Activités immobilières	259	11	1
MN : Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	238	9	1
KZ : Activités financières et d'assurance	232	10	1
C1 : Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	229	9	1
C5 : Fabrication d'autres produits industriels	217	10	1
AZ : Agriculture, sylviculture, pêche	214	8	1
FZ : Construction	190	12	0
C3 : Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines	183	8	1
OQ : Enseignement, santé humaine et action sociale	166	9	1
DE : Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	153	9	0
C2 : Cokéfaction et raffinage	109	6	0

Sources : ASP, Extranet Activité partielle, données hebdomadaires au 22 janvier 2022, calculs Unédic.

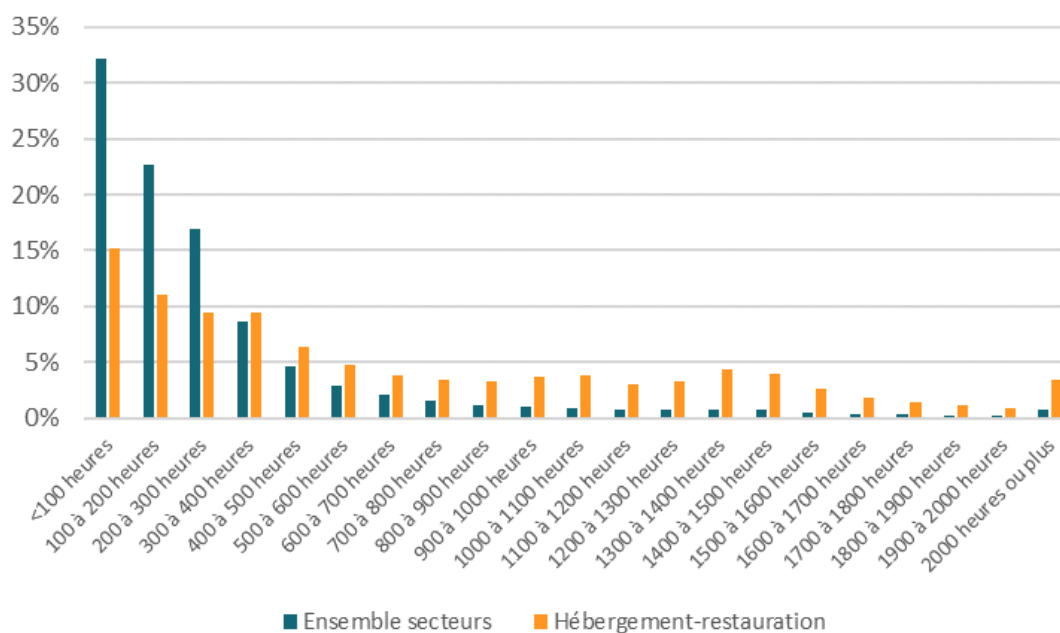
Champ : demandes d'indemnisation au niveau des salariés, hors particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours.

Lecture : en moyenne, les salariés du secteur hébergement-restauration ont été au total 692 heures en activité partielle entre mars 2020 et décembre 2021 ; en moyenne, ils ont été mis 15 heures par semaine en activité partielle entre mars 2020 et mai 2020 et 6 heures par semaine entre juin 2020 et décembre 2021.

⁴² Soit 1,9 mois en équivalent temps plein dans le dispositif.

GRAPHIQUE 16 – REPARTITION DES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE SELON LE NOMBRE D’HEURES CHOMEES ENTRE MARS 2020 ET DECEMBRE 2021



Sources : ASP, Extranet Activité partielle, données hebdomadaires au 22 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation au niveau des salariés, hors particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours.

Lecture : 15 % des salariés en activité partielle du secteur hébergement-restauration ont été mis moins de 100 heures dans le dispositif entre mars 2020 et décembre 2021 contre 32 % pour l'ensemble des salariés en activité partielle.

ENCADRE 3 – L'ACTIVITE PARTIELLE DES SAISONNIERS

Durant la crise sanitaire, l'activité partielle a été ouverte, à titre exceptionnel, aux saisonniers dès leur recrutement, et même si leur contrat n'a pas reçu de début d'exécution. Une première mesure spécifique d'activité partielle a vu le jour à destination des saisonniers en zone de montagne durant la saison 2020-2021. Le recours à l'activité partielle a été ensuite autorisé, sous certaines conditions, pour tous les travailleurs saisonniers jusqu'en juin 2021. Depuis septembre 2021, l'APLD est également ouverte aux travailleurs saisonniers*.

La Dares a consacré une analyse à l'emploi saisonnier en zone de montagne durant l'hiver 2020-2021**. En moyenne, entre décembre 2020 et mars 2021, chaque mois près de 25 000 personnes ont eu un contrat saisonnier dans les stations de ski alpin, contre 58 000 environ la saison précédente. En moyenne, chaque mois, 68 % des personnes en contrat saisonnier durant l'hiver 2020-2021, soit près de 17 000 personnes, avaient été placées au moins une fois en activité partielle.

* A défaut d'une garantie de reconduction de leur contrat de travail, l'APLD est accessible dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, à ceux qui ont effectué ou sont en train d'effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives (ordonnance du 21 septembre 2021).

** Limon E. (2021), « L'emploi saisonnier en zone de montagne durant l'hiver 2020-2021 », Dares Focus, n°40, juillet.

ENCADRE 4 – L'ACTIVITE PARTIELLE MOINS STIGMATISANTE QUE LE CHOMAGE

Lors de la réforme de 2013, le terme « chômage partiel » jugé trop connoté, avait été renommé « activité partielle ». En effet, comme l'indique le Baromètre 2020 de l'Unédic sur la perception du chômage et des demandeurs d'emploi, **les regards portés par les Français sur ces deux dispositifs divergent nettement***.

Tout d'abord, « chômage » et « chômage partiel » sont perçus comme deux univers strictement distincts, presque aucun lien n'étant spontanément établi entre ces deux situations. En effet, lorsque les Français lisent ou entendent le mot « chômeur » moins de 1 % évoquent le « chômage partiel ».

Par ailleurs, la grande majorité des bénéficiaires de l'activité partielle ne se sont pas senti « chômeurs » (83 %). Si ces deux univers se distinguent autant, c'est aussi parce que l'activité partielle est mieux vécue que la période de chômage : 77 % n'ont pas eu le « sentiment de perdre des compétences » (contre 50 % des demandeurs d'emploi en période de chômage) et 75 % ne se sont pas sentis « malchanceux » (contre 43 % des demandeurs d'emploi qui ont ce sentiment pendant leur période de chômage).

L'activité partielle est aux yeux de la majorité des Français un dispositif de solidarité hors de l'ordinaire et transitoire, très bien perçu en termes de maintien des revenus, de prévention de la destruction d'emploi, de niveau de protection du système ou encore de facilitation de la reprise économique.

* Unédic (2020), « Baromètre de la perception du chômage. Étude de l'Unédic réalisée avec l'institut ELABE - Terrain réalisé du 17 juin au 6 juillet 2020 », *Eclairages*, septembre.

6. QUELLE REMUNERATION POUR LES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE ?

La perte de rémunération en activité partielle dépend du niveau de salaire, de la place des heures qui n'ouvrent pas droit à indemnisation et de certaines composantes salariales écartées

Pour rappel, l'indemnité horaire brute versée aux salariés placés en activité partielle correspond à 70 % de leur salaire horaire brut et, à partir de l'été 2021, à 60 % du salaire horaire brut pour l'activité partielle de droit commun des secteurs non protégés (voir *Graphiques 1 et 2* en *partie A*). **Elle est cependant aussi comprise entre un montant plancher** égal au Smic net (en 2022, rémunération mensuelle minimale de 8,37 euros) **et un montant plafond** égal à 4,5 Smic multiplié par 60 % ou 70 % en fonction du type de dispositif d'activité partielle et du secteur dans lequel travaille le salarié⁴³.

D'une part, étant donné que l'indemnité est proportionnelle au salaire, à partir de 1,13 Smic⁴⁴, la perte de salaire nette est de plus en plus significative en valeur absolue lorsque le salaire augmente, la perte nette la plus importante étant enregistrée pour les salaires supérieurs à 4,5 Smic.

D'autre part, comme **sont exclues du calcul de l'indemnité horaire les heures supplémentaires exceptionnelles et certaines primes** (primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels, prime d'intéressement, prime de participation, primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle, prime exceptionnelle de pouvoir d'achat), **le salarié en activité partielle peut percevoir moins que son salaire habituel** (si certaines heures ne sont pas retenues pour le calcul de l'indemnité mensuelle ou encore si certains éléments de sa rémunération ne sont pas pris en compte, voir *Annexe 3* pour plus de détails).

En mars 2020, près de 40 % des salariés en activité partielle ont perçu *a minima* le plancher d'indemnisation

Pour rappel, **l'indemnité reçue par le salarié (montant absent des données administratives) se distingue de l'allocation perçue par l'employeur** (voir coût horaire analysé en *partie B.7*). Selon le type de dispositif d'activité partielle, le secteur et la période considérée, il peut y avoir un reste à charge obligatoire pour l'employeur (cf. *Graphiques 1 et 2, partie A*)⁴⁵.

Il apparaît ainsi qu'en mars 2020, 37 % des salariés en activité partielle touchent l'indemnité horaire minimale tandis que cette part est légèrement plus faible pour les mois d'avril et mai 2020 (33 % ; *Graphique 17*). En ce qui concerne le plafond de l'indemnité d'activité partielle, environ 1-2 % des salariés en activité partielle le touchent (*Graphique 17*)⁴⁶.

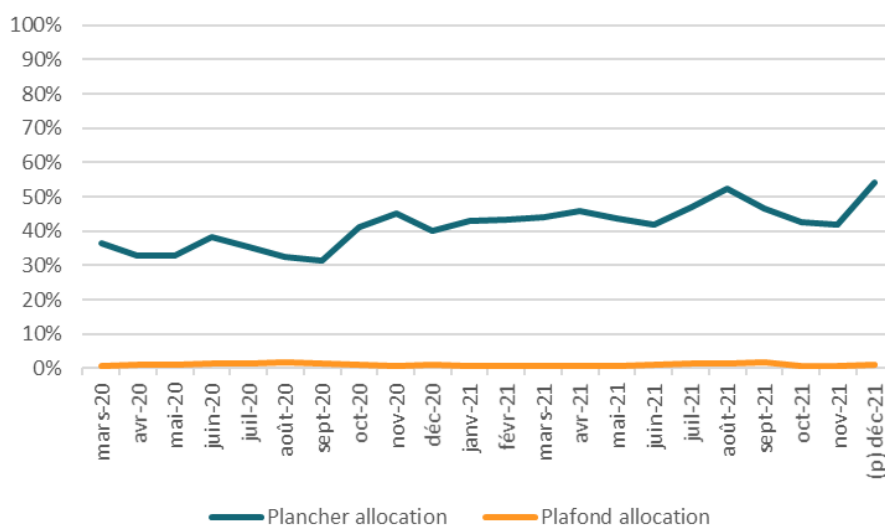
⁴³ Début 2022, 28,54 euros pour le taux d'indemnité à 60 % et 33,30 euros pour le taux d'indemnité à 70 %. Par ailleurs, entre le début de la crise sanitaire et le 31 décembre 2020, l'indemnité horaire n'était pas plafonnée.

⁴⁴ 1,32 Smic pour le taux d'indemnité à 60 %.

⁴⁵ Entre mars et mai 2020, l'indemnité et l'allocation se calculent de la même façon. A partir de juin 2020, la part des salariés en activité partielle pour lesquels l'employeur perçoit l'allocation horaire minimale est une approximation de la part des salariés touchant l'indemnité horaire minimale. En effet, à partir de cette date, il y a une "déformation" entre le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle. Ainsi, la part de salariés pour lesquels les employeurs touchent une allocation minimale est un majorant de la part des salariés percevant l'indemnité horaire minimale. Par exemple, entre juin 2020 et mai 2021, en ce qui concerne l'activité partielle de droit commun, pour des employeurs ayant un taux d'allocation à 60 %, les salariés avec un salaire horaire brut inférieur à 1,13 Smic touchent l'indemnité minimale, tandis que l'allocation minimale est touchée par les employeurs pour des salaires horaires bruts inférieurs à 1,32 Smic.

⁴⁶ Avant le 1^{er} janvier 2021, l'indemnité n'était pas plafonnée.

GRAPHIQUE 17 – PART DES SALAIRES EN ACTIVITE PARTIELLE POUR LESQUELS L'EMPLOYEUR PERÇOIT L'ALLOCATION PLANCHER OU PLAFOND (EN %)



Sources : ASP, Extranet Activité partielle, données hebdomadaires au 22 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation au niveau des salariés, hors particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires.

Lecture : en mars 2020, les employeurs perçoivent le plancher de l'allocation d'activité partielle pour 37 % des salariés mis dans le dispositif et le plafond de l'allocation pour 1 % des salariés en activité partielle.

Dans certains cas, l'indemnisation est complétée par l'employeur

L'employeur peut de son plein gré compléter l'indemnité d'activité partielle s'il le souhaite. Cette information n'est pas disponible dans les données administratives. Cependant, l'enquête Unédic de 2020 questionnait les employeurs sur ce point : **parmi les employeurs qui ont mis des salariés en activité partielle entre mars et août 2020, 62 % d'entre eux déclaraient avoir complété l'indemnité et 43 % en totalité, c'est-à-dire de manière à ce que les salariés perçoivent la même rémunération que d'habitude**⁴⁷. Cette rémunération peut néanmoins ne pas inclure les heures supplémentaires ni certaines primes (pénibilité, travail du dimanche...).

Globalement, en 2020, les revenus professionnels des salariés n'ont pas baissé étant soutenus par le chômage partiel

Les indemnités d'activité partielle touchées par les salariés sont considérées comme des revenus de remplacement et non des salaires. Dans une analyse récente, l'Insee a comparé la variation du salaire moyen par tête (SMPT⁴⁸) avec celle du SMPT étendu aux indemnités d'activité partielle (SMPT « étendu »), cette dernière mesure rendant mieux compte de l'évolution des revenus que les salariés tirent de leurs activités professionnelles⁴⁹.

Il apparaît ainsi qu'avec le recours massif à l'activité partielle durant la crise sanitaire, le SMPT a chuté en 2020 (*i.e.* une baisse de 3,7 % en euros courants dans les branches marchandes non agricoles)⁵⁰ tandis que le SMPT « étendu » a progressé de 0,6 % en moyenne annuelle. En d'autres termes, **en dépit de la chute de l'activité, l'activité partielle a permis qu'en moyenne les revenus professionnels des salariés ne baissent pas en 2020.**

⁴⁷ Ducroz J., Martin F. (2021), « Crise Covid-19 et marché du travail : Enquête Unédic 2020, Synthèse des résultats », *Éclairages*, mars.

⁴⁸ Le salaire moyen par tête (SMPT) rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des employeurs au nombre de salariés en personnes physiques.

⁴⁹ Frel-Cazenave E., Guggemos F. (2021), « Avec le dispositif de chômage partiel, les revenus professionnels des salariés n'ont, en moyenne, pas baissé en 2020 », encadré in *Vue d'ensemble*, in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.

⁵⁰ L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture). Avec la crise sanitaire, la composition des emplois a été sensiblement modifiée, ce qui a nettement contribué à tirer à la hausse les évolutions d'ensemble des revenus professionnels.

7. FORMER LES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE : UN OBJECTIF DIFFICILE A ATTEINDRE

Combien de salariés en formation pendant les périodes d'activité partielle ?

Bien que la formation soit au cœur des débats autour de l'usage de l'activité partielle, cette question est délicate à documenter car les données administratives de l'ASP ne contiennent pas d'information sur le sujet. Seules des enquêtes auprès des bénéficiaires ou des entreprises permettent d'estimer le recours à la formation des bénéficiaires du dispositif. Pendant la crise sanitaire, deux enquêtes se sont intéressées au phénomène : l'enquête « Impact de la crise de la Covid-19 sur le marché du travail » de l'Unédic⁵¹ et l'enquête régulière Acemo-Covid de la Dares.

Les résultats de ces deux enquêtes ne sont pas directement comparables car ils portent sur des périodes, champs et concepts différents. Cependant, ils mettent en évidence une **utilisation relativement restreinte de la formation pendant les périodes d'activité partielle, surtout lors du 1^{er} confinement** : 9 % des salariés interrogés dans l'enquête Unédic entre mars et août 2020 et qui ont été en activité partielle⁵² déclarent avoir suivi une ou plusieurs formations pendant cette période, un pourcentage proche de celui observé pour l'ensemble des salariés (*i.e.* 10 %). La moitié de ces salariés déclarent avoir réalisé la formation pendant leurs heures d'activité partielle, soit 5 % des salariés. Côté employeurs, 12 % des établissements interrogés ayant recouru à l'activité partielle déclarent qu'au moins une partie des salariés en activité partielle ont suivi des formations. En partie en lien avec la taille des entreprises, **cette part est plus importante lorsque des instances représentatives du personnel (IRP) sont présentes dans l'établissement** (21 % contre 10 % lorsque aucune IRP).

Ces observations peuvent s'expliquer en partie par le fait que les périodes de formation suivies lors de la crise sanitaire ne donnaient pas lieu à la majoration habituelle des indemnités d'activité partielle à hauteur de 100 % de leur rémunération nette antérieure⁵³. Par conséquent, ces périodes de formation pouvaient être moins incitatives pour les salariés (voir également *Infra*).

L'enquête Acemo-Covid de la Dares⁵⁴ **montre cependant que le recours à la formation en période d'activité partielle augmente entre juin 2020 et juin 2021. En moyenne, chaque mois, un peu plus de 40 % de ce recours est en lien avec une subvention du FNE-Formation** (*Encadré 5*).

⁵¹ Ducroz J., Martin F. (2021), « Crise Covid-19 et marché du travail : Enquête Unédic 2020, Synthèse des résultats », *Éclairages*, mars.

⁵² Plus précisément mis en activité partielle, arrêt de travail, arrêt maladie ou garde d'enfant...

⁵³ Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, art. 5.

⁵⁴ Dares (2020), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 en mars 2020: Synthèse des résultats de l'enquête flash Acemo Covid », avril.

ENCADRE 5 - LE DISPOSITIF FNE-FORMATION : PRINCIPAL VECTEUR DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PENDANT LES PERIODES D'ACTIVITE PARTIELLE

L'articulation entre activité partielle et formation est une problématique qui revient systématiquement en cas de crise importante. Durant la crise de 2008-2009, elle a été encouragée par le législateur, le champ des formations autorisées étant progressivement élargi. **Dans le cadre de la crise de la Covid-19, des dispositifs de formation professionnelle ont été renforcés et adaptés afin de répondre aux besoins en formation des entreprises et des salariés placés en activité partielle, pour ainsi soutenir les démarches en faveur du développement des compétences.** Ainsi, le dispositif d'aide à la formation du Fonds national de l'emploi (FNE-Formation) a été renforcé de manière temporaire. Elargi à l'ensemble des entreprises qui ont des salariés en activité partielle, il consiste à prendre en charge les coûts pédagogiques engagés*. Il s'agit du principal vecteur de financement de la formation pendant les périodes chômées (340 M€ de dotation en 2020 ; cf. Dessein et Perez, 2021**).

Les actions de formation éligibles au FNE-Formation sont ouvertes aux formations certifiantes ou non, aux bilans de compétences et aux actions de VAE à l'exception des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur. En 2021, les règles de mobilisation du FNE-Formation ont changé pour favoriser la construction de « parcours », en cohérence avec la politique du plan d'investissement dans les compétences (PIC). Plus précisément, les actions de formation doivent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le contenu et les modalités de déroulement de la formation. **En contrepartie des aides, l'employeur doit s'engager à maintenir dans l'emploi le salarié formé pendant toute la période de la formation.**

* Voir <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/fne-formation>

** Dessein S., Perez C. (2021), « Rôle de la formation pendant la crise sanitaire : quelle articulation avec le chômage partiel ? », projet de recherche dans le cadre de l'Appel à projets de recherche PIC-Covid « L'impact de la crise sanitaire sur les compétences et la formation professionnelle », juin.

Les obstacles à la formation pendant l'activité partielle

Le faible recours à la formation durant l'activité partielle traduit le fait qu'il peut être difficile de se former pendant ces périodes. La littérature a mis en avant différents obstacles (voir Beauvoir *et al.*, 2015⁵⁵ et également DGEFP et Commission européenne, 2010⁵⁶).

Une question d'anticipation en temps de crise : dans une période de grandes difficultés économiques et caractérisée par une forte incertitude comme la crise sanitaire de 2020, il est difficile pour les entreprises d'anticiper leurs besoins. Or, en mars 2020, il a pu être compliqué de trouver dans un délai très court des formateurs qui répondent à leurs besoins, d'autant plus que certaines formations ne pouvaient se faire à distance.

⁵⁵ Beauvoir R., Calavrezo O., Nevoux S. (2015), « L'activité partielle en 2013 : Un recours plus intense qu'en 2012, mais une tendance au repli sur l'année », *Dares Analyses*, n°026, mars.

⁵⁶ DGEFP, Commission européenne (2010), « Mesures de soutien face à la crise : les dispositifs de chômage partiel et d'activité partielle de longue durée », Peer review, septembre.

Le financement : un travail récent s'est intéressé à l'articulation entre activité partielle et formation pendant la crise sanitaire d'un point de vue essentiellement qualitatif (Dessein et Perez, 2021)⁵⁷ et met en lumière plusieurs limites :

- des difficultés de déploiement du dispositif FNE-Formation, en partie compte tenu de la multiplicité des acteurs. En effet, le déploiement de ce dispositif a été dans un premier temps confié aux Direccte pour reposer assez rapidement sur les opérateurs de compétences (OPCO). Ces derniers ont dû s'adapter dans l'urgence à un dispositif FNE nouveau dans un contexte de télétravail pour eux et pour les entreprises afin d'être en mesure de proposer une offre à distance.
- Certaines entreprises qui ont eu recours au FNE-Formation ont utilisé ce dispositif pour **financer des formations qui étaient déjà inscrites au plan de développement des compétences** notamment pour les grandes entreprises.
- L'usage très encadré du FNE-Formation a permis à certains salariés d'accéder à la formation. Il apparaît cependant qu'elle a profité principalement aux **salariés ayant une appétence pour la formation**.

Néanmoins, au-delà de ces effets, Dessein et Perez montrent que **certaines entreprises ont mis en place des projets plus ambitieux qui n'avaient pas vu le jour faute de temps**. Ils ont permis à certaines entreprises de maintenir un effort de formation dans un contexte très déprimé, de réaliser des projets collectifs mais « dormants » de formation, mais aussi de « garder le lien pour faciliter la reprise du travail ».

En résumé

Le dispositif d'activité partielle a protégé principalement des salariés en contrats longs. Il a ainsi été complémentaire de l'Assurance chômage dont une des missions est de couvrir les pertes d'emploi des personnes dont les contrats n'ont pas été renouvelés du fait de la crise et de ceux qui n'ont pas trouvé de travail durant cette période.

Contrairement au temps où il était concentré sur les ouvriers de l'industrie, en 2020 le dispositif a largement couvert des salariés de tous âge, genre, catégorie socioprofessionnelle ou catégorie sociale. L'activité partielle a en particulier apporté une aide substantielle aux salariés proches du Smic, qui ont, grâce au plancher d'indemnisation subi une faible perte de salaire. Sans la forte mobilisation du télétravail, le recours à l'activité partielle aurait été encore plus massif.

Reste un enjeu important autour de la formation : on pourrait penser que la formation est plus mobilisée pendant les périodes d'activité partielle, le salarié pouvant utiliser son temps non travaillé pour se former. Dans les faits, différentes difficultés propres à une situation de crise rendent l'accès à la formation difficile pendant ces périodes.

⁵⁷ Dessein S., Perez C. (2021), « Rôle de la formation pendant la crise sanitaire : quelle articulation avec le chômage partiel ? », projet de recherche dans le cadre de l'Appel à projets de recherche PIC-Covid « L'impact de la crise sanitaire sur les compétences et la formation professionnelle », juin.

8. FOCUS SUR L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

Le recours à l'APLD est possible depuis juillet 2020 et subordonné à la conclusion préalable d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou à la conclusion d'un accord de branche, permettant aux entreprises entrant dans son champ d'application d'adapter ses stipulations par le biais d'un document unilatéral. Ces documents doivent ensuite être transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation.

L'accord collectif ou de branche doit obligatoirement indiquer :

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Combien d'accords signés ? Dans quelles branches ?

Parmi les 250 branches administratives françaises⁵⁸, environ 60 ont signé un accord d'APLD validé par l'autorité administrative (cf. *Annexe 4*)⁵⁹. Par ailleurs, nous estimons à environ 4 000 le nombre des accords collectifs signés⁶⁰.

Les accords de branche d'APLD ont été majoritairement signés en 2020 (42 des 59 accords observés) dont la plupart au cours du 4^e trimestre de l'année 2020 (*Graphique 18*). La métallurgie, branche motrice dans la mise en place de ce dispositif spécifique d'activité partielle, a été la première à avoir signé un accord d'APLD fin juillet 2020. **La majorité des accords signés portent sur le secteur des services bien que, comme nous le verrons par la suite, ils recourent peu à l'APLD.** Nous retrouvons ainsi des accords relatifs aux secteurs les plus impactés par la crise sanitaire : par exemple, la branche « hôtels, cafés, restaurants » (qui a signé son accord d'APLD fin mai 2021), des branches relatives aux activités sportives et culturelles (espaces de loisirs, d'attractions et culturels, sport) ou encore des branches en lien avec le tourisme (agences de voyages et de tourisme, tourisme social et familial...).

Fin août 2021, plus de trois salariés sur quatre travaillent auprès d'un employeur qui n'a pas conclu d'accord sur l'APLD et ne prévoit pas de le faire. La raison qui est la plus fréquemment avancée est qu'ils ont recouru à l'activité partielle essentiellement pour des salariés en garde d'enfants ou vulnérables (50 %). Ensuite, l'employeur estime que le dispositif d'APLD ne sera probablement plus nécessaire d'ici quelques mois (dans 39 % des cas) ou le juge trop complexe (8 % des cas) en lien avec des difficultés à négocier, des contraintes (limites de la réduction du travail, répartition des heures chômées, etc.) ou des contreparties (maintien dans l'emploi, formation, etc.) trop fortes⁶¹.

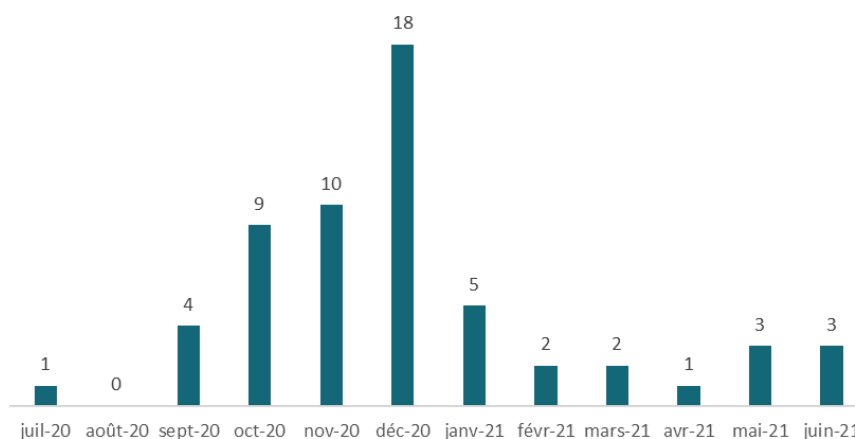
⁵⁸ Branches dans le paysage conventionnel du régime général dénombrées par le ministère du travail au 31 mars 2020 : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/la-restructuration-des-branches-professionnelles>

⁵⁹ Analyse réalisée par l'Unédic fin décembre 2021 à partir des informations publiées sur le site du Ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/preserver-les-emplois-et-former-les-salaries/apld>

⁶⁰ Environ 3 800 accords collectifs ont été recensés par l'Unédic sur le site Legifrance.

⁶¹ Cf. Dares (2021), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 Vue d'ensemble des résultats de l'enquête flash – Septembre ».

GRAPHIQUE 18 – NOMBRE MENSUEL D'ACCORDS DE BRANCHE DE TYPE APLD, PAR MOIS DE SIGNATURE



Sources : Ministère du Travail et Legifrance, analyse Unédic.

Lecture : un seul accord de branche de type APLD a été signé en juillet 2020.

Contenu des accords d'APLD

Les négociations menées par les partenaires sociaux, les entreprises et les représentants des salariés dans ce cadre ont permis d'adapter les modalités de recours à l'activité partielle, selon les spécificités de leur branche, de leur entreprise ou de leur établissement. Ainsi, l'accord d'APLD de la branche Syntec a garanti une indemnité égale à 98 % de la rémunération de référence pour les salaires inférieurs à 2 100 €, 80 % pour les salaires compris entre 2 100 € et le plafond de la sécurité sociale et 75 % pour les salaires égaux ou supérieurs au plafond de la sécurité sociale (dans la limite de 4,5 Smic) et l'accord des industries de l'habillement a fixé la réduction maximale des horaires de travail autorisée entre 35 % et 45 % de la durée légale du travail.

En outre, certains accords ont prévu des engagements supplémentaires à ceux prévus par la loi. Dans le groupe Bosch, il est prévu que les jours de RTT continueront d'être acquis pendant les périodes d'activité partielle, lesquelles n'auront pas d'impact sur le montant des primes semestrielles des salariés. En outre, l'assiette de calcul des budgets des CSE des entreprises du groupe seront reconstituées pour ne pas pénaliser le budget de fonctionnement des œuvres sociales et culturelles. Le groupe Safran a, pour sa part, pris des engagements en faveur de la réduction des risques psychosociaux (mise en place de dispositifs d'assistance psychologique au minimum jusqu'au terme du recours à l'APLD, *via* des sensibilisations ou formations à la prévention des risques psychosociaux, organisation d'une enquête auprès de l'ensemble des salariés du groupe afin de mesurer l'impact psychosocial de la crise sanitaire et économique).

Il apparaît également que les engagements en matière de formation sont formulés de façon rarement précise dans les accords d'APLD (Dessein et Perez, 2021)⁶². Peu d'accords contiennent des engagements en termes de nombre de salariés à former, proposent une incitation monétaire à la formation ou donnent la priorité aux formations certifiantes. Ils sont plus nombreux à énoncer des actions prioritaires pour la branche, et pratiquement tous encouragent à la mobilisation du CPF dans le financement des formations. Seuls certains des accords analysés par Dessein et Perez ont organisé le repositionnement stratégique des compétences d'ingénieurs spécialisés dans l'aéronautique ou l'automobile en finançant des parcours de formation structurés.

⁶² Dessein S., Perez C. (2021), « Rôle de la formation pendant la crise sanitaire : quelle articulation avec le chômage partiel ? », projet de recherche dans le cadre de l'Appel à projets de recherche PIC-Covid « L'impact de la crise sanitaire sur les compétences et la formation professionnelle », juin.

Pour la question de l'articulation entre formation et activité partielle voir *partie B.7.*

L'APLD peu utilisée jusqu'à la mi-2021 car moins avantageuse que l'activité partielle de droit commun

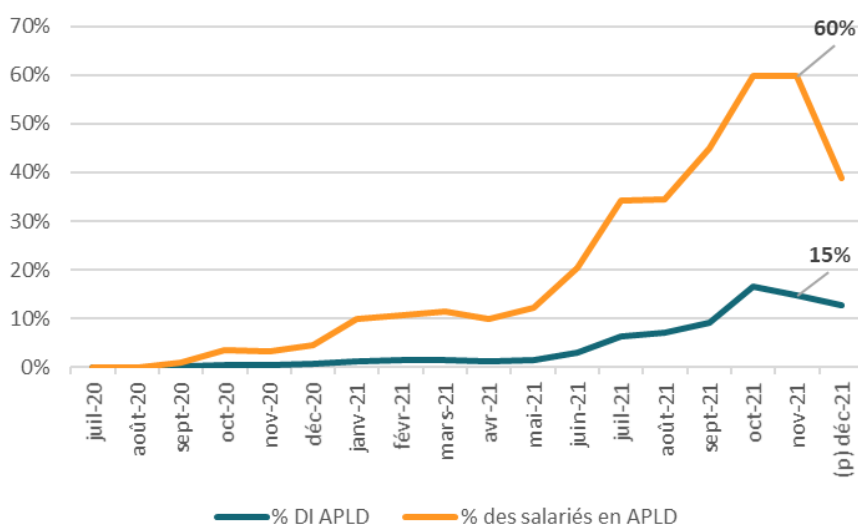
Jusqu'à l'été 2021, le recours à l'activité partielle de longue durée est resté minoritaire, probablement en raison des règles plus avantageuses de l'activité partielle de droit commun dont les taux d'allocation sont restés élevés et qui n'engagent pas les employeurs en termes de réduction des heures de travail ou de maintien en emploi (*Graphique 19*).

Entre juillet 2020 et décembre 2021, environ 12 000 établissements ont déposé au moins une demande d'APLD⁶³ : 57 % de ces établissements l'ont fait dans le cadre d'accords collectifs et 43 % dans le cadre d'un document unilatéral. Parmi les établissements avec des accords collectifs d'APLD, dans la très grande majorité des cas, il s'agit d'un accord d'entreprise (84 %)⁶⁴.

Depuis le deuxième semestre 2021, dans un contexte général d'une moindre mobilisation de l'activité partielle, le recours à l'APLD augmente. En novembre 2021, 15 % des demandes d'indemnisation correspondent à l'APLD et 60 % des salariés concernés par ces demandes relèvent de l'APLD.

Le nombre de salariés mis en APLD a augmenté quant à lui depuis la mise en place du dispositif jusqu'en mars-avril 2021 où un pic d'environ 260 000 salariés est atteint chaque mois (voir *Graphique 20* et *Annexe 5*). Ensuite, en lien avec la baisse générale du recours à l'activité partielle, le nombre de salariés en APLD a diminué lui aussi. En proportion, la part des salariés en APLD augmente néanmoins.

GRAPHIQUE 19 – PART DES DEMANDES D'INDEMNISATION (DI) D'APLD ET PART DES SALARIES CONCERNES PAR L'APLD, SELON LE MOIS (EN %)



Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation retraitées des doublons, hors particuliers employeurs.

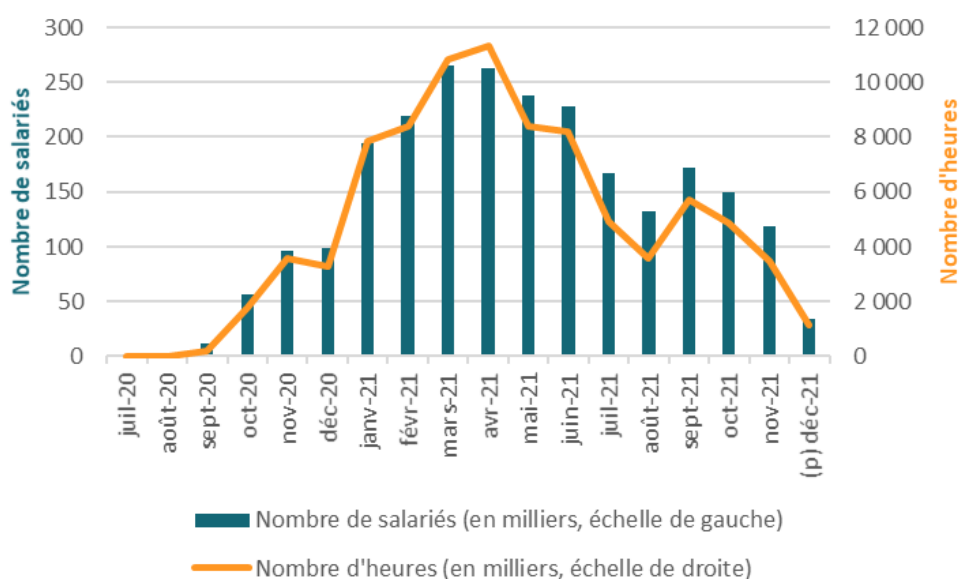
Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires.

Lecture : 15 % des demandes d'indemnisation au titre de novembre 2021 sont des demandes relatives à l'APLD et 60 % des salariés mis dans un dispositif d'activité partielle ce même mois sont concernés par l'APLD.

⁶³ Il s'agit plus précisément d'établissements ayant déposé au moins une demande d'indemnisation sur la période correspondant à une demande d'autorisation préalable de type APLD. Pour les établissements qui ont sur la période plusieurs demandes d'autorisation préalable de type APLD, nous retenons l'information concernant la demande la plus récente.

⁶⁴ Pour le reste, dans 9 % des cas d'un accord de groupe et dans 7 % des cas d'un accord d'établissement.

GRAPHIQUE 20 – RECOURS A L'APLD DEPUIS LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF



Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation retraitées des doublons, hors particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires.

Lecture : en mars 2021, près de 11 millions d'heures d'APLD ont été chômées par 265 000 salariés.

Un dispositif plus mobilisé dans l'industrie et dans les établissements de grandes tailles

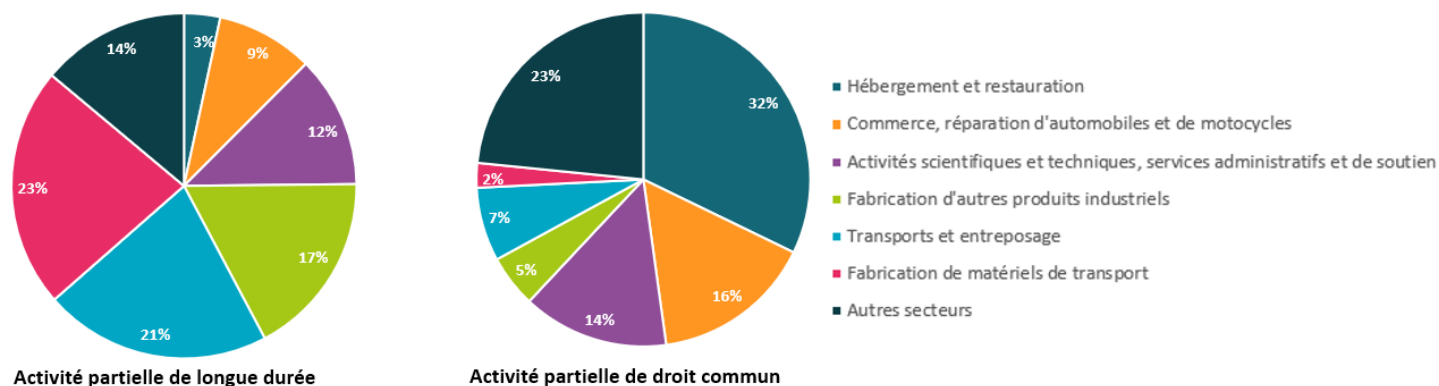
Près de la moitié des salariés mis en APLD travaillent dans l'industrie : en moyenne, depuis juillet 2020, 48 % des salariés mis en APLD travaillent dans l'industrie contre 11 % des salariés en activité partielle de droit commun. Les salariés placés en APLD sont concentrés principalement dans trois secteurs dont deux industriels : fabrication de matériels de transport, fabrication d'autres produits industriels et transports et entreposage (*Graphique 21*). La branche des industries et des métiers de la métallurgie représente quant à elle 41 % des salariés concernés par l'APLD en 2020-2021 contre 6 % pour les salariés mis dans le dispositif d'activité partielle de droit commun⁶⁵.

L'industrie aéronautique se démarque également en termes d'APLD : 14 % des salariés concernés par l'APLD travaillent dans la construction aéronautique et spatiale, la fabrication d'équipements d'aide à la navigation et la réparation et maintenance d'aéronefs et d'engins spatiaux contre 1 % dans le dispositif d'activité partielle de droit commun depuis juillet 2020.

En lien avec le type de secteurs utilisateurs et l'existence d'instances favorisant la négociation collective et la signature d'accords, les salariés en APLD travaillent majoritairement dans des **grands établissements de 500 salariés ou plus** : en effet, entre juillet 2020 et décembre 2021, en moyenne, 52 % des salariés mis en APLD travaillent dans des établissements de cette taille (*Graphique 22*).

⁶⁵ Cette branche est approchée à partir des secteurs d'activité suivants : 24 - Métallurgie ; 25 - Fabrication de produits métalliques ; 26 - Fabrication de produits électroniques, informatiques et optiques ; 27 - Fabrication d'équipements électriques ; 28 - Fabrication de machines et équipements ; 29 - Industrie automobile ; 30 - Fabrication d'autres matériels de transport ; 33 - Réparation et installation de machines et équipements ; une partie du 32 (32.12Z - Fabrication d'articles de joaillerie et bijouterie ; 32.13Z - Fabrication d'articles de bijouterie fantaisie et articles similaires ; 32.50A - Fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire ; 32.50B - Fabrication de lunettes ; 32.99Z - Autres activités manufacturières).

GRAPHIQUE 21 – REPARTITION DES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE ENTRE JUILLET 2020 ET DECEMBRE 2021 PAR SECTEUR D'ACTIVITE DE L'ETABLISSEMENT, SELON LE TYPE DE MESURE (EN %)



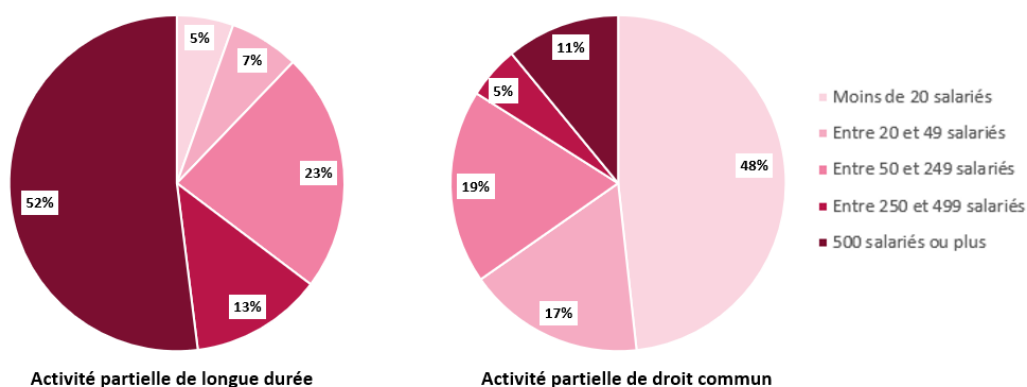
Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation retraitées des doublons, hors particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours.

Lecture : en moyenne, 3 % des salariés en APLD entre juillet 2020 et décembre 2021 travaillent dans le secteur de l'hébergement et de la restauration contre 32 % des salariés en activité partielle de droit commun.

GRAPHIQUE 22 – REPARTITION DES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE ENTRE JUILLET 2020 ET DECEMBRE 2021 PAR TAILLE L'ETABLISSEMENT, SELON LE TYPE DE MESURE (EN %)



Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation retraitées des doublons, hors particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours.

Lecture : en moyenne, 5 % des salariés en APLD entre juillet 2020 et décembre 2021 travaillent dans des établissements de moins de 20 salariés contre 48 % des salariés en activité partielle de droit commun.

Un dispositif qui concerne davantage les hommes, les salariés plus âgés ainsi que les cadres

En moyenne, 10 % des salariés mis dans un dispositif d'activité partielle entre juillet 2020, qui est la date de mise en place de l'APLD, et décembre 2021 sont concernés par l'activité partielle de longue durée. **En lien avec le recours spécifique à l'APLD qui concerne notamment l'industrie, les hommes sont surreprésentés parmi les salariés mis en APLD** : en moyenne, 67 % des salariés en APLD entre juillet 2020 et décembre 2021 sont des hommes contre 53 % pour les salariés mis dans le dispositif d'activité partielle de droit commun (*Tableau 3*).

Les salariés de 50 ans ou plus ainsi que les cadres sont également surreprésentés.

TABLEAU 3 – CARACTERISTIQUES MOYENNES ENTRE JUILLET 2020 ET DECEMBRE 2021 DES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE SELON LE TYPE DE DISPOSITIF (EN %)

	Ensemble	Activité partielle de longue durée	Activité partielle de droit commun
Sexe			
Homme	54,0%	66,7%	52,5%
Femme	45,6%	33,3%	47,0%
Information indisponible	0,4%	0,0%	0,5%
<i>Total</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>
Age			
Moins de 25 ans	13,5%	4,3%	14,5%
Entre 25 et 49 ans	60,0%	63,4%	59,6%
50 ans ou plus	24,7%	32,1%	23,9%
Information indisponible	1,8%	0,2%	2,0%
<i>Total</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>
Catégorie socioprofessionnelle			
Ouvrier	25,5%	29,2%	25,1%
Employé, technicien, agent de maîtrise	58,0%	44,4%	59,5%
Cadre	12,8%	24,6%	11,5%
Apprenti	2,9%	1,3%	3,1%
Autre	0,8%	0,4%	0,9%
<i>Total</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Sources : ASP, Extranet Activité partielle, données hebdomadaires au 22 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation au niveau des salariés, hors particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours.

Lecture : en moyenne, 54 % des salariés mis dans un dispositif d'activité partielle entre juillet 2020 et décembre 2021 sont des hommes (67 % des salariés en APLD contre 53 % des salariés en activité partielle de droit commun).

En résumé

L'activité partielle de longue durée a été peu très peu mobilisée en 2020 et début 2021. Aujourd'hui, la tendance s'inverse et des parts de plus en plus importantes des demandes d'indemnisation et de salariés en APLD sont observées.

Il apparaît que l'APLD rejoint le profil des bénéficiaires de l'activité partielle avant crise sanitaire en termes de secteurs utilisateurs. Autrement dit, les secteurs qui se caractérisent par une « tradition » de recours au dispositif mobilisent aujourd'hui davantage l'APLD.

9. UN COUT HORAIRE RELATIVEMENT STABLE POUR L'ETAT ET L'UNEDIC, MALGRE LES EVOLUTIONS DE TAUX

Hétérogénéité entre secteurs, tailles d'établissement et types de mesure (droit commun ou APLD)

Le coût horaire de l'activité partielle, c'est-à-dire le montant de l'allocation financée par l'Etat et l'Unédic pour chaque heure d'activité partielle, est fonction des taux d'allocation ? Il est borné par des valeurs plancher et plafond (cf. *partie A* et voir également *partie B.6*), mais aussi des salaires individuels, eux-mêmes différents par secteur et taille d'établissement.

On observe en effet depuis mars 2020 :

- des secteurs qui enregistrent des coûts horaires moyens⁶⁶ importants comme la cokéfaction et le raffinage (16,8 €), l'information et la communication (13,5 €) et la fabrication de matériels de transport (13,3 €). Au contraire, certains secteurs enregistrent des coûts horaires plus bas tels que la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (8,9 €), l'hébergement et la restauration (9,3 €) et l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (9,8 €) ;
- le coût moyen d'une heure d'activité partielle augmente avec la taille de l'établissement qui utilise le dispositif. Ainsi, le coût horaire moyen est de 9,9 € pour les établissements de moins de 20 salariés contre 12,8 € pour les établissements d'au moins 500 salariés ;
- par ailleurs, en lien avec les politiques salariales des établissements utilisateurs, davantage de grande taille et dans l'industrie⁶⁷, **le coût d'une heure d'APLD est plus élevé que celui de l'activité partielle de droit commun** : entre juillet 2020 et décembre 2021, une heure d'APLD coûte en moyenne 12,8 € (*Annexe 6*) contre 10,5 € en moyenne pour l'ensemble des deux dispositifs d'activité partielle.

La stabilité du coût horaire relève de plusieurs facteurs

En dépit des évolutions réglementaires de taux opérées depuis le début de la crise sanitaire, le coût moyen d'une heure d'activité partielle pour l'Etat et l'Unédic est relativement stable depuis mars 2020 (*Graphique 23*). En moyenne, entre mars 2020 et décembre 2021, une heure d'activité partielle a coûté **10,6 € à la collectivité, dont 3,5 € à l'Unédic.**

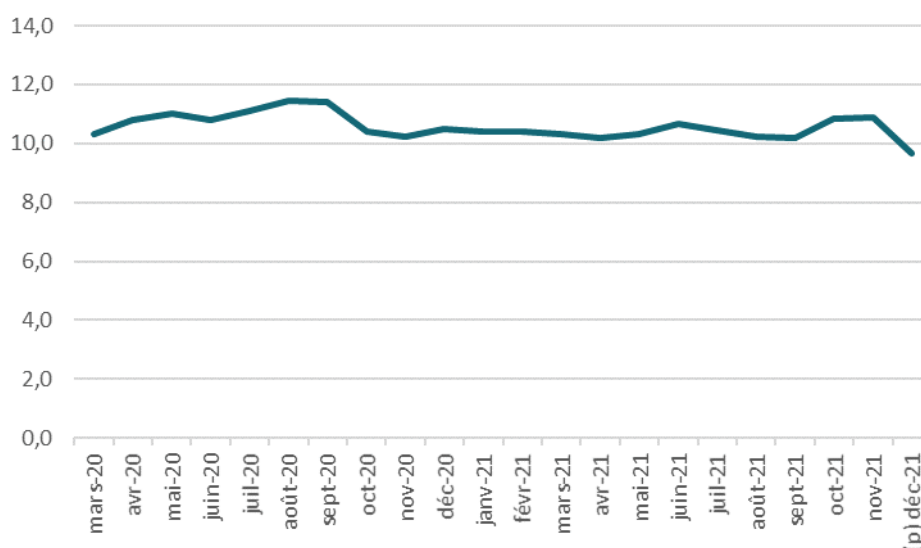
A première vue, ce résultat peut surprendre puisque les taux d'allocation ont été revus à la baisse ces derniers mois. Cependant, **dans les entreprises concernées par les fermetures administratives et autres secteurs fortement impactés par la crise en novembre 2021, le taux n'a pas baissé** et par conséquent, l'allocation horaire moyenne ne varie pas et reste à 10,9 € brut. On observe en effet que la majorité des dépenses d'activité partielle depuis 2020 ont été générées à des taux d'allocation de 70 % (voir *partie D*).

⁶⁶ Le coût horaire moyen est calculé ici comme la moyenne des coûts horaires individuels observés, par mois, pour chaque salarié mis en activité partielle. Par construction, cette statistique diffère légèrement de celle obtenue en divisant le coût global de l'activité partielle par le nombre d'heures chômées car elle ne tient pas compte du nombre d'heures d'activité partielle. Par exemple, entre mars 2020 et décembre 2021, le coût horaire moyen calculé avec la méthodologie retenue est de 10,6 € contre 10,4 € avec la méthode alternative.

⁶⁷ Le salaire moyen par tête est plus important dans l'industrie : par exemple, au 4^e trimestre 2019, il est d'environ 10 200 € dans l'industrie contre 8 500 € pour l'ensemble des secteurs (SMPT bruts). Par ailleurs, le salaire moyen dans les plus grandes entreprises est supérieur à celui de plus petites.

Urssaf (2021), « La masse salariale et les effectifs salariés du secteur privé au troisième trimestre 2021 », *Stat'ur* N°332, décembre.

GRAPHIQUE 23 – COUT HORAIRE BRUT MOYEN D'ACTIVITE PARTIELLE (ETAT + UNEDIC, EN €)



Sources : ASP, Extranet Activité partielle, données hebdomadaires au 22 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation au niveau des salariés, hors particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires.

Lecture : en mars 2020, le coût brut moyen d'une heure d'activité partielle est de 10,3 €.

Depuis l'été 2021, le taux d'allocation à 36 % concerne une part croissante de salariés (*Graphique 24*). Par exemple, pour novembre 2021, 32 % des salariés mis en activité partielle sont concernés par un taux d'allocation à 36 %. Pourtant le coût horaire est toujours stable. Deux mécanismes sont en fait à l'œuvre :

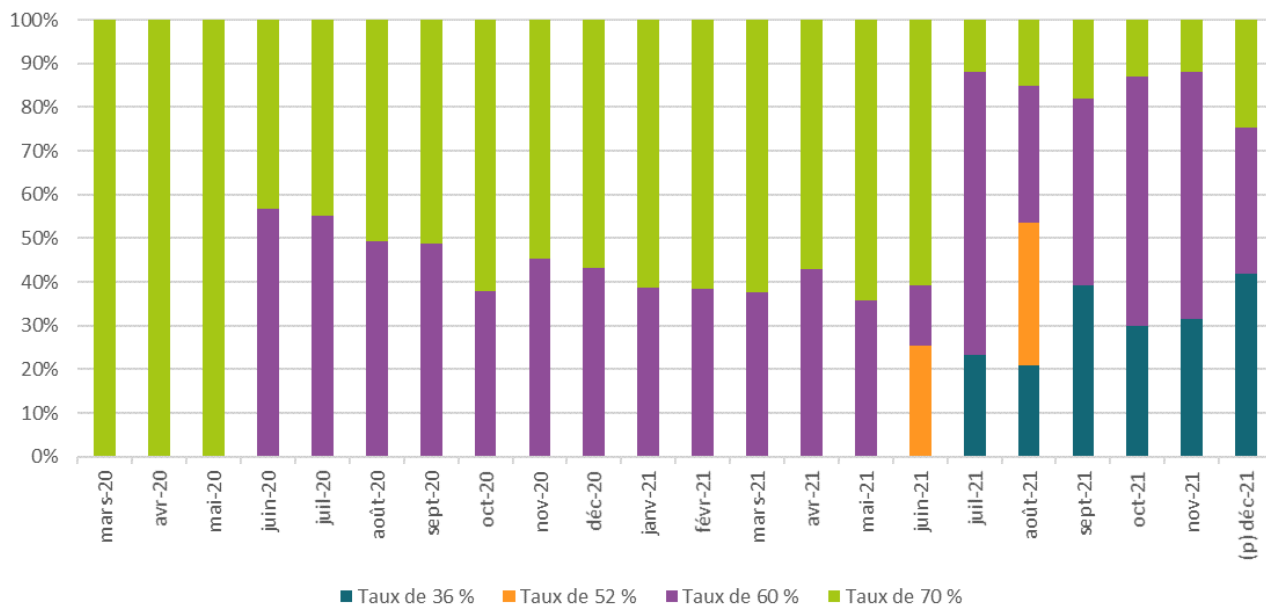
- **la progression du recours à l'APLD**, dispositif mobilisé dans des secteurs plus rémunérateurs, fait augmenter l'allocation horaire moyenne en novembre 2021. En effet, l'allocation moyenne est de 12,4 €⁶⁸ ;
- comme le souligne le dernier rapport du groupe d'experts sur le Smic, pour les secteurs hors fermetures administratives, **l'existence de l'allocation plancher limite la baisse du coût horaire** : pour près de 3 salariés sur 4 caractérisés par un taux d'allocation à 36 % en novembre 2021, l'employeur reçoit le plancher de l'allocation d'activité partielle fixé à 7,47 € de l'heure et non 36 % du salaire brut⁶⁹. Ainsi, plus le taux d'allocation est bas, plus la probabilité que l'employeur reçoive le montant du plancher et non le taux affiché augmente (*Schéma 3*).

⁶⁸ En outre, le rapport du Groupe d'experts sur le Smic met en avant que la part de salariés touchant l'indemnité minimale est plus faible en APLD, notamment en raison d'effets de structure.

Groupe d'experts sur le Smic (2021), « Salaire minimum interprofessionnel de croissance : Rapport du Groupe d'experts », novembre.

⁶⁹ Voir le *Graphique 17* pour l'évolution des parts des salariés pour lesquels les employeurs touchent l'allocation plancher ou plafond. Ces parts sont calculées à partir des données administratives d'activité partielle de l'ASP en tenant compte des valeurs du plancher et plafond selon le taux d'allocation qui s'applique à l'employeur en lien avec son secteur, le dispositif d'activité partielle mobilisé ainsi que le mois de l'utilisation (cf. *Annexe 6*). Il apparaît ainsi que la part des salariés pour lesquels les employeurs touchent l'allocation minimale varie entre 32 % et 54 % entre mars 2020 et décembre 2021 tandis que la part des salariés pour lesquels l'employeur touche le plafond est très stable sur la période (autour de 1 % à 2 %).

GRAPHIQUE 24 – REPARTITION DES SALAIRES MIS EN ACTIVITE PARTIELLE (Y COMPRIS APLD) SELON LE TAUX DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE DE L'EMPLOYEUR (EN %)



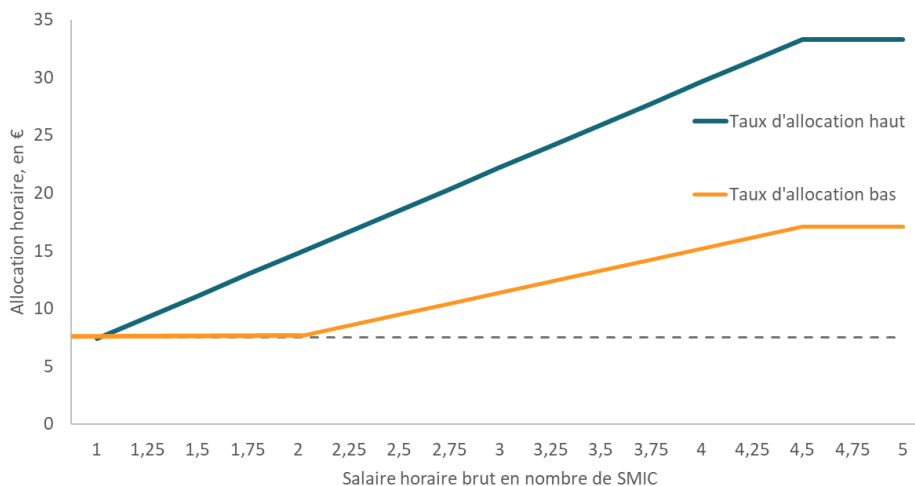
Sources : ASP, Extranet Activité partielle, données hebdomadaires au 22 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation au niveau des salariés, hors particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires.

Lecture : en mars 2020, 100 % des salariés en activité partielle indemnisés sont concernés par un taux d'allocation de 70 % pour l'employeur.

SCHEMA 3 – ALLOCATION HORAIRE EN € ET SALAIRE HORAIRE EXPRIME EN NOMBRE DE SMIC



Source : Unédic.

Lecture : pour un salaire horaire équivalent à 1 Smic, l'employeur recevra une allocation égale au plancher quel que soit le taux. Pour un salaire horaire équivalent à 1,5 Smic, avec un taux d'allocation bas, il reçoit le montant plancher.

C. EVALUATION DU DISPOSITIF : L'ACTIVITE PARTIELLE A-T-ELLE PERMIS DE SOUTENIR L'EMPLOI ? DANS QUELLE AMPLEUR ?

Le recours massif à l'activité partielle pendant la crise Covid a suscité un regain d'intérêt pour l'évaluation du dispositif. Ainsi, de nombreux travaux récents (rapports, études, articles) portent sur le sujet. Ces travaux s'intéressent aussi bien à la question de l'efficacité du dispositif à remplir son objectif de sauvegarde de l'emploi (bénéfices) qu'aux questions relatives à son coût.

1. L'ACTIVITE PARTIELLE, UNE COMPOSANTE MAJEURE DE LA STRATEGIE GLOBALE DE SOUTIEN A L'ECONOMIE

Devant le caractère inédit de la crise Covid, les mesures de soutien aux entreprises ont été nombreuses et fortement mobilisées et leur composition s'est adaptée à l'évolution de la crise : prêts garantis par l'Etat (PGE) pour 140 Md€ d'encours, fonds de solidarité pour 35 Md€ à fin août 2021, reports et exonérations de cotisations fiscales (35 Md€ à fin juin 2021) et sociales (50 Md€ à fin août dont 21 Md€ restant à recouvrer), etc. **Cet ensemble de mesures, dont l'activité partielle est une composante, relève d'une stratégie globale de soutien à l'économie mise en place par les autorités publiques.** Elles ont d'ailleurs nommé un Comité spécifique chargé de suivre et d'évaluer l'impact des mesures de soutien aux entreprises françaises face à la pandémie de Covid-19.

Aussi, les objectifs de l'activité partielle, rappelés dans l'*Encadré 6*, se sont élargis avec la crise si bien que le chômage partiel, par son ampleur, est devenu lui-même un **instrument de relance économique**. Sa contribution à l'atteinte de l'objectif économique se traduit tout autant par son impact direct sur les destructions d'emplois, que par le soutien apporté à la situation financière des entreprises ou aux revenus des ménages et à la consommation⁷⁰. Elle a également contribué au maintien des compétences des salariés et donc à la reprise rapide de l'activité, avec *in fine* des effets sur l'emploi, comme le décrivent les différents rapports d'évaluation du dispositif (rapport du Comité de suivi et d'évaluation des mesures de soutien financier aux entreprises confrontées à l'épidémie de Covid-19⁷¹, rapport de la Cour des comptes « Préserver l'emploi »⁷²).

Du fait de ces deux raisons, il reste aujourd'hui complexe de tenter d'évaluer indépendamment chaque dispositif (l'activité partielle séparément des autres mesures d'urgence) et de mesurer l'ensemble de leurs impacts directs et indirects (l'activité partielle comme outil de relance économique).

La suite de cette partie vise avant tout à apporter un éclairage sur les questions liées à l'effet sur l'emploi.

2. UNE BAISSSE DE L'EMPLOI TRES CONTENUE A COURT TERME AU REGARD DU CHOC ECONOMIQUE DE LA CRISE COVID

Une bonne résistance de l'emploi à court terme, malgré la violence du choc d'activité

Les études macroéconomiques à propos de la récession de 2008-2009, mettaient en évidence un rôle positif à court terme de l'activité partielle sur l'emploi. Ce constat est renouvelé, voire renforcé, par l'expérience de 2020. Les mesures de soutien aux entreprises et notamment les mesures liées à l'activité partielle ont contribué à contenir à court terme la perte d'emploi en France et ailleurs dans le monde. Ainsi, au regard de l'ampleur du choc d'activité provoqué par la crise Covid sur l'économie française, les destructions d'emploi sont restées relativement faibles : à l'issue de l'année

⁷⁰ A titre d'illustration, une étude récente sur le cas allemand montre qu'en absence de l'activité partielle, la contraction de la consommation aurait été 2 à 3 fois plus importante (Aiyar et Dao, 2021) : un résultat lié au différentiel de taux de remplacement entre allocations chômage et allocations d'activité partielle mais également à l'effet limitatif de l'activité partielle sur l'épargne de précaution. Aiyar S., Dao MC. (2021), "The Effectiveness of Job-Retention Schemes: COVID-19 Evidence From the German States", *IMF Working paper*, WP/21/242.

⁷¹ France Stratégie et Inspection générale des finances (2021), « Comité de suivi et d'évaluation des mesures de soutien financier aux entreprises confrontées à l'épidémie de Covid-19 », *Rapport final*, juillet.

⁷² Cour des comptes (2021), « Préserver l'emploi - Le ministère du travail face à la crise sanitaire », *Rapport public thématique*, juillet.

2020, l'économie présentait une baisse de PIB de 8 % par rapport au niveau avant crise alors que l'emploi salarié privé affichait une réduction de seulement 1,8 %⁷³.

Les créations d'emplois observées au premier semestre 2021 ont ensuite connu un **rebond** d'une ampleur historique à la fois dans leur niveau et dans leur forme, surprenant tous les observateurs : en 18 mois, l'emploi est revenu à son niveau d'avant crise. En outre, la reprise a été particulièrement marquée pour les CDI tandis qu'habituellement ce sont les contrats d'intérim et les contrats courts qui en bénéficient les premiers.

L'OFCE constate également que l'impact du premier confinement sur l'emploi salarié apparaît *in fine*, du moins en Europe, très faible au regard des pertes potentielles d'emploi liées à la crise (estimées à entre 30 % et 40 % de l'emploi total en avril 2020 dans la majorité des pays étudiés), notamment grâce au dispositif du chômage partiel et note que faute d'un dispositif similaire, les États-Unis ont connu de très fortes destructions d'emplois salariés, qui ont atteint au printemps 2020 -14,6 % de l'emploi total salarié, contre -4,4 % en Allemagne, -2,8 % au Royaume-Uni et -0,9 % en France⁷⁴.

ENCADRE 6 – OBJECTIFS ET EFFETS ATTENDUS DE L'ACTIVITE PARTIELLE

L'évaluation d'un dispositif ou d'une politique publique se réalise au regard des objectifs qui lui sont assignés. Il convient donc de rappeler les différents effets attendus de l'activité partielle.

A l'origine, l'activité partielle a pour vocation d'éviter que des difficultés économiques temporaires ne détruisent des emplois ou des entreprises viables à moyen et à long terme. Elle doit ainsi permettre de :

- **réduire les coûts salariaux** en cas de difficultés économiques ;
- **éviter la perte de capital humain** en conservant les compétences au sein des entreprises. Ainsi, lorsque l'activité redémarre, l'entreprise peut ajuster plus rapidement sa production et éviter les coûts liés au recrutement et à la formation de nouveaux salariés ;
- **éviter les coûts associés aux licenciements** qui peuvent apparaître particulièrement importants dans les pays où la législation sur la protection de l'emploi est stricte ;
- **garantir un revenu** supérieur à celui que le salarié toucherait en étant complètement au chômage pour préserver le pouvoir d'achat.

Comme les autres formes de subventionnement de l'emploi, l'activité partielle peut être soumise à des effets négatifs, parmi ceux-ci :

- **l'effet d'aubaine** lorsque l'activité partielle finance des emplois qui n'auraient pas été supprimés en l'absence du dispositif ;
- **l'effet lié à la rétention de main-d'œuvre** qui intervient lorsque l'activité partielle préserve des emplois qui ne sont pas viables sur le long terme du fait de difficultés structurelles en empêchant le redéploiement de la main-d'œuvre de ces entreprises et secteurs en déclin vers ceux en expansion (ces dispositifs risquent de freiner la croissance à plus long terme) ;
- un **renforcement de la dualité du marché du travail** : les incitations pour les entreprises à placer les salariés en contrats courts au chômage partiel sont faibles alors qu'elles peuvent ne pas renouveler les contrats et préserver leurs salariés en contrats longs grâce à l'activité partielle.

Les caractéristiques des dispositifs d'activité partielle mis en œuvre en France depuis leur création visent à pondérer ces coûts et bénéfices (critères d'éligibilité, obligations associées, etc.).

⁷³ Insee (2022), « Au quatrième trimestre 2021, l'emploi salarié privé augmente de nouveau de 0,5 % (estimation flash) », *Informations Rapides*, n°34, février.

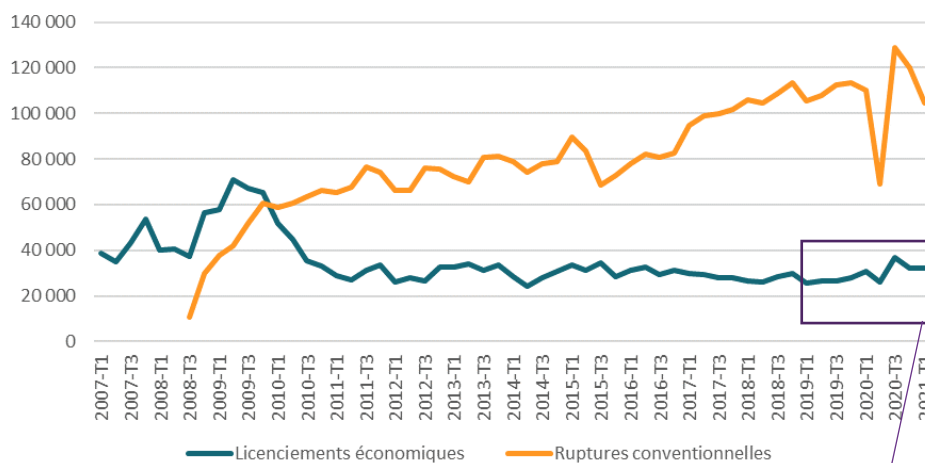
⁷⁴ OFCE (2020), « Évaluation de l'impact économique de la pandémie de COVID-19 et des mesures de confinement sur l'économie mondiale en avril 2020 », *Policy brief* n°69, juin.

Peu de ruptures de contrats et de défaillances d'entreprises observées en 2020 et 2021 par rapport à ce qui était attendu

Les données de la Dares sur les mouvements de main-d'œuvre confirment ce phénomène (*Graphique 25*) : le nombre de licenciements économiques observés en 2020 s'établit à environ 125 000 (en hausse de 18 % par rapport à 2019) contre 260 000 licenciements économiques en 2009 dans le contexte d'une crise de bien moindre ampleur (en hausse de 50 % par rapport à 2008)⁷⁵. L'Unédic a récemment étudié, de mars 2020 à avril 2021, 1,2 million d'établissements cotisants à l'Assurance chômage en 2019 et qui sont toujours actifs au 1^{er} juillet 2021 (voir *Infra*). **Sur cette période, les établissements ont relativement peu eu recours aux licenciements économiques au regard de l'ampleur du choc économique, environ 3 % des établissements ont effectué au moins un licenciement économique entre mars 2020 et avril 2021.**

Malgré tout, on observe une augmentation des licenciements économiques notamment pour le 1^{er} confinement ainsi que pendant l'été 2020 (*Graphique 25bis*) qui semble s'estomper par la suite.

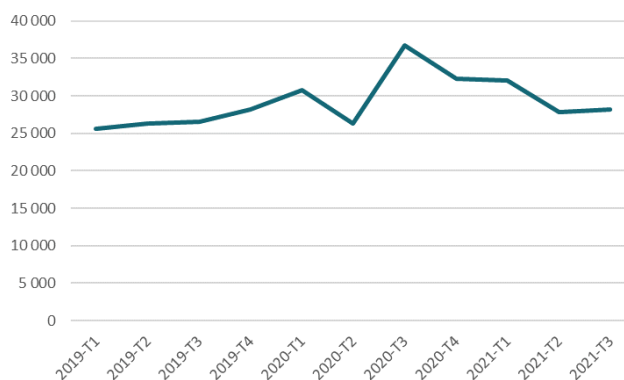
GRAPHIQUE 25 – EVOLUTION DU NOMBRE DE LICENCIEMENTS ECONOMIQUES ET RUPTURES CONVENTIONNELLES EN FRANCE DEPUIS 2007



Source : Dares, statistiques des mouvements de main-d'œuvre.

Champ : établissements français employeurs de France métropolitaine sur le champ privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

GRAPHIQUE 25BIS – ZOOM SUR L'EVOLUTION DU NOMBRE DE LICENCIEMENTS ECONOMIQUES DEPUIS 2019



Source : Dares, statistiques des mouvements de main-d'œuvre.

Champ : établissements français employeurs de France métropolitaine sur le champ privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

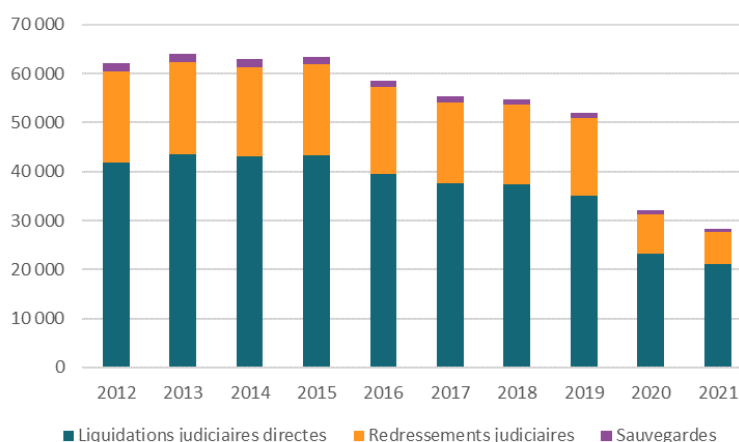
⁷⁵ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/les-mouvements-de-main-doeuvre>

Pendant la crise sanitaire, les défaillances ont reculé de près de 40 % passant de 51 000 défaillances en 2019 à 31 000 en 2020 (*Graphique 26*)⁷⁶. A fin septembre 2021, le nombre de défaillances est resté globalement stable à près de 27 500 (en cumul sur 12 mois) en raison en partie de la persistance de la crise sanitaire qui a entraîné la prolongation de certaines des mesures de soutien dans le plan de sortie de crise jusqu'à la fin d'année 2021.

On pourrait penser que l'activité partielle, en limitant les licenciements et en réduisant le coût du travail pendant la période la plus aigüe de crise, aurait un effet limitatif sur les défaillances d'entreprise. Pourtant le lien entre activité partielle et défaillances d'entreprise est très difficile à établir, étant perturbé par d'autres phénomènes.

Le recul des défaillances serait ainsi dû dans un premier temps à **l'effet de mesures administratives** (fermeture des tribunaux de commerce au premier confinement, allongement temporaire des délais pour apprécier et déclarer les situations de cessation de paiement), et seulement dans un second temps à l'effet des différentes mesures d'aide à destination des entreprises pour faire face à la crise sanitaire, notamment l'activité partielle.

GRAPHIQUE 26 – EVOLUTION DU NOMBRE DE DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES



Source : Altares (2022), « Etude des défaillances et sauvegardes des entreprises en France : trimestre 4 et bilan 2021 ». Champ : France.

3. A PLUS LONG TERME, DES EFFETS SUR L'EMPLOI ENCORE A EVALUER

Bien que l'activité partielle semble avoir permis à court terme de compenser les effets des pertes d'activité observées pendant la crise et ait eu un effet d'amortisseur macroéconomique global, cette première analyse laisse sans réponse plusieurs questions. Le maintien en emploi observé les premiers mois est-il durable ? Permet-il à moyen terme que les ressources soient bien allouées aux secteurs viables économiquement ?

De possibles effets de report des licenciements

Dans des travaux récents, l'Unédic s'est intéressée aux corrélations entre le recours à l'activité partielle et les licenciements économiques, ruptures conventionnelles et autres types de ruptures entre mars 2020 et avril 2021. Dans ces travaux, l'Unédic étudie les établissements cotisant à l'Assurance chômage en 2019 et qui sont toujours actifs en juillet 2021, soit 1,2 million d'établissements (sont exclus de l'analyse donc les établissements qui disparaissent entre 2019 et mi-2021). En regroupant les établissements selon l'intensité du recours à l'activité partielle depuis mars 2020, on peut faire apparaître quatre classes (*Tableau 4*).

⁷⁶ Altares (2022), « Etude des défaillances et sauvegardes des entreprises en France : trimestre 4 et bilan 2021 ».

TABLEAU 4 - PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES ETABLISSEMENTS SELON LEUR RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

Classes d'établissements selon l'intensité de recours au dispositif	Nombre d'étab.	Répartition	Caractéristiques principales
Pas de recours	327 000	27,2 %	Davantage dans le secteur des activités financières et d'assurance, féminisés et sans recours aux CDD
Peu de recours (moins d'1 mois en EQTP)	243 000	20,2 %	Davantage dans le secteur de la construction, établissements de taille plus importante (i.e. 20 salariés ou plus), avec des salaires élevés, avec des salariés en CDD et situés en dehors de la région Ile-de-France
Recours modéré (de 1 mois à 6 mois en EQTP)	568 000	47,2 %	Davantage dans le secteur du commerce
Recours important (6 mois ou plus en EQTP)	65 000	5,4 %	Davantage de petite taille (i.e. moins de 20 salariés), dans le secteur de l'hébergement-restauration, localisés en Ile-de-France, structures peu anciennes avec des salaires moins importants et peu féminisés
Ensemble	1 203 000	100,0 %	

Sources : Acofs, établissements au 31/12/2019 cotisant à l'Assurance chômage ; Insee, répertoire Sirene au 1^{er} juillet 2021 ; Pôle emploi-Unédic, FNA, extraction de mai 2021 ; ASP, Extranet Activité partielle, données au 13 septembre 2021.

Champ : établissements de France métropolitaine d'au moins un salarié du champ privé hors agriculture, entrepreneurs individuels, particuliers employeurs et agences d'intérim, cotisants à l'Assurance chômage en 2019 et qui sont toujours actifs mi-2021.

Observations : les établissements sont regroupés en 4 classes en fonction de la durée d'activité partielle par salarié calculée entre mars 2020 et avril 2021 au niveau de l'établissement. Les caractéristiques mises en avant sont issues d'une analyse de statistiques descriptives.

Comme l'analyse du recours à l'activité partielle l'a montré (cf. *Partie B*), les établissements qui ont utilisé le dispositif et ceux qui ne l'ont pas sollicité sont très différents en termes de taille, secteur, localisation géographique, politique salariale, ancienneté, catégorie juridique ou encore structure de la main-d'œuvre.

On observe par ailleurs que les établissements n'ayant pas eu recours à l'activité partielle sur la période ont licencié au printemps 2020 plus souvent qu'auparavant (le nombre de licenciements de ces établissements a été multiplié par 5), alors que sur cette même période les établissements qui ont eu recours à l'activité partielle ont, quant à eux, conservé un nombre de licenciements stable par rapport à 2019 (*Graphique 27*). En revanche, parmi les établissements ayant eu recours à l'activité partielle, le nombre de licenciements pour motif économique devient important plus tard, à partir de l'été 2020⁷⁷. **Ces observations laissent penser que les ajustements par les licenciements économiques pourraient avoir été retardés voire limités pour les établissements ayant le plus recouru au dispositif.**

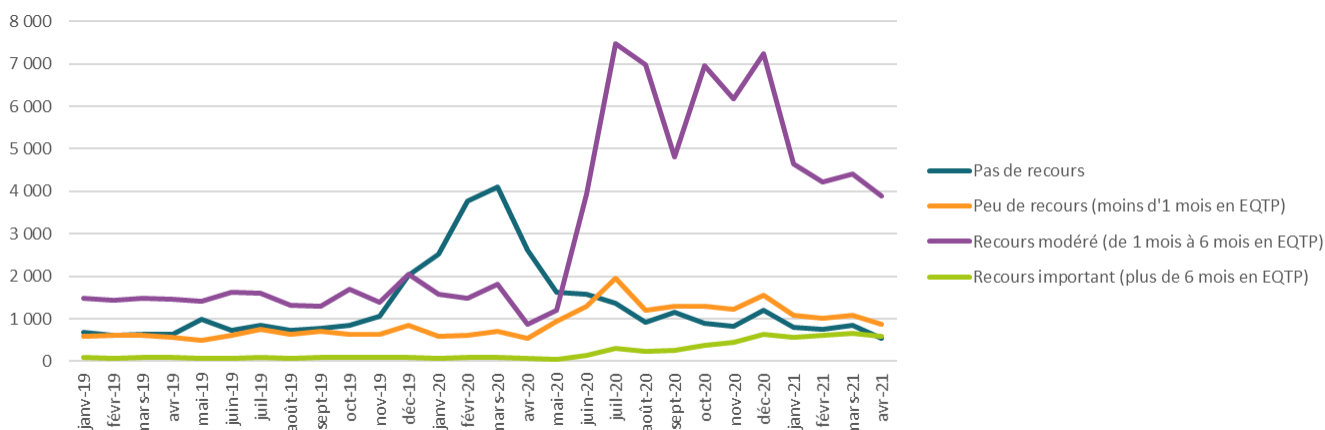
Cette corrélation entre recours à l'activité partielle et date de licenciement est-elle le fruit des différences intrinsèques entre les établissements qui ont eu recours ou non au dispositif (*Tableau 4*) ?

Les premières analyses économétriques montrent que les établissements qui ont mis leurs salariés au chômage partiel pour les durées les plus courtes, i.e. moins d'un mois en équivalent temps plein (EQTP) entre mars 2020 et avril 2021, ont une probabilité plus faible d'avoir effectué au moins un licenciement économique sur cette période que les établissements ayant eu le plus recours à l'activité partielle. Et que cette probabilité de licencier n'est pas liée à la taille de l'établissement, son secteur, sa localisation, l'ancienneté de l'établissement ou la politique salariale et de gestion de la main-d'œuvre ni au genre et à l'âge des salariés. **Mais elle pourrait découler des différences de santé économique et d'utilisation d'autres dispositifs destinés à soutenir leur activité durant la crise sanitaire des établissements ayant eu ou non recours** (données non disponibles actuellement). En effet, le fait que les établissements ayant utilisé l'activité partielle ont licencié les mois suivants pourrait être lié au fait qu'elles étaient en plus mauvaise posture économique que les autres au démarrage de la crise.

⁷⁷ Ces analyses mois par mois sont toujours vraies si on raisonne en part d'établissements qui licencient mais elles ne tiennent pas compte des effets de structure (nombre et taille d'établissements qui composent chaque groupe).

Ces analyses doivent donc encore être confirmées par des travaux plus poussés qui permettraient de faire des comparaisons entre des établissements à la santé économique différente et ayant été impactés différemment par la crise. De telles données ne sont cependant pas forcément accessibles. De plus, il restera probablement difficile d'isoler l'effet propre de l'activité partielle des effets relatifs aux autres aides perçues par les établissements durant la crise sanitaire telles que les prêts garantis par l'Etat et les aides du fonds de solidarité.

GRAPHIQUE 27 – EVOLUTION DU NOMBRE DE LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES SUR LE MOIS, SELON LEUR RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Sources : Acof, établissements au 31/12/2019 cotisant à l'Assurance chômage ; Insee, répertoire Sirene au 1^{er} juillet 2021 ; Pôle emploi-Unédic, FNA, extraction de mai 2021 ; ASP, Extranet Activité partielle, données au 13 septembre 2021.

Champ : établissements de France métropolitaine d'au moins un salarié du champ privé hors agriculture, entrepreneurs individuels, particuliers employeurs et agences d'intérim, cotisants à l'Assurance chômage en 2019 et qui sont toujours actifs mi-2021.

Observation : les établissements sont regroupés en 4 classes en fonction de la durée d'activité partielle par salarié calculée entre mars 2020 et avril 2021 au niveau de l'établissement.

Potentiellement moins d'embauches

Par ailleurs, la question de l'impact de l'activité partielle sur la rotation de la main-d'œuvre reste ouverte : en favorisant le maintien de salariés dans certains secteurs, l'activité partielle peut avoir un impact limitant sur les mouvements de salariés entre secteurs touchés et secteurs porteurs et limiter ainsi la hausse des embauches.

A partir des données de l'OCDE sur plusieurs pays, Aiyar et Dao montrent qu'un recours à l'activité partielle plus important durant la crise économique de 2008-2009 a été accompagné par des effets de rétention de main-d'œuvre (cf. Encadré 6) plusieurs années plus tard, surtout dans des économies déjà caractérisées par l'existence de ces effets de rétention⁷⁸. Les auteurs concluent qu'un dispositif d'activité partielle bien paramétré peut être un excellent dispositif public pour stabiliser le marché du travail pendant une période aigüe de crise, mais qu'au moment du paramétrage du dispositif, le décideur public devrait tenir compte de l'existence ou non de secteurs où ces questions de viabilité à moyen terme se posent et où le maintien de salariés en poste pourrait entraîner des difficultés structurelles, en empêchant le redéploiement de la main-d'œuvre de ces entreprises et secteurs en déclin vers ceux en expansion.

⁷⁸ Aiyar S., Dao MC. (2021), « The Effectiveness of Job-Retention Schemes: COVID-19 Evidence From the German States », *IMF Working paper*, WP/21/242.

4. MISE EN RAPPORT DES BENEFICES AVEC LES COUTS DU DISPOSITIF

Toutes les analyses présentées précédemment s'intéressent à l'efficacité du dispositif sans cependant la mettre en regard avec les coûts (*Encadré 7*). Or, si le dispositif est un outil efficace de sauvegarde de l'emploi en période de crise, il semble légitime de le questionner en termes de ciblage et de dimensionnement. Le dispositif a-t-il bien ciblé des entreprises qui en avait besoin et uniquement celles-ci ? Aurait-il été aussi efficace si le niveau de dépense qui y a été consacré avait été moindre ? Ces questions présentent un intérêt certain afin d'évaluer l'efficacité du dispositif, c'est-à-dire son rapport coût-efficacité. A ce stade, les différents travaux publiés sur le sujet se sont essentiellement concentrés sur la première question relative aux effets d'aubaine.

Lors de la crise économique de 2008-2009, peu comparable à la crise sanitaire actuelle, plusieurs chercheurs ont évalué l'effet propre de l'activité partielle sur l'emploi par pays en termes de nombre d'emplois sauvegardés, et estimé ce qui serait des effets d'aubaine. Pour la France cet effet était très important. Selon Hijzen et Venn (2011)⁷⁹, l'effet d'aubaine aurait été de l'ordre de 65 % du nombre des bénéficiaires tandis que selon Boeri et Brucker (2011)⁸⁰, il aurait été encore plus fort (90 %). Enfin, selon Cahuc, Kramarz et Nevoux (2021)⁸¹, le dispositif mis en œuvre en 2008 a permis de sauvegarder l'emploi mais présente un rapport coût-efficacité très hétérogène selon les entreprises, de nombreuses entreprises y ayant recours par sécurité et non par nécessité, générant ainsi de larges effets d'aubaine.

S'agissant de la crise Covid, le rapport du Comité de suivi et d'évaluation des mesures de soutien financier aux entreprises confrontées à l'épidémie de Covid-19 (dit rapport Coeuré), les aides ont été nettement plus importantes pour les entreprises les plus affectées par la crise, particulièrement durant la deuxième vague⁸². **Un an après, les effets d'aubaine apparaissent moindres que ce qui aurait pu être anticipé avec des dispositifs aussi ouverts, mais sont réels.** Il observe que « des entreprises qui auraient pu poursuivre leur activité ont préféré opter pour l'activité partielle » ; il relève aussi que des entreprises ayant un chiffre d'affaires en hausse durant la crise ont notamment bénéficié d'aides (hors fonds de solidarité)⁸³ et que, dans certains cas, la baisse de leurs marges aurait été « surcompensée ». L'analyse de **l'amélioration de la situation financière des entreprises ayant recouru aux dispositifs de soutien est un premier indice de l'existence d'effets d'aubaine** car les mesures de soutien n'ont pas pour objectif de surcompenser les impacts de la crise sur la situation financière des entreprises. Dans son rapport de 2021 sur les dépenses publiques pendant la crise, la Cour des comptes quant à elle rappelle que les entreprises devaient, selon les textes, être « contraintes » de réduire leur activité pour bénéficier de l'activité partielle. Or, elle constate qu'environ 8 % des entreprises bénéficiaires ont connu en 2020 une hausse sensible de leur chiffre d'affaires⁸⁴.

Peu de travaux scientifiques se sont penchés jusqu'à présent sur ce type d'effets : seule une étude récente de Albertini *et al.* (2021)⁸⁵ relative à la France conclut que l'activité partielle aurait bien permis de stabiliser l'emploi (le choc aurait conduit à 10 points de pourcentage de destruction supplémentaire sans mesures d'activité partielle à court terme, 4 à 5 points à l'horizon 2022⁸⁶) mais qu'elle aurait généré d'importants effets d'aubaine qui se sont traduits par une réduction beaucoup plus importante que nécessaire du nombre d'heures travaillées pendant la période⁸⁷.

⁷⁹ Hijzen A., Venn D., 2011, « The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession », OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 115, OECD Publishing.

⁸⁰ Boeri T., Bruecker H. (2011), « Short-time work benefits revisited: some lessons from the Great Recession », *Economic Policy*, vol. 26, n°68, p. 697-765.

⁸¹ Cahuc P., Kramarz F., and Nevoux S. (2018), « When short-time work works », *Discussion Paper* 11673, Institute of Labor Economics (IZA).

⁸² France Stratégie et Inspection générale des finances (2021), « Comité de suivi et d'évaluation des mesures de soutien financier aux entreprises confrontées à l'épidémie de Covid-19 », Rapport final, juillet.

⁸³ Cet angle d'analyse reste néanmoins qu'un indicateur partiel de la question des effets d'aubaine : on ne peut ainsi pas considérer que seules les entreprises ayant connu une amélioration de leur situation financière ont bénéficié d'effets d'aubaine puisque certaines entreprises qui ont connu une dégradation de celle-ci auraient également pu continuer également leur activité et supporter ces pertes sans qu'il eût été absolument nécessaire pour elles de recourir au dispositif.

⁸⁴ Cour des comptes (2021), « Les dépenses publiques pendant la crise et le bilan opérationnel de leur utilisation », Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, juillet.

⁸⁵ Albertini J. *et al.* (2021), « Short-time work policies during the COVID-19 pandemic », *miméo*.

⁸⁶ Ces effets sont d'autant plus importants pour les emplois peu qualifiés.

⁸⁷ Cette même étude a également tenté d'estimer l'effet théorique d'une modification du taux de prise en charge sur les destructions d'emploi.

ENCADRE 7 - LE COUT THEORIQUE DU CHOMAGE VS ACTIVITE PARTIELLE : UNE COMPARAISON PEU PERTINENTE POUR EVALUER L'EFFICACITE DE LA MESURE

L'activité partielle ayant pour objectif de permettre de limiter les transitions vers le chômage, il serait tentant de comparer le coût pour la collectivité d'un chômeur contre celui d'un salarié en activité partielle afin d'évaluer le dispositif.

Avec les règles de financement de 2020-2021, le coût théorique d'un salarié placé en activité partielle est en moyenne supérieur à celui d'un allocataire de l'Assurance chômage...

Une heure d'activité partielle a représenté en moyenne, un coût horaire brut de 10,6 € (3,5 € pour l'Unédic), soit un coût journalier pour un salarié de l'ordre de 50 € (correspondant à 151 heures sur 30 jours). En comparaison, avant la crise sanitaire, le montant moyen d'allocation journalière brute était de l'ordre de 40 €.

... mais cette comparaison de coûts individuels ne permet aucunement de conclure sur le coût pour la collectivité.

La comparaison entre les deux dispositifs est peu pertinente pour diverses raisons.

Il n'est pas possible d'estimer le temps pendant lequel le salarié serait resté au chômage à la suite d'un licenciement : le temps passé au chômage peut-être potentiellement plus long que celui passé en activité partielle. Inversement, il est également probable que pour certaines entreprises l'utilisation du dispositif d'activité partielle soit plus important que celui qui aurait été nécessaire pour sauver un emploi (effet d'aubaine).

Il reste également difficile d'estimer le nombre d'heures d'activité partielle nécessaires pour sauver un emploi. Et il est possible qu'une utilisation très concentrée du dispositif suffise à sauvegarder durablement un emploi ou que l'existence même du dispositif permette de rassurer et donner de la confiance à des entreprises qui autrement auraient licencié des salariés.

En résumé

Les effets protecteurs de l'activité partielle sur l'emploi à court terme et sur le maintien de l'ensemble du tissu économique font aujourd'hui l'unanimité. Les effets de long terme sur l'emploi sont en revanche plus difficiles à estimer et les questions restent encore ouvertes aujourd'hui, de même que les questions sur le ciblage et le dimensionnement du dispositif.

Ces premières analyses demandent donc à être approfondies. Les travaux d'évaluation nécessitent un certain recul afin d'étudier si les effets observés les premiers mois sont pérennes. Toutes les données nécessaires à ces évaluations ne sont pas encore disponibles et les premières évaluations dont nous disposons devront être confirmées à la lumière de celles-ci.

Il est important de poursuivre les travaux d'évaluation afin d'apporter des réponses aux questions posées et aider les décideurs à imaginer l'activité partielle de demain.

D. FINANCEMENT DU DISPOSITIF EN 2020-2021 ET PERSPECTIVES POUR 2022-2024

1. BILAN FINANCIER 2020-2021

Un peu plus de 35 Md€ d'allocations d'activité partielle versées depuis le début de la crise sanitaire

Depuis le début de la crise sanitaire, les dépenses d'activité partielle ont représenté 35,2 Md€ (Etat et Unédic, particuliers employeurs inclus).

- Pour l'Unédic : les dépenses sont de 11,5 Md€ depuis mars 2020⁸⁸, soit environ 43 % du déficit enregistré par le régime en 2020-2021.
- Pour l'Etat : cette mesure représente environ 23,7 Md€.

Les dépenses, tout comme l'utilisation du dispositif, ont fortement évolué de mois en mois (*Graphique 28*), en lien étroit avec les restrictions sanitaires (confinement, couvre-feu...) et la perte d'activité (cf. *Partie B, Graphique 4*). Fin 2021, elles ont nettement baissé. Notons cependant que **l'activité partielle reste largement plus utilisée qu'avant la crise sanitaire : près de 250 M€ au 4^e trimestre 2021 (chiffres provisoires) contre environ 100 M€ pour l'ensemble de l'année 2019, soit près de 10 fois plus** (*Tableau 5*).

Les dépenses d'activité partielle de 35,2 Md€ incluent les 470 M€ pour les salariés des particuliers employeurs qui ont été mis au chômage partiel depuis le début de la crise sanitaire. L'activité partielle des salariés des particuliers employeurs est financée *via* l'Acoss, les données d'activité partielle de l'ASP dont dispose l'Unédic excluent ce type d'utilisation (cf. *Encadré 8*). Hors particuliers employeurs, les dépenses d'activité partielle sont de 34,7 Md€, incluant les formes particulières d'activité partielle telles que l'activité partielle pour garde d'enfants ou salariés vulnérables, l'activité partielle de certains employeurs publics ou encore l'aide exceptionnelle au financement des congés payés.

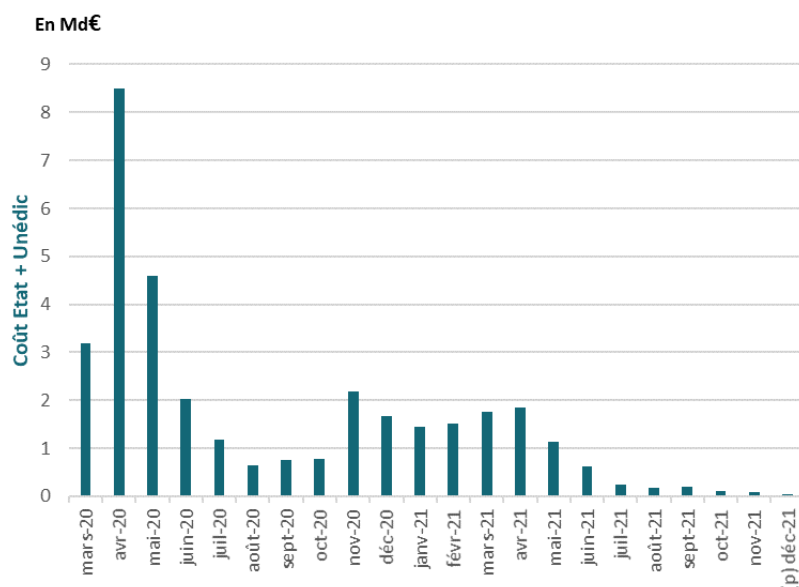
Pour mesurer l'impact total du dispositif sur la situation financière de l'Unédic, il convient également d'ajouter **les manques à gagner** sur les recettes liées au fait que les indemnités d'activité partielle ne sont pas soumises à cotisations et dont le montant est estimé à environ **2,9 Md€ entre mars 2020 et décembre 2021** (particuliers employeurs inclus). **Au total, le coût du dispositif pour l'Unédic (y compris particuliers employeurs) est estimé à 14,4 Md€ pour 2020-2021 (11,5 Md€ de dépenses et 2,9 Md€ de manque à gagner sur les recettes). Il couvre ainsi les trois quarts du coût des mesures d'urgence pour le régime en 2020-2021, estimées à plus de 19 Md€.**

Des dépenses d'APLD en augmentation mais encore marginales

Depuis la mise en place de l'APLD en juillet 2020, les demandes d'indemnisation relatives à ce dispositif représentent au total 1,1 Md€ (État et Unédic), dont environ 370 M€ pour l'Unédic (cf. *Annexe 5*), **soit 7 % de l'ensemble des dépenses depuis cette date.**

La part des dépenses au titre de l'APLD est en augmentation sur la fin de la période : elle représente environ la moitié des demandes en octobre et novembre 2021.

⁸⁸ Ce chiffre est relatif aux montants consommés au titre de la période considérée observée en grande partie à partir des demandes d'indemnisation au 17 janvier 2022. Il tient également compte du remboursement de 78 M€ relatif aux congés payés ainsi que des dépenses relatives aux salariés des particuliers employeurs en activité partielle. Ce chiffre diffère légèrement de celui issu de l'exercice de prévision de l'Unédic de février 2022 qui s'appuie sur des données de trésorerie qui peuvent présenter des décalages. Unédic (2022), « Prévisions financières de l'Unédic – février 2022 ».

GRAPHIQUE 28 – DEPENSES D'ACTIVITE PARTIELLE (ETAT ET UNEDIC) OBSERVEES DEPUIS LE DEBUT DE LA CRISE SANITAIRE

Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation retraitées des doublons, hors particuliers employeurs.

Observation : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires.

TABLEAU 5 – DEPENSES DE L'ETAT ET DE L'UNEDIC AU TITRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE DEPUIS 2007, EN M€

Année	Etat	Unédic	Total
2007	19	-	19
2008	15	-	15
2009	319	43	362
2010	282	44	326
2011	49	17	66
2012	78	24	102
2013	126	60	186
2014	126	82	208
2015	110	68	178
2016	101	64	165
2017	84	53	137
2018	59	37	96
2019	62	39	101
2020	17 103	8 424	25 527
2021 (p)	6154	3031	9 185

Observations : entre 2007 et 2014 et entre 2016 et 2019, les dépenses de l'État et de l'Unédic correspondent aux versements effectués au cours des années considérées (données de caisse). Elles peuvent inclure, en partie, des dépenses au titre des années précédentes. Pour 2015 et 2021, les dépenses de l'État et de l'Unédic correspondent aux montants consommés au titre de ces années.

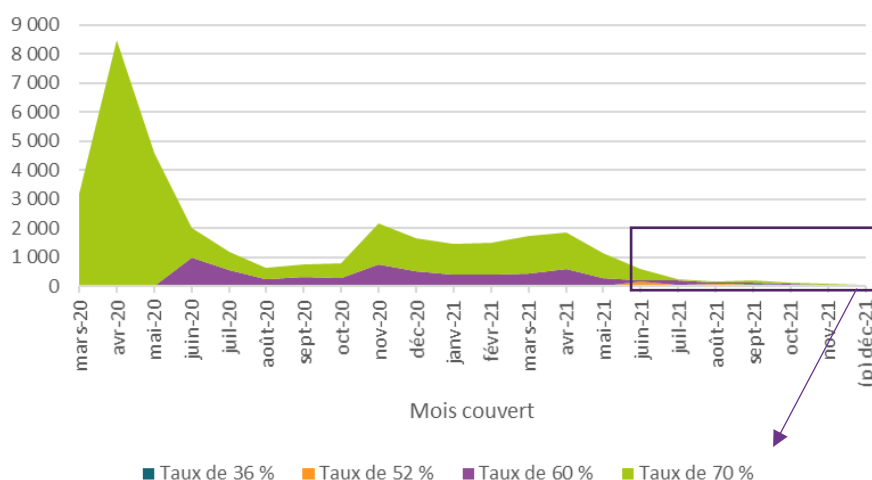
Champ : France entière.

Sources : pour la période 2007-2010, Dares analyses 2012 et 2014 (India et rapports financiers Unédic ; calculs Dares), pour 2011-2014, Dares analyses 2016 (Chorus, rapport financier Unédic 2011 et ASP pour 2012 à 2014 ; calculs Dares), pour 2015, Dares analyses 2017 (Sinapse et ASP ; calcul Dares), pour 2016 à 2019, calculs Unédic à partir de données comptables Unédic et données ASP ; pour 2020, et 2021 calcul Unédic à partir des demandes d'indemnisation d'activité partielle issues des données de l'ASP au 17 janvier 2022 ; pour 2021, les dépenses sont provisoires.

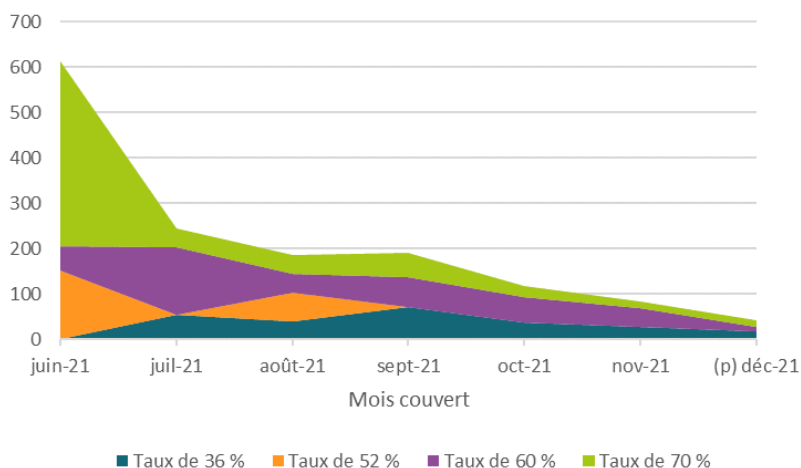
La plupart des heures mobilisées ont relevé d'un taux d'allocation à 70 % pour l'employeur avec un reste à charge nul pour ce dernier

Les dépenses relatives au dispositif sur 2020-2021 ont très largement porté sur une prise en charge totale ou quasi-totale des allocations d'activité partielle : en effet, les versements au taux d'allocation de 70 % du salaire brut, sans reste à charge pour l'employeur (cf. *Partie A, Graphiques 1 et 2*), représentent 28 Md€ depuis le début de la crise sanitaire soit 81 % de l'ensemble des dépenses d'activité partielle. Les dépenses au taux de 60 % représentent quant à elles 6,2 Md€ (18 % des dépenses) tandis que les dépenses aux taux de 52 % et 36 % sont pour le moment marginales (*Graphique 29 et 29bis*). L'évolution des dépenses selon les taux d'allocation d'activité partielle est intimement liée à l'évolution des secteurs protégés ou fermés administrativement.

GRAPHIQUE 29 – DÉPENSES MENSUELLES D'ACTIVITÉ PARTIELLE (Y COMPRIS APLD) DE L'ETAT ET DE L'UNÉDIC, SELON LE TAUX DE L'ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE (EN M€)



GRAPHIQUE 29BIS – ZOOM SUR LA PERIODE ALLANT DE JUIN 2021 A DECEMBRE 2021



Note : le taux d'allocation fait référence à la part du salaire brut qui est perçue comme allocation par l'employeur de la part de l'Etat et de l'Unédic.
Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation retraitées des doublons, hors particuliers employeurs.

Observations : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires.

Depuis 2020, l'augmentation des dépenses est liée au volume du recours plutôt qu'au niveau de prise en charge du dispositif

Le coût important pour l'Assurance chômage du dispositif d'activité partielle durant la crise sanitaire est davantage lié à l'ampleur de l'utilisation du dispositif qu'à la nouvelle modalité de financement introduite en mars 2020. En effet, le passage à un financement à hauteur de 33 % des dépenses, si l'on compare à la modalité antérieure de financement de participation forfaitaire de 2,90 € par heure chômée, représente un coût supplémentaire pour l'Unédic de près de 1,8 Md€, soit 15 % du coût pour l'Unédic de l'activité partielle entre mars 2020 et décembre 2021. Les 85 % restants résultent d'un effet volume.

ENCADRE 8 – LES DEPENSES RELATIVES AUX FORMES PARTICULIERES D'UTILISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE

Salariés vulnérables et gardes d'enfants : dans les données administratives, il n'est possible d'identifier les dépenses relatives à l'activité partielle pour garde d'enfant ou salariés vulnérables qu'à partir de novembre 2020. Entre novembre 2020 et décembre 2021, les dépenses d'activité partielle pour garde d'enfants représenteraient environ 65 M€ (Etat et Unédic). Concernant l'activité partielle relative aux salariés vulnérables, on estime des dépenses de l'ordre de 100 M€ (Etat et Unédic).

Employeurs publics : le coût de l'activité partielle pour les employeurs publics auto-assurés contre le risque de chômage qui ont recouru à la mesure entre mars 2020 et octobre 2021 est estimé à environ 450 M€. La part des allocations d'activité partielle financée par l'Unédic dans ce cadre qui lui sera remboursée par les bénéficiaires (selon des modalités qui restent à déterminer) est estimée ainsi à un peu plus de 150 M€.

Aide exceptionnelle au financement des congés payés : cette mesure spécifique, mise en place entre janvier 2021 et mars 2021 inclus, représente environ 240 M€ (Etat et Unédic), soit 5,1 % des dépenses d'activité partielle au titre des mois de janvier à mars 2021. Un remboursement de 78 M€ correspondant au financement indu de l'Unédic concernant cette mesure a été fait de la part de l'Etat sur les comptes de l'ASP fin 2021.

Particuliers employeurs : depuis sa mise en place, ce dispositif représente environ 470 M€ d'indemnités (Etat et Unédic), soit un peu moins de 160 M€ financés par l'Unédic.

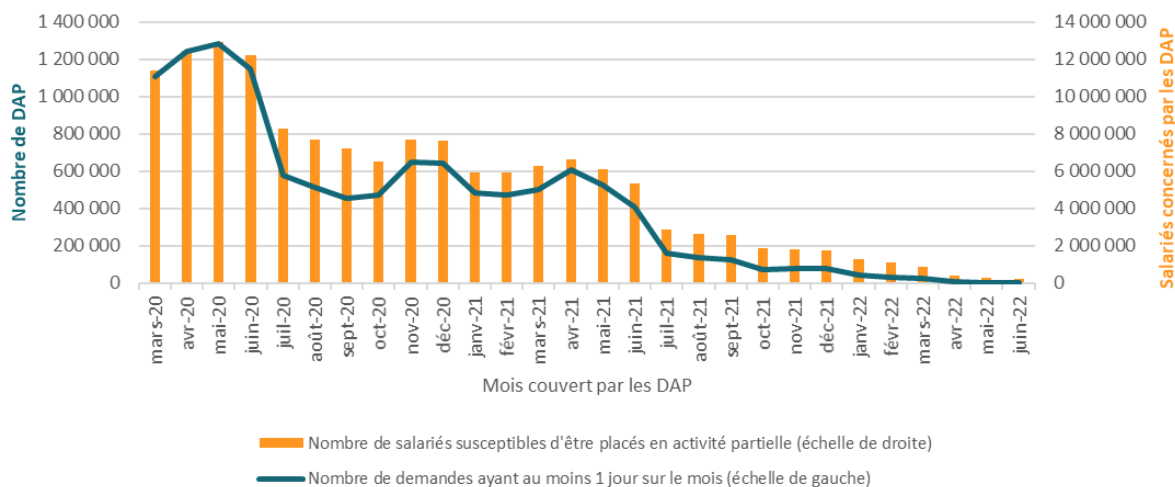
2. PREVISIONS POUR LES ANNEES 2022-2024

L'activité économique étant revenue à une dynamique d'avant crise et l'économie étant de moins en moins perturbée par les nouveaux variants de la Covid, la période d'un recours massif à l'activité partielle semble derrière nous.

Demandes déjà déposées par les employeurs

En témoigne, les demandes d'activité partielle préalables (DAP) déposées pour les mois à venir. A partir des demandes déposées au 17 janvier 2022, près de 900 000 salariés au maximum pourraient être mis dans un dispositif d'activité partielle au cours du mois de mars 2022 et seulement 230 000 au cours du mois de juin 2022 (*Graphique 30*). **Ces effectifs potentiellement placés en activité partielle sont bien inférieurs à ceux que l'on a connus en 2020⁸⁹ et indiquent, qu'à ce jour, les employeurs projettent de recourir relativement peu au dispositif dans les mois à venir.**

⁸⁹ Pour le mois de mars 2020, les entreprises avaient posé des demandes d'autorisation préalable qui concernaient 12 millions de salariés et avaient demandé au final l'indemnisation pour 8,4 millions de salariés (cf. *Annexe 1* pour le détail de la procédure).

GRAPHIQUE 30 – DEMANDES D'AUTORISATION PREALABLE, SELON LE MOIS COUVERT PAR LA DEMANDE (ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN ET APLD)

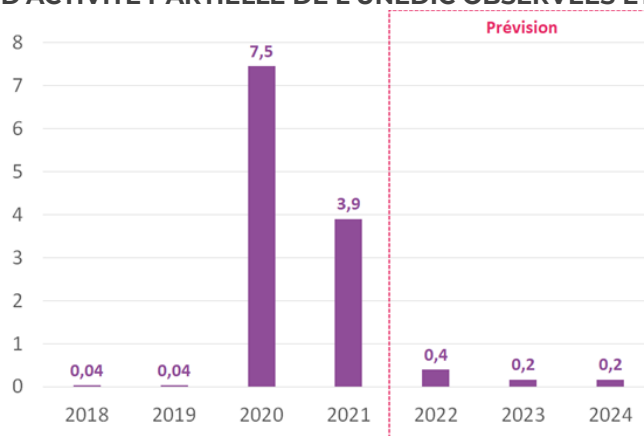
Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022, calculs Unédic.

Champ : demandes d'autorisation préalable retraitées des demandes non finalisées par les employeurs et doublons, tous motifs confondus, hors particuliers employeurs.

Les prévisions de l'Unédic

Selon les dernières prévisions de l'Unédic, les dépenses pour le financement de l'activité partielle atteindraient 400 M€ pour l'Assurance chômage en 2022, 200 M€ en 2023 et 2024 (*Graphique 31*). On estime en effet que, même dans un contexte conjoncturel dynamique, les dépenses pour l'Assurance chômage seraient plus élevées qu'avant crise (40 M€ en 2019) du fait des demandes d'activité partielle de longue durée (APLD) qui courront sur 2023, et de l'effet d'apprentissage des entreprises qui pourraient recourir plus rapidement qu'auparavant au dispositif en cas de difficultés économiques ou d'accidents temporaires sur leur activité : catastrophe naturelle, climatique, économique, etc.

Enfin, il est probable que, dans les années à venir, l'activité partielle soit un des premiers outils mobilisés pour stabiliser la situation économique et de l'emploi en cas de nouvelle crise sanitaire ou écologique. Les dépenses d'activité partielle pourraient ainsi devenir bien plus conséquentes qu'anticipé en ce début d'année 2022.

GRAPHIQUE 31 – DÉPENSES D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE L'UNÉDIC OBSERVÉES ET PRÉVUES EN M€

Source : prévision financière de l'Unédic de février 2022.

Observation : les dépenses d'activité partielle présentées ici sont issues de l'exercice de prévision de l'Unédic en s'appuyant sur les versements effectués au cours des années considérées (données de trésorerie) ; elles peuvent inclure, en partie, des dépenses au titre des années précédentes. Dans le reste du présent document, les dépenses d'activité partielle correspondent aux montants consommés au titre des mois et des années considérés.

BIBLIOGRAPHIE

- Aiyar S., Dao MC. (2021), « [The Effectiveness of Job-Retention Schemes: COVID-19 Evidence From the German States](#) », *IMF Working paper*, WP/21/242.
- Albertini J., Fairise X., Poirier A., Terriau A. (2021), « Short-time work policies during the COVID-19 pandemic », octobre, miméo.
- Altares (2022), « Etude des défaillances et sauvegardes des entreprises en France : trimestre 4 et bilan 2021 ».
- Baron A., Monin R. (2022), « [Mi-2021, un taux de recours à l'activité partielle deux fois plus élevé en Île-de-France que dans le reste du pays](#) », *Dares Focus* n°5, janvier.
- Beauvoir R., Calavrezo O., Nevoux S. (2015), « [L'activité partielle en 2013 : Un recours plus intense qu'en 2012, mais une tendance au repli sur l'année](#) », *Dares Analyses*, n°026, mars.
- Boeri T., Bruecker H. (2011), « Short-time work benefits revisited: some lessons from the Great Recession », *Economic Policy*, vol. 26, n°68, p. 697-765.
- Buresi G., Cornuet F. (2021), « [Estimation avancée du taux de pauvreté monétaire et des indicateurs d'inégalités - En 2020, les inégalités et le taux de pauvreté monétaire seraient stables](#) », *Insee Analyses*, n°70, novembre.
- Cahuc P., Kramarz F., Nevoux S. (2018), « [When short-time work works](#) », Discussion Paper 11673, Institute of Labor Economics (IZA).
- Calavrezo O., Hounkpevi L., Journeau F., Robin Y. (2021), « L'utilisation de l'activité partielle en France pendant la crise de la Covid-19 : une analyse empirique sous l'angle du genre », *Socio-économie du travail*, 2020-2, n°8.
- Calavrezo O., Hounkpevi L., Journeau F., Nguyen M-H. (2020), « [L'utilisation de l'activité partielle durant la crise de la Covid-19 : une analyse empirique entre mars et mai 2020](#) », *Document de recherche du Laboratoire d'économie d'Orléans*, vol. 2020-09.
- Calavrezo O., Lodin F. (2012), « [Le recours au chômage partiel entre 2007 et 2010 : forte augmentation de la fin 2008 à l'automne 2009, diminution ensuite](#) », *Dares Analyses*, n°004, janvier.
- Cour des comptes (2021), « [Préserver l'emploi - Le ministère du travail face à la crise sanitaire](#) », *Rapport public thématique*, juillet.
- Cour des comptes (2021), « [Les dépenses publiques pendant la crise et le bilan opérationnel de leur utilisation](#) », Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, juillet.
- Cour des Comptes (2011), « [Rapport public annuel 2011](#) », Tome 1 - Observations des juridictions financières ».
- Dares, « [Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19](#) », mars 2020 à décembre 2021.
- Dessein S., Perez C. (2021), « [Rôle de la formation pendant la crise sanitaire : quelle articulation avec le chômage partiel ?](#) », projet de recherche dans le cadre de l'Appel à projets de recherche PIC-Covid « L'impact de la crise sanitaire sur les compétences et la formation professionnelle » », juin.
- DGEFP, Commission européenne (2010), « Mesures de soutien face à la crise : les dispositifs de chômage partiel et d'activité partielle de longue durée », Peer review, septembre.
- Ducroz J., Martin F. (2021), « [Crise Covid-19 et marché du travail : Enquête Unédic 2020. Synthèse des résultats](#) », *Éclairages*, mars.
- Erb L. et al. (2022), « [Télétravail durant la crise sanitaire : Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ?](#) », *Dares Analyses*, n°9, février.
- France Stratégie et Inspection générale des finances (2021), « [Comité de suivi et d'évaluation des mesures de soutien financier aux entreprises confrontées à l'épidémie de Covid-19](#) », Rapport final, juillet.
- Frel-Cazenave E., Guggemos F. (2021), « [Avec le dispositif de chômage partiel, les revenus professionnels des salariés n'ont, en moyenne, pas baissé en 2020](#) », encadré in *Vue d'ensemble*, in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », 2021.

- Groupe d'experts sur le Smic (2021), [« Salaire minimum interprofessionnel de croissance : Rapport du Groupe d'experts »](#), novembre.
- Hijzen A., Venn D. (2011), [« The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession »](#), OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 115, OECD Publishing.
- Insee (2022), [« Au quatrième trimestre 2021, l'emploi salarié privé augmente de nouveau de 0,5 % \(estimation flash\) »](#), *Informations Rapides*, n°34, février.
- Lepeytre J. (2020), « Le chômage partiel, un outil protéiforme au centre des politiques de l'emploi depuis plus d'un siècle », *Eclairages* n°18, juillet. [Eclairages # 18 - Le chômage partiel, un outil protéiforme au centre des politiques de l'emploi depuis plus d'un siècle - IRES](#)
- Limon E. (2021), [« L'emploi saisonnier en zone de montagne durant l'hiver 2020-2021 »](#), *Dares Focus*, n°40, juillet.
- OFCE (2020), [« Évaluation de l'impact économique de la pandémie de COVID-19 et des mesures de confinement sur l'économie mondiale en avril 2020 »](#), *Policy brief* n°69, juin.
- Otte L. (2021), [« En 2020, l'activité partielle a concerné tous les secteurs et tous les profils de salariés »](#), *Dares Focus*, n°13, avril.
- Unédic (2022), [« Prévisions financières de l'Unédic 2022-2024 – février 2022 »](#).
- Unédic (2021), [« Rapport d'allocation et d'impact – Émissions sociales 2020 »](#), décembre.
- Unédic (2021), [« Covid-19 : les différents systèmes d'indemnisation du chômage partiel en Europe »](#).
- Unédic (2020), [« Premier bilan de l'activité partielle depuis le début de la crise Covid-19 »](#), *Eclairages*, septembre.
- Unédic (2020), [« Baromètre de la perception du chômage. Étude de l'Unédic réalisée avec l'institut ELABE - Terrain réalisé du 17 juin au 6 juillet 2020 »](#), *Eclairages*, septembre.
- Urssaf (2021), [« La masse salariale et les effectifs salariés du secteur privé au troisième trimestre 2021 »](#), *Stat'ur* N°332 – décembre.

ANNEXE 1 – LES DEMARCHES DE L'EMPLOYEUR POUR BENEFICIER DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE

Étape 1 : la demande d'autorisation préalable (DAP) et sa validation

Pour recourir au chômage partiel, l'employeur doit effectuer une demande d'autorisation préalable (DAP) auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de sa région (Direccte, ou Dreets depuis le 1^{er} avril 2021), accompagnée de l'avis de son comité social et économique (CSE), lorsque l'instance existe.

La DAP reflète le besoin anticipé d'activité partielle de l'employeur : les employeurs peuvent choisir de faire une DAP pour quelques jours ou pour plusieurs mois, et déclarent le nombre de salariés et d'heures couverts par leur DAP. Ensuite, l'administration valide ou refuse toute ou une partie de la DAP. En pratique, près de 98 % des heures demandées dans les DAP sont autorisées depuis mars 2020. En effet, en début de crise sanitaire, l'absence de réponse par la Direccte, dans un délai de 2 jours, vaut acceptation implicite de la demande de l'employeur (contre 15 jours auparavant).

En cas de sinistre, d'intempéries ou en raison de circonstances à caractère exceptionnel, telle que l'épidémie de la Covid-19, les démarches de l'employeur sont facilitées et peuvent être effectuées *a posteriori*. Ainsi, à compter du placement des salariés en activité partielle, la DAP peut être adressée dans un délai de 30 jours et l'avis préalable du CSE peut être adressé dans un délai de 2 mois.

Pour l'activité partielle de droit commun, depuis le 1^{er} juillet 2021, l'autorisation d'activité partielle est accordée pour une période de 3 mois, renouvelable dans la limite de 6 mois sur une période de référence de douze mois consécutifs⁹⁰. En ce qui concerne l'APLD, la décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois. La demande peut être renouvelée tous les 6 mois, dans la limite de la durée de l'accord.

Étape 2 : la demande d'indemnisation (DI)

Si l'employeur a fait valider son autorisation préalable d'activité partielle, il peut effectuer une demande de remboursement des allocations d'activité partielle appelée également demande d'indemnisation (DI) pour un mois donné : **l'employeur dépose ainsi autant de DI que de mois auxquels il a effectivement recouru à l'activité partielle.**

On observe, que très souvent, les employeurs déposent leur DI au moment de leur déclaration sociale nominative (DSN), dont les dates limites de dépôt sont le 5 pour les employeurs de plus de 50 salariés et le 15 pour les employeurs de moins de 50 salariés.

Selon la date de fin de la période d'autorisation, les employeurs disposent de 6 à 12 mois pour déposer leurs DI. La majeure partie du montant d'activité partielle demandé au titre d'un mois donné est réclamé assez rapidement après l'utilisation de la mesure : 76 % du montant demandé au titre des mois de mars à décembre 2020 a été réclamé dans les deux mois après le recours à l'activité partielle.

L'ASP verse ensuite le montant demandé dans la DI à l'employeur. La très grande majorité de l'indemnisation a été effectuée assez rapidement après le dépôt de la DI. En effet, pour les mois de mars 2020 à décembre 2021, trois quarts des DI ont été payées par l'ASP dans les 10 jours suivant le dépôt par l'employeur.

⁹⁰ A titre dérogatoire et temporaire, pour les périodes d'activité partielle comprises entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 mars 2022, il n'est pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont les employeurs ont pu bénéficier avant le 31 décembre 2021.

ANNEXE 2 – CONSOMMATION D'ACTIVITE PARTIELLE**TABLEAU 6 – CONSOMMATION D'ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN ET D'APLD PAR MOIS DE RECOURS**

	Nombre d'établissements	Nombre de salariés (en millions)	Nombre d'heures (en millions)	Coût Etat + Unédic (en Md€)	dont coût Unédic (en Md€)	Coût horaire brut moyen (en €)
mars-20	1 025 000	6,7	313	3,2	1,0	10,3
avr-20	1 152 000	8,4	811	8,5	2,8	10,8
mai-20	1 059 000	6,9	424	4,6	1,5	11,0
juin-20	500 000	3,1	189	2,0	0,7	10,8
juil-20	286 000	1,8	108	1,2	0,4	11,1
août-20	186 000	1,1	58	0,6	0,2	11,4
sept-20	178 000	1,2	67	0,8	0,3	11,4
oct-20	308 000	1,6	72	0,8	0,3	10,4
nov-20	533 000	2,9	220	2,2	0,7	10,2
déc-20	380 000	2,2	166	1,7	0,6	10,5
janv-21	351 000	2,0	142	1,5	0,5	10,4
févr-21	360 000	2,1	150	1,5	0,5	10,4
mars-21	384 000	2,3	175	1,8	0,6	10,3
avr-21	493 000	2,6	187	1,9	0,6	10,2
mai-21	366 000	1,9	112	1,1	0,4	10,3
juin-21	191 000	1,1	58	0,6	0,2	10,6
juil-21	79 000	0,5	24	0,2	0,1	10,5
août-21	66 000	0,4	19	0,2	0,1	10,2
sept-21	60 000	0,4	19	0,2	0,1	10,2
oct-21	32 000	0,2	11	0,1	0,0	10,8
nov-21	31 000	0,2	8	0,1	0,0	10,9
(p) déc-21	20 000	0,1	4	0,0	0,0	9,7
Total	-	-	3 340	34,7	11,4	10,6

Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022, et données hebdomadaires au 22 janvier 2022 pour le coût horaire brut moyen, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation retraitées des doublons, hors particuliers employeurs.

Observations : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires. Le coût horaire moyen est calculé ici comme la moyenne des coûts horaires individuels observés, par mois, pour chaque salarié mis en activité partielle. Le coût pour l'Unédic présenté ici ne tient pas compte du remboursement de 78 M€ relatif à l'aide exceptionnelle au financement des congés payés (voir Encadrés 1 et 8).

ANNEXE 3 – L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE

Pour un mois donné, l'indemnité perçue par le salarié en activité partielle est égale au produit entre le nombre d'heures indemnisables (voir *Tableau 7*) et l'indemnité horaire⁹¹.

L'indemnité horaire est la somme de trois indemnités :

- **une indemnité horaire de base** : pour son calcul, est retenue la rémunération que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration dans la limite de 4,5 Smic pour une durée du travail égale ou inférieure à la durée légale du travail et, au contraire, en incluant les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration, dans la limite de 4,5 Smic pour une durée du travail supérieure à la durée légale du travail éligible à l'activité partielle.
- **une indemnité horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence** : seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (par exemple, primes de pause payée).
- ainsi qu'**une indemnité horaire des éléments de rémunération variable** : sont pris en compte les éléments de rémunération variable tels que les commissions ou les pourboires, les primes mensuelles qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre, les primes versées selon une périodicité non mensuelle (c'est-à-dire primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle comme la prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif).

TABLEAU 7 – LE NOMBRE D'HEURES CHOMEES

Heures chômées qui ouvrent droit à indemnisation et allocation	Droit commun	Heures chômées dans la limite de la durée légale
	Durée inférieure à la durée légale	Heures chômées sur la période considérée dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> • la durée conventionnelle de travail • la durée collective de travail • la durée contractuelle de travail (temps partiel)
	Durée supérieure à la durée légale	Heures chômées sur la période considérée dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> • la durée résultant d'un régime d'équivalence au sens de l'article L.3121- 13 du code du travail • la durée collective intégrant des heures supplémentaires habituelles résultant d'un accord ou d'une convention collective • la durée contractuelle intégrant des heures supplémentaires habituelles prévue par la convention de forfait en heures au sens des articles L. 3121-56 et L. 3121-57 du code du travail
Heures chômées qui n'ouvrent pas droit à indemnisation et allocation	Droit commun	Sont exclues les heures chômées au-delà de la durée légale ou la durée résultant d'un régime d'équivalence, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • les heures supplémentaires exceptionnelles • les heures supplémentaires pratiquées habituellement mais qui ne résultent pas d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait
	Durée inférieure à la durée légale	Sont exclues les heures chômées au-delà de la durée collective ou conventionnelle ou contractuelle, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • les heures complémentaires • les heures effectuées au-delà de la durée pratiquée habituellement mais qui ne résultent pas d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait

Source : Ministère du travail.

⁹¹ Cf. Ministère du travail https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_0-_taux_horaire_et_heures_structurelles.pdf

ANNEXE 4 – ACCORDS DE BRANCHE D'APLD**TABLEAU 8 – LISTE DES ACCORDS DE BRANCHE D'APLD SIGNES AU 31 JANVIER 2022**

Branche	Date de signature (année-mois-jour)
Métallurgie	2020-07-30
Exploitation cinématographique	2020-09-01
Syntec	2020-09-10
Distributeurs conseils hors domicile (DCHD)	2020-09-14
Bijouterie Horlogerie	2020-09-17
Industries et commerces de la récupération	2020-10-01
Huissiers de justice	2020-10-07
Industrie de la chaussure et des articles chaussants	2020-10-16
Fabrication ameublement	2020-10-20
Transport public urbain de voyageurs	2020-10-21
Transport routier interurbain de voyageurs	2020-10-21
Industries de l'habillement	2020-10-26
Maroquinerie	2020-10-28
Radiodiffusion	2020-10-30
Ateliers et chantiers d'insertion	2020-11-02
Papeterie commerces de détail reprographie	2020-11-13
Commerce de détail non alimentaires	2020-11-13
Imprimerie et industries graphiques	2020-11-16
Cartonnage et articles de papeterie	2020-11-16
Expertise automobile	2020-11-17
Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	2020-11-18
Industrie textile	2020-11-24
Coiffure et professions connexes	2020-11-27
Maisons à succursales de vente au détail d'habillement	2020-11-30
Commissaires-priseurs	2020-12-02
Tourisme social et familial	2020-12-02
Sport	2020-12-04
Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	2020-12-08
Production et transformation des papiers et cartons et industries connexes	2020-12-09
Animation	2020-12-10
Commerce des articles de sport et équipements de loisirs	2020-12-10
Enseignement privé indépendant	2020-12-10
Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	2020-12-17
Organismes de tourisme	2020-12-17
Quincaillerie - personnel de maitrise	2020-12-17
Transport en navigation	2020-12-17
Quincaillerie cadres	2020-12-17
Fleuriste	2020-12-18
Plasturgie	2020-12-18
Industries et services nautiques	2020-12-18
Hôtellerie de plein air	2020-12-21
Agences de voyages et de tourisme	2020-12-29
Commerce de gros	2021-01-08
Avocats salariés et personnels des cabinets d'avocats	2021-01-22
Commerces et services de l'Audiovisuel, électronique et Equipement ménager	2021-01-26
Charcuterie de détail	2021-01-27
Bois et importation des bois	2021-01-28
Carrières et matériaux de construction	2021-02-10
Photographie	2021-02-10
Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires	2021-03-01
Confiserie, chocolaterie, biscuiterie	2021-03-16
Industries du Caoutchouc	2021-04-21
Taxis	2021-05-04
Hôtels, cafés, restaurants	2021-05-25
Immobilier	2021-05-26
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels	2021-06-03
Événementiel ETSCE	2021-06-10
Production cinématographique	2021-06-28
Spectacle vivant - secteur privé	2021-07-01

Source : Ministère du Travail pour les intitulés des branches et Legifrance pour la date de signature de l'accord de branche ; analyse Unédic.

Observation : en cas d'avenant pour un accord de branche, la date de signature indiquée ici fait référence à la signature de l'accord initial d'APLD.

ANNEXE 5 – CONSOMMATION D'APLD

TABLEAU 9 – CONSOMMATION D'APLD PAR MOIS DE RECOURS

	Nombre d'établissements	Nombre de salariés (milliers)	Nombre d'heures (milliers)	Coût Etat + Unédic (en M€)	dont coût Unédic (en M€)	Part du coût de l'APLD dans l'ensemble du coût de l'AP (Etat + Unédic)	Coût horaire brut moyen (en €)
juil-20	10	0	6	0,0	0,0	0,0%	8,9
août-20	10	0	6	0,1	0,0	0,0%	11,8
sept-20	410	12	216	2,6	0,8	0,3%	12,9
oct-20	1 120	56	1 781	23,1	7,6	3,0%	13,2
nov-20	2 060	96	3 583	44,2	14,6	2,0%	12,5
déc-20	2 380	98	3 276	39,5	13,0	2,4%	12,3
janv-21	4 410	195	7 855	104,7	34,5	7,2%	13,2
févr-21	4 860	220	8 374	112,2	37,0	7,4%	13,4
mars-21	5 620	265	10 811	140,5	46,4	8,0%	12,9
avr-21	6 070	263	11 338	146,6	48,4	7,9%	12,9
mai-21	5 600	238	8 413	112,6	37,2	9,9%	13,2
juin-21	5 930	227	8 177	109,2	36,0	17,8%	13,1
juil-21	5 080	167	4 907	62,9	20,7	25,7%	12,9
août-21	4 780	132	3 569	44,7	14,8	24,1%	12,7
sept-21	5 800	172	5 713	69,2	22,8	36,3%	12,0
oct-21	5 330	150	4 881	60,2	19,9	51,1%	12,2
nov-21	4 610	118	3 471	44,4	14,7	52,7%	12,4
(p) déc-21	2 660	34	1 153	12,8	4,2	29,7%	10,8
Total	-	-	87 530	1 130	373	6,9%	12,8

Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 17 janvier 2022, et données hebdomadaires au 22 janvier 2022 pour le coût horaire brut moyen, calculs Unédic.

Champ : demandes d'indemnisation retraitées des doublons, hors particuliers employeurs.

Observations : pour décembre 2021, les résultats ne sont pas stabilisés car la montée en charge est toujours en cours ; (p) = données provisoires. Le coût horaire moyen est calculé ici comme la moyenne des coûts horaires individuels observés, par mois, pour chaque salarié mis en activité partielle. Le coût pour l'Unédic présenté ici ne tient pas compte du remboursement de 78 M€ relatif à l'aide exceptionnelle au financement des congés payés (voir Encadrés 1 et 8).

ANNEXE 6 – ALLOCATIONS MINIMALE ET MAXIMALE D'ACTIVITE PARTIELLE

TABLEAU 10 – ALLOCATIONS MINIMALES PERCUES PAR LES EMPLOYEURS SELON LE TAUX D'ALLOCATION

Mois	Activité partielle de droit commun				APLD	
	70	60	52	36	70	60
mars-20	8,03					
avr-20	8,03					
mai-20	8,03					
juin-20	8,03	8,03				
juil-20	8,03	8,03				7,23
août-20	8,03	8,03				7,23
sept-20	8,03	8,03				7,23
oct-20	8,03	8,03				7,23
nov-20	8,03	8,03			8,03	8,03
déc-20	8,03	8,03			8,03	8,03
janv-21	8,11	8,11			8,11	8,11
févr-21	8,11	8,11			8,11	8,11
mars-21	8,11	8,11			8,11	8,11
avr-21	8,11	8,11			8,11	8,11
mai-21	8,11	8,11			8,11	8,11
juin-21	8,11		8,11		8,11	8,11
juil-21	8,11	8,11		7,3	8,11	8,11
août-21	8,11		8,11	7,3	8,11	8,11
sept-21	8,11			7,3	8,11	8,11
oct-21	8,3			7,47	8,3	8,3
nov-21	8,3			7,47	8,3	8,3
déc-21	8,3			7,47	8,3	8,3

TABLEAU 11 – ALLOCATIONS MAXIMALES PERCUES PAR LES EMPLOYEURS SELON LE TAUX D'ALLOCATION

Mois	Activité partielle de droit commun				APLD	
	70	60	52	36	70	60
mars-20	31,97					
avr-20	31,97					
mai-20	31,97					
juin-20	31,97	27,41				
juil-20	31,97	27,41				27,41
août-20	31,97	27,41				27,41
sept-20	31,97	27,41				27,41
oct-20	31,97	27,41				27,41
nov-20	31,97	27,41			31,97	27,41
déc-20	31,97	27,41			31,97	27,41
janv-21	32,29	27,67			32,29	27,67
févr-21	32,29	27,67			32,29	27,67
mars-21	32,29	27,67			32,29	27,67
avr-21	32,29	27,67			32,29	27,67
mai-21	32,29	27,67			32,29	27,67
juin-21	32,29		23,99		32,29	27,67
juil-21	32,29	27,67		16,61	32,29	27,67
août-21	32,29		23,99	16,61	32,29	27,67
sept-21	32,29			16,61	32,29	27,67
oct-21	33,01			16,98	33,01	28,3
nov-21	33,01			16,98	33,01	28,3
déc-21	33,01			16,98	33,01	28,3

Source : Unédic.



**ACTIVITE PARTIELLE :
ETAT DES LIEUX ET
PERSPECTIVES**

Février 2022

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris
T. +33 1 44 87 64 00

 [@unedic](https://twitter.com/unedic)  [unedic](https://www.linkedin.com/company/unedic) [unedic.org](https://www.unedic.org)