



Les embauches diminuent au 2^e trimestre 2023

Au 2^e trimestre 2023, en France métropolitaine, 6 338 200 contrats de travail sont signés dans le secteur privé (hors agriculture, intérim et particuliers employeurs), soit 2,1 % de moins qu'au trimestre précédent (après +0,3 % au 1^{er} trimestre 2023). La baisse du nombre d'embauches concerne les contrats à durée déterminée (CDD) (-2,0 % après +0,5 %) comme les contrats à durée indéterminée (CDI) (-2,6 % après -0,6 %).

6 332 800 contrats prennent fin au 2^e trimestre 2023, soit 0,5 % de moins qu'au trimestre précédent (après -0,2 % au 1^{er} trimestre 2023). 5 225 200 CDD se terminent sur le trimestre, en baisse de 0,2 % (après -0,5 % au trimestre précédent). Le nombre de fins de CDI diminue également (-2,0 % après +1,3 %).

Les embauches diminuent au 2^e trimestre 2023

Au 2^e trimestre 2023, en France métropolitaine, 6 338 200 contrats de travail sont signés dans le secteur privé (hors missions d'intérim, agriculture et particuliers employeurs, graphique 1), soit 2,1 % de moins qu'au trimestre précédent (après +0,3 % au 1^{er} trimestre 2023, tableau 1). Sur un an, le nombre d'embauches diminue de 2,6 %.

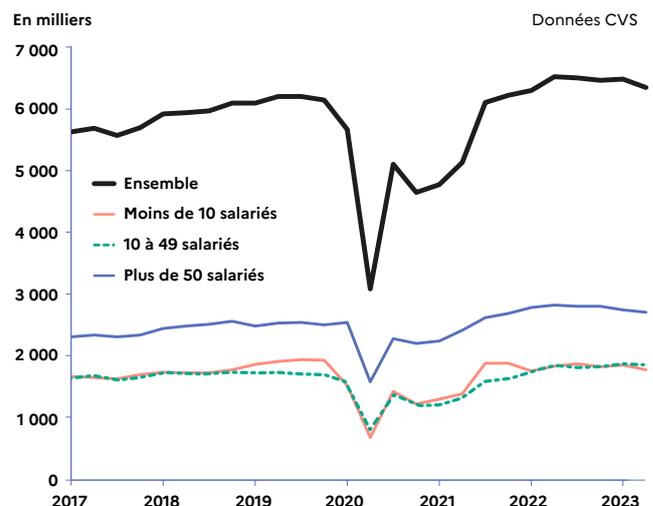
La baisse des embauches au 2^e trimestre 2023 concerne l'ensemble des tailles d'établissements : les établissements comptant moins de 10 salariés (-4,1 % après +1,7 % au 1^{er} trimestre 2023), les établissements comptant entre 10 et 49 salariés (-1,2 % après +2,8 %) et ceux de plus de 50 salariés (-1,5 % après -2,2 %).

Au 2^e trimestre 2023, les embauches se replient dans la construction (-2,0 % après -1,6 % au 1^{er} trimestre 2023) et dans le tertiaire

(-2,2 % après +0,4 %). Au sein de ce dernier, la baisse est particulièrement marquée dans l'hébergement-restauration (-6,4 % après +2,3 %), dans les services aux entreprises (-3,8 % après +1,4 %) et dans les services aux ménages (-2,7 % après +0,8 %). Les embauches du tertiaire augmentent légèrement dans quelques secteurs, et en particulier dans le tertiaire non marchand (+0,6 % après -0,6 %). Dans l'industrie, elles diminuent plus modérément (-0,7 % après -1,3 %).

Le nombre de nouvelles missions d'intérim recule à nouveau au 2^e trimestre 2023 (-2,6 % après -2,9 % le trimestre précédent) et s'élève à 5 174 000 en métropole, hors agriculture [1]. Le nombre d'embauches d'intérimaires se situe en dessous du niveau atteint un an auparavant (-3,8 %).

Graphique 1 | Nombre d'embauches par taille d'établissement



Lecture : dans les établissements de 50 salariés et plus, 2 704 700 contrats sont signés au 2^e trimestre 2023.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source : Dares, MMO (données corrigées des variations saisonnières, CVS).

Tableau 1 | Embauches par taille d'établissement, secteur d'activité et nature de contrat

Données CVS

	Niveau (en milliers)	Variation T/T-1 (en %)		Variation T/T-4 (en %)
		2023 T1	2023 T2	2023 T2
Ensemble	6 338,2	0,3	-2,1	-2,6
Moins de 10 salariés	1 781,4	1,7	-4,1	-3,0
De 10 à 49 salariés	1 852,1	2,8	-1,2	0,3
50 salariés et plus	2 704,7	-2,2	-1,5	-4,3
Industrie	224,7	-1,3	-0,7	-3,2
Construction	162,5	-1,6	-2,0	-4,1
Tertiaire	5 951,1	0,4	-2,2	-2,5
<i>dont commerce</i>	584,4	-1,7	0,3	-5,9
<i>dont hébergement-restauration</i>	871,0	2,3	-6,4	-0,8
<i>dont information-communication</i>	514,4	0,5	-1,9	-4,5
<i>dont services aux entreprises</i>	1 205,8	1,4	-3,8	-4,4
<i>dont tertiaire non marchand</i>	1 544,3	-0,6	0,6	0,6
<i>dont services aux ménages</i>	979,8	0,8	-2,7	-3,5
CDI	1 110,5	-0,6	-2,6	-4,3
CDD	5 227,7	0,5	-2,0	-2,2
Missions d'intérim	5 174,0	-2,9	-2,6	-3,8

Note : le secteur des services aux ménages correspond au secteur RZ de la nomenclature d'activités française (Naf) et comprend notamment les arts, spectacles et activités récréatives, ainsi que d'autres activités de services. Lecture : 1 110 500 CDI sont signés au 2^e trimestre 2023, soit 2,6 % de moins qu'au 1^{er} trimestre 2023 et 4,3 % de moins qu'au 2^e trimestre 2022.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs. France métropolitaine, secteurs privés hors agriculture pour les missions d'intérim.

Source : Dares, MMO, missions d'intérim.

Les embauches reculent aussi bien en CDI qu'en CDD

Au 2^e trimestre 2023, les embauches en CDI reculent pour le quatrième trimestre consécutif, à 1 110 500 (-2,6 % après -0,6 % au 1^{er} trimestre 2023), et les embauches en CDD se replient (-2,0 %, à 5 227 700, après +0,5 %). La part des CDD dans les embauches augmente de 0,1 point au 2^e trimestre 2023, à 82,5 % (graphique 2).

Sur un an, tant les embauches en CDI que celles en CDD sont en baisse (respectivement -4,3 % et -2,2 %).

Les fins de contrat diminuent au 2^e trimestre 2023

Le nombre de fins de contrat recule au 2^e trimestre 2023 (-0,5 % après -0,2 % au 1^{er} trimestre 2023) et atteint 6 332 800 (graphique 3). Sur un an, il diminue de 2,4 % (tableau 2).

Le recul des fins de contrat concerne à la fois les établissements comptant plus de 50 salariés (-0,4 % après -2,4 % au 1^{er} trimestre 2023) et ceux de moins de 10 salariés (-2,1 % après +0,8 % au 1^{er} trimestre 2023). À l'inverse, les fins de contrat augmentent dans les établissements comptant entre 10 et 49 salariés (+0,7 %, après +2,1 %).

Tableau 2 | Fins de contrat de travail par taille d'établissement, secteur d'activité et nature de contrat

Données CVS

	Niveau (en milliers)	Variation T/T-1 (en %)		Variation T/T-4 (en %)
		2023 T1	2023 T2	2023 T2
Ensemble	6 332,8	-0,2	-0,5	-2,4
Moins de 10 salariés	1 757,1	0,8	-2,1	-1,4
De 10 à 49 salariés	1 873,9	2,1	0,7	1,0
50 salariés et plus	2 701,7	-2,4	-0,4	-5,3
Industrie	215,1	-0,6	-1,2	-4,0
Construction	165,7	0,9	-1,6	-1,9
Tertiaire	5 951,9	-0,2	-0,5	-2,4
<i>dont commerce</i>	576,1	-5,8	1,8	-7,6
<i>dont hébergement-restauration</i>	882,6	-0,8	1,1	-0,4
<i>dont information-communication</i>	511,4	2,5	-3,5	-2,7
<i>dont services aux entreprises</i>	1 197,6	1,7	-2,4	-3,6
<i>dont tertiaire non marchand</i>	1 540,1	0,1	-0,4	-0,2
<i>dont services aux ménages</i>	1 005,8	-0,5	1,2	-2,2
CDD	5 225,2	-0,5	-0,2	-2,7
<i>dont CDD de plus d'un mois arrivés à terme</i>	819,0	-0,1	0,4	-6,2
<i>dont CDD de moins d'un mois arrivés à terme</i>	4 204,3	-0,7	0,0	-1,9
<i>dont ruptures anticipées</i>	202,0	1,3	-6,4	-4,7
CDI	1 107,5	1,3	-2,0	-1,2
<i>dont démissions</i>	490,4	2,6	-0,1	0,8
<i>dont ruptures conventionnelles</i>	126,0	0,8	-2,0	-1,1
<i>dont licenciements économiques</i>	19,3	-3,1	-11,2	-23,8
<i>dont licenciements non économiques</i>	134,6	-4,2	-8,5	-17,2
<i>dont départs en retraite</i>	68,3	3,4	1,0	8,4
<i>dont fins de période d'essai</i>	233,9	0,4	-1,8	3,2
<i>dont autres motifs de fin</i>	35,2	14,8	-3,0	18,0

Note : le secteur des services aux ménages correspond au secteur RZ dans la nomenclature d'activités française (Naf) et comprend notamment les arts, spectacles et activités récréatives, ainsi que d'autres activités de services. Lecture : 5 225 200 CDD prennent fin au 2^e trimestre 2023, soit 0,2 % de moins qu'au 1^{er} trimestre 2023 et 2,7 % de moins qu'au 2^e trimestre 2022.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source : Dares, MMO.

Le nombre de fins de contrat diminue de façon marquée dans la construction (-1,6 % après +0,9 %) et dans l'industrie (-1,2 % après -0,6 % au 1^{er} trimestre 2023). Les fins de contrats reculent également dans le tertiaire (-0,5 % après -0,2 %), notamment dans les services aux entreprises (-2,4 % après +1,7 %) et dans l'information-communication (-3,5 % après +2,5 %). Inversement, elles augmentent dans les services aux ménages (+1,2 % après -0,5 %), dans le commerce (+1,8 % après -5,8 %) et dans l'hébergement-restauration (+1,1 % après -0,8 %).

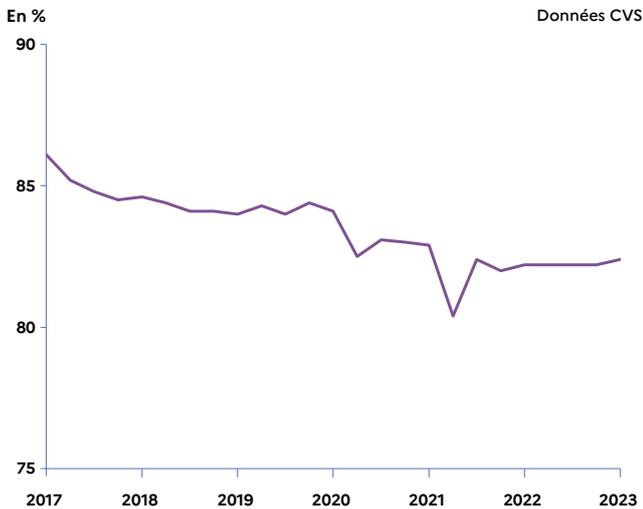
Au 2^e trimestre 2023, le nombre de fins de CDD diminue de nouveau (-0,2 % après -0,5 % au 1^{er} trimestre 2023, graphique 4). Les CDD de moins d'un mois arrivés à terme restent stables (-0,0 % après -0,7 %) alors que les CDD de plus d'un mois arrivés à terme augmentent (+0,4 % après -0,1 %). À l'inverse, les ruptures anticipées de CDD diminuent nettement

(-6,4 % après +1,3 %). Au total, 5 225 200 CDD prennent fin au 2^e trimestre 2023, soit 2,7 % de moins qu'au même trimestre un an plus tôt.

Au 2^e trimestre 2023, le nombre de fins de CDI diminue (-2,0 % après +1,3 % au 1^{er} trimestre 2023). Les licenciements non économiques y contribuent pour moitié (-8,5 % au 2^e trimestre,

graphique 5), notamment du fait d'une baisse notable des licenciements pour faute grave ou lourde (éclairage). La baisse du nombre de fins de CDI est également liée à celle des fins de période d'essai, des ruptures conventionnelles et des licenciements économiques de CDI (respectivement -1,8 %, -2,0 % et -11,2 %). Les démissions de CDI sont quasi stables (-0,1 %).

Graphique 2 | Part de CDD dans les embauches hors intérim

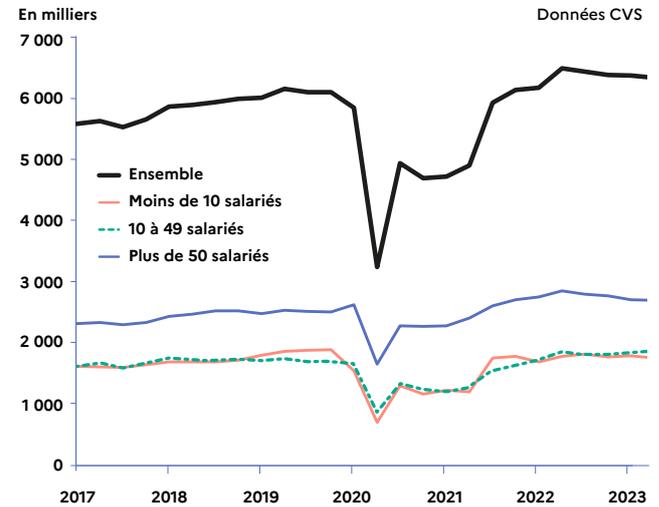


Lecture : au 2^e trimestre 2023, 82,5 % des embauches hors intérim se font en CDD.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source : Dares, MMO.

Graphique 3 | Nombre de fins de contrat de travail par taille d'établissement

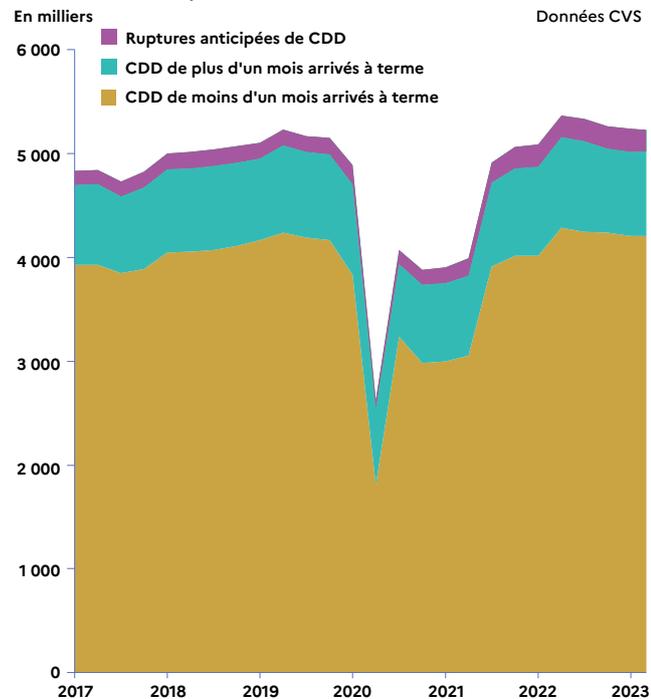


Lecture : dans les établissements de 50 salariés et plus, 2 701 700 contrats se terminent au 2^e trimestre 2023.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source : Dares, MMO.

Graphique 4 | Nombre de CDD arrivés à terme et de ruptures anticipées de CDD

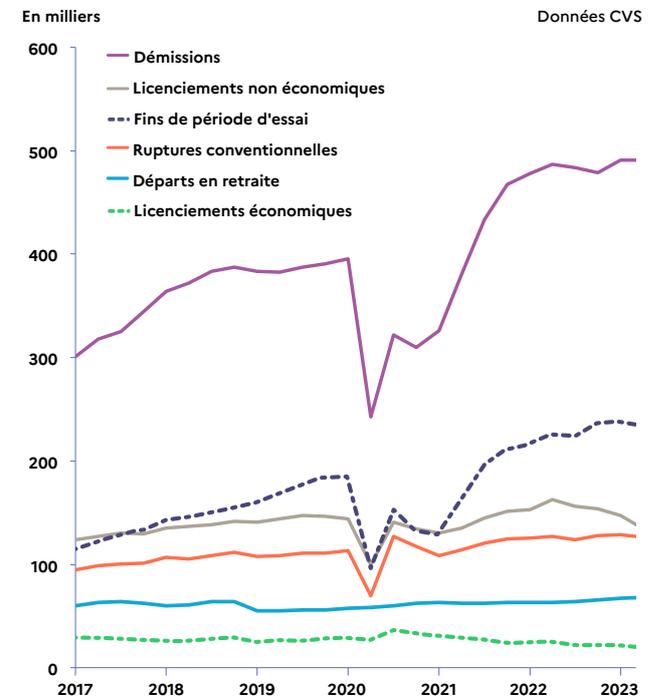


Lecture : sur les 5 225 200 fins de CDD au 2^e trimestre 2023, 4 204 300 sont des CDD de moins d'un mois arrivés à terme.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source : Dares, MMO.

Graphique 5 | Nombre de fins de CDI par motif



Lecture : 490 400 CDI prennent fin au 2^e trimestre 2023 suite à des démissions.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source : Dares, MMO.

ÉCLAIRAGE • Les licenciements de CDI pour faute grave ou lourde refluent depuis l'été 2022

Les licenciements de CDI pour faute grave ou lourde en baisse début 2023

Les licenciements de CDI pour faute grave ou lourde augmentent nettement du 1^{er} trimestre 2021 au 2^e trimestre 2022 (+47 %, soit +8 % par trimestre en moyenne, graphique A), notamment en comparaison des autres licenciements pour motif autre qu'économique (+5 % sur la même période), mais à l'instar des démissions (+49 %) ou des ruptures conventionnelles (+18 %). Ils décroissent à partir de l'été 2022, d'abord modérément (-4 % au 3^e trimestre 2022, puis -3 % au suivant) avant de reculer davantage aux 1^{er} et 2^e trimestres 2023 (-11 % et -15 % respectivement). De leur côté, les démissions et les ruptures conventionnelles évoluent peu sur cette période.

Au 2^e trimestre 2023, les licenciements pour faute grave ou lourde sont inférieurs de 30 % au pic atteint au 2^e trimestre 2022, et de 9 % par rapport au niveau qui prévalait avant la crise sanitaire, fin 2019. De leur côté, les démissions et les ruptures conventionnelles au 2^e trimestre 2023 se situent au-dessus de leurs niveaux d'avant-crise (respectivement +25 % et +13 % par rapport au 4^e trimestre 2019).

Des licenciements de CDI pour faute grave ou lourde correspondant pour une large part à des abandons de poste et pouvant varier pour des raisons conjoncturelles

Les licenciements pour faute grave regroupent ceux pour lesquels l'employeur estime que le salarié a agi de façon contraire à ses obligations à son égard, et que l'importance de la faute est telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pour la durée du préavis. On parle de faute lourde lorsque les agissements sont d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire à l'employeur. Ces motifs de licenciement, qui ouvrent droit à l'Assurance chômage, ne sont donc *a priori* pas soumis à des aléas conjoncturels.

Toutefois, une enquête de la Dares auprès des entreprises ayant licencié un salarié pour faute grave ou lourde au 1^{er} semestre 2022 montre qu'une proportion importante de licenciements de CDI pour faute grave ou lourde correspond à des abandons de poste (71 %) [5]. À partir d'une enquête auprès des seuls allocataires de l'Assurance chômage licenciés pour faute grave ou lourde, l'Unédic obtient également une proportion élevée d'abandons de poste (48 % en 2021 et au premier semestre 2022) et estime que le licenciement s'effectue dans la moitié des cas en accord entre l'employeur et le salarié [6].

Par ailleurs, l'enquête de l'Unédic montre que 80 % des personnes indemnisées par l'Assurance chômage suite à un abandon de poste disent qu'elles avaient demandé une rupture conventionnelle qui a été refusée par leur employeur. Elle indique également qu'un peu moins de la moitié (43 %) des allocataires de l'Assurance chômage licenciés pour faute grave ou lourde déclarent qu'ils auraient démissionné ou qu'ils auraient quand même abandonné leur poste s'ils n'avaient pas été indemnisés par l'Assurance chômage. Il existe donc une porosité possible entre les licenciements pour faute grave ou lourde d'une part, et les ruptures conventionnelles et démissions d'autre part. Ces deux derniers motifs étant très liés à la conjoncture économique et au niveau des tensions de recrutement, il est possible que les fluctuations des licenciements pour faute grave ou lourde soient aussi reliées à la situation conjoncturelle.

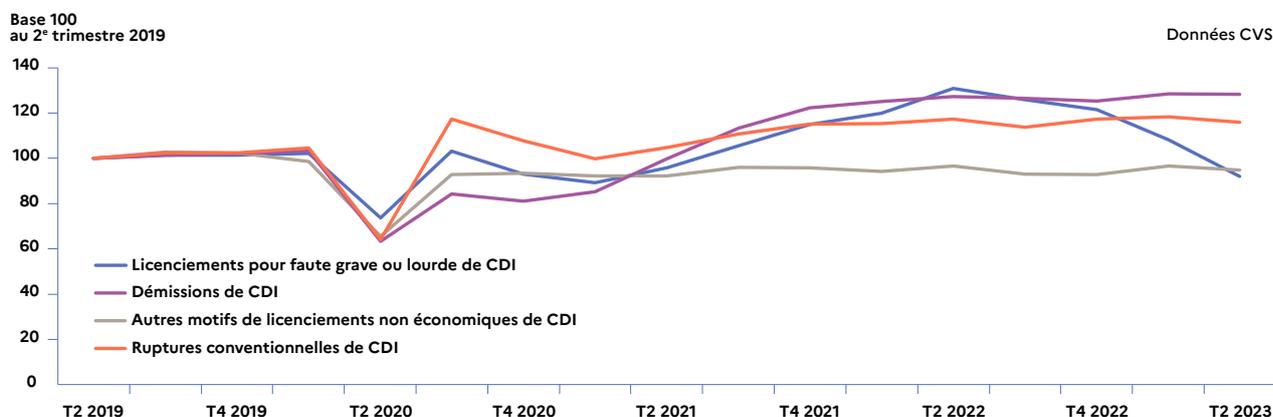
Un repli des licenciements pour faute grave ou lourde intervenant dans un contexte de promulgation de la loi introduisant la présomption de démission pour abandon de poste

Jusqu'au 3^e trimestre 2022, les licenciements pour faute grave ou lourde suivent une dynamique voisine de celle des ruptures conventionnelles et des démissions, et sont vraisemblablement pour partie liés à des comportements conjoncturels d'abandons de poste (graphique A). Depuis la fin 2022, les licenciements pour ce motif continuent de diminuer, s'éloignant de l'évolution des autres motifs de fin de CDI.

Ce recul récent des licenciements de CDI pour faute grave ou lourde intervient alors que la loi du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi introduit une présomption de démission pour abandon de poste, mettant alors fin à la possibilité, dans ce cas, d'ouvrir un droit à l'Assurance chômage. Le décret d'application concernant la présomption de démission est pris le 17 avril 2023.

Le nombre de licenciements pour faute grave ou lourde restant limité (343 700 en 2022, [données complémentaires](#)), il est difficile d'établir à ce stade si un effet de substitution avec d'autres motifs de fin de contrat, telles les démissions ou les ruptures conventionnelles, peut être à l'œuvre. Au 2^e trimestre 2023, le nombre de démissions de CDI augmente légèrement sur un an (+0,8 %) et les ruptures conventionnelles sont en légère baisse (-1,1 %).

GRAPHIQUE A | Licenciements pour faute grave ou lourde de CDI et pour autres motifs non économiques de CDI, démissions de CDI et ruptures conventionnelles



Lecture : les licenciements pour faute grave ou lourde de CDI au 2^e trimestre 2023 sont 8 % moins élevés que ceux du 2^e trimestre 2019.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

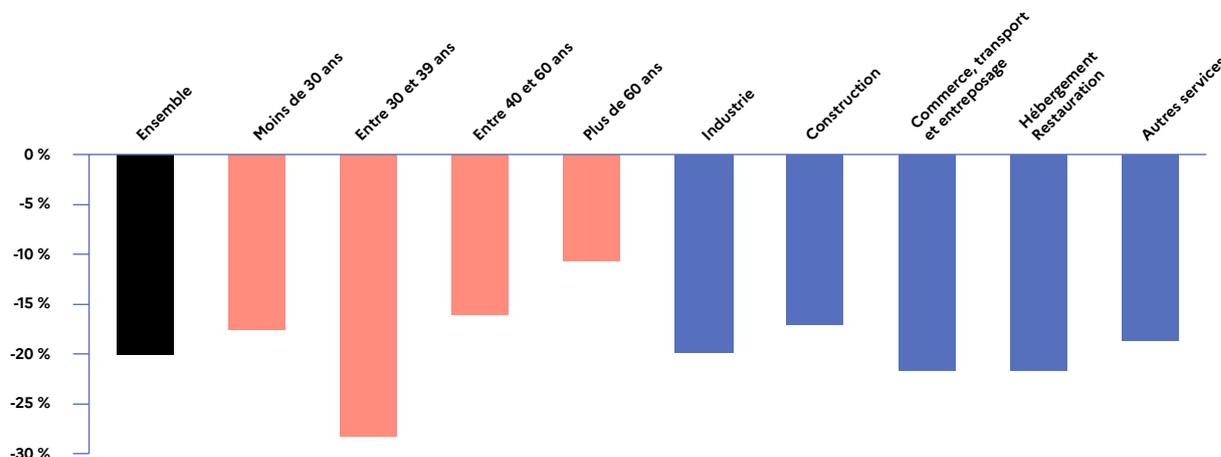
Source : Dares, MMO.

Au 1^{er} semestre 2023, un recul des licenciements de CDI pour faute grave ou lourde un peu plus marqué dans le secteur du commerce, transport et entreposage et celui de l'hébergement-restauration

Entre les premiers semestres 2022 et 2023, les licenciements pour

faute grave ou lourde se replient davantage pour les salariés âgés de 30 à 39 ans (-28 %, contre -20 % pour l'ensemble des salariés, graphique B). La baisse est également un peu plus marquée dans le commerce, le transport et l'entreposage, ainsi que dans l'hébergement-restauration (-22 % dans ces deux cas), secteurs où les abandons de postes sont aussi les plus fréquents au 1^{er} semestre 2022 [5].

GRAPHIQUE B | Licenciements pour faute grave ou lourde de CDI par tranche d'âge et secteur d'activité, en glissements entre les 1^{ers} semestres 2022 et 2023



Lecture : les licenciements de CDI pour faute grave ou lourde de salariés de moins de 30 ans diminuent de 18 % entre les 1^{ers} semestres 2022 et 2023.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source : Dares, MMO.

ENCADRÉ 1 • Les données sur les mouvements de main-d'œuvre

Source

Avant 2015, deux sources de données étaient mobilisées pour suivre les mouvements de main-d'œuvre : la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO), exhaustive pour tous les établissements de plus de 50 salariés et l'enquête complémentaire trimestrielle (EMMO), qui échantillonnait les établissements de moins de 50 salariés. Depuis lors, les déclarations sociales nominatives (DSN) sont venues se substituer à ces deux sources. Un document d'études détaille la méthodologie retenue pour assurer ce changement de source [3]. Une note détaille des évolutions méthodologiques ultérieures, notamment l'intégration des établissements de moins de 10 salariés, initialement hors champ lors de la reprise de la diffusion des mouvements de main-d'œuvre en juin 2018 [4].

Champ

Les données sont représentatives de l'ensemble des établissements français employeurs de France métropolitaine des secteurs privés hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Avertissements

La reconstitution des mouvements de main-d'œuvre à partir des DSN nécessite un travail méthodologique conséquent, qui peut être amené à évoluer dans le temps. Les séries présentées dans ce *Dares Indicateurs* sont susceptibles d'être révisées ultérieurement, lorsqu'il y aura davantage de recul sur les données des DSN.

Les contrats de sécurisation professionnelle peuvent être déclarés soit en licenciements économiques soit en autres motifs de fin de CDI.

Révisions

Par rapport aux estimations diffusées le 11 juillet 2023, le *tableau E1* présente les révisions des principaux agrégats (embauches, fins de contrat) pour les deux derniers trimestres. Les révisions sont, pour l'essentiel, liées à l'actualisation des coefficients de correction des variations saisonnières (CVS).

Tableau E1 | Révisions des principaux agrégats des mouvements de main-d'œuvre

	Données CVS			
	Évolutions trimestrielles (en %)			
	DI T1 2023		DI T2 2023	
	2022 T4	2023 T1	2022 T4	2023 T1
Embauches	-0,2	0,7	-0,5	0,3
<i>Embauches en CDD</i>	-0,1	0,9	-0,5	0,5
<i>Embauches en CDI</i>	-0,8	-0,2	-0,7	-0,6
Fins de contrat	-0,7	-0,3	-0,9	-0,2
<i>Fins de contrat en CDD</i>	-1,2	-0,8	-1,2	-0,5
<i>Fins de contrat en CDI</i>	1,6	2,1	1,1	1,3

Lecture : lors de la publication du *Dares Indicateur* (DI) du 1^{er} trimestre 2023 en juillet 2023, les embauches augmentent de 0,7 % au 1^{er} trimestre 2023, contre une augmentation de 0,3 % dans la présente publication.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source : Dares, MMO.

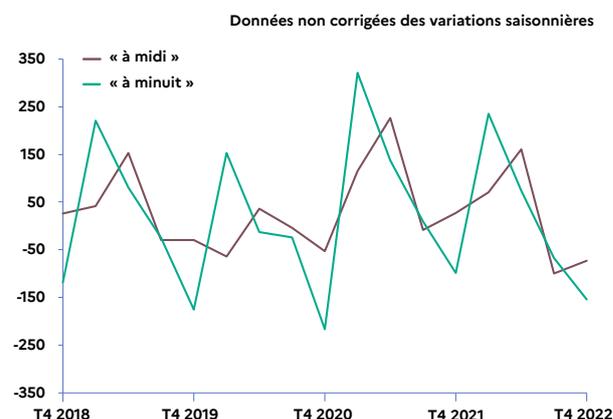
ENCADRÉ 2 • D'importantes différences de concept entre les données sur les mouvements de main-d'œuvre et les estimations trimestrielles d'emploi

L'écart entre les entrées et les sorties mesurées chaque trimestre via les mouvements de main-d'œuvre ne correspond pas à la variation trimestrielle issue des Estimations d'emploi produites par l'Insee, en collaboration avec l'Urssaf Caisse Nationale et la Dares. En particulier :

- Les champs géographiques et sectoriels diffèrent : les mouvements de main-d'œuvre portent sur le champ salarié privé, hors agriculture, intérim et particuliers employeurs de France métropolitaine ; les Estimations trimestrielles d'emploi couvrent le champ salarié privé (hors activités extraterritoriales) pour l'estimation flash, voire l'ensemble des secteurs (hors activités extraterritoriales) pour la seconde estimation publiée 70 jours après la fin du trimestre, en France hors Mayotte.
- Le concept mesuré n'est pas équivalent : les Estimations d'emploi sont corrigées de la multi-activité – une personne ayant simultanément plusieurs contrats n'est comptée qu'une seule fois –, alors que les mouvements de main-d'œuvre recensent l'ensemble des contrats.
- La mesure n'est pas effectuée au même moment. Ainsi, les Estimations d'emploi se basent sur un mode de comptabilisation des effectifs « à midi » : autrement dit, un salarié dont le contrat se termine le dernier jour du trimestre est comptabilisé dans les Estimations d'emploi. *A contrario*, soustraire les entrées et les sorties mesurées dans les mouvements de main-d'œuvre permet d'estimer la variation du nombre de salariés « à minuit » : un salarié dont le contrat se termine le dernier jour du trimestre

est comptabilisé dans les sorties et ne figure plus dans les effectifs comptés « à minuit ». L'ampleur de l'écart entre ces deux mesures des effectifs « à midi » et « à minuit » est potentiellement conséquente (graphique E2).

Graphique E2 | Évolutions des effectifs selon des mesures « à midi » ou « à minuit »



Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source : Dares, MMO.

Victor Barry et Adel Bendounan (Dares)

Pour en savoir plus

Toutes les séries des mouvements de main-d'œuvre sont disponibles via [l'application interactive](#).

- [1] Biotteau A.-L. & Dinh L.-D. (2023), « [L'emploi intérimaire continue à baisser au 2^e trimestre 2023 \(-0.5 %\)](#) », *Dares Indicateurs* n° 48, septembre.
- [2] Milin K. (2018), « [CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?](#) », *Dares Analyses*, Dares, n° 26, juin.
- [3] Milin K. (2018), « [Reconstitution des mouvements de main-d'œuvre depuis 1993 : guide méthodologique](#) », *Document d'études*, Dares, n° 221, juin.
- [4] Milan K. (2020), « [Données sur les mouvements de main-d'œuvre : évolutions méthodologiques entre juin 2018 et juillet 2020](#) », *Note*, Dares, juillet.
- [5] Bremilla L., Dorothée O., Graindorge G. (2023), « [Combien de salariés abandonnent leur poste et que deviennent-ils ?](#) », *Dares Focus* n°12, février.
- [6] Daudey E., Koehler B. et Martin F. (2023), « [Les abandons de poste et l'Assurance chômage](#) », *Unédic Analyses*, juin.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Drapeau Blanc

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

STATISTIQUE
PUBLIQUE