

Protéger les emplois, préserver l'efficacité : tour d'horizon de dispositifs européens d'activité partielle

Protecting Jobs, Preserving Efficiency: Insights from European Short-Time Work Schemes

Natalia Bermúdez*, Muriel Dejemeppe** et Giulia Tarullo***

Résumé – Les dispositifs d'activité partielle ont été au cœur de la politique européenne du marché du travail pendant la grande récession de 2008-2009 puis durant la crise de Covid-19. S'appuyant sur la théorie économique, l'analyse comparative des cadres institutionnels nationaux et les résultats d'études micro-économétriques, cette revue de littérature évalue si et comment les dispositifs d'activité partielle parviennent à stabiliser l'emploi, préserver les compétences spécifiques des entreprises et atténuer les pertes de rémunération des salariés. L'analyse comparative de la Belgique, de la France, de l'Allemagne et de l'Italie montre que les bénéfices de ces dispositifs sont d'autant plus grands que ces derniers sont limités dans le temps, qu'ils combinent incitations financières et contrôle des entreprises bénéficiaires et qu'ils ciblent des problèmes conjoncturels. À l'inverse, un dispositif d'activité partielle mal ciblé ou s'étendant sur une trop longue durée génère des effets d'aubaine et retarde la réallocation nécessaire de la main-d'œuvre. Bien conçus, ces dispositifs peuvent soutenir efficacement les entreprises et les salariés sans nuire aux ajustements du marché du travail.

Abstract – *Short-time work (STW) programmes have been central to European labour-market policy during the Great Recession and COVID-19. This survey integrates theory, cross-country institutional design, and microeconomic evidence to assess whether and how STW succeeds in stabilising employment, preserving firm-specific human capital, and mitigating employees' loss of earnings. Comparative analysis of Belgium, France, Germany, and Italy shows that targeting temporary shocks, combining monitoring with financial incentives for beneficiary firms, and limiting programme duration are crucial to maximise benefits. By contrast, untargeted or prolonged STW not only generates deadweight losses but also delays necessary labour reallocation. Well-designed programmes support firms and workers efficiently while preserving labour-market adjustment.*

JEL : E24, J22, J23, J63, J65

Mots-clés : activité partielle, rétention de main-d'œuvre, emploi, survie des entreprises, assurance-chômage

Keywords: Short-time work, labour hoarding, employment, firm survival, unemployment insurance

* IRES/LIDAM/UCLouvain, Belgique. Département d'économie, Université de Ghent, Belgique ; ** IRES/LIDAM/UCLouvain, Belgique. GLO, Essen, Allemagne ; *** RWI - Leibniz Institute for Economic Research. IRES/LIDAM/UCLouvain, Belgique. Département d'économie, Université de Ghent, Belgique. Correspondance : muriel.dejemeppe@uclouvain.be

Nous remercions, pour leur financement, l'Administration fédérale belge de la Politique scientifique dans le cadre du programme « BRAIN-be 2.0 (2020-2025) » (contrat n° B2/202/P3), de la Fondation pour la recherche - Flandre (FWO) (numéro de projet FWO : G010421N) et la Banque nationale de Belgique. Giulia Tarullo sait également gré à l'UCLouvain-FSR de son financement. Nous sommes particulièrement reconnaissantes envers Bart Cockx pour ses discussions très utiles et son soutien substantiel au projet, ainsi qu'envers Bruno Van der Linden pour ses commentaires précieux et détaillés. Nous remercions la rédactrice en chef et les rapporteurs anonymes pour leurs commentaires très utiles et constructifs.

Reçu en mars 2025, accepté en janvier 2026. Traduit de « Protecting Jobs, Preserving Efficiency: Insights from European Short-Time Work Schemes ». Les jugements et opinions exprimés par les auteurs n'engagent qu'eux-mêmes, et non les institutions auxquelles ils appartiennent, ni a fortiori l'Insee.

Citation: Bermúdez, N., Dejemeppe, M. & Tarullo, G. (2025). Protecting Jobs, Preserving Efficiency: Insights from European Short-Time Work Schemes. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 549, 51–73. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2025.549.2144>

L'activité partielle est un dispositif consistant à indemniser la réduction temporaire de la durée du travail des salariés quand leur entreprise fait face à une baisse temporaire – et généralement non anticipée – d'activité, permettant ainsi à l'entreprise de ne pas recourir aux licenciements¹. Contrairement à l'assurance-chômage classique, l'activité partielle préserve le lien entre le salarié et l'entreprise et limite la perte de capital humain ou de compétences propres à l'entreprise. En stabilisant l'emploi et les rémunérations, un dispositif d'activité partielle réduit les flux vers le chômage, allège la pression budgétaire sur les systèmes d'assurance-chômage et contribue à la stabilisation de la demande agrégée via le soutien à la consommation des ménages (Dengler *et al.*, 2025). Ces dispositifs peuvent également avoir des effets redistributifs, en particulier lors de chocs économiques importants touchant plus particulièrement les travailleurs à bas salaires (Christl *et al.*, 2022).

Les dispositifs d'activité partielle ont pris de l'importance pendant la grande récession de 2008-2009 (grande récession dans la suite de l'article) et ont atteint des niveaux sans précédent pendant la crise de Covid-19. En avril 2020, environ 15 % des salariés en Allemagne, 30 % en Italie, 35 % en France et 30 % en Belgique étaient placés en activité partielle (Hijzen & Salvatori, 2022). L'effondrement soudain de la demande de travail a créé un risque élevé de licenciements et de faillites à grande échelle, ce qui a incité les pouvoirs publics à se mobiliser et à étendre massivement les dispositifs d'activité partielle.

Toutefois, cette rapide extension a fait resurgir des préoccupations anciennes sur la façon de concevoir ces dispositifs. En effet, des critères d'éligibilité larges, un contrôle insuffisant et une responsabilité financière limitée pour les entreprises peuvent générer un aléa moral, incitant celles-ci à exagérer les difficultés rencontrées, à procéder à des réductions horaires au-delà du strict nécessaire ou à continuer d'employer des salariés sans réelle réduction de leur nombre d'heures. Ces comportements peuvent engendrer des coûts budgétaires et empêcher la réallocation de la main-d'œuvre en maintenant trop longtemps des emplois non viables. Si les enjeux liés aux distorsions générées par ces comportements varient d'un contexte à l'autre, ils n'ont à ce jour reçu qu'une attention limitée dans les synthèses de littérature existantes. En particulier, même si les dispositifs d'activité partielle mis en place pour des raisons économiques n'ont pas vocation à protéger contre des chocs saisonniers ou

structurels, il arrive néanmoins souvent que ce soit le cas, ce qui accroît leur coût budgétaire et compromet leur efficacité. Nous reviendrons plus loin sur ces questions en nous appuyant sur des résultats empiriques récents.

Cet article propose une analyse systématique des dispositifs d'activité partielle en tant qu'instrument de politique du marché du travail en Europe, en se concentrant sur quatre pays : la Belgique, la France, l'Allemagne et l'Italie. Le choix de ces pays est particulièrement pertinent pour plusieurs raisons. Premièrement, ces pays possèdent tous de longue date des dispositifs d'activité partielle institutionnalisés, qui ont été mobilisés à plusieurs reprises en réponse à des ralentissements conjoncturels. Deuxièmement, ils ont en commun une législation relativement stricte en matière de protection de l'emploi, ce qui limite la flexibilité externe, tandis que les rigidités en matière d'horaires et de fixation des salaires renforcent l'importance des outils d'ajustement interne tels que l'activité partielle. Troisièmement, ils ont tous connu des extensions importantes mais hétérogènes de leur dispositif d'activité partielle pendant la grande récession puis durant la crise de Covid-19, offrant ainsi un cadre comparatif riche pour examiner les effets du cadre institutionnel sur l'adoption et l'efficacité de tels dispositifs.

Notre contribution est triple. Premièrement, nous proposons un cadre conceptuel permettant de comprendre comment le dispositif d'activité partielle fonctionne au sein des systèmes d'assurance-chômage dans des pays caractérisés par une forte protection de l'emploi et des rigidités sur le marché du travail. Nous détaillons les avantages attendus de l'activité partielle – préservation de l'emploi, stabilisation des rémunérations et soutien de la demande globale – ainsi que les inefficacités potentielles découlant des asymétries d'information et de l'aléa moral, qui peuvent engendrer des coûts

1. Ces dispositifs sont également appelés « régimes d'indemnisation de l'activité partielle ». Dans plusieurs pays européens, comme la Belgique, la France et les Pays-Bas, les dispositifs d'activité partielle sont également appelés « chômage temporaire » ou « chômage partiel ». Ils ne doivent pas être confondus avec les « licenciements temporaires » (temporary layoffs), qui sont courants aux États-Unis et au Canada et qui permettent aux employeurs de suspendre temporairement la relation de travail. En principe, les politiques de « licenciement temporaire » permettent aux travailleurs licenciés d'être réembauchés par leur employeur initial (Feldstein, 1976). Les « licenciements temporaires » diffèrent des dispositifs d'activité partielle en ce sens que l'activité partielle n'interrompt pas la relation de travail. Les dispositifs d'activité partielle doivent également être distingués des dispositifs de chômage temporaire avec suspension totale de l'activité (furlough schemes), tels ceux en vigueur au Royaume-Uni, qui prévoient une suspension totale du travail. Si certains dispositifs d'activité partielle peuvent exceptionnellement autoriser une suspension complète de l'activité, ils se distinguent des dispositifs de type furlough schemes en ce qu'ils permettent des réductions partielles du temps de travail tout en maintenant la relation d'emploi intacte.

budgétaires et modifier la réallocation de la main-d'œuvre.

Deuxièmement, nous adoptons une perspective comparative pour retracer l'évolution des principales caractéristiques institutionnelles de ces dispositifs – règles d'éligibilité, conditionnalité, aménagement du temps de travail et mécanismes de financement – pendant les périodes de stabilité ou croissance économique d'une part, et pendant la grande récession et la crise de Covid-19 d'autre part, en Belgique, en France, en Allemagne et en Italie. Cette perspective nous permet d'examiner comment des différences institutionnelles peuvent jouer sur l'utilisation, le ciblage et l'efficacité des dispositifs. Elle permet aussi d'offrir une vision systématique des arbitrages politiques existant dans des environnements à forte protection de l'emploi, à la fois pendant des ralentissements économiques mondiaux et pendant des périodes de faible utilisation de ce type de dispositifs.

Troisièmement, nous établissons un lien entre les mécanismes théoriques, le cadre institutionnel et les résultats empiriques en analysant trois dimensions de ces dispositifs ayant reçu relativement moins d'attention dans les revues de littérature existantes : le contrôle, les mécanismes de cofinancement, y compris la coassurance et les bonus-malus, et la durée maximale de l'aide². Nous tentons également de déterminer comment les efforts visant à renforcer le ciblage du dispositif par le biais de critères d'éligibilité plus stricts et d'un contrôle renforcé peuvent compromettre la fourniture de l'aide dans les délais impartis et accroître les charges administratives. Enfin, nous mettons en évidence que le cofinancement par l'employeur et les limites de durée possible de recours à ces dispositifs peuvent prévenir les abus et limiter la rétention de main-d'œuvre et les inefficacités de réallocation de la main-d'œuvre, tout en préservant la capacité du dispositif à répondre à des chocs temporaires. En nous appuyant sur des études empiriques récentes, nous montrons comment ces instruments peuvent façonner le recours à ces dispositifs, améliorer le ciblage et atténuer les distorsions d'allocation de la main-d'œuvre.

Le reste de l'article est organisé comme suit. La section 1 propose un cadre conceptuel qui synthétise les recherches existantes sur les dispositifs d'activité partielle, en clarifiant la manière dont ces dispositifs fonctionnent au sein des systèmes d'assurance-chômage, soutiennent l'emploi et la stabilisation des revenus et peuvent générer des inefficacités budgétaires et d'allocation de la main-d'œuvre, liées à des asymétries

d'information et à l'aléa moral. La section 2 présente une analyse comparative de l'architecture des dispositifs d'activité partielle et de leur évolution en Belgique, en France, en Allemagne et en Italie, en décrivant leurs principales caractéristiques pendant les périodes de stabilité ou croissance économique et en retraçant leur évolution pendant la grande récession et durant la crise de Covid-19. La section 3 passe en revue les estimations empiriques des effets des dispositifs d'activité partielle sur les entreprises et les salariés, en s'appuyant principalement sur des évaluations micro-économétriques portant sur un grand nombre de pays européens. La section 4 tire des enseignements pour l'élaboration de dispositifs futurs, en accordant une attention particulière aux mécanismes de ciblage, par le biais du contrôle et du cofinancement, et au rôle des contraintes sur la durée maximale des dispositifs, à la suite de quoi nous concluons.

1. Cadre conceptuel pour les dispositifs d'activité partielle

Cette section développe un cadre conceptuel pour aider à comprendre les dispositifs d'activité partielle mis en œuvre sur les marchés du travail européens. Nous expliquons tout d'abord en quoi l'activité partielle est une composante nécessaire des systèmes d'assurance sociale caractérisés par une législation stricte en matière de protection de l'emploi et des accords rigides sur les salaires et le temps de travail. Deuxièmement, nous décrivons la valeur d'assurance de l'activité partielle pour les entreprises, les salariés et la société au sens large. Troisièmement, nous discutons des principaux arbitrages impliqués dans les dispositifs d'activité partielle, en montrant comment la fonction d'assurance des dispositifs peut générer des inefficacités, y compris des externalités budgétaires qui entraînent des effets d'aubaine et des distorsions dans la réallocation de la main-d'œuvre.

1.1. Les raisons de l'existence de dispositifs d'activité partielle dans les systèmes d'assurance sociale

Cette sous-section montre en quoi les dispositifs d'activité partielle sont une composante nécessaire des systèmes d'assurance sociale européens, compte tenu des contraintes

2. Le bonus-malus est un mécanisme de modulation des cotisations patronales en fonction du comportement de l'entreprise. Les entreprises qui recourent fréquemment au dispositif assurantiel concerné – et contribuent ainsi davantage aux dépenses qui en découlent – se voient appliquer un taux de cotisation majoré (malus), tandis que celles dont le comportement génère moins de coûts pour le système bénéficient d'un taux réduit (bonus). Ce dispositif vise à internaliser le coût social des comportements générateurs de dépenses en responsabilisant financièrement les entreprises.

institutionnelles et financières qui pèsent sur l'ajustement de la main-d'œuvre en cas de choc d'activité temporaire imprévu.

Plusieurs arguments expliquent pourquoi, en l'absence de dispositifs d'activité partielle, les licenciements peuvent devenir *excessivement* nombreux par rapport à l'optimum social lors de chocs économiques temporaires (Cahuc & Carcillo, 2011). Les paragraphes suivants montrent en quoi l'activité partielle permet de limiter ces licenciements *excessifs*, c'est-à-dire des destructions d'emplois inefficaces du point de vue collectif car supérieures au niveau socialement optimal. Premièrement, lorsqu'elles sont confrontées à un ralentissement de l'activité économique temporaire, les entreprises doivent trouver un équilibre entre optimiser leurs besoins en main-d'œuvre à long terme – en conservant plus de salariés qu'il n'est strictement nécessaire pendant la baisse d'activité – et éviter le manque de liquidités à court terme causé par les coûts de maintien de leur main-d'œuvre. Les contraintes financières à court terme, telles que les flux de trésorerie limités et l'aggravation des imperfections des marchés financiers en cas de choc économique, entravent la capacité des entreprises à conserver la main-d'œuvre, ce qui entraîne une hausse des destructions d'emploi (Giroud & Mueller, 2017 ; Melcangi, 2024) et un taux de survie potentiellement moindre chez les entreprises en période de ralentissement économique.

En principe, les entreprises pourraient aussi ajuster leurs coûts de main-d'œuvre en réduisant les heures de travail ou les salaires. Cependant, dans de nombreux pays européens, les institutions du marché du travail et les conventions collectives limitent la faisabilité ou l'étendue de tels ajustements. Les réductions de salaire peuvent par ailleurs nuire au moral des employés ou provoquer des départs volontaires (Bertheau *et al.*, 2025 ; Davis & Krolikowski, 2025), tandis que les réductions de la durée de travail sont souvent limitées par l'existence d'accords sur la durée et les conditions de travail (Jäger *et al.*, 2024 ; Villanueva & Adamopoulou, 2022). L'Allemagne fait figure d'exception : dans ce pays, la souplesse des négociations salariales entre les entreprises et les salariés peut conduire à des ajustements salariaux à la baisse mutuellement consentis à la suite de chocs d'activité négatifs (Brinkmann *et al.*, 2024 ; Jäger *et al.*, 2022). Plus généralement, les conventions collectives conclues au niveau national ou sectoriel tendent à limiter les négociations entre les entreprises et les salariés, ce qui restreint les marges de flexibilité dans l'ajustement des conditions

de travail. Cela réduit la capacité à préserver la qualité des appariements emploi-salarié et à allouer efficacement la main-d'œuvre en période de ralentissement économique (Jäger *et al.*, 2023 ; Acemoglu, 1995 ; Hall & Lazear, 1984 ; Giupponi & Landais, 2023).

Un autre argument concerne les incitations limitées des entreprises à internaliser les coûts sociaux plus larges des licenciements, tels que l'augmentation des dépenses publiques, la baisse des recettes fiscales et les conséquences à long terme du chômage (Boeri & Cahuc, 2023). En général, les dispositifs classiques d'assurance-chômage n'alignent pas complètement les incitations privées des entreprises sur ces coûts sociaux. Un système de bonus-malus peut y remédier en corrélant les contributions des entreprises à l'assurance-chômage à leur historique de licenciements, de façon à les inciter à limiter les licenciements *excessifs* (Blanchard & Tirole, 2008 ; Cahuc & Malherbet, 2004 ; Feldstein, 1976)³. En théorie, un bonus-malus complet, c'est-à-dire un système dans lequel les entreprises couvrent intégralement le coût des prestations d'assurance-chômage versée à leurs anciens salariés, devrait empêcher tout licenciement excessif. Toutefois, en période de ralentissement économique, l'existence de contraintes financières peut limiter l'intérêt d'un bonus-malus complet, dans la mesure où celui-ci pourrait aggraver les difficultés financières des entreprises, accroître le risque d'insolvabilité et réduire les embauches (Cahuc & Carcillo, 2011 ; Johnston, 2021). Ces risques découlent du fait qu'un système de bonus-malus taxerait les entreprises au moment même où elles prennent leurs décisions de licenciement. Compte tenu de ces limites, l'assurance-chômage à elle seule pourrait ne pas suffire à freiner les licenciements, ce qui souligne le rôle des dispositifs d'activité partielle dans l'offre d'une plus grande flexibilité aux entreprises.

En revanche, des lois strictes sur la protection de l'emploi peuvent décourager les licenciements excessifs en limitant de façon générale tous les licenciements. Toutefois, le maintien d'exigences strictes en matière de protection de l'emploi en cas de chocs économiques temporaires exacerbe la pression financière des entreprises touchées

3. Le bonus-malus s'applique dans le cadre de l'assurance-chômage aux États-Unis. Les prestations de chômage sont financées par les entreprises qui paient des taux individualisés reflétant les coûts réels de l'assurance-chômage imposés au système par les licenciements des entreprises. Alors que ces taxes sont calculées sur la base de l'historique des licenciements d'une entreprise, le bonus-malus est payé simultanément (Guo & Johnston, 2021). Les travaux empiriques de Duggan *et al.* (2023) montrent que les entreprises américaines ont licencié moins de travailleurs en réponse aux chocs de la demande de travail pendant la grande récession lorsque leurs pénalités en cas de licenciement étaient plus élevées.

par ces chocs (Boeri & Cahuc, 2023). Dans de tels contextes, les dispositifs d'activité partielle offrent la flexibilité nécessaire pour gérer les coûts de main-d'œuvre sans les impacts négatifs d'une législation rigide sur la protection de l'emploi.

Dans l'ensemble, ces limites institutionnelles et financières renforcent la nécessité d'un mécanisme d'ajustement flexible, comme l'activité partielle, pour stabiliser l'emploi en cas de chocs temporaires.

1.2. Valeur d'assurance des dispositifs d'activité partielle en cas de choc économique temporaire

Les dispositifs d'activité partielle visent à préserver les relations de travail en fournissant une assurance aux entreprises et aux salariés en cas de choc économique temporaire. Contrairement à l'assurance-chômage, qui indemnise les salariés en cas de perte d'emploi involontaire, comme un licenciement, l'activité partielle vise à prévenir les licenciements, en épargnant aux deux parties les coûts afférents. Pour les entreprises, les licenciements se traduisent par une perte de capital humain, à quoi s'ajoutent des coûts de licenciement ainsi que la nécessité de réembaucher et de former les salariés lorsque l'activité repart. Aux salariés, les dispositifs d'activité partielle offrent un soutien financier via des subventions publiques pour compenser les heures non travaillées, tout en leur permettant de conserver leur salaire pour les heures travaillées, et les protègent contre les pertes de revenus à long terme et les difficultés pour retrouver un emploi (Schmieder *et al.*, 2023). Au-delà des effets financiers, les licenciements peuvent avoir un impact négatif sur le bien-être psychologique et la sécurité économique, ces conséquences s'intensifiant souvent pendant les récessions (Drydakis, 2021 ; Rodriguez Conde *et al.*, 2025).

Ces mécanismes suggèrent que l'activité partielle peut influencer les *résultats de l'entreprise* (emploi, survie, productivité et rentabilité) et les *résultats du salarié* (trajectoire de revenus et stabilité de la carrière). La section 3 s'intéressera aux estimations empiriques de ces effets escomptés, en évaluant si les différents types de dispositifs apportent les avantages escomptés tout en tenant compte des arbitrages et des inefficacités potentielles (voir la section 1.3).

Au niveau global, les dispositifs d'activité partielle génèrent des effets positifs par le biais de trois canaux : (i) une charge budgétaire réduite par rapport à l'alternative de

l'assurance-chômage, (ii) une stabilisation de la consommation et, plus largement, de la demande agrégée et (iii) des effets d'entraînement pour les non-utilisateurs. Premièrement, en limitant les licenciements, le dispositif d'activité partielle réduit les demandes d'allocations chômage, ce qui allège la charge budgétaire de l'assurance-chômage – ce lien est étudié à la section 1.3. Deuxièmement, en diminuant le risque de perte d'emploi et les réductions de revenu qui en découlent, le dispositif d'activité partielle stabilise la demande pendant les récessions (Jaravel, 2022). Lorsqu'ils sont confrontés au risque de chômage et à des contraintes d'emprunt, les salariés peuvent réduire leur consommation, ce qui peut entraîner dans une spirale récessive. L'activité partielle atténue cet effet en réduisant l'incitation à l'épargne de précaution (Dengler *et al.*, 2025). Enfin, l'activité partielle bénéficie également aux entreprises qui n'y recourent pas directement. Dans le cadre théorique développé par Cahuc (2024), la simple existence de l'activité partielle au sein du système d'assurance sociale conduit les entreprises à internaliser, dans le calcul de leurs profits espérés, la possibilité d'y recourir en cas de choc économique futur. Ce mécanisme d'anticipation réduit ainsi le risque espéré de perte d'emploi pour les salariés de ces entreprises, même en l'absence d'utilisation effective du dispositif. L'activité partielle atténue en outre les dynamiques de « course effrénée » et les externalités de congestion sur le marché du travail, qui apparaissent lorsque les demandeurs d'emploi se concurrencent pour un nombre limité de postes vacants en période de ralentissement économique. Ce mécanisme passe par une réduction de l'afflux de travailleurs déplacés vers le chômage, ce qui évite une dégradation des taux de retour à l'emploi pour les non-utilisateurs (Montenegro & Hijzen, 2024).

Dans l'ensemble, ces mécanismes montrent que les dispositifs d'activité partielle fournissent une assurance à plusieurs niveaux : ils stabilisent la main-d'œuvre des entreprises, préservent les revenus et la carrière des salariés et atténuent les perturbations macroéconomiques et du marché du travail.

1.3. Vers un dispositif d'activité partielle efficace : les principaux arbitrages

Les dispositifs d'activité partielle apportent un soutien rapide et flexible aux entreprises et aux salariés en cas de chocs temporaires, ce qui permet de stabiliser l'emploi et de protéger les revenus des salariés. Toutefois, ces avantages vont de pair avec des inconvénients associés à

l'asymétrie d'information entre les entreprises et les pouvoirs publics. Ces derniers ne peuvent pas parfaitement identifier les entreprises qui sont réellement confrontées à des chocs importants et temporaires et qui en l'absence d'aide seraient contraintes de licencier, sauf à mettre en place des procédures de vérification longues et coûteuses (Burdett & Wright, 1989 ; Jaravel, 2022). En outre, les administrations ont souvent du mal à distinguer les chocs temporaires et inattendus des fluctuations saisonnières (Cahuc & Nevoux, 2018) ou structurelles prévisibles (Mosley & Kruppe, 1996), ce qui entraîne des inefficacités lorsque des entreprises ne faisant pas partie de la cible visée par le dispositif en font néanmoins partie. Ces frictions informationnelles sont au cœur des inefficacités potentielles que nous examinons dans la section suivante.

1.3.1. Asymétrie informationnelle et aléa moral

L'asymétrie informationnelle génère un aléa moral : les entreprises peuvent jouer stratégiquement avec les critères d'éligibilité ou abuser des prestations d'activité partielle en réduisant au-delà du nécessaire les heures de travail (Burdett & Wright, 1989 ; Jaravel, 2022), même lorsqu'elles sont financièrement stables ou en pleine croissance. Cela reflète le problème de l'aléa moral observé dans l'assurance-chômage classique mais, dans ce cas, c'est le comportement des entreprises, et non celui des salariés, qui est en jeu.

Certaines entreprises peuvent également bénéficier de « subventions croisées », c'est-à-dire qu'elles ne sont pas confrontées à des chocs véritablement temporaires et perçoivent cependant l'aide. Par exemple, les entreprises confrontées à des fluctuations saisonnières ou à des difficultés structurelles peuvent recourir à l'activité partielle, et en bénéficier ainsi de façon récurrente sans être confrontées à un véritable choc temporaire et imprévu d'activité (Boeri & Cahuc, 2023 ; Cahuc & Nevoux, 2018). Certains pays limitent explicitement ce type d'abus (par exemple, la Suisse) ou mettent en place des systèmes différents pour les éviter. Les fausses déclarations de durées du travail, consistant à déclarer des réductions d'heures supérieures à celles effectivement réalisées, et l'inscription de salariés au dispositif en l'absence de toute réduction effective de leur temps de travail constituent deux exemples de ce type de comportements. En Allemagne, Bossler *et al.* (2023) mettent en évidence l'existence de telles pratiques : les salariés bénéficiant d'un dispositif d'activité partielle ont souvent travaillé davantage que

ce qui avait été déclaré et, dans certains cas, n'ont même pas subi de réduction de leur temps de travail pendant la crise de Covid-19. Dans la pratique, les coûts de vérification administrative élevés et les informations imparfaites des pouvoirs publics sont la source du problème de l'aléa moral.

1.3.2. Externalités budgétaires et effets d'aubaine

L'aléa moral génère des externalités budgétaires : certaines ressources publiques sont allouées à des entreprises qui n'auraient pas licencié leurs salariés même sans le dispositif d'activité partielle, ce qui engendre des coûts budgétaires liés aux effets d'aubaine (Burdett & Wright, 1989 ; Cahuc, 2019 ; Van Audenrode, 1994). En d'autres termes, les fonds publics sont dépensés sans produire des avantages sociaux en contrepartie.

Des coûts budgétaires liés aux effets d'aubaine peuvent également survenir lorsque l'activité partielle préserve des emplois structurellement non viables qui seraient détruits à moyen terme, indépendamment de l'adoption du dispositif. En outre, le coût budgétaire global peut être accru du fait que des entreprises qui ne sont pas confrontées à de véritables chocs temporaires, mais plutôt à des ralentissements saisonniers prévisibles, peuvent en bénéficier de façon récurrente, ce que la littérature économique qualifie de subventions croisées (Cahuc & Nevoux, 2018).

Les illustrations empiriques de ces externalités budgétaires sont les suivantes. Premièrement, Lapeyre (2023) documente des cas de déclarations erronées d'entreprises sur leur éligibilité afin d'accéder à des prestations d'activité partielle plus généreuses lors de la crise de Covid-19 en France. Deuxièmement, les simulations d'un modèle dynamique de recherche et d'appariement (*dynamic search and matching model*) réalisées par Albertini *et al.* (2022) indiquent qu'une augmentation de 10 % de la participation financière des employeurs au dispositif d'activité partielle le plus généreux utilisé au plus fort de la crise en France aurait réduit la demande pour le dispositif sans nuire à l'emploi global. Ce résultat souligne que des subventions trop généreuses induisent une réduction excessive des heures de travail et génèrent des externalités budgétaires substantielles, accroissant ainsi le coût global du dispositif. Troisièmement, Bossler *et al.* (2023) ont mis en évidence l'existence de fraudes en Allemagne pendant la pandémie de Covid-19,

les entreprises déclarant faussement des heures de travail et générant potentiellement des effets d'aubaine coûteux pour les finances publiques.

Peu d'études ont analysé le coût budgétaire net des dispositifs d'activité partielle par rapport au coût de l'assurance-chômage traditionnelle en l'absence de ces dispositifs. Pendant la grande récession en Italie, chaque euro consacré aux dispositifs d'activité partielle a coûté 1,38 € à la société, soit moins que l'assurance-chômage seule (1,5 à 2,5 € par euro marginal) (Giupponi & Landais, 2023). En Suisse, les avantages budgétaires des dispositifs d'activité partielle ont été supérieurs à leurs coûts, ce qui signifie que les dispositifs se sont effectivement autofinancés (Kopp & Siegenthaler, 2021). Ces différences entre pays soulignent l'importance du cadre institutionnel. De façon cohérente avec ces résultats, Stiepelmann (2026) montre, à l'aide d'un modèle calibré de recherche et d'appariement, qu'un système combinant assurance-chômage et activité partielle optimalement calibré s'avère fiscalement plus efficient qu'un régime reposant sur la seule assurance-chômage. En effet, l'activité partielle permet de limiter les licenciements qui, dans un régime d'assurance-chômage pur, génèrent des externalités budgétaires négatives en faisant peser un coût collectif sur les finances publiques.

1.3.3. Distorsions de la réallocation de la main-d'œuvre

Au-delà des externalités budgétaires, les dispositifs d'activité partielle peuvent également affecter la réallocation du travail, un facteur clé de la productivité globale (Cahuc *et al.*, 2014 ; Cahuc, 2019). De même que l'aléa moral et les subventions croisées génèrent des coûts budgétaires superflus en allouant des ressources à des entreprises qui n'auraient pas besoin d'aide, des inefficacités dans l'allocation du travail se font jour lorsque le dispositif d'activité partielle préserve des emplois qui auraient naturellement été réaffectés en l'absence du dispositif.

En stabilisant l'emploi, le dispositif d'activité partielle peut préserver temporairement des emplois peu productifs mais viables, ce qui permet aux entreprises de surmonter les chocs sans recourir au licenciement (Boeri & Bruecker, 2011 ; Cooper *et al.*, 2017 ; Hijzen & Venn, 2011). Cependant, soutenir des emplois structurellement non viables peut ralentir la transition de la main-d'œuvre vers des entreprises plus productives, engendrant des inefficacités allocatives (Mosley & Kruppe, 1996 ; Giupponi & Landais, 2023 ; Cahuc, 2024). L'ampleur de ces

distorsions dépend à la fois de la durée et de la nature du choc.

Dans le cas de récessions durables, les inefficacités de réallocation peuvent être amplifiées, car le dispositif d'activité partielle subventionne des emplois qui auraient autrement disparu, ce qui a pour effet de réduire le nombre de postes vacants et de ralentir la mobilité de la main-d'œuvre vers des emplois à plus forte productivité. En conséquence, le dispositif d'activité partielle peut accroître les coûts d'embauche pour les entreprises plus productives et pour les nouvelles entrantes, rendant ainsi le marché du travail moins fluide (Cooper *et al.*, 2017 ; Giupponi & Landais, 2023 ; Jaravel, 2022). Il est important de noter que des inefficacités de réallocation peuvent également survenir lors de chocs de courte durée et spécifiques à un secteur. En effet le dispositif d'activité partielle peut empêcher les entreprises de conserver volontairement leur main-d'œuvre comme elles l'auraient fait autrement, étant donné que les incitations à retenir la main-d'œuvre de manière endogène sont plus fortes lors de ralentissements économiques de courte durée, même en l'absence d'activité partielle (Diaz *et al.*, 2025). Ce mécanisme peut amplifier les effets négatifs sur la réallocation sectorielle ainsi que les baisses de production. En outre, le dispositif d'activité partielle peut entraver davantage encore la réallocation des ressources pendant les récessions de courte durée. L'effet dissuasif du dispositif sur la recherche d'emploi des salariés dans les secteurs en déclin est en effet plus fort lorsque l'incertitude globale est plus faible, ce qui réduit encore les incitations à s'orienter vers les secteurs en expansion pour les salariés dont l'appariement génère un faible surplus. Enfin, la crise de Covid-19 a introduit une complexité supplémentaire en raison d'impacts sectoriels hétérogènes et de changements structurels accélérés, tels que l'essor du télétravail et de l'économie des petits boulots – *gig employment* (Barrero *et al.*, 2021 ; Boeri & Cahuc, 2023). Dans ce contexte, les dispositifs d'activité partielle peuvent avoir préservé des emplois temporairement viables tout en entravant la réallocation d'emplois structurellement non viables, avec des implications potentielles pour la productivité globale (Mohimont *et al.*, 2024 ; Meriküll & Paulus, 2024). Toutefois, les travaux empiriques visant à déterminer si les dispositifs d'activité partielle ont entravé de manière significative la réallocation des ressources demeurent encore limités.

Ainsi, les inefficacités en matière de réallocation de la main-d'œuvre s'ajoutent aux

coûts budgétaires d'aubaine examinés à la section 1.3.2 : tous deux représentent les coûts sociaux indirects de l'activité partielle découlant de l'aléa moral et de la conception du dispositif, mettant en évidence l'arbitrage à avoir entre la fourniture d'une assurance et le maintien de l'efficacité du dispositif d'activité partielle.

1.4. Protection asymétrique des contrats

Outre les externalités budgétaires et les distorsions dans la réallocation de la main-d'œuvre, les dispositifs d'activité partielle peuvent entraîner des inefficacités en raison d'un niveau de protection différent selon le type de contrat. De par leur conception, les dispositifs d'activité partielle favorisent souvent les contrats à durée indéterminée, dont les coûts de remplacement sont élevés, laissant de côté les salariés sous contrat à durée déterminée ou ceux dont le remplacement est peu coûteux (OECD, 2021 ; Cahuc & Carcillo, 2011 ; Cahuc, 2019). En cas de choc temporaire important, les entreprises s'adaptent généralement en ne renouvelant pas les contrats à durée déterminée et/ou en licenciant les salariés les moins anciens dans l'entreprise. Dans ce contexte, le dispositif d'activité partielle incite les entreprises à placer prioritairement les salariés en contrat à durée indéterminée dans le dispositif, dans la mesure où leur licenciement est plus coûteux.

Cette asymétrie peut accentuer la segmentation du marché du travail et limiter la circulation des salariés entre les différents types de contrats, entravant ainsi les transitions entre les postes sous contrat à durée déterminée et sous contrat à durée indéterminée (Hijzen & Venn, 2011). La protection asymétrique des contrats représente une forme d'inefficacité allocative : certains salariés bénéficient plus que les autres de l'assurance tandis que d'autres restent exposés au risque de chômage, ce qui peut ralentir l'ajustement global du marché du travail et réduire la productivité globale.

Des travaux sur données italiennes confirment que les dispositifs d'activité partielle ont principalement protégé les contrats à durée indéterminée pendant la grande récession (Giupponi & Landais, 2023), mais d'autres ne constatent pas de réduction nette du recours à des contrats à durée déterminée (Kopp & Siegenthaler, 2021). Il est important de prendre en compte ces asymétries pour comprendre toute la portée des arbitrages dans la conception des dispositifs d'activité partielle et pour garantir que les dispositifs concilient la fourniture d'une assurance et l'efficacité sur l'ensemble du marché du travail.

1.5. De la théorie à la pratique et aux résultats

Le cadre conceptuel développé dans la section 1 montre pourquoi les dispositifs d'activité partielle apparaissent comme un élément clé des systèmes d'assurance sociale caractérisés par une protection stricte de l'emploi, une flexibilité interne limitée en matière de temps de travail et de salaires et des entreprises financièrement limitées et confrontées à des chocs temporaires. Lorsque les entreprises ne peuvent pas facilement ajuster leurs coûts de main-d'œuvre sans recourir au licenciement (section 1.1), le dispositif d'activité partielle fournit un mécanisme permettant d'atténuer les fluctuations temporaires de la demande de main-d'œuvre tout en préservant la précieuse adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Comme l'explique la section 1.2, cet outil d'assurance profite aux entreprises, aux salariés et à l'économie dans son ensemble en stabilisant l'emploi, en protégeant les revenus et en réduisant les dépenses publiques liées à l'assurance-chômage.

Cependant, la section 1.3 indique clairement que ces avantages vont de pair avec des arbitrages importants. L'asymétrie informationnelle entre les entreprises et les décideurs politiques ouvre la voie à des comportements d'aléa moral, y compris des fausses déclarations et des subventions croisées, générant des externalités budgétaires et des effets d'aubaine. De même, en limitant les licenciements, les dispositifs d'activité partielle peuvent fausser la réallocation du travail, en particulier lorsque les chocs sont persistants ou hétérogènes, et renforcer la segmentation existante du marché du travail en protégeant relativement mieux les contrats à durée indéterminée. Ces inefficacités découlent directement des mêmes caractéristiques de conception qui rendent le dispositif d'activité partielle utile en cas de chocs temporaires, ce qui souligne la difficulté de calibrer le dispositif de manière à offrir une assurance tout en préservant les incitations à un ajustement efficace.

Pour mettre en pratique ces connaissances théoriques, il faut regarder comment les pays conçoivent et mettent en œuvre leurs dispositifs d'activité partielle. Les dispositions institutionnelles – telles que les règles d'éligibilité, les procédures de contrôle, le cofinancement par l'employeur, la générosité des prestations et la durée maximale – ne déterminent pas seulement le degré d'utilisation du dispositif par les entreprises, mais aussi l'ampleur de l'aléa moral, l'ampleur des externalités budgétaires et les distorsions potentielles de la réallocation

de la main-d'œuvre. Par exemple, des mécanismes de ciblage plus stricts peuvent réduire les effets d'aubaine, mais risquent d'exclure des entreprises financièrement limitées qui ont réellement besoin d'aide, tandis que des dispositifs plus généreux et largement accessibles peuvent stabiliser l'emploi au détriment de l'efficacité.

2. Modifications apportées aux caractéristiques des dispositifs d'activité partielle en cas de choc majeur

Il est essentiel de comprendre comment sont conçus les dispositifs d'activité partielle pour interpréter les variations de leur efficacité d'un pays à l'autre. Cette section examine les caractéristiques institutionnelles des dispositifs d'activité partielle et leur évolution dans quatre pays, la Belgique, la France, l'Allemagne et l'Italie, en réponse à des chocs économiques majeurs, à savoir la grande récession de 2008-2009 et la pandémie de Covid-19. Nous décrivons d'abord les principales caractéristiques de conception des dispositifs d'activité partielle – règles d'éligibilité, exigences de conditionnalité, aménagements du temps de travail et mécanismes de cofinancement – et discutons la manière dont elles contribuent à l'objectif de stabilisation de l'emploi en période de ralentissement économique temporaire. Nous montrons ensuite comment ces caractéristiques ont évolué au cours des deux crises, en soulignant les ajustements communs et les innovations spécifiques à chaque crise. Il est en effet important de comprendre la structure et l'adaptabilité de ces dispositifs pour interpréter les différences entre les pays en matière d'efficacité des dispositifs et les arbitrages à avoir entre la protection de l'emploi, les coûts budgétaires et la réallocation de la main-d'œuvre.

2.1. Caractéristiques des dispositifs d'activité partielle

D'un pays à l'autre, les dispositifs d'activité partielle présentent généralement des caractéristiques communes. Il peut s'agir des critères d'éligibilité pour les salariés et les entreprises, des conditions de suivi lors de l'inscription, des régimes variables de réduction du temps de travail et des différents niveaux de cofinancement par les entreprises et les salariés participants (Cahuc & Carcillo, 2011 ; Giupponi *et al.*, 2022). Ces caractéristiques définissent le fonctionnement du dispositif d'activité partielle dans des conditions de cycle économique stable, avant tout ajustement spécifique dû à une crise. Elles ont vocation à répondre aux chocs idiosyncrasiques propres à l'entreprise ou au secteur.

Nous résumons les principales caractéristiques de conception des dispositifs d'activité partielle liées aux ralentissements économiques pour la Belgique, la France, l'Allemagne et l'Italie dans la période pré-Covid-19 (voir tableau).

Les *critères d'éligibilité* sont un ensemble de règles permettant aux entreprises et aux salariés de déterminer leurs droits d'accès au dispositif d'activité partielle. Dans certains pays, les salariés, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, peuvent être tenus de satisfaire à des exigences minimales en matière d'emploi antérieur (comme pour l'éligibilité à l'assurance-chômage). Les entreprises doivent généralement démontrer une baisse temporaire de leur chiffre d'affaires ou de la demande pour être éligibles, due à des ralentissements économiques cycliques ou, dans quelques pays, à des fluctuations saisonnières anticipées. Le dispositif allemand d'activité partielle est le seul où l'éligibilité des entreprises est subordonnée à des seuils spécifiques de réduction du temps de travail. En revanche, le dispositif belge d'activité partielle se caractérise par des critères d'éligibilité plus souples pour les entreprises.

Le taux de recours aux dispositifs d'activité partielle augmente généralement pendant les crises économiques globales. Toutefois, dans certains pays, des dispositifs d'activité partielle peuvent également être activés pour faire face à des fluctuations saisonnières prévisibles des ventes ou des bénéfices liées à l'activité économique de secteurs spécifiques (Belgique et France) ou à des chocs structurels (Italie). En revanche, l'Italie a mis en place un dispositif d'activité partielle spécifique pour faire face aux baisses saisonnières prévisibles d'activité, tandis que l'Allemagne a deux dispositifs d'activité partielle différents, l'un pour faire face aux fluctuations saisonnières anticipées et l'autre aux ralentissements structurels⁴.

Les *conditions requises pour bénéficier de l'activité partielle* sont conçues pour maintenir la relation contractuelle de travail tout en préservant l'employabilité des salariés. Les entreprises sont censées conserver les emplois pendant la période d'activité partielle et les salariés peuvent être tenus de participer à des actions de formation ou de développement des compétences. Ces

4. Les dispositifs belge et français d'activité partielle autorisent une utilisation liée aux fluctuations saisonnières prévues en plus des ralentissements cycliques (tableau). En revanche, les dispositifs allemand et italien d'activité partielle appliquent des systèmes distincts pour les chocs saisonniers – à savoir le *Baugewerbetarif* en Allemagne et la *Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria* en Italie –, qui diffèrent de ceux employés lors de ralentissements conjoncturels. En outre, l'Allemagne a mis en place un dispositif destiné à lutter contre les ralentissements structurels des entreprises (*Transferkurzarbeitergeld*).

mesures permettent de préserver l'adéquation entre l'entreprise et le salarié en cas de choc temporaire, ce qui facilite le retour au travail une fois les conditions économiques revenues à la normale.

L'aménagement du temps de travail dans le cadre de l'activité partielle varie selon la durée maximale possible de l'aide apportée par le dispositif d'activité partielle et le type de réduction des heures travaillées, totale ou partielle. Ces deux caractéristiques sont le plus souvent liées : les suspensions totales d'activité correspondent généralement à une durée maximale plus réduite du dispositif d'activité partielle. La

fixation d'une durée maximale renforce la nature temporaire de l'aide apportée par le dispositif d'activité partielle et sa fonction principale : subventionner la rétention de la main-d'œuvre, qui est elle-même un phénomène temporaire. Les entreprises conservent les salariés pendant les périodes de ralentissement dans l'espoir que l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre redeviendra rentable lorsque la conjoncture s'améliorera (Cahuc *et al.*, 2014). Toutefois, une utilisation prolongée peut limiter la réallocation des salariés vers des secteurs et des entreprises plus productifs, en particulier en période de reprise économique, lorsque la situation des entreprises s'améliore. Par

Tableau – **Caractéristiques principales des dispositifs d'activité partielle en Belgique, France, Allemagne et Italie (conditions stables du cycle économique avant la Covid-19)**

	Belgique	France	Allemagne	Italie
Nom du dispositif	Chômage temporaire	Activité partielle	<i>Kurzarbeit</i>	CIGS
Éligibilité	Initialement conçu pour les ouvriers ; les entreprises déclarent elles-mêmes une baisse temporaire d'activité, y compris les baisses saisonnières. Les non ouvriers ont été progressivement inclus après 2008, mais l'éligibilité nécessite des accords au niveau du secteur ou de l'entreprise et des preuves vérifiables de difficultés économiques importantes, soit un accès plus strict que pour les ouvriers.	Les entreprises doivent démontrer un ralentissement temporaire de leur activité, y compris les baisses saisonnières ou pour des causes structurelles (réorganisation ou restructuration). L'accès est souvent lié à des accords au niveau du secteur ou de l'entreprise.	Les entreprises doivent démontrer une réduction temporaire du temps de travail affectant une proportion minimale des salariés (avant la crise de Covid-19 : 30 % des effectifs, ≥30 % de réduction des heures).	Entreprises subissant des chocs économiques, des crises sociales, des restructurations ou des problèmes de liquidité, sous réserve de seuils de taille d'entreprise (≥15 ETP) et d'éligibilité sectorielle.
Taux de remplacement	65 % du salaire journalier brut (plafonné).	70 % du salaire de référence (plancher du salaire minimum).	67 % du salaire net (plafonné), avec des taux plus élevés pour les salariés ayant des enfants.	80 % du salaire (plafonné).
Cofinancement	Tarification ajustable pour les ouvriers basée sur l'intensité de l'activité partielle (110 jours par travailleur et par an), avec des paiements différés pour éviter les pressions sur les liquidités ; cotisations de sécurité sociale supplémentaires et compléments optionnels au niveau du secteur ou de l'entreprise.	Contribution de l'État de 7,74 € par heure non travaillée pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 7,23 € pour les entreprises de 250 salariés ou plus ; les employeurs couvrent le reste pour atteindre le taux de remplacement de 70 %. Depuis 2013, le coût pour l'employeur est nul pour les salaires horaires bruts inférieurs à 11 €.	Les employeurs paient des cotisations de sécurité sociale sur les heures non travaillées.	Compléments de l'employeur, tarification ajustable au niveau de l'entreprise après 9 mois d'utilisation du dispositif d'activité partielle et cotisations de sécurité sociale.
Aménagement du temps de travail	Réduction partielle ou totale du nombre de jours par semaine ; durée maximale de 3 à 12 mois pour une réduction partielle et de 4 semaines pour une réduction totale. Les entreprises doivent reprendre leur activité pendant une semaine au moins avant de pouvoir réutiliser le dispositif d'activité partielle au cours de la même année.	Réduction partielle ou totale des heures de travail pour un maximum de 6 mois par an.	Réduction partielle ou totale des heures ; durée maximale de 6 mois continus, sans limite annuelle.	Réduction partielle ou totale des heures ; durée maximale de 36 mois sur une période de 5 ans.

Sources : OECD (2020) ; Cahuc & Carcillo (2011) ; Giupponi *et al.* (2022).

conséquent, la limitation de la durée du dispositif peut réduire les effets négatifs potentiels de l'activité partielle sur la réallocation de la main-d'œuvre, qui fait partie des coûts sociaux du dispositif d'activité partielle examinés dans la section 1.3. La Belgique et l'Italie sont les pays où la durée maximale possible de l'aide apportée par le dispositif d'activité partielle est la plus longue.

Des *mécanismes de cofinancement* permettent de répartir les coûts entre les salariés, les entreprises et les pouvoirs publics. Les salariés reçoivent généralement une indemnisation pour les heures perdues à des taux de remplacement légaux souvent égaux ou supérieurs à ceux de l'assurance-chômage standard, généralement dans les limites de plafonds prévus par la loi. Les entreprises peuvent contribuer par le biais de cofinancements, de bonus-malus en fonction de l'utilisation passée du dispositif ou d'accords sectoriels⁵. Ces mécanismes visent à réduire la surutilisation et l'aléa moral. L'Italie a le taux de remplacement légal le plus élevé pour les salariés et la Belgique le taux le plus bas. La Belgique et l'Italie sont les seuls pays où est appliqué un système de bonus-malus des employeurs.

2.2. Évolution des dispositifs au fil des crises en Belgique, en France, en Allemagne et en Italie

Une caractéristique notable des dispositifs d'activité partielle est leur flexibilité intrinsèque, permettant d'ajuster les règles d'éligibilité pour l'accès au dispositif, les dispositions relatives au temps de travail, les règles de conditionnalité et les structures de cofinancement en réponse à des fluctuations globales importantes de la demande.

Par exemple, l'assouplissement de l'accès au dispositif d'activité partielle en cas de crise majeure est conforme à l'objectif du dispositif, qui est d'apporter un soutien rapide aux entreprises et aux salariés en période de ralentissement économique. Les procédures simplifiées de demande, d'acceptation et de paiement permettent une réduction rapide des coûts de main-d'œuvre pour les entreprises tout en garantissant aux salariés une indemnisation rapide pour leur perte de rémunération. La rapidité de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle est donc cruciale pour atteindre un objectif de stabilisation et éviter des pertes d'emploi inutiles. Autre exemple de souplesse de ces politiques, le cofinancement des employeurs diminue généralement pendant les périodes de forte récession et augmente progressivement à mesure que l'économie se redresse. Comme

indiqué à la section 1.2, le raisonnement est le suivant : en cas de chocs globaux imprévus, les entreprises sont généralement confrontées à des frictions plus importantes sur les marchés financiers et pâtissent d'un accès plus limité au crédit, ce qui nécessite un soutien plus important de la part des pouvoirs publics (Cahuc & Carcillo, 2011). En revanche, dès que l'économie se redresse, les entreprises sont incitées à renoncer à une utilisation prolongée du dispositif, qui de toute façon n'est généralement plus garantie.

La Belgique, la France, l'Allemagne et l'Italie – dont les dispositifs d'activité partielle sont intégrés à leurs systèmes d'assurance sociale depuis la première moitié du XX^e siècle (Cahuc, 2024) – ont eu l'avantage de disposer d'infrastructures administratives mûres qui ont permis d'amender rapidement les politiques pendant les deux crises. Cette maturité institutionnelle contraste avec les pays qui n'ont introduit des dispositifs d'activité partielle qu'en réponse à la grande récession.

Nous allons maintenant présenter les principales évolutions des caractéristiques de ces dispositifs en Belgique, en France, en Allemagne et en Italie pendant la grande récession (2009) et pendant la crise de Covid-19 (mars 2020-juin 2021), en mettant en exergue à la fois les caractéristiques communes et les innovations propres à chaque pays (voir le tableau S1 de l'Annexe en ligne – lien vers l'Annexe en ligne à la fin de l'article). Les sections suivantes examinent chaque caractéristique fondamentale du dispositif – critères d'éligibilité, exigences de conditionnalité, aménagement du temps de travail et mécanismes de cofinancement – et montrent comment elles ont été modifiées en réponse à ces crises, en reliant la discussion aux mécanismes mis en évidence dans la section 1.

2.2.1. Critères d'éligibilité

Pendant la grande récession, l'éligibilité a généralement été limitée aux entreprises démontrant des besoins économiques temporaires et dans certains cas des besoins structurels, tels qu'une réorganisation planifiée antérieurement (Italie). Les entreprises italiennes ont fait l'objet de restrictions supplémentaires en fonction de leur taille et de leur secteur d'activité. Le dispositif allemand d'activité partielle (*Kurzarbeit*) a

5. Les cofinancements augmentent généralement avec la réduction des heures de travail et des salaires et sont payés en même temps que l'utilisation du dispositif d'activité partielle. En revanche, les systèmes de bonus-malus, tels que ceux présents dans l'assurance-chômage aux États-Unis (Guo & Johnston, 2021) ou l'assurance-invalidité en Europe, imposent des primes différées et progressives basées sur l'utilisation passée du dispositif d'activité partielle. Nous discutons du système de bonus-malus dans les dispositifs d'activité partielle à la section 3.

étendu l'accès aux entreprises dont 10 % au moins de la main-d'œuvre subissait une baisse minimale de 10 % de son temps de travail par rapport à une période de référence antérieure à la crise. L'éligibilité a donc été élargie, le seuil d'avant la crise correspondant à 30 % de la main-d'œuvre. En 2009, la France a lancé le dispositif *Activité partielle de longue durée* (APLD) pour aider les entreprises à faire face à des chocs dont la durée était susceptible d'être plus longue que celle, généralement courte, du dispositif d'activité partielle historique. L'éligibilité des salariés était généralement liée au type de contrat et à la durée de travail (temps plein, temps partiel ou temporaire/sans limite de durée) et aux droits antérieurs à l'assurance-chômage. En Belgique, les salariés non ouvriers ont obtenu l'éligibilité temporaire en 2009 et l'éligibilité permanente en 2012.

Pendant la crise de Covid-19, l'accès a été considérablement assoupli grâce à des régimes spécifiquement créés : la Belgique a mis en œuvre le dispositif Force majeure Corona, la France a relancé l'APLD à partir de juillet 2020 et l'Italie a introduit le CIG-Covid. L'éligibilité a été étendue à la quasi-totalité des entreprises quelle que soit leur taille et, dans certains cas, il n'était même plus nécessaire de démontrer une nécessité économique. Des applications rétroactives ont été autorisées en France et en Italie. En Allemagne, le seuil de réduction des effectifs nécessaire pour accéder au dispositif d'activité partielle a été abaissé de 30 % à 10 %, comme lors de la grande récession. Pour les salariés, la couverture a été étendue aux intérimaires. Ces élargissements de l'éligibilité reflètent directement le rôle d'assurance du dispositif d'activité partielle décrit dans la section 1, visant à préserver la qualité de l'appariement entreprise-salarié et à préserver l'emploi même en cas de choc généralisé, tout en réduisant la segmentation du marché du travail grâce à la couverture des salariés auparavant exclus.

Contrairement aux dispositifs d'activité partielle conventionnels, qui visent à répondre à des chocs temporaires, l'APLD française a ciblé les entreprises confrontées à des difficultés persistantes mais non de nature à être fatales à l'entreprise et a offert un soutien exceptionnellement long : jusqu'à 24 mois sur une période de 36 mois (Calavrezo & Walkowiak, 2025). L'accès était conditionné par des négociations collectives préalables au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du secteur et exigeait des engagements explicites en matière de maintien de l'emploi et de formation des salariés⁶. Le dispositif conventionnel d'activité partielle,

pour sa part, comportait beaucoup moins d'obligations et aucun accord d'entreprise ou sectoriel, ce qui souligne l'approche davantage conditionnelle et négociée de l'APLD en matière d'aide à l'emploi.

2.2.2. Exigences en matière de conditionnalité

Pendant la grande récession, les entreprises ont généralement été tenues de maintenir l'emploi pendant et peu de temps après leur recours au dispositif d'activité partielle, en soumettant parfois des plans de relance.

Pendant la crise de Covid-19, alors que l'incertitude grandissait et que le choc devenait durable, la conditionnalité a de plus en plus privilégié la formation et le développement des compétences. En France, les bénéficiaires de l'APLD devaient dispenser une formation spécifique aux salariés de l'entreprise pendant les heures non travaillées, remboursée par les pouvoirs publics. Une formation spécifique à l'entreprise, facultative, a également été introduite en Allemagne et en Belgique, axée sur les compétences directement liées au poste occupé par le salarié plutôt que sur des compétences générales transférables. Ces mesures renforcent les mécanismes examinés à la section 1, en faisant en sorte que les salariés temporairement inactifs conservent les compétences nécessaires et en soutenant la préservation d'emplois viables.

2.2.3. Aménagements du temps de travail

Pendant la grande récession, les dispositifs d'activité partielle ont généralement autorisé des réductions partielles ou totales de la durée de travail, sur des périodes d'une durée maximale variable d'un pays à l'autre (ex. : jusqu'à douze mois en Allemagne, six mois en France et 36 mois sur cinq ans en Italie). En France, le nombre annuel d'heures subventionnées par salarié est passé à 800, voire à 1 000 heures pour les secteurs les plus durement touchés par la grande récession, comme le textile et l'automobile.

Le choc de la **Covid-19** a entraîné des extensions importantes : le dispositif belge Force majeure Corona n'a pas défini de niveau maximum ; le dispositif français *Activité partielle* a autorisé un maximum d'heures d'activité partielle par salarié égal à 1 607 par an, bien au-delà de l'extension mise en œuvre pendant la grande récession ; l'Allemagne a étendu la durée

6. Le dialogue social a joué un rôle clé en France, en améliorant la transparence et en atténuant l'insécurité de l'emploi des travailleurs liée aux réductions prolongées des heures de travail.

possible de bénéfice du dispositif *Kurzarbeit* de 12 à 24 mois. Comme indiqué à la section 1.3.2, un soutien prolongé en termes d'activité partielle peut, en théorie, finir par protéger des emplois structurellement non viables, ce qui pourrait entraver la réallocation de la main-d'œuvre et le redressement de la productivité lorsque les conditions économiques s'amélioreront.

2.2.4. Mécanismes de cofinancement

Pendant la grande récession, le financement a été partagé entre les salariés, les entreprises et les pouvoirs publics. Les salariés ont reçu une indemnisation partielle pour les heures perdues, sous condition de plafonds légaux, tandis que les entreprises ont contribué par des paiements directs, des compléments sectoriels ou des bonus-malus, décourageant ainsi un recours trop important et alignant les incitations sur la préservation de l'emploi. Par exemple, en France, la subvention publique s'élevait à 3,84 € par heure et par salarié pour les établissements employant jusqu'à 250 salariés et à 3,33 € pour ceux employant plus de 250 salariés. Partant, l'entreprise devait couvrir la différence entre les salaires dus au salarié et la subvention forfaitaire des pouvoirs publics.

Pendant la crise de Covid-19, les contributions des employeurs ont été temporairement réduites voire supprimées dans la plupart des pays afin de surmonter les contraintes de liquidité. En Belgique et en Italie, les entreprises ont bénéficié de coûts nuls dans le cadre de régimes d'urgence. En France, l'État a financé l'indemnisation jusqu'à 4,5 fois le salaire minimum, les employeurs prenant en charge l'excédent afin de maintenir un taux de remplacement de 70 %. Une distinction essentielle a été introduite en juin 2020 entre les secteurs particulièrement touchés par la Covid-19 et ceux relativement épargnés, formalisée par la classification des industries en secteurs protégés et en secteurs non protégés (secteurs décrits dans une nomenclature détaillée à cinq chiffres). Si tous les employeurs sont restés redevables des rémunérations supérieures à 4,5 fois le salaire minimum, les entreprises des secteurs non protégés ont été tenues de cofinancer 10 % des coûts du dispositif d'activité partielle en dessous de ce plafond, alors que les entreprises des secteurs protégés ont été exemptées de cette augmentation (Lapeyre, 2023)⁷. En Allemagne, les cotisations de sécurité sociale des entreprises au titre des heures non travaillées ont été réduites de moitié. Dans tous les pays, les taux de remplacement des rémunérations ont augmenté : la Belgique à 70 % du salaire brut, la France jusqu'à 84 % selon le niveau de

rémunération, l'Allemagne à 70 % à partir du quatrième mois et à 80 % à partir du septième mois (taux supérieur encore pour les salariés ayant des enfants) et l'APLD français à 70 % du salaire brut. Ces mesures ont permis d'apporter un soutien financier rapide tout en garantissant le maintien de l'emploi.

2.2.5. Principales différences entre les deux crises

Pendant la grande récession, ces quatre pays ont pu facilement développer leurs dispositifs d'activité partielle préexistants, qui s'inscrivaient déjà dans des systèmes de protection de l'emploi stricts. Ils ont connu les taux de participation au marché du travail les plus élevés d'Europe et ont maintenu des taux de chômage bas, ce qui est souvent considéré comme un signe de réussite. Néanmoins, les cadres institutionnels étaient significativement différents. Premièrement, la part des coûts assumée par les employeurs a considérablement varié d'un pays à l'autre. La Belgique et l'Allemagne ont réduit les coûts des employeurs à zéro, tandis qu'en France le cofinancement par les employeurs a perduré, ce qui peut en partie expliquer un taux de recours comparativement faible et une intensité d'utilisation limitée en France. Deuxièmement, le ciblage a varié selon les pays. L'Allemagne a fixé un seuil quantitatif – au moins 10 % des salariés ayant leurs heures réduites d'au moins 10 % – afin d'éliminer les entreprises qui n'étaient confrontées qu'à des chocs légers. L'Italie a limité l'éligibilité aux entreprises de plus de quinze salariés et a exclu certains secteurs, ce qui a rendu l'attribution de l'aide plus sélective. La Belgique et la France, en revanche, ont eu recours à des évaluations administratives générales des difficultés économiques. Troisièmement, les marges d'ajustement à la disposition des pays ont varié. En Allemagne, les négociations décentralisées sur les salaires et les heures de travail ont fourni aux entreprises un mécanisme alternatif de rétention de la main-d'œuvre, réduisant la dépendance à l'égard du dispositif d'activité partielle et influençant la mise en œuvre du *Kurzarbeit*. Dans l'ensemble, ces différences institutionnelles ont façonné les modes de recours au dispositif ainsi que son rôle de stabilisation de l'emploi, du fait de différences dans la conception des dispositifs d'activité partielle.

7. En dessous du plafond, les employeurs étaient tenus de cotiser proportionnellement, couvrant 10 % du salaire horaire brut du salarié, tandis que l'État finançait les 60 % restants. Comme dans le cadre de l'aménagement précédent, pour les salaires supérieurs au plafond de 4,5 fois le salaire minimum, l'employeur prenait en charge l'intégralité du coût de l'indemnisation du dispositif d'activité partielle, assurant ainsi le maintien du taux de remplacement à 70 %.

La crise de la Covid-19 a donné lieu à des ajustements similaires à ceux observés lors de la grande récession, à deux différences notables près, reflétant le caractère exceptionnel de cette dernière crise. Premièrement, tandis que, lors de la précédente crise, l'assouplissement des critères d'éligibilité excluait encore certaines entreprises du dispositif, comme celles ayant plus de quinze salariés en Italie, durant la crise de Covid-19 l'éligibilité a été étendue à la quasi-totalité des entreprises dans la plupart des pays. Cette différence reflète l'évolution de la nature des contraintes des entreprises : pendant la grande récession, le dispositif d'activité partielle visait principalement à régler les problèmes de pénurie de liquidités qui limitaient la capacité des entreprises à retenir leur main-d'œuvre, tandis que, pendant la période de Covid-19, les fermetures obligatoires d'entreprises et l'arrêt total de l'activité ont ajouté une dimension non financière aux perturbations du marché du travail. De ce fait, un éventail plus large d'entreprises, au-delà des seules petites entreprises soumises à des contraintes financières fortes, est devenu éligible à l'aide.

Deuxièmement, alors que les pouvoirs publics cherchaient à supprimer progressivement les aides exceptionnellement généreuses accordées au début de la pandémie, des pays comme la France ont introduit des distinctions entre les entreprises des secteurs les plus touchés et celles des secteurs les moins touchés. Ces catégorisations, fondées sur des indicateurs sanitaires et économiques en constante évolution, visaient à recalibrer de manière dynamique l'étendue de l'aide, en concentrant les ressources sur les secteurs véritablement en difficulté et touchés par la pandémie et en excluant les entreprises qui n'en avaient plus besoin. Cette stratégie visait à réduire les inefficacités de la réallocation et à minimiser les effets d'aubaine, comme indiqué à la section 1.3.

3. L'activité partielle en pratique : les dispositifs produisent-ils les effets escomptés ?

Cette section passe en revue les principaux résultats concernant les effets des dispositifs d'activité partielle sur les entreprises et les salariés et tente de voir si les différents types de dispositifs permettent d'obtenir les résultats prévus par la théorie. Nous nous centrons principalement sur les évaluations micro-économétriques causales récentes, en distinguant les résultats par pays et par épisode de crise (grande récession versus Covid-19). Ces évaluations s'appuient sur des évaluations quasi-expérimentales permettant

de tenir compte du recours non aléatoire au dispositif (c'est-à-dire le biais de sélection) et autoriser une interprétation causale crédible.

Du point de vue de l'entreprise, le dispositif d'activité partielle permet de conserver la main-d'œuvre, ce qui favorise sa survie – en particulier pour les entreprises dont les liquidités sont limitées – et contribue à préserver le capital humain, ce qui peut jouer sur l'investissement futur dans le capital humain et physique. En conséquence, le dispositif d'activité partielle peut avoir un effet sur l'emploi, la survie, la rentabilité et la productivité à court et moyen termes.

Du point de vue du salarié, le dispositif d'activité partielle offre une assurance contre (i) la perte de revenu due à la réduction du temps de travail et (ii) les conséquences de long terme du chômage, qui peut avoir des effets durables sur les trajectoires de revenus et d'emploi. Ce dispositif peut donc jouer sur les résultats individuels sur le marché du travail, tant à court terme qu'à moyen terme.

Les premières études comparatives internationales sur la grande récession suggèrent que les dispositifs d'activité partielle ont stabilisé l'emploi global pendant les périodes de ralentissement temporaire (Boeri & Bruecker, 2011 ; Cahuc & Carcillo, 2011 ; Hijzen & Venn, 2011 ; Hijzen & Martin, 2013 ; Brey & Hertweck, 2020). Si ces analyses tiennent partiellement compte du biais de sélection, elles ne permettent pas de distinguer complètement les caractéristiques propres à chaque pays ou les effets hétérogènes de la crise, qui peuvent avoir une incidence sur le recours au dispositif d'activité partielle comme sur l'emploi.

En revanche, les études micro-économétriques causales exploitent les variations entre entreprises, dans un cadre institutionnel donné, pour estimer les effets causaux. Le recours au dispositif n'étant pas aléatoire, les comparaisons naïves risquent de confondre les effets du dispositif d'activité partielle avec les caractéristiques préexistantes de l'entreprise. Il est donc essentiel de disposer de contrefactuels crédibles. Les expérimentations aléatoires sont rares, mais les approches quasi-expérimentales peuvent permettre une estimation solide des effets au niveau de l'entreprise et du salarié. Néanmoins, les premières évaluations des effets des dispositifs d'activité partielle pendant la grande récession ont abouti à des conclusions mitigées, les résultats étant fortement dépendants des stratégies d'identification retenues (Bellmann & Gerner, 2011 ; Calavrezo *et al.*, 2010).

Les sous-sections suivantes passent en revue d'abord les résultats concernant les entreprises. On distingue les effets à court terme – i.e. pendant l'adoption du dispositif d'activité partielle – des effets à moyen terme et on explore l'hétérogénéité en fonction des caractéristiques des entreprises et de l'exposition aux chocs. Elles s'intéressent ensuite aux résultats concernant les salariés.

3.1. Effets des dispositifs d'activité partielle sur le comportement économique des entreprises

3.1.1. Effets sur l'emploi

Les dispositifs d'activité partielle peuvent avoir un effet sur l'emploi via deux canaux principaux. Du côté de la marge intensive, les entreprises réagissent à des chocs temporaires de demande en ajustant la demande de main-d'œuvre par une réduction du nombre d'heures travaillées par salarié. Du côté de la marge extensive, le dispositif d'activité partielle peut préserver des emplois qui pourraient autrement être détruits, générant des effets immédiats à court terme, en particulier chez les entreprises confrontées à de graves chocs de la demande (Cahuc *et al.*, 2021), ce qui contribue à stabiliser l'emploi global. Toutefois, le dispositif peut aussi subventionner des emplois qui auraient été préservés sans aide – effets d'aubaine –, ces dépenses étant probablement concentrées dans les entreprises confrontées à de faibles chocs de la demande.

À moyen terme, les gains en matière d'emploi ont toutes les chances de persister, puisque les entreprises évitent les coûts de réembauche et que le nombre d'heures par salarié se rétablit progressivement, étant donné que le dispositif est censé être temporaire. Cependant, une fois passés les gains de court terme, le dispositif d'activité partielle peut retarder la suppression des emplois non viables, entravant potentiellement la croissance de l'emploi à long terme des entreprises ayant eu recours au dispositif comme de celles n'y ayant pas eu recours et ralentir la réallocation de la main-d'œuvre (un résumé de ces effets attendus est présenté dans le tableau S2 de l'Annexe en ligne).

Certaines évaluations micro-économétriques portant sur la grande récession (voir le tableau S3 de l'Annexe en ligne pour un résumé) fournissent des résultats empiriques robustes compatibles avec ces mécanismes. Ces études s'appuient sur des stratégies d'identification crédibles qui exploitent les variations exogènes générées par les caractéristiques institutionnelles des dispositifs d'activité partielle et mobilisent de

vastes échantillons de données administratives. Globalement, ces études mettent en évidence un schéma commun : les dispositifs d'activité partielle réduisent le nombre d'heures travaillées par salarié, tandis que leurs effets sur l'emploi total dépendent essentiellement de l'ampleur du choc de demande, du ciblage du dispositif et de la persistance de la récession.

En France, Cahuc *et al.* (2021)⁸ utilisent le pouvoir discrétionnaire de l'administration dans l'approbation des demandes d'activité partielle comme variable instrumentale du recours au dispositif pour les entreprises mono-établissement. En moyenne pour une entreprise, le dispositif d'activité partielle induirait une forte baisse du nombre d'heures travaillées par salarié – 28 % à court terme –, mais n'aurait pas d'effet en termes d'emploi, sauf pour les entreprises confrontées à des chocs de demande de grande ampleur. Dans ces dernières, les réductions d'heures se traduisent par des effectifs et un nombre total d'heures travaillées plus élevés, ce qui est cohérent avec la vocation première du dispositif d'activité partielle, à savoir fournir une assurance précisément lorsque les emplois sont effectivement menacés. En particulier, les entreprises dont la croissance prédite des heures de travail – estimée à partir des caractéristiques des entreprises avant la crise et utilisée par les auteurs comme indicateur de choc de demande négatif important – est inférieure à la médiane, et qui ont bénéficié du dispositif d'activité partielle en 2009, ont connu, à court terme (au cours de la première année de recours), une baisse de 15 % du nombre d'heures par salarié, accompagnée d'un niveau d'emploi et d'un volume total d'heures travaillées plus élevés de respectivement 42 et 34 %. Pour autant, le dispositif d'activité partielle en France a été en grande partie utilisé par des entreprises ayant subi des chocs de faible ampleur, générant des effets d'aubaine importants. Le coût relativement faible pour les employeurs du recours au dispositif d'activité partielle – en particulier pour protéger les travailleurs à bas salaire, largement concentrés dans les secteurs qui l'utilisent de manière récurrente – peut contribuer à expliquer ces effets d'aubaine (Cahuc & Nevoux, 2018)⁹.

Sur données belges, Bermúdez *et al.* (2025) exploitent les variations de recours au dispositif

8. Les tailles d'effet rapportées dans le texte sont issues de Cahuc *et al.* (2021). Une version révisée de ce travail paraît sous la référence Cahuc *et al.* (à paraître). Les conclusions principales sont inchangées, bien que certaines estimations diffèrent légèrement selon les versions.

9. En pratique, bien que des exigences de cofinancement aient été mises en place en France pendant la grande récession, le coût pour les employeurs de l'inscription des salariés à bas salaires au dispositif d'activité partielle était nettement inférieur à celui des salariés à hauts salaires, ce qui a induit une plus grande participation des salariés à bas salaires.

d'activité partielle entre entreprises qui découlent de règles d'éligibilité différentes pour les ouvriers et les autres salariés (voir le tableau). À partir de données administratives agrégées sur les entreprises de 5 à 50 salariés, ils examinent les effets du dispositif d'activité partielle sur l'emploi et les salaires. Conformément aux résultats sur données françaises, le dispositif d'activité partielle réduit principalement le nombre d'heures par salarié sans pour autant jouer sur l'emploi moyen ou les salaires. Toutefois, les effets varient fortement d'un secteur à l'autre. Dans l'industrie manufacturière, le secteur le plus exposé à la crise, un ETP supplémentaire en activité partielle par entreprise correspond à une réduction de 2,3 % des heures par salarié et à un niveau d'emploi supérieur de 5 % à celui qui aurait prévalu en l'absence de recours au dispositif. Ces gains à court terme disparaissent au bout d'un an et aucun effet positif n'est constaté dans les secteurs moins touchés, ce qui implique des coûts budgétaires d'aubaine substantiels lorsque le recours au dispositif est peu contraint. Ces résultats suggèrent en outre que le dispositif d'activité partielle a peut-être retardé la destruction des emplois non viables qui ont été intégrés au dispositif au début de la crise.

Sur données italiennes, Giupponi & Landais (2023) s'appuient sur les différences de règles d'éligibilité au dispositif d'activité partielle liées à la taille de l'entreprise et au secteur pour les entreprises comptant entre 15 et 25 ETP (voir le tableau). Ils estiment que le dispositif d'activité partielle a induit une réduction de 40 % du nombre d'heures par salarié et un nombre d'emplois supérieur de 45 % à court terme à celui qui aurait prévalu sans recours à l'activité partielle, bien que ces effets s'estompent après la première année d'adoption. Leur analyse révèle également une forte hétérogénéité selon les caractéristiques des entreprises : ce sont les entreprises confrontées à des contraintes de liquidité qui en bénéficient le plus, car le dispositif d'activité partielle atténue les pressions financières à court terme et permet à l'emploi de rebondir lors de la reprise d'activité (Giroud & Mueller, 2017 ; Melcangi, 2024). Il est intéressant de noter que, bien que la plupart des utilisateurs du dispositif d'activité partielle aient été des entreprises à faible productivité avant la crise, les gains d'emploi à moyen terme par heure réduite sont concentrés dans les entreprises à forte productivité. En revanche, les entreprises à très faible productivité n'affichent pas de tels gains à moyen terme – même si elles réduisent plus fortement le nombre d'heures par salarié –, conformément aux résultats de Biancardi *et al.*

(2022). Ces résultats soulignent le double rôle du dispositif : il peut stabiliser des adéquations offre-demande viables, mais peut se révéler moins efficace, voire perturbateur, lorsqu'il finit par protéger un nombre substantiel d'emplois non viables, comme c'était le cas en Belgique au début de la crise.

Kopp & Siegenthaler (2021) analysent l'effet des dispositifs d'activité partielle pendant la grande récession en Suisse avec une méthode d'étude d'événements (*event-study*) en double différence. Ils comparent l'évolution des résultats des entreprises retenues à celle des entreprises non retenues en termes d'effets moyens et en termes de dynamique à partir de la date de candidature au dispositif. Ils trouvent que l'emploi à court et long termes est significativement plus élevé (de 9 à 17 % jusqu'à 4,5 ans après la demande). Le contrôle strict et l'accès sélectif au dispositif en Suisse – largement limité aux entreprises confrontées à des chocs cycliques temporaires – sont probablement des facteurs qui expliquent son efficacité et des effets d'aubaine limités, en particulier compte tenu de la récession de courte durée qu'a connue le pays.

Les études réalisées au lendemain de la grande récession en Allemagne (Brinkmann *et al.*, 2024) suggèrent que, dans un environnement institutionnel caractérisé par une flexibilité salariale interne substantielle, les extensions des limites de durée du dispositif d'activité partielle ont généré des effets d'aubaine en préservant des emplois qui auraient survécu par le seul biais de la négociation salariale, bien qu'au prix de salaires inférieurs par salarié. Les auteurs mobilisent un modèle de régression par discontinuité (RDD) pour évaluer la politique d'extension de la durée maximale du dispositif d'activité partielle intervenue en 2012. En comparant les entreprises situées juste au-dessus et au-dessous du seuil d'éligibilité, ils ne trouvent aucun effet sur l'emploi, les entreprises ajustant plutôt les salaires à la baisse lorsque la durée potentielle des prestations d'activité partielle est plus faible.

L'expérience de la grande récession tend à montrer que les dispositifs d'activité partielle réduisent systématiquement le nombre d'heures par salarié, mais que les gains d'emploi interviennent principalement dans les entreprises confrontées à des chocs sévères et temporaires ou à des contraintes de liquidité. Les dispositifs assortis d'un ciblage et d'un contrôle stricts, comme en Suisse, ont des effets positifs sur l'emploi, tandis que les dispositifs largement accessibles risquent d'engendrer d'importants effets d'aubaine. En outre, ces effets ont

tendance à être de courte durée, en particulier lorsque les entreprises entreprennent par la suite des ajustements structurels importants.

Le contexte de la pandémie de Covid-19 est différent : un effondrement soudain et sans précédent de l'activité économique, accompagné d'une extension importante des dispositifs d'activité partielle, d'une simplification des règles d'éligibilité et de mise en œuvre à grande échelle. Les études empiriques existantes (voir le tableau S3 de l'Annexe en ligne) restent préliminaires et il est particulièrement difficile de pratiquer une identification causale crédible étant donné la nature universelle à la fois du choc et des mesures de politique économique adoptées en réponse.

En outre, les travaux sur la période de Covid-19 vont au-delà des dispositifs traditionnels d'activité partielle et portent aussi sur des dispositifs de chômage temporaire avec suspension totale de l'activité mis en œuvre dans plusieurs pays permettant de suspendre totalement l'activité (*furlough schemes* – voir la note de bas de page 1). Un certain nombre d'études (voir le tableau S3 de l'Annexe en ligne) montrent que ces dispositifs ont permis une protection substantielle de l'emploi à court terme sans poser de problème majeur pour leur efficacité globale (Bennedsen *et al.*, 2023 ; Benkovskis *et al.*, 2023 ; Montenegro & Hijzen, 2024 ; Meriküll & Paulus, 2023). D'autres contributions – bien qu'elles ne soient pas toujours fondées sur des estimations micro-économétriques – soulignent que les extensions importantes des dispositifs ont entraîné d'importants effets d'aubaine en raison des comportements des entreprises, augmentant ainsi le risque d'une allocation inefficace de l'aide au fur et à mesure de l'évolution de la pandémie (Albertini *et al.*, 2022 ; Brinkmann *et al.*, 2024 ; Kagerl, 2024 ; Dengler *et al.*, 2025).

Bennedsen *et al.* (2023) évaluent le dispositif danois de chômage temporaire avec suspension totale de l'activité à l'aide d'une stratégie de sélection sur les variables observables qui utilise comme contrefactuel les prévisions de licenciements et de chômage temporaire avec suspension totale de l'activité faites par les chefs d'entreprise avant la mise en œuvre du dispositif. En combinant ces données d'enquête avec des données administratives, ils estiment que les entreprises ayant recours au chômage temporaire avec suspension totale de l'activité ont des licenciements d'environ 24 points de pourcentage moindres que des entreprises comparables non traitées, qui auraient sinon licencié des salariés au cours de la première année de la pandémie.

Benkovskis *et al.* (2023) étudient le dispositif de chômage temporaire avec suspension totale de l'activité letton avec une méthode de différence de différences en projection locale (*local-projection DID*), et estiment des effets positifs sur l'emploi à court terme et persistants jusqu'à la fin de 2021 pour les utilisateurs de la première vague par rapport aux niveaux d'avant la pandémie pour les non-utilisateurs. Montenegro & Hijzen (2024) utilisent une méthode de régression par discontinuité exploitant la variation de la générosité du dispositif en Espagne, et montrent qu'à chaque salarié bénéficiaire du chômage temporaire avec suspension totale de l'activité correspond environ un emploi sauvegardé, ce qui indique l'absence d'effets d'aubaine à court terme. Meriküll & Paulus (2023) évaluent le dispositif d'activité partielle de l'Estonie mis en place pendant le Covid avec une méthode d'appariement sur le score de propension : ils comparent les entreprises traitées avec des entreprises non traitées dont la baisse de chiffre d'affaires est similaire. Ils trouvent que les entreprises traitées ont procédé à moins de licenciements que les entreprises contrefactuelles, avec la préservation d'environ 20 % des emplois des entreprises traitées à court terme.

Les premières études micro-économétriques portant sur la période Covid-19 indiquent donc que les dispositifs de maintien de l'emploi mis en place pendant la pandémie se sont révélés très efficaces pour prévenir les licenciements, en particulier dans les secteurs à l'arrêt pendant les périodes de confinement. Une caractéristique essentielle ressort : la plupart des dispositifs de chômage temporaire avec suspension totale de l'activité examinés ci-dessus ont été introduits pour la première fois au cours de la période de Covid-19, à un moment où un nombre exceptionnellement élevé d'emplois étaient menacés. L'absence d'antécédents de ces dispositifs, conjuguée à l'ampleur du choc provoqué par les fermetures obligatoires d'entreprises, a probablement limité leur utilisation aux entreprises confrontées à des fluctuations saisonnières prévisibles plutôt qu'à de véritables chocs inattendus de la demande.

Une autre série d'études souligne les importantes inefficacités créées par une éligibilité très large ou universelle, des taux de remplacement élevés et, dans certains cas, un ajustement lent des paramètres du dispositif au fur et à mesure de l'évolution de la pandémie. Ces caractéristiques ont suscité des inquiétudes quant à l'ampleur des effets d'aubaine (Albertini *et al.*, 2022 ; Kagerl, 2024) et au risque de réallocation inefficace

de la main-d'œuvre, avec des conséquences potentielles sur la productivité globale (Dengler *et al.*, 2025).

Albertini *et al.* (2022) trouvent qu'en France le dispositif d'activité partielle mis en place pendant la pandémie a réussi à empêcher la destruction d'emplois, mais a aussi excessivement réduit les heures de travail, protégeant ainsi des emplois qui auraient survécu sans dispositif de soutien. Kagerl (2024) évalue le dispositif allemand d'activité partielle pendant la crise de Covid-19 en s'appuyant sur une méthode d'étude d'événements (*event study*) combinée à un appariement exact renforcé (*coarsened exact matching*). L'étude montre que les entreprises ayant recours au dispositif d'activité partielle présentent un niveau d'emploi de 3,5 % supérieur à court terme, mais sans effet à moyen terme, ce qui suggère une stabilisation temporaire due à la protection d'un grand nombre d'emplois à faible productivité. Ces résultats suggèrent également que les effets nets sur l'emploi demeurent limités en raison d'importants effets d'aubaine liés à un recours généralisé au dispositif.

Dengler *et al.* (2025) quantifient les effets globaux du dispositif allemand en utilisant un modèle néo-keynésien de recherche d'emploi et d'appariement avec frictions et marchés financiers incomplets. Ils mettent en évidence plusieurs résultats. Premièrement, bien que le dispositif d'activité partielle entraîne des pertes de productivité globale, celles-ci restent modérées par rapport aux avantages pour l'emploi en cas de choc global. Deuxièmement, lorsque la politique monétaire est limitée par un taux d'intérêt plancher de zéro, le dispositif d'activité partielle réduit davantage le risque pour les rémunérations des salariés, diminue l'épargne de précaution et stabilise la demande globale en préservant l'emploi. Enfin, les assouplissements des critères d'éligibilité ou les augmentations de la générosité deviennent progressivement moins efficaces, car ils protègent davantage d'entreprises qui n'auraient pas licencié même en l'absence du dispositif, ce qui se traduit par des gains supplémentaires limités en termes d'emploi.

Dans l'ensemble, l'expérience de la Covid-19 montre que les dispositifs d'activité partielle peuvent constituer un puissant stabilisateur d'urgence pour l'emploi, en particulier lorsqu'une grande partie des secteurs sont confrontés à de graves contraintes opérationnelles, comme cela a été le cas au plus fort de la crise. Toutefois, l'efficacité de ces dispositifs, en particulier lorsque l'activité repart, dépend fortement de

la façon dont ils sont conçus et des modifications apportées au fil de l'eau pour ajuster leur générosité et leur ciblage, en limitant le soutien aux emplois qui sont soit viables soit réellement menacés de disparaître.

3.1.2. Autres effets

Au-delà de l'emploi, les dispositifs d'activité partielle peuvent avoir un effet sur un large éventail de résultats pour les entreprises, en jouant à la fois sur les marges d'ajustement à court terme et les performances à plus long terme. En subventionnant la rétention de main-d'œuvre en cas de baisse temporaire de l'activité et en préservant les emplois existants, les dispositifs d'activité partielle peuvent altérer la probabilité de survie des entreprises, ainsi que la productivité et les décisions d'investissement à court et moyen termes.

Giupponi & Landais (2023) trouvent qu'en Italie, pendant la grande récession, le dispositif d'activité partielle a permis un taux de survie des entreprises de 10 points de pourcentage supérieur à ce qu'il aurait été sans le dispositif un an après sa mise en place, avec des effets plus marqués pour les entreprises soumises à des contraintes de liquidité. Cependant, ils ne détectent aucun effet significatif sur la survie des entreprises les moins productives (sur la base des niveaux de productivité avant crise), ce qui est cohérent avec l'absence d'effets sur l'emploi pour ce groupe. De même, Kopp & Siegenthaler (2021) montrent que les entreprises suisses ayant fait appel au dispositif d'activité partielle pendant la crise financière de 2008-2009 avaient 5,5 à 9 points de pourcentage de plus de chances de rester opérationnelles 4,5 ans plus tard. Les résultats sur la survie au cours de la période de Covid-19 restent encore peu nombreux, même si Benkovskis *et al.* (2023) montrent que pour la Lettonie, l'essentiel des effets positifs du chômage temporaire avec suspension totale de l'activité sur l'emploi au cours de cet épisode provient d'une réduction des destructions d'entreprises.

Au-delà de la survie, les dispositifs d'activité partielle peuvent jouer sur la productivité et la rentabilité. En préservant l'emploi en période de crise, ils réduisent les coûts de rotation de la main-d'œuvre et protègent le capital humain propre à l'entreprise et au secteur. Ces mécanismes ont des répercussions sur la productivité ainsi que sur les décisions d'investissement futures et peuvent se traduire par des bénéfices plus élevés lorsque la demande se rétablit. Néanmoins, Giupponi & Landais (2023) et

Biancardi *et al.* (2022) trouvent que, bien que le dispositif d'activité partielle ait stimulé l'emploi à court terme en Italie pendant la grande récession, il a temporairement réduit la productivité par salarié (mesurée par la valeur ajoutée rapportée au nombre de salariés) en raison de la diminution du nombre d'heures travaillées, sans effet sur la productivité horaire à court ou moyen terme. Giupponi & Landais (2023) ne trouvent pas non plus d'impact significatif sur l'investissement en capital physique à court ou moyen terme.

En outre, Biancardi *et al.* (2022) examinent les effets du dispositif d'activité partielle sur la performance des entreprises en Italie pendant la grande récession, en mettant l'accent sur le rôle de la syndicalisation. Bien que ce dispositif entraîne une légère baisse à court terme des bénéfices des entreprises – reflétant le fait que la baisse de la productivité par salarié dépasse la réduction des coûts de main-d'œuvre –, ces effets se dissipent avec le temps. Cependant, ces effets varient selon le degré de syndicalisation de l'entreprise. Dans les entreprises fortement syndiquées, le dispositif d'activité partielle entraîne des réductions plus importantes du nombre d'heures travaillées par salarié, mais n'a que des effets limités sur les coûts de main-d'œuvre, les syndicats cherchant à éviter les baisses de salaires, par exemple via des compléments de rémunération, tout en favorisant le partage du travail, sans effet négatif sur la rentabilité. En revanche, les entreprises faiblement syndiquées, qui enregistrent des réductions plus limitées du nombre d'heures travaillées par salarié, peuvent obtenir d'importantes réductions des coûts de main-d'œuvre par le biais de négociations salariales. Ces réductions s'accompagnent toutefois de baisses à court terme plus marquées de la productivité et des bénéfices que celles observées dans les entreprises fortement syndiquées.

Dans l'ensemble, les études disponibles montrent que les dispositifs d'activité partielle peuvent améliorer la survie des entreprises et stabiliser l'emploi en période de récession, en particulier pour les entreprises qui manquent de liquidités. Leurs effets sur la productivité et la rentabilité sont plus mitigés : les réductions d'heures tendent à amoindrir la productivité par tête sans affecter la productivité horaire à court terme, et il y a peu de preuves de gains d'efficacité à moyen terme ou d'augmentation de l'investissement. Les caractéristiques institutionnelles comme le degré de syndicalisation peuvent faire varier ces résultats en jouant sur les ajustements de salaires et de coûts.

3.2. Effets des dispositifs d'activité partielle sur les salariés

Les dispositifs d'activité partielle protègent principalement les salariés de deux façons : en fournissant une assurance-revenu contre la réduction des heures travaillées et en atténuant les effets délétères du chômage, qui peuvent avoir des conséquences durables sur les revenus futurs et les perspectives d'emploi. Ces mécanismes peuvent jouer à court terme et à moyen et long termes. À court terme, les dispositifs d'activité partielle stabilisent l'emploi en évitant les licenciements, ce qui permet aux salariés de conserver leur emploi et préserver leurs liens avec le marché du travail. À moyen terme, un emploi conservé peut se traduire par une reconstitution plus rapide des revenus et un moindre risque de chômage à long terme. Des dispositifs généreux et non ciblés peuvent toutefois limiter les gains s'ils subventionnent des emplois peu productifs et non viables à moyen terme, retardant ainsi les licenciements.

Pour estimer les effets dynamiques des dispositifs d'activité partielle, il faut pouvoir comparer les salariés concernés par le dispositif à un ou des groupes contrefactuels, c'est-à-dire soumis à des scénarios auxquels les salariés assurés auraient été confrontés en l'absence de dispositif. Les études récentes ont retenu principalement deux groupes de contrefactuels : (i) les chômeurs et (ii) les salariés similaires aux participants au dispositif d'activité partielle mais non concernés par le dispositif.

Certaines études portant sur la période de la grande récession suggèrent que les dispositifs d'activité partielle ont un impact positif sur les revenus et les perspectives d'emploi, mais mettent en évidence des effets variables à court et moyen termes. En calibrant un modèle de recherche d'emploi et d'appariement avec contrats non négociables en termes d'heures et de salaires, Tilly & Niedermayer (2016) estiment que la participation au dispositif d'activité partielle en Allemagne entraîne une baisse importante mais temporaire des revenus, quoique moins grave que celle subie par les chômeurs. Il n'y aurait pas de décote salariale à moyen terme pour les participants au dispositif d'activité partielle, contrairement aux chômeurs, en raison de la capacité du dispositif à préserver la relation de travail et des taux de remplacement plus élevés que ceux des systèmes d'assurance-chômage.

Sur données italiennes, Giupponi & Landais (2023) trouvent qu'à court terme, les salariés

participant au dispositif d'activité partielle bénéficient de la même probabilité d'emploi un an après leur participation au dispositif que des salariés similaires d'entreprises non éligibles. Toutefois, cette probabilité diminue avec le temps pour les salariés participant au dispositif. Trois ans après le traitement, la probabilité d'emploi des salariés ayant bénéficié de l'activité partielle converge vers celle des salariés similaires des entreprises non éligibles qui avaient été licenciés. De même, les revenus des salariés participant au dispositif d'activité partielle diminuent à court terme en raison de la réduction des heures de travail et, à moyen terme, deviennent comparables aux revenus de salariés similaires ayant été licenciés des entreprises non éligibles. Cela suggère que, en Italie, le dispositif d'activité partielle n'a pas eu d'effet significatif à moyen terme sur les perspectives d'emploi, ce qui est cohérent avec son absence d'impact sur les effectifs des entreprises pendant la grande récession.

Dans l'ensemble, les dispositifs d'activité partielle semblent n'offrir qu'une assurance à court terme, en particulier en Italie pendant la grande récession, où le choc économique a été plus persistant que dans d'autres pays et où une plus grande proportion d'emplois structurellement non viables a été couverte par le dispositif. En cas de récession prolongée, les entreprises finissent par recourir aux licenciements, ce qui réduit les revenus des salariés au fil du temps. En outre, Giupponi & Landais (2023) montrent que, dans les entreprises à forte productivité (sur la base des niveaux de productivité avant crise), les revenus à moyen terme des participants au dispositif d'activité partielle sont significativement plus élevés que ceux des salariés licenciés d'entreprises comparables. Cela suggère que le dispositif d'activité partielle n'améliore les perspectives d'emploi à moyen terme que pour les salariés d'entreprises à forte productivité.

Concernant la crise de Covid-19, Brinkmann *et al.* (2024) tirent parti de la variation exogène intra-entreprises de l'éligibilité des salariés au dispositif d'activité partielle, liée au fait qu'un salarié devient inéligible quand il atteint l'âge légal de la retraite. Les auteurs se concentrent sur les entreprises qui ont eu recours au dispositif d'activité partielle en avril 2020, mais qui n'y avaient pas souscrit au cours des trois mois précédents. En utilisant une approche RDD, ils comparent les salariés ayant atteint l'âge légal de la retraite dans les trois mois ayant précédé avril 2020 ou en avril 2020 (salariés jamais éligibles) avec les salariés de la même entreprise ayant atteint cet âge légal dans les trois suivant avril

2020 (salariés éligibles). Ils ne trouvent aucune différence dans la probabilité de rester salarié de la même entreprise entre les salariés âgés éligibles et les salariés âgés non éligibles. Dans ce cas, le dispositif d'activité partielle est destiné aux salariés dont les probabilités de maintien dans l'emploi sont élevées. Bien que spécifique aux salariés âgés – dont les coûts de licenciement sont plus élevés –, ce résultat souligne néanmoins de potentielles inefficacités liées au fait de subventionner des salariés qui ne sont pas susceptibles d'être licenciés.

Dans l'ensemble, les études existantes n'offrent qu'une vision partielle de la manière dont les dispositifs d'activité partielle peuvent jouer sur les trajectoires d'emploi à long terme des salariés. Si leurs effets stabilisateurs à court terme sont plutôt bien établis, les études relatives aux résultats à moyen et long termes demeurent peu nombreuses et leurs conclusions dépendent fortement du contexte. La plupart des analyses au niveau des salariés concernent des dispositifs d'activité partielle ayant soutenu un nombre important d'entreprises à faible productivité ou non viables ; on en sait beaucoup moins sur les dispositifs plus ciblés, écartant ce type d'entreprises. Une meilleure compréhension de ces effets dynamiques – selon le type d'entreprises et selon les catégories de salariés – reste une voie de recherche importante pour le futur.

3.3. Principales observations issues de l'évaluation empirique des dispositifs d'activité partielle

La littérature empirique montre que, si les dispositifs d'activité partielle assurent effectivement la protection de l'emploi à court terme pour laquelle ils sont conçus, leur efficacité globale dépend essentiellement de la capacité à apporter une aide aux entreprises qui risquent vraiment de supprimer des emplois. Les effets positifs les plus importants sont enregistrés dans les secteurs confrontés à des chocs temporaires importants et pour les entreprises soumises à des contraintes de liquidité : les dispositifs d'activité partielle réduisent alors le nombre d'heures tout en stabilisant les effectifs et en améliorant le taux de survie. Toutefois, lorsque l'accès est large, les dispositifs subventionnent souvent des entreprises qui n'auraient pas licencié de salariés, par un effet d'aubaine, ce qui revient à assurer des fluctuations prévisibles ou saisonnières et, dans certains cas, maintenir des emplois structurellement fragiles et peu productifs.

Pour les salariés, les dispositifs d'activité partielle offrent une assurance immédiate en

évitant les licenciements et en limitant les pertes de revenus. Les résultats à moyen terme dépendent toutefois de la viabilité sous-jacente des entreprises : les salariés des entreprises productives et résilientes voient leurs revenus et leurs emplois se rétablir plus facilement, tandis que ceux des entreprises structurellement faibles n'ont que peu de gains durables, ce qui reflète les effets limités à moyen terme observés au niveau des entreprises.

Ces problèmes ont été particulièrement visibles pendant la grande récession, lorsque les effets positifs se sont concentrés sur les entreprises fortement touchées, tandis que l'éligibilité étendue et la faiblesse des coûts restant à la charge des employeurs ont souvent favorisé un recours abusif aux dispositifs. Les résultats à moyen terme restent très hétérogènes et sensibles à la façon dont le dispositif est conçu, à la nature du choc et aux caractéristiques structurelles des entreprises. Pendant la crise de Covid-19 – bien que les résultats ne soient pas encore établis de façon définitive –, les gains en matière d'emploi semblent plus fréquents, en particulier dans les contextes où les dispositifs de maintien de l'emploi ont été introduits pour la première fois. Ces dispositifs ont protégé une grande partie des emplois pendant les confinements obligatoires, générant des gains d'emploi importants à court terme. Cependant, dans les pays qui étaient déjà dotés de dispositifs d'activité partielle, la générosité et la durée exceptionnelles des régimes de l'ère Covid ont accru les coûts budgétaires et ont fait craindre un report des réallocations de la main-d'œuvre.

Globalement, les études montrent que les dispositifs d'activité partielle sont plus efficaces lorsque les chocs sont temporaires, que les entreprises sont foncièrement viables et que l'aide est bien ciblée et limitée dans le temps. Cela étant, ces résultats concernent pour la plupart des périodes de récession générale. Il existe peu d'études sur l'efficacité des dispositifs d'activité partielle pendant les périodes plus stables, principalement parce qu'alors le faible taux de recours limite considérablement les possibilités d'identification.

En définitive, les études soulignent que l'efficacité des dispositifs d'activité partielle est essentiellement subordonnée à un ciblage précis, à une durée appropriée et à un cofinancement adéquat, en sorte de garantir l'atténuation des chocs temporaires sans subventionner inutilement des entreprises ou des emplois qui auraient survécu de toute façon. La section suivante s'appuie sur ces résultats pour en

tirer des enseignements sur la conception de dispositifs d'activité partielle capables d'optimiser l'offre d'assurance tout en minimisant les distorsions possibles.

4. Enseignements pour la conception de futurs dispositifs d'activité partielle

L'expérience des crises récentes, et en particulier de la pandémie de Covid-19, a ravivé l'intérêt porté aux dispositifs d'activité partielle et à la façon dont ils sont conçus en vue d'assurer une stabilisation rapide (section 1.1) tout en minimisant les inefficacités et les coûts budgétaires (section 1.3). Malgré le rôle central joué par les dispositifs d'activité partielle au sein des dispositifs nationaux d'assurance sociale – qui dépassent souvent la participation à l'assurance-chômage –, les travaux s'intéressant à l'effet des caractéristiques des dispositifs sur le recours et la performance restent peu nombreux, en particulier comparativement à la vaste littérature sur l'assurance-chômage (Schmieder & von Wachter, 2016 ; Spinnewijn, 2020). Cette section s'intéresse à deux caractéristiques particulières : le cofinancement par l'employeur (comme la coassurance et le système de bonus-malus) et la fixation d'une durée maximale de recours.

Dans cette section, nous rappelons tout d'abord qu'un dispositif d'activité partielle efficace dépend de la capacité à sélectionner les entreprises subissant des chocs réels et temporaires afin de garantir que l'aide est correctement ciblée. Nous voyons ensuite comment le resserrement des critères d'éligibilité, pour renforcer le ciblage et faciliter le contrôle, peut compromettre la fourniture en temps voulu de l'aide et peut s'avérer coûteux. Enfin, nous soulignons comment le cofinancement par l'employeur et la limitation de la durée maximale de l'aide peuvent réduire les abus et les inefficacités de la réallocation de la main-d'œuvre tout en préservant la réactivité des dispositifs d'activité partielle.

4.1. Ciblage et contrôle

Pour qu'un dispositif d'activité partielle soit efficace, il apparaît nécessaire de sélectionner strictement les entreprises bénéficiaires comme subissant des chocs réels et temporaires. La section 3.1 montre que les gains durables en termes d'emploi et de survie sont principalement concentrés dans les entreprises ayant des contraintes de liquidité ou dans celles touchées par des chocs de demande sévères et temporaires (Cahuc *et al.*, 2021 ; Giupponi & Landais, 2023 ;

Bermúdez-Barrezueta *et al.*, 2025). Le contrôle réduit le risque de subventionner des emplois qui auraient survécu de toutes façons (Cahuc *et al.*, 2021) ou de soutenir des entreprises structurellement fragiles (Giupponi & Landais, 2023). Les critères *ex ante* de sélection reposent généralement sur des indicateurs de chiffre d'affaires ou de demande, tandis que les contrôles *ex post* consistent à vérifier que les réductions du temps de travail ont été effectives.

Cependant, une sélection poussée des entreprises est coûteuse et peut ralentir l'accès au dispositif d'activité partielle, ce qui risque de compromettre sa fonction de stabilisation rapide (Boeri & Cahuc, 2023). Si une éligibilité plus stricte améliore le ciblage, la vérification en temps réel est administrativement exigeante. Les études empiriques suggèrent que le cofinancement par l'employeur et les limites de durée permettent de lutter contre les abus de manière plus efficace et à moindre coût administratif (sections 4.2 et 4.3).

4.2. Cofinancement

Comme discuté à la section 1.3.2, les outils financiers tels que le cofinancement et les bonus-malus visent à internaliser une partie du coût du dispositif d'activité partielle et à décourager les abus, tant au niveau de la marge intensive (nombre d'heures par salarié) que de la marge extensive (nombre de salariés). En Belgique, le système de bonus-malus repose sur des cotisations de l'employeur qui dépendent de l'utilisation passée du dispositif d'activité partielle par salarié et par an, et non du nombre de salariés utilisateurs dans l'entreprise. Ce système présente deux avantages. Tout d'abord, comme le système de bonus-malus de l'assurance-chômage, les taux de cotisation sont également liés à l'historique de recours à l'activité partielle de l'entreprise, mais leur principale spécificité tient au fait que leur paiement est différé et intervient au cours de l'année civile suivante. Ce système permet de réduire la pression potentielle sur les liquidités des entreprises. Deuxièmement, le système belge de bonus-malus permet de responsabiliser les entreprises en cas d'utilisation répétée ou intensive, tout en favorisant une répartition équitable des réductions du temps de travail entre les salariés. Par rapport à l'assurance-chômage, le dispositif d'activité partielle favorise une répartition plus homogène des réductions du temps de travail sur l'ensemble de la main-d'œuvre, plutôt que de concentrer les pertes d'emploi sur quelques salariés (Abraham & Houseman, 2014 ; Giupponi *et al.*, 2022). En Belgique, le

système de bonus-malus, modulé en fonction du recours moyen à l'activité partielle par salarié, vise à renforcer ce rôle de répartition, qui constituait l'un des objectifs de l'introduction de ce dispositif.

Lorsque les coûts sont supportés directement par les employeurs et qu'ils augmentent avec l'utilisation du dispositif d'activité partielle, toute utilisation excessive est naturellement découragée. En revanche, la mise en commun des contributions par le biais de fonds sectoriels ou de paiements généraux de sécurité sociale atténue ce lien, ce qui réduit les incitations à une utilisation efficace du dispositif. Étant donné qu'une sélection *ex ante* stricte peut retarder l'octroi de l'aide, les prélèvements financiers constituent une alternative rentable. En pénalisant l'utilisation prolongée ou excessive, les systèmes de bonus-malus découragent le recours au dispositif d'activité partielle en cas de choc structurel ou saisonnier anticipé.

Pour éviter de grever les liquidités des entreprises, les paiements peuvent être différés et lissés dans le temps (par exemple, à l'instar du système de bonus-malus de l'assurance-chômage étatsunienne ; Guo & Johnston, 2021). Le cofinancement a également des implications en termes de répartition : la rétention de la main-d'œuvre profite principalement aux salariés dont les coûts de remplacement sont élevés, laissant potentiellement de côté les travailleurs à bas salaire ou en contrat à durée déterminée (OECD, 2021). Les dispositifs d'activité partielle devraient le prendre en compte pour éviter d'accentuer la segmentation du marché du travail.

Les études identifiant un effet causal, bien que peu nombreuses en raison de contraintes de données et du caractère endogène de la conception des dispositifs, tendent à confirmer l'efficacité de ces mesures. Des recherches supplémentaires seront nécessaires pour mieux cerner l'effet causal des incitations financières sur l'utilisation des dispositifs d'activité partielle¹⁰.

4.3. Limites de durée : se concentrer sur les chocs temporaires

Le recours aux dispositifs d'activité partielle devrait être limité aux réponses à des chocs

10. Des travaux récents exploitent des expériences naturelles liées aux discontinuités des barèmes de cofinancement des employeurs (*kink design*) – notamment les variations introduites par le système de bonus-malus belge (Cockx *et al.*, 2026) et les modifications des cotisations patronales intervenues en France durant la période Covid-19 (Lapeyre, 2023). Ces travaux s'appuient respectivement sur des données administratives belges et françaises à un niveau fin (établissement et salarié) et analysent l'impact des incitations financières sur le recours à l'activité partielle, tant à la marge intensive qu'à la marge extensive.

économiques temporaires à court terme. Une utilisation dans la durée ou en réponse à des problèmes structurels risque d'entraver la survie d'entreprises viables, ralentir la réallocation de la main-d'œuvre et limiter les gains de productivité. Les études empiriques montrent que, bien que répandus, les dispositifs non ciblés retardent significativement les licenciements et que les effets durables sur l'emploi et la survie s'observent principalement pour les entreprises qui subissent des chocs importants, mais temporaires (Cahuc *et al.*, 2021 ; Giupponi & Landais, 2023).

Sans qu'il soit nécessaire de prendre des mesures supplémentaires, telles que l'inscription obligatoire auprès des services de l'emploi, des contraintes sur la durée maximale possible de recours combinées à des incitations financières, peuvent décourager les abus et alléger la charge administrative. Ces restrictions contribuent à préserver le rôle de stabilisateur des dispositifs d'activité partielle, par opposition à des systèmes d'aide structurelle. Cela étant, ces restrictions ne sont pas sans contrepartie : en limitant la durée du recours au dispositif, elles peuvent conduire certains salariés à se réorienter vers de nouvelles entreprises, ce qui entre en tension avec l'objectif même de l'activité partielle, à savoir la préservation du capital humain spécifique à l'entreprise et le maintien d'un lien fort entre le salarié et son employeur.

Conformément à ce principe, les formations proposées dans le cadre de dispositifs d'activité partielle devraient se concentrer sur les compétences spécifiques à l'entreprise afin de préserver le capital humain dont elle dispose. Les formations générales, qui facilitent la mobilité des salariés en dehors de l'entreprise, peuvent se révéler inappropriées dans le cadre de dispositifs d'activité partielle, car elles favorisent l'ajustement structurel plutôt que la stabilisation temporaire. La formation générale ne peut devenir pertinente que si le choc persiste et se transforme en problème structurel, sortant alors du champ d'application des dispositifs d'activité partielle.

Dans l'ensemble, des dispositifs d'activité partielle ciblant des chocs temporaires – complétés par des incitations financières adaptées et des contraintes sur les durées possibles de recours – peuvent assurer une stabilisation rapide, protéger les salariés et minimiser les distorsions (Cahuc *et al.*, 2021 ; Giupponi & Landais, 2023 ; Bennedsen *et al.*, 2023 ; Montenegro & Hijzen, 2024). Il est en outre important de veiller à ce que le cofinancement et les limites sur la durée maximale de recours puissent être ajustés tout

au long de la période de crise : le cofinancement peut ainsi être réduit à zéro pendant la récession avant d'être progressivement rétabli à mesure que l'économie se redresse.

* *
*

Cette revue de littérature s'est intéressée aux dispositifs d'activité partielle en tant qu'instrument politique important de soutien au marché du travail dans les périodes de récession économique en Europe. Nous avons proposé un cadre conceptuel explicitant les mécanismes par lesquels ces dispositifs offrent une assurance contre la perte d'emploi et une aide temporaire au revenu, en soulignant l'importance des arbitrages à faire entre la protection de l'emploi, le financement des coûts budgétaires et l'efficacité de la réallocation de la main-d'œuvre. Ce cadre a permis de déterminer comment les caractéristiques des dispositifs, y compris les incitations financières, les limites dans la durée possible de recours et le ciblage, peuvent jouer sur les effets de ces dispositifs et moduler l'arbitrage entre efficacité et assurance.

L'analyse comparative de ces dispositifs en Belgique, France, Allemagne et Italie pendant la grande récession et durant la crise de Covid-19 montre que les cadres institutionnels nationaux ont un impact significatif sur le recours et l'efficacité des dispositifs. Les gains durables de ces dispositifs en termes d'emploi, de survie et de productivité semblent concentrés dans les entreprises confrontées à des contraintes de liquidité ou à des baisses temporaires de la demande. En revanche, les dispositifs mal ou non ciblés entraînent généralement des effets d'aubaine, sans avantage à long terme, et retardent la nécessaire réallocation de la main-d'œuvre. Comme montré avec l'extension rapide des dispositifs d'activité partielle lors de la crise de Covid-19, il peut y avoir un arbitrage à opérer entre un ciblage précis et un soutien rapide.

Par ailleurs, des études sur données microéconomiques montrent que des dispositifs d'activité partielle bien conçus peuvent atténuer les conséquences de long terme du chômage, limiter les pertes de revenus et préserver les emplois. Si les incitations financières, comme les systèmes de bonus-malus ou de cofinancements, sont calibrées en sorte de ne pas pénaliser les entreprises confrontées à des chocs exogènes, elles peuvent limiter l'utilisation abusive des dispositifs et permettre d'internaliser les coûts budgétaires.

La nature temporaire des dispositifs d'activité partielle est enfin renforcée si l'on impose une durée maximale de recours, ce qui empêche un recours structurel qui entraverait la réallocation de la main-d'œuvre.

Enfin, notre revue de littérature montre qu'il existe encore des lacunes en matière de recherche sur les effets de ces dispositifs. Leur impact à moyen et long termes sur la productivité, la rentabilité et les trajectoires de revenus des salariés restent des domaines encore peu explorés, tout comme les effets sur la répartition des emplois par type de contrat, par groupe d'âges ou par secteur. Des travaux supplémentaires sont nécessaires pour comprendre le bon équilibre entre le ciblage par

le contrôle et le cofinancement, ainsi que pour étudier l'interaction des dispositifs d'activité partielle avec les stratégies complémentaires de rétention de la main-d'œuvre et d'aménagement du temps de travail.

En définitive, ce travail montre que les dispositifs d'activité partielle peuvent réduire les distorsions, avoir des coûts financiers maîtrisés tout en assurant une stabilisation rapide et ciblée. Il fait également des propositions pratiques pour les améliorer et en faire des outils plus fiables et efficaces de gestion des chocs économiques temporaires en Europe, en ayant fait le lien entre théorie économique, cadres institutionnels nationaux et résultats de travaux empiriques. □

Lien vers l'Annexe en ligne :

https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/9008705/ES549_Bermudez-et-al_Annexe-en-ligne.pdf

BIBLIOGRAPHIE

- Abraham, K. G. & Houseman, S. N. (2014).** Short-Time Compensation as a Tool to Mitigate Job Loss? Evidence on the U.S. Experience During the Recent Recession. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(4), 543–567. <https://doi.org/10.1111/irel.12069>
- Acemoglu, D. (1995).** Asymmetric Information, Bargaining, and Unemployment Fluctuations. *International Economic Review*, 36(4), 1003–1024. <http://www.jstor.org/stable/2527270>
- Albertini, J., Fairise, X., Poirier, A. & Terriaux, A. (2022).** Short-time work policies during the COVID-19 pandemic. *Annals of Economics and Statistics*, 146, 123–172. <https://doi.org/10.2307/48674141>
- Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J. & Meyer, B. H. (2021).** COVID-19 Is a Persistent Reallocation Shock. *AEA Papers and Proceedings*, 111, 287–291. <https://doi.org/10.1257/pandp.20211110>
- Bellmann, L. & Gerner, H. D. (2011).** Reversed Roles? Wage and Employment Effects of the Current Crisis. In: *Who Loses in the Downturn? Economic Crisis, Employment and Income Distribution*, pp. 181–206. Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0147-9121\(2011\)0000032009](https://doi.org/10.1108/S0147-9121(2011)0000032009)
- Beņkovskis, K., Tkačevs, O. & Vilerts, K. (2023).** Did job retention schemes save jobs during the COVID-19 pandemic? Firm-level evidence from Latvia. *The Scandinavian Journal of Economics*, 128, 73–103. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12588>
- Bennedsen, M., Larsen, B., Schmutte, I. M. & Scur, D. (2023).** The effect of preserving job matches during a crisis. *Labour Economics*, 84, 102406. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102406>
- Bermúdez-Barrezueta, N., Dejemeppe, M. & Tarullo, G. (2023).** Theory and Empirics of Short-Time Work: A Review. Université catholique de Louvain, Institut de Recherches Economiques et Sociales, *LIDAM Discussion Paper IRES 2023 / 18*. <https://sites.uclouvain.be/econ/DP/IRES/2023018.pdf>
- Bermúdez-Barrezueta, N., Cockx, B. & Bijmens, G. (2025).** The Impact of Short-Time Work during the Great Recession. Université catholique de Louvain, Institut de Recherches Economiques et Sociales, *LIDAM Discussion Paper IRES 2025 / 14*. <https://sites.uclouvain.be/econ/DP/IRES/2025014.pdf>
- Bertheau, A., Kudlyak, M., Larsen, B. & Bennedsen, M. (2025).** Why Firms Lay Off Workers Instead of Cutting Wages: Evidence From Linked Survey-Administrative Data. *NHH Dept. of Economics Discussion Paper N° 04/2025*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5130949>

- Biancardi, D., Lucifora, C. & Origo, F. (2022).** Short-time work and unionization. *Labour Economics*, 78, 102188. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102188>
- Blanchard, O. J. & Tirole, J. (2008).** The Joint Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A First Pass. *Journal of the European Economic Association*, 6(1), 45–77. <https://doi.org/10.1162/JEEA.2008.6.1.45>
- Boeri, T. & Bruecker, H. (2011).** Short-time work benefits revisited: Some lessons from the Great Recession. *Economic Policy*, 26(68), 697–765. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0327.2011.271.x>
- Boeri, T. & Cahuc, P. (2023).** Labor Market Insurance Policies in the Twenty-First Century. *Annual Review of Economics*, 15(1), 1–22. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-082322-035621>
- Bossler, M., Osiander, C., Schmidtke, J. & Trappmann, M. (2023).** Free riding on short-time work allowances? Results from an experimental survey design. *Kyklos*, 76(4), 882–901. <https://doi.org/10.1111/kykl.12354>
- Brey, B. & Hertweck, M. S. (2020).** The extension of short-time work schemes during the Great Recession: A story of success? *Macroeconomic Dynamics*, 24(2), 360–402. <https://doi.org/10.1017/S1365100518000263>
- Brinkmann, C., Jäger, S., Kuhn, M., Saidi, F. & Wolter, S. (2024).** Short-time work extensions. NBER, *Working Paper Series* N° 33112. <https://doi.org/10.3386/w33112>
- Burdett, K. & Wright, R. (1989).** Unemployment Insurance and Short-Time Compensation: The Effects on Layoffs, Hours per Worker, and Wages. *Journal of Political Economy*, 97(6), 1479–1496. <https://www.jstor.org/stable/1833249>
- Cahuc, P. (2019).** Short-time work compensation schemes and employment. IZA, *World of Labor*, 11(2). <https://wol.iza.org/uploads/articles/485/pdfs/short-time-work-compensations-and-employment.pdf?v=1>
- Cahuc, P. (2024).** The micro and macro economics of short-time work. In: *Handbook of Labor Economics*, 5, 385–433. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/bs.heslab.2024.11.011>
- Cahuc, P. & Carcillo, S. (2011).** Is Short-Time Work a Good Method to Keep Unemployment Down? *Nordic Economic Policy Review*, 1(1), 133–165. <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:701988/fulltext01.pdf>
- Cahuc, P., Carcillo, S. & Zylberberg, A. (2014).** *Labor Economics*. (Second Edition. ed.). Cambridge (Mass.): MIT Press. <https://mitpress.mit.edu/9780262027700/labor-economics/>
- Cahuc, P., Kramarz, F. & Nevoux, S. (2021).** The Heterogeneous Impact of Short-Time Work: From Saved Jobs to Windfall Effects. IZA, *Discussion Papers* N° 14381. <https://www.iza.org/publications/dp/14381/the-heterogeneous-impact-of-short-time-work-from-saved-jobs-to-windfall-effects>
- Cahuc, P., Kramarz, F., Nevoux, S. & Veira, N. (forthcoming).** The heterogeneous impact of short-time work: From saved jobs to windfall effects. *Journal of the European Economic Association*.
- Cahuc, P. & Malherbet, F. (2004).** Unemployment compensation finance and labor market rigidity. *Journal of Public Economics*, 88(3-4), 481–501. [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(03\)00018-5](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(03)00018-5)
- Cahuc, P. & Nevoux, S. (2018).** Inefficient Short-Time Work. Banque de France, *Working Paper* N° 693. <https://publications.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/wp693.pdf>
- Calavrezo, O., Duhautois, R. & Walkowiak, E. (2010).** Short-Time Compensation and Establishment Exit: An Empirical Analysis with French Data. IZA, *Discussion Paper* N° 4989. <https://www.iza.org/de/publications/dp/4989/short-time-compensation-and-establishment-exit-an-empirical-analysis-with-french-data>
- Calavrezo, O. & Walkowiak, E. (2025).** The Long-Term Short-Time Work Scheme: Determinants of Use by Firm, Economic Layoffs, and Workforce Separations in France during the COVID-19 Pandemic. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5196538>
- Christl, M., De Poli, S., Hufkens, T., Peichl, A. & Ricci, M. (2022).** The role of short-time work and discretionary policy measures in mitigating the effects of the COVID-19 crisis in Germany. *International Tax and Public Finance*, 1–30. <https://doi.org/10.1007/s10797-022-09738-w>
- Cockx, B., De Bacquer, J. & Tarullo, G. (2026).** Experience Rating in Short-Time Work. *Mimeo*.
- Cooper, R., Meyer, M. & Schott, I. (2017).** The Employment and Output Effects of Short-Time Work in Germany. NBER, *Working Paper Series* N° 23688. <https://doi.org/10.3386/w23688>
- Davis, S. J. & Krolkowski, P. M. (2025).** Sticky wages on the layoff margin. *American Economic Review*, 115(2), 491–524. <https://doi.org/10.1257/aer.20240309>
- Dengler, T., Gehrke, B. & Zessner-Spitzenberg, L. (2025).** Short-Time Work and Precautionary Savings. *The Economic Journal*, 136(675), 829–868. <https://doi.org/10.1093/ej/ueaf083>

- Díaz, A., Dolado, J. J., Jáñez, Á. & Wellschmied, F. (2025).** Labor reallocation effects of furlough schemes: Evidence from two recessions in Spain. *European Economic Review*, 171, 104894. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2024.104894>
- Drydakis, N. (2021).** The Relationship between Recessions and Health. IZA, *World of Labor*. <https://wol.iza.org/uploads/articles/592/pdfs/relationship-between-recessions-and-health.pdf>
- Duggan, M., Guo, A. & Johnston, A. C. (2023).** Experience Rating as an Automatic Stabilizer. *Tax Policy and the Economy*, 37(1), 109–133. <https://doi.org/10.1086/724354>
- Feldstein, M. (1976).** Temporary Layoffs in the Theory of Unemployment. *Journal of Political Economy*, 84(5), 937–957. <https://www.jstor.org/stable/1830437>
- Giroud, X. & Mueller, H. M. (2017).** Firm Leverage, Consumer Demand, and Employment Losses During the Great Recession. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(1), 271–316. <https://doi.org/10.1093/qje/qjw035>
- Giupponi, G. & Landais, C. (2023).** Subsidizing Labour Hoarding in Recessions: The Employment and Welfare Effects of Short-time Work. *The Review of Economic Studies*, 90(4), 1963–2005. <https://doi.org/10.1093/restud/rdac069>
- Giupponi, G., Landais, C. & Lapeyre, A. (2022).** Should We Insure Workers or Jobs during Recessions? *Journal of Economic Perspectives*, 36(2), 29–54. <https://doi.org/10.1257/jep.36.2.29>
- Guo, A. & Johnston, A. C. (2021).** The Finance of Unemployment Compensation and Its Consequences. *Public Finance Review*, 49(3), 392–434. <https://doi.org/10.1177/10911421211021389>
- Hall, R. E. & Lazear E. P. (1984).** The Excess Sensitivity of Layoffs and Quits to Demand. *Journal of Labor Economics*, 2(2), 233–257. <https://doi.org/10.1086/298032>
- Hijzen, A. & Martin, S. (2013).** The Role of Short-Time Work Schemes during the Global Financial Crisis and Early Recovery: A Cross-Country Analysis. *IZA Discussion Papers* N° 7291. <https://doi.org/10.1787/5k8x7gvx7247-en>
- Hijzen, A. & Salvatori, A. (2022).** The impact of the COVID-19 crisis across different socio-economic groups and the role of job retention schemes—The case of Switzerland. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* N° 268. <https://doi.org/10.1787/38fc6bad-en>
- Hijzen, A. & Venn, D. (2011).** The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* N° 115. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2011/01/the-role-of-short-time-work-schemes-during-the-2008-09-recession_g17a1f36/5kgkd0bbwvxp-en.pdf
- Jäger, S., Noy, S. & Schoefer, B. (2022).** The German Model of Industrial Relations: Balancing Flexibility and Collective Action. *Journal of Economic Perspectives*, 36(4), 53–80. <https://doi.org/10.1257/jep.36.4.53>
- Jäger, S., Schoefer, B. & Zweimüller, J. (2023).** Marginal Jobs and Job Surplus: A Test of the Efficiency of Separations. *The Review of Economic Studies*, 90(3), 1265–1303. <https://doi.org/10.1093/restud/rdac045>
- Jäger, S., Naidu, S. & Schoefer, B. (2024).** Collective bargaining, unions, and the wage structure: An international perspective. NBER, *Working Paper* N° 33267. <https://doi.org/10.3386/w33267>
- Jaravel, X. (2022).** Whatever It Takes: Subsidizing Short-Time Work During the COVID-19 Pandemic in France. In: Strain, M. & Veuger, S. (Eds.), *Preserving Employer-Employee Links in the COVID-19 Era*, 90–114, American Enterprise Institute Press. https://www.xavierjaravel.com/_files/ugd/bacd2d_ffc783f68ada47dba69074f67e518719.pdf
- Johnston, A. C. (2021).** Unemployment Insurance Taxes and Labor Demand: Quasi-Experimental Evidence from Administrative Data. *American Economic Journal: Economic Policy*, 13(1), 266–293. <https://doi.org/10.1257/pol.20190031>
- Kagerl, C. (2024).** The employment and windfall effects of short-time work: Evidence from Germany. IAB, *Discussion Paper* N° 14/2024. <https://doku.iab.de/discussionpapers/2024/dp1424.pdf>
- Kopp, D. & Siegenthaler, M. (2021).** Short-Time Work and Unemployment in and after the Great Recession. *Journal of the European Economic Association*, 19(4), 2283–2321. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvab003>
- Lapeyre, A. (2023).** Firm Moral Hazard in Short-Time Work. *Mimeo*.
- Melcangi, D. (2024).** Firms' Precautionary Savings and Employment during a Credit Crisis. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 16(1), 356–386. <https://doi.org/10.1257/mac.20210269>
- Meriküll, J. & Paulus, A. (2023).** The impact of the Covid-19 job retention support on employment. *Economics Letters*, 222, 110963. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2022.110963>
- Meriküll, J. & Paulus, A. (2024).** Were jobs saved at the cost of productivity in the COVID-19 crisis? *European Economic Review*, 161, 104618. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2023.104618>

- Mohimont, J., de Sola Perea, M. & Zachary, M. D. (2024).** Softening the blow: Job retention schemes in the pandemic. *Journal of Public Economics*, 238, 105198. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2024.105198>
- Montenegro, M. & Hijzen, A. (2024).** Job Retention at Scale. *Mimeo*.
- Mosley, H. & Kruppe, T. (1996).** Short-Time Work in Structural Adjustment: European Experience. *European Journal of Industrial Relations*, 2(2), 131–151. <https://doi.org/10.1177/095968019622001>
- OECD (2020).** *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>
- OECD (2021).** *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>
- Rodriguez Conde, C., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Stinglhamber, F., Godderis, L., Vandenbroeck, S. & De Witte, H. (2025).** Keeping one's job... but potentially losing job quality?: qualitative job insecurity as an explanatory mechanism between short-time work schemes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(6), 721–734. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2025.2537819>
- Schmieder, J. F. & Von Wachter, T. (2016).** The Effects of Unemployment Insurance Benefits: New Evidence and Interpretation. *Annual Review of Economics*, 8(1), 547–581. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080614-115758>
- Schmieder, J. F., Von Wachter, T. & Heining, J. (2023).** The Costs of Job Displacement over the Business Cycle and Its Sources: Evidence from Germany. *American Economic Review*, 113(5), 1208–1254. <https://doi.org/10.1257/aer.20200252>
- Spinnewijn, J. (2020).** The Trade-Off between Insurance and Incentives in Differentiated Unemployment Policies. *Fiscal Studies*, 41(1), 101–127. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12199>
- Stiepelmann, G. (2026).** Optimal Short-Time Work Policy in Recessions. Federal Reserve Bank of Cleveland, *Working Paper* N° 26-07. <https://doi.org/10.26509/frbc-wp-202607>
- Tilly, J. & Niedermayer, K. (2016).** Employment and Welfare Effects of Short-Time Work in Germany. In: *VfS Annual Conference 2016 (Augsburg): Demographic Change* N° 145842. Verein für Socialpolitik/German Economic Association.
- Van Audenrode, M. A. (1994).** Short-Time Compensation: Job Security, and Employment Contracts: Evidence from Selected OECD Countries. *Journal of Political Economy*, 102(1), 76–102. <https://doi.org/10.1086/261922>
- Villanueva, E. & Adamopoulou, E. (2022).** Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements. IZA, *World of Labor*, 136. <https://wol.iza.org/articles/employment-and-wage-effects-of-extending-collective-bargaining-agreements/long>

