

## **Evaluation interdisciplinaire des impacts du CICE en matière de compétitivité internationale, d'investissement, d'emploi, de résultat net des entreprises et de salaires**

Rapport du Laboratoire Interdisciplinaire d'Evaluation des Politiques Publiques (LIEPP)  
de Sciences Po en réponse à l'appel à évaluation de *France Stratégie*

**Remis le 29 septembre 2016**

*Responsable scientifique et directeur de projet* : Clément Carbonnier<sup>i</sup>

*Equipe de recherche* : Simon Fredon<sup>ii</sup>, Benoit Gautier<sup>iii</sup>, Clément Malgouyres<sup>iv</sup>, Thierry Mayer<sup>v</sup>, Gwenaële Rot<sup>vi</sup>, Camille Urvoy<sup>vii</sup>

*Comité scientifique* : Denis Fougère<sup>vi</sup>, Emeric Henry<sup>v</sup>, Bruno Palier<sup>viii</sup>, Jean-Marc Robin<sup>v</sup>, Etienne Wasmer<sup>v</sup>

\* : Laboratoire Interdisciplinaire d'Évaluation des Politiques Publiques (LIEPP) centre d'excellence soutenu par l'ANR dans le cadre des "Investissements d'Avenir" (ANR-11-LABX-0091, ANR-11-IDEX-0005-02).

Ce travail a bénéficié d'une aide de l'État gérée par l'Agence nationale de la Recherche au titre du programme Investissements d'Avenir portant la référence ANR-10-EQPX-17 (Centre d'accès sécurisé aux données - CASD).

*i* : Université de Cergy-Pontoise, THEMA ; Co-directeur de l'axe "politiques socio-fiscales" du LIEPP, Sciences Po, clement.carbonnier@u-cergy.fr ; *ii* : Sciences Po, LIEPP ; *iii* : Université Paris Ouest ; *iv* : Banque de France ; *v* : Sciences Po, département d'économie ; *vi* : Sciences Po, CSO ; *vii* : Sciences Po ; *viii* : Sciences Po, CEE. Ce rapport a bénéficié du travail d'agents de la Banque de France. Ces auteurs s'expriment à titre personnel et ce rapport n'exprime pas nécessairement la position de la Banque de France ou de l'Eurosystème.

# **Evaluation interdisciplinaire des impacts du CICE en matière de compétitivité internationale, d’investissement, d’emploi, de résultat net des entreprises et de salaires**

## **Résumé court**

Le crédit d’impôt pour la compétitivité et l’emploi (CICE) a été institué avec l’objectif d’améliorer la compétitivité des entreprises. Pour étudier les différents effets potentiels du CICE (appropriation du dispositif, effet sur l’emploi, les salaires, l’investissement, les exportations), l’évaluation présentée ici combine deux méthodologies issues de la sociologie d’une part et de l’économie d’autre part. Ce type de dialogue est rarement mené en sciences sociales, ce qui fait de cette évaluation du LIEPP un objet scientifique unique. Une enquête de terrain auprès des décideurs d’entreprises indique que le recours au CICE a été important et automatique, sans que les dirigeants et décideurs des entreprises ne réalisent nécessairement le lien avec l’emploi. Le décalage temporel et comptable de la forme de crédit d’impôt notamment est susceptible de diminuer l’impact potentiel du CICE sur les comportements des entreprises. L’analyse micro-économétrique sur des données sociales et fiscales d’entreprises fait apparaître que, comparativement aux entreprises moins intensément ciblées par le CICE, les entreprises les plus intensément ciblées par le CICE n’ont pas connu de hausse des exportations, des investissements ou de l’emploi en 2013 et en 2014. Leur résultat net s’est en revanche relevé grâce au CICE. Ce résultat net a été en partie redistribué sous forme de salaire : le salaire horaire a davantage augmenté dans les entreprises bénéficiant plus du CICE, toutes choses égales par ailleurs. Les conclusions de cette évaluation ne portent que sur les deux premières années de mise en place du CICE, les données 2015 et 2016 n’étant pas encore disponibles. Il convient enfin de préciser la difficulté de toute étude portant sur le CICE : celui-ci n’a pas été conçu de manière à être évalué par un dispositif expérimental.

Les auteurs de ce rapport tiennent à faire remarquer que cette évaluation n'aurait pas été possible sans les efforts conjugués de très nombreuses personnes, qu'ils remercient chaleureusement à travers les institutions qu'ils représentent.

Le commissariat général à la stratégie et à la prospective (France Stratégie) et le comité de suivi du CICE, outre l'organisation de l'appel à évaluation, a grandement facilité toutes les démarches administratives et organisé de nombreuses réunions avec les autres équipes évaluatrices, des représentants des administrations productrices de données pour mieux comprendre le contenu des bases et des économistes pour analyser et améliorer nos approches évaluatrices.

Les administrations productrices de données (Accoss, DGFIP, Douanes, Insee) ont su modifier leurs agendas pour nous fournir, le plus rapidement possible, des bases de données d'une très grande richesse. Ils ont su de plus répondre à nos questions concernant ces bases de données pour nous permettre de les exploiter au mieux.

Le comité national du secret statistique (CNIS) nous a permis d'obtenir les droits d'accès à ces données dans des délais relativement courts, tout en respectant l'ensemble des conditions nécessaires à la primordiale protection des données individuelles.

Le centre d'accès sécurisé aux données (CASD) nous a permis de travailler efficacement sur ces données tout en assurant un très haut degré de sécurité quant aux données individuelles.

# Résumé analytique

## Objectifs

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi a été institué avec l'objectif affiché de financer "l'amélioration de [la] compétitivité [des entreprises] à travers notamment des efforts en matière d'investissements, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement".<sup>1</sup>

Le CICE est un crédit d'impôt sur les sociétés, ce qui entraîne des particularités quant à la temporalité des bénéfices de la mesure et sa visibilité. En ce qui concerne la temporalité, les entreprises peuvent bénéficier d'une imputation sur leur IS l'année suivant l'exercice concerné par le crédit. Le surplus éventuel de crédit ouvert par rapport à l'IS dû est soit reporté soit remboursé selon les caractéristiques de l'entreprise. Par ailleurs, un dispositif de cession de créance - le préfinancement - est organisé par la BPI et les banques commerciales pour permettre aux entreprises d'obtenir plus rapidement les liquidités correspondant au montant de CICE qu'elles doivent recevoir plus tard.

En ce qui concerne la visibilité de la mesure, ce crédit d'impôt n'apparaît pas directement dans le bilan des entreprises comme lié à la masse salariale. On peut alors se demander si les employeurs considèrent effectivement que le coût du travail a baissé (comme ce peut être le cas pour des allègements de cotisations sociales, théoriquement très similaires à ce crédit d'impôt) ou s'ils ne perçoivent pas le lien entre CICE et coût du travail. Toutefois, il est important de noter que, du fait de la réactivité des cabinets d'experts comptables et des éditeurs de logiciels de comptabilité et de paie, la prise en compte des bases éligibles au CICE a été incluse de manière quasi-automatique dans les comptabilités de la très grande majorité des entreprises.

Ainsi, les réactions des entreprises peuvent différer selon qu'elles considèrent l'avantage fiscal comme spécifique au facteur travail - pouvant alors résulter en des substitutions de

---

1. Code général des impôts, article 244 quater C, alinéa 1.

facteurs, des embauches, des augmentations salariales - ou plus généralement comme une baisse générale des coûts de production - générant des baisses de prix ou des augmentations de leur résultat net (les revenus des entreprises une fois décompté des recettes les coûts salariaux, de loyers, de consommations intermédiaires, d'amortissement du capital ainsi que les prélèvements obligatoires). Enfin, l'amélioration de la trésorerie pourrait également permettre aux entreprises d'augmenter leurs investissements.

L'évaluation de ce dispositif doit donc estimer l'impact du CICE dans ses différentes dimensions, ainsi que les relations entre ces différentes dimensions. Dans ce but, nos travaux portent sur plusieurs variables d'intérêt et mobilisent différentes bases de données. Nous examinons l'impact du CICE sur la structure des salaires, le niveau et la composition de l'emploi, la rentabilité des entreprises, leurs investissements ainsi que leurs exportations. Pour la partie des entreprises présentes sur les marchés étrangers, nous regardons également l'impact sur les volumes et les prix d'exportation.

## **Approche**

Pour évaluer les différents canaux d'impact possibles du CICE, l'étude du LIEPP a réuni une équipe de chercheurs de différentes disciplines des sciences sociales afin d'élaborer un projet d'évaluation interdisciplinaire. L'analyse mêle les enseignements d'une enquête de terrain auprès de décisionnaires d'entreprises et ceux d'une analyse micro-économétrique de riches bases de données d'entreprises. Les analyses qualitative et quantitative ont dialogué tout au long du processus d'évaluation. Ce type de dialogue est rarement mené en sciences sociales, ce qui fait de cette évaluation du LIEPP un objet scientifique unique. Les conclusions des deux approches se recoupent assez largement ce qui assoit leur crédibilité.

### *Analyse qualitative*

A la suite d'une première phase d'entretiens qui s'est déroulée de mai à août 2015, date d'une première restitution à France Stratégie, l'équipe de recherche a constaté que la question posée par l'appel d'offre devait être reformulée. En effet, il ne faisait aucun doute que le CICE allait être utilisé par la très grande majorité des entreprises concernées.

Toutefois, le consensus observé dans l'adoption du dispositif ne signifie pas que celui-ci fait l'unanimité au sein des entreprises. Le CICE apparaît, en effet, comme un dispositif assez paradoxal : d'un côté, il est largement adopté, de l'autre, il fait l'objet d'interrogations multiples. Il faut donc, pour bien analyser le contexte dans lequel il s'applique, distinguer précisément ce qui relève de la communication politique entre les acteurs de l'économie et le gouvernement d'une part, et ce qui relève des interactions administratives et des pratiques fiscales et gestionnaires d'autre part.

Une fois opérés ces constats sur le recours au CICE et à son préfinancement, se pose la question de l'utilisation des sommes perçues ou à percevoir. A ce titre, les évaluations qualitatives et quantitatives se complètent en ne se recoupant que très partiellement. L'analyse qualitative perçoit les utilisations conscientes, et potentiellement très hétérogènes, du CICE. A l'opposé, l'analyse quantitative cherche à mettre au jour les tendances communes d'utilisation du CICE, y compris celles qui ne sont pas conscientes (en particulier celles qui sont liées à des modifications de comportement liées au desserrement des contraintes de budget).

#### *Analyse quantitative*

Pour mener à bien notre évaluation quantitative, nous utilisons deux grandes familles de stratégies d'évaluation, en fonction de l'effet que nous cherchons à évaluer. Pour ce qui concerne les effets sur les structures salariales - que ce soit en termes d'évolution des salaires ou en termes d'évolution des caractéristiques du travail demandé par les entreprises - nous employons des stratégies à plusieurs niveaux. Tout d'abord, nous analysons, dans une optique de "régression à la discontinuité", la structure des rémunérations des salariés restant en emploi dans la même entreprise d'une année à l'autre. Nous cherchons si des déformations de cette structure peuvent être observées, notamment autour du seuil créé par le dispositif autour de 2,5 fois le salaire minimum.

Pour ce qui concerne les variables d'intérêt mesurées au niveau des entreprises - exportation, probabilité d'exporter, investissements, emploi, résultat net, croissance et niveau des salaires - nous procédons à une analyse basée sur la comparaison entre l'évolution des caractéristiques des entreprises autour de la mise en place du CICE, entre les entreprises

selon qu'elles sont plus ou moins intensément ciblées par le CICE. Les entreprises les plus intensément ciblées sont celles dont la part de la masse salariale éligible au CICE est la plus importante comparée à l'ensemble des coûts (coûts salariaux ou coûts d'exploitation selon des mesures alternatives de l'intensité de traitement).

Pour s'assurer que nous estimons bien l'impact de l'intensité de traitement sur l'évolution des caractéristiques de l'entreprise et non l'impact réciproque, nous calculons l'intensité de bénéfice du CICE une année en nous basant sur les caractéristiques de la structure productive des entreprises l'année précédente.

Du fait des spécificités concernant le moment du bénéfice effectif du CICE, il est difficile de prévoir quelles seront les temporalités des réponses comportementales, et il est tout à fait envisageable que les réponses la première année (2013) soient substantiellement différentes de celles des années ultérieures. Ainsi, il est primordial de regarder de manière différenciée les effets du CICE, pour observer la montée en puissance du dispositif. En l'occurrence, étant donné que nous n'avons accès à l'ensemble des bases de données que jusqu'à l'année 2014 incluse, il s'agit de différencier les effets en 2013 et en 2014. Des effets de plus long terme différents ne sont pas à exclure.

## **Données**

Concernant l'analyse quantitative, nous exploitons plusieurs bases de données exhaustives au niveau des entreprises françaises. Nous disposons d'informations très précises sur la structure salariale à travers les fichiers de déclarations annuelles de données sociales (DADS) au niveau de chaque poste (une observation par poste pour chaque entreprise et une observation par contrat salarial pour chaque salarié), construite par l'INSEE. Cette base informe également sur le type de poste occupé tant en termes contractuels qu'en termes de fonction. Une part de ces informations est également présente dans les données sociales fournies par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et de l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

Les informations générales sur la structure de production des entreprises et leurs bénéficiaires

sont présentes dans la base FARE, issue du traitement par l'INSEE de données d'enquête appariées aux données de la direction générale des finances publiques (DGFIP), des déclarations fiscales des entreprises pour l'imposition de leurs bénéfices à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur les revenus pour les sociétés d'indépendants. La DGFIP construit également de manière spécifique un fichier - MVC pour mouvements de créance - informant les ouvertures de droits à CICE des entreprises et les imputations, reports ou remboursements de celles-ci. Enfin, les douanes collectent toutes les données d'exportations des entreprises françaises, par type de produits exportés et par pays de destination.

## Résultats

Le CICE, en tant que mesure d'action publique économique très médiatisée et, ce faisant, très marquée politiquement, a donné lieu au cours de notre enquête à des commentaires assez foisonnants sur sa pertinence. S'il est apprécié en tant que dispositif indirect - d'allègement des charges, il semble, en revanche, avoir changé peu de choses dans les décisions des entreprises étudiées sont administrées. Il importe donc de rechercher les causes d'une relative "insensibilité" des décisions des acteurs économiques rencontrés à la perception du CICE.

L'enquête réalisée fait apparaître des niveaux distincts d'appréciation du CICE qu'il importe de ne pas confondre. Un premier niveau est celui de la connaissance du dispositif lui-même et de sa maîtrise technique. Cette connaissance a fait l'objet d'un apprentissage rapide au cours de la première année du dispositif. Un deuxième niveau est celui de la pratique fiscale. Il est apparu des arbitrages quant à l'activation du préfinancement (principalement liés à la santé financière de l'entreprise) mais le recours au CICE lui-même a été quasi-automatique.

L'analyse des choix de recours au préfinancement a illustré l'importance que peuvent avoir les réseaux dans le fonctionnement des entreprises et dans leur financement. Il s'agit des réseaux de financements formels comme les investisseurs privés (familles, *business angels*), des banques ainsi que des marchés financiers pour les plus grandes entreprises. De ce



point de vue, la relation directe entre l'entreprise et les agents bancaires qui la suivent est essentielle, puisqu'elle permet de développer une connaissance précise de l'entreprise seule à même de minimiser les défaillances de marché inhérentes à l'asymétrie d'information sur le marché du crédit. A l'opposé, le préfinancement mettant en contact une banque et une entreprise qui ne se connaissent pas *a priori* peut générer de nombreuses inefficacités et frustrations.

Un troisième niveau d'analyse porte sur l'établissement d'une corrélation entre la mise en œuvre du dispositif et son effet en termes de compétitivité et d'emploi. Cette corrélation est particulièrement délicate à saisir d'un point de vue micro-économique, dès lors que le CICE en tant que ressource fongible, rend impossible une traçabilité de sa destination. Un quatrième niveau prolonge directement le précédent : l'évaluation du dispositif par les acteurs qui en bénéficient ou qui sont chargés d'aider les entreprises à le mettre en œuvre. Cette évaluation spontanée suscitée à l'occasion de notre enquête fait ressortir un discours ambivalent, le CICE aurait une cote mal taillée, soit trop complexe soit trop simple. Ceci peut aussi se lire comme rhétorique de justification pour éclairer son caractère peu performatif et s'inscrit, plus généralement, dans les débats politiques autour de la pertinence de la dépense fiscale comme levier de politique économique en contexte budgétaire contraint.

Pour autant, notre analyse quantitative a montré des modifications des comportements des entreprises en réponse au CICE. Si nous ne mesurons pas d'effet attribuable au CICE en 2013 et 2014 sur les exportations, les investissements et l'emploi, il apparaît des effets sur le résultat net des entreprises et sur les salaires. L'absence d'effet positif observé pour l'emploi et les exportations est différente de la conclusion à laquelle une analyse *ex-ante* sur la base du coût unitaire salarial nous aurait menés. Une explication de cette différence peut se trouver dans nos entretiens : il en ressort que les gestionnaires d'entreprises raisonnent rarement en termes d'affectation d'un type de ressource sur un type de dépense, d'autant plus dans le cas du CICE que les décisionnaires ont initialement eu du mal à percevoir comme une baisse du coût du travail.

La relative neutralité du CICE vue de l'intérieur des entreprises ne serait pas à mettre au compte d'un effet de taille mais d'une combinaison d'effets de structure, à la fois dans

les organisations et dans le dispositif lui-même. Des acteurs patronaux et syndicaux, issus de petites comme de grandes entreprises, aux situations financières bien distinctes, sont presque tous d'accord sur un constat : il est très difficile pour les entreprises de prendre la mesure précise des effets du CICE. Quatre causes principales ont été identifiées. Parmi les causes relevant de la structure décisionnaire des entreprises, on peut noter les décalages entre le temps de la fiscalité et le temps de la gestion. On peut aussi relever la séparation quasi hermétique que l'on trouve entre les sphères décisionnaires où le CICE est évalué et optimisé et celles où sont prises les décisions relatives à la production, l'emploi ou le commerce. Parmi les causes relevant de la structure du dispositif lui-même, on peut pointer l'inexistence d'un mécanisme de marquage ou de traçage comptable de l'argent.

Il convient toutefois d'avoir à l'esprit que même les résultats théoriques favorables demeurerait dans des ordres de grandeur modestes. Pour ce qui concerne les exportations, la relation entre coût unitaire salarial et exportations au cours de la période est clairement négative ; la baisse "mécanique" du coût unitaire salarial imputable au CICE entre 2012 et 2013 est en moyenne de 1,9 % sur l'échantillon des entreprises exportatrices ; ceci aboutit à anticiper un effet moyen du dispositif compris entre 0,20 et 0,32 % sur la croissance des exportations entre 2012 et 2013.

A l'opposé, il apparaît que les indicateurs de résultat net des entreprises plus intensément touchées par le CICE se sont fortement plus relevés que ceux des entreprises moins intensément touchées par le CICE. De même, un effet sensible peut-être observé sur les salaires. Plus particulièrement, ce sont les salaires des cadres et professions intellectuelles supérieures qui semblent s'être redressés dans les entreprises les plus intensément ciblées comparativement aux entreprises moins ciblées.

L'évaluation indique donc globalement qu'en ce qui concerne les utilisations de court terme du CICE (au cours des deux premières années de mise en œuvre), celui-ci n'a pas incité les entreprises les plus intensément ciblées à investir ou à embaucher plus que les entreprises moins intensément ciblées. En revanche, les sommes allouées dans le cadre du CICE ont été, en partie, reversées à certains salariés sous forme de hausses de salaires et ont, en partie, été conservées dans l'entreprise. Ces améliorations du résultat net permises

par le CICE n'ayant pas débouché en 2013 et 2014 sur une hausse de l'investissement ou des embauches, elles ont pu servir à augmenter les versements de dividendes aux associés, à réduire l'endettement de l'entreprise ou à améliorer sa situation de trésorerie. Les données sur lesquelles repose cette évaluation ne permettent pas de faire la part entre ces trois usages potentiels par les entreprises de leurs marges restaurées grâce au CICE.

## **Limites et approfondissements**

Plusieurs limites de notre étude se doivent d'être soulignées. Pour ce qui concerne la partie qualitative, il faut tout d'abord noter le faible nombre d'entreprises enquêtées (ce qui est la contrepartie du besoin d'approfondissement des entretiens réalisés auprès de chacune d'entre elles). Ainsi, les résultats qui en ressortent doivent être compris comme des éléments d'explication et non comme des vérités statistiques. De plus, comme il a été souvent noté, les personnes enquêtées ont tenu un discours en accord avec des messages politiques qu'ils souhaitaient faire passer. Il est donc possible qu'ils aient en partie orienté la description de la réalité de leur gestion d'entreprise pour renforcer leur argumentaire. Cette limite constitue cependant une richesse pour l'analyse et représente donc un intérêt supplémentaire si on cherche à comprendre la manière dont les gestionnaires d'entreprises perçoivent ce type de crédit d'impôt et les problématiques générales que le CICE a soulevées.

Concernant l'étude empirique quantitative, il faut tout d'abord préciser que le CICE n'a pas été conçu de manière à être évalué par un dispositif expérimental, ce qui limite la portée des conclusions des études sur son impact, sans en diminuer l'intérêt. Ensuite, il existe assurément une limite temporelle. Nous ne disposons des données que pour les deux premières années de mise en place du dispositif étudié, et il est envisageable que certains ajustements de comportement prennent plus de temps. Nous ne sommes donc pas en mesure de prévoir l'impact du CICE ultérieurement. Celui-ci pourrait être différent en 2015 et 2016 de ce que nous avons évalué pour 2013 et 2014, du fait, notamment, de l'appropriation progressive du dispositif par les décisionnaires d'entreprises mise en évidence par notre enquête qualitative.

De plus, l'INSEE et la DGFIP ont mis à notre disposition des bases de données avant leur finalisation complète, afin que nous puissions procéder à l'évaluation dans les temps requis. Il est cependant très peu probable que les bases définitives soient suffisamment différentes pour modifier nos résultats, mais ce caractère non définitif des bases de données sur lesquelles nous avons travaillé doit être précisé.

Enfin, il est important de noter que pour ce qui est de notre analyse de l'impact du CICE sur l'emploi, nous ne regardons que les variations d'emploi à l'intérieur d'entreprises pérennes. Les informations concernant les causes de sorties d'entreprises de la base de données (faillite ou restructuration) ne sont pas disponibles, ce qui fait que nous ne pouvons pas mesurer l'impact du CICE en terme de limitation de faillite.

# Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>21</b>
<b>2</b>	<b>Analyse du recours au CICE</b>	<b>28</b>
2.1	Recours au CICE : disparité dans la marge intensive mais pas dans la marge extensive . . . . .	28
2.1.1	Le recours comme (quasi)évidence ou la routinisation d'un dispositif	28
2.1.2	Les cas résiduels de non recours : entre ignorance et discrétion fiscale	31
2.1.3	Une importance variable des crédits initialisés . . . . .	33
2.1.4	Différences de caractéristiques des entreprises plus ou moins ciblées par le CICE . . . . .	37
2.2	Le préfinancement, une stratégie de dernier recours . . . . .	41
2.2.1	Un nouveau guichet de financement . . . . .	42
2.2.2	“Monétiser” le crédit d'impôt pour réduire les dettes ou consolider la trésorerie . . . . .	43
<b>3</b>	<b>Utilisations et impacts du CICE</b>	<b>47</b>
3.1	Le CICE, une ressource fongible pour une destination incertaine . . . . .	47
3.1.1	Le décalage entre le temps de la fiscalité et le temps des décisions de gestion . . . . .	48
3.1.2	Absence de marquage de l'argent du CICE et artificialité de l'affectation a posteriori . . . . .	49
3.2	Evaluation économétrique des impacts du CICE . . . . .	51
3.3	Impact sur la compétitivité-prix : les exportations . . . . .	57
3.3.1	Impact du CICE sur les volumes exportés . . . . .	58
3.3.2	Impact du CICE sur les prix à l'exportation . . . . .	62
3.3.3	Impact du CICE sur le nombre d'entreprises exportatrices . . . . .	65
3.3.4	Comparaison du CICE avec les allègements directs du coût du travail	67
3.4	Impact sur la compétitivité hors-prix : les investissements . . . . .	69

3.4.1	Résultats de l'enquête sur les décisions d'investissement . . . . .	70
3.4.2	Les déterminants de l'investissement . . . . .	72
3.4.3	Estimation de l'impact du CICE sur les investissements . . . . .	74
3.5	Impact du CICE sur l'emploi . . . . .	76
3.6	Impact sur les résultats nets des entreprises . . . . .	83
3.7	Impact du CICE sur les rémunérations des salariés . . . . .	87
3.7.1	Impact du CICE sur les distributions de salaires . . . . .	88
3.7.2	Partage des revenus de l'entreprise avec les salariés . . . . .	92
<b>4</b>	<b>Discussion des résultats</b>	<b>99</b>
<b>5</b>	<b>Références bibliographiques</b>	<b>102</b>
<b>A</b>	<b>Compléments sur les règles d'éligibilité au CICE</b>	<b>111</b>
A.1	Quelles structures bénéficient du CICE ? . . . . .	111
A.1.1	Entreprises imposées . . . . .	111
A.1.2	Organismes privés et publics non lucratifs . . . . .	111
A.1.3	Rémunérations exclues . . . . .	112
A.2	Les rémunérations prises en compte . . . . .	113
A.2.1	Principes généraux . . . . .	113
A.2.2	Période de prise en compte des rémunérations . . . . .	114
A.3	Calcul d'un salaire annuel en proportion du SMIC . . . . .	114
A.3.1	Généralités . . . . .	114
A.3.2	Cas particuliers . . . . .	115
<b>B</b>	<b>L'analyse qualitative par entretiens semi-directifs</b>	<b>117</b>
<b>C</b>	<b>Présentation des bases de données</b>	<b>122</b>
C.1	Mouvements de créances (MVC) . . . . .	122
C.2	Déclarations annuelles de données sociales . . . . .	124
C.3	FARE . . . . .	128

C.4	Données de douanes	131
<b>D</b>	<b>Stratégie d'estimation en double et triple différence instrumentée sur l'intensité de l'intention de traiter</b>	<b>135</b>
D.1	Principe général d'estimation	135
D.2	Ecarter la causalité inverse	137
D.3	L'hypothèse de tendance commune	147
D.4	Spécificités de l'analyse de la compétitivité à l'export	151
<b>E</b>	<b>Compléments de l'analyse qualitative</b>	<b>158</b>
E.1	Verbatims	158
E.1.1	Expert-comptable, clientèle de PME	158
E.1.2	Dirigent d'entreprise innovante	158
E.1.3	Expert-comptable, clientèle de TPE	159
E.1.4	Ancien directeur financier d'une entreprise de 400 personnes	159
E.1.5	Expert-comptable, clientèle de TPE	159
E.1.6	Expert-comptable, clientèle de PME et TPE	160
E.1.7	Expert-comptable, Paris	160
E.1.8	Responsable fiscal, grande entreprise	161
E.1.9	Expert-comptable, Paris	161
E.1.10	Expert-comptable	161
E.1.11	Expert-comptable	161
E.1.12	Comptable, entreprise d'intérim	162
E.1.13	Expert-comptable, Paris	162
E.1.14	Entrepreneur dans les services informatiques	163
E.1.15	Expert-comptable, PACA	163
E.1.16	Directeur général d'un groupe industriel en difficulté	164
E.1.17	Expert-comptable, clientèle TPE, 1500 clients	164
E.1.18	Comptable d'une entreprise d'intérim	164

E.1.19 Dirigeant d'entreprise en difficulté . . . . .	165
E.1.20 Dirigeant de sous-traitant de la haute couture . . . . .	165
E.1.21 Ancien directeur financier d'une entreprise structurellement déficitaire	166
E.1.22 Directeur général d'un groupe industriel en difficulté . . . . .	166
E.1.23 Entreprise de transport . . . . .	166
E.1.24 Grande entreprise structurellement déficitaire . . . . .	167
E.1.25 Expert-comptable, Paris . . . . .	167
E.1.26 Expert-comptable, Paris . . . . .	168
E.1.27 Comptable, cabinet d'expertise comptable spécialisée dans des PME du secteur médical et paramédical . . . . .	168
E.1.28 Dirigeant de SSI . . . . .	169
E.1.29 Directeur général d'un groupe industriel en difficulté . . . . .	169
E.1.30 Dirigeant et comptable de pharmacie . . . . .	169
E.1.31 Expert-comptable . . . . .	170
E.1.32 DRH, Paris . . . . .	171
E.1.33 Expert-comptable, Paris . . . . .	171
E.1.34 Expert-comptable, clientèle de TPE . . . . .	172
E.1.35 Expert-comptable, clientèle de PME en PACA . . . . .	172
E.1.36 Syndicaliste de grande entreprise . . . . .	173
E.1.37 Syndicaliste de grande entreprise . . . . .	173
E.1.38 Directeur financier dans les assurances . . . . .	174
E.1.39 Directeur général d'une entreprise industrielle . . . . .	174
E.1.40 Directeur financier dans les assurances . . . . .	175
E.1.41 Directeur financier d'une grande entreprise . . . . .	177
E.1.42 Directeur financier dans les assurances . . . . .	177
E.1.43 Directeur financier d'une entreprise de 400 personnes . . . . .	178
E.1.44 Expert-comptable PACA . . . . .	178
E.1.45 Secrétaire général d'une entreprise de communication . . . . .	178
E.1.46 Dirigeant d'une entreprise de conseil, Paris . . . . .	179



E.1.47	Dirigeant d'entreprise, pharmacie . . . . .	179
E.1.48	Chef d'entreprise de couture . . . . .	179
E.1.49	Dirigeant d'une entreprise de communication . . . . .	180
E.1.50	Expert-comptable, Paris . . . . .	180
E.1.51	Comptable-DRH de PME, à propos d'augmentations salariales . . . . .	181
E.1.52	Expert-comptable, PACA . . . . .	181
E.1.53	Expert-comptable . . . . .	182
E.1.54	Expert-comptable . . . . .	182
E.1.55	Directeur financier d'une grande entreprise . . . . .	182
E.1.56	Responsable fiscale d'une grande entreprise . . . . .	183
E.1.57	Directeur financier d'une grande entreprise exposée à la concurrence internationale . . . . .	183
E.1.58	Directeur financier dans l'assurance . . . . .	184
E.2	Etudes de cas . . . . .	184
E.2.1	Chef d'entreprise industrielle de cinq salariés . . . . .	184
E.2.2	Dirigeant de jeune entreprise industrielle . . . . .	185
E.2.3	Responsable financier de start-up . . . . .	186
E.2.4	PME de Franche-Comté . . . . .	187
E.2.5	Stratégie d'optimisation fiscale, dirigeant d'entreprise SSII . . . . .	189
<b>F</b>	<b>Analyses statistiques complémentaires</b>	<b>191</b>
F.1	Compléments statistiques sur l'intensité de traitement . . . . .	191
F.2	Compléments statistiques sur les exportations . . . . .	196
F.3	Compléments statistiques sur l'investissement . . . . .	200
F.3.1	Estimations en double différence sur l'investissement . . . . .	200
F.3.2	Estimations en double différence par secteur et taille d'entreprise . . . . .	203
F.4	Compléments statistiques sur le résultat net des entreprises . . . . .	210
F.4.1	Estimations en double différence sur le résultat net des entreprises . . . . .	210
F.4.2	Estimations en double différence par secteur et taille d'entreprise . . . . .	214

F.5	Compléments statistiques sur l'emploi . . . . .	226
F.5.1	Tests placebo sur l'emploi . . . . .	226
F.5.2	Estimations en double différence sur l'emploi . . . . .	230
F.5.3	Estimations en triple différence sur l'emploi . . . . .	237
F.5.4	Estimations en double différence par secteur et taille d'entreprise . . . . .	244
F.6	Compléments statistiques sur les salaires . . . . .	262
F.6.1	Compléments sur la régression à la discontinuité . . . . .	262
F.6.2	Tests placebo sur les salaires . . . . .	271
F.6.3	Estimations en double différence sur les salaires . . . . .	282
F.6.4	Estimations en triple différence sur les salaires . . . . .	295
F.6.5	Estimations en double différence par secteur et taille d'entreprise . . . . .	306

# 1 Introduction

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) a été institué avec l'objectif affiché d'améliorer la compétitivité des entreprises "à travers notamment des efforts en matière d'investissements, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement". Ce dispositif fiscal a ainsi pour objectif notamment d'améliorer la compétitivité-prix des entreprises françaises afin de leur permettre d'augmenter leurs exportations. Il vise également à leur permettre d'améliorer leur compétitivité-hors prix via une augmentation des investissements. Un autre objectif affiché est la création d'emplois. Par ailleurs, d'autres effets potentiels sont possibles, comme une inflation salariale via le fait qu'une part de l'augmentation escomptée de la profitabilité des entreprises puisse être partiellement partagée avec les salariés. A l'opposé, les effets de seuil créés par le dispositif peuvent conduire à une modération salariale.

Ces multiples effets interagissent fortement, certains s'excluant et d'autres se renforçant. Il importe donc pour comprendre l'impact du CICE sur l'économie française de mettre en place une évaluation multi-niveau, ce qui est l'objectif de ce rapport.

Après l'élection présidentielle de 2012, le premier ministre Jean-Marc Ayrault commanda à Louis Gallois un rapport sur la manière d'améliorer la compétitivité de l'industrie française. La situation économique de la France était encore marquée par la crise de 2008 ; en particulier les entreprises françaises présentaient des taux de marge sensiblement inférieurs à ceux de leurs voisines européennes, ce qui ne pouvait être entièrement expliqué par la spécialisation sectorielle (Bas et al. 2015). De plus, le taux de chômage restait élevé, à trois points de pourcentage au-dessus de son niveau d'avant crise (Roucher et al. 2013). Le rapport, remis le 5 novembre 2012, diagnostiquait que les entreprises industrielles françaises, confrontées à la double concurrence d'entreprises, soit produisant des biens plus haut de gamme, soit produisant à plus bas coûts, auraient tenté de conserver leur compétitivité prix en réduisant leurs marges. Ceci les aurait conduites à réduire leurs investissements et, de fait, à perdre en compétitivité hors-prix.

Pour enclencher une montée en gamme de la production française, le rapport préconisait une politique d'offre active à travers 22 propositions permettant de créer un "choc de compétitivité". En particulier, il proposait un substantiel allègement des cotisations sociales employeur au moins jusqu'à trois fois et demie le salaire minimum. Ce haut seuil de salaire était défendu par la volonté de toucher des secteurs industriels à forte valeur ajoutée, dans lesquels les salaires sont élevés. Peu de temps après la remise du rapport, le premier ministre annonça un ensemble de 35 mesures dans le cadre du "pacte de compétitivité", dont le crédit d'impôt pour la compétitivité et pour l'emploi (CICE), qui entra en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Ce dispositif consiste en un crédit d'impôt sur les sociétés (IS) égal à 4 % de la masse salariale éligible en 2013 puis à 6 % de cette même masse salariale éligible à partir de 2014. Cette masse salariale éligible correspond à la somme des salaires bruts pour les rémunérations inférieures à deux fois et demie le salaire minimum horaire (l'annexe A présente de manière plus précise les règles d'éligibilité).

Le CICE est un crédit d'impôt sur les sociétés, ce qui entraîne des particularités quant à la temporalité des bénéfices de la mesure et sa visibilité. En ce qui concerne la temporalité, les entreprises peuvent bénéficier d'une imputation sur leur IS l'année suivant l'exercice concerné par le crédit. Le surplus éventuel de crédit ouvert par rapport à l'IS dû est soit reporté soit remboursé selon les caractéristiques de l'entreprise. Par ailleurs, un dispositif de cession de créance - le préfinancement - est organisé par la Banque publique d'investissement (BPI) et les banques commerciales pour permettre aux entreprises d'obtenir plus rapidement les liquidités correspondant au montant de CICE qu'elles doivent percevoir ultérieurement.

Du fait de ces spécificités sur le moment du bénéfice effectif du CICE, il est difficile de prévoir quelles seront les temporalités des réponses comportementales, et il est tout à fait envisageable que les réponses la première année (2013) soient substantiellement différentes de celles des années suivantes. Ainsi, il est primordial de regarder de manière différenciée ces différentes années. En l'occurrence, étant donné que nous n'avons accès à l'ensemble des bases de données que jusqu'à l'année 2014 incluse, il s'agit de différencier les effets en 2013 et 2014.

En ce qui concerne la visibilité de la mesure, ce crédit d'impôt n'apparaît pas directement dans le bilan des entreprises comme lié à la masse salariale. Dans les bases de données de bilan des entreprises (FARE), le CICE apparaît dans un compte résiduel : "autres créances", avant de passer en trésorerie. On peut alors se demander si les employeurs considèrent effectivement que le coût du travail a baissé (comme ce peut être le cas pour des allègements de cotisations sociales, théoriquement très similaires à ce crédit d'impôt) ou s'ils considèrent le CICE déconnecté du coût du travail. Toutefois, il est important de noter que, du fait de la réactivité des cabinets d'experts comptables et des éditeurs de logiciels de comptabilité et de paie, la prise en compte des bases éligibles au CICE a été incluse de manière quasi-automatique dans les comptabilités de la très grande majorité des entreprises.

Ainsi, les réactions des entreprises peuvent différer selon qu'elles considèrent l'avantage fiscal comme spécifique au facteur travail - pouvant alors résulter en des substitutions de facteurs, des embauches, des augmentations salariales - ou plus généralement comme une baisse générale des coûts de production - générant des baisses de prix ou des augmentations de profitabilité.

L'évaluation de ce dispositif doit donc estimer l'impact de plusieurs dimensions du CICE, et doit comprendre les relations entre ces différentes dimensions. Dans ce but, nos travaux portent sur plusieurs variables d'intérêt et mobilisent différentes bases de données. Nous examinons l'impact du CICE sur les volumes exportés, les prix d'exportation, les probabilités d'exporter, les investissements, l'emploi, la rentabilité des entreprises, ainsi que la structure et le niveau des salaires.

Pour ce faire, nous développons en parallèle une analyse qualitative et une analyse quantitative, qui ont dialogué tout au long du processus de production du présent rapport. Il convient de noter que ce type de dialogue est rarement mené en sciences sociales ce qui fait de ce rapport du LIEPP un objet unique. Le volet qualitatif de l'enquête sur le CICE avait initialement pour but de comprendre, dans une perspective de sociologie économique, les déterminants du recours ou du non recours à ce crédit d'impôt. Il s'agissait de rendre compte des motivations des acteurs économiques, des contraintes auxquelles ils font face, de

leurs éventuelles réticences. Analyser les formes d'appropriation du CICE devait permettre de mettre au jour certains facteurs explicatifs du non recours.

A la suite d'une première phase d'entretiens qui s'est déroulée de mai à août 2015, date d'une première restitution à France Stratégie, l'équipe de recherche a constaté que la question posée par l'appel d'offre devait être reformulée. En effet, il ne faisait aucun doute que le CICE allait être utilisé par la très grande majorité des entreprises concernées. Toutefois, le consensus observé dans l'adoption du dispositif ne signifie pas que celui-ci fait l'unanimité. Le CICE apparaît comme un dispositif assez paradoxal : d'un côté, il est largement adopté, de l'autre, il fait l'objet d'interrogations multiples. C'est ce qui conduit à distinguer, dans le discours tenu sur le CICE, ce qui relève de la communication politique entre les acteurs de l'économie et le gouvernement d'une part, et ce qui relève des interactions administratives et des pratiques fiscales et gestionnaires d'autre part.

Le CICE, en tant que mesure d'action publique économique très médiatisée et ce faisant très marquée politiquement, a donné lieu au cours de notre enquête à des commentaires assez foisonnants sur sa pertinence. Mais au-delà de cette dimension sensible, l'enquête aborde les comportements des entreprises en cherchant à identifier ce qui se joue en leur sein en termes d'arbitrages économiques, de décision - ou de non décision - de gestion par rapport aux modalités d'usage de cette dépense fiscale.

A l'échelle d'une enquête qui met au jour des configurations variées de stratégies d'entreprise, le CICE apparaît souvent comme "inodore et incolore", comme nous l'a dit un interlocuteur. En d'autres termes, s'il est apprécié en tant que dispositif - indirect - d'allègement des charges, il semble, en revanche, avoir changé peu de choses dans la manière dont les entreprises étudiées sont administrées. Il importe donc de rechercher les causes d'une relative "insensibilité" des décisions des acteurs économiques rencontrés au CICE.

L'enquête réalisée fait apparaître des niveaux distincts d'appréciation du CICE qu'il importe de ne pas confondre si l'on veut aborder sereinement la question de son "évaluation". Un premier niveau est celui de la connaissance du dispositif lui-même et de sa maîtrise technique. Les acteurs peuvent connaître ou non le CICE. Cette connaissance n'est pas figée dans le temps mais a fait l'objet d'un apprentissage. Un deuxième niveau est celui de

la pratique fiscale. On choisit d'activer le dispositif, ainsi que telle ou telle option, comme par exemple le préfinancement ou les différentes possibilités d'affectation comptable. De ce point de vue peuvent jouer des effets de seuil et d'arbitrage liés à la taille ou à la santé économique de l'entreprise. Un troisième niveau d'analyse porte sur l'établissement d'une corrélation entre la mise en œuvre du dispositif et son effet en termes de compétitivité et d'emploi. Cette corrélation est particulièrement délicate à saisir d'un point de vue microéconomique, dès lors que le CICE, en tant que ressource fongible, rend impossible une traçabilité de sa destination. Un quatrième niveau prolonge directement le précédent : l'évaluation du dispositif par les acteurs qui en bénéficient ou qui sont chargés d'aider les entreprises à le mettre en œuvre. Cette évaluation spontanée suscitée à l'occasion de notre enquête fait ressortir un discours ambivalent, le CICE aurait une cote mal taillée, soit trop complexe soit trop simple. Ceci peut aussi se lire comme rhétorique de justification pour éclairer son caractère peu performatif et s'inscrit, plus généralement, dans les débats politiques autour de la pertinence de la dépense fiscale comme levier de politique économique en contexte budgétaire contraint.

Concernant l'analyse quantitative, nous exploitons plusieurs bases de données exhaustives au niveau des entreprises françaises. Nous obtenons des informations très précises sur la structure salariale à travers les fichiers de déclarations annuelles de données sociales (DADS) au niveau de chaque poste (une observation par poste pour chaque entreprise et une observation par contrat salarial pour chaque salarié), construite par l'INSEE. Cette base informe également sur le type de poste occupé tant en termes contractuels qu'en termes de fonction. Une part de ces informations est également présente dans les données sociales fournies par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et de l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

Les informations générales sur la structure de production des entreprises et leurs bénéficiaires sont présentes dans la base FARE, issue du traitement par l'INSEE de données d'enquête appariées aux données de la direction générale des finances publiques (DGFIP), des déclarations fiscales des entreprises pour l'imposition de leurs bénéficiaires à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur les revenus (en ce qui concerne les sociétés d'indépendants). La DGFIP construit

également de manière spécifique un fichier - MVC pour mouvements de créance - informant les ouvertures de droits à CICE des entreprises et les imputations, reports ou remboursements de celles-ci. Enfin, les douanes collectent toutes les données d'exportations des entreprises françaises, par type de produits exportés et par pays de destination. Une présentation plus complète de ces bases de données se trouve dans l'annexe C.

Pour mener à bien notre évaluation, nous utilisons deux grandes familles de stratégies d'identification, en fonction de l'effet que nous cherchons à évaluer. Pour ce qui concerne les effets sur les structures salariales - que ce soit en termes d'évolution des salaires ou en termes d'évolution des caractéristiques du travail demandé par les entreprises - nous employons des stratégies à plusieurs niveaux. Tout d'abord, nous analysons, dans une optique de "régression à la discontinuité", les distributions de rémunérations des salariés restant en emploi dans la même entreprise d'une année à l'autre, et cherchons à observer si des déformations peuvent intervenir, en particulier autour du seuil créé par le dispositif au niveau de deux fois et demie le salaire minimum. Ensuite, nous regardons les évolutions des salaires au niveau des entreprises, selon la même méthodologie que pour l'ensemble des autres variables étudiées.

Pour ces autres variables d'intérêt mesurées au niveau des entreprises - exportations, investissements, emploi, rentabilité et salaires - nous procédons en double différence instrumentée sur l'intensité de l'intention de traiter. Le principe est d'estimer l'effet du CICE en double différence autour de la période d'introduction, entre des entreprises plus ou moins bénéficiaires du CICE. Pour s'assurer de l'exogénéité de ce traitement - l'importance du CICE perçu - nous instrumentons les bénéfices du CICE sur les caractéristiques de la structure productive des entreprises l'année précédente. Des effets fixes et des contrôles cherchent à s'assurer de la tendance commune des entreprises traitées et des entreprises témoins, ces potentiels écarts de tendance sont également directement estimés.

D'un point de vue général, ce bilan d'étape est organisé en quatre principales parties et six annexes. Suivant une première partie introductive, la deuxième partie traite la question du recours au CICE : après avoir constaté un recours quasi-automatique, l'accent est mis sur les différences d'intensité de bénéfice, ainsi que sur les différences de mode et de temporalité



du recours, notamment à travers l'étude des motivations de recours ou de non-recours au préfinancement. La troisième partie analyse les utilisations ainsi que les impacts du CICE sur les comportements des entreprises. Nous étudions successivement les effets sur les exportations, les investissements, l'emploi, la rentabilité et les salaires. La quatrième partie conclut en discutant la portée et les limites des résultats précédemment présentés.

La première annexe concerne le détail des règles d'éligibilité et de calcul du CICE. La deuxième présente les fondements de l'analyse de notre enquête qualitative. La troisième détaille les bases de données utilisées pour l'analyse quantitative. La quatrième explicite la stratégie d'identification employée pour cette analyse micro-économétrique. La cinquième expose les compléments de l'analyse qualitative (verbatim et études de cas). La sixième annexe présente les résultats économétriques complémentaires.

## 2 Analyse du recours au CICE

### 2.1 Recours au CICE : disparité dans la marge intensive mais pas dans la marge extensive

La question du non-recours, qui a originellement justifié la réalisation d'une enquête qualitative sur le CICE, est rapidement apparue comme peu pertinente. Comme nous le font remarquer de nombreux acteurs, notamment quatre experts comptables qui ont été au contact des représentants du gouvernement au début de la mise en place du dispositif, s'il y a une question de non-recours, elle concerne uniquement l'option du préfinancement. Aussi, l'exemple du préfinancement nous servira-t-il à mettre en avant les caractéristiques qui distinguent un dispositif de financement faisant l'objet d'une décision de recours (le préfinancement) et un dispositif de financement dont la sollicitation semble si évidente qu'elle est peu discutée (le CICE au sens large).

Le recours au dispositif en général apparaît presque automatique. Cela implique qu'il ne sera pas possible de trouver dans les caractéristiques du non-recours des différences entre entreprises sur lesquelles appuyer une analyse quantitative des effets du CICE. Nous ne trouverons pas de groupe de contrôle parmi les entreprises ne recourant pas au CICE. En revanche, il apparaît de grandes disparités dans l'importance que peut prendre le CICE dans le bilan des entreprises, et des différences pourront être trouvées dans la marge intensive du traitement.

#### 2.1.1 Le recours comme (quasi)évidence ou la routinisation d'un dispositif

Les interlocuteurs rencontrés lors de nos entretiens font part d'un relatif consensus concernant le recours au CICE : un secrétaire général d'une entreprise de communication considère qu'ils "*seraient bêtes de ne pas l'utiliser, [...] il n'y a pas une boîte qui n'ira pas chercher son crédit d'impôt*". La comptable d'une entreprise industrielle indique que le dispositif est devenu "banal" et que son usage ne fait pas débat. Le fait d'être parfois critique vis-à-vis du dispositif n'empêche pas d'y avoir recours comme le suggèrent ces

directeurs administratif et financier : *“Mais bon, on ne crache pas dessus, hein, on prend ce qu’il y a à prendre”* (Conseil); *“Il n’y aurait pas le CICE, on ne serait pas en train de... d’asphyxier. Même si on est très content d’en bénéficier!”* (Assurance).

Les experts-comptables interrogés directement ou indirectement<sup>2</sup> ont insisté sur la systématique de la mise en œuvre du dispositif pour les entreprises relevant de leur portefeuille de clientèle. Pour eux la question du “non recours” n’en était pas une : il en va de leur professionnalité de faire connaître et bénéficier du CICE. Pour le cas des PME, ces intermédiaires ont été les vecteurs de “l’éducation” au CICE, les entreprises pouvant méconnaître, au départ, ses tenants et aboutissants (voir verbatim 1 en annexe E).

En d’autres termes, si le CICE fait débat sur le plan politico-médiatique, cela n’a pas nécessairement d’incidence sur sa diffusion et sa mise en œuvre administrative. Alors qu’une étude par KPMG et l’IFOP en 2013 évoquait le déficit d’information comme élément explicatif du non recours chez les Petites et Moyennes Entreprises<sup>3</sup>, ce diagnostic mérite d’être révisé aujourd’hui en raison de l’importance de la communication gouvernementale et du rôle des experts comptables. Deux autres facteurs ont contribué à consolider l’implantation du dispositif : son attractivité économique renforcée par le relèvement du taux du crédit d’impôt de 4 % à 6 % en 2014 et la fluidité administrative de sa mise en œuvre.

S’il est possible que des dirigeants de TPE et PME n’aient pas précisément connaissance de cette opportunité fiscale, cette méconnaissance ne signifie pas, pour autant, que leur entreprise ne l’utilise pas. Ainsi l’un de nos interlocuteurs (dirigeant d’entreprise innovante), à l’occasion d’un premier contact par courriel, a répondu que son entreprise ne faisait pas usage du CICE mais qu’il avait, en revanche, recours au Crédit d’Impôt Innovation. Deux jours après il a rectifié ses propos en nous écrivant qu’il utilisait le CICE, mais qu’il ne s’en rendait compte qu’à la clôture comptable (verbatim 2). De même, un autre chef d’entreprise (industrie, cinq salariés) nous a affirmé ne pas avoir recours au CICE alors qu’en réalité son entreprise en bénéficiait (étude de cas 1 en annexe E).

---

2. Le comptable d’une PME interviewé ayant interrogé son expert-comptable sur le sujet.

3. KPMG, “Baromètre sur le financement et l’accès au crédit des PME” KPMG/IFOP. Enquête réalisée auprès de 401 dirigeants d’entreprise (de 10 à 500 salariés), mai 2013.

Si certains dirigeants d'entreprise ignoraient (ou ignorent encore) l'existence du dispositif, dès lors qu'ils se font aider par un cabinet d'expertise comptable, le recours semble malgré tout aller de soi, y compris pour les toutes jeunes entreprises (étude de cas 2). Ce qui au départ pouvait également apparaître comme un outil politique d'affichage, de communication gouvernementale, est devenu une mesure tangible. On peut dire que le relèvement de taux a opéré comme un signal fort de l'investissement gouvernemental, venant installer le CICE dans le paysage des dispositifs significatifs (et combinés avec d'autres) de soutien économique aux entreprises (verbatim 3).

Par ailleurs la relative simplicité de mise en œuvre du CICE a pu contribuer à le populariser et en faciliter la diffusion auprès d'entreprises rétives au risque bureaucratique. Mais pour la majorité des personnes rencontrées, les obstacles relevés se sont résorbés progressivement. Ils ont, semble-t-il, concerné surtout la période de démarrage et ont été faiblement dissuasifs. La principale difficulté signalée concerne la question du calcul de l'assiette (verbatim 4).

Du point de vue des PME et des TPE, ou plus précisément de leurs experts internes (comptables) ou externes (cabinets d'expert-comptable), le bilan après trois ans semble plutôt positif : le dispositif est considéré comme assez simple - une fois les logiciels actualisés - même si la première année a pu être vécue comme un temps de rodage (verbatim 5). Le fait que les comptables rencontrés aient réalisé ces travaux sans les facturer, tout comme semble-t-il les principaux éditeurs de logiciels comptables, témoigne de la simplicité relative de ces opérations (verbatim 6 et 7).

Les plus grosses entreprises sont souvent composées d'une main d'œuvre plus hétérogène et d'une structure des rémunérations plus complexe. Pour elles, le calcul du CICE a pu imposer un travail minutieux de la part des services de ressources humaines et de fiscalité afin de définir très précisément l'assiette. Là encore, un double effet d'apprentissage et de clarification administrative a pu jouer par rapport aux premières incertitudes du démarrage (verbatim 8).

Certains de nos interlocuteurs (mais minoritaires, un responsable fiscal d'une grande société, un directeur des affaires financières d'une moyenne société et un expert-comptable)

ont toutefois évoqué un travail administratif supplémentaire non négligeable, alors qu’une baisse de cotisations sociales aurait été plus simple à mettre en œuvre. Ces réserves ont été formulées à l’occasion de discours généraux sur la complexité de l’administration française et l’insécurité fiscale. Mais dans l’ensemble, il semble que le déploiement du CICE relève désormais d’une routine administrative assez bien rodée (verbatim 9).

### **2.1.2 Les cas résiduels de non recours : entre ignorance et discrétion fiscale**

Interrogés sur les raisons hypothétiques d’un non-recours, nos interlocuteurs nous ont cité quelques cas, marginaux semble-t-il mais néanmoins suggestifs. Tout d’abord, le CICE n’était peut-être pas un enjeu pour les entreprises qui n’ont pas un nombre significatif de salariés entrant dans la “cible” du dispositif et notamment pour les très petites entreprises dont les dirigeants peuvent être mal informés et plus particulièrement celles qui ne se faisaient pas aider d’un expert-comptable. Telle est l’hypothèse formulée par l’un d’entre eux (verbatim 10). Cette configuration (l’exclusion par la méconnaissance) a pu être observée dans la restauration au cours de notre enquête. Le CICE pourrait aussi être évincé par d’autres stratégies relevant de l’optimisation fiscale comme le suggère l’étude de cas 3 en annexe E concernant une start up.

Une autre explication a été mise en avant : le fait de s’exposer d’avantage aux contrôles dès lors que les entreprises bénéficiant du CICE (notamment celles en situation déficitaire ou ne payant plus d’impôt grâce au CICE) pourraient faire l’objet d’une surveillance accrue de la part de l’administration fiscale ou d’autres instances comme ce fut le cas pour le Crédit impôt recherche<sup>4</sup> (verbatim 11).

On peut considérer que, sur cet aspect, le CICE a pu être marqué symboliquement par l’histoire fiscale d’autres crédits d’impôts qui l’ont précédé, en particulier le Crédit impôt recherche (CIR). Les contrôles fiscaux des entreprises ayant bénéficié du CIR ont pu susciter de la frilosité de la part d’entreprises en quête de discrétion financière. Tous les cas de

---

4. Voir notamment la mission sénatoriale concernant le CIR. Celle-ci a été évoquée par un fiscaliste interrogé au début de notre enquête alors même que l’entreprise devait justifier l’usage qui avait été fait du CIR.

non recours volontaires qui nous ont été relatés (par des chefs d'entreprise connaissant des entrepreneurs ayant sciemment refusé le CICE) font référence à cette “mauvaise” expérience des effets secondaires du CIR.<sup>5</sup>

Enfin, une dernière appréciation formulée à l'occasion d'un entretien informel avec un directeur des ressources humaines d'une grande entreprise du secteur du bâtiment mérite d'être prise en considération. Celui-ci identifiait mal les bénéfices du dispositif qu'il considérait comme transparent pour l'entreprise. Selon lui en effet, l'entreprise devait déduire le montant du crédit d'impôt dans les réponses aux appels d'offre. Ceci fait écho à certaines expériences relatées dans la presse : celles d'entrepreneurs qui font état de formes de “racket” de la part de leurs clients exigeant une baisse des prix de leurs produits ou de leurs prestations.<sup>6</sup> Suite aux signalements - et à la dénonciation médiatique du ministre de l'économie, du redressement productif et du numérique - Arnaud Montebourg - de telles pratiques, la DGCCRF, dans une note récapitulative, a rappelé le cadre juridique en vigueur : l'article L. 442-6 I 2° du code de commerce interdit de “*soumettre ou de tenter de soumettre un partenaire commercial à des obligations créant un déséquilibre significatif dans les droits et obligations des parties*”.

Il n'est toutefois pas exclu que dans les faits des pressions sur les prix soient pratiquées, sachant que l'asymétrie de certaines relations contractuelles rend difficile la défense de la partie la plus faible. Les gains de compétitivité résultant du CICE peuvent ainsi être transférés aux clients d'une entreprise sous forme de baisses de prix, et, en bout de chaîne, être répercutés sur les consommateurs ou sur les marges des entreprises clientes. Pour autant, si la demande de baisse des prix à concurrence du CICE perçu s'accompagne d'une menace de rupture de la relation commerciale, la pratique peut être appréhendée par l'article L. 442-6 I 4° du code de commerce, qui prohibe l'obtention ou la tentative d'obtention de conditions manifestement abusives concernant les prix sous la menace d'une

---

5. A ce sujet, l'administration fiscale se serait engagée auprès des experts comptables à ne pas contrôler les entreprises sur le critère du recours au CICE. Un de nos interlocuteurs nous a cependant indiqué que des entreprises souhaitant mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) tout en bénéficiant du CICE avaient fait l'objet de menaces couvertes de contrôle de la part de l'administration.

6. Fabien Piliu “Racket au CICE : les chefs d'entreprises parlent”, *La Tribune*, 24 juillet 2013 (Il s'agissait de chefs d'entreprise de travail temporaire en PACA).

rupture brutale des relations commerciales.” La preuve de la-dite menace est toutefois complexe à établir.

Quoi qu’il en soit, il est important de noter que s’ils n’invalident pas la possibilité que de tels phénomènes existent, nos résultats quantitatifs quant à l’impact positif du CICE sur la profitabilité des entreprises les plus intensément ciblées indiquent qu’il n’a pas existé de comportement généralisé de transfert des bénéfices du CICE aux entreprises commanditaires. D’ailleurs, il semble que le rappel à l’ordre législatif ait contribué à limiter ce type de pression (verbatim 12).

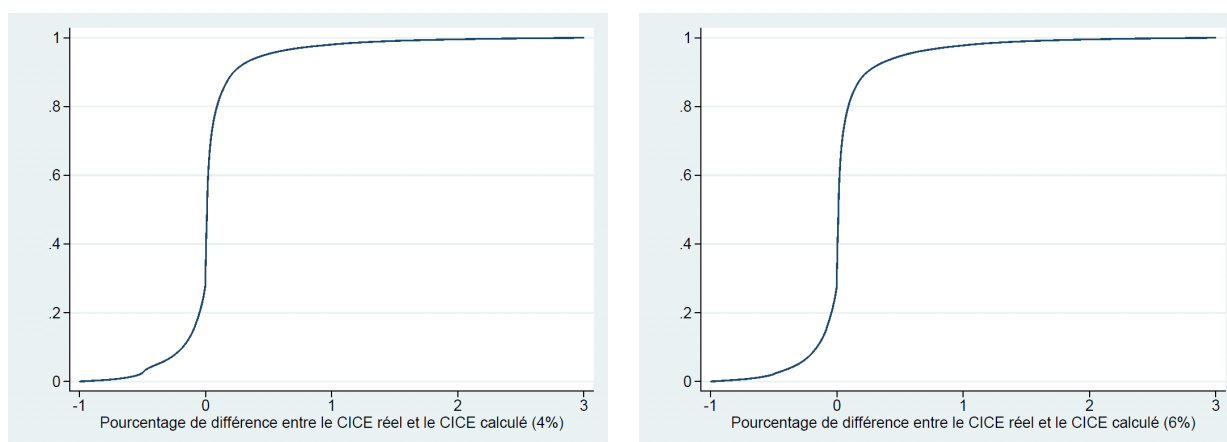
### **2.1.3 Une importance variable des crédits initialisés**

Ces premiers résultats ne sont pas sans conséquence sur l’analyse économétrique des effets du CICE. Tout d’abord, la mise au jour de barrières au recours - si celles-ci avaient existé - aurait pu être utilisée pour élaborer une estimation de type expérience naturelle en comparant des entreprises touchées ou non touchées par la réforme. Dans le cas présent, ceci n’est pas envisageable vu le recours massif observé à la fois qualitativement et quantitativement.

En revanche, les résultats qualitatifs présentés dans la sous partie précédente ouvrent la porte à une autre stratégie d’identification. L’automaticité du recours s’accorde avec le fait que les déclarations sociales des entreprises permettent de prédire le montant effectivement initialisé. En effet, la fonction de répartition de la différence relative entre le calcul du CICE théorique (à partir des données sociales des entreprises) et le CICE effectivement initialisé auprès des services fiscaux (figure 1) est extrêmement concentrée autour de zéro. Ceci s’observe aussi bien pour l’année 2014 que pour l’année 2013. De même, les données sociales permettent d’expliquer plus de 87 % de la variance de CICE effectivement initialisé (tableau 23 dans l’annexe présentant les bases de données).

Ainsi, les données sociales (déclarations de salaires déclarées aux URSSAF et reportées dans la base DADS) permettent d’anticiper l’intensité de traitement en observant les structures de production - qui prédisent donc précisément les montants de CICE - et ce dès avant

Graphique 1 – Fonction de répartition de la différence relative dans le calcul du CICE



Pour l'année 2013

Pour l'année 2014

Notes : Ce graphique représente la différence relative entre le montant de CICE effectivement initialisé auprès des services fiscaux (et reporté dans la base MVC) et le CICE théorique tel que nous le calculons à partir des données de salaires déclarées par les entreprises aux URSSAF (et reportées dans la base DADS).

la mise en place de la réforme. En effet, si par construction les données de CICE effectivement initialisé ne peuvent exister qu'à partir de 2013, les données sociales permettent de calculer ce qu'aurait été le montant de CICE virtuellement touché par les entreprises les années précédentes. Ceci permet de suivre l'évolution, dès avant la réforme, d'entreprises plus ou moins intensément dans le cœur de cible du CICE. Il est alors possible de mettre en place une stratégie d'identification sur l'intensité de l'intention de traiter <sup>7</sup>.

S'il n'existe pas de source de variation du traitement dans la marge extensive (pratiquement toutes les entreprises bénéficient du CICE), la source de variation est bien plus importante dans la marge intensive (l'importance du CICE dans la structure de coût de l'entreprise est bien plus disparate). Pour évaluer cette importance du CICE pour l'entreprise, plusieurs indices peuvent être utilisés pour rapporter le montant absolu de CICE à un indicateur de taille de l'entreprise. Pour ce qui concerne les décisions d'emploi, particulièrement sur la structure des qualifications demandées, on s'intéressera à la manière dont le CICE réduit les coûts salariaux, et donc l'indice pertinent sera le ratio du montant

7. La stratégie d'estimation est présentée dans ses grands principes au début de la partie dévolue aux résultats sur les impacts du CICE, et dans les détails dans l'annexe D.



de CICE initialisé sur la masse salariale totale de l'entreprise.

En revanche, si on souhaite regarder des décisions des entreprises d'un point de vue plus global (exportations, investissements, profitabilité), on s'intéressera plutôt à la manière dont le CICE réduit l'ensemble des coûts de production. Par ailleurs, afin de séparer les décisions stratégiques liées à la production des questions purement financières (forme du financement de la production, placements financiers par le biais de l'entreprise...), nous nous intéressons au bilan de l'exploitation productive des entreprises. L'indice pertinent sera alors le ratio du CICE sur l'ensemble des charges d'exploitation des entreprises.

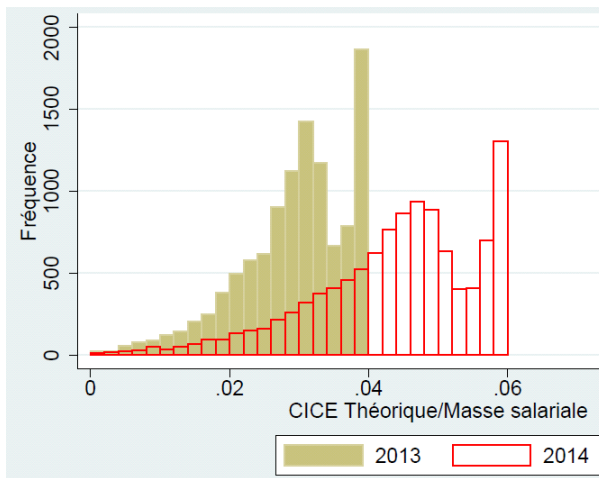
Le graphique 2 montre ainsi la répartition de ces intensités du CICE pour certains secteurs et certaines tailles d'entreprises (l'ensemble des intensités de traitement pour tous les secteurs et toutes les tailles est présenté dans les graphiques 15 à 18 dans l'annexe F.1).

Les variations de l'intensité du traitement paraissent plus limitées pour les micro-entreprises, qui ont une part de leur main d'œuvre bien plus importante que les autres rémunérée en dessous de deux fois et demie le salaire minimum. A secteur donné, plus l'entreprise est grosse et plus l'intensité du traitement est étalée le long du spectre des possibles. De plus, les micro-entreprises ont la particularité de présenter une distribution bi-modale à 3 % et 4 %, avec un point d'accumulation des entreprises au niveau du seuil maximum de 4 % de la masse salariale. Il s'agit des entreprises dont tous les salariés sont rémunérés en dessous de deux fois et demie le salaire minimum.

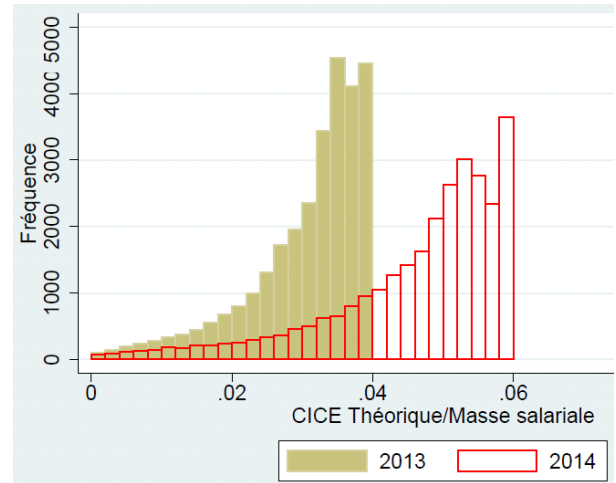
Pour autant, cette intensité de traitement connaît tout de même d'importantes variations, y compris pour les plus petites entreprises. Ceci est particulièrement vrai pour le secteur des services aux entreprises qui présente une distribution très plate pour toutes les tailles d'entreprises. Il est important de noter à ce sujet que le secteur des services aux entreprises recouvre l'ensemble des entreprises d'intérim. A l'opposé, le secteur montrant le plus de concentration autour du seuil maximum de 4 % est celui des services aux personnes.

Globalement la source de variation des intensités de traitement, qui est celle que nous utilisons pour identifier les effets du CICE, est relativement importante pour tous les secteurs et toutes les tailles d'entreprises, et largement suffisante pour permettre de réaliser nos estimations.

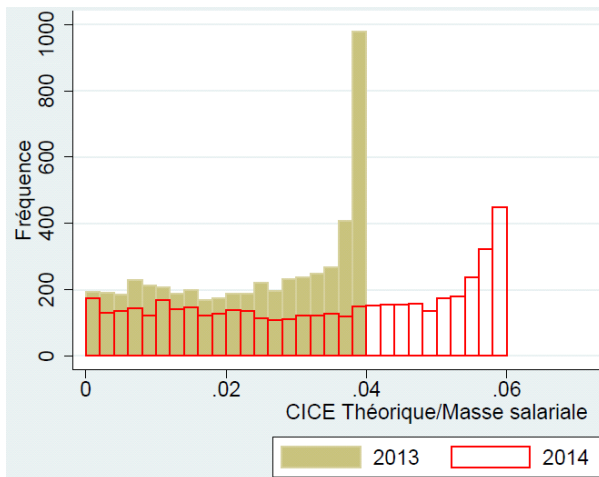
Graphique 2 – Intensité de traitement par le CICE en 2013



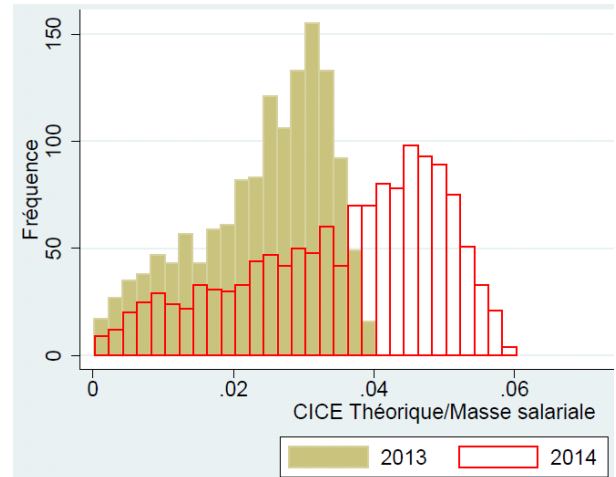
TPE de la construction



PME de commerce



ETI de services aux entreprises



Grandes entreprises industrielles

Périmètre : Entreprises dans l'intersection des bases DADS, FARE et MVC.  
 Source : DADS 2013, FARE 2013.

Par ailleurs, il existe des différences non négligeables entre les indicateurs d'intensité de traitement (CICE perçu relativement aux coûts salariaux seulement ou à l'ensemble des coûts d'exploitation). Le tableau 1 explore ces différences en analysant comment se répartissent les entreprises entre ces deux indicateurs.

Mis à part les catégories de plus faibles intensités de traitement, où semblent se retrouver les mêmes entreprises quel que soit l'indicateur, il apparaît de très grandes divergences

Tableau 1 – Lien entre les mesures de l'intensité de traitement en 2014

CICE/masse salariale brute	CICE/coûts d'exploitation					
	0 %-0,2 %	0,2 %-0,5 %	0,5 %-1 %	1 %-1,5 %	1,5 %-2 %	> 2 %
0 - 2 %	48 %	34 %	17 %	1 %	0 %	0 %
2 % - 4 %	9 %	27 %	38 %	20 %	5 %	1 %
4 % - 5 %	3 %	19 %	32 %	27 %	14 %	5 %
5 % - 5,5 %	2 %	14 %	28 %	29 %	18 %	10 %
5,5 % - 5,9 %	1 %	14 %	23 %	28 %	19 %	16 %
5,9 % - 6 %	0 %	12 %	29 %	26 %	17 %	15 %

Notes : Répartition des entreprises des catégories d'intensités de traitement mesurées par le ratio du CICE sur la masse salariale brute dans les catégories d'intensité de traitement mesurées par le ratio du CICE sur les coûts d'exploitation (les lignes somment à 100 %).

Source : MVC-FARE-DADS 2014.

entre les types d'indicateurs. Ceci n'est pas en soi surprenant car parmi les entreprises à bas salaires (et donc intensément traitées selon l'indicateur du ratio de CICE sur la masse salariale brute), il existe des entreprises avec des intensités capitalistiques très différentes (et donc des intensités très différentes selon le ratio du CICE sur les coûts d'exploitation). Concernant les estimations économétriques, ceci implique que nos résultats peuvent diverger selon la mesure choisie de l'intensité de traitement.

#### 2.1.4 Différences de caractéristiques des entreprises plus ou moins ciblées par le CICE

Par ailleurs, ces graphiques montrent qu'on retrouve des entreprises de toutes les tailles et de tous les secteurs tout au long de l'ensemble du spectre des intensités de traitement. Pour autant, les répartitions divergent, ce qui indique des différences en moyenne. Pour mieux comprendre les caractéristiques des entreprises plus ou moins traitées, le tableau 2 présente les coefficients de sous- ou sur-représentation des croisements entre le niveau d'intensité de traitement et la taille de l'entreprise (ou son secteur industriel).

Tableau 2 – Sous- ou sur-représentation des secteurs et tailles d’entreprises par catégories d’intensité de traitement

CICE/masse salariale brute		Tailles d’entreprises				
	ETP	PME	ETI	GE		
0 - 2 %	92 %	114 %	175 %	303 %		
2 % - 4 %	85 %	152 %	166 %	212 %		
4 % - 5 %	81 %	143 %	286 %	292 %		
5 % - 5,5 %	45 %	303 %	314 %	259 %		
5,5 % - 5,9 %	49 %	276 %	363 %	276 %		
5,9 % - 6 %	114 %	53 %	20 %	10 %		

---

CICE/coûts		Tailles d’entreprises				
	ETP	PME	ETI	GE		
0 - 0,2 %	101 %	87 %	128 %	228 %		
0,2 % - 0,5 %	97 %	99 %	154 %	164 %		
0,5 % - 1 %	103 %	90 %	95 %	99 %		
1 % - 1,5 %	100 %	104 %	79 %	58 %		
1,5 % - 2 %	99 %	110 %	74 %	59 %		
> 2 %	97 %	114 %	100 %	85 %		

---

CICE/masse salariale brute		Secteurs industriels				
	Industrie	Energie	Construction	Commerce	Services aux entreprises	Services aux personnes
0 - 2 %	46 %	74 %	49 %	61 %	260 %	35 %
2 % - 4 %	103 %	110 %	92 %	79 %	159 %	38 %
4 % - 5 %	155 %	160 %	115 %	86 %	98 %	40 %
5 % - 5,5 %	173 %	206 %	119 %	89 %	76 %	47 %
5,5 % - 5,9 %	128 %	180 %	116 %	101 %	77 %	60 %
5,9 % - 6 %	87 %	76 %	101 %	111 %	79 %	134 %

---

CICE/coûts d’exploitation		Secteurs industriels				
	Industrie	Energie	Construction	Commerce	Services aux entreprises	Services aux personnes
0 % - 0,2 %	47 %	153 %	45 %	126 %	134 %	27 %
0,2 % - 0,5 %	69 %	157 %	53 %	144 %	81 %	29 %
0,5 % - 1 %	110 %	102 %	110 %	108 %	81 %	54 %
1 % - 1,5 %	123 %	86 %	139 %	88 %	84 %	94 %
1,5 % - 2 %	120 %	66 %	109 %	82 %	106 %	156 %
> 2 %	70 %	53 %	72 %	47 %	193 %	324 %

Notes : Le coefficient de sous- ou sur-représentation des entreprises d’une catégorie d’intensité de traitement est calculé comme le rapport entre deux ratios : i. le ratio du nombre d’entreprises de la catégorie d’intensité de traitement et de la taille (respectivement du secteur industriel) sur le nombre total d’entreprises de la catégorie d’intensité de traitement ; ii. le ratio du nombre d’entreprises de la catégorie de taille (respectivement de secteur industriel) sur le nombre total d’entreprises. Ainsi une case est un croisement sur-représenté d’intensité de traitement et de taille (respectivement de secteur) si le coefficient est supérieur à 100 %, elle est un croisement sous-représenté s’il est inférieur à 100 %.

Source : MVC-FARE-DADS 2014.

Tableau 3 – Sur- ou sous-représentation des niveaux de productivité, salaires, et croissance salariale par catégories d'intensité de traitement

CICE/masse salariale brute	Productivité					
	5 centiles inférieurs	Reste du 1 <sup>er</sup> quartile	2 <sup>ème</sup> quartile	3 <sup>ème</sup> quartile	Reste du 4 <sup>ème</sup> quartile	5 centiles supérieurs
0 - 2 %	30 %	7 %	9 %	27 %	93 %	475 %
2 % - 4 %	87 %	39 %	72 %	160 %	187 %	40 %
4 % - 5 %	80 %	67 %	133 %	158 %	99 %	17 %
5 % - 5,5 %	85 %	102 %	163 %	123 %	65 %	14 %
5,5 % - 5,9 %	104 %	145 %	161 %	92 %	56 %	13 %
5,9 % - 6 %	125 %	138 %	114 %	97 %	92 %	41 %
CICE/coûts d'exploitation	Productivité					
	5 centiles inférieurs	Reste du 1 <sup>er</sup> quartile	2 <sup>ème</sup> quartile	3 <sup>ème</sup> quartile	Reste du 4 <sup>ème</sup> quartile	5 centiles supérieurs
0 % - 0,2 %	91 %	24 %	25 %	58 %	193 %	543 %
0,2 % - 0,5 %	100 %	50 %	62 %	93 %	183 %	203 %
0,5 % - 1 %	109 %	71 %	89 %	120 %	129 %	81 %
1 % - 1,5 %	99 %	101 %	124 %	121 %	67 %	28 %
1,5 % - 2 %	86 %	143 %	145 %	90 %	31 %	18 %
> 2 %	103 %	231 %	114 %	50 %	14 %	16 %
CICE/masse salariale brute	Croissance moyenne des salaires horaires					
	5 centiles inférieurs	Reste du 1 <sup>er</sup> quartile	2 <sup>ème</sup> quartile	3 <sup>ème</sup> quartile	Reste du 4 <sup>ème</sup> quartile	5 centiles supérieurs
0 - 2 %	252 %	102 %	65 %	79 %	110 %	116 %
2 % - 4 %	173 %	118 %	81 %	101 %	120 %	68 %
4 % - 5 %	100 %	114 %	95 %	125 %	118 %	49 %
5 % - 5,5 %	68 %	102 %	104 %	138 %	111 %	48 %
5,5 % - 5,9 %	66 %	90 %	109 %	143 %	104 %	54 %
5,9 % - 6 %	78 %	95 %	106 %	91 %	91 %	121 %
CICE/coûts d'exploitation	Croissance moyenne des salaires horaires					
	5 centiles inférieurs	Reste du 1 <sup>er</sup> quartile	2 <sup>ème</sup> quartile	3 <sup>ème</sup> quartile	Reste du 4 <sup>ème</sup> quartile	5 centiles supérieurs
0 % - 0,2 %	141 %	77 %	63 %	71 %	94 %	190 %
0,2 % - 0,5 %	99 %	87 %	94 %	96 %	98 %	125 %
0,5 % - 1 %	101 %	98 %	96 %	99 %	103 %	104 %
1 % - 1,5 %	99 %	107 %	104 %	103 %	103 %	83 %
1,5 % - 2 %	91 %	115 %	111 %	106 %	98 %	72 %
> 2 %	88 %	103 %	116 %	111 %	93 %	76 %

Notes : Le coefficient de sous- ou sur-représentation des entreprises d'une catégorie d'intensité de traitement est calculé comme le rapport entre deux ratios : i. le ratio du nombre d'entreprises de la catégorie d'intensité de productivité (respectivement de salaire ou de croissance salariale) sur le nombre total d'entreprises de la catégorie d'intensité de traitement ; ii. le ratio du nombre d'entreprises de la catégorie de productivité (respectivement de salaire ou de croissance salariale) sur le nombre total d'entreprises. Ainsi, une case est un croisement sur-représenté d'intensité de traitement et de productivité (respectivement de salaire ou de croissance salariale) si le coefficient est supérieur à 100 %, elle est un croisement sous-représenté s'il est inférieur à 100 %.

Source : MVC-FARE-DADS 2014.

En ce qui concerne l'intensité de traitement par rapport aux coûts salariaux, les ETI et grandes entreprises paraissent distribuées comme la moyenne des entreprises, mis à part une quasi-absence de la catégorie des plus traitées, où ce sont en revanche les très petites entreprises qui sont extrêmement sur-représentées. En termes de secteurs, les plus déséquilibrés sont les services aux personnes (sur-représentés dans les catégories de très fort traitement) et les services aux entreprises (sur-représentés dans les catégories de plus faible traitement). Ce résultat doit être gardé à l'esprit au sujet des effets potentiels de transmission des bénéfices du CICE des entreprises prestataires vers les entreprises clientes.

On retrouve bien moins de disparité dans la répartition des différentes tailles et secteurs d'entreprises entre les catégories d'intensités de traitement mesurées en proportion des coûts d'exploitation, où les plus petites entreprises sont pratiquement à 100 % dans toutes les catégories. Comme pour l'intensité de traitement en proportion des coûts salariaux, on retrouve l'industrie et la construction dans les catégories médianes. Des statistiques similaires concernant les productivités, les niveaux de salaires et les croissances salariales sont présentées dans le tableau 3.

Pour ces caractéristiques des entreprises, on retrouve une sur- ou sous-représentation similaire pour les deux mesures de l'intensité de traitement. Les entreprises ayant le plus grand ratio de valeur ajoutée sur le nombre d'heures salariées sont très concentrées dans la catégorie de plus faible intensité de traitement. Les intensités intermédiaires voient une sur-représentation de la moitié la plus productive des entreprises, à l'exception de l'extrême supérieur. Les entreprises les plus intensément traitées se retrouvent principalement parmi les moins productives. Sans surprise, nous retrouvons une répartition similaire en ce qui concerne les niveaux de salaires.

En revanche, les croissances salariales se distribuent différemment. Si les catégories intermédiaires d'intensité de traitement sont bien réparties par rapport aux quartiles de croissance salariale, les plus faiblement traitées sont sur-représentées aux deux extrêmes : les plus faibles et les plus hautes croissances salariales. A l'opposé, les entreprises les plus intensément traitées sont sur-représentées dans les catégories médianes de croissance salariales.

## 2.2 Le préfinancement, une stratégie de dernier recours

Pour rendre compte des logiques de non recours à certains dispositifs d'aide financière (prestations sociales) des chercheurs ont fait apparaître des “logiques de seuil” et des “logiques d'arbitrage” que l'on retrouve également dans le cas du CICE (Van Oorschot 1991, Warin 2010). En effet le recours implique un “seuil” minimal de connaissance de l'existence du dispositif et l'absence de “freins”. A défaut, le non recours peut s'assimiler dans ce cas à une “non décision” : c'est ce qui a pu jouer au moment du démarrage du CICE lorsque le dispositif n'était pas connu du côté des plus petites entreprises et lorsque des obstacles administratifs réels ou supposés ont pu être désincitatifs. Cette forme de non recours s'est résorbée parce que la connaissance du dispositif a été travaillée par la communication gouvernementale et relayée par certains intermédiaires (experts comptables, syndicats patronaux) qui ont contribué à lever les réticences et favoriser l'apprentissage du dispositif. On pourrait faire l'hypothèse que le “non recours résiduel” lié à ces “logiques de seuil” ne peut se trouver que chez les très petites entreprises isolées et ne bénéficiant pas de ces relais.

Par ailleurs, le non recours lié à des choix d'arbitrage met en balance l'opportunité de bénéficier d'une ressource (plus ou moins importante selon la structure et le niveau de la masse salariale de l'entreprise) et un risque (perçu ou réel) : celui d'augmenter l'exposition au contrôle fiscal. “Facteurs inhibants” et “facteurs stimulants” ont donc joué aussi pour le CICE en évoluant au cours du temps dans le sens d'une limitation des premiers en faveur des seconds puisque le relèvement de taux a renforcé le caractère incitatif du dispositif tandis que la fluidité administrative et les effets d'apprentissage ont limité les effets inhibants. Mais l'on peut considérer que, désormais inscrit dans les routines financières, le recours au CICE n'est plus vraiment rattaché à un processus décisionnel stratégique, et c'est surtout au sujet du préfinancement que les processus de décisions ont été davantage réfléchis.

### 2.2.1 Un nouveau guichet de financement

Le crédit d'impôt, par le préfinancement, offre un nouveau guichet de financement aux entreprises pour leurs besoins de trésorerie ou pour réduire le montant de leurs dettes. Pour autant, le recours au préfinancement n'apparaît pas comme un dispositif très attractif pour nombre d'entreprises. Pour les très petites entreprises, le montant serait trop faible pour devenir intéressant, tandis que les grosses entreprises en situation saine n'en auraient pas besoin. De plus, le coût du préfinancement a souvent été considéré comme excessif (verbatim 13). Un chef d'entreprise interrogé a également dénoncé la contrainte bancaire à laquelle il a été confronté : l'imposition d'une banque commerciale par la BPI et les préjugés très négatifs de cette banque sur la société à préfinancer (verbatim 14).

Une telle anticipation des banques est en accord avec le concept économique de sélection adverse : il est probable que les entreprises les plus en difficulté se sélectionnent pour s'engager dans le processus de préfinancement, les banques anticipant cette mauvaise santé moyenne des entreprises qui les contactent par ce biais. Un expert-comptable de la région PACA indiquait ainsi que, dans son portefeuille de 500 clients (TPE et PME), seuls cinq d'entre eux avaient envisagé sérieusement d'y recourir sans pour autant concrétiser le projet en raison de la cherté du dispositif. Confrontés à des problèmes de trésorerie, d'autres solutions ont prévalu, en particulier la pression mise sur les clients pour raccourcir les délais de paiement. L'évitement du dispositif est de même nature que celui identifié à l'égard des banques. Dans son discours, cet expert-comptable identifiait d'ailleurs prêt bancaire et solution de préfinancement (verbatim 15).

Le préfinancement implique des arbitrages entre le coût administratif de la démarche, les taux proposés et le recours à un prêt bancaire. L'exposition des entreprises aux contraintes de trésorerie est évidemment un facteur déterminant, d'autant que les taux proposés par les banques dépendent aussi de l'évaluation du risque bancaire. Pour certaines entreprises en difficulté, le coût du préfinancement peut apparaître relativement avantageux (verbatim 16).

Le préfinancement semble ainsi avoir été demandé principalement par des entreprises



en difficulté, ce qui valide *ex post* les anticipations des banques. Les autres n'ont pas perçu la nécessité de s'imposer les contraintes qu'impliquait cette modalité (verbatim 17). D'autres, pourtant en croissance avec une situation financière saine, mais très exposées à la concurrence se sont vu refuser le préfinancement (verbatim 18). Il reste que le CICE "préfinancé" a pu redonner quelques marges de manœuvre financière aux entreprises en permettant de desserrer la dépendance bancaire (verbatim 19 et 20).

A cet égard, il semble que toutes les entreprises ne sont pas égales pour "négocier" les conditions financières de préfinancement : alors qu'une grande entreprise nous a indiqué faire un appel d'offre auprès de différents établissements bancaires pour pouvoir "monétiser" son crédit d'impôt, les plus petites ne bénéficient pas de telles opportunités dans le choix de leur interlocuteur ni de marges de négociation. Encore une fois, la possibilité de négocier directement avec sa propre banque - avec laquelle l'asymétrie d'information est en partie rompue - incite les banques commerciales à considérer comme un mauvais signal le fait qu'une entreprise ait déposé une demande de préfinancement auprès de la BPI.

### **2.2.2 "Monétiser" le crédit d'impôt pour réduire les dettes ou consolider la trésorerie**

Le recours au préfinancement, à l'inverse du recours au CICE, fait l'objet d'une évaluation des coûts et des bénéfices du fait de la relative lourdeur des procédures et du coût du dispositif, variable selon les entreprises. Le CICE a été qualifié par des personnes à la tête d'entreprises en difficultés "d'aide différée", puisque la perception effective du Crédit d'impôt pour des entreprises ne payant pas d'impôt doit attendre plusieurs années. En effet, les salaires versés une année - par exemple en 2014 - donnent droit à CICE après la déclaration fiscale faite l'année suivante - en 2015. Ce CICE est imputé sur le montant dû d'IS mais ne peut donner lieu que trois ans plus tard à une restitution par la direction des finances publiques aux entreprises n'ayant pas suffisamment d'IS sur lequel l'imputer - soit en 2018 (sauf pour certaines entreprises qui ont droit à une restitution dès la première

année, soit fin 2015 dans l'exemple précédent). Pour les sociétés les plus vulnérables et donc les plus directement intéressées par la "monétisation" de ce crédit d'impôt, seul le recours au préfinancement permet de convertir le CICE en ressource financière immédiate. C'est en effet la fragilité économique qui conduit à solliciter le préfinancement "en dernier recours" (verbatim 21 et 22).

Le préfinancement est donc utilisé d'abord par les entreprises rencontrant des difficultés financières structurelles. C'est souvent à l'occasion de l'évocation des investissements en temps et en argent pour "récupérer un dû" que les entreprises interrogées ont souligné leur préférence pour une baisse de cotisations sociales. La complexité du montage financier varie en fonction de la taille de l'entreprise, mais là aussi une routinisation de la préparation du dossier semble s'opérer (verbatim 23 et 24).

Sans que les entreprises soient forcément en difficultés structurelles, le préfinancement peut, dans certaines conditions, apporter une aide de trésorerie appréciable, sans avoir à solliciter sa banque (verbatim 25). De plus, l'étude de cas 4 illustre la manière dont la mesure a pu, malgré son coût, présenter un intérêt y compris pour amorcer une stratégie d'investissement. Pour cette entreprise le coût du préfinancement est le prix à payer pour absorber les "à-coups" de ses clients ; clients avec qui ont été construits des liens de confiance dans la durée ; clients que l'on souhaite donc ménager. Ainsi, cette entreprise ne souhaite pas améliorer sa trésorerie via une pression sur ses clients pour diminuer les délais de paiement. On peut aussi faire l'hypothèse que l'entreprise ne souhaite pas non plus, en retour, fragiliser ses fournisseurs en reportant sur ces derniers les difficultés de trésorerie qu'elle pourrait rencontrer.

Pour comprendre dans un cas le refus du recours au préfinancement (cas des PME et TPE évoquées par l'expert-comptable PACA) et dans l'autre l'usage du préfinancement pour faire face à des problèmes de trésorerie (cas de PME franc-comptoise), le type des liens socio-économiques qui se tissent entre l'entreprise et ses partenaires (clients et fournisseurs) mérite d'être relevé comme facteur explicatif (Uzzi 1999). Il est coûteux pour l'entreprise de fragiliser des partenaires économiques avec lesquels elle entretient des relations tissées dans la durée. Ici, la nature de l'activité est essentielle. En effet, dans un cas il s'agissait

d'entreprises dont les clients étaient sans doute plus facilement substituables. Pour la PME franc-comtoise, spécialisée dans la fabrication de pièces de haute technologie, et insérée dans un district industriel, il en allait différemment.

D'une manière générale, le choix de recourir au préfinancement dépend des liens de confiance qu'entretiennent les entreprises avec leur banque, des montants en jeu, et du caractère conjoncturel ou structurel du besoin financier et donc de l'appréciation du risque bancaire. Le CICE a pu permettre à certaines entreprises de s'affranchir d'une dépendance à l'égard de leur établissement bancaire, jugée trop pesante, ou de ne pas avoir à souffrir d'une frilosité bancaire estimée sclérosante. Mais dans d'autres cas, les banques ont parfois joué un rôle de "prescripteur" : pour des petites entreprises ayant un CICE faible et des besoins conjoncturels de trésorerie, il nous a été indiqué que certaines banques encourageaient des autorisations de découvert et déconseillaient à leur client de monter un dossier de recours au préfinancement alors que dans d'autres configurations les banques encourageaient leur client à monter des dossiers de préfinancement plutôt que de recourir à l'emprunt bancaire.

Le processus décrit ici par les dirigeants d'entreprises et les comptables correspond parfaitement au concept théorique de sélection adverse mis en exergue par Akerloff (1970) avec son exemple du *market for lemons*. Un moyen de financement est mis en place, auquel ont principalement recours les entreprises ayant des difficultés de financement par ailleurs, voire des difficultés structurelles. Les banques anticipent alors ces difficultés des éventuelles entreprises clientes et fixent un prix élevé du financement.<sup>8</sup> Cette augmentation de prix dissuade les entreprises, et celles qui ont des possibilités alternatives de financement utilisent ces alternatives, ne laissant comme demandeuses de préfinancement que celles qui sont le plus en difficulté. Ceci valide donc *ex post* l'anticipation des banques et justifie le coût élevé qu'elles fixent.<sup>9</sup>

---

8. En l'occurrence, il ne s'agit pas exactement d'un taux d'intérêt élevé car le préfinancement n'est pas un prêt mais une cession de créance. Toutefois, le prix de ce préfinancement peut tout à fait être comparé à un taux d'intérêt pour l'agent qui cède sa créance (les entreprises). L'agent qui l'achète (les banques) inclue dans le prix une prime de risque de ne pas pouvoir recouvrer la créance si l'entreprise disparaît avant la date d'exigibilité de la créance.

9. Le coût plus élevé ne provient pas de considérations morales mais du fait que le risque de défaut (en l'occurrence le risque que la banque ne puisse pas récupérer le CICE préfinancé du fait d'une disparition trop précoce de l'entreprise) est plus élevé pour des entreprises en plus mauvaise santé financière.

L'équilibre qui en résulte est un équilibre où seules quelques entreprises particulièrement en difficulté demandent le préfinancement, qui est accordé à des prix très élevés comparé au marché. Dans ce sens, la stratégie de certaines banques d'élargir les lignes de crédit et de déconseiller le préfinancement à leur client, du fait qu'on peut supposer que les banques proposent cette alternative uniquement aux clients en qui elles ont le plus confiance, participe de cette sortie des entreprises les plus sûres de la demande de préfinancement. Cette sélection adverse et l'équilibre qui en résulte peuvent alors générer un sentiment d'injustice des entreprises qui n'ont d'autre choix que d'avoir recours à ce préfinancement et qui font face à des prix qui peuvent s'avérer élevés.

Ces constats sont éclairants de plusieurs points de vue. Tout d'abord, ils sont révélateurs de l'importance que peuvent avoir les réseaux dans le fonctionnement des entreprises et dans leur financement. Il s'agit des réseaux de financements formels comme les investisseurs privés (familles, *business angels*), des banques ainsi que des marchés financiers pour les plus grandes entreprises. De ce point de vue, la relation directe entre l'entreprise et les agents bancaires qui la suivent est essentielle, puisqu'elle permet de développer une connaissance précise de l'entreprise seule à même de minimiser les défaillances de marché inhérentes à l'asymétrie d'information qui préside au marché du crédit. A l'opposé, le préfinancement mettant en contact une banque et une entreprise qui ne se connaissent pas *a priori* peut générer de nombreuses inefficacités et frustrations.

De plus, ces informations sont utiles à la compréhension des analyses économétriques. Etant donné le double caractère du CICE - équivalent de baisse du coût du travail s'il est anticipé ou uniquement assouplissement de la trésorerie s'il ne l'est pas - il aurait pu être tentant d'utiliser l'usage du préfinancement pour tester le second caractère. Les résultats de notre étude qualitative nous découragent de le faire car les entreprises usant ou non du préfinancement sont intrinsèquement très différentes et les entreprises n'ayant pas préfinancé leur CICE - qui sont en meilleure santé financière ou jugées plus sûres par leurs financeurs habituels - ne peuvent pas être considérées comme un groupe de contrôle valable pour les entreprises ayant préfinancé leur CICE - en moins bonne santé financière et ne trouvant pas d'alternative de financement.

### **3 Utilisations et impacts du CICE**

Une fois opérés ces constats sur le recours au CICE et à son préfinancement, se pose la question de l'utilisation des sommes perçues ou à percevoir. A ce titre, les évaluations qualitatives et quantitatives se complètent en ne se recoupant que très partiellement. L'analyse qualitative perçoit les utilisations conscientes, et potentiellement très hétérogènes, du CICE. A l'opposé, l'analyse quantitative cherche à mettre au jour les tendances communes d'utilisation du CICE, y compris celles qui ne sont pas conscientes (en particulier celles qui sont liées à des modifications de comportement permises par le desserrement des contraintes de budget).

#### **3.1 Le CICE, une ressource fongible pour une destination incertaine**

Tout d'abord, il ressort de nos entretiens que les gestionnaires d'entreprises raisonnent rarement en termes d'affectation d'un type de ressource sur un type de dépense. La relative neutralité du CICE vue de l'intérieur des entreprises n'est pas à mettre au compte d'un effet de taille, mais d'une combinaison d'effets de structure, à la fois dans les organisations et dans le dispositif lui-même. Des acteurs patronaux et syndicaux, issus de petites comme de grandes entreprises, aux situations financières bien distinctes, sont presque tous d'accord sur un constat : il est très difficile pour les entreprises de prendre la mesure précise des effets du CICE. Nous avons identifié plusieurs causes principales. Parmi les causes relevant de la structure décisionnaire des entreprises, on peut noter les décalages entre le temps de la fiscalité et le temps de la gestion. On peut aussi relever la séparation quasi hermétique que l'on trouve entre les sphères décisionnaires où le CICE est évalué et optimisé et celles où sont prises les décisions relatives à la production, l'emploi ou le commerce. Parmi les causes relevant de la structure du dispositif lui-même, on peut pointer l'inexistence d'un mécanisme de marquage ou de traçage comptable de l'argent.

### 3.1.1 Le décalage entre le temps de la fiscalité et le temps des décisions de gestion

Du point de vue de l'entreprise, il est très difficile de percevoir, et encore plus d'isoler, l'effet du CICE sur les décisions d'investissement ou d'embauche. Les chefs d'entreprise ne prennent souvent conscience de l'impact de ces aides qu'au moment de l'analyse comptable. Or, le CICE relève de la temporalité fiscale plus que de celle de la production (verbatim 26). Sauf quand l'entreprise recourt au préfinancement, le décalage temporel contribue d'une certaine manière à "déréaliser" la ressource apportée par le CICE. Ce fut particulièrement net lors de la première année puisque beaucoup de dirigeants d'entreprise n'ont pris conscience de l'existence de ce dispositif qu'après coup (verbatim 27). C'est ce décalage temporel qui a pu conduire certains de nos interlocuteurs à le qualifier de ressource "impalpable" (verbatim 28 et 29).

Paradoxalement, le fait de se voir signifier d'entrée le montant global a participé pour d'autres interlocuteurs (des entreprises bénéficiaires) à percevoir le CICE de manière plus tangible et donc plus nettement "palpable" comparé à d'autres dispositifs (d'allègement de cotisation notamment, verbatim 30).

En réalité, le CICE relève du travail du directeur administratif et financier (DAF) plus que de la production ou du commerce. C'est ce qui peut donner l'impression que le dispositif reste une affaire de comptables et de DAF plus que de chefs d'entreprise. Dans les petites entreprises, entreprises qui n'ont souvent pas de fonction administrative et financière, le dirigeant est amené à prendre lui-même les décisions dans ce domaine. Ceci pourrait conduire à une harmonisation des logiques fiscales et gestionnaires. Pourtant, selon certains experts-comptables interrogés, il arrive que ce travail leur soit délégué, les mettant en position de dirigeant administratif de l'entreprise de fait (verbatim 31).

Cette externalisation de la fonction administrative et financière expliquerait la difficulté à opérer un lien entre la perception du CICE et de possibles inflexions économiques. Il va de soi que ce phénomène se retrouve plutôt dans les plus petites entreprises, mais on peut certainement trouver des cas similaires de déconnexion entre fonction administrative d'une

part et fonction productive et commerciale d'autre part dans de plus grandes organisations. Les deux types d'acteurs qui pourraient pousser l'utilisation du CICE dans le sens de politiques d'emploi, les DRH et les syndicats de salariés, ne semblent pas vouloir ou pouvoir se saisir de ce dispositif (verbatim 32).

La manière dont le CICE est affecté dans le plan comptable est largement structurée par la façon dont les prestataires fournissant les logiciels comptables ont conçu leurs dispositifs. Cette affectation semble avoir fait rapidement l'objet d'un consensus parmi la profession et ne faire l'objet de stratégies qu'à la marge. La faible visibilité des effets du CICE est à rapporter à la combinaison d'un effet de temporalité et d'un effet d'organisation. Le temps de l'Etat, de la politique, de l'administration fiscale, s'ajuste mal avec celui de l'investissement économique et de la gestion productive. A cela s'ajoute la division du travail gestionnaire qui joue non seulement dans les grandes entreprises où DAF, DRH et DG ont des préoccupations et des contextes de travail distincts, mais aussi dans les toutes petites entreprises, où l'ensemble de la gestion est parfois externalisée. On retrouve d'ailleurs ici un des éléments qui explique la méconnaissance du dispositif par des dirigeants d'entreprises qui bénéficient pourtant du CICE.

### **3.1.2 Absence de marquage de l'argent du CICE et artificialité de l'affectation a posteriori**

La deuxième catégorie de facteurs de neutralisation concerne la structure du dispositif, à savoir la forme même qui lui a été donnée par le gouvernement. En raison de l'étendue de sa cible et des faibles contraintes attachées à son octroi, le CICE rend son usage difficilement traçable ; il ne donne pas prise à un "marquage" qui le destinerait à un usage prédéterminé (verbatim 33). Un expert-comptable travaillant pour les représentants du personnel confirme que malgré l'obligation d'afficher un usage, "*c'est presque impossible à vérifier ce qu'ils fabriquent du CICE [puisque] au fond, on n'a aucun moyen de savoir si l'investissement qui a lieu après le CICE n'aurait pas eu lieu s'il n'y avait pas eu le CICE.*"

Les experts travaillant pour les représentants du personnel et les acteurs patronaux

s'accordent pour considérer que dans l'état actuel du dispositif, il est illogique de demander aux entreprises des justifications précises de l'usage qui en est fait. Pour un des experts auprès des Comités d'Entreprise rencontré, il aurait été possible de mettre en place des mécanismes de comptabilité analytique permettant une telle traçabilité. Il n'est toutefois pas surprenant que les entreprises ne se soient pas imposées un tel travail administratif coûteux pour produire une information qui ne leur était pas demandée. Par conséquent, les entreprises déclarent en grande majorité utiliser le CICE pour améliorer leur trésorerie, ce qui revient à assimiler l'argent du CICE à une masse globale de ressources pouvant servir à des fins inscrutables.

Il existe pourtant des exigences de reporting invitant les entreprises à exposer l'usage du CICE à l'administration fiscale ou aux institutions représentatives du personnel si elles existent. Au sujet de l'explicitation des usages du CICE exigée par l'administration fiscale depuis 2014, nous avons vu que les ressources dégagées par le CICE sont avant tout des ressources fongibles qui viennent améliorer les résultats. C'est la raison pour laquelle il importe de distinguer la question de la "ressource" dégagée par le CICE (à supposer que l'on puisse parler de ressource), celle de son influence sur la stratégie d'entreprise (choix d'investissement, emploi etc.) et celle de la justification a posteriori de cet usage qui est apparue, aux yeux de la plupart des personnes interrogées, comme une exigence relevant plutôt d'un jeu d'affichage (verbatim 34 et 35).

On pourrait distinguer entre les petites entreprises pour lesquelles le montant du CICE représente des petites sommes et les plus grandes pour qui la pression de la légitimation est plus importante (y compris par rapport aux instances syndicales) et qui peuvent plus facilement mettre au jour une destination spécifique. Cependant, l'interrogation des acteurs du dialogue social (DRH, représentants du personnel, experts auprès des CE) indique que l'exigence de consultation des institutions représentatives du personnel sur le CICE est largement formelle, et qu'elle ne génère pas de véritable discussion sur l'usage du dispositif. Du point de vue d'un représentant syndical rencontré, le problème de la visibilité des effets du CICE est accentué par le fait que les résultats sont présentés a posteriori, sans qu'un réel contrôle puisse s'effectuer (verbatim 36).



En définitive, tout se passe comme si le “retour” sur le CICE était réintégré après coup dans le processus de décision, au moment où l’on doit se justifier de son usage (verbatim 37). Ce mécanisme, rencontré à plusieurs reprises est de nature à provoquer la frustration des représentants du personnel. En effet, dans certains cas, les directions affichent comme usage du CICE le financement de projets prévus plusieurs années en amont. Or, ce qu’ils perçoivent comme un détournement de l’esprit du dispositif ne constitue pas pour autant une faute de l’employeur, qui n’est contraint que de présenter des usages sans que l’on précise la forme des données à produire. Un DRH rencontré nous a décrit avec précision comment il avait, à l’aide du service comptable, sélectionné dans le budget de l’année des lignes qui correspondaient à sa compréhension de l’esprit du dispositif (des formations, améliorations des conditions de travail) avant de les présenter comme financées par le CICE aux institutions représentatives du personnel.

Face à une situation qui les laisse insatisfaits, les syndicalistes ne semblent pas disposés à investir le sujet du CICE, ce qui serait une entreprise coûteuse en ressources et presque certaine d’échouer : tous sont d’accord pour considérer que le CICE n’est pas un sujet suffisamment proche des préoccupations des salariés pour les mobiliser et constituer un rapport de force qui contraindrait la direction à produire davantage de données. De plus, sur le plan légal, les conseils des syndicats estiment que les directions respectent les règles en présentant ces données, même si elles sont insatisfaisantes.

### **3.2 Évaluation économétrique des impacts du CICE**

Le fait que les dirigeants d’entreprise ne déclarent pas être conscients de modifications de leurs choix de gestion d’entreprise du fait du CICE ne signifie pas que le CICE n’a pas eu d’impact effectif. En effet, les modifications financières que ce dispositif a impliquées ont pu modifier certains rapports de force ou débloquer des décisions en suspens qui n’ont pas été prises directement du fait du CICE mais qui seraient peut-être restées en suspens. Pour savoir si le CICE a eu des impacts, nous testons statistiquement si des tendances dans les comportements des entreprises ont été modifiées.

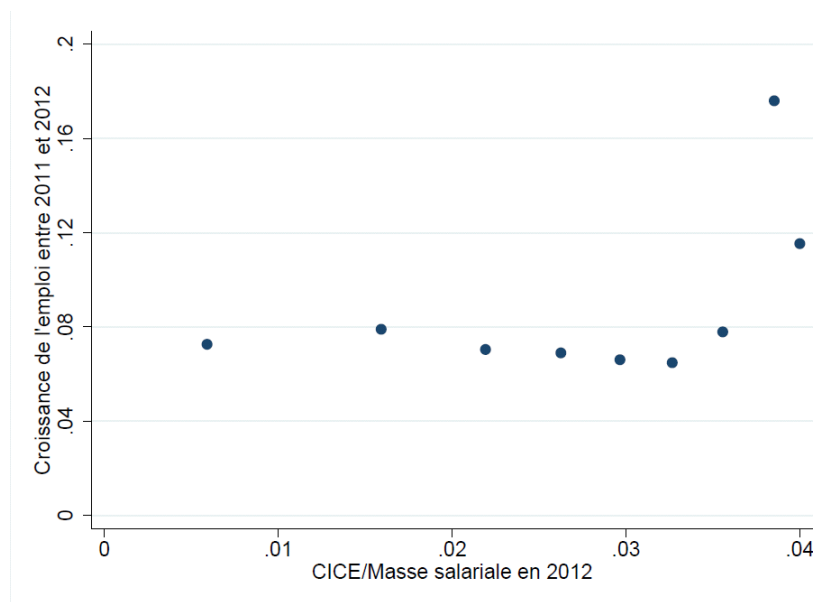
La stratégie d'identification que nous utilisons est présentée en détail dans l'annexe [D](#). Le principe général de l'estimation en double différence est de comparer l'évolution des variables d'intérêt des entreprises ayant bénéficié d'une politique économique (entreprises "traitées") à l'évolution des mêmes paramètres pour des entreprises n'en ayant pas bénéficié (entreprises "non traitées"). Ces entreprises "non traitées" constituent le groupe de contrôle qui doit jouer le rôle de contrefactuel, c'est à dire informer de ce qu'aurait été l'évolution des entreprises "traitées" si elles n'avaient pas bénéficié de la mesure. Ceci permet de ne pas confondre l'effet de la politique avec les évolutions conjoncturelles.

Cette méthode est valide sous deux conditions. Premièrement, il faut s'assurer que l'appartenance au groupe de traitement ou de contrôle ne soit pas due au comportement des entreprises que l'on cherche à mesurer (la condition d'exogénéité du traitement); si ce n'était pas le cas, on serait face à un problème de causalité inverse c'est-à-dire qu'on ne saurait pas si la corrélation mesurée signifie que le traitement a un impact sur les comportements ou qu'au contraire les comportements ont un impact sur le fait d'être traité.

Deuxièmement, il faut s'assurer que les entreprises du groupe de contrôle évoluaient avant la réforme effectivement comme les entreprises du groupe de traitement (hypothèse de tendance commune); si ce n'était pas le cas, la corrélation mesurée pourrait ne pas être due au traitement mais simplement refléter une différence intrinsèque entre les groupes de traitement et de contrôle. A titre d'illustration, le graphique [3](#) montre comment se répartissaient les créations d'emploi entre 2011 et 2012 en fonction du fait d'être ultérieurement plus ou moins intensément ciblé par le CICE.

Dans cet exemple il apparaît nettement que ne pas prendre en compte cette différence pré-réforme dans la création d'emploi peut conduire à conclure à tort à un effet positif du CICE à travers les entreprises les plus fortement ciblées par le CICE (ayant près de 100 % de leur masse salariale en dessous de deux fois et demie le salaire minimum). Dans ce cas, il est important de ne pas se contenter de la double différence (comparer les niveaux d'emplois des plus ou moins traitées, avant et après la réforme) mais de passer en triple différence (comparer les croissances de l'emploi entre les entreprises plus ou moins traitées,

Graphique 3 – Différence pré-réforme de création d’emploi



avant et après la réforme).

L’application de cette stratégie d’estimation au cas du CICE est compliquée par le fait que toutes les entreprises sont potentiellement bénéficiaires du CICE, il ne peut donc pas exister de groupe de contrôle à proprement parler. En revanche, comme la mesure les impacte différemment, nous pouvons faire notre analyse à partir de l’intensité du traitement. Ainsi, chaque entreprise est analysée comme “traitée” par rapport aux entreprises moins intensément traitées qu’elle et comme contrôle pour les plus intensément traitées qu’elle. L’intensité du traitement se mesure comme la proportion de réduction des coûts (coûts totaux ou coûts salariaux uniquement selon les spécifications) du fait du CICE. Les graphiques 2 ainsi que ceux dans l’annexe F.1 montrent une grande source de variation de ces intensités entre entreprises.

La condition d’exogénéité est assurée par un décalage temporel : nous instrumentons l’intensité une année donnée par la structure de production l’année précédente. Cela consiste à opérer une régression en deux étapes, la première étape consistant à instrumenter la baisse de coût effective une année du fait du CICE ( $\ln(1 - CICE_t^e / \text{salaires}_t)$ ), mesurée grâce aux initialisations effectives reportées dans la base MVC) par la baisse de coût

imputée sur la structure de production l'année précédente ( $\ln(1 - CICE_{t-1}^i / \text{salaires}_{t-1}$ , mesurée grâce aux données salariales individuelles reportées dans la base DADS postes). Les résultats de ces premières étapes<sup>10</sup> sont reportés dans le tableau 4 et montrent que l'instrument est un excellent prédicteur de la variable de traitement.

Tableau 4 – Résultat de la première étape (instrumentation de la diminution des coûts salariaux en 2013)

	Traitement endogène : $\ln\left(1 - \frac{CICE_{2013}^e}{\text{Salaires}_{2013}}\right)$		
Instrument	0.971***	0.972***	0.978***
$\ln\left(1 - \frac{CICE_{2012}^i}{\text{Salaires}_{2012}}\right)$	(0.000374)	(0.000376)	(0.000372)
Productivité		-0.0000784*** (0.00000635)	-0.0000570*** (0.00000623)
Capital		-0.0000774*** (0.00000221)	-0.0000632*** (0.00000220)
Salaire horaire moyen		-0.000588*** (0.0000133)	0.00181*** (0.0000211)
Contrôle d'intensité			-0.0960*** (0.000670)
Constante	-0.000213*** (0.00000162)	0.00258*** (0.0000364)	-0.00736*** (0.0000789)
$N$	1960180	1915240	1915240
$R^2$	0.908	0.910	0.912

Notes :  $\hat{\sigma}$  Écart-type entre parenthèses ; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

$CICE^e$  : CICE effectivement initialisé (base MVC).

$CICE^i$  : CICE imputé sur la base de la structure des salaires (base DADS).

Pour traiter la question de l'hétérogénéité des tendances communes, nous procédons de deux manières différentes. Tout d'abord, nous mettons en place une méthode permettant de visualiser graphiquement les différences de tendance et leur évolution (*méthode visuelle*). Chaque année, nous calculons la différence relative de valeur de la variable d'intérêt entre

10. Il convient de réintroduire les contrôles de seconde étape dans la première, ce qui fait que les premières étapes sont différentes pour les différentes spécifications - différents contrôles - en seconde étape. Nous ne montrons ici que l'instrumentation de la diminution des coûts salariaux en 2013, pour 2014 et l'instrumentation de la diminution des coûts d'exploitation, voir l'annexe D.

les entreprises, selon leur part de masse salariale inférieure à 2,5 SMIC. Avant la réforme, cette différence sert à définir la référence de différence intrinsèque entre les entreprises. Après la réforme, s'ajoute à cette différence le fait que le CICE est proportionnel à cette part de la masse salariale inférieure à 2,5 SMIC. Ainsi, une rupture entre 2012 et 2013 illustrerait l'impact du CICE sur la variable d'intérêt.

En pratique, nous régressons le logarithme de la variable d'intérêt sur la baisse de coût imputée sur la structure de production l'année précédente ( $\ln(1 - CICE_{t-1}^i / \text{salaires}_{t-1})$ ), en contrôlant par la productivité de l'entreprise, son stock d'immobilisations et son salaire moyen. Ceci peut être fait y compris pour les années précédant la mise en place du CICE car nous avons accès dans la base de données DADS aux structures salariales détaillées pour toutes les années de notre échantillon. Nous traçons ensuite graphiquement le coefficient de la baisse imputée des coûts ainsi que son intervalle de confiance à 95 %. <sup>11</sup>

La seconde méthode permet de mesurer cet effet du CICE en termes d'élasticité de la variable d'intérêt en fonction de la baisse des coûts salariaux (*méthode en double différence*). Pour ce faire, nous opérons une régression en panel du logarithme de la variable d'intérêt sur l'intensité de traitement (uniquement les années de traitement effectif) en contrôlant pour la structure de production conduisant à l'intensité de traitement (pour toutes les années y compris les années précédant la mise en place effective du CICE). Nous contrôlons pour la productivité de l'entreprise, son stock d'immobilisations et son salaire moyen. Nous ajoutons également des effets fixes "secteur  $\times$  année" ainsi que des effets fixes "entreprise" qui permettent de mieux contrôler les caractéristiques individuelles pré-réforme (ceci explique pourquoi nous nous limitons dans le nombre de variables de contrôles).

L'objectif est que ces contrôles et effets fixes expliquent les différences de tendance pré-réforme afin que le coefficient de la variable de traitement représente effectivement l'impact du CICE. En particulier, de manière similaire au principe de la méthode visuelle, la structure de production menant à une plus ou moins forte intensité de traitement sert

---

11. Le CICE consiste en une baisse des coûts, donc le sens de l'impact du CICE est l'opposé du sens de l'impact des coûts de production. Ainsi, pour que les graphiques soient plus simples à lire et reflètent directement l'impact du CICE, nous traçons l'opposé du coefficient de la régression.

de référence aux différences intrinsèques entre entreprises.

La réussite de cette stratégie visant à contrôler les différences de tendance peut être vérifiée grâce à un *test placebo* consistant à opérer la même estimation que précédemment décrite, mais en ne considérant pas les années post-réforme et en prenant pour traitement une réforme virtuelle qui aurait eu lieu en 2012. Le *test placebo* valide l'hypothèse de tendance commune si le coefficient de cette régression n'est pas significativement différent de zéro.

Dans le cas contraire, l'hypothèse de tendance commune est rejetée et il convient d'adapter la méthodologie afin d'annuler le biais potentiel dû à ces différences de tendances pré-traitement. Nous mettons alors en œuvre une troisième méthode (*méthode en triple différence*) qui consiste à réaliser le même type d'estimation que dans la *méthode en double différence*, non sur les logarithmes des variables d'intérêts mais sur leur taux de croissance. Dans ce cas, les effets fixes "entreprise" contrôlent pour les différences intrinsèques de tendances entre les entreprises.

Pour exposer nos résultats, nous favorisons dans le corps de ce rapport les graphiques issus de la *méthode visuelle* qui permettent une présentation plus intuitive des impacts du CICE. Nous présentons également les principaux résultats issus des *tests placebo* et selon les résultats de celui-ci des *méthodes en double ou triple différence* afin de confirmer économétriquement les résultats apparus sur les graphiques. L'intégralité des résultats de l'ensemble des spécifications est présentée en annexe F pour permettre de tester la robustesse des impacts estimés.<sup>12</sup> Nous présentons également dans cette annexe les résultats de la *méthode en double différence* estimant séparément les impacts du CICE pour chaque catégorie d'entreprise caractérisée en termes de taille et de secteur industriel.

En ce qui concerne les variables d'intérêts, nous commençons, dans l'ordre proposé par le nom du dispositif fiscal, par l'impact sur la compétitivité : tout d'abord la compétitivité-prix à travers l'impact du CICE sur les exportations, puis la compétitivité-hors prix à tra-

---

12. Ces tests de robustesse comprennent non seulement la spécification complète (avec contrôles, effets fixes secteur  $\times$  année et effets fixes entreprise, en version instrumentée et en forme réduite - i.e. régression en une seule étape sur l'instrument - ainsi que les tests placebo) mais également toutes les spécifications alternatives (sans les effets fixes, avec différents contrôles, directement sur le traitement endogène).

vers l'impact du CICE sur les investissements. Nous analysons ensuite l'impact sur l'emploi. Enfin, nous analysons l'impact sur le résultat net des entreprises<sup>13</sup> puis l'occurrence d'un éventuel partage des bénéfices du CICE avec les employés à travers des augmentations des rémunérations.

### 3.3 Impact sur la compétitivité-prix : les exportations

Promouvoir la compétitivité des entreprises françaises sur les marchés internationaux était un des objectifs du CICE les plus mis en avant, à long terme via une amélioration de la compétitivité hors-coût ainsi qu'à plus court terme via une amélioration de compétitivité-prix. Dans cette section, nous évaluons dans quelle mesure le CICE a rempli cet objectif de court terme en examinant la relation entre l'intensité de l'exposition au CICE et le comportement d'exportation des entreprises. Dans ce sens, la principale variable dépendante est la valeur totale des exportations. Deux autres variables sont également examinées : les valeurs unitaires (qui donnent une information sur une éventuelle baisse des prix) et la probabilité d'avoir des exportations positives (marge extensive).

L'approche empirique présentée dans la partie précédente est adaptée à un cadre théorique d'interprétation basé sur le modèle séminal de Melitz (2003). La principale adaptation consiste à considérer la variable dépendante en différence première. Les détails du cadre conceptuel et de l'équation d'estimation sont donnés dans l'annexe D.4. Par ailleurs, l'appariement des données de douanes avec les autres bases de données nécessite un traitement statistique particulier puisque les données de douanes sont séparées pour chaque entreprise française entre tous les pays de destination. La procédure d'appariement et les règles de sélection de l'échantillon de l'estimation principale sont décrites plus en détail dans l'annexe C.4.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, les caractéristiques du CICE ont pour effet de distendre le lien entre les sommes allouées et le coût du travail dans la perception des décisionnaires d'entreprise. De ce point de vue, il diffère des allègements de cotisations

---

13. Il s'agit des revenus des entreprises une fois décompté les coûts salariaux, de loyers, de consommations intermédiaires, d'amortissement du capital ainsi que les prélèvements obligatoires.

sociales qui modifient directement le coût du travail auquel font face les entreprises. Il faut donc considérer la possibilité que les effets du CICE sur les exportations seront différents de ceux d'un allègement direct du coût du travail d'un montant équivalent.<sup>14</sup> Même en cas de compréhension parfaite du dispositif par les acteurs en jeu, l'horizon des gains est incertain dans la mesure où la créance, à l'exception de certaines entreprises, n'est consommée l'année suivante que si l'entreprise est tenue de s'acquitter d'un montant positif d'impôt sur les sociétés.

Ces éléments soulignent donc l'intérêt d'évaluer l'effet du dispositif ex-post et de manière différenciée des autres variations du coût du travail. Dans une dernière section, nous réalisons une estimation de l'effet général des variations du coût du travail sur la période pré-réforme, et comparons ces résultats avec nos résultats spécifiques au CICE présentés précédemment. Ces résultats se décomposent en trois sections, une première analyse l'évolution de l'exportation en volume des entreprises exportatrices ; une seconde regarde comment celles-ci ont modifié leurs prix de vente à l'export ; la troisième estime l'effet du CICE non pas sur les montants exportés mais sur le nombre d'exportateurs (impact dans la marge extensive sur la probabilité d'exporter).

### 3.3.1 Impact du CICE sur les volumes exportés

Pour commencer cette analyse de l'impact du CICE sur les volumes exportés, nous commençons par faire abstraction des problèmes liés à la causalité inverse et utilisons comme intensité de traitement l'intensité effectivement initialisée l'année considérée.<sup>15</sup> Nous mesurons alors les corrélations entre l'intensité de CICE perçu et les performances à l'expor-

---

14. Il est possible que l'apprentissage du dispositif par les entreprises prenne du temps. Par exemple, Bach (2015) montre que les entreprises françaises ont mis plusieurs années avant d'exploiter de façon statistiquement détectable la discontinuité dans le taux (marginal) de l'impôt sur les sociétés introduite en 2001. L'absence d'accumulation juste en deçà de deux fois et demie le salaire minimum dans la distribution des salaires à l'embauche en 2014 (voir la partie sur les salaires), alors que le dépassement de ce seuil implique une hausse discrète du coût du travail, suggère que les entreprises ne prennent pas en compte le dispositif CICE ou bien qu'elles font face à des frictions considérables lors de la détermination des salaires d'entrée (Chetty et al. 2013).

15. Nous considérons  $D_{it} = \ln(1 - CICE_{it}^e/CT_{it})$  où  $CT$  peut faire référence à la masse salariale brute et  $CICE_{it}^e$  au montant de CICE tel que reporté dans le fichier MVC de la DGFIP comme ayant été perçu l'année  $t$ .



tation, sans préjugé du sens de la causalité. Les résultats pour plusieurs spécifications sont présentés dans le tableau 5.

Tableau 5 – Corrélation entre le CICE perçu et les volumes exportés

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Taux de croissance des exportations					
Traitement endogène	-0,427 (0,287)	-0,549* (0,292)	-0,594** (0,294)	-0,990** (0,474)	-0,467 (0,332)	-0,928* (0,478)
Productivité					0,0384*** (0,00668)	-0,177*** (0,0214)
Capital					-0,0152*** (0,00350)	0,0223 (0,0311)
Salaire moyen					-0,0416*** (0,0158)	-0,162** (0,0731)
Heures salariées					0,0222*** (0,00477)	-0,247*** (0,0393)
Observations	77728	77728	77718	77714	76416	75740
$R^2$	0,000	0,003	0,006	0,353	0,007	0,354
Effets fixes année	✓	✓				
Effets fixes secteur		✓				
Effets fixes secteur × année			✓	✓	✓	✓
Effets fixes entreprise				✓		✓

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l'entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ . L'échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). Le traitement endogène consiste en la différence première du logarithme du coût de production (réduits par le CICE effectivement perçu). Les contrôles sont en logarithme.

La colonne (3) comprend des effets fixes croisés secteur/année et montre une corrélation négative entre la variation du coût du travail induite par le CICE et la croissance des exports. La colonne (4) ajoute des effets fixes individuels entreprise, ce qui revient dans un modèle en première différence à autoriser chaque firme à suivre une tendance propre. L'inclusion de ces effets fixes augmente (en valeur absolue) le coefficient.<sup>16</sup> L'ajout de contrôles

16. Une coefficient de -1 compte tenu d'une part du travail dans les coûts d'environ 20 % correspond à

observables n'affecte pas les coefficients de façon majeure comme on le voit dans les colonnes (5) et (6) (à comparer aux colonnes (3) et (4) respectivement). L'écart considérable entre les résultats obtenus selon que l'on considère une tendance linéaire propre à chaque entreprise souligne l'hétérogénéité de l'échantillon et l'invalidité de l'hypothèse de tendance commune (sans contrôle spécifique de ces différences de tendances).

Tableau 6 – Régressions par taille et par secteur

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Traitement endogène		Taux de croissance des exportations				
Grandes entreprises	-1,560*** (0,545)	-0,902 (0,569)	-1,054* (0,575)	-1,097 (0,825)	-1,031 (0,642)	-1,011 (0,829)
Secteur manufacturier	-0,588 (0,384)	-0,736* (0,389)	-0,775** (0,390)	-1,348** (0,571)	-0,698* (0,420)	-1,292** (0,573)
Grandes entreprises du secteur manufacturier	-0,569 (0,593)	-0,362 (0,610)	-0,585 (0,615)	-0,473 (0,838)	-0,611 (0,668)	-0,627 (0,849)
Effets fixes année	✓	✓				
Effets fixes secteur		✓				
Effets fixes secteur × année			✓	✓	✓	✓
Effets fixes entreprise				✓		✓
Contrôles					✓	✓

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l'entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ . L'échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). Le traitement endogène consiste en la différence première du logarithme du coût de production (réduits par le CICE effectivement perçu). Les contrôles sont en logarithme.

Le tableau 6 reporte le coefficient de la même régression appliquée à différents sous-ensembles. Lorsqu'on considère séparément les tendances propres aux entreprises (colonne (6)), apparaît une corrélation statistiquement significative uniquement au sein du secteur manufacturier ; cette corrélation cesse d'être significative lorsqu'on ne considère que les grandes entreprises de ce secteur. Pour donner une idée de la mesure, il est possible de

calculer quel serait l'impact du CICE sur les exportations françaises si cette corrélation une élasticité de substitution autour de 6. Les résultats de la colonne (6) semblent donc a priori compatibles avec la littérature préexistante, voir la discussion présentée dans l'annexe D.4.

reflétait un effet purement causal. Compte tenu de l'intensité de traitement moyenne des entreprises exportatrices - égale à -3,9 % - ceci correspondrait à une augmentation moyenne des exportations du secteur manufacturier de 5 % sur la période 2013-2014. Il s'agit donc d'une corrélation relativement élevée.

Toutefois, comme nous l'avons expliqué dans notre présentation de la stratégie d'identification, ces corrélations ne sauraient être interprétées comme causales dans la mesure où des problèmes de causalité inversée biaisent certainement les coefficients estimés. Il a été documenté par exemple que les entreprises augmentant leurs exportations tendent à partager une part de la rente obtenue sous la forme de salaires plus élevés (voir pour le cas français Carluccio et al. 2015). Ces variations de salaires affectent l'intensité de traitement par le CICE. Ainsi, la corrélation peut-être en partie due à un impact réciproque de la croissance des exportations sur l'intensité d'exposition au CICE. Nous instrumentons alors l'intensité d'exposition sur les valeurs passées de la structure productive. Les résultats sont présentés dans le tableau 7.

Les résultats diffèrent considérablement de ceux du tableau 5 qui présentent les résultats sur la base du taux de CICE effectif et obtenus à partir du même échantillon. Aucun des résultats obtenus n'est significativement différent de zéro. De plus, les coefficients estimés sont très instables d'une spécification à l'autre. Comme précédemment, nous cherchons également à tester ces impacts du CICE de manière différenciée pour des sous-échantillons des entreprises (tableau 8).

Sur la base du tableau 8, on constate que l'absence d'effet est généralisée aux différents sous-échantillons considérés. Les spécifications incluant les contrôles observables aboutissent à des coefficients positifs - ce qui suggère qu'une hausse du taux de CICE réduit la croissance des exportations. Néanmoins les coefficients sont très imprécisément estimés.

Le même constat s'impose lorsque l'on considère les résultats de la deuxième étape, présentés dans les tableaux 9 (échantillon entier) et 10 (secteur manufacturier). Les deux dernières lignes de ces deux tableaux montrent que l'instrument utilisé est un très fort prédicteur de la variable endogène, même dans le cas des spécifications les plus exigeantes en termes d'effets fixes. Dès lors, l'absence de résultat significatif ne semble pas provenir

Tableau 7 – Impact du CICE sur les volumes exportés

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Taux de croissance des exportations					
Traitement exogène	-0,00172 (0,372)	-0,184 (0,385)	-0,182 (0,387)	-0,757 (0,799)	0,582 (0,599)	0,691 (0,981)
Productivité					0,0386*** (0,00669)	-0,178*** (0,0214)
Capital					-0,0151*** (0,00351)	0,0212 (0,0311)
Salaire moyen					-0,0648*** (0,0207)	-0,189** (0,0881)
Heures salariées					0,0219*** (0,00477)	-0,247*** (0,0394)
Observations	77728	77728	77718	77714	76416	75740
$R^2$	0,000	0,003	0,006	0,353	0,007	0,354
Effets fixes année	✓	✓				
Effets fixes secteur		✓				
Effets fixes secteur × année			✓	✓	✓	✓
Effets fixes entreprise				✓		✓

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l'entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ . L'échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). Le traitement exogène consiste en la différence première du logarithme du coût de production (réduits par le CICE tel que calculé sur les coûts de production l'année précédente). Les contrôles sont en logarithme.

d'une faiblesse de la première étape.

### 3.3.2 Impact du CICE sur les prix à l'exportation

L'absence d'effet détectable sur le montant des exportations peut provenir de deux causes principales : une faible transmission du CICE dans les prix (l'absence d'effet sur la compétitivité prix) ou un faible effet des baisses de prix sur la demande (faible élasticité prix de la demande). Afin de distinguer laquelle de ces deux explications prédomine, nous étudions la relation entre le CICE et les valeurs unitaires à l'exportation.

Nous reprenons les bases de données précédentes en ajoutant la précision sur la na-

Tableau 8 – Régressions par taille et par secteur : forme réduite

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Traitement exogène		Taux de croissance des exportations				
Grandes entreprises	-2,726*** (0,832)	-1,161 (0,953)	-1,321 (0,968)	-2,508 (2,314)	0,722 (1,779)	-0,0241 (2,608)
Secteur manufacturier	0,464 (0,633)	0,0399 (0,659)	-0,0155 (0,662)	-0,266 (1,378)	1,370 (1,037)	0,231 (1,740)
Grandes entreprises du secteur manufacturier	-1,352 (1,012)	-0,835 (1,132)	-1,247 (1,145)	-0,491 (2,624)	2,192 (2,144)	1,963 (3,477)
Effets fixes année	✓	✓				
Effets fixes secteur		✓				
Effets fixes secteur × année			✓	✓	✓	✓
Effets fixes entreprise				✓		✓
Contrôles					✓	✓

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l'entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ ., L'échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). Le traitement exogène consiste en la différence première du logarithme du coût de production (réduits par le CICE tel que calculé sur les coûts de production l'année précédente). Les contrôles sont en logarithme.

ture du produit exporté afin de calculer les valeurs unitaires par type de produit. Celles-ci sont ensuite agrégées au niveau de l'entreprise ou bien d'une destination. Afin d'annuler les variations dans les valeurs unitaires liées à des effets de composition et de se focaliser uniquement sur les changements de prix à panier de produits constant, nous nous concentrons sur les "produits-cœur" des entreprises. Nous définissons comme produit-cœur le produit (au niveau HS-6) qui représente la plus grande part des ventes à l'exportation de l'entreprise sur les années 2010 et 2011. Nous imposons ensuite la condition que cette entreprise exporte ce produit de façon continue sur la période 2010-2014, ce qui explique le nombre d'observations légèrement plus faible que dans la section précédente. Comme précédemment, nous regardons tout d'abord les corrélations sans chercher à distinguer le sens de la causalité (tableau 11).

Ces résultats pointent clairement une absence de corrélation entre valeur unitaire et

Tableau 9 – CICE perçu et performance à l'exportation : Variable instrumentale

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Taux de croissance des exportations					
Traitement	-0,00274 (0,598)	-0,304 (0,646)	-0,304 (0,654)	-5,916 (6,888)	1,751 (1,965)	2,556 (3,796)
Productivité					0,0378*** (0,00654)	-0,180*** (0,0244)
Capital					-0,0149*** (0,00322)	0,0187 (0,0334)
Salaire moyen					-0,0835** (0,0387)	-0,131 (0,0895)
Heures salariées					0,0214*** (0,00439)	-0,240*** (0,0437)
Observations	77728	77728	77718	77714	76416	75740
$R^2$	0,000	0,003	0,006	0,351	0,007	0,353
Effets fixes année	✓	✓				
Effets fixes secteur		✓				
Effets fixes secteur × année			✓	✓	✓	✓
Effets fixes entreprise				✓		✓
KP Stat	12016	10292	10024	148	970	276

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l'entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ . L'échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). La régression s'opère en deux étapes : d'abord la régression du traitement endogène sur le traitement exogène, puis la régression principale sur la part du traitement endogène expliquée par le traitement exogène.

montant de CICE. L'ensemble des spécifications aboutit à un coefficient proche de zéro et non-significatif. Le même constat d'une corrélation nulle tient lorsque l'on fait varier l'échantillon (voir tableau 35, dans l'annexe F.2) ainsi que lorsque l'on change de variable explicative pour se prémunir contre la possibilité de causalité inverse (tableaux 36 et 37 dans l'annexe F.2). Ce résultat semble ainsi très marqué et permet d'expliquer l'absence d'effet sur la valeur totale des exportations suggérée par les résultats de la section précédente.

Tableau 10 – CICE perçu et performance à l'exportation : Variable instrumentale, secteur manufacturier

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Taux de croissance des exportations					
Traitement exogène	0,723 (0,980)	-0,304 (0,646)	-0,304 (0,654)	-5,916 (6,888)	3,953 (3,134)	0,630 (5,051)
Productivité					0,0332*** (0,0110)	-0,192*** (0,0410)
Capital					-0,00327 (0,00545)	0,0545 (0,0675)
Salaire moyen					-0,134** (0,0640)	-0,0962 (0,199)
Heures salariées					0,00254 (0,00707)	-0,354*** (0,0850)
Observations	30783	30783	30783	30783	30443	29878
$R^2$	-0,000	0,003	0,006	0,351	-0,001	0,362
Effets fixes année	✓	✓				
Effets fixes secteur		✓				
Effets fixes secteur × année			✓	✓	✓	✓
Effets fixes entreprise				✓		✓
KP Stat	3806	10292	10024	148	346	167

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l'entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ . L'échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). La régression s'opère en deux étapes : d'abord la régression du traitement endogène sur le traitement exogène, puis la régression principale sur la part du traitement endogène expliquée par le traitement exogène.

### 3.3.3 Impact du CICE sur le nombre d'entreprises exportatrices

Il est possible que sans affecter le comportement d'exportation et de prix des entreprises déjà exportatrices, le CICE ait néanmoins emporté un effet sur l'entrée de nouvelles entreprises sur différents marchés à l'exportation. Nous examinons pour ce faire l'effet du CICE sur la probabilité d'avoir des exportations positives à l'aide d'un modèle de probabilité linéaire. La variable d'intérêt est alors la différence première d'une variable binaire qui vaut 1 si l'entreprise exporte et 0 si elle n'exporte pas.

Tableau 11 – Corrélation entre le CICE perçu et les valeurs unitaires

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Taux de croissance des valeurs unitaires					
Traitement endogène	0,114 (0,224)	0,129 (0,229)	0,0926 (0,230)	0,0811 (0,382)	0,216 (0,263)	0,125 (0,386)
Productivité					-0,00367 (0,00514)	-0,0125 (0,0171)
Capital					-0,00128 (0,00275)	0,0442* (0,0245)
Salaire moyen					-0,00523 (0,0126)	0,0972 (0,0607)
Heures salariées					0,00188 (0,00375)	-0,00171 (0,0322)
Observations	41413	41410	41405	41382	40679	40278
$R^2$	0,000	0,001	0,005	0,309	0,005	0,312
Effets-fixes année	✓	✓				
Effets-fixes secteur		✓				
Effets-fixes secteur × année			✓	✓	✓	✓
Effets-fixes entreprise				✓		✓

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l'entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ . L'échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). Le traitement endogène consiste en la différence première du logarithme du coût de production (réduits par le CICE effectivement perçu). Les contrôles sont en logarithme.

Encore une fois, nous analysons cette question en mesurant tout d'abord la corrélation entre CICE et probabilité d'exporter sans attention au sens de la causalité (tableau 12) puis en instrumentant sur le passé pour s'affranchir de la causalité inverse (13).

Les résultats sont ici très constants, ne semblant pas indiquer d'effet substantiel d'hétérogénéité des tendances pré-réforme ni de causalité inverse. Ces résultats sont ainsi très robustes et indiquent encore une fois une absence d'impact du CICE. Enfin, les coefficients sont non significatifs non parce que les écart-types sont très élevés mais bien parce que les valeurs absolues de ces coefficients sont très proches de zéro quelle que soit la spécification. On retrouve à nouveau le même résultat d'absence d'impact du CICE sur la



Tableau 12 – Corrélation entre le CICE perçu et la probabilité d’exporter

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Croissance de la probabilité d’exporter					
Traitement endogène	0,0174 (0,0161)	0,0119 (0,0166)	0,0134 (0,0166)	0,00917 (0,0277)	0,0104 (0,0181)	0,00478 (0,0282)
Productivité					0,000665* (0,000368)	-0,00373*** (0,00127)
Capital					0,0000491 (0,000170)	0,00165 (0,00154)
Salaire moyen					-0,000994 (0,000896)	-0,00494 (0,00384)
Heures salariées					0,000581** (0,000234)	-0,00448** (0,00174)
Observations	986746	986745	986745	986744	970431	963260
$R^2$	0,000	0,000	0,000	0,286	0,000	0,285
Effets-fixes année	✓	✓				
Effets-fixes secteur		✓				
Effets-fixes secteur × année			✓	✓	✓	✓
Effets-fixes entreprise				✓		✓

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l’entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ . L’échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). Le traitement endogène consiste en la différence première du logarithme du coût de production (réduits par le CICE effectivement perçu). Les contrôles sont en logarithme.

probabilité d’exporter si on se restreint au seul secteur manufacturier (tableau 38 présenté dans l’annexe F.2).

### 3.3.4 Comparaison du CICE avec les allègements directs du coût du travail

Au terme de cette analyse empirique, il apparaît difficile de détecter un effet du dispositif sur le comportement à l’exportation des entreprises et nous ne pouvons pas rejeter l’hypothèse que le CICE n’ait pas eu d’impact sur les trois variables de compétitivité retenues. Néanmoins, comme souligné précédemment, le CICE est un dispositif particulier et il peut être intéressant de comparer son effet avec l’effet sur la compétitivité d’autres causes de baisse du coût du travail.

Pour ce faire, il nous est possible de comparer cette conclusion à celle à laquelle nous

Tableau 13 – Impact du CICE sur la probabilité d’exporter

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Croissance de la probabilité d’exporter					
Traitement endogène	0,0120 (0,0211)	-0,000682 (0,0223)	0,000505 (0,0225)	-0,0227 (0,0436)	-0,0149 (0,0309)	0,0128 (0,0533)
Productivité					0,000653* (0,000368)	-0,00372*** (0,00127)
Capital					0,0000477 (0,000170)	0,00166 (0,00154)
Salaire moyen					-0,000486 (0,00109)	-0,00557 (0,00454)
Heures salariées					0,000582** (0,000234)	-0,00450*** (0,00174)
Observations	986746	986745	986745	986744	970431	963260
$R^2$	0,000	0,000	0,000	0,286	0,000	0,285
Effets-fixes année	✓	✓				
Effets-fixes secteur		✓				
Effets-fixes secteur × année			✓	✓	✓	✓
Effets-fixes entreprise				✓		✓

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l’entreprise). \* :  $p < 0,10$ , \*\* :  $p < 0,05$ , \*\*\* :  $p < 0,01$ . L’échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). Le traitement exogène consiste en la différence première du logarithme du coût de production (réduits par le CICE tel que calculé sur les coûts de production l’année précédente). Les contrôles sont en logarithme.

mènerait une calibration sur la base d’une estimation pré-réforme de l’impact du coût unitaire salarial sur les volumes exportés par les entreprises. En utilisant la même spécification que dans le reste de l’analyse, nous estimons sur la période allant de 2010 à 2012 la relation entre le coût unitaire salarial (défini comme le ratio de la masse salariale sur la valeur ajoutée) et les exportations (tableau 14).

La colonne (5) montre une élasticité négative de -0,18 pour l’ensemble de l’échantillon et de -0,21 si on se restreint au seul secteur manufacturier. Ces coefficients sont très proches de ceux estimés par Decramer et al. (2016) qui trouvent une élasticité de -0,2 au sein du secteur manufacturier belge entre 1999 et 2010.<sup>17</sup> La baisse “mécanique” du coût unitaire

17. Nous faisons ici référence à leurs résultats sur les exportations “brutes”. Les auteurs trouvent des coefficients plus négatifs (environ -0,4) concernant les exportations “nettes” (définies comme la valeur des exportations moins celle des importations).

Tableau 14 – Coût unitaire salarial et exportations (2010-2012)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Taux de croissance des coûts unitaires du travail						
	Taux de croissance des exportation					
Tous secteurs	-0,149*** (0,00945)	-0,149*** (0,00946)	-0,149*** (0,00945)	-0,133*** (0,0139)	-0,178*** (0,00997)	-0,112*** (0,0205)
Secteur manufacturier	-0,184*** (0,0152)	-0,182*** (0,0152)	-0,182*** (0,0152)	-0,169*** (0,0223)	-0,209*** (0,0160)	-0,144*** (0,0331)
Observations	61566	61566	61566	61166	61002	60583
$R^2$	0,005	0,006	0,008	0,159	0,008	0,164
Effets-fixes année	✓	✓				
Effets-fixes secteur		✓				
Effets-fixes secteur × année			✓	✓	✓	✓
Effets-fixes entreprise				✓		✓
Contrôles					✓	✓

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l'entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ .

salarial imputable au CICE entre 2012 et 2013 a été en moyenne de 1,9 % au sein de notre échantillon pour l'analyse des marges intensives. En faisant le produit de ces deux baisses, on aboutit à un effet moyen du dispositif correspondant à un accroissement de 0,34 % de la croissance des exportations entre 2012 et 2013.<sup>18</sup> On constate donc que la spécification sur laquelle notre analyse est fondée permet de détecter une association statistique négative entre coût unitaire salarial et compétitivité d'une amplitude comparable à celle estimée par la littérature existante, mais que l'évaluation ex-ante du CICE sur la base de notre échantillon aurait abouti à des conclusions différentes de celles de notre analyse ex-post.

### 3.4 Impact sur la compétitivité hors-prix : les investissements

Le CICE avait pour vocation d'améliorer la compétitivité des entreprises françaises en leur permettant de diminuer leurs prix afin de se renforcer sur les marchés internationaux en termes de compétitivité-prix, mais également en leur donnant des marges financières

18. La baisse mécanique est obtenue en soustrayant des coûts salariaux le montant de CICE virtuel sur la base de la structure salariale en 2012. La baisse est identique en utilisant le montant effectivement déclaré du CICE en 2013 ou bien en utilisant la validité 2013 pour l'ensemble des variables.

afin qu'elles investissent dans une montée en gamme, renforçant ainsi leur compétitivité-hors prix. Il s'agit d'un effet particulièrement délicat à évaluer puisque la productivité ou la montée en gamme n'est pas directement observable dans nos données. Pour autant, on peut essayer de tracer les mécanismes qui sont censés permettre cette amélioration de la qualité de la production. Cette montée en gamme était censée passer par de l'innovation tirée par les investissements. Si nous ne pouvons pas mesurer qualitativement les investissements, nous avons la trace dans les comptabilités d'entreprises de la quantité d'investissement et c'est cette question que nous analysons dans cette partie.

### **3.4.1 Résultats de l'enquête sur les décisions d'investissement**

Dans notre enquête, nos interlocuteurs ont été unanimes pour dire que le CICE n'est pas, en soi, à même de motiver une décision d'investissement. Ils ont pointé le fait que les investissements ont été, pour l'essentiel, décidés indépendamment des circuits où l'on sollicite et gère le CICE. Pour autant, deux types d'effets marginaux sont évoqués, lesquels pourraient avoir un effet à une échelle plus large. Le CICE peut avoir servi à déclencher plus facilement ou plus rapidement une décision d'investissement déjà programmée. Le CICE ne modifie pas alors profondément l'équation économique dans laquelle on prend la décision mais il peut donner l'assurance psychologique nécessaire à la prise de risque. Le surplus de confort financier apporté par le CICE peut, dans certains cas, être générateur de confiance, participant à la concrétisation d'un projet latent. Le CICE encouragerait alors certains "passages à l'acte" sans pour autant être au fondement même du projet d'investir. Un tel mécanisme a été identifié dans le cas de la PME Franc-Comtoise présentée dans l'étude de cas 4 (reportée dans l'annexe [E](#)).

Dans des entreprises plus importantes, le CICE a permis d'inclure dans le budget des dépenses qui n'auraient pas été considérées comme prioritaires (verbatim 38 dans l'annexe [E](#)). Ici, sont opposés dans le budget les éléments qui seront présents quoi qu'il arrive, puisqu'ils relèvent du "business" ou de la réglementation, et les sujets facultatifs comme la "structure IT", à savoir les outils de travail informatiques des salariés. On comprend donc

comment le CICE pourrait permettre de financer ces investissements “moins prioritaires”. Cependant, le même interlocuteur nous affirme quelques instants plus tard que le CICE n’a “pas du tout” modifié les arbitrages pour son cas.

On retrouve un flottement comparable dans le témoignage d’un directeur général d’une entreprise industrielle qui dans un premier temps nous indique que le CICE a permis de financer du petit matériel pour ensuite, au fil de la discussion, revenir sur cette affirmation en évoquant la question de la fongibilité. Les logiques d’intégration fiscale renforcent la difficulté qu’il y a à rattacher les décisions de choix d’investissement à une sorte de “ligne budgétaire CICE” qui relève en définitive d’une fiction, les décisions de gestion reposant sur d’autres logiques d’arbitrage et d’autres temporalités (verbatim 39). On peut donc faire l’hypothèse d’une influence indirecte du CICE, qui est reconnue sans que l’on puisse précisément la désigner dans les enregistrements des décisions de gestion (verbatim 40).

Même dans le cas cité où le CICE peut faciliter, d’une certaine manière, une “concrétisation” de l’investissement a posteriori, les logiques d’imputation demeurent flottantes. Pour le cas d’entreprises en difficulté, l’effet du CICE sur l’investissement est marqué par une forte indétermination, parce que les investissements stratégiques sont aussi des décisions trop sérieuses pour dépendre d’un seul levier (verbatim 41). Il faut dire que l’incertitude qui pèse sur la pérennité du dispositif n’est pas de nature à le rendre légitime pour soutenir et justifier des projets d’investissements majeurs pour l’entreprise. De ce fait, le CICE n’est pas considéré comme un levier fondamental sur lequel les entrepreneurs peuvent compter (verbatim 42).

On observe à nouveau un double décalage entre le temps des décisions stratégiques et celui du dispositif. Tout d’abord, un investissement est une décision irrévocable, alors que la pérennité du crédit d’impôt est incertaine. Or, malgré les diverses déclarations gouvernementales, le CICE ne s’inscrit pas dans un contexte suffisamment stable et sécurisant dans le temps pour qu’il suffise à fonder une telle décision. Ensuite, le temps des décisions d’investissements (en matériel ou en machines) semble en perpétuel décalage avec celui de la fiscalité. Ceci n’est pas sans lien avec la manière dont la fonction administrative et financière est intégrée dans la direction de l’organisation.

### 3.4.2 Les déterminants de l'investissement

Du point de vue de l'analyse économique théorique, la littérature sur les déterminants de l'investissement a été largement influencée par deux modèles : le coût d'utilisation du capital d'une part (Jorgenson 1963 ; Hall et Jorgenson 1967), et la théorie du Q de Tobin d'autre part (Tobin 1969, Hayashi 1982). Le modèle du coût d'utilisation de capital part du principe que les entreprises font un arbitrage coûts-bénéfices de l'investissement. En l'absence de coûts d'ajustement, l'entreprise investira jusqu'à ce que le produit marginal du capital soit égal à son coût d'utilisation, qui est défini comme le coût d'utilisation d'une immobilisation pour une période. La théorie du Q de Tobin repose sur le principe que l'entreprise investira tant que son Q - le rapport de la valeur de marché au coût de remplacement du capital - est supérieur à un, sa valorisation boursière augmentant d'une valeur supérieure à l'investissement consenti.

Ces deux analyses modélisent la demande de facteurs de production par une entreprise représentative maximisant la valeur actualisée de ses bénéfices attendus, et ayant accès à des marchés de capitaux parfaits. Ainsi, ils négligent les questions de contrôle effectif des décisions de l'entreprise et négligent aussi les aspects de la forme du financement, rejoignant les théorèmes de Modigliani-Miller (Modigliani et Miller (1958), Miller et Modigliani (1961)). Or, les motivations du CICE reposent en partie sur l'idée que le gonflement de la trésorerie des entreprises leur permettrait de réaliser les investissements rentables qu'elles n'auraient pas opérés sinon. Si la forme du financement n'importe pas et si les entreprises ne sont pas contraintes en termes de crédit bancaire (Kremp et Sevestre 2012), alors le mécanisme anticipé ne peut pas être opérant ; il ne peut donc reposer que sur des hypothèses alternatives.

Une première modification des modèles séminaux peut venir du fait que la fiscalité modifie de manière potentiellement hétérogène les coûts de financement, ce qui a été testé aussi bien dans le modèle de coût d'utilisation du capital (Hall et Jorgenson 1967 ; Auerbach 1983 ; Auerbach et Hassett 1992) que dans celui du Q de Tobin (Summers 1981 ; Cummins, Hassett et Hubbard 1994). L'idée générale est que, via son impact sur le coût du capital

(positif) ou sur les bénéfiques (négalif), la fiscalité produit une incitation négative sur les investissements.

Ces modélisations prévoient qu'une diminution des impôts abaisse le taux de rendement exigé par les investisseurs des entreprises et augmente le niveau d'investissement. Plusieurs analyses exploitent des réformes fiscales pour estimer l'élasticité de l'investissement au coût d'utilisation du capital (Caballero et al. 1995 ; Hasset et Hubbard 2002 ; Djankov et al. 2010 ; Moore 2014) et trouvent des résultats très variables selon les pays, les études et les secteurs industriels (entre 0 et -2).

En ce qui concerne l'importance des flux de trésorerie, leur impact est lié à l'existence de rationnement du crédit (Bester et Hellwig 1987 ; Bernanke, Gertler et Gilchrist 1999 ; Tirole 2006). De nombreux modèles expliquent les possibilités d'existence de tels rationnements, principalement via des mécanismes d'asymétrie d'information (Stiglitz et Weiss 1981 ; Jensen et Meckling 1976 ; Meyers et Majluf 1984 ; Hart et Moore 1995 ; Holmstrom et Tirole 1997).

Fazzari et al. (1988) (puis Chirinko et Schaller 1995 ; Mizen et Vermeulen 2005 ; Melander et al. 2016) estiment l'influence des flux de trésorerie sur les investissements des entreprises, séparément pour des groupes d'entreprises censées être plus ou moins contraintes, et trouvent des comportements plus importants pour les entreprises plus contraintes. Toutefois, utilisant un autre estimateur des contraintes de crédit, Kaplan et Zingales (1997) trouvent le résultat opposé, tout comme Cleary (1999). Ces études ont à nouveau été contestées, par Allayannis et Mozumder (2004) qui montrent que ces résultats sont tirés par les entreprises aux flux de trésorerie négatifs et par Ericson et Whited (2000) qui montrent que la sensibilité à l'investissement pour les estimations de flux de trésorerie est en grande partie déterminée par les erreurs de mesures.

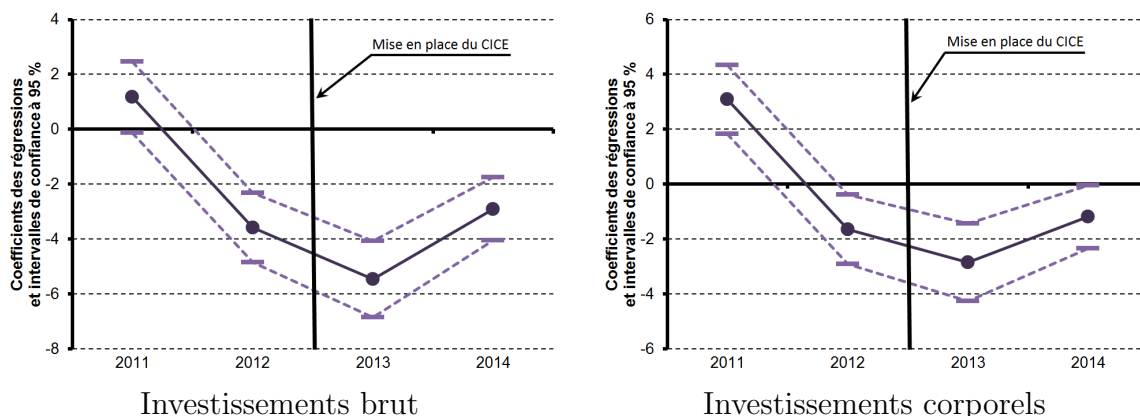
Afin de surmonter les problèmes d'endogénéité, des enquêtes empiriques ont utilisé des chocs exogènes sur la capacité de financement externe. Blanchard et al. (1994) utilisent les gains issus de procès, Lamont (1997) les entreprises non pétrolières filiales d'entreprises pétrolières au moment de variations du cours du pétrole et Rauh (2006) l'impact des cotisations retraite ; ils trouvent un impact significatif des flux de trésorerie sur les

investissements.

### 3.4.3 Estimation de l'impact du CICE sur les investissements

Nous avons la possibilité de tester l'impact du CICE sur le flux d'investissement (probablement via les flux de trésorerie). La base de données FARE contient en effet plusieurs variables liées aux investissements (investissements nets et bruts totaux, investissements corporels, financiers et incorporels). Nous appliquons donc nos stratégies d'identification sur ces variables en nous focalisant sur les investissements non financiers bruts et sur les investissements corporels uniquement. En ce qui concerne la mesure des investissements, nous favorisons la réduction de l'ensemble des coûts d'exploitation permise par le CICE, car cette mesure révèle le mieux l'incidence du CICE sur les flux de trésorerie. Tout d'abord, nous appliquons la méthode visuelle (graphique 4).

Graphique 4 – Impact du CICE sur les investissements, méthode visuelle



Notes : coefficients et intervalles de confiance à 95 % des régressions annuelles du logarithme des investissements sur le CICE sur la structure de production l'année précédente (en proportion de l'ensemble des charges d'exploitation).

Lecture : Ce graphique présente, pour chaque année, la différence d'investissement des entreprises en fonction de la part, dans l'ensemble de leurs coûts d'exploitation, de leur masse salariale inférieure à 2,5 SMIC. A partir de 2013, l'effet du CICE (dont le montant perçu est proportionnel à cette part de la masse salariale inférieure à 2,5 SMIC) s'ajoute à cette différence d'investissement. L'absence de rupture entre 2012 et 2013 peut donc s'interpréter comme une absence d'impact du CICE sur les investissements. Source : DADS, FARE, MVC 2010-2014.

Hormis le fait que l'année 2011 semble assez différente des suivantes, il apparaît une relative homogénéité entre les années 2012, 2013 et 2014, que ce soit pour l'ensemble des



investissements bruts ou pour leur partie uniquement corporelle. En particulier, les valeurs des coefficients en 2012 et 2014 sont très similaires. Ainsi, il ne semble pas que le CICE ait eu d'impact non plus sur les investissements des entreprises plus intensément ciblées en 2013 et en 2014.

La très grande différence entre le coefficient en 2011 et en 2012 traduit une grande variation du lien entre le fait d'être le cœur de cible du CICE et les investissements, ce qui conduit à rejeter l'hypothèse de tendance commune entre les groupes de traitement et de contrôle. Ceci s'observe effectivement dans la méthode en panel par le fait que les tests placebo présentés dans l'annexe F.3 donnent des coefficients significativement différents de zéro.

Toutefois, les triples différences ne sont pas possibles dans ce cas particulier car si l'instrumentation est très robuste en double différence pour les deux mesures de l'intensité de traitement (relativement aux coûts salariaux uniquement ou à l'ensemble des coûts d'exploitation), elle n'est valide en triple différence que pour la mesure d'intensité de traitement relativement aux coûts salariaux (cf. annexe D). Les résultats de l'estimation en double différence de l'impact du CICE sur les investissements (tableaux reportés dans l'annexe F.3) présentent des coefficients non significatifs, aussi bien pour les investissements bruts que pour les investissements corporels.

Pour aller plus loin dans l'analyse, nous effectuons des régressions séparées par types d'entreprises. Nous découpons ainsi notre panel en 24 catégories selon deux dimensions : quatre catégories de taille - très petites entreprises (TPE), petites et moyennes entreprises (PME), entreprises de taille intermédiaire (ETI) et grandes entreprises (GE) - et six catégories de secteurs - services aux entreprises, services aux personnes, commerce, construction, énergie et industrie. Les résultats de ces régressions sont également reportés dans l'annexe F.3.

La plupart des coefficients sont non significatifs, hormis pour les ETI de services aux entreprises qui présentent un coefficient significativement négatif (un effet favorable du CICE) et pour les TPE de la construction et de commerce ainsi que les PME de commerce qui présentent un coefficient significativement positif (un effet défavorable du CICE). D'un

point de vue général, le résultat d’absence d’impact du CICE sur les investissements des entreprises est confirmé.

### 3.5 Impact du CICE sur l’emploi

Les résultats présentés précédemment ne décèlent pas d’impact significatif du CICE, en 2013 et 2014, sur la compétitivité-prix des entreprises françaises à l’export, ni sur les investissements pouvant leur permettre d’améliorer ultérieurement leur compétitivité-hors prix. Les effets potentiels du CICE ne se limitaient toutefois pas à la compétitivité et ce dispositif pouvait également favoriser l’emploi. Il est possible de comptabiliser l’emploi de plusieurs manières : en nombre d’individus ayant un emploi (et ce quel que soit leur temps de travail) ou au contraire en nombre d’emplois équivalent temps plein. Nous optons pour la seconde solution afin de mesurer l’ampleur de l’effet sur le travail salarié, et ce d’autant plus qu’il n’est pas question ici de partager le travail. Toutefois, nous réalisons également des tests de robustesse avec une variable de nombre de postes moyens des entreprises sur l’année (issue de la base DADS) et une variable d’effectifs totaux au 31 décembre (issue de la base FARE). S’il apparaît de légères différences quantitatives entre les impacts sur les différents indicateurs d’emploi, les résultats sont qualitativement très proches.

Plus précisément, notre indicateur principal d’emploi est le nombre d’heures de travail salarié rémunéré dans chaque entreprise. Comme indicateur d’intensité de traitement, nous considérons tout à la fois la réduction des coûts totaux et la réduction des seuls coûts salariaux. La première réduction ne nécessitant pas que les entreprises ressentent effectivement le CICE comme baissant spécifiquement le coût du travail (cf. notre enquête sur les difficultés de compréhension de la provenance du CICE). La seconde permet de tester si un effet de type “baisse du coût du travail” a joué, avec éventuellement des substitutions entre types de travail. Dans le corps de ce rapport, nous présentons les estimations sur la réduction des coûts salariaux par le CICE, les résultats des estimations sur la réduction des coûts totaux peuvent être trouvés dans l’annexe [F.5](#).

Tout d’abord, la méthode visuelle permet de comprendre la relation entre la structure

productive impliquant un droit plus ou moins intense en CICE et la création annuelle d'emploi et d'observer graphiquement les effets (graphique 5).

Graphique 5 – Impact du CICE sur l'emploi, méthode visuelle



Intensité en proportion des coûts salariaux      Intensité en proportion des coûts totaux

Notes : coefficients des régressions annuelles du nombre d'heures salariées annuelles sur l'intensité de traitement imputé sur la structure salariale l'année précédente.

Lecture : Ce graphique représente, pour chaque année, la variation relative du nombre d'heures salariées des entreprises par point de pourcentage de CICE reçu relativement à la masse salariale brute (pour les années avant 2013, il s'agit du CICE tel qu'il aurait été perçu s'il avait existé). A partir de 2013, l'effet du CICE effectif s'ajoute à cette différence d'heures salariées liée aux caractéristiques pré-réforme des entreprises. L'absence de rupture franche entre 2012 et 2013 (comparativement aux autres variations annuelles) peut s'interpréter comme l'absence d'impact significatif du CICE sur l'emploi.

Source : DADS, FARE, MVC 2010-2014.

Encore une fois, il semble que l'année 2011 soit assez différente des autres années. De plus, il ne semble pas apparaître de rupture significative dans ce coefficient ni en 2013 ni en 2014, ce qui incite à penser qu'il n'y a pas eu de créations d'emploi du fait du CICE. Même, il semblerait que le coefficient devienne légèrement inférieur en 2013 et 2014 ce qui serait le signe d'une détérioration relative de la création d'emploi par les entreprises plus intensément ciblées par le CICE. Toutefois, cet effet, s'il devait être réel, resterait très faible.

Ces résultats sont confirmés par les estimations en panel (tableau 15). Il convient d'abord de noter que le test placebo est validé pour deux indicateurs de l'emploi et rejette l'hypothèse de tendance commune pour le troisième (pour lequel il est donc présenté les résultats en triple différences<sup>19</sup>). Les résultats montrent des coefficients majoritairement

19. A titre de test de robustesse, l'ensemble des résultats en double et triple différences pour chacune des variables est présenté en annexe F.5 et confirme les résultats qualitativement.

Tableau 15 – Impact du CICE sur l’emploi, double et triple différences

	Heures salariées	Nombre de postes	Effectifs au 31/12
Test placebo	0,283 (0,157)	0,042 (0,163)	0,486* (0,242)
Tendance commune	Acceptée	Acceptée	Rejetée
Double différence			
Traitement exogène 2013	0,800*** (0,208)	0,340 (0,179)	
Traitement exogène 2014	0,352 (0,191)	0,281 (0,156)	
Observations	1912661	1913091	
$R^2$	0,998	0,998	
Triple Différence			
Traitement exogène			0,146 (0,581)
Observations			1362134
$R^2$			0,350

Notes : Ecarts-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau des entreprises). \* :  $p < 0.05$ , \*\* :  $p < 0.01$ , \*\*\* :  $p < 0.001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles pour la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithmes retardés), des effets-fixes secteur  $\times$  année, des effets fixes entreprise et sont pondérés par la taille de l’entreprise (mesurée par le nombre de postes salariés). L’intensité de traitement est calculée comme la diminution relative des coûts salariaux du fait du CICE (traitement endogène, CICE calculé sur la structure productive l’année précédente).  
Source : DADS, FARE, MVC 2010-2014.

non significatifs, et relativement faibles. La seule exception semble être pour les heures salariées en 2013, mais l’effet apparent a disparu en 2014. On peut donc conclure que nous ne trouvons pas d’impact significatif du CICE sur l’emploi sur les deux premières années du dispositif.

L’absence d’impact favorable du CICE sur l’emploi est confirmé par l’ensemble des tests de robustesse, à savoir les triples différences pour les heures salariées et le nombre moyen de postes, avec et sans pondération. De même, le test de robustesse consistant à opérer ces estimations en double différence instrumentée séparément pour chaque catégorie d’entreprises (vingt-quatre catégories séparant quatre catégories de taille et six secteurs de production) valide le constat ; toutes ces spécifications alternatives sont présentées dans l’annexe F.5. Il n’apparaît aucun coefficient significativement négatif (qui indiquerait donc

un impact positif du CICE car les coefficients mesurent l'élasticité de l'emploi au coût du travail et que le CICE diminue ce coût du travail) et seules trois catégories présentent des coefficients négatifs non significatifs. Pour toutes les autres catégories, les coefficients sont positifs non significatifs, sauf pour sept catégories où ils sont significativement positifs.

Ce dernier résultat, bien que limité à un faible nombre de catégories, est assez contre-intuitif. En effet, il semble signifier que les entreprises plus intensément ciblées par le CICE ont vu le nombre d'heures salariées diminuer plus fortement (ou augmenter moins) que les années précédentes en comparaison des entreprises moins intensément ciblées. Etant donné notre stratégie d'identification (présentée en détail dans l'annexe D), qui vise à se prémunir au maximum contre les possibles biais d'estimation, la seule possibilité pour que cette estimation ne reflète pas directement un effet causal nécessite qu'il ait existé un choc entre 2012 et 2013 qui aurait eu un impact négatif spécifiquement sur les entreprises les plus ciblées par le CICE.

Une telle coïncidence peut paraître très peu probable - d'où la validité de notre stratégie d'identification - mais on peut tout de même penser à deux phénomènes : une interaction avec l'impact du CICE sur les faillites d'entreprises d'une part et la fin de l'exonération des heures supplémentaires.

Tout d'abord, si on imagine que le CICE a permis à certaines entreprises en mauvaise santé financière de survivre, cela signifie que notre échantillon cylindré (c'est-à-dire comprenant l'ensemble des entreprises actives pour l'ensemble des années 2010 à 2014) est biaisé vis-à-vis de la santé financière des entreprises : parmi les entreprises potentiellement proches de la faillite, un plus grand nombre d'entreprises fortement ciblées que faiblement ciblées auraient survécu et seraient donc présentes dans notre échantillon. Cette forme de sélection naturelle des entreprises les moins performantes, sélection naturelle plus efficace pour les entreprises moins ciblées par le CICE, pourrait expliquer de meilleures performances en termes de création d'emploi de ces dernières.

Cette question des faillites et créations d'entreprises constitue une des limites de notre étude. Nous avons pu la tester pour la question des exportations car nous avons regardé pour un ensemble d'entreprises actives en France pour l'ensemble de la période, celles qui se

sont mises ou ont arrêté d'exporter. En revanche, nous ne pouvons pas savoir lesquelles ont fait faillite et lesquelles sont sorties de notre échantillon pour d'autres raisons : par exemple, celles qui ont changé de numéro d'identification après la fusion avec d'autres entreprises, ce qui pourrait être le signe d'une croissance et non d'une faillite de cette entreprise. De telles informations ne sont présentes dans aucune base de données accessible aux chercheurs via le CASD.<sup>20</sup>

Le second choc potentiel concerne la fin de l'exonération des heures supplémentaires, intervenue en août 2012. Cette réforme en fin d'année 2012 s'est de fait développée principalement au cours de l'année 2013, constituant donc une variation partiellement concomitante au CICE. Cependant, il est difficile de savoir si ses effets sont alignés avec ceux du CICE ou indépendants de ceux-ci. Pour le savoir, il faudrait mesurer si les entreprises recourant plus aux heures supplémentaires se trouvent dans les entreprises plus ou moins ciblées par le CICE, ou se répartissent également entre toutes les intensités de CICE.

Bien que nous n'ayons pas accès aux données nécessaires à cette mesure, nous pouvons tout de même anticiper les limites de cette interaction potentielle. Si la fin de l'exonération des heures supplémentaires devait avoir une influence sur nos estimations, ce serait sur le nombre d'heures salariées et non sur les nombres de postes ou les effectifs au 31 décembre, et l'impact ne pourrait être aligné qu'avec le CICE en 2013 mais non en 2014. Or, tous nos coefficients sont non significatifs à l'exception de celui concernant les heures travaillées en 2013.

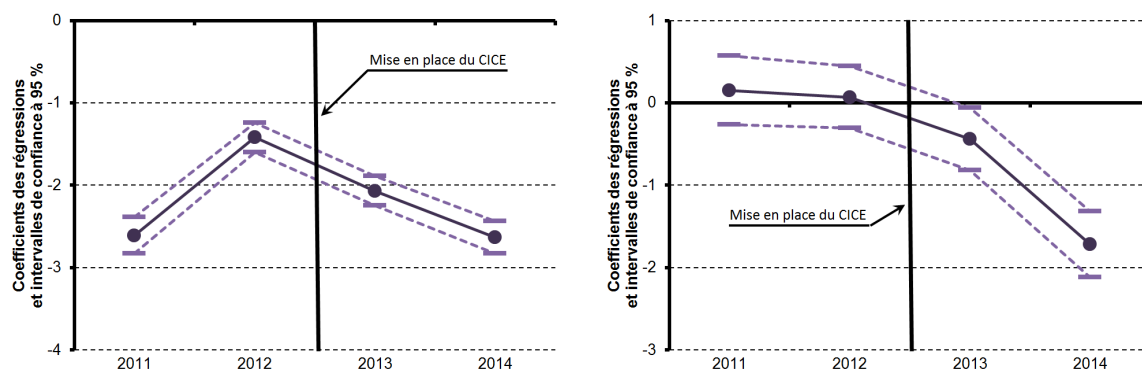
Pour aller plus loin, on peut se poser la question de savoir si l'effet pourrait être différent sur les différents types de salariés. Pour ce faire, nous considérons pour chaque entreprise non pas un indicateur d'emploi mais deux : le nombre d'heures de travail des salariés des catégories socioprofessionnelles d'ouvriers, employés et professions intermédiaires (OEI) d'une part et le nombre d'heures des salariés des catégories de cadres et de professions intellectuelles supérieures (CIS). Les résultats de la méthode visuelles sont exposés dans le

---

20. Or, cet accès via le CASD est absolument indispensable pour pouvoir apparier ces informations avec les autres bases dont nous avons besoin pour notre analyse, et qui ne peuvent être disponibles que sur le CASD.

graphique 6.

Graphique 6 – Impact du CICE sur l’emploi par CSP, méthode visuelle



Ouvriers, employés et intermédiaires

Cadres et professions intellectuelles

Notes : coefficients et intervalles de confiance à 95 % des régressions annuelles du nombre d’heures salariées annuelles par CSP sur l’intensité de traitement imputé sur la structure salariale l’année précédente.

Lecture : Ce graphique représente, pour chaque année, la variation relative du nombre d’heures salariées par catégorie socio-professionnelle par point de pourcentage de CICE reçu relativement à la masse salariale brute (pour les années avant 2013, il s’agit du CICE tel qu’il aurait été perçu s’il avait existé). A partir de 2013, l’effet du CICE effectif s’ajoute à cette différence d’heures salariées liée aux caractéristiques pré-réforme des entreprises. L’interprétation d’un impact significatif du CICE dépend de l’existence d’une rupture franche entre 2012 et 2013 (comparativement aux autres variations annuelles).

Source : DADS, FARE, MVC 2010-2014.

Il apparaît sur ces graphiques que le résultat d’absence d’impact positif du CICE sur l’emploi semble vrai tout autant pour les deux groupes de catégories socio-professionnelles. Plus précisément, si aucun impact favorable du CICE n’apparaît pour les ouvriers, employés et professions intermédiaires, un impact défavorable semble se dessiner à partir de 2014 pour les cadres et professions intellectuelles supérieures. Toutefois, ce résultat n’est pas clairement confirmé par la méthode en panel (voir dans l’annexe F.5), principalement du fait que les tests placebo échouent.

Globalement, nos résultats d’absence d’impact favorable du CICE sur l’emploi concordent avec ce qui apparaissait dans notre enquête de terrain. Indépendamment de leur posture professionnelle ou idéologique, les interlocuteurs rencontrés ont été nombreux à souligner que la question de l’usage de l’argent obtenu ou sauvegardé par le CICE n’était pas très pertinente, si bien que le seul effet perceptible est celui de l’amélioration de la trésorerie (verbatim 43). Du côté des PME, le premier “effet” du CICE évoqué a été celui

d'un effet d'oxygène lié à l'amélioration de la trésorerie (verbatim 44 à 47). Ce peut être un apport vital pour les entreprises en difficulté, comme cette entreprise de couture créée il y a 6 ans qui connaît d'importantes difficultés et dont l'un des responsables tient un discours dans l'ensemble très positif sur la politique de soutien aux entreprises (verbatim 48).

De même, un dirigeant d'une entreprise de communication nous a expliqué en détail comment, sans le CICE, il aurait eu à réduire considérablement le volume de ses effectifs (verbatim 49). Si notre interlocuteur parle ici de "sérénité", c'est parce que le CICE lui a permis de rester en dessous d'une limite financière à partir de laquelle il aurait dû remettre en cause l'équilibre productif et organisationnel de son entreprise. Ceci pourrait conduire à penser que le CICE a permis de freiner des destructions d'emplois et d'entreprises, mais qu'il n'a pas permis, du moins directement, d'être au fondement de décisions de recrutement ni, à l'inverse, de remettre en cause des décisions stratégiques, portant sur la délocalisation de certains emplois.

Comme nous l'avons dit précédemment, notre stratégie d'identification mesure les créations/destructions d'emploi à l'intérieur d'entreprises continuant à produire, mais elle ne permet pas de savoir si des entreprises qui auraient disparu ont survécu grâce au CICE. Si tel était le cas, le CICE aurait peut-être eu un léger effet positif sur l'emploi mais il aurait également eu un impact négatif sur la productivité moyenne des entreprises.

Par ailleurs, parmi les entreprises rencontrées, deux d'entre elles (transport et assurance) étaient concernées par des décisions stratégiques de "délocalisation" de certaines activités. Pour ces entreprises, "l'effet CICE" n'était en aucun cas de nature à combler le différentiel de compétitivité/coût d'activités facilement transférables (des centres d'appel en l'occurrence) dans des pays où les coûts de la main d'œuvre est faible comme au Maroc. Par ailleurs, l'insécurité fiscale liée à l'incertitude qui pèse sur la pérennité d'un tel dispositif n'est pas de nature à remettre en cause une décision stratégique engageant l'entreprise sur le moyen et long terme.

De plus, le principe de la création de seuil pourrait engendrer des mises en place d'optimisation, sinon de fraude. Pour certaines entreprises de services dont l'activité ne repose pas sur des investissements lourds en capital, il est semble-t-il relativement possible de



s'affranchir du seuil du plafond requis pour pouvoir bénéficier pleinement du CICE. Dans l'étude de cas 5 présentée dans l'annexe E, la stratégie d'optimisation n'est pas uniquement liée au CICE. Le fait d'offrir deux contrats officiellement à temps pleins (avec chacun la moitié du salaire) par deux entreprises filiales à un même salarié pour le faire passer sous le seuil de salaire, est par ailleurs rendu possible par le fait que les activités concernées sont en forte croissance.

Une nouvelle fois on voit que les formes d'appropriation du crédit d'impôt sont toujours étroitement liées à son environnement socio-économique. Pour autant, nous ne savons pas si ce cas est anecdotique ou non. Selon toute probabilité, les cas d'entreprises mettant en place de tels régimes de fraude fiscale (il ne s'agit plus en effet d'optimisation) sont rares et cela ne devrait pas avoir d'impact sur notre évaluation de l'effet du CICE. Toutefois, il serait important de pouvoir s'en assurer car de tels mécanismes créent de facto un grand nombre d'emplois déclarés (il double le nombre d'emplois déclarés par les fraudeurs) sans créer un seul emploi réel.

### **3.6 Impact sur les résultats nets des entreprises**

Un autre phénomène pourrait expliquer l'absence de création d'emploi plus importante dans les entreprises plus fortement ciblées par le CICE, en relation avec ce que nous déclarait le directeur des ressources humaines d'une grande entreprise du secteur du bâtiment. Au cours de notre enquête, il nous avait fait part du fait que des entreprises devaient déduire le montant du crédit d'impôt dans les réponses aux appels d'offre. Si ce principe était généralisé et s'il existait un alignement entre le fait d'être entreprise commanditaire ou sous-traitante et l'intensité du traitement du CICE, alors il serait possible que le CICE soit transféré par ce biais des entreprises les plus intensément ciblées aux moins ciblées, annulant les effets différentiels entre les deux.

Si cette explication était exacte, alors nous ne trouverions aucun impact sur aucune variable avec notre stratégie d'identification, et en particulier nous ne trouverions pas d'impact du CICE sur le résultat net des entreprises. Le résultat net est ce qu'il reste des

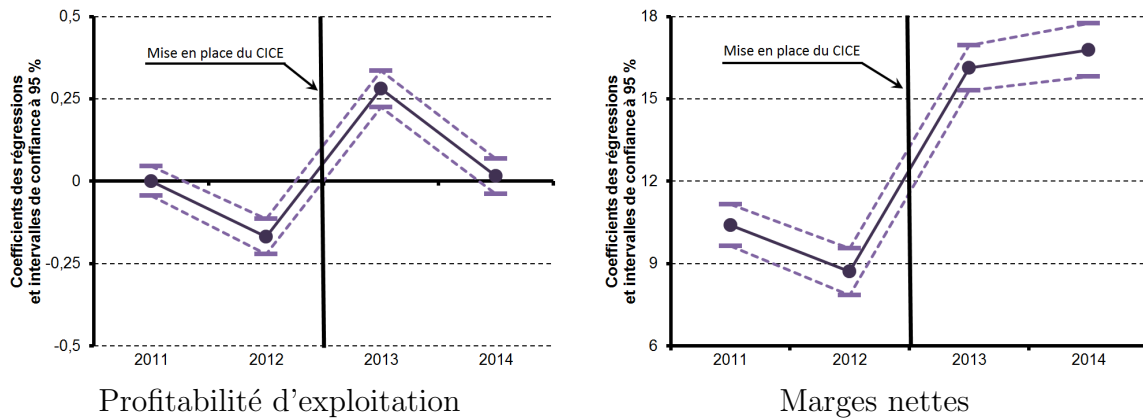
recettes une fois décomptés l'ensemble des coûts d'exploitation : salaires, loyers, consommations intermédiaires, amortissement du capital et prélèvements obligatoires. L'analyse de cette partie a donc un double intérêt. Elle permet non seulement de répondre à la question directe : "le CICE a-t-il permis de relever le résultat net des entreprises ciblées" ; elle permet de plus de valider ou d'invalider l'explication de l'absence d'effet mesuré sur l'emploi par un transfert de CICE entre entreprises commanditaires et sous-traitantes. En l'occurrence, le fait que nous trouvons un accroissement très significatif du résultat net des entreprises les plus ciblées invalide cette explication de l'absence d'effet sur l'emploi.

Pour mesurer la rentabilité des entreprises, plusieurs indicateurs peuvent être calculés. Un indicateur classique est le ratio de l'excédent brut d'exploitation sur la valeur ajoutée. Toutefois, cet indicateur est un indicateur de résultat avant impôts et ne capte qu'imparfaitement l'impact de la fiscalité sur le résultat net des entreprises. On préférera ainsi un indicateur basé sur les résultats après impôts. Une possibilité consiste ainsi à considérer le ratio du résultat net d'exploitation de l'entreprise sur son chiffre d'affaire (que nous appelons marge nette). Toutefois, le résultat peut-être négatif, ce qui nous interdit d'en analyser le logarithme comme le nécessite notre stratégie d'estimation. De fait, lorsque nous considérons ce paramètre, nous perdons environ le quart de nos observations.

De ce fait, en plus de l'indicateur de marge nette, nous considérons également un autre indicateur construit comme le rapport du produit d'exploitation sur le coût d'exploitation, que nous appelons rentabilité d'exploitation. Ce rapport du produit au coût (et non aux ventes) permet de regarder directement la rentabilité de la production d'une année, indépendamment des dates de ventes. Le graphique 7 présente les résultats de la méthode visuelle pour chacun de ces deux indicateurs. Concernant le résultat net d'une entreprise, l'indicateur pertinent d'intensité de traitement est la diminution relative de l'ensemble des coûts d'exploitation du fait du CICE (et non seulement des coûts salariaux).

Ces graphiques sont pratiquement un cas d'école de la mise en évidence d'un effet. Il y apparaît très clairement une tendance (qui se retrouve quasiment identique entre 2011 et 2012 et entre 2013 et 2014) et apparaît également une franche rupture entre 2012 et 2013. Ceci se retrouve qu'il s'agisse des marges nettes sur l'échantillon restreint aux entreprises

Graphique 7 – Impact du CICE sur le résultat net des entreprises, méthode visuelle



Notes : coefficients et intervalles de confiance à 95 % des régressions annuelles du logarithme des taux de résultat net sur le CICE imputé sur la structure de production l'année précédente (en proportion de l'ensemble des charges d'exploitation). Profitabilité d'exploitation, ratio du produit d'exploitation sur les coûts d'exploitation ; marges nettes, ratio du résultat net sur le chiffre d'affaire.

Lecture : Ce graphique représente, pour chaque année, la variation de l'indicateur de résultat net des entreprises par point de pourcentage de CICE reçu relativement aux coûts d'exploitation (pour les années avant 2013, il s'agit du CICE tel qu'il aurait été perçu s'il avait existé). A partir de 2013, l'effet du CICE effectif s'ajoute à cette différence de résultat net liée aux caractéristiques pré-réforme des entreprises. La rupture franche entre 2012 et 2013 (comparativement aux autres variations annuelles) peut s'interpréter comme l'impact significatif du CICE sur le résultat net des entreprises.

Source : DADS, FARE, MVC 2010-2014.

à marges positives ou qu'il s'agisse de la profitabilité d'exploitation. Cette rupture a été fortement favorable aux entreprises plus intensément ciblées par le CICE.

La méthode d'estimation en panel permet tout à la fois de confirmer ces résultats et d'en comprendre l'ampleur. Les résultats de ces estimations sont présentés dans le tableau 16.

Les résultats des régressions avec effets fixes entreprise sont à la fois très marqués et très concordants. Les coefficients des régressions placebo sont non significatifs<sup>21</sup>, confirmant l'hypothèse de tendance commune avant la mise en place du CICE, puis les coefficients des intensités de traitement sont significativement négatifs, marquant que le CICE a eu un impact substantiel en faveur du résultat net des entreprises.

Il est important de noter que le résultat n'est pas robuste à la pondération. De ce point de vue, les tests de robustesse donnent une explication de ce phénomène (les résultats des

21. En réalité, le coefficient placebo dans le cas particulier de la régression de la productivité d'exploitation sans pondération est faiblement significatif, mais garde une valeur absolue très proche de zéro et un signe opposé à celui des impacts trouvés par l'estimation en double différence.

Tableau 16 – Impact du CICE sur le résultat net des entreprises, double différence

	Profitabilité d'exploitation		Marge nette
	Non pondéré	Pondéré	Non pondéré
Test placebo	0,186* (0,087)	0,077 (0,071)	1,205 (0,758)
Tendance commune	Rejetée	Acceptée	Acceptée
Double différence			
Traitement exogène 2013	-0,319*** (0,080)	1,279 (0,959)	-9,736*** (0,995)
Traitement exogène 2014	-0,142** (0,049)	0,288 (0,164)	-7,154*** (1,206)
Observations	1912974	1912974	1466354
$R^2$	0.635	0.748	0.641

Notes : Ecarts-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau des entreprises). \* :  $p < 0.05$ , \*\* :  $p < 0.01$ , \*\*\* :  $p < 0.001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles pour la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithmes retardés), des effets-fixes secteur  $\times$  année ainsi que des effets fixes entreprise. L'intensité de traitement est calculée comme la diminution relative des coûts d'exploitation du fait du CICE (traitement exogène : CICE calculé sur la structure salariale de l'année précédente).

Source : DADS, FARE, MVC 2010-2014.

régressions séparées par secteur et taille d'entreprises peuvent être trouvés dans l'annexe F.4). Ils confirment les résultats de fort impact du CICE sur les marges nettes des entreprises. Tous les coefficients sont négatifs (à l'unique exception des grandes entreprises de commerce, mais pour lesquelles le coefficient est non significatif). Dans les 23 autres groupes d'entreprises par taille et secteur, les coefficients sont toujours négatifs (indiquant un impact favorable du CICE sur la profitabilité), significatifs dans 14 cas et non significatifs dans les 9 autres. De ce point de vue, il est notable que la significativité se retrouve principalement dans les catégories des plus petites entreprises (TPE et PME), ce qui peut expliquer la différence de significativité de l'estimation globale avec et sans pondération (les plus grosses entreprises comptant peu sans pondération).

En termes quantitatifs, il apparaît tout d'abord que les coefficients pour les marges nettes sont extrêmement élevés, ce qui est toutefois difficile à interpréter car les marges nettes peuvent se trouver très proches de zéro une année. Tout relèvement depuis un si faible niveau constitue une augmentation relative extrêmement forte.

Ceci explique aussi notre choix de favoriser l'indicateur de profitabilité d'exploitation, dont les valeurs sont plus facilement interprétables. Ainsi, lorsque nous effectuons l'estimation en deux étapes, nous trouvons pour cet indicateur un impact causal du CICE à travers une élasticité de la productivité d'exploitation d'environ un demi. Ceci signifie que si les coûts de production sont baissés de manière exogène d'un pourcent, le ratio du produit sur les coûts se trouve à l'équilibre augmenté d'un demi-pourcent. Il s'avère donc que si les bénéfices du CICE ont permis d'augmenter le résultat net des entreprises les plus ciblées, l'intégralité des sommes perçues n'a pas eu cette destination : seulement la moitié environ des sommes de CICE perçues a permis cette amélioration.

### **3.7 Impact du CICE sur les rémunérations des salariés**

Dans les sections précédentes, il n'est pas apparu d'impact significatif du CICE sur les exportations, les investissements et l'emploi, mais nous l'avons retrouvé dans les résultats nets des entreprises. Pour autant, les coefficients des régressions indiquent que l'intégralité ne s'est pas retrouvée dans ces résultats nets. On peut alors penser qu'une part des sommes allouées par le CICE a été partagée avec les employés, et c'est ce que nous allons examiner maintenant. Traditionnellement, les analyses de dynamiques salariales s'effectuent à travers des indices (Naouas et Combault 2015) ou en construisant des moyennes de croissance des salaires par entreprise (Audenaert et al. 2014). Ces évolutions recouvrent plusieurs dynamiques distinctes que nous souhaiterions pouvoir séparer.

Tout d'abord, les règles d'éligibilité au CICE produisent des discontinuités qui peuvent modifier les comportements des employeurs différemment entre les différents types de salariés. Nous testons l'existence de telles déformations de la structure des salaires dans une première sous-partie. De plus, il est établi dans la littérature que les salariés peuvent bénéficier en hausse de salaires des améliorations de la santé financière de leurs entreprises, ce que nous testons dans une seconde sous-partie.

### 3.7.1 Impact du CICE sur les distributions de salaires

Le dispositif de crédit d'impôt est très particulier puisqu'il est assis sur la masse salariale en générant un important effet de seuil. Contrairement aux allègements de cotisations sur les bas salaires, dont le taux de réduction décroît continûment (et linéairement) d'un maximum au niveau du salaire minimum pour s'éteindre à 1,6 SMIC, le taux de CICE est constant (4 % en 2013 puis 6 % à partir de 2014) et s'éteint brutalement à 2,5 SMIC. Ainsi, un salarié à temps plein payé deux fois et demie le salaire minimum ouvrait droit en 2014 à un crédit d'impôt annuel de 2 600 euros pour son employeur. S'il avait été payé ne serait-ce que quelques euros de plus, son employeur n'aurait pu bénéficier d'aucun crédit d'impôt.

Cet effet de seuil est très important et on pourrait penser qu'il peut rendre les employeurs particulièrement réticents à accorder des augmentations à leurs employés proches de la barrière de deux fois et demie le salaire minimum, ou qu'ils chercheront à fixer le salaire de leurs nouvelles recrues autant que possible en-deçà de ce seuil. Ce cas a été rencontré dans notre enquête chez un dirigeant ayant décidé de suspendre des primes. Le témoignage d'un expert-comptable (dont il faut aussi interpréter le discours au regard d'un plaidoyer en faveur de la réduction des cotisations sociales) pointe également cet enjeu (verbatim 50).

Pour mettre au jour d'éventuels comportements de cette nature, il ne convient pas de comparer des entreprises entre elles, car toutes ont les mêmes incitations. En revanche, si de tels comportements existent, ils devraient conduire à des déformations des distributions de salaires. Nous testons donc l'existence de tels comportements en analysant directement les distributions salariales. Nous regardons d'une part les croissances salariales des salariés présents deux années de suite dans la même entreprise sur le même poste afin de tester l'impact du CICE sur les décisions d'augmentation. Ensuite, nous analysons les distributions salariales des nouvelles embauches afin de tester l'impact du CICE sur les décisions d'embauche.

Dans leurs configurations extrêmes, de fortes réactions des employeurs pour ces deux

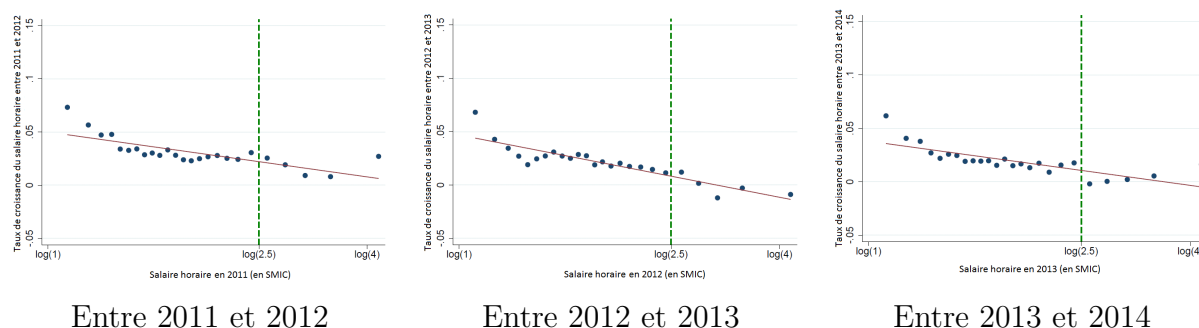
questions (augmentations et embauches) pourraient mener à des points d'accumulation autour du seuil de deux fois et demie le salaire minimum (voir l'article séminal de Saez (2010) sur les points d'accumulation en lien avec le barème d'impôt sur le revenu américain). Comme il sera montré plus loin, aucun point d'accumulation n'apparaît dans le cas du CICE. Ceci est d'autant moins étonnant que la fixation des salaires est relativement contrainte (notamment via des grilles salariales négociées dans l'entreprise ou au niveau de la branche) et que le ciblage d'un salaire horaire précis n'est pas toujours aisé compte tenu des primes et des majorations pour heures supplémentaires. Toutefois, Carbonnier et al. (2014) ont montré qu'une discontinuité de barème dans un cadre où la variable d'assignement n'était qu'imparfaitement contrôlée pouvait mener non pas à un point d'accumulation mais à une discontinuité dans les valeurs des variables en jeu. Nous analysons les distributions d'augmentations de salaires et de salaires à l'embauche afin de tester l'existence de point d'accumulation ou de discontinuité au niveau de deux fois et demie le salaire minimum.

#### *Distributions des croissances de salaires horaires*

Nous portons dans un premier temps notre attention spécifiquement sur la croissance du salaire horaire des salariés restés en poste dans la même entreprise deux années de suite. Nous analysons les distributions de ces croissances salariales et testons l'existence de déformations autour du seuil de 2,5 SMIC pour les années ultérieures à 2013. Les graphiques de distribution des croissances horaires des salaires ne font apparaître aucune discontinuité autour de 2,5 SMIC pour aucun secteur et aucune taille d'entreprise (graphiques 19 à 24 en annexe F.6). La seule petite exception est reportée ici dans le graphique 8 pour les ETI des services aux personnes.

Pour autant, la preuve est loin d'être évidente et le fait qu'un seul couple taille/secteur voit une telle discontinuité renforce le doute sur la réalité de l'effet observé. Pour tester plus avant l'existence de telles ruptures autour du seuil du dispositif, nous avons également opéré des "régressions à la discontinuité". Il s'agit, dans une fenêtre autour du seuil de deux fois

Graphique 8 – Croissance du salaire horaire selon le salaire initial, ETI des services aux personnes



et demie le salaire minimum<sup>22</sup> de régresser la croissance des salaires horaires des employés restant en poste sur un polynôme de leur salaire initial<sup>23</sup> et sur l'indicatrice de la position initiale par rapport au seuil de deux fois et demie le salaire minimum. Toutes ces régressions sont contrôlées par des effets fixes secteur et taille de l'entreprise. L'ensemble des résultats est présenté dans l'annexe F.6.

Aucun résultat n'apparaît de manière stable. Certains coefficients de certaines spécifications sortent significativement. Toutefois, non seulement ils restent très faibles mais surtout leur significativité et même leur signe n'est pas robuste au changement de spécification. De plus, les tests placebo (en plaçant un seuil fictif à 2,25 ou 2,75 SMIC au lieu de 2,5) donnent des résultats très fortement comparables aux tests réels. Il semble donc que la présence d'un seuil abrupt d'éligibilité n'a pas provoqué, du moins dans les deux premières années, de rupture dans la distribution des croissances salariales.

#### *Distribution des salaires des nouvelles embauches*

Pour ce qui concerne les nouvelles embauches, le principe n'est pas de regarder les croissances salariales (qui par définition ne peuvent pas être calculées) mais de regarder directement la distribution des salaires horaires. Cela permet de voir la répartition des types d'embauches, et de regarder si les nouveaux recrutements se sont faits à différents

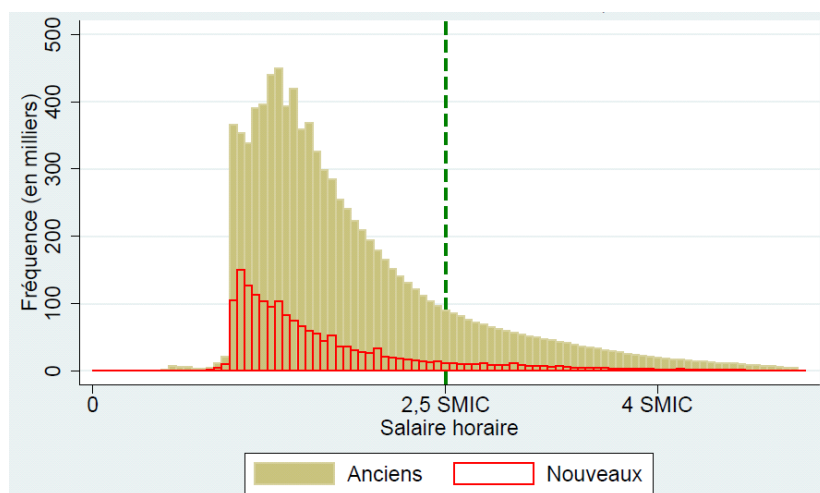
22. En l'occurrence, nous testons deux spécifications : une large entre deux et trois SMIC et une étroite entre 2,25 et 2,75 SMIC.

23. Nous testons différentes spécifications avec des polynômes linéaire, quadratique et cubique.



niveaux de salaires après l'introduction du CICE. Un point important à noter est qu'il ne faut surtout pas comparer ces distributions de salaires des nouvelles embauches aux distributions générales des salaires, comme le montre le graphique 9.

Graphique 9 – Répartition des salaires horaires des nouvelles embauches et des postes stables



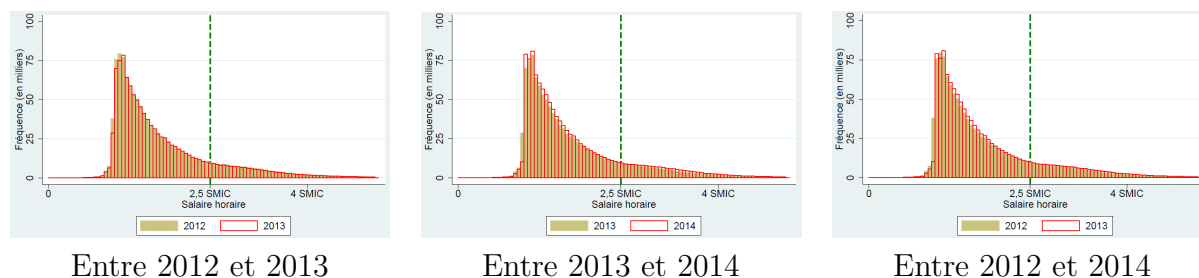
Périmètre : Postes salariés des entreprises dans l'intersection des bases DADS, FARE et MVC.  
Sources : DADS 2012.

En effet, même en dehors de toute intervention extérieure, les nouvelles embauches n'ont aucune raison d'être a priori similaires aux emplois stables. On observe effectivement dans la figure 9 que les salaires des nouvelles embauches ont un mode nettement plus faible que les autres, et semblent bien plus contraints par le salaire minimum. Ceci est dû à de nombreuses raisons et en particulier à d'importants biais de composition. Si la très grande majorité des postes sont des CDI (y compris pour les ouvriers peu qualifiés, même si c'est dans une moindre mesure), la très grande majorité des embauches se fait en CDD (Barlet et Minni, 2014). De plus, les proportions sont modifiées selon les types d'emploi, et bien évidemment l'expérience. Ainsi, la population en continuité de poste et la population accédant à un nouveau poste sont très différentes chaque année.

Ainsi, nous ne comparons pas les distributions de salaires des nouvelles embauches avec les distributions des autres salaires, mais avec les distributions de salaires des nouvelles embauches les autres années, afin de voir si ces distributions se sont déformées à partir de

l'introduction du CICE en 2013 (graphique 10).

Graphique 10 – Distribution des salaires horaires des nouvelles embauches



Encore une fois, aucune déformation des distributions des salaires horaires à l'embauche n'est décelable sur ces graphiques. Ces distributions sont très similaires deux à deux, et en particulier autour du seuil de deux fois et demie le salaire minimum. Comme pour les croissances salariales, il semble que les décisions d'embauche des entreprises n'aient pas été impactées par l'existence d'un seuil abrupt d'éligibilité au CICE.

### 3.7.2 Partage des revenus de l'entreprise avec les salariés

Si le CICE n'a pas modifié de manière discontinue les décisions salariales à proximité du seuil de deux fois et demie le salaire minimum, il est toutefois envisageable que les gains globaux de CICE d'une entreprise aient été en partie partagés avec l'ensemble du personnel, indépendamment de la position des salaires individuels vis-à-vis du seuil d'éligibilité. Ceci correspond à la théorie du partage de revenu à l'intérieur de l'entreprise. Le marché du travail est en effet assez loin du fonctionnement du modèle idéal de concurrence pure et parfaite et les salaires ne sont pas directement égaux aux productivités marginales des salariés, d'ailleurs difficilement estimables individuellement pour une entreprise. Ainsi, les résultats des négociations salariales peuvent dépendre de la santé financière de l'entreprise et on peut imaginer qu'une part des sommes allouées par le CICE a été reversée aux salariés.

La littérature économique empirique a montré que les prélèvements obligatoires sur les salaires avaient un impact direct sur le niveau des rémunérations (Gruber 1994, Anderson et Meyer 1997, 2000, Murphy 2007). Plus généralement, il est apparu que même des gains

non directement liés au coût du travail pouvaient induire des hausses de salaires. Ainsi, il a été récemment montré par trois études différentes dans divers pays européens, dont la France, que des variations du taux de l'impôt sur les sociétés pouvaient se traduire en grande partie en variations de salaires (Arulampalam et al. 2012, Liu et Altshuler 2013, Dwenger et al. 2011).

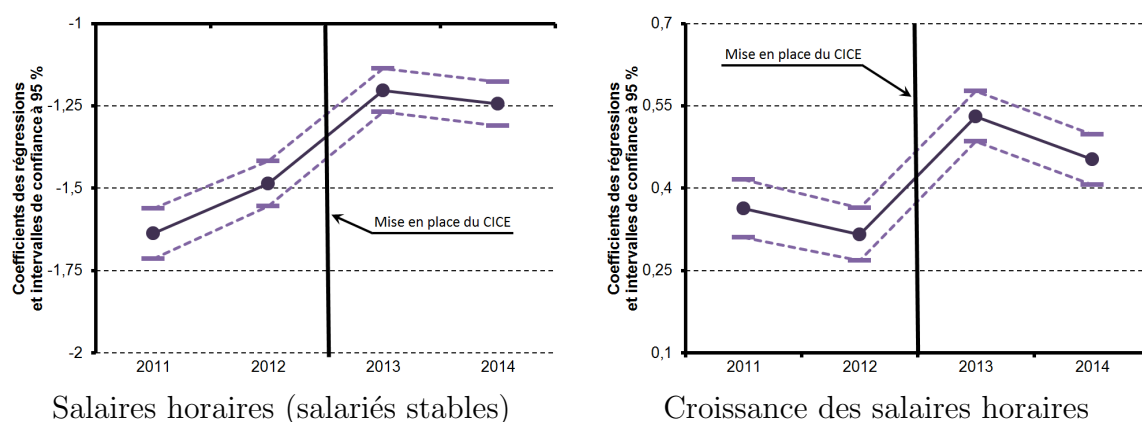
Il nous est possible de tester si le CICE a eu un effet sur la globalité des rémunérations des salariés. Cette analyse peut être menée au niveau des entreprises et non des salariés eux-mêmes, et peut donc utiliser la stratégie d'identification que nous avons employée pour les autres variables d'intérêt. Pour ce faire, plusieurs indicateurs de croissance salariale peuvent être employés. Deux premiers indicateurs consistent soit à calculer le salaire annuel par poste, soit à calculer le salaire horaire moyen dans l'entreprise - le ratio de la masse salariale au nombre d'heures salariées rémunérées.

De tels indicateurs présentent toutefois l'inconvénient de dépendre de la variation de la composition des salariés de l'entreprise. Pour corriger ce fait, nous considérons également un indicateur calculé sur le salaire moyen des salariés conservant leur poste dans l'entreprise. Nous considérons de plus un indicateur de croissance salariale : nous calculons individuellement pour chaque salarié restant en poste deux années de suite la croissance de son salaire horaire, puis nous réalisons pour chaque entreprise la moyenne de ces croissances pondérées par le nombre d'heures de chaque salarié. Les résultats de la méthode visuelle sont présentés dans le graphique 11.

La rupture de tendance entre 2012 et 2013 est bien plus marquée en ce qui concerne les croissances salariales que les niveaux de salaires. Pour autant, si la rupture est moins nette car le coefficient de 2012 était déjà en croissance par rapport à 2011, il semble que cette hausse se soit accélérée entre 2012 et 2013. Cela signifie donc que le CICE semble avoir eu dès 2013 un impact sur les salaires, avec une plus forte croissance salariale dans les entreprises dans lesquelles le CICE a permis de réduire plus fortement les coûts salariaux.

Les résultats sont présentés dans le tableau 17 pour l'ensemble des entreprises et dans l'annexe F.6 pour les tests de robustesse (régressions à partir d'un traitement placebo et régressions séparées par secteur et taille d'entreprises).

Graphique 11 – Impact du CICE sur les salaires, méthode visuelle



Notes : coefficients et intervalles de confiance à 95 % des régressions annuelles du logarithme des salaires horaires moyens (ou des croissances salariales) sur le CICE imputé sur la structure de production l'année précédente (en proportion de l'ensemble des salaires bruts).

Lecture : Ce graphique représente, pour chaque année, la variation de l'indicateur de salaire des entreprises par point de pourcentage de CICE reçu relativement à la masse salariale brute (pour les années avant 2013, il s'agit du CICE tel qu'il aurait été perçu s'il avait existé). A partir de 2013, l'effet du CICE effectif s'ajoute à cette différence de salaires liée aux caractéristiques pré-réforme des entreprises. La rupture entre 2012 et 2013 (comparativement aux autres variations annuelles) peut s'interpréter comme l'impact significatif du CICE sur les salaires.

Source : DADS, FARE, MVC 2010-2014.

Un point essentiel ici est que les tests placebo rejettent l'hypothèse de tendance commune pour les trois indicateurs de salaires utilisés. Ainsi, les résultats en double différence, même s'ils semblent confirmer ceux de la méthode visuelle (ils sont tous significativement négatifs), ne sont pas suffisamment robustes. Toutefois, les résultats en triple différence vont dans le même sens pour deux des trois indicateurs utilisés (pour le troisième, les salaires par poste, le coefficient est également négatif mais non significatif).

De plus, les tests de robustesse consistant en des estimations séparées par catégories d'entreprises (quatre tailles et six secteurs) confirment fortement un impact favorable du CICE sur les salaires (présentés dans l'annexe F.6). En effet, les 48 coefficients (les deux années 2013 et 2014 pour les vingt-quatre catégories d'entreprises) sont négatifs et parmi eux les douze concernant les TPE le sont également, huit sur douze sont significatifs aussi bien pour les PME que pour les ETI et quatre sont significatifs pour les grandes entreprises.

Toutefois, il est important de prendre conscience que ces augmentations de salaire - observées pour tous les types d'entreprises - n'ont pas été uniformes pour l'ensemble des

Tableau 17 – Impact du CICE sur les salaires, double et triple différences

	Salaires horaires moyens		Salaires par poste
	tous salariés	salariés stables	tous salariés
Test placebo	-1,671*** (0,142)	-0,733*** (0,139)	-0,829*** (0,166)
Tendance commune	Rejetée	Rejetée	Rejetée
Double différence			
Traitement exogène 2013	-1,222*** (0,125)	-1,058*** (0,125)	-1,656*** (0,175)
Traitement exogène 2014	-0,786*** (0,083)	-0,559*** (0,116)	-0,570*** (0,134)
Observations	1912661	1619277	1912559
$R^2$	0.955	0.949	0.977
Triple Différence			
Traitement exogène	-2,203*** (0,143)	-2,252*** (0,191)	-0,999 (0,974)
Observations	1418857	1095848	1418476
$R^2$	0.242	0.294	0.399

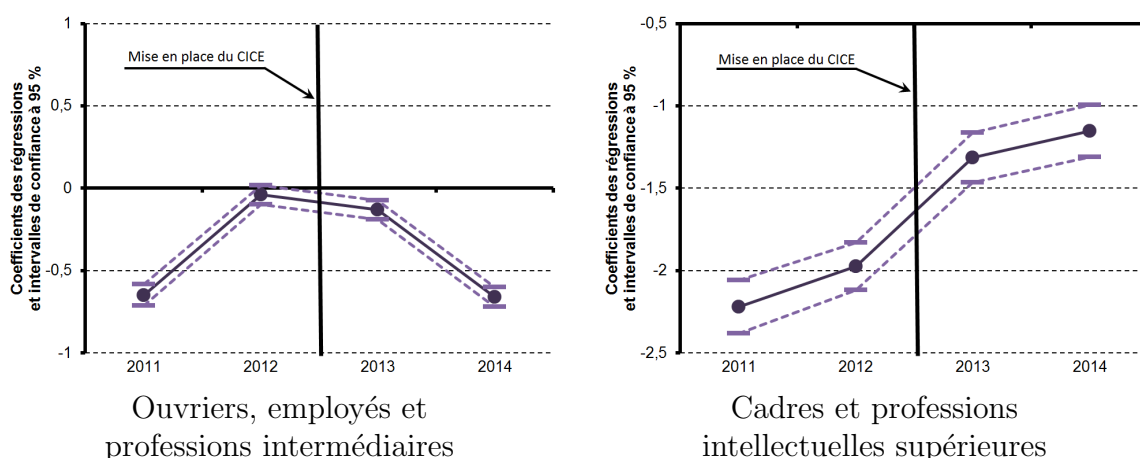
Notes : Ecarts-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau des entreprises). \* :  $p < 0.05$ , \*\* :  $p < 0.01$ , \*\*\* :  $p < 0.001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles pour la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithmes retardés), des effets-fixes secteur  $\times$  année, des effets fixes entreprise et sont pondérés par la taille de l'entreprise (mesurée par le nombre de postes salariés). L'intensité de traitement est calculée comme la diminution relative des coûts salariaux du fait du CICE (traitement endogène, CICE calculé sur la structure productive l'année précédente).

Source : DADS et FARE 2010-2014.

salariés, mais ont bénéficié à certains plus qu'à d'autres. Pour l'observer, nous opérons les mêmes traitements statistiques mais en opérant une dichotomie entre les salariés. Nous calculons deux indicateurs de salaire horaire moyen séparés pour deux sous-populations de salariés : d'une part les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires et d'autre pour les cadres et les professions intellectuelles supérieures. Les résultats de la méthode visuelle sont présentés dans le graphique 12 et le tableau 18 (les résultats de l'ensemble des spécifications sont détaillés dans les tableaux 135 à 146 dans l'annexe F.6).

Encore une fois, la méthode visuelle est plus conclusive que la méthode en panel, en particulier parce que cette dernière montre un échec du test placebo. Il convient donc d'avoir à l'esprit que si la méthode visuelle donne des indications quant à l'impact du CICE sur les salaires, ces résultats restent empreints d'un doute soulevé par le manque

Graphique 12 – Impact du CICE sur les salaires par CSP, méthode visuelle



Notes : coefficients et intervalles de confiance à 95 % des régressions annuelles du logarithme des salaires horaires moyens (par catégorie socio-professionnelle) sur le CICE imputé sur la structure de production l'année précédente (en proportion de l'ensemble des salaires bruts).

Lecture : Ce graphique représente, pour chaque année, la variation de l'indicateur de salaire par CSP des entreprises par point de pourcentage de CICE reçu relativement à la masse salariale brute (pour les années avant 2013, il s'agit du CICE tel qu'il aurait été perçu s'il avait existé). A partir de 2013, l'effet du CICE effectif s'ajoute à cette différence de salaires par CSP liée aux caractéristiques pré-réforme des entreprises. La rupture entre 2012 et 2013 (comparativement aux autres variations annuelles) peut s'interpréter comme l'impact significatif du CICE sur les salaires.

Source : DADS, FARE, MVC 2010-2014.

de robustesse apparu dans les résultats de la méthode en panel. Pour autant, si ceux-ci ne sont pas une preuve irréfutable de l'impact différent sur les salaires, ils apportent un élément de forte présomption supplémentaire dans ce sens.

Le plus fort impact du CICE que nous observons sur les salaires des cadres et professions intellectuelles supérieures n'est pas en soi paradoxal car on peut facilement envisager que les pouvoirs de négociations de ces derniers sont bien plus importants que ceux des ouvriers, employés et professions intermédiaires, lesquels sont bien plus fortement contraints par la législation sur le salaire minimum et les accords collectifs. Or ces accords collectifs - comme la législation sur le salaire minimum, concernent toutes les entreprises, celles fortement ciblées comme celles faiblement ciblées par le CICE. D'ailleurs, notre analyse qualitative semble montrer que les syndicats de salariés ne se sont pas sentis investis de la tâche de négocier un partage avec les employés des sommes allouées du CICE.

De plus, il est important de noter qu'un choc exogène est intervenu entre 2012 et 2013

Tableau 18 – Impact du CICE sur les salaires par CSP, double et triple différences

	Ouvriers, employés et professions intermédiaires	Cadres et professions intellectuelles supérieures
Test placebo	-1,147*** (0,147)	-1,111*** (0,158)
Tendance commune	Rejetée	Rejetée
Double différence		
Traitement exogène 2013	-0,441** (0,158)	-1,043*** (0,143)
Traitement exogène 2014	-0,091 (0,104)	-0,778*** (0,096)
Observations	1884849	769694
$R^2$	0,938	0,884
Triple Différence		
Traitement exogène	-1,712*** (0,346)	-3,354*** (0,256)
Observations	1391335	496816
$R^2$	0,271	0,245

Notes : Ecarts-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau des entreprises). \* :  $p < 0.05$ , \*\* :  $p < 0.01$ , \*\*\* :  $p < 0.001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles pour la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithmes retardés), des effets-fixes secteur  $\times$  année, des effets fixes entreprise et sont pondérés par la taille de l'entreprise (mesurée par le nombre de postes salariés). L'intensité de traitement est calculée comme la diminution relative des coûts salariaux du fait du CICE (traitement exogène : CICE calculé sur la structure productive l'année précédente).

Source : DADS et FARE 2010-2014.

et a pu justement impacter bien plus fortement les entreprises fortement ciblées par le CICE. En effet, à partir de 2013, le salaire minimum a connu une forte diminution de sa croissance, ce qui pourrait expliquer une baisse supplémentaire de la croissance des coûts salariaux, justement pour les entreprises employant principalement à bas salaires. Cette modération a pu se reporter particulièrement sur les catégories d'ouvriers, employés et professions intermédiaires, dont les rémunérations sont plus dépendantes du niveau du SMIC que celles des cadres et professions intellectuelles supérieures. Ainsi, il est possible que les bénéfices du CICE aient été partagés avec l'ensemble des salariés mais que cette augmentation ait été compensée par la modération du SMIC pour les ouvriers, employés et professions intermédiaires.

En ce qui concerne la forme de ces augmentations de salaires, nous ne sommes pas

capables de faire la différence entre les primes et les salaires de base dans nos bases de données. Toutefois, des hypothèses peuvent être émises issues de notre enquête de terrain. Il ressort en effet de nos entretiens qu'en ce qui concerne les politiques de rémunération ou de formation, comme pour nombre d'autres questions (investissement, emploi...) les décisions sont freinées par la crainte que le dispositif disparaisse rapidement. Les décisions d'embauche, comme les augmentations des salaires de base, sont des décisions trop sensibles pour raisonnablement dépendre d'opportunités conjoncturelles (verbatim 51).

Le lien entre CICE et augmentation salariale n'a donc rien de mécanique et si nos interlocuteurs pensent qu'il y a eu dans certains secteurs (comme dans la prestation de service) des augmentations salariales directement "imputables" au CICE, ils avancent que les primes ont été privilégiées afin de ne pas produire (trop) d'effets d'irréversibilité en cas de renversement de conjoncture (verbatim 52). On peut donc faire l'hypothèse, qui reste encore à confirmer, que ce ne sont pas les salaires de base mais les accessoires de salaire qui ont connu un impact positif du CICE.



## 4 Discussion des résultats

Les résultats présentés dans ce rapport d'évaluation du CICE ont tendance à pointer un impact très limité de ce dispositif fiscal sur le comportement des entreprises françaises. S'il faut rester modeste vis à vis de ces résultats, on peut toutefois s'interroger sur ce qui pourrait expliquer une telle inertie des entreprises. Des voies d'explication peuvent notamment être trouvées dans les avis de nos enquêtés, qui se recoupent sur un certain nombre de points.

Un argument fréquemment mis en avant pour expliquer la discrétion du CICE et relativiser son effet structurant sur l'économie est celui du volume perçu. La faiblesse de la somme ne contribuerait pas à favoriser ce que l'on pourrait appeler une opération de distinction stratégique quant à l'affectation du CICE à un usage précis. On retrouve ces arguments dans des entreprises de tailles très différentes, ayant perçu des volumes peu comparables.

Ainsi, un dirigeant de PME industrielle indique que la somme perçue ne représente qu'un demi-mois de salaire d'un de ses ouvriers. Un directeur administratif et financier d'une entreprise de 400 personnes considère que les 180 000 euros perçus par son entreprise ne représentent pas grand-chose par rapport aux 20 millions d'euros de chiffre d'affaires. Un directeur général d'un groupe industriel indique que le montant du CICE (600 000 euros par an environ pour une société réalisant 36 millions d'euros de chiffre d'affaires), représente une somme que l'on ne fera pas venir des autres sociétés bénéficiaires situées à l'étranger pour renflouer les entreprises déficitaires françaises mais que la situation de son entreprise *“ne serait pas meilleure, ne serait pas pire, ne serait pas tout à fait différente avec, ou sans le CICE, [qui n'a pas été] un sujet à changement d'investissements, de politique, de stratégie.”* Un membre du comité d'entreprise d'une très grande entreprise fait le même raisonnement, bien qu'à une toute autre échelle, quand il considère que *“Les 32 millions [du CICE], ils sont noyés dans les 5 milliards d'investissements qui [ne] sont pas dépendants du CICE”*. Dans un sens comme dans l'autre, le volume de CICE perçu ne semble pas suffisant pour orienter les comportements au sein des entreprises.

Pourtant, le CICE se caractérise comme s'élevant, et de loin, au montant le plus élevé parmi ceux de l'ensemble des dépenses fiscales (DGTrésor 2016), il s'agirait donc plus d'une question de ciblage.

Notre enquête qualitative a également été l'occasion de saisir, pour le cas du CICE, la manière dont interagissent le gouvernement et les dirigeants d'entreprises ou leurs représentants. Les réactions recueillies au cours de cette enquête ont été souvent vives, parce qu'elles sont aussi des réactions à la politique d'un gouvernement qui entend répondre aux attentes des entreprises formulées simplement en termes de baisse de charge tout en cherchant à se protéger de critiques politiques susceptibles de dénoncer les "cadeaux" faits aux entreprises sans contrepartie. Ce contexte mérite d'être rappelé car l'enquête a été l'occasion, pour nombre de nos interlocuteurs, de se positionner par rapport à ce débat et de se prononcer sur la pertinence du dispositif et à travers lui de la politique économique gouvernementale en général. Un double discours est apparu. Pour les entreprises et leurs représentants la question de la qualification du dispositif et celle, liée, de l'abaissement des cotisations sociales a été souvent évoquée, aussi en termes politiques (verbatim 53 à 56).

Cette comparaison avec les allègements de cotisations sociales est particulièrement importante, notamment du fait que le CICE est souvent apparu comme un substitut à ceux-ci. De plus les allègements de cotisations jouissent d'une bonne réputation en termes d'efficacité de création d'emploi, bien qu'une analyse approfondie des études empiriques en France et à l'étranger montre un bilan bien plus mitigé (Carbonnier et al. 2016). Or, une différence importante entre les allègements de cotisations et le CICE se retrouve dans la temporalité, et partant dans la conscience du lien avec le coût du travail. Les allègements de cotisations sont effectifs à chaque paiement des cotisations sociales et donc à la fois perçus rapidement et comptablement liés à la masse salariale; en revanche, comme il a souvent été répété dans ce rapport, le CICE est perçu bien plus tardivement, jusqu'à trois ans après le fait générateur, et au plus tôt au bout d'un an via un processus coûteux de préfinancement.

Par ailleurs, il est à noter que dans de nombreux cas, nos interlocuteurs semblent imaginer que le CICE pourrait avoir davantage d'effets pour d'autres que pour eux-mêmes. Les PME invoquent les volumes de CICE perçus par les grandes entreprises, alors même

que ces dernières expliquent à quel point les petites entreprises seraient soulagées par le CICE. De manière plus inattendue, plusieurs interlocuteurs ont cherché à justifier le difficile ajustement entre le type de dispositif et sa cible. Si pour certains le CICE n'est pas assez simple (comparé à une mesure de baisse des cotisations sociales), il est complexe pour d'autres (voire pour les mêmes) : trop général et peu contraignant, il raterait sa cible (verbatim 57 et 58).

## 5 Références bibliographiques

Akerlof G.A. (1970) “The Market for “Lemons” : Quality Uncertainty and the Market Mechanism”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 84(3), pp. 488-500.

Allayannis G., Mozumdar A. (2004) “The impact of negative cash flow and influential observations on investment-cash flow sensitivity estimates”, *Journal of Banking & Finance*, vol. 28(5), pp. 901-930.

Anderson P.A., Meyer B.D. (1997) “The effects of firm specific taxes and government mandates with an application to the U.S. unemployment insurance program”, *Journal of Public Economics*, vol. 65, pp. 119-145.

Anderson P.A., Meyer B.D. (2000) “The effects of the unemployment insurance payroll tax on wages, employment, claims and denials”, *Journal of Public Economics*, vol. 78, pp. 81-106.

Andrade P., Bénassy-Quéré A., Carré M. (2015) “Competition and pass-through on international markets : Firm-level evidence from VAT shocks”, PSE working Paper.

Angrist J.D., Krueger A.B. (2001) “Instrumental Variables And The Search For Identification : From Supply And Demand To Natural Experiments”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 15(4), pp. 69-85.

Ardant G. (1965) “Théorie sociologique de l’impôt”, Bibliothèque Générale de l’Ecole Pratique des Hautes Etude, Paris.

Arulampalam W., Devereux M.P., Maffini G. (2012) “The direct incidence of corporate income tax on wages”, *European Economic Review*, vol. 56(6), pp. 1038-1054.

Atkeson A., Burstein A. (2008) “Pricing-to-market, trade costs, and international relative prices”, *American Economic Review*, Vol. 98(5), pp. 1998-2031.

Audenaert D., Bardaji J., Lardeux R., Orand M., Sicsic M. (2014) “La résistance des salaires depuis la grande récession s’explique-t-elle par des rigidités à la baisse ?” *L’économie Française*, édition 2014, Insee.

Auerbach A.J., Aaron H.J., Hall R.E. (1983) “Corporate taxation in the United States”, *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1983(2), pp. 451-513.

Auerbach A.J. (2002) "Taxation and corporate financial policy", Handbook of public economics, vol. 3, pp. 1251-1292.

Auerbach A.J., Hassett K. (1992) "Tax policy and business fixed investment in the United States", Journal of public Economics, vol. 47(2), pp. 141-170.

Aus dem Moore N. (2014) "Corporate Taxation and Investment-Evidence from the Belgian ACE Reform", Rurh Economic Papers, n° 534.

Autor, H. (2003) "Outsourcing at will : The contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing", Journal of Labor Economics, vol. 21(1), pp. 1-42.

Auten G., Carroll R. (1999) "The effect of income tax on household income", The Review of Economics and Statistics, Vol. 81(4), pp. 681-693.

Bach, L. (2015) "Do better entrepreneurs avoid more taxes?", Working Papers 1517, Oxford University Centre for Business Taxation.

Barlet M., Minni C. (2014) "Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi", DARES Analyses, Juillet 2014 - n° 056.

Bas M., Fontagné L., Martin P., Mayer T. (2015) "A la recherche des parts de marché perdues", Notes du conseil d'analyse économique n° 4.

Bernanke B.S., Gertler M., Gilchrist S. (1999) "The financial accelerator in a quantitative business cycle framework", Handbook of macroeconomics, vol. 1, pp. 1341-1393.

Bas M., Mayer T., Thoenig M. (2015) "From micro to macro : demand, supply, and heterogeneity in the trade elasticity", Discussion Paper 10637, CEPR.

Berman N., Martin P., Mayer T. (2012) "How do different exporters react to exchange rate changes?", Quarterly Journal of Economics, Vol. 127, pp. 437-492.

Bernard A.B., Jensen J.B. (1997) "Exporters, Skill-Upgrading, and the Wage Gap", Journal of International Economics, Vol. 42, pp. 3-31.

Bernard A.B., Jensen J.B. (1999) "Exceptional exporter performance : cause, effect, or both?", Journal of International Economics, Vol. 47, pp. 1-25.

Bertrand M., Duflo E., Mullainathan S. (2002) "How much should we trust differences-

indifferences estimates ?” NBER working paper, n° w8841.

Bester H., Hellwig M. (1987) “Moral hazard and equilibrium credit rationing : An overview of the issues”, in Bamberg G., Spremann K. (éditeurs) “Agency Theory, Information, and Incentives”, Springer Berlin Heidelberg, pp. 135-166.

Bézes P., Siné A. (2011) “Gouverner (par) les finances publiques”, Presses de Sciences po, Paris.

Blanchard O.J., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A. (1994) “What do firms do with cash windfalls?”, *Journal of financial economics*, vol. 36(3), pp. 337-360.

Caballero R.J., Eduardo M.R.A., Haltiwanger J.C., Woodford M., Hall R.E. (1995) “Plant-Level Adjustment and Aggregate Investment Dynamics”, *Brooking Papers on Economic Activity*, n° 2.

Carbonnier C., Direr A., Slimani-Houti I. (2014) “Do Savers Respond to Tax Incentives ? The Case of Retirement Savings”, *Annals of Economics and Statistics*, Vol. 113-114, pp. 225-256.

Carbonnier C., Palier B., Zemmour M. (2016) “Tax cuts or social investment ? Evaluating the opportunity cost of French employment strategy” *Cambridge Journal of Economics*, prepublication en ligne.

Carluccio J., Fougère D., Gautier E. (2015) “Trade, Wages and Collective Bargaining : Evidence from France”, *Economic Journal*, vol. 125(584), pp. 803-837.

Chetty R., Friedman J.N., Saez E. (2013) “Using differences in knowledge across neighborhoods to uncover the impacts of the eitc on earnings”, *American Economic Review*, vol. 103(7), 2683-2721.

Chirinko R.S., Schaller H. (1995) “Why does liquidity matter in investment equations?”, *Journal of Money, Credit and Banking*, vol. 27(2), 527-548.

Cleary S. (1999) “The relationship between firm investment and financial status”, *The Journal of Finance*, vol. 54(2), pp. 673-692.

Conseil des prélèvements obligatoire (2003) “La Fiscalité dérogatoire pour un réexamen des dépenses fiscales”, XXI rapport au président de la République, la documentation française, Paris.

Cour des Comptes (2013) “Le financement de la branche famille”, Mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la Sécurité sociale, second cahier.

Crépon B., Desplatz R. (2001) “Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires”, *Économie et statistique*, n° 348, pp. 3-24.

Crozet, M., Head, K. and Mayer, T. (2012) “Quality Sorting and Trade : Firm-level Evidence for French Wine”, *Review of Economic Studies*, vol. 79(2), pp. 609-644.

Cummins J.G., Hassett K.A., Hubbard R.G. (1996) “Tax Reforms and Investment : A Cross-Country Comparison”, *Journal of Public Economics*, vol. 62(1-2), pp. 237-273.

Decramer S., Fuss C., Konings J. (2016) “How do exporters react to changes in costs competitiveness?”, *The World Economy*, prepublication en ligne.

DGTrésor (2016) “Evaluation des voies et moyens, tome 2” document annexé au projet de loi de finances pour 2017, la documentation française, Paris.

Djankov S., Ganser T., McLiesh C., Ramalho R., Shleifer A. (2008) “The effect of corporate taxes on investment and entrepreneurship”, NBER Working Paper n° w13756.

Draca M., Machin S., Van Reenen J. (2008) “Minimum wages and firm profitability”, NBER Working Paper w13996.

Ducoudre B., Heyer E., Plane M. (2015) “Que nous apprennent les données macrosectorielles sur les premiers effets du CICE ? Evaluation pour la période 2014-2015 T2, Document de travail de l'OFCE, n° 2015-29, Sciences Po.

Dwenger N., Rattenhuber P., Steiner V. (2011) “Sharing the burden : Empirical evidence on corporate tax incidence”, Discussion Papers 2011/19, Free University Berlin, School of Business & Economics.

Erickson T., Whited T. M. (2000) “Measurement error and the relationship between investment and q”, *Journal of political economy*, vol. 108(5), pp. 1027-1057.

Eaton J., Kortum S. (2001) “Trade in capital goods”, *European Economic Review*, vol. 45(7), pp. 1195-1235.

Farhi E., Gopinath G., Itskhoki O. (2013) “Fiscal devaluations”, *The review of economic studies*, vol. 81(2), pp. 725-760.

Fazzari S. M., Hubbard R. G., Petersen B. C., Blinder A. S., Poterba J.M. (1988)

“Financing constraints and corporate investment”, *Brookings papers on economic activity*, vol. 1988(1), pp. 141-206.

France Stratégie (2015) “Comité de suivi du Crédit d’impôt pour la compétitivité et l’emploi”, septembre.

Fitzgerald D., Haller S. (2014) “Pricing-to-Market : Evidence From Plant-Level Prices”, *Review of Economic Studies*, Vol. 81(2), pp. 761-786.

Gruber J. (1994) “The incidence of mandated maternity benefits”, *The American Economic Review*, vol. 84, pp. 622-641.

Guillou S., Treibich T. (2014) “Le CICE : que peut-on en attendre en termes de compétitivité?”, les notes de l’OFCE, n° 41.

Guillou S., Treibich T. (2015) “Impôts, charges sociales et compétitivité. Le CICE : un instrument mixte”, *Revue de l’OFCE*, n° 139, pp. 61-88.

Hall R.E., Jorgenson D.W. (1967) “Tax policy and investment behavior”, *The American Economic Review*, vol. 57(3), pp. 391-414.

Hayashi F. (1982) “Tobin’s marginal q and average q : A neoclassical interpretation”, *Econometrica*, vol. 50(1), pp. 213-224.

Head K., Mayer T. (2014) “Gravity equations : Workhorse, toolkit, and cookbook”, dans Helpman E., Gopinath G., Rogoff K. (éditeur), “*Handbook of International Economics*”, vol. 4, pp. 131-195.

Holmstrom B., Tirole J. (1997) “Financial Intermediation, Loanable Funds, and the Real Sector”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 112(3), pp. 663-691.

Hubbard R.G. (1998) “Capital Market Imperfections and Investment”, *Journal of Economic Literature*, vol. 36(1), pp. 193-225.

Imbens G.W. (2000) “The role of the propensity score in estimating dose-response functions”, *Biometrika*, vol. 87(3), pp. 706-710.

Imbs J., Méjean I. (2010) “Trade Elasticities, A Final Report for the European Commission”, *European Union Economic Papers*, n° 432.

Imbs J., Méjean I. (2015) “Elasticity Optimism”, *American Economic Journal : Macroeconomics*, Vol. 7(3), pp. 43-83.



Jensen M.C., Meckling W.H. (1976) “Theory of the firm : Managerial behavior, agency costs and ownership structure”, *Journal of financial economics*, vol. 3(4), pp. 305-360.

Jorgenson D.W. (1963) “Capital theory and investment behavior”, *The American Economic Review*, vol. 53(2), pp. 247-259.

Kaplan S.N., Zingales L. (1997) “Do investment-cash flow sensitivities provide useful measures of financing constraints?”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 112(1), pp. 169-215.

Kaplan S.N., Zingales L. (2000) “Investment-cash flow sensitivities are not valid measures of financing constraints”, NBER Working Paper, n° w7659.

Kerdrain N., Larrieu S., Lefebvre G. (2013) “L’ économie française ‘a l’arrêt” , *L’économie française*, Insee références, édition 2013, pp. 19-49.

KPMG (2013) “Baromètre sur le financement et l’accès au crédit des PME”, KPMG/IFOP, Enquête réalisée auprès de 401 dirigeants d’entreprise (de 10 à 500 salariés), mai 2013.

Kraan D.J. (2004) “Dépenses hors budget et dépenses fiscales”, *Revue de l’OCDE sur la gestion budgétaire*, vol. 4, n° 1.

Kremp E., Sevestre P. (2013) “Did the crisis induce credit rationing for French SMEs ?”, *Journal of Banking & Finance*, vol. 37(10), pp. 3757-3772.

Lamont O. (1997) “Cash flow and investment : Evidence from internal capital markets”, *The Journal of Finance*, vol. 52(1), pp. 83-109.

Leroy M. (2010) “L’impôt, l’Etat et la Société. La sociologie fiscale de la démocratie interventionniste”, *Economica*, Paris.

Liu L., Altshuler R. (2013) “Measuring The Burden Of The Corporate Income Tax Under Imperfect Competition”, *National Tax Journal*, vol. 66(1), pp. 215-37.

Macis M., Schivardi F. (2016) “Exports and Wages : Rent Sharing, Workforce Composition or Returns to Skills?”, *The Journal of Labor Economics*, vol. 34(4), pp. 945-978.

Martin I.W., Mehrotra A.K., Prasad M. (2009) “The new fiscal sociology. Taxation in comparative and historical Perspective”, Cambridge University Press, New-York.

Melander O., Sandström M., von Schedvin E. (2016) “The effect of cash flow on investment : an empirical test of the balance sheet theory”, *Empirical Economics*, prepublication

en ligne.

Melitz M.J. (2003) “The Impact of Trade on Intra-Industry Reallocations and Aggregate Industry Productivity”, *Econometrica*, vol. 71(6), pp. 1695-1725.

Migaud D., Carrez G. (2008) “Maîtriser la dépense fiscale. Pour un import plus juste et plus efficace”, synthèse des propositions de la mission d’information des niches fiscales, Assemblée nationale, Commission des finances, de l’économie générale et du plan.

Miguel E., Kremer M. (2004) “Worms : identifying impacts on education and health in the presence of treatment externalities”, *Econometrica*, vol. 72(1), pp. 159-217.

Miller M.H., Modigliani F. (1961) “Dividend Policy, Growth, and the Valuation of Shares”, *The Journal of Business*, vol. 34(4), pp. 411-433.

Mizen P., Vermeulen P. (2005) “Corporate Investment and Cash flow sensitivity : What drives the Relationship ?”, *European Central Bank Working Paper Series*, n° 0485.

Modigliani F., Miller M.H. (1958) “The cost of capital, corporation finance and the theory of investment”, *The American economic review*, vol. 48(3), pp. 261-297.

Mulligan C.B., Rubinstein Y. (2008) “Selection, investment, and women’s relative wages over time”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 123(3), pp. 1061-1110.

Murphy K.J. (2007) “The impact of unemployment insurance taxes on wages”, *Labour Economics*, vol. 14, pp. 457-484.

Myers S.C., Majluf N.S. (1984) “Corporate financing and investment decisions when firms have information that investors do not have”, *Journal of financial economics*, vol. 13(2), pp. 187-221.

Naouas A., Combault P. (2015) “L’impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré”, *DARES Analyses*, Mai 2015 - n° 033.

OCDE (2010) “Les dépenses fiscales dans les pays de l’OCDE”, éditions de l’OCDE, Paris.

Pollard J. (2011) “L’action publique par les niches fiscales. L’exemple du secteur du logement”, dans Bézes P., Siné A. (éditeurs) “Gouverner (par) les finances publiques”, Presses de Sciences Po, Paris, p. 263-297.

Plane M. (2012) “Evaluation de l’impact économique du crédit d’impôt pour la compétitivité et l’emploi (CICE)”, Revue de l’OFCE, n° 126, pp. 141-153.

Rauh J.D. (2006) “Investment and financing constraints : Evidence from the funding of corporate pension plans”, The Journal of Finance, vol. 61(1), pp. 33-71.

Roodman D. (2006) “How to do xtabond2 : An introduction to difference and system GMM in Stata”, Center for Global Development working paper, n° 103.

Roucher D. (2013) “En 2012, l’activité se contracte dans la zone euro”, L’économie française, Insee références, édition 2013, pp. 9-18.

Saez E. (2010) “Do Taxpayers Bunch at Kink Points?”, American Economic Journal : Economic Policy, Vol. 2, pp. 180-212.

Sine A. (2006) “L’Ordre budgétaire. L’économie politique des dépenses de l’Etat”, Economica, Paris.

Stiglitz J.E., Weiss A. (1981) “Credit rationing in markets with imperfect information”, The American economic review, vol. 71(3), pp. 393-410.

Summers L.H. (1981) “Inflation, taxation, and corporate investment : a q-theory approach”, Brookings Papers on Economic Activity, vol. 1981(1), pp. 67-140.

Tirole J. (2006) “The theory of corporate finance”, Princeton University Press, Princeton and Oxford.

Tobin J. (1969) “A General Equilibrium Approach To Monetary Theory”, Journal of Money, Credit and Banking, vol. 1(1), pp. 15-29.

Uzzi B.(1999) “Embeddedness in the making of financial capital : how social relations and networks benefit firms seeking financing”, American sociological review, vol. 64(4), pp. 481-550.

Van Oorschot W. (1991) “Non-Take-Up of Social, Security Benefits in Europe”, Journal of European Social Policy, vol. 1(1), pp. 15-30.

Warin P. (2010) “Les politiques publiques face à la non demande sociale” in Borraz O., Guirodon V. (éditeurs) “Politiques publiques 2”, Paris Presses de Sciences Po.

Zelizer V. (2004) “La signification sociale de l’argent”, Edition du Seuil, coll. “Liber”, Paris.



## A Compléments sur les règles d'éligibilité au CICE

### A.1 Quelles structures bénéficient du CICE ?

#### A.1.1 Entreprises imposées

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) concerne les employeurs redevables de l'impôt sur les sociétés (IS) ou de l'impôt sur le revenu (IR) déclarant leurs résultats au régime réel d'imposition : les redevables ayant opté pour un régime forfaitaire ou simplifié d'imposition (régime micro-BIC par exemple) sont donc exclus du dispositif. En revanche, les entreprises (sociétés commerciales, autres organismes de droit privé, établissements publics) ayant des salariés et soumises à l'impôt sur les bénéfices selon le régime du bénéfice réel normal ou simplifié sont éligibles même si elles en sont exonérées (par l'article 44 sexies A et suivants du Code Général des Impôts). Ceci concerne notamment les entreprises nouvelles, les Jeunes Entreprises Innovantes, les entreprises créées pour une "reprise d'entreprise en difficulté", les entreprises situées en Zones Franches Urbaines, les entreprises créées dans les bassins d'emploi à dynamiser, les entreprises en zone de restructuration de la défense, les entreprises des DOM (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion) et les entreprises en zone de revitalisation rurale.

#### A.1.2 Organismes privés et publics non lucratifs

La Commission Européenne a rejeté la proposition d'application du CICE aux activités des organismes non lucratifs exonérées d'impôt<sup>24</sup> mais ceux parmi ces organismes qui ne

---

24. Au titre de l'article 207 du code fiscal, cela concerne les syndicats professionnels, les sociétés coopératives agricoles, les coopératives artisanales, les coopératives d'entreprises de transports, les coopératives artisanales de transport fluvial ainsi que les coopératives maritimes, les organismes d'habitation à loyer modéré, les sociétés d'économie mixte et les sociétés anonymes de coordination, les sociétés anonymes de crédit immobilier, les unions d'économie sociale, les associations sans but lucratif régies par la loi 1901, les organismes sans but lucratif pour les opérations à raison desquelles ils sont exonérés de la taxe sur la valeur ajoutée, les régions et les ententes interrégionales, les départements et les ententes interdépartementales, les communes, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, syndicats de communes et syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales ou de groupements de ces collectivités (ainsi que leurs régies de services publics), les établissements publics, sociétés d'économie mixte ainsi que les organismes d'habitations à loyer modéré, les sociétés anonymes de coordination d'organismes d'habitations à loyer modéré pour les résultats provenant de certaines opérations

sont que partiellement exonérés (du fait d'une part lucrative de leur activité) peuvent bénéficier du CICE pour les rémunérations versées à leurs salariés affectés à leurs activités imposées. Les organismes concernés doivent donc ventiler les charges de personnel entre les activités imposées et non imposées.

Par ailleurs, le CICE ne peut bénéficier à des catégories particulières : l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels (sauf pour les activités soumises à l'impôt sur les sociétés); les travailleurs indépendants (sauf au titre des salariés qu'ils emploient); et les particuliers-employeurs, qui bénéficient de dispositifs fiscaux et sociaux particuliers.

### **A.1.3 Rémunérations exclues**

La rémunération versée à un dirigeant d'entreprise (président ou directeur général de société anonyme, gérant de SARL, etc.) au titre de son mandat social n'est pas éligible au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. En revanche, lorsque le dirigeant cumule des fonctions de mandataire social et de salarié, la rémunération versée au titre d'un contrat de travail, qui le lie à son entreprise pour l'exercice de fonctions techniques distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat social, ouvre droit au crédit d'impôt.

Par ailleurs, les rémunérations des salariés mis à disposition ne sont pas éligibles pour l'employeur qui bénéficie de leur mise à disposition, y compris lorsque la rémunération est remboursée à l'employeur. En revanche, l'employeur qui met à disposition d'une autre entreprise un salarié, le déclare auprès des organismes sociaux et verse à ce titre des cotisations sociales, peut lui bénéficier du CICE, au titre de la rémunération qu'il lui verse.

Les rémunérations des stagiaires en entreprise ne sont pas non plus éligibles au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. En revanche, les salaires versés aux apprentis

---

d'aménagement, les sociétés coopératives de construction, les sociétés d'économie mixte qui procèdent, sans but lucratif, au lotissement et à la vente de terrains leur appartenant ainsi que les groupements dits de "Castors", les sociétés coopératives de construction, les établissements publics de recherche, les établissements publics d'enseignement supérieur, les personnes morales créées pour la gestion d'un pôle de recherche et d'enseignement supérieur ou d'un réseau thématique de recherche avancée et les fondations reconnues d'utilité publique du secteur de la recherche, parmi lesquelles les fondations de coopération scientifique (uniquement pour les revenus tirés des activités conduites dans le cadre des missions du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche)

sont éligibles pour leur montant réel, tout comme les rémunérations versées à des salariés en contrat de professionnalisation. Pour les contrats aidés, l'aide financière de l'État, cofinancée ou non par les conseils généraux, doit être déduite en fin d'année du total des rémunérations (tous salariés éligibles confondus) entrant dans l'assiette du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, pour son montant total accordé au titre de l'année civile. Il en va de même pour les salariés recrutés dans le cadre des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE).

Enfin, les entreprises établies en France envoyant des salariés en mission à l'étranger - qui ont ainsi le statut de salariés détachés et voient leur affiliation maintenue au régime obligatoire français de sécurité sociale - peuvent bénéficier du crédit d'impôt au titre des rémunérations qu'elles leur versent, y compris lorsque ces rémunérations leur sont remboursées par les entreprises accueillant les salariés détachés. Les rémunérations versées aux salariés "impatriés" sont éligibles au crédit d'impôt, dès lors qu'elles sont soumises à cotisations de sécurité sociale.

## **A.2 Les rémunérations prises en compte**

### **A.2.1 Principes généraux**

Toute rémunération brute soumise à cotisation de sécurité sociale inférieure au plafond annuel est prise en compte pour sa totalité dans la base de calcul du crédit d'impôt. Si la rémunération annuelle dépasse le plafond, elle est intégralement non prise en compte. Les rémunérations comprennent notamment les salaires ou gains, mais également les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières ainsi que les indemnités, primes, gratification, avantages en nature et pourboire.

En revanche, les remboursements de frais professionnels sont exclus, y compris les déductions forfaitaires. En cas de cumul entre l'option pour la déduction forfaitaire spécifique et le paiement de sommes versées pour rembourser des frais professionnels, ces remboursements, dans la mesure où ils donnent lieu à cotisations sociales, sont réintégrés dans l'assiette du crédit d'impôt.

Les primes liées à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise ainsi que les primes liées à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ne sont pas incluses dans l'assiette du crédit d'impôt. Il en va de même des gains acquis dans le cadre des dispositifs d'actionnariat salarié.

### **A.2.2 Période de prise en compte des rémunérations**

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi est calculé, pour l'ensemble de l'année, sur les rémunérations versées au titre de l'année civile, quelle que soit la date de clôture des exercices et quelle que soit leur durée. Pour ce qui concerne les rappels de salaires, ceux-ci sont considérés au titre de l'année à laquelle se rapportent les rappels de salaires.

Par exception, pour les entreprises ayant 9 salariés au plus qui pratiquent le décalage de la paie avec rattachement, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi est calculé sur les rémunérations se rapportant à la période d'emploi correspondant à l'année civile et non sur les rémunérations versées pendant cette année civile. Le décalage avec rattachement fait qu'est comptabilisée pour le crédit d'impôt la somme qui est due au titre de l'année civile, et non pas l'argent qui est effectivement payé.

## **A.3 Calcul d'un salaire annuel en proportion du SMIC**

### **A.3.1 Généralités**

Le temps de travail pris en compte est le temps de travail effectif, c'est-à-dire toute la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, dans l'obligation de se conformer à ses directives sans pouvoir se consacrer librement à ses occupations personnelles. S'ils répondent à ces critères, les temps de restauration et de pause sont considérés comme temps de travail effectif.

Si un des paramètres de détermination du montant annuel du salaire minimum de croissance à prendre en compte évolue en cours d'année, sa valeur annuelle est égale à la somme des valeurs déterminées pour les périodes antérieure et postérieure à l'évolution.



Ainsi, en cas de revalorisation du SMIC en cours d'année, le plafond des 2,5 SMIC sera apprécié pour les deux périodes.

Les heures complémentaires et supplémentaires prises en compte pour le calcul du plafond du crédit d'impôt sont les mêmes que celles prises en compte pour la majoration du SMIC pour le calcul de la réduction générale des cotisations patronales. Une heure supplémentaire ou complémentaire est comptée pour 1 (et non pour 1,25 ou plus, selon le facteur de majoration) pour le calcul du plafond de 2,5 SMIC sous réserve qu'elle soit rémunérée au moins comme une heure normale. Si la rémunération du salarié est éligible au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, l'intégralité de la rémunération versée au titre de cette heure supplémentaire est incluse dans l'assiette du crédit d'impôt, indépendamment du fait qu'elle soit rémunérée autant ou plus qu'une heure normale.

### **A.3.2 Cas particuliers**

Pour les salariés des professions pour lesquelles le paiement des congés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés obligatoirement aux caisses de compensation (c'est-à-dire les salariés des secteurs du BTP, transport, spectacles et les dockers), le montant du crédit d'impôt est majoré du rapport 100/900.

Pour la détermination du SMIC au titre des salariés non rémunérés selon une durée de travail (salariés rémunérés à la tâche, au rendement, à la pige, etc.), l'employeur est tenu de déterminer un nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération versée. Il convient ensuite d'appliquer au montant annuel du SMIC le rapport entre la durée de travail du salarié (nombre de jours par la durée journalière légale du travail) et la durée légale annuelle du travail. Par exemple, considérons un ouvrier rémunéré à la tâche 8 400 euros à l'occasion d'un travail commandé sur le premier trimestre 2013. Cette période de travail correspondant à 63 jours, le plafond de 2,5 SMIC est déterminé selon la formule  $(2,5 \times 9,43 \times 1\,820) \times 441/1\,820 = 10\,397$  euros et cette rémunération est donc éligible au crédit d'impôt.

Pour les contrats de travail temporaire, le plafond du crédit d'impôt se calcule mission

par mission. En revanche, lorsqu'une mission est renouvelée, le plafond est calculé pour l'ensemble de la période couverte du début de la mission jusqu'à l'échéance du renouvellement. Lorsqu'une mission débute au cours d'une année civile pour se terminer l'année suivante, le calcul du crédit d'impôt est effectué pour la part de la rémunération versée chaque année.

Si un salarié est embauché au titre de plusieurs CDD la même année civile, entrecoupés de périodes "hors contrat" le crédit d'impôt se calcule contrat par contrat. En revanche, si un CDD est renouvelé ou transformé en CDI, le crédit d'impôt se calcule sur l'ensemble de la période.

## B L'analyse qualitative par entretiens semi-directifs

L'enquête de terrain repose sur des entretiens semi-directifs approfondis réalisés auprès d'acteurs économiques dont on a fait l'hypothèse qu'ils interviennent dans la décision de recours au crédit d'impôt en ayant la responsabilité de sa mise en œuvre : chefs d'entreprise, directeurs des affaires financières, comptables, experts comptables, fiscalistes. Les entreprises enquêtées sont diverses en termes de taille, de zone géographique (Alsace, Bretagne, Franche-Comté, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur) mais aussi de résultats économiques : certaines étaient en pleine croissance tandis que d'autres rencontraient de très sérieuses difficultés financières. Les différentes entreprises étudiées couvrent une gamme variée de secteurs : une PME industrielle de Franche-Comté, une TPE Innovante spécialisée dans la conception de cuisines High Tech (Paris), un cabinet de conseil (ETI) spécialisé dans les études environnementales, une filiale d'une grande société d'assurance en pleine croissance, une multinationale de l'alimentaire, une entreprise de communication, une *start up* développant une nouvelle application informatique, un groupe intégré industriel spécialisé dans l'imprimerie, une entreprise de couture de semi-luxe et l'un de ses façonniers installé en Bretagne, une entreprise de coulage de béton, une grande pharmacie, une société de services informatique internationalisée, une grande entreprise de transport, une entreprise d'intérim spécialisée dans le BTP, des TPE du secteur de la restauration.

A quatre reprises nous avons pu faire des entretiens croisés avec le dirigeant d'entreprise et son comptable ou son expert-comptable ce qui permettait de prendre la mesure du caractère parcellaire des informations concernant la connaissance du CICE et son utilisation concrète. A deux reprises les entretiens se sont déroulés concomitamment avec deux experts de l'entreprise : Directeur des affaires financières et comptable dans un cas, Directeur des affaires financières et responsable fiscal dans l'autre.

Tableau 19 – Acteurs rencontrés dans les entreprises. (Par volume de CICE perçu)

Poste	Secteur	Nb. Salariés	CICE perçu (estimation globale)	Estim. Sit. Fin.	Préfinancement
DAF/Directeur fiscal	Transports	60 000 - 80 000	60 000 000 - 80 000 000	Dft	Oui
RPCE	Industrie	100 000 - 200 000	40 000 000 - 60 000 000	N/S	N/S
RPCE	Banque	2 000 - 4 000	4 000 000 - 6 000 000	Exc	N/S
DRH	Services	600 - 800	1 000 000 - 2 000 000	Exc	Non
DG	Industrie	N/S	400 000 - 600 000	Dft	Oui
RPCE	Industrie	20 000 - 40 000	200 000 - 400 000	Exc	N/S
DAF	Expertise - conseil	200 - 400	100 000 - 200 000	Dft	Oui
DAF	Communication	100 - 200	100 000 - 200 000	Exc	Non
Dirigeant	Pharmacie	40-60	100 000 - 200 000	Exc	Non
DAF	Industrie	20 - 40	20 000 - 40 000	Dft	Oui, puis Non
DG	Conseil - Informatique	60 - 80	20 000 - 40 000	Exc	Non
Dirigeant	Confection	40 - 60	20 000 - 40 000	Dft	Oui
Comptable	Industrie	20 - 40	20 000 - 40 000	Exc	Oui
DG	Communication	10 - 20	20 000 - 40 000	Dft	Non
DG	Luxe	20 - 40	10 000 - 20 000	Dft	N/S
DAF	Assurance	600 - 800	N/S	Exc	Non
Comptable	Intérim bâtiment	200-400	N/S	Exc	Refus BPI
DG	Industrie	20 - 40	N/S	N/S	N/S
Comptable	Médical	6 - 8	N/S	N/S	N/S
DRH	Conseil	N/S	N/S	Exc	N/S

Notes : DAF, Directeur Administratif et Financier ; DG, Directeur Général ; DRH, Directeur des Ressources Humaines ; RPCE, Représentant du personnel au CE ; Dft, Situation financière estimée déficitaire ; Exc, Situation financière estimée excédentaire.

Huit entretiens ont eu lieu avec des membres de cabinets d'expertise comptable dont la clientèle était composée, pour l'essentiel, de TPE et de PME (en région parisienne et en région PACA et en région Languedoc Roussillon)<sup>25</sup>. Ces derniers nous ont permis de dessiner un portrait plus précis des enjeux du CICE dans ces entreprises.

Enfin, des entretiens réalisés avec trois experts comptables travaillant pour les représentants du personnel dans des comités d'entreprises (CE) nous ont permis, avec les quelques acteurs du dialogue social rencontrés (représentants du personnel et DRH) de saisir ce qui se joue dans la présentation des usages des montants perçus au Comité d'Entreprise.

En écartant les entretiens inexploitablement et en comptabilisant les rencontres avec plusieurs personnes lors d'un même entretien, nous pouvons affirmer avoir rencontré 37 personnes au cours de 33 entretiens. Les entretiens, réalisés sous couvert d'anonymat, qui ont duré entre une demie heure et une heure quarante-cinq, ont été réalisés au domicile des intéressés (2), dans leur entreprise (25), par téléphone (2) ou dans le bureau des chercheurs (4). Certains ont été réalisés par Benoit Gautier (15), d'autres par Gwenaële Rot (14) et quatre en duo afin de favoriser l'échange scientifique entre les deux chercheurs. Les personnes enquêtées restent parfois assez discrètes sur certaines données économiques mais, dans l'ensemble, les données recueillies sont riches.

Au cours de cette enquête, l'attention a porté sur les premiers pas de la mise en place du CICE, la diffusion de l'information y afférent et la réception des discours politiques, les éventuels obstacles techniques et administratifs rencontrés dans sa mise en œuvre, les arbitrages comptables, et plus largement les différentes formes d'usages du crédit d'impôt (recours ou non au préfinancement, stratégies d'investissement et d'emploi, de rémunération, prix etc.). L'objectif de ce travail est de s'appuyer sur les témoignages et explications des personnes rencontrées<sup>26</sup> pour comprendre comment se présente, pour les entreprises, la question du recours au CICE et de l'usage des sommes perçues. Pour cela, on tentera de

---

25. Un 8e entretien a été réalisé le 28 mai 2016 auprès d'un expert-comptable de la région Languedoc-Roussillon-Midi Pyrénées, mais les informations nouvelles qui en sont issues ne sont pas encore intégrées au présent rapport.

26. Pour des raisons de discrétion financière, il n'a pas été possible d'obtenir des documents comptables. Dans deux cas toutefois les documents de communication financière aux IRP nous ont été présentés.

mettre en regard ces récits avec des caractéristiques comme la taille de l'entreprise, le volume de CICE perçu, le secteur ou la santé financière pour estimer si ces facteurs peuvent déterminer les choix de recours aux différentes options du dispositif ou si elles influencent la capacité à identifier un usage des fonds dégagés grâce au CICE.

Tableau 20 – Cadre des entretiens, principaux thèmes à aborder

Thème	Insee Focus n° 10	Présente étude
Recours	X	X
Hésitations/difficultés de recours		X
Montant	X	X
Recours au préfinancement		X
Raisonnement amenant à ce recours		X
Utilisation (quantitative) des fonds perçus	X	X
Débats/négociations sur cette utilisation		X
Forme de cette utilisation		X

Par ailleurs, trois remarques s'imposent pour bien cerner les limites de l'exercice. Premièrement, l'examen microsociologique des décisions de gestion peut très bien laisser de côté des influences du dispositif qui échapperaient aux acteurs. On pourrait par exemple citer un changement dans la structure du marché qui serait due au CICE sans que les personnes en aient pris conscience. L'étude qualitative n'est capable de décrire que ce qui est identifiable à partir de témoignages d'acteurs économiques situés dans des organisations singulières insérées dans un tissu économique donné. A l'opposé, l'étude quantitative porte sur les différences de comportement effectives entre entreprises plus ou moins intensément impactées, sans information sur la conscience par les acteurs de ces différences de comportement.

Deuxièmement, la constitution de cet échantillon d'interlocuteurs obéit à une logique exploratoire destinée à documenter et à préparer l'enquête économétrique et à fournir des pistes d'interprétation ultérieures pour cette enquête statistique. Par conséquent, il ne faut en aucun cas prendre cette étude pour ce qu'elle n'est pas, à savoir une étude capable de représenter une réalité statistiquement vérifiable. En revanche, une telle étude est susceptible de produire deux types d'apports : tout d'abord elle informe l'analyse statistique, en

montrant comment les questions posées par l'évaluation des politiques publiques reflètent ou non les préoccupations des acteurs de terrain. Ensuite, elle explicite un certain nombre de logiques d'acteurs qui aident à comprendre plus aisément certaines régularités mises en avant par les études quantitatives.

Troisièmement, on peut faire l'hypothèse que certains enseignements de cette recherche seront difficilement transférables aux diverses études macro-économiques portant sur l'analyse des "impacts" du CICE. En effet, la difficulté rencontrée par les personnes interviewées à identifier les effets du CICE pour leur propre cas semble moins due à quelque aveuglement qu'à la structure même du dispositif dès lors que celui-ci, dans sa forme même, donne peu de prise à l'analyse de ses effets. Cette dernière remarque vaut également pour l'analyse quantitative sur données micro.

## C Présentation des bases de données

L'analyse quantitative repose sur l'exploitation de cinq bases de données riches et complémentaires, afin d'obtenir l'ensemble des informations nécessaires à l'évaluation. La plupart sont collectées au niveau des entreprises, une est collectée au niveau des postes salariés, mais avec indication de l'entreprise employeur. Ainsi, il est possible d'apparier ces bases grâce au code SIREN des entreprises. Toutefois, l'appariement est incomplet, du fait de légères différences dans les types d'entreprises concernées ainsi que dans la manière de concevoir la subdivision des groupes en plusieurs entités économiques partiellement indépendantes. En conséquence, notre base de données appariées compte 670 243 entreprises en 2013 et 2012, 628 675 en 2011 et 584 673 en 2010. Ensuite, nous cylindrons notre base de données c'est-à-dire que nous ne conservons que les entreprises présentes toutes les années. En effet, nous ne cherchons pas à faire nos estimations dans la marge extensive (sur le nombre d'entreprises détruites) mais dans la marge intensive (emploi, salaire et investissement à l'intérieur d'entreprises existantes).

### C.1 Mouvements de créances (MVC)

La Direction générale des finances publiques (DGFIP) construit de manière spécifique un fichier - MVC pour mouvements de créance - informant les initialisations des droits à CICE des entreprises. Cette base, qui a commencé à être créée pour le millésime 2013, comporte cinq variables pour l'ensemble des entreprises susceptible de bénéficier du CICE, soit plus de 800 000 observations. Ces cinq variables sont : *initialisation*, le montant de crédit d'impôt auquel l'entreprise a droit au titre du CICE, initialisé sur ses déclarations fiscales déposée auprès des services fiscaux ; *augmentation*, les ajustements à la hausse étant donné l'évolution de la structure salariale de l'entreprise ; *diminution*, la même chose à la baisse ; *imputation*, la quantité de CICE que les entreprises ont été en mesure de déduire de leurs impôts sur les sociétés ; *restitution*, la quantité de CICE que les entreprises ont reçu directement de l'Etat (il s'agit pour certaines entreprises éligibles à restitution immédiate de la somme de CICE qui dépasse le montant des impôts sur lesquels le CICE aurait pu



s'imputer).

Ces variables permettent de déduire une répartition des utilisations du CICE. Après appariement avec les autres bases de données (et la perte de quelques entreprises absentes de certaines bases), le montant total initialisé en 2013 est de 9,8 milliards d'euros. Un grand nombre d'entreprises bénéficient d'une quantité relativement faible de CICE, avec environ 2 756 euros pour les micro-entreprises et 24 492 euros pour les PME, tandis que les montants reçus par les grandes entreprises sont dix à cent fois plus importants : les 288 grandes entreprises présentes dans la base ont initialisé en 2013 une somme de crédit d'impôt environ égale à celle des 496 750 micro-entreprises.

Tableau 21 – La base de données *Mouvements de créance*

	Obs.	Moy.	Écart t.	P5	P25	P50	P75	P95
CICE/chiffre d'affaire 2013	495697	,008	,175	,001	,004	,006	,01	,017
CICE/chiffre d'affaire 2014	495697	,013	,237	,002	,005	,009	,015	,025

Notes : Obs., observations ; Moy., moyenne ; Écart t., écart-type ; Px, x<sup>ème</sup> percentile.  
Périmètre : Entreprises dans l'intersection des bases DADS, FARE et MVC 2010-2014.  
Source : MVC 2013 et 2014.

De plus le tableau 21 montre que les initialisations, outre qu'elles sont très variables, représentent des montants relativement faibles pour les entreprises. En prenant le chiffre d'affaire comme référence de valeur, il apparaît que le CICE ne dépassait le pourcent du chiffre d'affaire que pour un quart des entreprises en 2013 et moins de la moitié en 2014. Ceci illustre par ailleurs la hausse des montants du CICE. Par ailleurs, la perception de ces montants reste très étalée dans le temps du fait du caractère de crédit d'impôt du CICE. Toutefois, le fait générateur du crédit d'impôt est quant à lui très précisément marqué dans le temps, puisqu'il s'agit de l'emploi salarié. Il importe de prendre en compte ces faits dans l'analyse des résultats économétriques de notre étude, puisque des mécanismes d'impact via le desserrement des contraintes budgétaires - notamment en lien avec les capacités financières d'investissement - ne pourront qu'être différés dans le temps alors que des effets d'incitations - notamment en termes d'emploi - pourraient être plus immédiats.

Deux derniers points importants sont à noter sur cette base de données concernant

son calendrier de création. Du fait qu'elle est construite sur les déclarations fiscales des entreprises, qui ont des délais importants, elles sont constituées au fur et à mesure des clôtures de bilan des entreprises. Ainsi, si la base des crédits initialisés au titre de l'exercice 2013 est quasiment complète, celle pour 2014 est encore en voie de complétion et donc les résultats que nous en tirerons moins robustes. De même, du fait qu'aucun crédit n'est disponible avant 2013, et donc qu'aucune entreprise n'a déclaré ses salaires sous le seuil de 2,5 SMIC avant cette date, il n'est pas possible de mesurer les bases potentiellement éligibles avant cette année. Or notre stratégie d'identification, qui repose sur l'intention de traiter, nécessite cette information, que nous pouvons approcher grâce à une autre base de données, la base des déclarations sociales.

## **C.2 Déclarations annuelles de données sociales**

Les fichiers de déclarations annuelles de données sociales (DADS) regroupent des informations sur chaque poste dans chaque entreprise : salaires nets et bruts, temps de travail, catégories socio-professionnelles, types de contrats... Il est à noter qu'il existe une observation par poste pour chaque entreprise et une observation par contrat salarial pour chaque salarié. Ainsi, un même salarié peut se retrouver plusieurs fois dans la base s'il a des contrats avec plusieurs entreprises. Il s'agit donc d'une base de données à utiliser du point de vue des entreprises et non des salariés. De plus, il est primordial de savoir que les DADS sont présentées sous la forme de fichiers régionaux, et que les observations concernant des employés d'une entreprise sis dans une région mais demeurant dans une autre région sont présentes dans les fichiers régionaux des deux régions. Un premier travail avant de commencer l'analyse a donc consisté à épurer ces bases de données des doubles comptes.

Par ailleurs, pour chaque poste, les valeurs des variables sont également données pour l'année précédente. Ceci permet de construire des évolutions des variables d'une année sur l'autre pour chaque poste. En effet, les identifiants des postes ne sont pas reconnaissables d'un millésime sur l'autre et il n'est donc pas possible de construire un panel des postes.

En revanche, les identifiants des entreprises sont bien les SIREN, stables dans le temps, et nous constituons donc des panels d'entreprises.

Cette base de données est utilisée de deux manières. D'un point de vue désagrégé, nous considérons les structures salariales et leurs évolutions dans le temps. Ceci permet notamment de mettre en place des estimations de type *régression à la discontinuité* autour du seuil de 2,5 fois le salaire minimum horaire pour les salaires des embauches et les croissances salariales des salariés restant dans l'entreprise.

Les données sur les rémunérations sont précises en ce qu'elles sont au niveau du poste, mais relativement imprécises quant à ce qu'elles recouvrent. La rémunération brute est définie "toute la rémunération reçue par l'employé en vertu de son contrat de travail, avant déduction des cotisations obligatoires", elle comprend par exemple les primes de précarité de fin de contrat à durée déterminée (qui correspondent à 10 % des montants reçus dans le cadre du contrat), ainsi que l'ensemble des primes de fin de contrat. Ceci peut générer des biais dans l'observation des croissances de salaire horaire puisque ces primes gonflent, pour l'année de fin de contrat, la rémunération brute totale mais pas le nombre d'heures travaillées. Il convient donc, pour mesurer les croissances de salaires horaires, de purger les bases de ces postes en fin de contrat.

De plus, nous agrégeons un certain nombre de variables d'intérêts pour opérer des statistiques au niveau des entreprises. Il s'agit notamment des caractéristiques de nombre d'emplois (comptabilisés en équivalents temps plein ou en nombre total d'heures annuelles salariées), de masse salariale totale, de masse salariale éligible au CICE, de type d'entreprise, d'indicateurs de croissance salariale et d'évolution de l'emploi. Nous appliquons un filtre dans la sélection des postes sur la base desquels nous calculons l'emploi (nombre d'heures), la masse salariale brute ainsi que les salaires horaires : nous excluons les postes associés à des salaires horaires inférieurs à 85 % du SMIC ou manquants. Ce filtre exclut chaque année environ 5,5 % des postes. Le tableau 22 présente les statistiques descriptives de taille des entreprises en nombre d'heures salariées (en équivalent temps-plein) ainsi qu'en termes de niveaux de salaires horaires.

Tableau 22 – Effectifs et salaires horaires (en euros)

	Obs.	Moy.	Écart t.	P5	P25	P50	P75	P95
2010								
Effectifs (ETP)	495697	16,373	328,228	,45	1,66	3,66	8,41	40,88
Salaire moyen	495626	14,573	9,957	9,519	11,032	12,979	16,112	24,383
CSP OEPI	486764	13,627	335,901	9,321	10,749	12,367	14,57	19,167
CSP CPIS	202192	27,779	21,065	12,962	20,275	25,824	32,198	48,395
Salaire médian	495626	13,439	7,489	9,286	10,561	12,072	14,649	22,05
2011								
Effectifs (ETP)	495697	17,851	404,042	,63	1,83	3,88	8,83	43,07
Salaire moyen	495495	14,993	8,506	9,85	11,406	13,425	16,61	24,818
CSP OEPI	487345	13,85	53,145	9,611	11,07	12,768	15,061	19,942
CSP CPIS	212414	27,784	15,18	13,201	20,242	25,994	32,129	48,166
Salaire médian	495495	13,819	5,908	9,582	10,888	12,469	15,117	22,526
2012								
Effectifs (ETP)	495697	17,08	344,702	,64	1,84	3,91	8,91	42,34
Salaire moyen	495499	15,28	7,851	10,12	11,683	13,705	16,92	25,108
CSP OEPI	487924	14,272	189,607	9,89	11,344	13,038	15,355	20,248
CSP CPIS	203931	28,399	19,468	13,926	21,023	26,608	32,634	48,496
Salaire médian	495499	14,091	5,093	9,855	11,162	12,745	15,421	22,828
2013								
Effectifs (ETP)	495697	17,484	345,91	,65	1,85	3,94	9	43,31
Salaire moyen	495506	15,488	6,868	10,3	11,916	13,989	17,204	25,2
CSP OEPI	488394	14,29	42,622	10,063	11,562	13,312	15,657	20,663
CSP CPIS	208487	28,17	17,099	13,978	20,84	26,349	32,272	48,202
Salaire médian	495506	14,319	5,458	10,026	11,378	13,019	15,724	22,929
2014								
Effectifs (ETP)	495697	17,425	347,707	,58	1,81	3,9	8,939	42,999
Salaire moyen	495479	15,79	9,793	10,441	12,092	14,226	17,524	25,717
CSP OEPI	488720	14,589	16,565	10,202	11,744	13,571	16,03	21,396
CSP CPIS	205815	28,796	69,585	13,897	20,903	26,715	32,997	48,984
Salaire médian	495479	14,585	5,343	10,165	11,538	13,257	16,037	23,482

Notes : Obs., observations ; Moy., moyenne ; Écart t., écart-type ; Px, x<sup>ème</sup> percentile ; Effectifs (ETP), effectifs moyens en équivalent temps plein ; salaires reportés en salaires horaires ; CSP OEPI, catégories socioprofessionnelles ouvriers, employeurs et professions intermédiaires ; CSP CPIS, catégories socioprofessionnelles cadres et professions intellectuelles supérieures.

Périmètre : Entreprises dans l'intersection des bases DADS, FARE et MVC 2010-2014.

Source : DADS 2013 et 2014.

Ceci nous permet de réaliser des estimations de l'impact du CICE sur ces paramètres (principalement emploi et salaires) à l'aide de la stratégie d'identification présentée dans la partie 3.2 et détaillée dans l'annexe D, qui est une stratégie d'identification en fonction de l'intensité de l'intention de traiter au niveau de l'entreprise.

Pour mener à bien cette stratégie d'identification, il est nécessaire de pouvoir mesurer le CICE potentiel auquel aurait eu droit une entreprise en fonction de sa structure productive avant que la réforme ne soit mise en application. Or, comme nous l'avons dit précédemment, ce n'est pas possible à partir des données de mouvements de créances, qui n'existent qu'à partir de l'année 2013. Toutefois, la base de données DADS nous permet d'approcher ces valeurs grâce à la précision sur les structures salariales des entreprises. Il est en effet possible de calculer les masses salariales inférieures à 2,5 SMIC pour chaque année, et d'en déduire un CICE potentiel. La figure 1 présentée dans la section sur le recours montre, pour les

Tableau 23 – Régression du CICE initialisé en 2013 sur les données sociales de la base DADS

	Variable expliquée : $CICE_{MVC}$		
	Régression simple	Avec contrôles	Contrôles et effets-fixes secteur $\times$ année
$CICE_{DADS}$	1.428*** (0.000535)	1.353*** (0.00141)	1.351*** (0.00142)
Masse salariale		-0.00655*** (0.0000410)	-0.00635*** (0.0000415)
Salaire horaire moyen		-27.65 (45.19)	122.9** (45.51)
Salaire horaire médian		241.8*** (55.45)	179.3** (55.91)
Investissements		-0.00151 (0.00292)	-0.0171*** (0.00293)
Chiffre d'affaire		0.312*** (0.00193)	0.326*** (0.00195)
$N$	1420942	780801	780801
$R^2$	0.834	0.874	0.874

Notes : Écarts-types entre parenthèses. \* :  $p < 0.05$ , \*\* :  $p < 0.01$ , \*\*\* :  $p < 0.001$ .  
Périmètre : Entreprises dans l'intersection des bases DADS, FARE et MVC.  
Source : DADS, FARE et MVC 2013.

années 2013 et 2014, les fonctions de répartition de la différence relative entre ce CICE potentiel tel que calculé à partir des DADS et le CICE officiellement initialisé auprès des services fiscaux tel qu'indiqué dans la base MVC. Le tableau 23 présente la manière dont le CICE effectivement initialisé peut être prédit à partir des données présentes dans la base DADS, via la régression du premier sur les secondes.

On observe effectivement une très grande concordance entre les initialisations effectives de CICE et leurs valeurs prédites à partir de la base DADS. Un biais subsiste toutefois, qui peut être dû à plusieurs faits. Outre des erreurs dans les bases (notamment en ce qui concerne le nombre d'heures, nécessaire pour calculer le salaire horaire et l'éligibilité au CICE), cela peut provenir de la définition de rémunération brute dans les DADS (qui ne correspond pas exactement aux rémunérations brutes comparées au salaire minimum pour calculer l'éligibilité du salaire au CICE). Il faut noter également que les initialisations au niveau des entreprises informées par la base MVC sont reconstituées à partir des déclarations fiscales au niveau des groupes fiscaux, ce qui peut également être source de légères différences.

### **C.3 FARE**

Les informations générales sur la structure de production des entreprises et leurs bénéficiaires sont présentes dans la base FARE (fichier approché des statistiques ESANE) du dispositif ESANE (élaboration des statistiques annuelles d'entreprise). Elle est construite par l'INSEE à partir des données fiscales de la direction générale des finances publiques (DGFIP), des déclarations sociales des entreprises (voir ci-dessus) et de données d'enquête issues d'un échantillon d'entreprises. Le questionnaire d'enquête vise à produire les statistiques structurelles d'entreprises. Il convient de noter que le questionnaire adressé aux entreprises a été modifié en 2011. Ce changement peut avoir induit des modifications dans les variables mesurées entre 2010 et 2011 qui ne reflètent pas de réelles modifications des comportements des entreprises. Toutefois, ce moment du changement est assez éloigné du moment qui nous intéresse pour la présente étude.

Tableau 24 – Données de comptabilité d'entreprises, issues des bases FARE

	Obs.	Moy.	Écart t.	P5	P25	P50	P75	P95
2010								
Invest. bruts	495697	668401.7	6.30e+07	0	1060	8309	39423	391894
Invest. corp.	495697	175544.5	1.19e+07	0	622	5782	26783	213316
Produit/charges	495697	11.73	3004.138	.898	1.007	1.042	1.103	1.285
Résultat net/CA	495697	.025	10.051	-.101	.005	.033	.079	.211
EBE/CA	495697	-.007	7.181	-.115	.017	.06	.123	.27
2011								
Invest. bruts	495697	745770.2	8.25e+07	0	930	7601	37082	387955
Invest. corp.	495697	183475.8	1.26e+07	0	550	5416	26950	230412
Produit/charges	495678	1.061	.183	.905	1.005	1.039	1.097	1.27
Résultat net/CA	495692	.014	19.182	-.092	.004	.031	.074	.194
EBE/CA	495697	.007	9.898	-.087	.017	.058	.117	.258
2012								
Invest. bruts	495697	614171.7	6.98e+07	0	719	6496	33218	360437
Invest. corp.	495697	185993.9	1.53e+07	0	170	4572	24611	219449
Produit/charges	495692	11.636	5464.045	.89	1	1.03	1.083	1.239
Résultat net/CA	495695	-.004	22.643	-.111	.001	.024	.064	.179
EBE/CA	495697	-.004	20.481	-.107	.01	.049	.105	.24
2013								
Invest. bruts	495697	701635.9	7.61e+07	0	567	5700	30980	345488
Invest. corp.	495697	174697	1.32e+07	0	0	3960	22787	209488
Produit/charges	495693	3.949	1811.673	.882	1	1.03	1.08	1.226
Résultat net/CA	495697	.027	15.353	-.12	.002	.026	.064	.172
EBE/CA	495697	.017	3.895	-.116	.01	.048	.102	.23
2014								
Invest. bruts	495697	797267.9	1.23e+08	0	406	5349	30271	350010
Invest. corp.	495697	178762.8	1.32e+07	0	0	3746	22147	209958
Produit/charges	495695	1.994	673.543	.856	.996	1.029	1.079	1.222
Résultat net/CA	495697	-.011	8.069	-.152	.001	.026	.065	.178
EBE/CA	495697	-.026	7.121	-.151	.006	.046	.1	.228

Notes : Obs., observations ; Moy., moyenne ; Écart t., écart-type ; Px, x<sup>ème</sup> percentile ; Invest. bruts, investissements bruts ; Invest. corp., investissements corporels ; Produit/charges, ratio du produit d'exploitation sur les charges d'exploitation ; Résultat net/CA, ratio du résultat net sur le chiffre d'affaire ; EBE/CA, ratio de l'excédent brut d'exploitation sur le chiffre d'affaire.

Périmètre : Entreprises dans l'intersection des bases DADS, FARE et MVC 2010-2014.

Source : FARE 2010-2014.

Cette base de données couvre l'ensemble des entreprises (y compris les entreprises sans salariés) à l'exception du secteur financier et des exploitations agricoles. Elle fournit des variables de bilan, tels que les actifs et l'amortissement des entreprises, le fonds de roulement, la dette financière, et les variables de compte de profits et pertes, dont le chiffre d'affaires, l'excédent brut d'exploitation, le bénéfice avant impôts, la dépréciation et amortissement, les frais de financement, les taxes, les achats de matières premières... A partir de ces variables, il est possible d'isoler les investissements des entreprises, et de construire des variables dépendantes et des contrôles pour l'analyse économétrique. Le tableau 24) présente les valeurs des résultats d'exploitation, en proportion des coûts d'exploitation, ce qui permet d'avoir une vision des résultats nets des entreprises (hors résultats financiers).

Toutefois, cette base de données présente un handicap. Alors que toutes les autres bases sont définies au niveau de l'entreprise (avec l'indication du numéro de SIREN permettant de reconnaître et d'apparier les entreprises à la fois entre les années et les différentes bases de données), les fichiers FARE font des regroupements d'entreprises pour certaines d'entre elles, ce qui est appelé profilage. En effet, certains grands groupes ont transformé des parties de leur chaîne de production en unités juridiques indépendantes, alors que les décisions restent prises au niveau central. Afin de fournir une meilleure vue d'ensemble de la structure productive, l'INSEE rassemble différentes unités légales (avec des numéros de SIREN différents) en une seule entité. Pour les 6 entreprises profilées historiques, qui n'apparaissent dans la base que sous leur forme profilée, nous considérons l'entreprise profilée et profilons de manière similaire les autres bases de données. En revanche, la centaine d'autres entreprises profilées sont présentes dans la base à la fois sous leur SIREN individuel et sous leur SIREN profilé. Nous ne considérons pour elles que le SIREN individuel.

Nous travaillons sur une base constituée de l'appariement des trois bases précédemment présentées. Une fois l'appariement DADS-MVC effectué, nous calculons les ratios de CICE imputé sur la base des données sociales sur le CICE initialisé dans la base MVC et nous excluons de l'échantillon les entreprises dont le ratio appartient au percentile supérieur en 2013 ou en 2014. On effectue ensuite l'appariement avec la base FARE. Seules les entreprises présentes dans les 3 bases (DADS-FARE-MVC) sont conservées. On se limite enfin à un



échantillon cylindré sur la période 2010-2014. Il reste alors légèrement moins de 500 000 entreprises dans la base finale utilisée pour les estimations. Des sélections supplémentaires sont effectuées dans le cadre de l’analyse des exportations. Elles sont détaillées dans la section suivante.

## C.4 Données de douanes

Pour ce qui concerne les données d’exportations, nous avons accès à une base compilée par le service des douanes et informant, pour chaque entreprise identifiée par son SIREN, les volumes et valeurs exportées par pays de destination et par type de produit exporté. Nous définissons une “grande entreprise” par le fait d’appartenir au quartile supérieur en termes de ventes, d’exportations et d’heures travaillées pour les années 2010 et 2011. Par ailleurs, nous excluons les entreprises dont le montant de CICE se situe dans le plus haut percentile soit en 2013 soit en 2014 - cette restriction est la même que dans le reste de l’analyse. Pour ce qui concerne la marge extensive, nous nous concentrons sur les entreprises présentes de façon continue entre 2010 et 2014 (échantillon ME). Pour ce qui concerne la marge intensive, nous nous concentrons sur les entreprises qui exportent de façon continue entre 2010 et 2014 (échantillon MI).

Le tableau 25 présente des statistiques descriptives sur l’échantillon d’entreprises utilisé pour l’estimation de l’effet du CICE sur la marge intensive (MI). Le tableau 26 présente les mêmes statistiques pour l’échantillon utilisé dans l’analyse de la marge extensive (ME).

L’échantillon MI présente un ratio de CICE sur masse salariale brute moyen plus faible que celui de l’échantillon ME. Au sein de l’échantillon MI, le ratio d’exportations sur chiffre d’affaires est plus élevé dans le secteur manufacturier. Ce secteur présente un taux de CICE plus élevé et un salaire moyen légèrement plus faible. La taille des entreprises (mesurée par le nombre d’heures travaillées annuellement) y est plus élevée et la valeur ajoutée par travailleur légèrement inférieure. La règle de sélection utilisée pour l’échantillon MI induit une surreprésentation du secteur manufacturier par rapport à l’échantillon ME.

Tableau 25 – Statistiques descriptives : marge intensive

	(1)	(2)	(3)
	Tous secteur	Hors manufacturier	Secteur manufacturier
	Moyenne/Médiane	Moyenne/Médiane	Moyenne/Médiane
CICE/salaires	0,0353	0,0334	0,0382
	0,0348	0,0330	0,0369
Exportations/CA	0,2043	0,1707	0,2556
	0,0668	0,0439	0,1176
Productivité	11,1799	11,2639	11,0529
	11,1279	11,2143	11,0211
Capital	13,7331	13,2253	14,5057
	13,6039	13,0607	14,3581
Salaire horaire	2,8755	2,9091	2,8244
	2,8431	2,8776	2,8033
Heures salariées	10,3039	9,9651	10,8203
	10,2206	9,8172	10,7596
Observations	194320	117343	76977

Notes : Productivité, valeur ajoutée / nombre d'heures salariées.

Tableau 26 – Statistiques descriptives : marge extensive

	(1)	(2)	(3)
	Tous secteur	Hors manufacturier	Secteur manufacturier
	Moyenne/Médiane	Moyenne/Médiane	Moyenne/Médiane
CICE/salaires	0,0421	0,0420	0,0432
	0,0398	0,0398	0,0400
Exportations/CA	0,1140	0,0843	0,3648
	-	-	-
Productivité	11,0589	11,0675	10,9859
	10,9829	10,9881	10,9474
Capital	12,2263	12,1217	13,1060
	12,1690	12,0836	12,8649
Salaire horaire	2,6752	2,6751	2,6759
	2,6237	2,6202	2,6491
Heures salariées	9,0403	8,9674	9,6563
	8,9598	8,8981	9,5305
Observations	2466865	2205852	261013

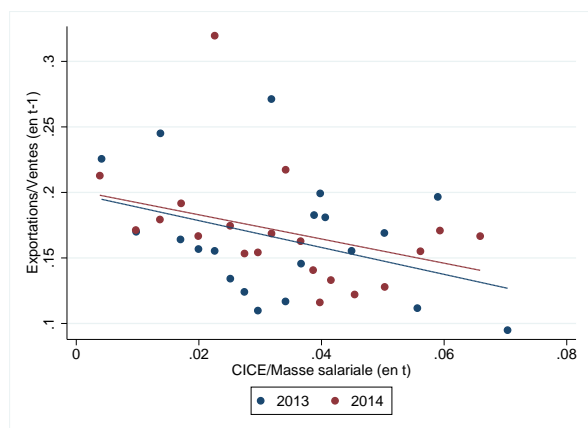
Notes : Productivité, valeur ajoutée / nombre d'heures salariées.

Concernant l'échantillon ME, le secteur manufacturier a un taux de participation à l'exportation plus de 4 fois supérieur à celui du secteur non-manufacturier. Le salaire moyen y est plus faible que dans l'échantillon MI.

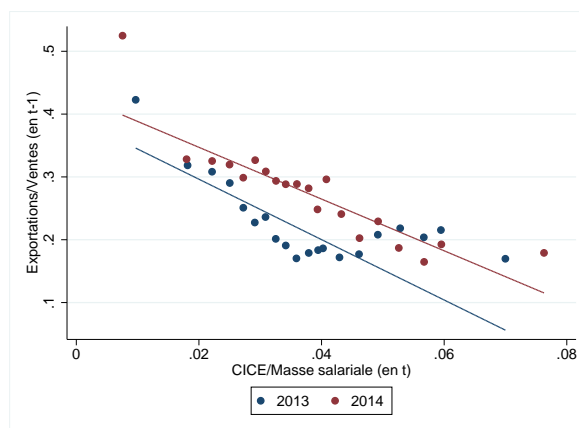
Il convient ensuite de s'intéresser à la relation entre la variable d'intensité du traitement (taux de CICE) et les activités d'exportation. Les panels (a) et (b) de la figure 13 montrent une relation négative entre la part des exportations dans les ventes totales et le taux de CICE retardé.

Graphique 13 – Taux de CICE et exportations

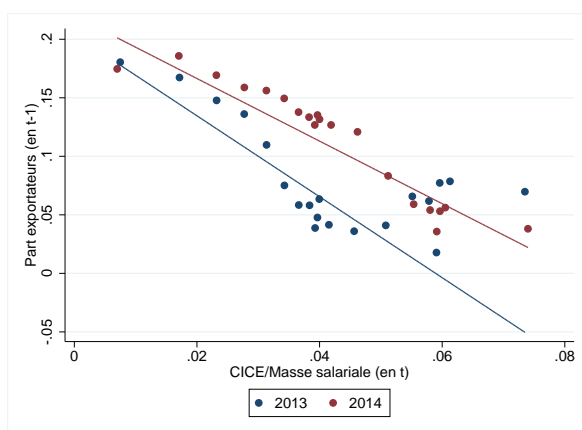
(a) Ratio exportations / CA (en t-1) et taux de CICE (en t) : hors sect. manufacturier



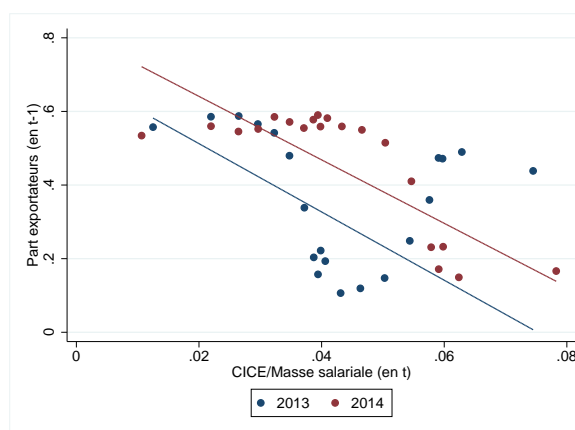
(b) Ratio exportations / CA (en t-1) et taux de CICE (en t) : sect. manufacturier



(c) Taux d'exportateurs et taux de CICE (en t) : hors sect. manufacturier



(d) Taux d'exportateurs et taux de CICE (en t) : sect. manufacturier



On remarque que cette relation est nettement plus claire au sein du secteur manufacturier. Le vingtile supérieur du taux de CICE en 2013 (correspondant au taux de CICE au-dessus duquel 5 % des entreprises se situaient en 2013) avait un ratio exportation / CA moyen de 17 % en 2012, alors que le vingtile inférieur présentait un taux de plus de 40 %. En dehors du secteur manufacturier la relation est plus bruitée, même si les lignes de régressions incluses dans les graphiques sont clairement négatives.<sup>27</sup>

Concernant la marge intensive, on note que la relation entre taux de CICE et part d'exportateurs au sein du secteur manufacturier est non-monotone (même si la pente des régressions linéaires demeure négative pour les deux années 2013 et 2014). Ainsi, les taux d'exportateurs excèdent les 40 % pour les vingtiles les plus élevés du taux de CICE. On remarque cependant de fortes variations au sein des vingtiles supérieurs entre 2013 et 2014.

---

27. De même, Guillou et Treibich 2014 et 2015 montrent une association négative entre valeur des exportations par salarié et taux de CICE (sur la base de données antérieures au traitement).

## D Stratégie d'estimation en double et triple différence instrumentée sur l'intensité de l'intention de traiter

Pour estimer l'impact du CICE sur les variables d'intérêt quantifiables au niveau de chaque entreprise - exportations, investissements, emploi, résultat net - nous procédons en double différence instrumentée sur l'intention de traiter. Cette méthode est également utilisée pour la question des salaires puisqu'en plus d'éventuelles déformations de la structure salariale (que nous testons par la méthode de régression à la discontinuité), des phénomènes de partage du revenu à l'intérieur de l'entreprise peuvent également s'observer.

### D.1 Principe général d'estimation

Si on appelle  $X$  la variable d'intérêt considérée, l'objectif des calculs économétriques est d'estimer l'élasticité  $\epsilon_{X,CICE}$  de cette variable d'intérêt  $X$  sur le niveau de CICE :  $\epsilon_{X,CICE} = \partial \ln(X) / \partial \ln(CICE)$ . Pour en comprendre le développement, on peut décomposer cette élasticité. La première décomposition regarde l'ampleur de l'impact du CICE sur les coûts de production  $CT$  :

$$\frac{\partial \ln(X)}{\partial \ln(CICE)} = \underbrace{\frac{\partial \ln(X)}{\partial \ln(CT)}}_{\text{comportement}} \underbrace{\frac{\partial \ln(CT)}{\partial \ln(CICE)}}_{\text{traitement}}$$

Si on s'intéresse aux marges ou aux prix, ce terme général de comportement,  $\partial \ln(X) / \partial \ln(CT)$ , pourra être directement révélateur. Si on s'intéresse à l'emploi, on pourra le décomposer en fonction du volume produit - ou à défaut du chiffre d'affaires. Si on s'intéresse à l'investissement, cela pourra dépendre des marges. Si on s'intéresse aux exportations, la décomposition se fera sur les prix, à savoir l'élasticité de la demande internationale et l'incidence (le transfert de la taxe aux prix) :

$$\frac{\partial \ln(X)}{\partial \ln(CT)} = \underbrace{\frac{\partial \ln(X)}{\partial \ln(P)}}_{\text{demande}} \underbrace{\frac{\partial \ln(P)}{\partial \ln(CT)}}_{\text{incidence}}$$

L'élasticité de la demande internationale,  $\partial \ln(X)/\partial \ln(P)$ , est régulièrement évaluée par la littérature au-dessous de -1 : Imbs et Méjean (2010) trouvent des élasticités entre -1 et -5 selon les pays ; pour les exportations françaises, ils trouvent entre -1,5 et -3 selon les spécifications (les estimations agrégées sous-estimant souvent les élasticités, voir Imbs et Méjean 2015). L'incidence,  $\partial \ln(P)/\partial \ln(CT)$ , est évaluée par littérature inférieure à 1, généralement de l'ordre de 0,6 mais potentiellement plus faible dans des périodes de crise où les marges sont particulièrement basses (Andrade et al. 2015, Atkeson et Bursten 2008, Berman et al. 2012, Fitzgerald et Haller 2014). Si on s'intéresse à la croissance des salaires, c'est directement le second terme qu'il faudra décomposer en passant par cette croissance des salaires.

Le dernier terme,  $\partial \ln(CT)/\partial \ln(CICE)$ , est en quelque sorte le terme de traitement. Il mesure dans quelle proportion le CICE fait baisser les coûts de production. Or, il apparaît dans le graphique 2 dans la section sur le recours - ainsi que dans l'annexe F.1 détaillant les distributions d'intensité de traitement pour tous les ensembles d'entreprises rassemblées par secteur et par taille - que la manière dont le CICE faisait baisser les coûts de production (le ratio du CICE sur les coûts) était très variable entre les entreprises, y compris entre entreprises de tailles similaires présentes dans le même secteur économique.

Le principe général de l'estimation consiste alors à régresser le logarithme de la variable d'intérêt sur le logarithme du coût total de production net du CICE. Par ailleurs, pour un certain nombre de variables d'intérêt (en particulier l'emploi et les salaires), on peut penser que ce ne sont pas l'ensemble des coûts de production qui importent mais uniquement les coûts salariaux. Pour ces variables, nous aurons donc une spécification alternative où le régresseur sera le logarithme des coûts salariaux net du CICE.

Pour autant, il est primordial de se rendre compte qu'une telle régression risque d'être biaisée. Deux raisons principales peuvent être à l'origine d'un biais d'estimation :

**1/ La causalité inverse :** toute entreprise qui voit croître sa masse salariale éligible une année (pour des raisons indépendante du CICE), voit croître de facto l'intensité de son traitement. Ainsi, l'intensité du traitement est fondamentalement endogène à la croissance salariale (tant qu'elle reste inférieure à 2,5 SMIC) et à l'emploi en dessous de ce seuil.

**2/ L'hétérogénéité des tendances :** toute estimation en double différence nécessite pour être valide que soit vérifiée l'hypothèse de tendance commune entre les groupes de contrôle et de traitement. Ici, cela signifie qu'il faut que les entreprises plus ou moins intensément traitées par le CICE (c'est-à-dire les entreprises dont la masse salariale éligible est plus ou moins importante par rapport aux coûts totaux) aient une évolution similaire en l'absence de CICE. Or ce n'est pas le cas.

Les traitements statistiques de ces deux biais seront différents et présentés dans les deux sections suivantes.

## D.2 Ecarter la causalité inverse

Pour corriger ce problème de la causalité inverse, la solution usuelle dans la littérature économétrique consiste à imputer les traitements sur les valeurs passées des variables constituant l'assiette de l'impôt ou de la subvention. Cette stratégie a été proposée par Auten and Carroll (1999) pour l'estimation de l'impact de l'imposition des revenus du travail, en appliquant la variation de taux au revenu de l'année précédant la réforme. Pour le cas qui nous intéresse, il s'agit d'utiliser la relative stabilité de la structure de coût de production en utilisant le ratio d'éligibilité les années précédant l'introduction du CICE comme proxy du ratio d'éligibilité *ex ante* (c'est à dire le ratio d'éligibilité avant comportement en réponse au CICE, la causalité inverse qu'on cherche à écarter). Ce principe d'utiliser la structure productive les années précédant la réforme a notamment été utilisé par Crépon et Desplatz (2001) pour évaluer l'impact des premiers allègements de cotisations sociales en France.

Ainsi, au lieu de mesurer la corrélation entre le traitement effectif (le CICE initialisé en 2013 -  $CICE_{2013}$ ) et la variable d'intérêt  $X$ , nous mesurons la corrélation entre cette variable d'intérêt et un traitement *ex ante*, le CICE virtuel sur la base des structures de production les années précédentes ( $CICE^T$ ). Pour autant, du fait de l'existence de variations exogènes de la structure de production, ce résultat serait biaisé par le fait que le vrai traitement est le CICE expurgé des seules variations endogènes de la structure de

production mais non des variations exogènes. Ce nouveau biais n'interfère pas avec le fait de mettre en évidence l'existence ou non d'un effet, ainsi que son signe. Il modifie uniquement l'amplitude estimée de cet effet. De plus, comme ces variations exogènes dans la structure de production sont très faibles, ce biais d'amplitude est lui-même très limité.

Bien que limité, il est possible de corriger ce biais d'amplitude par le principe de la régression en deux étapes par variables instrumentales, qui revient *in fine* à considérer comme paramètre de l'effet exogène du traitement sur la variable d'intérêt, le ratio de la corrélation entre la variable d'intérêt et l'instrument sur la corrélation entre l'instrument et le traitement effectif (voir l'article résumant les propriétés, contraintes et intérêts de la régression par variable instrumentale de Angrist et Kruger 2001). L'écart-type des coefficients de deuxième étape dépendent des matrices de variance - covariance des deux étapes.

Pour s'assurer que cette stratégie résout effectivement le problème de causalité inverse, il faut vérifier la validité de l'instrument. Un bon instrument doit avoir deux principales propriétés, il doit être exogène (contrairement au régresseur qu'il instrumente) et il doit être fortement corrélé à ce régresseur. Pour le premier critère, les décalages temporels assurent l'exogénéité. Pour le second critère, la qualité de la prédiction du traitement effectif (i.e. du CICE initialisé en 2013 selon les MVC) vient de la grande stabilité dans le temps des structures productives des entreprises.

Pour s'en assurer, nous présentons ci-dessous les résultats des régressions de première étape. Ces premières étapes consistent en la régression du traitement endogène sur le traitement exogène ainsi que sur l'ensemble des contrôles présents dans la seconde étape. Cela implique que chaque spécification (en termes de contrôles et d'effets fixes, en double ou triple différence) possède une régression de première étape spécifique. Les différentes régressions de premières étapes pour les différentes spécifications que nous utilisons (et présentées en détail dans la section suivante) sont présentées dans les tableaux [27](#) à [34](#).



Tableau 27 – Première étape en double différence, ratio du CICE sur la masse salariale brute en 2013

	Variable expliquée : intensité de traitement en 2013					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Instrument	0,971*** (0,000374)	0,972*** (0,000376)	0,978*** (0,000372)	0,698*** (0,00179)	0,711*** (0,00176)	0,736*** (0,00167)
Productivité		-0,0000784*** (0,00000635)	-0,0000570*** (0,00000623)		0,0000702*** (0,0000121)	0,000126*** (0,0000119)
Capital		-0,0000774*** (0,00000221)	-0,0000632*** (0,00000220)		-0,0000342*** (0,00000963)	-0,0000293*** (0,00000978)
Salaire horaire moyen		-0,0000588*** (0,0000133)	0,00181*** (0,0000211)		-0,00221*** (0,0000383)	-0,0000345 (0,0000387)
Contrôle d'intensité			-0,0960*** (0,000670)			-0,146*** (0,00126)
Constante	-0,000213*** (0,00000162)	0,00258*** (0,0000364)	-0,00736*** (0,0000789)			
Effets fixes secteur × année				√	√	√
Effets fixes entreprise				√	√	√
$N$	1960180	1915240	1915240	1960168	1913091	1913091
$R^2$	0,908	0,910	0,912	0,937	0,938	0,939

Notes : Écart-type entre parenthèses : \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .  
L'intensité de traitement correspond à  $\ln(1 - CICE_{MVC}^e / Salaires)_{2013}$  et l'instrument à  $\ln(1 - CICE_{DADS}^i / Salaires)_{2012}$  où  $CICE_{MVC}^e$  est le CICE effectif et  $CICE_{DADS}^i$  le CICE imputé sur la base des données sociales. La productivité est le ratio de la valeur ajoutée sur le nombre d'heures salariées. Le contrôle d'intensité est l'indicateur de structure salariale  $\ln(1 - Salaires_{<2,5SMIC} / Salaires)_{t-1}$ . Les autres contrôles sont en logarithme retardé.

Tableau 28 – Première étape en double différence, ratio du CICE sur la masse salariale brute en 2013

	Variable expliquée : intensité de traitement en 2014					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Instrument	0,953*** (0,000333)	0,954*** (0,000335)	0,961*** (0,000332)	0,699*** (0,00170)	0,709*** (0,00168)	0,733*** (0,00160)
Productivité		-0,000296*** (0,00000861)	-0,000272*** (0,00000844)		-0,000233*** (0,0000186)	-0,000164*** (0,0000184)
Capital		-0,000102*** (0,00000298)	-0,0000804*** (0,00000296)		-0,000133*** (0,0000173)	-0,000126*** (0,0000172)
Salaire horaire moyen		-0,0000572*** (0,00000184)	0,00286*** (0,0000301)		-0,000213*** (0,0000568)	0,000618*** (0,0000585)
Contrôle d'intensité			-0,137*** (0,000965)			-0,185*** (0,00199)
Constante	-0,000288*** (0,00000226)	0,00351*** (0,0000498)	-0,0107*** (0,000112)			
Effets fixes secteur × année				√	√	√
Effets fixes entreprise				√	√	√
$N$	1960180	1915240	1915240	1960168	1913091	1913091
$R^2$	0,923	0,924	0,926	0,947	0,948	0,949

Notes : Écart-type entre parenthèses : \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .  
 L'intensité de traitement correspond à  $\ln(1 - CICE_{MVC}^e / Salaires)_{2014}$  et l'instrument à  $\ln(1 - CICE_{DADS}^i / Salaires)_{2013}$  où  $CICE_{MVC}^e$  est le CICE effectif et  $CICE_{DADS}^i$  le CICE imputé sur la base des données sociales. La productivité est le ratio de la valeur ajoutée sur le nombre d'heures salariées. Le contrôle d'intensité est l'indicateur de structure salariale  $\ln(1 - Salaires_{<2,5SMIC} / Salaires)_{t-1}$ .

Tableau 29 – Première étape en double différence, ratio du CICE sur les coûts d'exploitation en 2013

	Variable expliquée : intensité de traitement en 2013					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Instrument	0,635*** (0,0996)	0,776*** (0,0682)	0,801*** (0,0601)	0,426*** (0,0820)	0,467*** (0,0923)	0,478*** (0,0958)
Productivité		0,0000348 (0,0000501)	0,000218* (0,0000917)		-0,000180*** (0,0000340)	0,000159 (0,000104)
Capital		-0,00000130 (0,00000531)	0,0000187 (0,00000972)		-0,00000741 (0,0000129)	0,0000511** (0,0000188)
Salaires horaires moyen		0,0000228* (0,0000113)	0,0000883*** (0,0000244)		-0,0000386 (0,0000206)	0,0000910* (0,0000450)
Contrôle d'intensité			-0,0567*** (0,0147)			-0,135** (0,0451)
Constante	-0,0000669*** (0,000180)	-0,000576 (0,000379)	-0,00199** (0,000697)			
Effets fixes secteur $\times$ année				$\checkmark$	$\checkmark$	$\checkmark$
Effets fixes entreprise				$\checkmark$	$\checkmark$	$\checkmark$
$N$	1960062	1915182	1915182	1960048	1913034	1913034
$R^2$	0,467	0,564	0,570	0,724	0,734	0,743

Notes : Écarts-type entre parenthèses : \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .  
L'intensité de traitement correspond à  $\ln(1 - CICE_{MVC}^e / Coûts)_{2013}$  et l'instrument à  $\ln(1 - CICE_{DADS}^i / Coûts)_{2012}$  où  $CICE_{MVC}^e$  est le CICE effectif et  $CICE_{DADS}^i$  le CICE imputé sur la base des données sociales. La productivité est le ratio de la valeur ajoutée sur le nombre d'heures salariées. Le contrôle d'intensité est l'indicateur de structure productive  $\ln(1 - Salaires_{<2,5MTC} / Coûts)_{t-1}$ . Les autres contrôles sont en logarithme retardé.

Tableau 30 – Première étape en double différence, ratio du CICE sur les coûts d'exploitation en 2014

	Variable expliquée : intensité de traitement en 2014					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Instrument	0,799*** (0,0408)	0,807*** (0,0441)	0,825*** (0,0395)	0,534*** (0,0670)	0,527*** (0,0735)	0,555*** (0,0601)
Productivité		0,0000109 (0,0000520)	0,000242* (0,0000989)		-0,000136*** (0,0000193)	0,000245 (0,000139)
Capital		-0,0000109** (0,00000396)	0,0000153 (0,00000916)		-0,00000192 (0,00000310)	0,0000589 (0,0000427)
Salaire horaire moyen		-0,0000516** (0,0000171)	0,0000487*** (0,0000125)		-0,00000626* (0,00000267)	0,0000929 (0,0000700)
Contrôle d'intensité			-0,0729*** (0,0157)			-0,162** (0,0548)
Constante		-0,0000490*** (0,000112)	-0,000238 (0,000686)			
Effets fixes secteur $\times$ année				$\checkmark$	$\checkmark$	$\checkmark$
Effets fixes entreprise				$\checkmark$	$\checkmark$	$\checkmark$
$N$	1960043	1915170	1915170	1960029	1913020	1913020
$R^2$	0,695	0,711	0,714	0,811	0,824	0,827

Notes : Écarts-type entre parenthèses : \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .  
 L'intensité de traitement correspond à  $\ln(1 - CICE_{MVC}^e / Coûts)_{2014}$  et l'instrument à  $\ln(1 - CICE_{DADS}^i / Coûts)_{2013}$  où  $CICE_{MVC}^e$  est le CICE effectif et  $CICE_{DADS}^i$  le CICE imputé sur la base des données sociales. La productivité est le ratio de la valeur ajoutée sur le nombre d'heures salariées. Le contrôle d'intensité est l'indicateur de structure productive  $\ln(1 - Salaires_{<2,5MTC} / Coûts)_{t-1}$ . Les autres contrôles sont en logarithme retardé.

Tableau 31 – Première étape en triple différence, ratio du CICE sur la masse salariale brute en 2013

	Variable expliquée : taux de croissance de l'intensité de traitement en 2013					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Instrument	0,895*** (0,000614)	0,898*** (0,000609)	0,933*** (0,000452)	0,277*** (0,00243)	0,283*** (0,00250)	0,390*** (0,00222)
Productivité		-0,000175*** (0,0000236)	0,000167*** (0,0000218)		0,000104*** (0,0000229)	0,000250*** (0,0000228)
Capital		0,000120*** (0,0000211)	0,0000521* (0,0000205)		0,000132*** (0,0000263)	0,000102*** (0,0000261)
Contrôle d'intensité			-0,477*** (0,00260)			-0,237*** (0,00201)
Constante	-0,00157*** (0,0000117)	-0,00151*** (0,0000119)	-0,000904*** (0,00000912)			
<i>N</i>	1470135	1425577	1425577	1470126	1419056	1419056
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,699	0,704	0,726	0,808	0,811	0,815

Notes : Écart-type entre parenthèses : \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .  
 Le taux de croissance de l'intensité de traitement correspond à la différence première de  $\ln(1 - CICE_{MVC}^e / Salaires)_{2013}$  et l'instrument à la différence première de  $\ln(1 - CICE_{DADS}^e / Salaires)_{2012}$  où  $CICE_{MVC}^e$  est le CICE effectif et  $CICE_{DADS}^e$  le CICE imputé sur la base des données sociales. La productivité est le ratio de la valeur ajoutée sur le nombre d'heures salariées. Le contrôle d'intensité est la différence première de l'indicateur de structure salariale  $\ln(1 - Salaires_{<2,55MTC} / Salaires)_{t-1}$ . Les autres contrôles sont en différence première du logarithme retardé.

Tableau 32 – Première étape en triple différence, ratio du CICE sur la masse salariale brute en 2014

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Instrument	0,972*** (0,00438)	0,974*** (0,00446)	0,989*** (0,00492)	0,517*** (0,0113)	0,531*** (0,0116)	0,628*** (0,0106)
Productivité		-0,000364 (0,000229)	0,000256 (0,000193)		-0,0000719 (0,000178)	0,000307 (0,000174)
Capital		-0,000112 (0,000225)	-0,000239 (0,000212)		-0,000180 (0,000505)	-0,000259 (0,000504)
Contrôle d'intensité			-0,490*** (0,0161)			-0,338*** (0,0128)
Constante	-0,000119 (0,000120)	-0,0000762 (0,000132)	0,000147 (0,000133)			
<i>N</i>	1470135	1425577	1425577	1470126	1419056	1419056
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,696	0,698	0,706	0,782	0,783	0,786

Notes : Écart-type entre parenthèses : \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .  
 Le taux de croissance de l'intensité de traitement correspond à la différence première de  $\ln(1 - CICE_{MVC}^e / Salaires)_{2014}$  et l'instrument à la différence première de  $\ln(1 - CICE_{DADS}^e / Salaires)_{2013}$  où  $CICE_{MVC}^e$  est le CICE effectif et  $CICE_{DADS}^e$  le CICE imputé sur la base des données sociales. La productivité est le ratio de la valeur ajoutée sur le nombre d'heures salariées. Le contrôle d'intensité est la différence première de l'indicateur de structure salariale  $\ln(1 - Salaires_{<2,55MTC} / Salaires)_{t-1}$ . Les autres contrôles sont en différence première du logarithme retardé.

Tableau 33 – Première étape en triple différence, ratio du CICE sur les coûts d'exploitation en 2013

	Variable expliquée : taux de croissance de l'intensité de traitement en 2013					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Instrument	0,349*** (0,101)	0,542*** (0,0717)	0,579*** (0,0656)	-0,0694 (0,106)	0,0359 (0,0992)	0,0796 (0,0882)
Productivité		-0,000472*** (0,0000510)	0,0000970 (0,000180)		-0,0000933 (0,0000747)	0,000144 (0,000134)
Capital		0,0000284 (0,0000497)	0,000152** (0,0000573)		-0,000123** (0,0000419)	-0,0000470 (0,0000423)
Contrôle d'intensité			-0,244*** (0,0740)			-0,112** (0,0361)
Constante	-0,00233*** (0,000372)	-0,00162*** (0,000265)	-0,00150*** (0,000244)			
$N$	1469986	1425484	1425484	1469936	1418930	1418930
$R^2$	0,135	0,243	0,268	0,546	0,587	0,591

Notes : Écart-type entre parenthèses : \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .  
 Le taux de croissance de l'intensité de traitement correspond à la différence première de  $\ln(1 - CICE_{MVC}^e / Coûts)_{2013}$  et l'instrument à la différence première de  $\ln(1 - CICE_{DADS}^e / Coûts)_{2012}$  où  $CICE_{MVC}^e$  est le CICE effectif et  $CICE_{DADS}^e$  le CICE imputé sur la base des données sociales. La productivité est le ratio de la valeur ajoutée sur le nombre d'heures salariées. Le contrôle d'intensité est la différence première de l'indicateur de structure productive  $\ln(1 - Salaires_{<2,5SMIC} / Coûts)_{t-1}$ . Les autres contrôles sont en différence première du logarithme retardé.

Tableau 34 – Première étape en triple différence, ratio du CICE sur les coûts d'exploitation en 2014

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Variable expliquée : taux de croissance de l'intensité de traitement en 2014						
Instrument	0,466** (0,143)	0,720*** (0,0927)	0,721*** (0,0915)	-0,177 (0,208)	0,112 (0,0726)	0,112 (0,0719)
Productivité		-0,000821*** (0,000185)	-0,000659 (0,000343)		-0,000205* (0,000998)	-0,000201 (0,000165)
Capital		-0,000720** (0,000269)	-0,000727** (0,000278)		-0,000478 (0,000288)	-0,000478 (0,000289)
Contrôle d'intensité			-0,0463 (0,115)			-0,00121 (0,0403)
Constante	-0,00268*** (0,000720)	-0,00128** (0,000459)	-0,00128** (0,000451)			
<i>N</i>	1469986	1425484	1425484	1469936	1418930	1418930
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,243	0,452	0,453	0,658	0,716	0,716

Notes : Écarts-type entre parenthèses : \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .  
 Le taux de croissance de l'intensité de traitement correspond à la différence première de  $\ln(1 - CICE_{MVC}^e / Coûts)_{2014}$  et l'instrument à la différence première de  $\ln(1 - CICE_{DADS}^e / Coûts)_{2013}$  où  $CICE_{MVC}^e$  est le CICE effectif et  $CICE_{DADS}^e$  le CICE imputé sur la base des données sociales. La productivité est le ratio de la valeur ajoutée sur le nombre d'heures salariées. Le contrôle d'intensité est la différence première de l'indicateur de structure productive  $\ln(1 - Salaires_{<2,5SMIC} / Coûts)_{t-1}$ . Les autres contrôles sont en différence première du logarithme retardé.



Pour toutes les spécifications hormis la triple différence sur la diminution du total des coûts d'exploitation par le CICE avec effets fixes entreprise et effets fixes secteur×année, toutes les spécifications font apparaître clairement la validité de l'instrument. Le coefficient est toujours très fortement significatif, et relativement proche de l'unité. De plus, ces régressions de première étape expliquent la très grande majorité de la variance de la variable instrumentée.

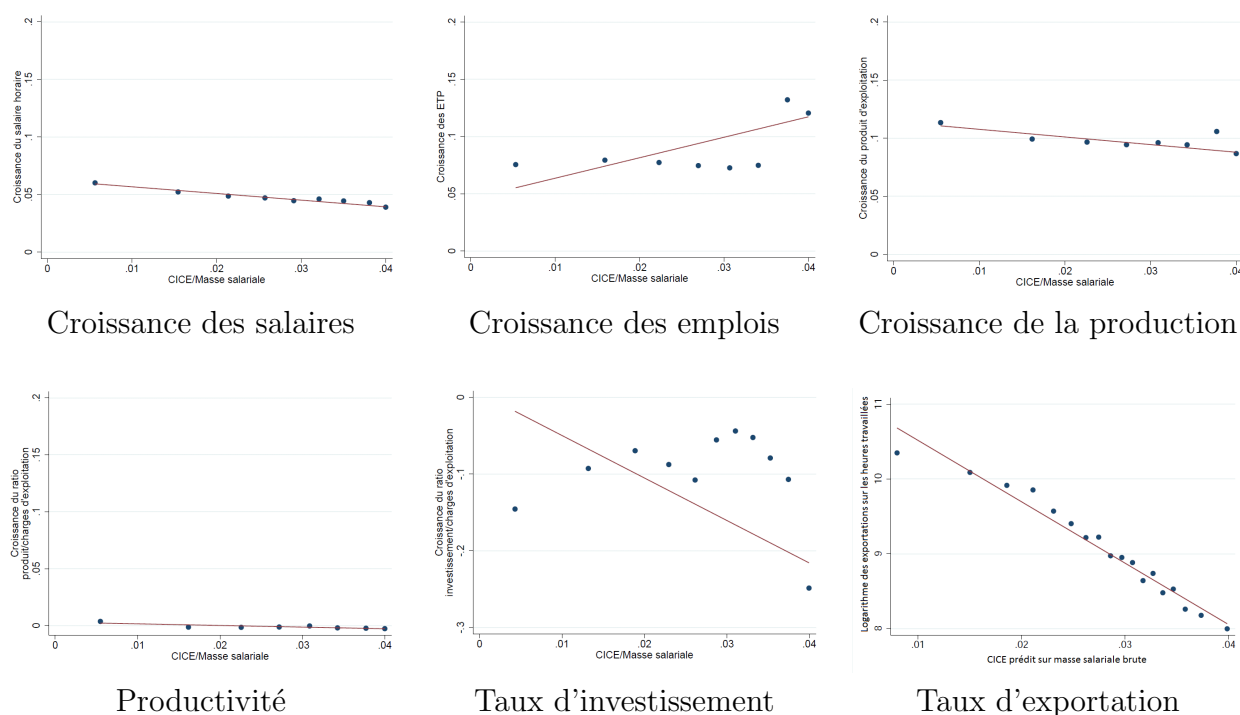
En revanche, il apparaît qu'il ne sera pas possible d'opérer les régressions en triple différence instrumentée avec effets fixes secteur×année et effets fixes entreprise pour les variables d'intérêt nécessitant d'utiliser comme intensité de traitement la diminution des coûts totaux d'exploitation par le CICE. Il s'agit des investissements et du résultat net des entreprises.

### **D.3 L'hypothèse de tendance commune**

Si le problème de la causalité inverse peut être réglé par l'instrumentation sur le passé, cela ne suffit pas à s'assurer une estimation non biaisée. En effet, dans le cadre d'une estimation en double différence, il importe que le groupe de contrôle serve de contrefactuel au groupe de traitement, c'est-à-dire qu'il évolue comme aurait évolué ce groupe de traitement s'il n'avait pas été impacté par la mesure. Ceci peut être testé en analysant l'évolution comparée des deux groupes avant la réforme, et est validé si l'évolution est identique. Or, dans le cas qui nous intéresse, cette évolution est loin d'être identique, comme il peut être observé sur le graphique [14](#).

Le principe de l'estimation en double différence quand l'hypothèse de tendance commune est vérifiée consiste à opérer une régression en panel avec des effets fixes individuels et l'indicatrice de la période de traitement croisée avec l'indicatrice du groupe traité : ces effets fixes et ce croisement d'indicatrices opèrent chacune des deux différences. Ici, comme nous ne regardons pas un traitement dans la marge extensive mais dans la marge intensive, nous conservons les effets fixes individuels et l'indicatrice de la période de traitement mais croisons cette dernière avec l'intensité de l'intention de traiter. Cette méthode serait valide

Graphique 14 – Tests graphiques de l’hypothèse de tendance commune



Sources : DADS et FARE.

si les entreprises ayant différentes intensités potentielles de l’intention de traiter les années avant la réforme évoluaient de la même manière (tendance commune).

Or ce n’est pas le cas. Pour corriger le biais lié à cette hétérogénéité des tendances, nous cherchons à introduire des contrôles qui expliquent ces différences de tendance. Cela conduit, une fois que ces contrôles ont capté ce biais, à une tendance commune toutes choses égales par ailleurs. Outre des contrôles classiques de structure productive (productivité - i.e. valeur ajoutée sur nombre d’heures salariées - capital, salaire moyen), nous utilisons comme contrôle l’intensité potentielle d’intention de traiter pour toutes les années, y compris celles avant le traitement. Cela revient à régresser sur cette intensité potentielle croisée avec l’indicatrice de période de traitement, mais aussi sans ce croisement. Appliquée à notre situation, cette régression en deux étapes par variables instrumentales peut être décrite sous la forme suivante.

Soit  $CI_{i,t} = \ln\left(1 - \frac{CICE_{i,t-1}^i}{CT_{i,t-1}}\right)$  le contrôle d’intensité du CICE (imputé à partir des

données sociales) en proportion des coûts (selon la spécification, l'ensemble de la masse salariale - issue des DADS - ou l'ensemble des charges d'exploitation - issue de FARE). L'indice  $i$  repère l'entreprise et l'indice  $t$  l'année. Les autres contrôles, notés  $X_{i,t}$  sont les valeurs retardées des logarithmes de la productivité, du stock total d'immobilisations (corporelles et incorporelles) et du salaire horaire moyen.

En appelant  $T_{i,t}^e = \ln(1 - \frac{CICE_{i,t}^e}{CT_{i,t}})$  la réduction effective de coût l'année  $t$  pour l'entreprise  $i$  du fait du CICE (tel qu'effectivement initialisé auprès des services fiscaux et reporté dans la base MVC, il vaut donc zéro pour  $t \leq 2012$ ), la régression de première étape pour la variable de traitement en 2013 est

$$T_{i,t}^e \cdot \mathbb{1}_{[t=2013]} = \alpha + \beta \cdot CI_{i,t} \cdot \mathbb{1}_{[t=2013]} + \gamma \cdot CI_{i,t} + \gamma_x \cdot X_{i,t} + \sum \gamma_{st} \cdot \mathbb{1}_{[secteur \times taille]} + \sum \gamma_{fe} \cdot \mathbb{1}_{[entreprise]} + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

et idem pour 2014.

Il s'en suit alors que la régression de deuxième étape pour la variable d'intérêt  $Y_{i,t}$  est

$$\ln(Y_{i,t}) = \alpha + \beta_{13} \cdot \widehat{T_{i,t}^e \cdot \mathbb{1}_{[t=2013]}} + \beta_{14} \cdot \widehat{T_{i,t}^e \cdot \mathbb{1}_{[t=2014]}} + \gamma \cdot CI_{i,t} + \gamma_x \cdot X_{i,t} + \sum \gamma_{st} \cdot \mathbb{1}_{[secteur \times taille]} + \sum \gamma_{fe} \cdot \mathbb{1}_{[entreprise]} + \epsilon_{i,t} \quad (2)$$

et que les coefficients  $\beta_{13}$  et  $\beta_{14}$  donnent les élasticités pour 2013 et 2014 de la variable  $Y_{i,t}$  par rapport au coût de production. Si la version complète présentée ci-dessus nous paraît la meilleure, les spécifications sont déclinées sans aucun contrôle, avec uniquement les contrôles  $X_{i,t}$  et avec l'ensemble des contrôles; chacune de ces trois spécifications est à son tour déclinée avec et sans effets fixes. Pour chaque spécification, la première étape contient exactement le même jeu de contrôles que la seconde.

Une version forme réduite consiste à ne faire qu'une seule étape en remplaçant directement dans la seconde étape la variable instrumentée par l'instrument. Cette méthode d'estimation est sans biais si la différence d'évolution de la variable d'intérêt en fonction de la structure de production donnant droit à plus ou moins de CICE en cas d'existence de ce dispositif est constante au cours du temps en l'absence de CICE.

Pour confirmer notre estimation, nous pourrions opérer plusieurs tests de robustesse. Le premier test de robustesse consiste à réaliser des évaluations placebo en plus des évaluations effectives. La version placebo consiste à réaliser la version forme réduite en retirant les années 2013 et 2014 et en faisant comme si le CICE avait été introduit dès 2012, soit

$$\ln(Y_{i,t}) = \alpha + \beta_{placebo} \cdot CI_{i,t} \cdot \mathbb{1}_{[t=2012]} + \gamma \cdot CI_{i,t} + \gamma_x \cdot X_{i,t} + \sum \gamma_{st} \cdot \mathbb{1}_{[secteur \times taille]} + \sum \gamma_{fe} \cdot \mathbb{1}_{[entreprise]} + \epsilon_{i,t} \quad (3)$$

Le test de placebo étant validé si le coefficient  $\beta_{placebo}$  n'est pas significativement différent de zéro, ce qui signifie que la dépendance de la variable d'intérêt dans la structure de production induisant l'intensité de traitement est stable avant la mise en place du CICE.

Si le test placebo valide l'hypothèse de tendance commune, les coefficients  $\beta_{13}$  et  $\beta_{14}$  peuvent être considérés comme des estimations sans biais de l'élasticité de la variable d'intérêt  $Y$  sur les coûts salariaux (où les coûts d'exploitation selon la variable considéré). Si le test placebo rejette l'hypothèse de tendance commune, il convient de mieux contrôler pour l'hétérogénéité des tendances. Pour ce faire, nous passons en triple différence, dont la forme réduite suit l'équation

$$\Delta \ln(Y_{i,t}) = \alpha + \beta \cdot \Delta CI_{i,t} \cdot \mathbb{1}_{[t \geq 2013]} + \gamma \cdot \Delta CI_{i,t} + \gamma_x \cdot \Delta X_{i,t} + \sum \gamma_{st} \cdot \mathbb{1}_{[secteur \times taille]} + \sum \gamma_{fe} \cdot \mathbb{1}_{[entreprise]} + \epsilon_{i,t} \quad (4)$$

où  $\Delta$  représente l'opérateur de différence première. Dans cette spécification en tendance, l'effet fixe entreprise mesure la tendance hors traitement du taux de croissance de la variable d'intérêt  $Y$  individuellement pour chaque entreprise.

Un deuxième test de robustesse est dans l'esprit comparable au premier mais permet de vérifier plus finement la constance de l'effet du placebo et de visualiser la variation éventuelle du biais d'hétérogénéité des tendances. Il s'agit de réaliser pour chaque année séparément la régression du logarithme de la variable d'intérêt sur sa valeur retardée et

l'intensité du traitement potentiel, selon l'équation 5

$$\begin{aligned} \ln(Y_{i,t}) = & \alpha_t + \beta_t \cdot CI_{i,t} \\ & + \gamma_{t,y} \cdot \ln(Y_{i,t-1}) + \gamma_t \cdot CI_{i,t} + \gamma_{t,x} \cdot X_{i,t} + \epsilon_{i,t} \end{aligned} \quad (5)$$

La correction de l'hétérogénéité des tendances est effective si les coefficients  $\beta_t$  sont constants les années  $t$  précédant la réforme. Un impact du CICE se visualise par une variation significative du coefficient  $\beta_t$  pour l'année 2013. Cette méthode permet de visualiser les effets en traçant sur une courbe l'évolution des  $\beta_t$  et de leurs intervalle de confiance.

#### D.4 Spécificités de l'analyse de la compétitivité à l'export

L'analyse de l'impact du CICE sur les exportations repose sur la même stratégie d'estimation globale. Toutefois, elle doit être adaptée aux spécificités de la question. L'analyse empirique est fondée sur un cadre théorique simple inspiré du modèle séminal de Melitz (2003), développé par Crozet et al. (2012) en ce qui concerne les méthodes d'estimation de l'équation d'exportation au niveau de l'entreprise.

Dans ce modèle, chaque entreprise propose une seule variété en situation de concurrence monopolistique. On considère une entreprise  $i$  identifiée par  $\alpha_i$ , l'inverse de sa productivité totale des facteurs, qui fait face à une demande de type CES sur chacun des marchés  $n$ . L'utilité du consommateur représentatif dans le pays  $n$  est donnée par

$$U_n = \left( \int_{\Omega_n} (q_n(\alpha_i) b_n(\alpha_i))^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} d\alpha_i \right)^{\frac{\sigma}{\sigma-1}},$$

où  $q_n(\alpha_i)$  représente la quantité du bien de l'entreprise  $i$  consommée dans le marché  $n$ . Le terme  $b_n(\alpha_i)$  est un choc de demande idiosyncratique au niveau de l'entreprise sur ce marché. Compte tenu de la structure de la demande, de la présence de coûts de transport de type "iceberg" (dénote  $\tau_n$ ), le programme de maximisation du consommateur aboutit à

la fonction de demande et donc au flux d'exportation vers le marché  $n$  suivant :

$$x_n(\alpha_i) = \left( \frac{\sigma}{\sigma - 1} \right)^{1-\sigma} [\mathbf{c}_i \tau_n b_n(\alpha_i)]^{1-\sigma} \frac{X_n}{P_n^{1-\sigma}} \quad (6)$$

où  $X_n$  et  $P_n$  représentent respectivement la dépense agrégée et l'indice des prix CES au sein du marché  $n$ . Le terme  $\mathbf{c}_i$  représente le coût marginal de l'entreprise, détaillé ci-dessous. En prenant le logarithme de l'équation (6) on obtient :

$$\ln x_n(\alpha_i) = (1 - \sigma) \ln \left( \frac{\sigma}{\sigma - 1} \right) + (1 - \sigma) \ln \mathbf{c}_i + (1 - \sigma) \ln \tau_n + \ln \left( \frac{X_n}{P_n^{1-\sigma}} \right) + (1 - \sigma) \ln b_n(\alpha_i). \quad (7)$$

L'entreprise opère une fonction de production de type Cobb-Douglas qui combine plusieurs types de facteurs de production, dont du travail. Au sein du facteur travail, on choisit de distinguer le travail peu ou moyennement qualifié qui est éligible au CICE et le travail qualifié qui ne l'est pas. La fonction de production s'écrit :

$$x_i = l_i^{\mu_i} \left( \prod_{k=1}^J (q_{ik}^{\gamma_{ik}}) \right)^{1-\mu_i} \frac{1}{\alpha_i}$$

où  $l_i$  représente la quantité effective de travail qui est elle-même une agrégation de type Cobb-Douglas de la quantité de travail éligible pour le CICE ( $l_i^e$ ) et non-éligible ( $l_i^n$ ) :  $l_i = (l_i^e)^{\eta_i} (l_i^n)^{1-\eta_i}$ . On note  $q_{ik}$  la quantité de facteur de production  $k$  utilisée par l'entreprise  $i$ . L'hypothèse de rendements constants implique :  $\mu_i + (1 - \mu_i) \sum_k \gamma_{ik} = 1 \Leftrightarrow \sum_k \gamma_{ik} = 1$ . Le terme  $\alpha_i$  est un terme égal à l'inverse de la productivité totale des facteurs (PTF) de l'entreprise  $i$ .

Nous introduisons deux hypothèses supplémentaires sur les facteurs de productions  $k$ , qui facilitent l'interprétation des résultats : au sein d'un secteur  $s$ , on suppose que (i) les coefficients techniques  $\gamma_{ik}$  et (ii) les prix  $r_{ik}$  associés aux facteurs  $k$  sont les mêmes pour toutes les entreprises. Nous formulons également l'hypothèse que la part du travail  $\mu$  est constante au sein de chaque secteur. Le programme de minimisation des coûts de

l'entreprise aboutit à une fonction de coût unitaire de la forme suivante :

$$\text{Coût unitaire de production : } \mathbf{c}_i = \alpha_i \underbrace{w_i^{\mu_s} \left( \prod_k r_{sk}^{\gamma_k} \right)^{1-\mu_s}}_{=c_i} B_s = \alpha_i c_i \quad (8)$$

où  $s$  dénote le secteur  $s$  de l'entreprise  $i$  et où  $B_s = \mu_s^{-\mu_s} \left( \prod_k \gamma_{sk}^{-\gamma_{sk}} \right)^{-(1-\mu_s)}$  et  $w_i = (w_i^e)^{\eta_i} (w_i^n)^{1-\eta_i} \times (\eta_i)^{-\eta_i} (1-\eta_i)^{-(1-\eta_i)}$ . Sans modéliser explicitement le fonctionnement du marché du travail, nous autorisons les entreprises à avoir des coûts du travail différents.

En substituant l'équation (8) dans (7), et introduisant une dimension temporelle (dénotée  $t$ )<sup>28</sup>, nous obtenons une première version théorique de notre équation d'estimation sur la valeur des exportations :

$$\begin{aligned} \ln x_{int}(\alpha_{it}) &= \text{cst.} + (1-\sigma)\mu_s \ln w_{it} + (1-\sigma) \underbrace{\left[ \ln B_s + (1-\mu_s) \sum_k \gamma_{ks} \ln r_{kst} \right]}_{=\mathbf{FE}_{st}} \\ &+ \underbrace{(1-\sigma) \ln(\tau_{nt}) + \ln X_{nt} - (1-\sigma) \ln P_{nt}}_{=\mathbf{FE}_{nt}} + \underbrace{(1-\sigma) \ln \alpha_{it} + (1-\sigma) \ln b_{int}}_{=\varepsilon_{int}} \\ &= (1-\sigma)\mu_{st} \ln w_{it} + \mathbf{FE}_{nt} + \mathbf{FE}_{st} + \varepsilon_{int} \end{aligned} \quad (9)$$

Même à supposer que l'on mesure précisément l'indice de coût du travail  $w_i$ , une difficulté liée à l'estimation de l'équation (9) découle de la présence du terme  $\alpha_{it}$  dans le terme d'erreur. Par exemple, il est plausible que les entreprises faisant face à un faible coût du travail (notamment parce qu'elles sont situées dans une zone d'emploi où les salaires d'équilibre sont bas) aient tendance à avoir une plus faible PTF. Dès lors une corrélation entre  $\ln w_{it}$  et  $\ln \alpha_{it}$  est susceptible de biaiser les coefficients issus d'une régression de  $\ln x_{int}$  sur  $\ln w_{it}$ .

Afin de résoudre ce problème, nous formulons l'hypothèse que  $\alpha_{it}$  dépend d'un terme inobservé fixe et de variables observables qui sont autorisées à varier au cours du temps :  $\ln \alpha_{it} = \ln \bar{\alpha}_i + W_{it}^{\alpha'} \delta + u_{it}$  où  $W_{it}^{\alpha}$  regroupe un ensemble de variable observables exogènes.

28. Nous supposons que  $\eta_i$  est un paramètre technologique stable au cours du temps.

En prenant la première différence de l'équation (9), nous obtenons :

$$\Delta \ln x_{int}(\alpha_{it}) = (1 - \sigma)\mu_s \Delta \ln w_{it} + \Delta W_{it}^{\alpha'} \delta(1 - \sigma) + \mathbf{FE}_{nt} + \mathbf{FE}_{st} + (1 - \sigma)(\Delta u_{int} + \Delta b_{int}) \quad (10)$$

Nous modélisons le CICE comme une subvention proportionnelle au coût du travail éligible à hauteur d'un taux  $\nu$ . Le coût du travail effectif s'écrit :

$$\ln w_{it}[\nu] = \eta_i \ln(w_{it}^e[\nu](1 - \nu)) + (1 - \eta_i) \ln w_{it}^n[\nu] \quad (11)$$

La notation  $(w_{it}^e[\nu], w_{it}^n[\nu])$  rend explicite le fait que les salaires avant subvention puissent être affectés par le CICE. L'équation (12) met en évidence le fait que l'effet direct négatif d'une hausse du taux  $\nu$  sur le coût effectif du travail peut être en partie atténué par une hausse des salaires d'équilibre pré-subvention. Un avantage de l'approche ex-post adoptée ici est de capturer l'ensemble des mécanismes (directs et indirects) via lesquels le dispositif CICE est susceptible d'affecter le coût effectif du travail.<sup>29</sup>

On peut décomposer le changement du coût effectif du travail entre une partie liée au CICE et une partie qui aurait eu lieu indépendamment de la politique.

---

29. Ces effets sont potentiellement importants. L'élasticité totale du coût effectif du travail vis-à-vis du taux  $\nu$  de subvention du coût du travail s'écrit :

$$\frac{d \ln w_{it}}{d \ln \nu} = -\eta_i \frac{\nu}{1 - \nu} + \eta_i \frac{\partial \ln w_{it}^e}{\partial \ln \nu} + (1 - \eta_i) \frac{\partial \ln w_{it}^n}{\partial \ln \nu}$$

En l'absence d'effet indirect, une hausse de 50 % de  $\nu$  (comme ce fut le cas entre 2013 et 2014, lorsque le taux est passé de 4 à 6%) a un effet direct de -1,45% sur le coût du travail si 70 % de la masse salariale de l'entreprise est éligible ( $\eta = 0,7$ ). En revanche, cette réduction va être très atténuée même pour des valeurs très modestes de l'élasticité des salaires (éligibles ou pas) au taux  $\nu$ . Par exemple, pour une élasticité de 1% des salaires éligibles, la réduction n'est plus que de -1,1% et de 0,9% si les salaires non-éligibles augmentent également (avec une élasticité de 1%).



$$\begin{aligned}
\Delta \ln w_{it+1} &= \ln w_{it+1}[\nu_{t+1}] - \ln w_{it}[\nu_t] \\
&= \ln w_{it+1}[\nu_{t+1}] - \ln w_{it+1}[\nu_t] + \ln w_{it+1}[\nu_t] - \ln w_{it}[\nu_t] \\
&= \eta_i \ln \left( \frac{1 - \nu_{t+1}}{1 - \nu_t} \right) + \eta_i \ln \left( \frac{w_{it}^e[\nu_{t+1}]}{w_{it}^e[\nu_t]} \right) + (1 - \eta_i) \ln \left( \frac{w_{it}^n[\nu_{t+1}]}{w_{it}^n[\nu_t]} \right) \\
&+ \underbrace{\ln w_{it+1}[\nu_t] - \ln w_{it}[\nu_t]}_{\text{Changement du coût du travail qui aurait eu lieu en l'absence de dispositif.}} \tag{12}
\end{aligned}$$

Nous supposons ici aussi qu'une combinaison d'effets fixes période  $\times$  secteur et de variables observables rend compte de l'évolution du coût du travail qui aurait eu lieu en l'absence de CICE.<sup>30</sup>

En l'absence d'effet du CICE sur les salaires et en ignorant les tendances des salaires non liées au CICE, l'effet direct est simplement :  $\Delta[\eta_i \ln(1 - \nu_t)] = \eta_i \ln \left( \frac{1 - \nu_{t+1}}{1 - \nu_t} \right)$ . C'est la variable que nous utilisons dans nos estimations. On note  $e_{1-\nu}^{w^e}$  (reps.  $e_{1-\nu}^{w^n}$ ) l'élasticité des salaires éligibles (resp. non éligible) vis-à-vis de  $1 - \nu$ . Si l'on suppose que ces élasticités sont des paramètres stables, en insérant l'équation (12) dans l'équation (10), et après quelques

---

30. Formellement on suppose que l'on peut modéliser  $\ln w_{it+1}[\nu_t] - \ln w_{it}[\nu_t]$  de la façon suivante :

$$\ln w_{it+1}[\nu_t] - \ln w_{it}[\nu_t] = W_{it}^{w'} \lambda + \mathbf{FE}_{st} + v_{it}.$$

manipulations,<sup>31</sup> on aboutit à l'équation finale :

$$\begin{aligned}\Delta \ln x_{int}(\alpha_{it}) = & (1 - \sigma)\mu_s(1 + e_{1-\nu}^{w^e} - e_{1-\nu}^{w^n})\Delta[\eta_i \ln(1 - \nu_t)] \\ & + W_{it}'\gamma + \mathbf{FE}_{st} + \mathbf{FE}_{nt} + (1 - \sigma)(\Delta u_{int} + \Delta b_{int}).\end{aligned}\quad (13)$$

En l'absence d'effet sur les salaires, le coefficient associé à notre variable de traitement identifie un effet sectoriel égal au produit de l'intensité en travail du secteur que multiplie l'élasticité prix de la demande :  $(1 - \sigma)\mu_s$ . Si l'on considère une intensité en travail moyenne de  $\mu = 20$  à  $25\%$  et un paramètre d'élasticité prix ( $\sigma$ ) qui se situe autour de  $5/6$ ,<sup>32</sup> nous attendons un coefficient aux alentours de  $-1$  pour l'effet sur les valeurs exportés de notre variable de différence de coût du travail liée au dispositif CICE.

Les possibles effets sur les salaires compliquent l'interprétation économique du coefficient associé à la variable de traitement dans la mesure où le coefficient est désormais égal à  $(1 - \sigma)\mu_s(1 + e_{1-\nu}^{w^e} - e_{1-\nu}^{w^n})$ . L'hétérogénéité provient désormais de l'intensité en travail du secteur mais également de l'écart entre la réaction des salaires du travail non-éligible et éligible. Cet exercice souligne donc clairement qu'en présence d'effets sur les salaires, il est délicat de donner une interprétation structurelle claire aux coefficients estimés. Néanmoins,

---

31. En substituant (12) dans l'équation (10), nous obtenons notre équation d'estimation principale :

$$\begin{aligned}\Delta \ln x_{int}(\alpha_{it}) = & (1 - \sigma)\mu_s\Delta[\eta_i \ln(1 - \nu_t)] \\ & + (1 - \sigma)\mu_s\eta_i \ln\left(\frac{w_{it+1}^e[\nu_{t+1}]}{w_{it+1}^e[\nu_t]}\right) + (1 - \sigma)\mu_s(1 - \eta_i) \ln\left(\frac{w_{it+1}^n[\nu_{t+1}]}{w_{it+1}^n[\nu_t]}\right) \\ & + W_{it}^{\alpha'}\delta(1 - \sigma) + \mathbf{FE}_{nt} + \mathbf{FE}_{st} + \Delta u_{int}\end{aligned}$$

On note que :  $\ln\left(\frac{w_{it+1}^e[\nu_{t+1}]}{w_{it+1}^e[\nu_t]}\right) = e_{1-\nu}^{w^e} \ln\frac{1-\nu_{t+1}}{1-\nu_t} = e_{1-\nu}^{w^e}\Delta \ln(1 - \nu_t)$ . On obtient alors :

$$\begin{aligned}\Delta \ln x_{int}(\alpha_{it}) = & (1 - \sigma)\mu_s(1 + e_{1-\nu}^{w^e} - e_{1-\nu}^{w^n})\Delta[\eta_i \ln(1 - \nu_t)] \\ & + \underbrace{(1 - \sigma)\mu_s e_{1-\nu}^{w^n} \Delta \ln(1 - \nu_t) + \mathbf{FE}_{st}}_{=\mathbf{FE}_{st}} \\ & + W_{it}^{\alpha'}\delta(1 - \sigma) + \mathbf{FE}_{nt} + \Delta u_{int}\end{aligned}$$

32. Head et Mayer (2014) fournissent une revue des résultats empiriques concernant cette élasticité et Bas et al. (2015) un travail récent sur exportateurs français qui confirment au niveau individuel l'ordre de grandeur cité.

ces effets n'invalident pas l'identification de l'effet en forme réduite du dispositif.

La contrepartie empirique de la variable d'intensité du traitement ( $\Delta[\eta_i \ln(1 - \nu_t)]$  dans le cadre théorique) est égale à  $D_{it} = \ln \frac{1 - C_{it}}{W_{it}}$  où  $C_{it}$  est le montant de CICE touché et  $W_{it}$  représente la masse salariale brute totale. Nous utilisons également une variable retardée construite de la façon suivante :  $Z_{it} = \eta_{i,t-1} \ln(1 - \nu_{it})$ , que nous pouvons utiliser soit directement dans l'équation estimée, soit comme instrument de  $D_{it}$ . Nous ne présentons dans le présent document que les résultats non-instrumentés et en forme réduite. Les estimations avec instrumentation de  $D$  par  $Z$  sont qualitativement très proches de celles obtenues en forme réduite.

Une dernière difficulté dans l'estimation des effets du CICE sur les exportations est liée à la sélectivité de l'échantillon. On note que la quantité,  $\ln x_{itn}$ , décrite par l'équation (9) n'est observée que pour les couples entreprises-marchés profitables, c'est-à-dire ceux pour lesquels la condition suivante est satisfaite :

$$\pi_{itn}(\alpha_{it}) = x_{itn}(\alpha_{it})/\sigma - f_n > 0 \quad (14)$$

Cela donne lieu à une sélection de l'échantillon susceptible d'introduire une corrélation positive entre le terme d'erreur et les variables observées. Par exemple, parmi les firmes faisant face à un coût du travail particulièrement élevé, seules celles ayant bénéficié d'une réalisation particulièrement positive du choc de goût pour leur variété  $b_n$  seront présentes sur le marché  $n$ . Ce type de sélection introduit un biais d'atténuation dans les coefficients estimés. Afin de mesurer l'importance potentielle de ce problème, le présent rapport procède à un test de robustesse en procédant à l'estimation des effets sur un sous-échantillon de grandes entreprises éloignées du seuil de rentabilité pour lesquelles la sélection sur la base de la réalisation du terme idiosyncratique  $b$  apparaît peu problématique.<sup>33</sup>

---

33. Cette approche est adoptée par Mulligan et Rubinstein (2008) dans le cadre d'une étude sur la sélection des femmes sur le marché du travail. Une approche développée par Eaton et Kortum (2001) et appliquée par Crozet et al. (2012) dans le cadre de données d'entreprises serait également envisageable. Néanmoins, dans l'état actuel, elle ne permet pas la prise en compte de l'hétérogénéité inobservée fixe dans le temps (via l'introduction d'effets fixes entreprise ou l'utilisation de données en première différence), un élément central de notre étude.

## E Compléments de l'analyse qualitative

### E.1 Verbatims

#### E.1.1 Expert-comptable, clientèle de PME

Expert-comptable : *Il y avait très, très peu d'entrepreneurs qui sont arrivés au moment du rendez-vous bilan en sachant ce qu'était le CICE, et l'impact que ça allait avoir sur leur fiscalité à eux.*

Enquêteur : *Y avait-il des entreprises qui ignoraient complètement le dispositif, ou qui ont dit qu'elles n'en voulaient pas ?*

Expert-comptable : *Qui ne connaissaient pas le dispositif? Je dirais l'essentiel des clients [mais] qui n'en ont pas voulu, non. Personne ne l'a refusé! [rire] Il faut se dire que, sur le CICE 2013, quand il a été présenté... aucune contrepartie réelle n'était demandée aux entrepreneurs. C'est à dire que l'esprit de la loi, c'était de dire qu'il fallait investir, rétribuer les employés, embaucher, exporter... Mais concrètement, aucune sanction n'était prévue [par rapport] au fait de ne pas respecter ça. Personne n'avait vraiment intérêt à dire : "j'en veux pas parce que c'est trop contraignant pour moi", parce que, au final, la contrainte n'était pas vraiment réelle.*

#### E.1.2 Dirigeant d'entreprise innovante

*"Je n'ai pas pour ma part utilisé ce dispositif, je ne le connais pas plus que ça. J'utilise en revanche le crédit d'impôt innovation." (19 mai 2015)*

*"C'est drôle je me suis dit hier que bien sûr j'utilisais le CICE! Mais une fois mis en place avec mon comptable... et dans une industrie avec une moyenne de salaires plutôt élevée, je ne me rends compte que nous en bénéficions qu'à la clôture comptable... Intéressant tout ça..." (21 mai 2015)*

### **E.1.3 Expert-comptable, clientèle de TPE**

*“Alors, le CICE, tout expert-comptable qui se doit, doit le récupérer quand même. Par contre, les clients ... 2013 avait été quand même une année pas terrible et quand on communiquait sur le CICE au moment des rendez-vous bilan, quand on reçoit tous les clients pour leur expliquer les comptes, bon, ce n'était pas des montants significatifs, ils disaient “Oui, bon, ok”, voilà, ça avait pas vraiment d'impact. Par contre, ils ont vu le différentiel entre les 4 et les 6 %; donc là, quand, en début d'année 2015, on a fait les comptes de 2014, là ils ont vu qu'il y avait quand même une augmentation du CICE par rapport à l'année précédente.”*

### **E.1.4 Ancien directeur financier d'une entreprise de 400 personnes**

*“[Au] lancement, donc les professionnels, et notamment les CAC, n'étaient pas très formés à ces trucs-là, peut-être que maintenant, c'est un petit peu plus fluide, mais... Pour avoir les garanties bancaires derrières... ce n'était pas simple, hein, quand même. Parce que la masse... enfin, la donnée de départ, qui est le coût salarial, est une donnée ultra complexe... Oui, enfin, c'est quand même deux pages de codes pour établir un net à payer, quoi !”*

### **E.1.5 Expert-comptable, clientèle de TPE**

*“Il, y a eu quelques mois un petit peu compliqués parce que, de mémoire, les Urssaf n'avaient pas encore créé la ligne 400D sur leurs bordereaux donc on avait un peu du mal à savoir si il fallait le mettre tous les trimestres, est-ce qu'il fallait mettre que la base, ou est-ce qu'on mettait aussi les 4 % à l'époque, on déduisait... Voilà, donc [...] ça a mis quelques mois à se mettre en place. Après, bon, une fois que ça a été rodé, une fois que les choses ont été claires, ben on n'a pas eu de difficultés techniques, on va dire. [...] Ben, après, ça a été des développements informatiques, en fait parce qu'il a fallu respecter la règle qui était de 2,5 fois le Smic. Donc ça c'était le sujet était là, mais ce sont les éditeurs de logiciels qui s'en sont chargés. Pour nous, il n'y a pas eu de difficultés.” [ici ils n'ont*

pas changé leur logiciel mais l'ont fait évoluer]

### **E.1.6 Expert-comptable, clientèle de PME et TPE**

*“Et sur le plan comptable et déclaratif fiscal, à proprement parler, ça a été plutôt très simple, hein, parce que c'est un calcul qui est forfaitaire, on est en-dessous ou au-dessus des tranches, ça s'applique, on fait la déclaration en quelques minutes, donc... ça n'a pas été tellement difficile à gérer, c'est facile à expliquer aux clients, donc comme ça, ils l'acceptent plutôt bien. Donc on ne peut pas dire que ce soit un dispositif qui ait été compliqué. [...] c'est un dispositif qui est plutôt assez simple à mettre en place.”*

### **E.1.7 Expert-comptable, Paris**

*“Je vais vous dire, franchement, je n'ai pas augmenté mes honoraires... Là, je parle à titre personnel, par rapport au CICE, là où beaucoup de confrères en ont profité pour dire : ils vont toucher de l'argent de l'Etat, je vais en récupérer une partie, et je vais dire : ah mais moi, une déclaration de CICE, c'est très compliqué, je vous demande tant. Alors qu'en fait, c'est automatique. Moi, j'ai pris des honoraires uniquement sur le dossier de préfinancement puisque ça prend du temps, tout un dossier à monter, tout un tas de trucs... Mais sur l'établissement même de la déclaration, je pense qu'il n'était pas utile, pour nous, de le prendre, parce que il était remarquablement bien fait, ça rajoutait une feuille dans la liasse fiscale, bon, on est habitué, maintenant, chaque année, ils en font. Ça... c'est une feuille qui se remplit de façon automatique, ça a rien changé pour nous en termes de temps.[...] La vraie complexité, elle a été peut-être au niveau des éditeurs de logiciel, mais même eux... même eux n'ont pas créé, par rapport à d'autres... j'ai vu... Cegid, qui est un fou d'argent, qui trouve tout moyen pour encore [...] pour une fois n'a pas créé un module CICE. N'a pas dit : ah, module CICE, messieurs les experts comptables, ça va vous coûter tant.”*

### **E.1.8 Responsable fiscal, grande entreprise**

*“A la naissance du dispositif on a eu pas mal de questions d’interprétation sur des petits morceaux de rémunération, essentiellement de l’assiette, sur ce qui est dedans ou pas pour l’appréciation des seuils, du plafond et cela a donné lieu à des confirmations de doctrine. Il y a eu des bulletins officiels des finances publiques, des circulaires de l’administration sociale sur la prise en compte des bons éléments pour déterminer ce qui entre ou pas.”)*

### **E.1.9 Expert-comptable, Paris**

*“Maintenant c’est complètement intégré, on a tous parfaitement l’habitude de ça tant dans l’intégration dans la formation des charges sociales que de la prise en compte dans les comptes comptables et fiscaux. Non, y a pas de débat là-dessus, c’est quelque chose qui est complètement intégré maintenant à notre quotidien et à celui de nos clients, donc on n’a plus à s’interroger pour savoir si c’est bien, si c’est mal, si c’est assez, si c’est pas assez.”*  
(Expert-comptable Paris)

### **E.1.10 Expert-comptable**

*“Je pense qu’il y a des entreprises qui sont passées un peu au travers, celles qui ont pas d’expert-comptable soient qui savaient pas trop... comment ça se jouait après... Sinon, globalement je pense que tout le monde est vraiment allé le chercher en fait. Il y a besoin d’aller le chercher.”*

### **E.1.11 Expert-comptable**

*“Des dirigeants qui n’ont pas bénéficié de ce système-là, ou pas entendu parler, c’est assez... enfin c’est pas étonnant, mais c’est qu’ils n’ont pas voulu le voir plus que ça, donc soit il y a une volonté de leur part de ne pas l’utiliser, pour ne pas attirer... parce qu’ils auraient peut-être l’impression de se dire : “moi, on m’a tellement dit ‘les crédits d’impôts, si on en bénéficie, on a un contrôle derrière’ ”. Il y a eu cette peur, un petit peu*

*du système... je l'ai vu [au début] dans 2-3 entreprises, après on leur a expliqué ils ont dit "bon, ok on y va", en leur disant 'non il n'y aura pas de contrôle'."*

### **E.1.12 Comptable, entreprise d'intérim**

*"Effectivement au départ, des entreprises voulaient qu'on reverse dans les tarifs. On a eu le même problème avec la loi Fillon. Certains nous avaient dit vous "bénéficiez d'une réduction Fillon, vous nous en faites bénéficier directement", ils voulaient qu'on répercute cet avantage sur le prix. Heureusement que le gouvernement a fait un texte pour dire que c'était interdit."*

### **E.1.13 Expert-comptable, Paris**

Expert-comptable : *"Le préfinancement, en effet, a été très peu utilisé parce que trop cher.*

Enquêteur : *Trop cher ?*

Expert-comptable : *Bah bien sûr, c'est la BPI. Ils ont mis la BPI en première ligne ; bon, les autres banques peuvent le faire, mais la BPI a été mis en première ligne pour dire "Voilà, y a du préfinancement sur les CICE", mais bon. Globalement, c'était financé sur un an ; même si le taux est cher, ça n'a pas d'impact, sauf que quand on annonce un taux fort à un client, "Ah bah nan, je ne vais pas le préfinancer, ça coûte trop cher". En fait, moi, ce que j'expliquais, je leur disais "Mais non, sur un an, le taux, il peut être à 10, on n'en a rien à foutre, ça coûte pas cher". Bon. Mais, psychologiquement, c'était une connerie de mettre le taux à ce niveau-là. Donc...*

Enquêteur : *Et donc du coup, chez vous, ça s'est fait, le préfinancement ?*

Expert-comptable : *Ah nan nan ! Ah nan. Ffff, un temps fou à passer, le dossier hyper long, un taux facial à expliquer au client, délirant, on arrête les frais tout de suite."*



#### **E.1.14 Entrepreneur dans les services informatiques**

*“Alors, le préfinancement.. Ben, c’est pas que ça ne m’intéresse pas, c’est que le préfinancement... Vous êtes obligé de passer par la BPI, d’accord? Et vous êtes obligé de choisir la banque que la BPI vous recommande. Alors, on vous fait comprendre clairement que si vous êtes telle banque, vous n’aurez pas le préfinancement; par contre, si vous choisissez une banque qu’est partenaire de la BPI, donc là vous aurez le financement. Et les sociétés qui sont partenaires, quand vous les appelez, et ben... ils vous mettent tout de suite au courant du deal; c’est-à-dire que vous venez par la BPI, vous êtes une société, vous êtes un gérant, vous êtes une merde, donc Et vous êtes obligé de prendre un compte chez eux pour avoir le préfinancement; et les frais vont être supers chers. Donc... enfin bref, ils se servent!”*

#### **E.1.15 Expert-comptable, PACA**

*“On est confronté à des entreprises qui doivent mettre en œuvre beaucoup plus de procédures pour se faire payer, qui doivent relancer beaucoup plus, beaucoup plus souvent, mais qui arrivent à s’en sortir, quand même, dans la grande majorité des cas, sans avoir à recourir aux banques [ni au préfinancement]. Pour deux raisons : d’une part parce que ça leur coute très, très cher de recourir aux banques, et... d’autre part parce que les banques ne suivent pas toujours. Donc pour pallier à la difficulté de négocier les coûts certaines ont préféré mettre en place des procédures de recouvrement un peu plus draconiennes quitte à relancer les clients tous les jours par téléphone, que de devoir recourir et de devenir dépendant des banques qui finalement, font la pluie et le beau temps, et peuvent couper les encours bancaires quand bon leur semble. On a plutôt l’impression que... passé un temps, par exemple, l’affacturage, c’est à dire le fait de céder les créances clients à la banque pour qu’elle les préfinance, avait pas mal le vent en poupe, et les clients essayent de se détacher de ça, parce que les banques ayant connu un peu la crise aussi et ont coupé les encours à beaucoup d’entreprises, ça s’est su, donc c’est vrai qu’aujourd’hui, les entrepreneurs ont tendance à se dire “tant que je peux, je me débrouille par moi-même, et puis... et puis je*

*ferai... pour ce genre de choses, si je mets le doigt dans l'engrenage, je m'en sortirais plus jusqu'au jour où la banque vient me dire : on vous suit plus". Ils ont tendance à essayer de se débrouiller, quand même... par eux-mêmes."*

#### **E.1.16 Directeur général d'un groupe industriel en difficulté**

*"La rémunération proposée est relativement faible, je crois qu'on était sur une base de Euribor plus 1,40 ou 1,45, donc c'est un financement plutôt bon marché. On n'est pas dans la situation des sociétés qui sont des sociétés, je dirais in bonis, qui empruntent à des taux qui sont des taux bas. Une société en difficulté, elle veut lever de l'argent, quand elle veut lever de la dette, elle paie plus cher. Et... et ça nous, ce type là de financement nous a pas paru très élevé. Par ailleurs, le taux d'emprunt est presque plus faible que la première année. Donc on a tout à gagner à se faire préfinancer notre... notre CICE."*

#### **E.1.17 Expert-comptable, clientèle TPE, 1500 clients**

*"Il y en a deux [sur 1500 clients] qui l'ont fait, et c'est parce que eux ils ont vraiment, pour le coup, eu des difficultés de trésorerie. Et c'est plus venu, d'ailleurs, dans le cadre de la commission des chefs de service financier. Alors, [le recours au préfinancement] c'est exceptionnellement, et uniquement celles qui étaient vraiment en difficulté. Mais là c'est aussi à la marge."*

#### **E.1.18 Comptable d'une entreprise d'intérim**

*"Le préfinancement les deux premières années en 2013 et 2014 on a fait la demande et on en a bénéficié, le taux était autour de 2,5 %, ce n'était pas très élevé, mais ensuite ils l'ont supprimé car des entreprises ont déposé le bilan et la BPI n'a pas été remboursée. Du coup la BPI ne préfinance plus : nous on l'a demandé en 2015 et on ne l'a pas eu alors qu'on l'a demandé à chaque fois. Du coup en 2016 on ne l'a pas redemandé puisque bon... Nous on paie les salaires avant d'être payé c'est pour cela qu'on fait appel au factoring sinon on ne s'en sort pas... Le salarié n'attend pas six mois avant de toucher mais le*

*préfinancement ce n'est pas l'élément le plus important du CICE. Nous on a recouru au préfinancement car le patron a demandé cela c'est toujours mieux d'avoir l'argent avant plutôt que dans six mois."*

### **E.1.19 Dirigeant d'entreprise en difficulté**

*"Alors oui, là, le CICE, parce qu'on a une grosse masse salariale, parce que le CICE représente quelque chose, on a, on va dire, une bouffée d'oxygène de trésorerie qui nous permet de tenir un peu mieux, et de moins utiliser un découvert bancaire, avec des banques qui, tellement frileuses, finissent par vous les couper parce que vous les avez trop utilisés, ou autre."*

### **E.1.20 Dirigeant de sous-traitant de la haute couture**

*"J'ai déjà demandé des avances de paiement à certains clients, de façon ponctuelle ; mais ça m'arrive vraiment régulièrement, une fois par an de leur demander des avances sur... Et les clients jouent le jeu, en général. Ils comprennent les enjeux. A partir du moment où ils voient un réel besoin, aussi, de continuer à travailler avec nous, ils jouent aussi le jeu, ils nous accompagnent Et ça, c'est... Mais par exemple, je vais dire, le besoin de trésorerie est de 100 000, admettons ; aujourd'hui, le CICE, c'est 36 000, pour moi. Voyez ? Donc, ça ne reste que 30 %, ou 36 % du besoin. Donc, après, il faut rechercher ces 60 %. Alors, il y a une banque, une fois, qui nous a effectivement fait un bon de trésorerie sur un an ; mais, ben quand ils l'ont fait une fois, ils le refont pas deux fois quoi. Quand je me suis retrouvée vraiment à perdre beaucoup d'argent, j'ai fait un plan CCSF, avec un étalement de la dette sur... sur trois ans ; c'est-à-dire qu'on n'a pas payé nos charges sociales et fiscales pendant trois mois, et on a redemandé un étalement. Sauf que ça, quand vous l'avez fait une fois, vous ne pouvez pas renouveler cette demande deux années de suite. Donc... Un prêt pendant deux ans. Pas deux années de suite, mais vous pouvez pas renouveler. Voilà, il faut attendre deux ans avant de pouvoir recommencer à le faire. Le CICE, c'est quelque chose auquel on peut prétendre tous les ans ; et c'est vrai que, du coup,*

*on se pose pas la question, on le fait. Voilà.”*

#### **E.1.21 Ancien directeur financier d’une entreprise structurellement déficitaire**

*“Si tu n’as pas d’impôt, ça te crée un crédit d’impôt pour lequel t’as deux solutions : soit tu attends qu’on te le rembourse, et ça, ça met 3 ans. Soit tu peux le mobiliser pour te le faire avancer. Enfin, “l’avance”, c’est un terme assez impropre, parce que, en fait, on te le doit, mais bon, enfin, pour en avancer le versement, quoi... Et donc, pour que ça te donne de l’air au niveau trésorerie, tu fais ça. Donc nous, on faisait ça, évidemment, comme on était en perte, on avait beaucoup de salariés, alors le CICE... pour donner un ordre d’idée, la boîte où j’étais faisait 40 millions de chiffre d’affaire, on avait à peu près 20 millions d’euros de masse salariale chargée, et le CICE, ça représentait, pour nous, 180 000 euros. Donc 180 000 euros, on peut même dire 200 000, sur 20 millions... ce n’est pas vraiment... Enfin, ce n’est pas un choc de compétitivité, quoi, c’est... 180 000 euros, c’est pas violent, le CICE.... ça restore un peu tes marges, mais on est resté en perte, hein, enfin, ça n’a pas changé...”*

#### **E.1.22 Directeur général d’un groupe industriel en difficulté**

*“Nous sommes une société à la fois déficitaire et à la fois en intégration fiscale, donc je ne pouvais pas bénéficier du régime des PME qui, même déficitaires, peuvent se faire payer le CICE sur l’année, moi il fallait que j’attende 3 ans et demi pour pouvoir toucher mon CICE. [...] Je l’aurais eu au bout de 3 ans et demi mais l’effet ‘3 ans et demi après’, pour une société dans l’industrie, qui ne se porte pas bien, ça fait quand même très, très long.”*

#### **E.1.23 Entreprise de transport**

*“C’est un peu une aide largement différée. Par rapport à une charge sociale limitée en 2014... il y a un petit effet de décalage... Donc l’effet cash repose pleinement sur le préfinancement [...] Au plan financier ce n’est pas une opération compliquée, au plan du*

*partage des responsabilités comme dispositif, multipartite, la banque est précautionneuse à retrouver des garanties. Nous sommes sur une cession de créance et la créance est incertaine en tout cas jusqu'à un certain stade. Il y a un certificateur de la créance qui est l'Entreprise sous sa responsabilité et celle de ses auditeurs et puis il y a le sceaux de la créance qui est le comptable public qui reçoit l[es] différente[s] déclaration[s] (puisque'on est dans un régime d'intégration fiscale) et qui dit que le Groupe a une créance sur l'Etat; Il y a quand même un circuit documentaire (là aussi si on faisait la comparaison avec un système d'application directe sur les charges sociales...) qui n'est pas insurmontable mais un peu compliqué car chacun regarde l'autre pour connaître l'état de vérité et de certitude. Ce n'est pas de la grande finance, de la haute voltige, il ne faudrait pas le faire tous les mois."*

#### **E.1.24 Grande entreprise structurellement déficitaire**

*"Cela mobilise un peu de ressources du côté DRH pour déclarer chaque mois, cela demande un travail spécifique d'appréciation sur la dernière paye de l'année où l'on fait tourner quelque chose complètement en réel pour valider l'évaluation et cela demande un travail d'accompagnement sur la technique fiscale puis dans la relation avec l'établissement financier même si cela est répétitif... Un peu de travail d'accompagnement, c'est un crédit d'impôt de plus par rapport à ceux que nous avons à gérer, le travail de déclaration qui se poursuit l'année suivante et l'application sur la cession de créance, cela demande un peu de temps."*

#### **E.1.25 Expert-comptable, Paris**

*"Les TPE-PME ont, globalement, des problèmes de trésorerie, de financement du BFR. Et ce BFR là, il n'est pas financé par les banques. En France, les banques ne financent pas les BFR; c'est-à-dire que c'est le premier, le premier besoin de financement des TPE-PME, c'est ça! C'est pas d'acheter une machine, c'est de financer le BFR; et les banques s'y refusent. Aujourd'hui, le CICE, il vient compenser ça, c'est utilisé pour ça, parce que*

*les trésoreries sont à sec. Donc voilà.”*

### **E.1.26 Expert-comptable, Paris**

*“Les clients, ils ont surtout une vision lorsqu’on leur présente et qu’on voit l’impact du crédit d’impôt sur leurs comptes. Donc, là, ils disent “Ah oui, tiens, j’ai ça quand même ! D’accord. Ah bah oui quand même !” Voilà. Donc ils s’en rendent compte lorsqu’on leur présente le bilan de fin d’année quoi.”*

### **E.1.27 Comptable, cabinet d’expertise comptable spécialisée dans des PME du secteur médical et paramédical**

*“Les entrepreneurs, ils ont mis un an et demi déjà avant de s’en rendre compte, déjà de savoir ce que c’était, donc ils ont pas compris la première année, en plus c’est sur une année civile et... alors pour ceux qui font leur bilan au 31 décembre, ils attendent un an et demi, ceux qui font leur bilan en cours d’année, par exemple ceux qui font leur bilan au 31 mars en fait le CICE ils l’ont eu en fait au bout de deux ans, ils ont attendu en fait ils ont attendu le mars l’année d’après mais comme le bilan on le fait dans les 3 mois, donc ils ont attendu deux ans à peu près donc il y a eu un délai de deux ans puisque c’est sur l’année civile, c’est comme le crédit d’apprentissage, c’est sur l’année civile qu’il se calcule, donc ceux qui clôturent en cours d’année ont attendu encore plus longtemps avant d’avoir l’effet. Ceux qui sont à l’IR c’est pareil, ceux qui clôturent en cours d’année ils ont par exemple sur 2014 ils ont eu leur CICE que pour leur impôt de 2015. Je pense que c’est plutôt parce que la première année c’est vraiment passé inaperçu, parce qu’ils se sont pas, ils ne savaient vraiment pas à quoi ça servait, où ça passait dans les comptes, ils savaient pas du tout, même ils savaient pas dans quels comptes ça passait, pour ceux qui sont à l’IS. Je pense c’est plutôt parce que la deuxième année on leur a bien dit, “attention regardez” par rapport à ceux qui ont fait l’impôt sur le revenu et par rapport à l’IS, l’IS “ah bah vous payez pas ça, parce que vous avez le CICE, donc oh bah vous avez trop payé, on va vous rembourser”, donc là ils ont compris le mécanisme. Mais c’est pas le passage de 4 à 6,*

*c'est pas la différence.”*

### **E.1.28 Dirigeant de SSI**

*“Donc le problème du CICE, c'est que c'est versé, on ne sait pas quand. Donc ça peut pas être... Ils nous avaient tous expliqué que c'était intéressant parce que ça doit permettre d'embaucher ; mais étant donné que c'est fait sur l'année passée, donc et que là, par exemple, sur 2015, mes bilans ont été finalisés, donc ils ont tout reçu, et donc le CICE, on devrait le toucher au mois de mai-juin. Ça veut dire, une société, si elle va le recevoir en mai-juin, on ne va pas pouvoir utiliser de l'argent avant septembre, donc...”*

### **E.1.29 Directeur général d'un groupe industriel en difficulté**

*“Le CICE, il faut quand même mettre tout ça en place donc je pense que c'est bien pour accompagner la croissance d'une société, pour moi, c'est bien pour un financement... mais pour une société qui est déjà en difficulté financière, attendre, enfin... construire mon dossier, se faire accepter pour préfinancement, etc., etc., c'est un peu... j'ai trouvé que c'était un peu long. Donc il n'y a pas un effet de cash immédiat, il y a... quand même l'aléa de savoir si on va se faire préfinancer ou pas et je n'ai pas ce caractère mensuel qui m'améliore régulièrement ma base. Donc psychologiquement, en interne, chez nous, ça a été... ça nous est apparu moins bénéfique que la réforme Fillon. Qui... qui a un effet plus immédiat”*

### **E.1.30 Dirigeant et comptable de pharmacie**

Dirigeant : *“Le fait est qu'il a quand même fait quelque chose. Enfin, je sais pas, moi, je le prends. Et c'est palpable ! Enfin, je sais pas comment. C'est pas une parole en l'air, c'est que ça a été mis en place, que aujourd'hui, quelque soit la taille de l'entreprise, on a quand même ces rentrées de... ce crédit quoi. [...] Donc... c'est vraiment... C'est palpable quoi, c'est qu'on le sait, c'est que l'argent est là.*

Comptable : *Ah bah on le sait tout de suite ! [...] C'est pas pareil. Bah, comme le Fillon,*

*on le voit sur les bulletins, mais c'est vrai que... On le sait pas, voyez, forcément. Celui qui regarde pas... C'est pas pareil. Le CICE, là, vous savez : à l'année, paf, vous avez le montant. Voilà. Donc là, on le touche tout de suite, donc il n'y a même pas... Voilà vous recevez le virement. [tandis que] la Fillon, c'est des déductions, donc c'est pas pareil, voyez ?”*

### **E.1.31 Expert-comptable**

*“Il y a beaucoup d'experts qui s'amusent à gérer l'entreprise à la place du dirigeant. Quand tout se passe bien, ils prennent les honoraires, et quand tout se passe mal, c'est vous le responsable. Ça, c'est un effet pervers... mais qui fait que le dirigeant est loin des préoccupations fiscales, parce qu'il confie ça à son expert-comptable, ce qui est un peu logique, aussi, par moment, et du coup, c'est pas lui qui prend des décisions de ce type-là. L'optimisation fiscale, il dit juste à son expert-comptable : je veux payer le moins d'impôts possible. “Mon expert-comptable m'a fait payer zéro”, il ne sait pas par quel mécanisme. Il est juste content de ne pas avoir fait de chèque. Donc il ne pourra pas vous en parler comme ça. Parce que, en fait, il n'en sait rien.*

*[...] Il y a quelques dirigeants... qui s'intéressent vraiment à leurs... à la gestion fiscale, donc ils posent des questions, et qui veulent prendre les décisions, et qui sont actifs dans la décision, qui vont dire : “ah ben tiens, moi, ce que vous allez faire, c'est que le CICE, comme il va être à peu près de tant, on va faire... on va se débrouiller pour avoir un impôt, machin”, et nous, on habille, simplement. Par rapport à une décision du dirigeant. Et puis il y a beaucoup de dirigeants qui, effectivement... ce n'est pas leur préoccupation première, et c'est nous qui allons leur dire : ben voilà, moi, je... y'a ça, des crédits d'impôt, je vous propose de mettre votre impôt à ça, comme ça, voilà. Est-ce que j'aurais pu me faire une partie de ce crédit d'impôt, finalement, ou descendre encore plus mon impôt ? Oui. Mais je n'ai même pas posé la question. Si mon expert m'a dit que c'était comme ça qu'il fallait faire, c'est comme ça qu'il faut faire. Donc l'expert a pas voulu non plus prendre trop de risques en disant : Ben je baisse déjà un peu l'impôt, c'est un peu limite, le baisser plus,*



*je n'ai pas envie de prendre de risque, parce que si je me fais rembourser, j'ai peut-être un risque d'être contrôlé alors que si... Dès que l'Etat me fait pas... me fait pas de chèque, il ne va pas contrôler, comme ça... donc je me limite à ça."*

### **E.1.32 DRH, Paris**

*"En fait ça nous donne pas de budget à nous [les DRH], si on nous disait "voilà ce que vous avez gagné, c'est en budget de formation", on se serait précipités. Mais c'est une affaire de DAF. Pour la DG, c'est une baisse du coût du travail."*

### **E.1.33 Expert-comptable, Paris**

*"Alors, [si j'ai] j'ai un crédit d'impôt recherche, il m'aide à faire de la recherche, ben je vais faire de la recherche. Donc je vais prendre une décision d'aller faire de la recherche, et puis, du coup, ben là, il va y avoir une aide qui va me permettre de la faire un peu mieux, un peu plus costaud... Le CICE, il aide à rien. Il n'est pas affecté à quoi que ce soit, il m'aide à améliorer mon entreprise, la trésorerie de mon entreprise. En fait, ça a été ressenti un peu comme ça. Si je prends le parallèle dans une famille, quand vous donnez un billet de 10 euros à un enfant. Le billet de 10 euros va pas dire à l'enfant, d'un coup, tout un tas de choses, mais, si je lui dis : voilà, si tu veux t'acheter ce truc, moi, je vais t'aider, et je vais te donner cet argent-là, à condition que tu travailles bien, que tu... Donc on met un système de... comme ça, de bonus. Les crédits d'impôt, c'est un peu ça. C'était [le CIR] vous voulez faire de la recherche, je vais vous aider, mais à condition que vous passiez au moins 15% de vos charges, il y a tout un environnement. Là, le CICE, c'est : "je vais vous donner de l'argent, sans condition, à condition que rien du tout, puisque vous avez déjà une masse salariale, donc je vous en donne... et pour utiliser pour faire... ah ben... ce que vous voulez." Voilà. C'est le gamin à qui je dis : "ben tiens, je te donne 5 euros, ce n'est pas t'acheter ton truc, pour mettre de côté pour t'acheter quelque chose, c'est pas... Je te donne 5 euros." Donc qu'est-ce qu'il va faire, le gamin ? Il va continuer à vivre normalement, et puis, à un moment donné, il va se dire : tiens, je vais acheter deux*

bonbons, puisque j'ai la trésorerie Voilà. La prise de décision, je n'appelle pas ça une prise de décision. Et ben, les sociétés, ça a été exactement ça. Les sociétés ont dit : ben tiens, j'ai une petite masse de... trésorerie qui est là, ben je vais en profiter pour... je vais acheter... allez, je vais changer cette imprimante parce que, de toute façon, pourquoi pas ? Parce que c'est un petit achat, c'est 200 euros... Je vais acheter... un truc, mais globalement... de toute façon, j'allais le faire. Donc ça va me permettre de le faire, mais, ça m'a pas dit... "tiens, comme j'ai cet argent, je vais pouvoir... créer une embauche, donc je vais essayer d'aller plus par là pour créer cette embauche", ou : "ben tiens, je vais peut-être acheter une machine pour produire plus, parce que ça permet de..." Il n'y a pas eu cette décision d'amélioration de la productivité, ou du système. D'amélioration du chiffre d'affaire."

#### **E.1.34 Expert-comptable, clientèle de TPE**

"La première année, en 2013, on était à 4 % ; et en 2014, on est à 6 %. Autant les 4 %, [ils] n'ont pas été forcément très sensibles, autant les 6 % ils l'ont bien vu. Mais par contre, comme il a fallu justifier du CICE, la justification qui en a été donné dans, on va dire, 98 % des cas - si ce n'est pas 100 % des cas - c'est le maintien de l'emploi. [...] enfin, nous, c'est la justification qu'on a trouvé dans le sens où on n'a pas vu de variation dans les effectifs."

#### **E.1.35 Expert-comptable, clientèle de PME en PACA**

"En 2014, on nous a demandé de mentionner dans les comptes l'usage qui avait été fait du CICE. Donc... Quand bien même on ne le ferait pas, il y'a toujours pas de sanction de prévue, mais bon, déjà, on commence à nous demander de documenter les choses. Concrètement, ça n'a pas changé grand-chose, puisque dans les cas d'utilisation, il y a le financement du BFR qui est, pour parler simplement, le financement de la trésorerie de l'entreprise. Donc, au final, celui qui n'a rien fait, de concret, aura toujours financé son entreprise... Donc on rentre, quoi qu'il arrive, dans les cas d'utilisation du CICE. [...] Je dirai c'est très marginalement, l'investissement, encore plus marginalement, la masse sa-

lariale, et dans 99 % des cas, le financement du BFR. [...] : C'est ça, c'est une manière de dire : bon, ben j'ai... Si vous voulez, l'esprit de la loi, c'est de dire : cet argent ne doit pas servir à rémunérer les actionnaires. Concrètement, ce n'est pas le cas, personne n'a dit : "ben tiens, j'ai 15 000 euros de CICE, je vais donc me prendre 15 000 euros de dividendes supplémentaires." Tout le monde a compris que cet argent devait rester dans l'entreprise, donc l'argent reste dans l'entreprise, donc, finance le BFR, sans qu'il y ait une affectation vraiment particulière dans la majorité des cas." (Expert-comptable PACA, 500 clients, PME)

#### **E.1.36 Syndicaliste de grande entreprise**

*"Une des premières remarques, elle est que les aides publiques, on les a... an par an, et là, le CICE, on avait un avis qui était donné deux ans après. Puisque c'était le CICE 2013 que... sur lequel on a eu, donc... en... le... Je cherche la date, mais enfin, c'était avril 2015, par là, on a eu un avis à donner sur 2013. C'est un avis qui a pas trop de sens, demander un avis sur des choses qui se sont passées 2 ans... Nous, on est quand même en... On va mettre... la première chose, c'est que si on nous demande un avis, c'est un avis... en amont, et pas en aval. Sauf à dire y'a pas eu de... d'irrégularité, mais enfin, ça a pas trop de... de sens, enfin, ça a pas trop d'effet, en tous les cas, cet avis, il est... Bon."*

#### **E.1.37 Syndicaliste de grande entreprise**

*"Nous, la principale critique qu'on a fait, c'est que il n'est pas prévu de financer des nouveaux investissements, des nouveaux... dépenses de recherche, des nouveaux recrutements. En fait... et tout le fond de l'affaire, c'est que l'entreprise a fait un dossier, que vous avez, qui dit : ben nous, on fait des investissements, on en fait chaque année, on fait des recrutements chaque année, on fait des... des formations chaque année, on fait de la recherche... on a un centre de recherche. Et donc, à ce titre-là, on respecte la loi. En gros, c'est ça que vous verrez dans le dossier. Mais à aucun moment il est question de justifier un plus, des choses en plus. Au niveau des recrutements... Bon, l'année... enfin, c'est*

*l'année 2013, enfin il y'a une fluctuation, au niveau des recrutements, mais... c'est... c'est pas contesté, ce que je vous dis, même là, c'est que... ces fluctuations sont pas liées à une aide. [...] Ce qui est un peu différent avec le CIR. Le CIR, y'a un dossier de justification, qui... enfin, qui peut être discuté, mais enfin il y a quelques critères, enfin... enfin, bon..."*

### **E.1.38 Directeur financier dans les assurances**

*"Donc dans un cadre financier, avec une approche relativement top-down, on nous dit : bon, voilà, votre cadre, c'est ça, vos objectifs, c'est ça, en chiffre d'affaire, en frais généraux et en résultats opérationnels. Donc... donc, du coup, ben si à un moment donné, on doit faire des coupes, on... Il y a des sujets qu'on pourra pas couper, qui seront pas mécaniquement listés là, donc du type réglementaire, ce que j'évoquais avant, mais par contre, il y a des sujets qu'on peut retrouver ici, qui sont pas des sujets business, puisque eux portent la croissance, mais ce qui est de structure IT peut être, le cas échéant, décalé. Et donc... [cela permet de faire remonter] Dans les priorités. Oui. Je pense que ça permet, effectivement, de faire des choses qui sont peut-être moins prioritaires, et de les rehausser en haut de pile, au titre des priorités d'investissement."*

### **E.1.39 Directeur général d'une entreprise industrielle**

*Directeur général : "A l'échelle de... d'une société qui fait 10 millions d'euros de chiffre d'affaire, qui fait des pertes importantes, on fait un résultat net négatif d'environ presque 2 millions, par an, ce n'est pas une aide phénoménale. Enfin, c'est pas quelque chose qui va être clivant, qui va vous permettre de retourner à notre situation, de retourner à votre bilan. Donc c'est pas négligeable, hein, parce que c'est une belle somme, mais pour nous ça n'a pas ouvert de perspective très différente... Ça nous a permis d'investir dans le matériel, plus que dans les hommes, sachant que la part du coût salarial, dans les charges, représente 50 ou 60 % c'est assez lourd dans notre secteur, et on a pu continuer à investir dans du matériel grâce aux ressources du CICE. Chez nous on massicote les livres, une... une lame de massicot, ça vaut 30 000 euros, une lame neuve. Vous avez 2 ou 3 massicots, vous en*

*changez 2 ou 3, ça fait 90 000 euros. Et le CICE c'est très bien pour ça. L'idée avec ces sommes là, c'est de faire du renouvellement récurrent de matériel ou, effectivement, vous citez l'informatique, c'est un bon exemple : vous achetez des ordinateurs, vous pouvez payer vos logiciels, vos abonnements de... Nous on avait besoin de petit matériel pour faire du film sur les couvertures, enfin, tout ce qui est entre 100 et 150 000 euros en cumulé, on peut dire que le CICE nous a aidé, là-dessus, sachant que quand même le cash étant fongible je peux pas le démontrer de manière...*

*Enquêteur : Mais si, par exemple, vous n'aviez pas eu ça vous auriez investi quand même dans ce type de matériel ou vous auriez attendu un peu ?*

*Directeur général : Non, je l'aurais fait quand même. Mais c'est un pécule qui est quand même intéressant, cette somme là, d'environ 150, 200 000 euros [par entreprise], c'est pas négligeable et... y'a tout un tas de... maintenances un peu lourdes, de remplacements de pièces lourds, de choses que je suis certain d'avoir utilisées à travers le bénéfice du CICE. Mais pour un groupe comme le nôtre je ne peux avoir pas de logique d'affectation. Et je ne peux pas non plus vous répondre que je ne l'aurais pas fait si je n'avais pas eu le CICE, parce que le groupe serait venu à l'appui des filiales déficitaires. C'est le principe du groupe. Je serais une entité seule, ce serait différent, je pense que la réponse ne peut venir, en réalité, que d'entreprises seules. Dans un groupe, c'est très différent. On n'a jamais réfléchi à la politique d'investissement au regard de ce qu'on avait touché du CICE. Jamais on s'est dit "alors, cette année, les 3 [entreprises cumulés] ça va faire 600 000 euros, je vais investir 600 000 euros..." Jamais. On a notre business plan à 3, 5 ans, qu'on déroule... Et, en réalité, l'argent du CICE arrive dans notre tout..."*

#### **E.1.40 Directeur financier dans les assurances**

*Directeur financier : "On n'est pas dans le cas de figure d'une entreprise qui n'investit pas [...] Nous, on est dans une logique de développement. C'est à dire que nos courbes de croissance... on fait 5, 6 % de croissance par an, on est dans une logique d'un [business] qui grossit. Alors on est un peu dans un marché... au niveau français, un marché mature,*

*c'est à dire que l'ensemble des acteurs ne sont pas en croissance, mais nous, on grossit. Donc si on grossit, hop, on investit. Et on a beaucoup d'investissements à faire, encore, à l'avenir, sur des sujets de transformation digitale, pour essayer, justement de passer un cran supérieur dans la stratégie qu'on s'est définie. Et donc, dans ce cadre-là, on investit plutôt plus que ce qui est décrit dans le cadre du... enfin, ce qui est permis par le CICE, donc on est plus dans un exercice où on peut rattacher certains investissements à l'utilisation de cette enveloppe là, mais... on n'est pas dans la logique où, tout d'un coup, parce qu'on bénéficie de cette mécanique, on devrait investir. On le fait déjà [...] La question qui se pose autour du CICE, c'est se dire, en fait : "est-ce que les investissements qui sont faits par... enfin, suite à ce mécanisme, et qui sont décrits comme étant financés par cette enveloppe-là, auraient été faits, finalement, si on n'avait pas bénéficié?" Bon, là-dessus, [...]. Pour les grosses entreprises la part des choses est plus difficile à faire, entre de l'amélioration de la capacité d'investissement, et de l'amélioration globale... on va dire du résultat ou de la marge de l'entreprise. Même si... c'est ce qu'on illustre là, ben cet investissement-là, on le consomme, c'est à dire que l'entreprise, elle a des sujets avec des motifs d'investissement, et donc, et ben oui, le CICE participe à cet investissement-là, et, ensuite c'est toujours difficile de dire : "voilà, est-ce qu'on aurait fait ces investissements si on n'avait pas bénéficié de cette mécanique?" C'est là où ce n'est pas évident. Cette plateforme interactive (financée "grâce" au CICE) ça c'est un bon exemple. Bon on l'aurait fait sans ça. On l'aurait financé autrement.*

*Enquêteur : Comment vous l'auriez financé, par exemple ?*

*Directeur financier : Ben... c'est une bonne question, on l'aurait financé par des économies, en gros, nos sources de financement, ça peut être les gains de productivité qu'on a par ailleurs, qui nous permettent de dégager un peu de capacité d'investissement, donc c'est là où on est un peu aussi dans un petit serpent qui se mord la queue, et c'est là que je dis : on n'est pas tout à fait à côté de la plaque quand on dit qu'on l'utilise comme ça, c'est à dire que faut pas nier non plus que ça apporte une capacité d'investissement qu'on consomme. Donc... ce million, il n'est pas fictif. Donc on a un million de dégrèvement, qu'on utilise. Qu'on réinvestit. Donc y'a quand même une... y'a quand même... quelque*

*chose de tangible, derrière tout ça. On n'est pas dans une logique nébuleuse non plus..."*

#### **E.1.41 Directeur financier d'une grande entreprise**

*"Si on n'avait pas eu cela la situation serait pire et sans doute on aurait moins investi... et géré les choses de façon différentes. Après c'est une question de relativité, de taille, de sécurité. On a donné des chiffres d'une soixantaine de millions soit 1 % de notre masse salariale globale mais ce n'est jamais que 0,3 % des coûts. Ce 0,3, il ne va pas déplacer les montagnes qui font qu'on va "sur-investir". Les décisions d'investissement, si on regarde la question d'investissements, ces derniers sont guidés par nos grands équilibres économiques et après... Tout ce qui améliore les comptes va nous permettre d'investir mais c'est un faisceau d'éléments qui nous permet d'investir, et le CICE en est un [parmi d'autres]. Cela concourt à améliorer les comptes, à nous renforcer. [...] On ne peut croire que si on améliore notre structure du coût [ensuite] la notion d'utilisation est toujours compliquée car cela est fongible et remis dans un bain plus général de contributions ou de cash monétisé. Le fléchage est un sujet beaucoup plus compliqué. Flécher l'utilisation d'un crédit de cette nature est plus difficile. C'est moins vrai pour le CIR."*

#### **E.1.42 Directeur financier dans les assurances**

*"Il y'a aussi un sujet d'incertitude, ça... ça, pour la peine, quand on parle d'investissements, c'est... c'est chaotique, quoi [...] Parce qu'on n'investit pas à un an, deux ans, trois ans. Donc... quid si moi j'ai un investissement à 10 ans ? Je fais quoi ? Donc je ne sais pas si je peux bénéficier de ma mesure, dans trois ans, je le finance comment ? Si je mise vraiment dessus. Qu'est-ce que j'en fais, quoi ? Donc ça, c'est un mauvais sujet... si ça a vocation à stimuler l'investissement, c'est l'investissement de quoi ? L'investissement à court terme ? L'investissement ... [...] Si demain, j'ai plus de CICE, en gros, ce qu'on dit, c'est que, de toute façon, ça, ça aura été déjà financé, c'est du setup, donc je n'ai pas de coûts futurs à attendre de ça, par contre, les coûts sur d'autres projets qu'on va lancer, parce qu'on est assez boulimique en investissements, hé ben... ils ne seront pas financés, du*

*coup par ça. Mais... ça me paraît un point important parce qu'en termes de nature de coûts que ça peut financer, on est sur des coûts de setup, on n'est pas sur des coûts récurrents [...] quand on lance quelque chose, on a des coûts d'acquisition, de mise en place, mais ensuite, on a la vie du projet. Et donc, comment est-ce qu'on fait pour financer un projet alors qu'on ne sait pas si la mesure de financement a vocation à être pérenne ? C'est un vrai sujet, ça. Que cela soit dit ! [Rires]."*

#### **E.1.43 Directeur financier d'une entreprise de 400 personnes**

*"Pour moi, le seul truc que ça apporte un tout petit peu, c'est que ça restore les marges pour les entreprises concernées, mais tu ne peux pas faire le lien... Enfin, il me semble vachement... aventureux de s'imaginer faire un lien direct entre CICE et [...] investissement, quoi. Enfin... Surtout parce que, en fait, l'argent c'est un peu comme les recettes fiscales, elles ne sont pas affectées, en réalité, donc... quand une entreprise, elle dispose de capacités de financement, qu'elles soient apportées par un mécanisme fiscal, tant mieux, mais... Enfin, ça me paraît être une erreur de concept de dire : c'est cet argent là qu'on utilise. Les ressources financières, c'est un ensemble qui vient d'un résultat... qui vient de l'investissement, qui vient de l'endettement."*

#### **E.1.44 Expert-comptable PACA**

*"Ça a remis un peu d'huile dans les rouages des entreprises qui fonctionnaient pas très bien, et ça, y'en avait quand même beaucoup, qui se sont dit : bon, on s'inquiétait de savoir comment on allait payer les impôts cette année, ben c'est très bien... c'est très bien qu'on n'en ait pas."*

#### **E.1.45 Secrétaire général d'une entreprise de communication**

*"Finalement, j'ai un peu moins filé de pognon aux banques pour qu'elles me financent mon fonds de roulement."*



#### **E.1.46 Dirigeant d'une entreprise de conseil, Paris**

*“Donc là, [la bouffée d'oxygène de trésorerie] ça a un peu aidé les entreprises de services, on va dire, pourquoi ? Parce que les entreprises de services le gros de leurs charges, c'est les salaires. Donc dans ces entreprises-là, le CICE a eu un effet intéressant. Dans les entreprises industrielles, où la masse salariale est finalement secondaire, on va dire que le gros de leurs coûts, c'est l'achat de la marchandise, le CICE, il a permis très peu de choses, finalement, puisqu'il était pas très... proportionné par rapport à la dépense, et du coup, il a permis, peut-être un tout petit peu d'amélioration de trésorerie, mais cette trésorerie n'a jamais été ressentie, du coup, comme un petit matelas pour pouvoir faire quelque chose. Il a été juste là comme un comblement... de quelque chose, donc...”*

#### **E.1.47 Dirigeant d'entreprise, pharmacie**

*“Ça donne une bouffée d'oxygène. Je sais plus quand est-ce qu'on l'avait... Oui, je sais plus quand est-ce qu'on l'avait récupéré, mais c'est vrai que, ben, ça, fiou, voilà. On se dit “Bon, ben...” On respire un peu. Donc... Donc, un peu de trésorerie, ça fait jamais de mal ; et puis je trouve que c'est assez rassurant, parce que ça permet effectivement de se dire que si il se passe quelque chose, y'a quand même une petite soupape quoi. On n'est pas tout le temps en flux tendu quoi.”*

#### **E.1.48 Chef d'entreprise de couture**

*“On a le CICE, On a le CIR... On y a droit et ça c'est colossal. Je suis assez d'accord quand Xavier Niel dit que monter une entreprise en France c'est quand même beaucoup plus facile que n'importe où ailleurs. On est très aidés très aidés. C'est vachement bien le CICE ce n'est pas énorme mais ça nous aide (...) on doit toucher à peu près 15 000 euros. [...] le CICE c'est pas grand-chose c'est un petit truc quoi... mais bon, c'est quand même beaucoup d'argent qui nous est revenu, sachant que chez nous c'est totalement du crédit quoi ; C'est-à-dire qu'on ne paie pas d'impôt. Nous on a toujours été endettés. Une maison de couture c'est des investissements colossaux, c'est-à-dire que c'est une activité qui perd*

*un million par an. On a raclé tous les fonds de placard... ça fait deux ans qu'on pourrait être en cessation de paiement..."*

#### **E.1.49 Dirigeant d'une entreprise de communication**

*"Moi pour, on va dire, j'avais environ 350 000 euros de capitaux propres. Pour une boîte de 20 personnes, c'est bien. C'est pas excellent mais c'est très bien, ça permet d'avoir environ... ça, ça permet d'avoir 3 ou 4 mois de problèmes, je m'en sors, c'est tout. Voilà, normalement il faudrait 6 mois, [...] Moi, j'ai perdu en 1 an, j'ai perdu plus de 100 000 euros. Et j'ai plus de, avant j'avais 17 personnes, là j'en ai 18. Donc là j'arrive à 150 000 de capitaux propres. Ça veut dire que je suis très, très limité. Si je n'avais pas le CICE, ça fait 3 fois 15 000 environ, ça fait un peu plus de 50 000 euros, je crois que j'ai gagné, 50 000 euros que j'aurais eu en perte de plus si on m'avait pas, si j'avais eu le CICE. Je serais là à 200 000 [...] [avec mon comptable] On avait des projections à l'époque : à 150 000, je vire la moitié des personnes. Ça veut dire que je passe d'une boîte de 20 à 10 personnes. [...] Tu vois et tu vois et entre là et là, on y va très vite, hein. On fait 1 million de marge par mois, [se reprenant] 1 million de marge par an, ben ça fait que 10 % d'activité en moins pour se mettre dans le rouge. Parce que je suis limite mais il y a plein de boîtes qui sont beaucoup plus à la gorge que moi. Eux, ils sont carrément... ça permet de sortir la tête de l'eau. Moi c'est un problème de sérénité, eux c'est un problème de survie. Tu vois on n'est pas dans la même échelle parce que c'est des petites boîtes quoi."*

#### **E.1.50 Expert-comptable, Paris**

*Expert-comptable : "C'est antisocial comme mesure, en fait, très clairement. C'est antisocial. Ça limite l'augmentation des salaires [...] vous avez un patron qui embauche quelqu'un, il regarde la limite de deux fois et demie le SMIC, il se dit "Bon, ben, j'embauche en-dessous, pas au-dessus". Et puis ensuite, quand vous êtes en-dessous, ben vous ne passerez pas au-dessus. Si on est un petit peu... un peu bête. Ceci dit, je pense que ça joue énormément [...]"*

Enquêteur : *En discutant avec les clients, on le voit ?*

Expert-comptable : *Ben forcément ! Ben forcément ! Forcément ! Alors que un taux plus faible sur l'intégralité des charges sociales aurait été, à mon avis, plus impactant. Mais c'est une décision politique."*

#### **E.1.51 Comptable-DRH de PME, à propos d'augmentations salariales**

Comptable : *"Il faut faire très attention à ça, parce que ils se disent tout, hein. Ils se montrent tout, ils se disent tout, donc... il faut être... il faut respecter ceux qui sont là depuis longtemps. Vous ne pouvez pas embaucher plus cher, au même niveau de compétence, je parle, hein, vous ne pouvez pas dire : "pour attirer, je vais augmenter le salaire." Voilà, c'est très difficile à gérer. Il faut faire attention avec les nouveaux entrants, c'est pas juste pour ceux qui ont le même poste, qui sont là depuis... [longtemps] ils ne vont pas comprendre..."*

Enquêteur : *Ou alors ça veut dire remonter tout le monde...*

Comptable : *Remonter tout le monde, mais là... là, il faut faire attention, parce que ça fait vite boule de neige... On est quand même en période... Je crois qu'on va mieux, hein, on a eu la période de crise, ça va mieux, mais... il faut qu'on fasse vraiment toujours attention à tout, hein..."*

#### **E.1.52 Expert-comptable, PACA**

*"Les entreprises qui ont décidé de donner des primes exceptionnelles, c'est plutôt dans la prestation de services, [...] dans les entreprises qui commencent à avoir 20 ou 30 salariés, donc les [sommes] de CICE sont quand même importantes. Plutôt dans le service. Et où les entreprises ayant des marges qui sont quand même confortables n'avaient pas vraiment besoin de cet argent pour pallier à une baisse de chiffre, ils se sont dit : "bon, on va en rétrocéder une partie", mais sachant que cette rétrocession n'était, de toute façon, pas 100 % de la somme. C'est une manière de dire : "bon, ben puisque l'esprit de la loi, c'était de booster un petit peu le pouvoir d'achat, on hésitait à faire une prime exceptionnelle aux salariés, on en profite, on la leur donne". Des embauches, concrètement, je n'en ai pas*

vues. C'est, à mon sens, trop court dans le temps pour décider à l'embauche. Avec tout le risque social qu'il y a derrière pour se séparer si ça ne va pas bien... les gens... Ce n'est pas simplement une optimisation sur un ou deux ans qui va décider..."

### **E.1.53 Expert-comptable**

*"Un taux plus faible sur l'intégralité des charges sociales aurait été, à mon avis, plus impactant. Mais c'est une décision politique. Ce n'est pas une décision efficace. Parce qu'un crédit d'impôt ça se voit tout de suite, ça marque une couleur, ça marque : "Attendez on vous apporte un crédit d'impôt!" Tandis que faire une réduction de charges sociales politiquement ça a moins d'impact parce que c'est une variation de taux. Donc on montre au moins politiquement qu'on fait quelque chose. Voilà mon sentiment."*

### **E.1.54 Expert-comptable**

*"A nouveau on revient au politiquement..., mais il y avait cet enjeu en disant : "je vous donne le CICE, donnez-moi mon million d'emplois". Un petit peu. Qui était absurde parce qu'on ne peut pas dire : "une subvention va m'aider à faire de l'emploi". Ce qui fait de l'emploi c'est une augmentation de l'activité. Ce ne sont pas des subventions... [Au cours de l'entretien, cet interlocuteur analysera le CICE comme une subvention déguisée] Donc le CICE c'était très hypocrite comme... [...] le seul intérêt, c'est pour le gouvernement de dire : on a donné 20-25 milliards aux entreprises...et on fait plein d'enquêtes qui vous diront que le système était bien et tout. On a l'impression qu'ils veulent s'en servir comme le cheval de bataille d'un système, pour dire : "on a réussi quelque chose dans notre gouvernement". Je pense qu'il y a un enjeu là-dedans, hein ?"*

### **E.1.55 Directeur financier d'une grande entreprise**

*"Évidemment ce crédit améliore nos comptes, donc tant mieux, a fortiori puisqu'on l'a monétisé au travers ce préfinancement, c'est du "vrai argent". Ce crédit c'est toujours très bien et après c'est toujours trop peu. On est toujours dans un terrain où les financiers*

*ne sont pas satisfaits car ils estiment que le niveau des charges sociales supportées par le groupe sont largement supérieures à ce que payent les concurrents.”*

#### **E.1.56 Responsable fiscale d’une grande entreprise**

*“La condition de l’affectation n’a qu’un sens dans le discours politique “je donne en contrepartie de”. Mais en réalité, la contrepartie n’est pas identifiable. La contrepartie c’est qu’on soit là en état, (à peu près) organisé.... “sauvé grâce au CICE” cela pourrait être le message... Attention, le CICE, on ne veut pas qu’on nous le retire sinon on aura tout perdu. On s’est battu pendant des années pour avoir quelque chose, c’est très bien....!”*

#### **E.1.57 Directeur financier d’une grande entreprise exposée à la concurrence internationale**

*“Notre critère est l’intensité de l’exposition à la concurrence. Je ne veux pas remettre en cause le coiffeur du coin car il a la concurrence de l’autre coiffeur... mais si les deux bénéficient du même dispositif cela se neutralise, alors que nous on est exposé violemment à la concurrence, quel est le meilleur dispositif? Ces dispositifs-là ne peuvent pas résoudre tous les cas particuliers, mais en matière d’efficacité économique pouvoirs publics... contributables etc... C’est très difficile une fois que c’est lancé... [de revenir en arrière] car pour expliquer au coiffeur qu’on en a plus... Mais en matière d’efficacité c’est comment aller vers chirurgicalement des choses plus “efficaces” et dans la notion d’efficacité on pourrait rentrer dans un débat sur dans quelle mesure on peut mieux faire apparaître les leviers investissement/embauche? C’est l’étape la plus ambitieuse une fois qu’on a arrosé assez largement. La critique majeure du dispositif, c’est que ce ne sont pas ceux qui sont le plus en compétition avec des opérateurs extérieurs, or le grand problème fiscal social c’est d’être en compétition avec des pays ayant des règles attractives. [...] On a un ciblage de la mesure qui ne produit pas les effets où on pourrait le souhaiter... Que faudrait-il inventer comme mesure spécifique? crédit d’impôts exportateurs, prestataire internationaux? Autre point de constitutionnalité. On a un dispositif qui s’applique à tout le monde, le cibler différemment*

*est compliqué, mais dans le mot “compétitivité” qu’il porte en lui-même il y a quelque chose qui est raté, du moins insuffisante.”*

### **E.1.58 Directeur financier dans l’assurance**

*“Mon point de vue, c’est que la fiscalité, ça doit être quelque chose de complexe. C’est une mécanique qui est relativement simple. Donc, déjà, sur le principe, j’y vois une logique, un peu, qui est gênante, de ce point de vue-là, parce que qui dit simplicité, dit déficit d’adéquation entre la mécanique et les différents types de structure, donc je ne suis pas sûr qu’on ait atteint, avec cette mécanique-là, le bon niveau de finesse pour que on trouve, justement, ce bon équilibre en adéquation avec les besoins.[...] Pour être tout à fait clair, on est quand même dans un sujet qui relève quasiment de la règle de trois, quoi, sans exagérer, donc on n’est pas dans un sujet compliqué, donc pas coûteux à mettre en place, pas coûteux à suivre. Moi dans ma précédente vie, j’ai fait pas mal de choses avec des fiscalités complexes et vis-à-vis desquelles les changements réglementaires eux-mêmes posaient vraiment des vrais problèmes, y compris pour de gros acteurs qui n’étaient pas capables de mettre en place dans les bons délais les évolutions réglementaires qui étaient demandées. Donc ça, ça posait problème puisqu’on n’était même pas dans le sujet : “est-ce que vous êtes encadré ou pas encadré ?” C’était : “on ne sait pas faire”. Bon là, on n’est pas dans ce sujet-là et... moi... là, ça n’engage que moi, je trouve que cette mécanique, ben elle est tellement simple que je ne suis pas convaincu, du coup, qu’elle soit bien adaptée à chaque entreprise. [...]”*

## **E.2 Etudes de cas**

### **E.2.1 Chef d’entreprise industrielle de cinq salariés**

Au cours de l’entretien, il justifie sa posture par une série de critiques envers l’administration et l’Etat en général. Il émaille une série d’anecdotes qui, accumulées, donnent l’image d’un entrepreneur épuisé par des bureaucraties kafkaïennes. Plus loin dans l’entretien, il accuse son expert-comptable d’incompétence, puisqu’il n’aurait pas su l’informer des détails du dispositif. De toute façon, les sommes sont trop peu importantes pour faire

une différence qui justifie le dérangement. Une fois l’entretien terminé, nous croisons la femme de l’interviewé, qui est, entre autres, chargée de la gestion administrative de l’entreprise. Lorsque nous discutons avec elle, nous apprenons, en même temps que le chef de l’entreprise, qu’ils ont touché environ mille euros au titre du CICE. (Observations août 2015)

### **E.2.2 Dirigeant de jeune entreprise industrielle**

Nous avons rencontré un entrepreneur à la tête d’une entreprise spécialisée dans le coulage de béton. Il s’agit d’une jeune entreprise créée il y a moins de deux ans. Nous axons l’entretien sur la trajectoire professionnelle de notre interlocuteur et l’histoire assez épique de la création de l’entreprise avec quelques associés. Cette entreprise a connu une croissance extrêmement rapide. En termes d’effectifs, de 3 salariés (mai 2014) elle est passée en un an à une vingtaine de salariés, pour atteindre en octobre 2015 (date de l’entretien) une trentaine de salariés. Trois nouveaux embauchés en Contrat de qualification professionnelle vont par ailleurs venir compléter l’équipe. Le reste des salariés a été recruté en CDI.

Au cours de l’entretien, nous évoquons les soutiens dont cet entrepreneur a pu bénéficier pour trouver des investisseurs sur un marché dominé par les grands groupes. La première “levée de capitaux”, en complément de son apport personnel, s’est faite par la mobilisation de réseaux amicaux. Puis, face aux méfiances des banques il s’est tourné vers un fonds d’investissement qui a cru à son projet. La croissance de cette entreprise et l’importance des embauches est directement liée à celle de l’activité générée par un contrat obtenu pour intervenir sur un très gros chantier dans le cadre du Grand Paris.

Dans la conversation, nous évoquons le CICE, visiblement le nom lui dit vaguement quelque chose mais finalement c’est à nous qu’il revient d’expliquer succinctement le dispositif. Il nous propose alors de rencontrer l’expert-comptable qui vient une fois par semaine “poser ses valises” dans son entreprise et travailler sur ses comptes. Pour ce-dernier, la mise en œuvre du CICE va de soi même s’il n’est pas en mesure d’en évaluer ici précisément le montant en raison de la croissance extrêmement rapide de l’activité et de l’effectif “*le*

*problème qu'on a, on traite le CICE de l'année dernière où là la masse salariale était relativement faible... on a beaucoup embauché en fin d'année."*

En esquissant une comparaison avec des entreprises de taille comparable de son portefeuille, il estime le montant qu'il pourra "récupérer" : entre 20 et 25 000 euros. Il voit dans le CICE une opportunité d'améliorer le fonds de roulement de l'entreprise. Il le prend comme une réduction de charge : *"tant qu'il est là on en profite à plein. Le jour où on nous l'enlèvera on verra... mais (parlant de la conjoncture économique et des situations des entreprises de son portefeuille) y a encore des années difficiles à passer"*. Lorsque nous évoquons les logiques d'imputation, il réagit assez vivement en considérant que cette exigence n'a qu'un fondement politique, pour *"satisfaire les écolos [...] les gens de gauche [qui] craignent que l'on fasse des cadeaux aux entreprises"*, alors même que, selon lui, *"l'embauche n'est liée qu'à l'activité (débouchés) de ses clients"*.

### **E.2.3 Responsable financier de start-up**

Il s'agit d'une très jeune start up d'une douzaine de personnes dont le siège est à Paris. Peu convaincu par l'intérêt du CICE, le responsable financier interviewé n'entend pas en faire usage dans l'immédiat, sachant que, selon lui, cela ne serait d'ailleurs pas forcément compatible avec le statut de jeune entreprise innovante. Pourtant, cette entreprise pourrait être éligible au CICE : en effet toutes les personnes qui travaillent pour cette startup ont accepté des très bas salaires, très en dessous de ce qu'ils pourraient obtenir dans d'autres entreprises. Pour compenser cette faiblesse salariale, pariant sur l'avenir et le développement de la start up, ils ont des participations au capital. Mais pour se financer, le CICE ne serait pas un dispositif attractif, dès lors qu'il existe des leviers d'optimisation fiscale qui sont, à ses yeux, plus intéressants. Sans rentrer dans le détail du montage financier et juridique voici ce qu'il nous en a dit :

*"Dans mon entreprise on est à 12 salariés. Ah ben ils sont tous à moins de 2,5 donc... on est tous potentiellement éligibles. Mais, simplement, on a décidé d'en positionner plus de la moitié en Belgique. On a fait une entreprise franco-belge. Et pourtant, le travail est*



*plus cher, mais la gestion sociale est vachement plus simple, là-bas, quoi, mais... il y a un peu plus de charges en Belgique, sur le travail. C'est sur les plus-values et le patrimoine qu'il y a peu de charges, là-bas. C'est pour ça que les riches, en fait, vont là-bas. Ce n'est pas pour être salarié, mais c'est que les revenus de dividendes, de plus-values, ne sont pas imposés du tout... Je ne crois pas qu'on puisse cumuler CICE et statut de jeune entreprise innovante. Ça fait trop de déductions, donc pour l'instant, ça nous fait rien, mais... et puis pour l'instant, je veux dire, on a un nombre de salariés tellement réduit que... Ça joue quand t'as une grosse flotte [...] ce qui est un peu choquant, c'est effectivement de biberonner les trucs ici et là... et d'essayer un peu de profiter du meilleur des deux mondes, mais..."*

#### **E.2.4 PME de Franche-Comté**

Cette petite PME de Franche-Comté, créée à la fin des années 1980 est spécialisée dans la fabrication de pièces de mécanique de précision (petite série, prototypes). Ses clients sont en grande majorité des PME et quelques grandes entreprises. Elle emploie une vingtaine de salariés. Cette entreprise est en bonne santé économique, "les commandes sont là, le travail est là". Son talon d'Achille est certainement sa trésorerie qui connaît des fluctuations liées parfois à des retards de paiement de ses clients... eux-mêmes tributaires de leurs propres clients. D'après le comptable qui cumule aussi les fonctions de DRH, il s'agit d'une entreprise "c ?ur de cible CICE", l'ensemble des salariés en dehors d'un cadre dirigeant et d'un cadre technique gagnant jusqu'à 2,5 fois le smic. L'intérêt majeur du CICE vient de la possibilité de recourir très facilement à un préfinancement, et, par ce moyen, de lisser la trésorerie [Le montant du CICE et donc du préfinancement s'élevant à près de 30 000 euros]. Le CICE, sous son volet "préfinancement", permet d'avoir le bénéfice d'une aide bancaire en matière de trésorerie sans en subir le coût symbolique<sup>34</sup>.

Il y a en effet un enjeu, pour l'entreprise, à maintenir son capital de crédibilité auprès de sa banque, qui dans le cas présent a d'ailleurs été sollicitée pour financer un investissement. "Je pense que c'est moins cher, effectivement de négocier un petit [prêt bancaire] Mais..."

---

34. Il est d'ailleurs significatif que dans l'entretien notre interlocuteur a parlé "d'emprunt" avant de se reprendre.

Enfin, c'est la Franche-Comté, là, donc la Franche-Comté, on a vraiment les pieds... on se dit : "Hé ben, si vraiment on a besoin, on a encore la banque". C'est à dire que si on brule notre cartouche tout de suite, si un jour on a besoin de redemander une petite aide à la banque, hé ben, on ne l'a pas utilisée, donc on l'aura. On est très... alors c'est de la gestion "bon père de famille". C'est à dire qu'on n'a pas besoin des choses, mais on sait que si on a besoin... C'est toujours dans ce côté rassurant. ..."

Selon le comptable la sécurisation en termes de trésorerie apportée par le CICE "préfinancé", a été bénéfique puisqu'il a conduit l'entreprise à se lancer dans l'achat d'une nouvelle machine permettant de produire "mieux et plus vite". *"Le CICE nous a permis de lisser la trésorerie, donc de pouvoir encaisser, si vous voulez, les à-coups de... d'encaissement et, de ce fait, en ayant... une trésorerie plus lissée, l'année dernière, on a pu investir dans une machine. Oh ben c'était 250 000 euros, quand même. Voilà. Donc, en fait, ça... ça nous rassure. Vous voyez ce que je veux dire ? [...]. On n'ose pas investir quand on a, comme ça, des à-coups de trésorerie, parce que... ben, il faut payer tous les mois, le remboursement. Donc là, on se dit : "bon, là, ça nous permet..." On ose. C'est un peu psychologique, enfin... on ose investir."*

Plus tard dans l'entretien, évoquant l'hypothèse que le CICE pourrait peut-être soutenir une baisse des prix, favorable à la compétitivité coût de l'entreprise, notre interlocuteur a considéré cette idée incongrue : *"Je ne vois pas comment on peut associer ça à une baisse de prix vous voyez ? Ça voudrait dire qu'on vendait trop cher avant, enfin... Oui, on... Les marges ne sont pas énormes, on vend... Non, non, le but, ce n'est pas de baisser les prix... Puis, je vous dis, enfin... si on baissait les prix, c'est parce que il y'aurait... je ne sais pas, moi... une baisse sur les matières premières... mais je n'associe pas ça à une subvention, ou à un crédit d'impôt... Ça serait une mauvaise raison. Ça serait [aussi] faire profiter notre client du CICE, mais il l'a, son CICE, donc pour moi, ce n'est pas la finalité."* (Comptable PME Franche Comté)

Interrogé sur les types d'investissements dont il avait pu avoir connaissance chez ses clients (PME), l'expert-comptable de la région PACA interviewé a évoqué l'achat d'un véhicule utilitaire ou encore le remplacement d'un matériel de découpe laser devenu vétuste.

Toutefois, il ne s'agissait pas de nouveaux investissements mais d'investissements déjà programmés qui, là encore, ont pu être anticipés ou confirmés.

*“C'est quelque chose qui, à mon avis, inconsciemment, a débloqué et a décidé certains entrepreneurs, effectivement, à renouveler un véhicule, à changer une machine, c'est pas forcément sur des investissements lourds, mais... mais ça a pu remettre un petit peu de... un petit peu de volonté sur les entrepreneurs qui étaient hésitants. : Ils disaient [avant] : “bon, on ferait bien ça, mais bon, on n'est pas sûr, on sait pas trop où on va aller”, donc quand on leur dit : “vous allez recevoir un chèque de 15 000 euros des impôts, puis vous n'avez pas d'IS à payer...” Effectivement, il y en a certains qui se sont dit : “bon, ben j'hésitais, je vais en profiter, je vais acheter”. Mais... ça n'a pas eu, par contre, l'effet de dire : “bon, j'ai 15 000 euros, qu'est-ce que je vais en faire ? Et si j'investissais ?” Vous voyez la nuance ? Voilà, ça a décidé ceux qui étaient en proie à l'hésitation, mais ceux qui n'hésitaient pas et qui n'avaient pas nécessairement besoin d'investir [...] Ce n'est pas les 15 000 euros du CICE qui permettent de la financer [machine de découpe impliquant un investissement de 150 000 euros], mais ils se disent : “tiens, bon, puisqu'on a cette... cette bouffée d'oxygène, ben on va en profiter pour avancer un petit peu le... le plan d'étalement.”*  
(Expert-comptable PACA)

### **E.2.5 Stratégie d'optimisation fiscale, dirigeant d'entreprise SSII**

Nous avons rencontré un entrepreneur de SSI à la tête de plusieurs sociétés (une dizaine implantées en France et d'autres implantées à l'étranger). L'essentiel de ses charges (85 %) sont salariales, et le CICE pour lui, est une “aubaine”. Il s'agit d'une entreprise en pleine croissance, qui connaît un rythme soutenu d'embauches d'informaticiens. Cet entrepreneur gère sa stratégie de croissance en créant régulièrement de nouvelles sociétés afin de se donner de la souplesse en trésorerie et de ne pas être pénalisé par la mensualisation. En effet dès que son chiffre d'affaire dépasse 750 000 euros, il crée une nouvelle société de service “parce que au-dessus, au niveau de la TVA, vous passez en mensuel, comme au niveau de l'Urssaf... Et donc ça demande pas le même effort de trésorerie. Le fonds de

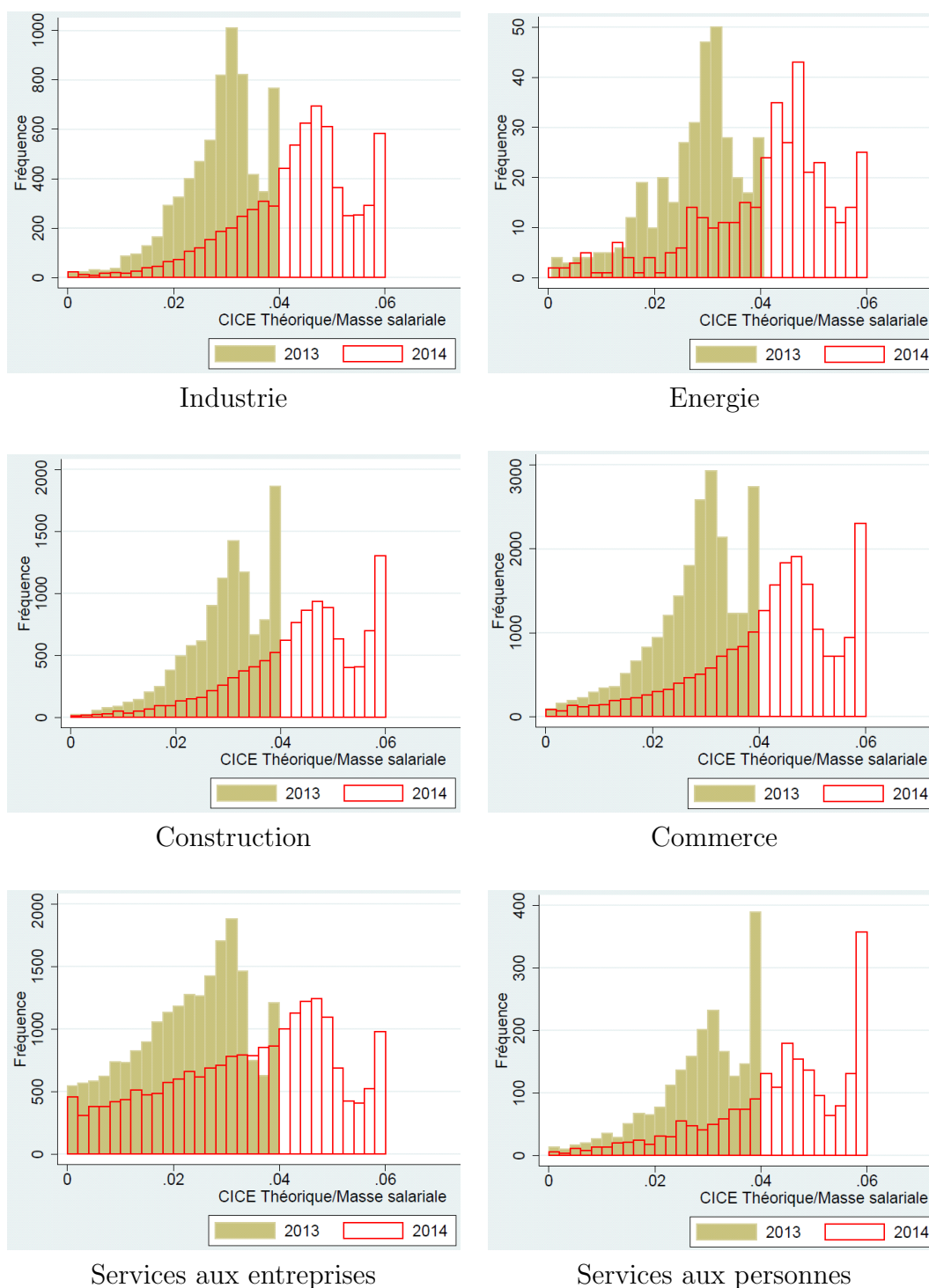
*roulement devient plus grand, c'est très très important. Pour dix salariés, par mois, je paye à peu près 20 000 euros d'Urssaf; et par rapport aux facturations, je suis aussi à peu près à 20 000 euros de TVA. Donc, si tous les mois, il faut donner ça, ça fait quand même une avance de fonds, hein ! Parce que moi, mes clients me paient à soixante jours !, il faut quatre-cinq mois de trésorerie pour pouvoir fonctionner. Donc le CICE est intéressant pour ça."*

La création de ces sociétés pour gérer la contrainte de la mensualisation lui permet d'optimiser l'usage du CICE pour contourner les effets de seuil, les rémunérations versées à ses informaticiens étant bien supérieures au seuil : *"Il y a beaucoup d'informaticiens qu'ont deux salaires qui sont rattachés à deux boîtes. Ben vous avez un informaticien qui est rattaché à une société A, un informaticien société B, et c'est la même personne et elle touche deux salaires. Vous avez le droit d'avoir plusieurs salaires en France. Donc ça va vous coûter plus cher uniquement en mutuelle, mais c'est tout. Mais par contre, au niveau des charges sociales, vous économisez énormément et vous touchez deux fois le CICE !"* Sur l'ensemble des salariés (80) une vingtaine d'entre eux ont accepté cette double affectation.

## **F Analyses statistiques complémentaires**

### **F.1 Compléments statistiques sur l'intensité de traitement**

Graphique 15 – CICE initialisé en 2013 rapporté à la masse salariale, micro-entreprises



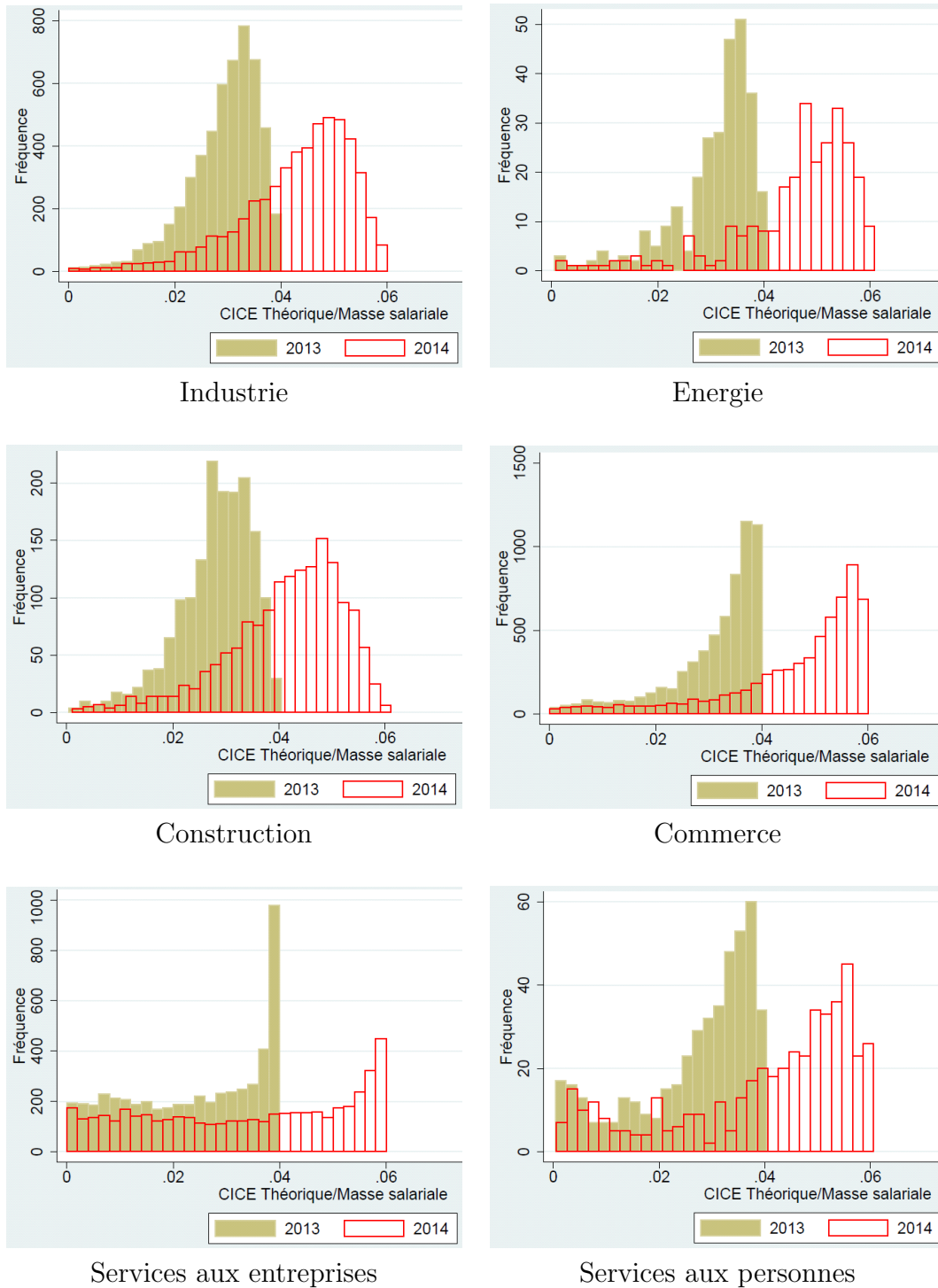
Périmètre : Entreprises dans l'intersection des bases DADS, FARE et MVC.  
 Source : DADS-FARE 2013.

Graphique 16 – CICE initialisé en 2013 rapporté à la masse salariale, PME



Périmètre : Entreprises dans l'intersection des bases DADS, FARE et MVC.  
 Source : DADS-FARE 2013.

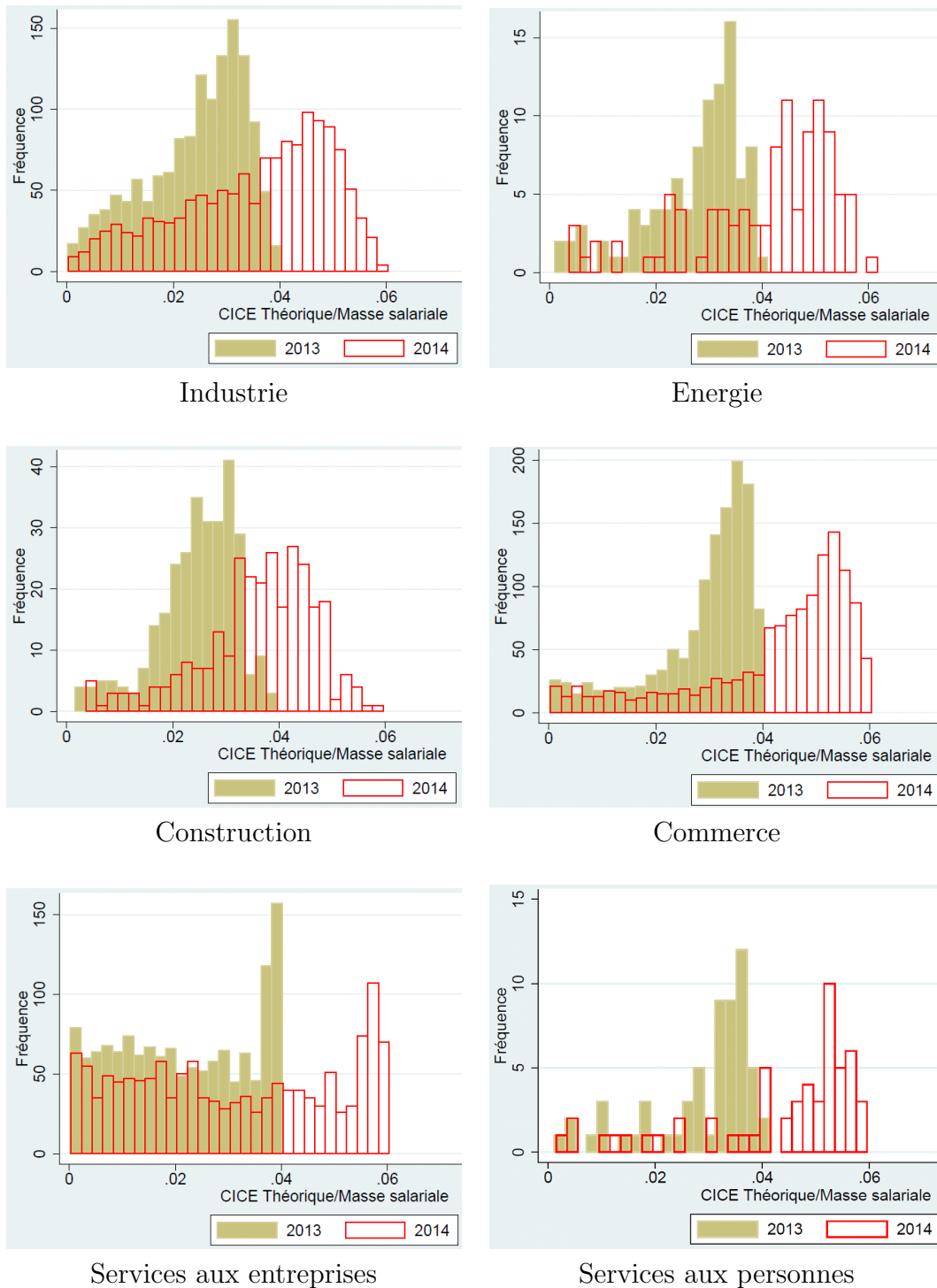
Graphique 17 – CICE initialisé en 2013 rapporté à la masse salariale, ETI



Périmètre : Entreprises dans l'intersection des bases DADS, FARE et MVC.  
 Source : DADS-FARE 2013.



Graphique 18 – CICE initialisé en 2013 rapporté à la masse salariale, grandes entreprises



Périmètre : Entreprises dans l'intersection des bases DADS, FARE et MVC.  
 Source : DADS-FARE 2013.

## F.2 Compléments statistiques sur les exportations

Tableau 35 – Corrélation entre le CICE perçu et les valeurs unitaires, par taille et secteur

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Traitement endogène		Taux de croissance des valeurs unitaires				
Grandes entreprises	-0,988*** (0,337)	-0,968*** (0,333)	-0,784** (0,333)	-0,387 (0,479)	-0,787** (0,357)	-0,248 (0,489)
Secteur manufacturier	0,0945 (0,275)	0,163 (0,279)	0,168 (0,281)	0,136 (0,421)	0,293 (0,306)	0,145 (0,425)
Grandes entreprises du secteur manufacturier	-0,288 (0,306)	-0,197 (0,292)	-0,129 (0,288)	0,144 (0,383)	-0,0794 (0,291)	0,208 (0,390)
Effets-fixes années	✓	✓				
Effets-fixes secteur		✓				
Effets-fixes×année			✓	✓	✓	✓
Effets-fixes entreprise				✓		✓
Contrôles					✓	✓

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l'entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ . L'échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). Le traitement endogène consiste en la différence première du logarithme du coût de production (réduits par le CICE effectivement perçu). Les contrôles sont en logarithme.

Tableau 36 – Impact du CICE sur les valeurs unitaires

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Taux de croissance des valeurs unitaires					
Traitement exogène	0,0922 (0,298)	0,111 (0,310)	0,121 (0,312)	0,786 (0,680)	0,728 (0,497)	0,146 (0,836)
Productivité					-0,00330 (0,00514)	-0,0125 (0,0171)
Capital					-0,00120 (0,00275)	0,0443* (0,0244)
Salaire moyen					-0,0190 (0,0168)	0,0892 (0,0728)
Heures salariées					0,00177 (0,00375)	-0,00232 (0,0323)
Observations	41413	41410	41405	41382	40679	40278
$R^2$	0,000	0,001	0,005	0,309	0,005	0,312
Effets-fixes année	✓	✓				
Effets-fixes secteur		✓				
Effets-fixes secteur × année			✓	✓	✓	✓
Effets-fixes entreprise				✓		✓

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l'entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ . L'échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). Le traitement exogène consiste en la différence première du logarithme du coût de production (réduits par le CICE tel que calculé sur les coûts de production l'année précédente). Les contrôles sont en logarithme.

Tableau 37 – Impact du CICE sur les valeurs unitaires, par taille et secteur

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Traitement exogène	Taux de croissance des valeurs unitaires					
Grandes entreprises	-1,279** (0,638)	-1,224* (0,648)	-0,960 (0,666)	1,208 (1,710)	-1,493 (1,293)	-0,199 (1,990)
Secteur manufacturier	-0,133 (0,463)	0,0757 (0,487)	0,0877 (0,490)	0,649 (1,114)	1,117 (0,814)	0,609 (1,416)
Grandes entreprises du secteur manufacturier	-0,890 (0,716)	-0,496 (0,748)	-0,333 (0,752)	1,782 (1,774)	0,485 (1,506)	2,491 (3,061)
Effets-fixes année	✓	✓				
Effets-fixes secteur		✓				
Effets-fixes secteur×année			✓	✓	✓	✓
Effets-fixes entreprise				✓		✓
Contrôles					✓	✓

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l'entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ . L'échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). Le traitement exogène consiste en la différence première du logarithme du coût de production (réduits par le CICE tel que calculé sur les coûts de production l'année précédente). Les contrôles sont en logarithme.

Tableau 38 – Impact du CICE sur la probabilité d’exporter, secteur manufacturier

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Croissance de la probabilité d’exporter					
Traitement exogène	-0.0589 (0.105)	-0.0792 (0.111)	-0.0869 (0.111)	-0.221 (0.228)	-0.145 (0.156)	-0.367 (0.272)
Observations	104212	104212	104212	102642	102982	100812
$R^2$	0.000	0.000	0.000	0.301	0.000	0.301
Effets-fixes année	✓	✓				
Effets-fixes secteur		✓				
Effets-fixes secteur × année			✓	✓	✓	✓
Contrôles					✓	✓
Effets-fixes entreprise				✓		✓

Notes : Écart-types robustes reportés entre parenthèses (cluster au niveau de l’entreprise). \* :  $p < 0.10$ , \*\* :  $p < 0.05$ , \*\*\* :  $p < 0.01$ . L’échantillon cylindré comprend les années 2012 à 2014 (deux périodes en première différence). Le traitement exogène consiste en la différence première du logarithme du coût de production (réduits par le CICE tel que calculé sur les coûts de production l’année précédente). Les contrôles sont en logarithme.

## **F.3 Compléments statistiques sur l'investissement**

### **F.3.1 Estimations en double différence sur l'investissement**

Tableau 39 – Régressions des investissements bruts sur l'intensité de CICE en double différence

	Panel non instrumenté		Panel instrumenté		Traitement placebo	
Intensité du traitement 2013	20,91*** (0,794)	1,741* (0,776)	23,67*** (0,575)	3,188* (1,336)	19,20*** (0,741)	2,263** (0,740)
Intensité du traitement 2014	15,38*** (0,921)	1,754* (0,711)	18,64*** (0,325)	4,055** (1,294)		
Contrôle d'intensité	-7,850*** (0,592)	-1,334 (0,734)	-5,154*** (0,480)	-0,299 (0,700)	-6,316*** (0,908)	0,903 (0,563)
Effets fixes	No	Yes	No	Yes	No	Yes
<i>N</i>	1533292	1496791	1533286	1496785	781283	676972
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,318	0,724	0,318	0,724	0,302	0,821

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles pour la productivité, le capital et le salaire horaire moyen. Les effets fixes, quand ils sont inclus, consistent en des effets entreprises et des effets secteurs  $\times$  années.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 40 – Régressions des investissements corporels sur l'intensité de CICE en double différence

	Panel non instrumenté		Panel instrumenté		Traitement placebo	
Intensité du traitement 2013	17,96*** (0,734)	1,372 (0,763)	20,17*** (0,540)	2,547 (1,323)	15,41*** (0,636)	1,981* (0,770)
Intensité du traitement 2014	13,90*** (0,900)	1,466* (0,609)	16,98*** (0,316)	3,509** (1,234)		
Contrôle d'intensité	-5,166*** (0,536)	-1,907** (0,723)	-2,828*** (0,409)	-1,034 (0,664)	-3,262*** (0,598)	0,222 (1,170)
Effets fixes	No	Yes	No	Yes	No	Yes
<i>N</i>	1446421	1399273	1446416	1399268	737964	620284
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,324	0,715	0,324	0,715	0,312	0,815

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles pour la productivité, le capital et le salaire horaire moyen. Les effets fixes, quand ils sont inclus, consistent en des effets entreprises et des effets secteurs  $\times$  années.

Source : DADS et FARE 2010-2014.



### F.3.2 Estimations en double différence par secteur et taille d'entreprise

Tableau 41 – Impact du CICE sur les investissements bruts, services aux entreprises

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-1,368 (0,896)	-1,322 (0,892)	-1,044 (2,288)	-1,251 (2,266)
2014	-0,930 (0,643)	-0,815 (0,663)	-0,792 (2,134)	-1,171 (2,145)
<i>N</i>	224210	226745	224199	226835
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,653	0,654	0,653	0,655
<b>PME</b>				
2013	0,880 (1,411)	0,520 (1,398)	0,391 (3,416)	0,118 (3,342)
2014	1,305 (1,090)	1,252 (1,087)	-4,885 (4,082)	-4,880 (3,990)
<i>N</i>	60629	61115	60624	61111
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,754	0,754	0,754	0,754
<b>ETI</b>				
2013	-5,230 (3,071)	-4,426 (2,946)	-3,455*** (0,953)	-3,462*** (0,953)
2014	-2,601 (2,271)	-2,215 (2,186)	-3,290 (3,634)	-2,997 (3,525)
<i>N</i>	12678	12864	12678	12864
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,863	0,863	0,863	0,863
<b>GE</b>				
2013	-2,823 (5,429)	-3,136 (5,389)	-0,636 (10,17)	-0,135 (10,14)
2014	-3,178 (4,206)	-2,921 (4,187)	1,224 (6,985)	1,275 (6,908)
<i>N</i>	3076	3090	3075	3089
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,908	0,908	0,909	0,909

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$  ; \*\* :  $p < 0,01$  ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 42 – Impact du CICE sur les investissements bruts, services aux entreprises

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-0,304 (3,846)	0,155 (3,577)	2,691 (4,335)	1,614 (4,240)
2014	0,0989 (2,819)	0,108 (2,446)	0,853 (3,236)	-0,772 (3,189)
<i>N</i>	48405	49210	48405	49217
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,594	0,593	0,594	0,593
<b>PME</b>				
2013	-0,738 (5,643)	-0,0991 (5,246)	-4,973 (7,052)	-2,362 (6,995)
2014	1,944 (4,777)	1,555 (4,487)	-11,57 (5,907)	-9,820 (5,679)
<i>N</i>	6499	6589	6496	6586
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,748	0,747	0,748	0,747
<b>ETI</b>				
2013	-10,36 (9,012)	-9,542 (9,404)	8,083 (17,46)	9,799 (17,94)
2014	-9,449 (5,699)	-9,393 (5,687)	-4,910 (14,79)	-3,493 (14,90)
<i>N</i>	1143	1155	1143	1155
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,836	0,834	0,837	0,835
<b>GE</b>				
2013	-2,596 (12,76)	-2,596 (12,76)	34,58 (64,57)	34,58 (64,57)
2014	-2,957 (7,192)	-2,957 (7,192)	49,82 (51,18)	49,82 (51,18)
<i>N</i>	129	129	129	129
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,949	0,949	0,947	0,947

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 43 – Impact du CICE sur les investissements bruts, commerce

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-0,162 (0,906)	-0,0449 (0,874)	8,913*** (2,534)	8,508*** (2,503)
2014	0,767 (0,648)	0,793 (0,634)	6,409*** (1,642)	6,239*** (1,630)
<i>N</i>	462529	466912	462522	466981
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,568	0,569	0,568	0,569
<b>PME</b>				
2013	4,426** (1,412)	4,423** (1,425)	11,62** (4,487)	11,76** (4,469)
2014	2,648* (1,091)	2,582* (1,092)	10,97** (3,844)	11,36** (3,806)
<i>N</i>	121982	123279	121980	123279
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,633	0,632	0,633	0,632
<b>ETI</b>				
2013	-2,223 (3,383)	-1,843 (3,250)	-28,77 (17,49)	-30,34 (18,36)
2014	1,014 (2,446)	1,076 (2,421)	-7,799 (9,409)	-10,68 (9,469)
<i>N</i>	19585	19917	19584	19916
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,723	0,723	0,722	0,722
<b>GE</b>				
2013	-1,305 (6,172)	-0,787 (5,944)	47,02 (36,90)	47,26 (37,45)
2014	7,916 (5,210)	9,157 (5,221)	73,67 (48,52)	65,88 (44,61)
<i>N</i>	3938	4033	3938	4033
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,859	0,860	0,858	0,858

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$  ; \*\* :  $p < 0,01$  ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 44 – Impact du CICE sur les investissements bruts, construction

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-0,251 (1,847)	-0,176 (1,812)	11,66** (3,574)	11,58** (3,555)
2014	-1,263 (1,249)	-1,172 (1,203)	15,39*** (2,404)	15,51*** (2,388)
<i>N</i>	183090	184260	183087	184267
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,552	0,552	0,552	0,553
<b>PME</b>				
2013	3,701 (2,233)	3,904 (2,236)	1,929 (8,197)	2,033 (7,928)
2014	-0,570 (1,744)	-0,343 (1,754)	5,775 (3,966)	5,898 (3,926)
<i>N</i>	56376	56683	56375	56682
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,650	0,650	0,650	0,649
<b>ETI</b>				
2013	5,263 (6,891)	5,617 (6,740)	-31,62 (36,72)	-39,78 (45,95)
2014	2,541 (5,407)	2,998 (5,032)	-1,027 (15,46)	-0,699 (21,86)
<i>N</i>	5306	5358	5306	5360
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,727	0,726	0,726	0,704
<b>GE</b>				
2013	20,71 (15,22)	20,71 (15,22)	83,30 (48,25)	83,30 (48,25)
2014	4,539 (9,665)	4,539 (9,665)	-3,663 (33,60)	-3,663 (33,60)
<i>N</i>	979	979	979	979
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,872	0,872	0,873	0,873

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$  ; \*\* :  $p < 0,01$  ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 45 – Impact du CICE sur les investissements bruts, énergie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-10,49 (7,849)	-9,231 (6,782)	-8,920 (16,09)	-11,46 (16,03)
2014	-11,45* (5,416)	-10,97* (5,254)	-3,712 (13,81)	-8,189 (14,05)
<i>N</i>	4720	4760	4720	4763
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,640	0,627	0,640	0,651
<b>PME</b>				
2013	-16,24 (8,672)	-16,42 (8,403)	-18,29 (20,76)	-18,63 (20,75)
2014	-12,31 (7,755)	-11,04 (7,079)	-19,01 (16,24)	-18,61 (16,12)
<i>N</i>	2655	2689	2655	2689
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,750	0,747	0,751	0,750
<b>ETI</b>				
2013	18,74 (11,72)	18,20 (11,56)	-9,935 (19,79)	-9,933 (19,79)
2014	-12,03 (10,71)	-12,19 (10,67)	-17,01 (14,73)	-17,01 (14,73)
<i>N</i>	897	900	897	900
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,822	0,822	0,823	0,823
<b>GE</b>				
2013	34,60* (13,73)	30,39* (13,50)	128,8* (55,20)	121,5* (54,58)
2014	29,23 (15,18)	28,03 (15,30)	-7,114 (43,80)	-8,824 (44,05)
<i>N</i>	325	328	325	328
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,863	0,859	0,859	0,856

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 46 – Impact du CICE sur les investissements bruts, industrie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-2,437 (1,885)	-2,321 (1,882)	3,106 (3,805)	3,355 (3,779)
2014	-1,303 (1,368)	-1,258 (1,347)	3,683 (2,699)	3,052 (2,680)
<i>N</i>	109614	110760	109610	110771
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,561	0,561	0,561	0,561
<b>PME</b>				
2013	-1,344 (1,997)	-1,159 (1,951)	-2,112 (4,704)	-2,272 (4,612)
2014	1,049 (1,515)	1,320 (1,530)	8,779 (5,297)	8,638 (5,172)
<i>N</i>	60194	60799	60192	60799
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,670	0,670	0,671	0,671
<b>ETI</b>				
2013	0,209 (2,840)	0,694 (2,700)	-5,856 (5,996)	-5,025 (5,888)
2014	1,208 (2,352)	1,764 (2,385)	0,762 (4,981)	0,999 (4,934)
<i>N</i>	16616	16822	16616	16822
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,764	0,764	0,764	0,764
<b>GE</b>				
2013	0,0577 (4,726)	-0,0378 (4,324)	-19,30 (14,06)	-18,16 (12,04)
2014	-2,105 (3,703)	-2,182 (3,666)	-10,38 (8,875)	-10,46 (8,479)
<i>N</i>	4438	4470	4438	4470
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,824	0,826	0,824	0,826

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$  ; \*\* :  $p < 0,01$  ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

## F.4 Compléments statistiques sur le résultat net des entreprises

### F.4.1 Estimations en double différence sur le résultat net des entreprises



Tableau 47 – Régression de la profitabilité d'exploitation sur l'intensité de CICE en double différence

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	0,560*** (0,117)	-0,565*** (0,0389)	0,875*** (0,183)	0,0631 (0,129)	0,324*** (0,0731)	0,186* (0,0866)
Productivité		0,0660*** (0,000451)	0,0726*** (0,00127)		-0,0256*** (0,000638)	-0,0280*** (0,000931)
Capital		0,00130*** (0,000108)	0,00201*** (0,000167)		0,00411*** (0,000548)	0,00354*** (0,000564)
Salaire moyen		-0,0395*** (0,000762)	-0,0367*** (0,000931)		0,00684*** (0,00128)	0,00611*** (0,00130)
Contrôle d'intensité			-2,473*** (0,418)			0,878** (0,275)
Constante	0,0444*** (0,000468)	-0,0963*** (0,00217)	-0,148*** (0,00977)			
$N$	97982	955622	955622	979930	946582	946582
$R^2$	0,001	0,105	0,117	0,812	0,803	0,803

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Tableau 48 – Régression de la profitabilité d'exploitation sur l'intensité de CICE en double différence

	(010)	(020)	(011)	(021)	(110)	(120)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	-0,510** (0,192)	0,152 (0,178)	0,118 (0,303)	0,107 (0,307)				
Traitement endogène 2014	-0,216*** (0,0513)	0,307*** (0,0857)	-0,119 (0,120)	-0,118 (0,120)				
Productivité	0,0679*** (0,000441)	0,0759*** (0,00115)	0,00413*** (0,000475)	0,00412*** (0,000507)	0,0688*** (0,000412)	0,0791*** (0,000823)	0,00433*** (0,000473)	0,00402*** (0,000545)
Capital	0,00218*** (0,0000966)	0,00308*** (0,000159)	-0,000281 (0,000450)	-0,000297 (0,000453)	0,00226*** (0,0000954)	0,00348*** (0,000131)	-0,000250 (0,000450)	-0,000298 (0,000453)
Salaire moyen	-0,0431*** (0,000661)	-0,0399*** (0,000830)	-0,00481*** (0,000907)	-0,00484*** (0,000907)	-0,0431*** (0,000662)	-0,0378*** (0,000760)	-0,00482*** (0,000909)	-0,00494*** (0,000912)
Contrôle d'intensité		-2,509*** (0,360)		0,0296 (0,0670)		-3,827*** (0,242)		0,136 (0,117)
Traitement exogène 2013					-1,107*** (0,0472)	0,686*** (0,0984)	-0,283*** (0,0665)	-0,319*** (0,0795)
Traitement exogène 2014					-0,379*** (0,0248)	0,809*** (0,0654)	-0,114** (0,0436)	-0,142** (0,0492)
Constante	-0,108*** (0,00224)	-0,171*** (0,00905)			-0,114*** (0,00194)	-0,200*** (0,00650)		
N	1915178	1915126	1913030	1912977	1915123	1915123	1912974	1912974
R <sup>2</sup>	0,102	0,115	0,638	0,639	0,102	0,118	0,635	0,635

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Tableau 49 – Régressions de la profitabilité d'exploitation sur l'intensité de CICE en double différence (pondérées)

	(000)	(010)	(020)	(001)	(011)	(021)	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	0,117*** (0,0265)	-0,0460* (0,0219)	-0,00115 (0,0235)	-0,150 (0,171)	-0,146 (0,167)	-0,144 (0,167)						
Traitement endogène 2014	0,0761** (0,0260)	-0,0441 (0,0246)	-0,00568 (0,0256)	0,00672 (0,0311)	0,00979 (0,0345)	0,0127 (0,0343)						
Productivité	0,0840*** (0,00396)	0,0858*** (0,00400)	0,0858*** (0,00400)	0,00476 (0,00295)	0,00476 (0,00295)	0,00503 (0,00297)	0,0841*** (0,00396)	0,0858*** (0,00400)	0,0858*** (0,00400)	0,00472 (0,00299)	0,00472 (0,00299)	0,00500 (0,00301)
Capital	-0,000351 (0,000503)	-0,000288 (0,000503)	-0,000288 (0,000503)	0,00182 (0,00264)	0,00182 (0,00264)	0,00178 (0,00264)	-0,000352 (0,000503)	-0,000352 (0,000503)	-0,000289 (0,000503)	0,00185 (0,00267)	0,00185 (0,00267)	0,00181 (0,00267)
Salaires moyen	-0,0754*** (0,00426)	-0,0754*** (0,00426)	-0,0528*** (0,00469)	-0,00467* (0,00217)	-0,00467* (0,00217)	-0,00175 (0,00224)	-0,0751*** (0,00428)	-0,0751*** (0,00428)	-0,0532*** (0,00468)	-0,00464* (0,00218)	-0,00464* (0,00218)	-0,00164 (0,00226)
Contrôle d'intensité			-0,918*** (0,127)			-0,285*** (0,0637)			-0,896*** (0,129)			-0,303*** (0,0704)
Traitement exogène 2013							0,0811* (0,0316)	-0,0721** (0,0276)	-0,0126 (0,0303)	-0,00738 (0,0519)	0,00897 (0,0518)	0,0502 (0,0562)
Traitement exogène 2014							0,0447 (0,0263)	-0,0709** (0,0244)	-0,0252 (0,0261)	-0,0284 (0,0501)	-0,0231 (0,0516)	0,00489 (0,0535)
Constante	0,0327*** (0,00183)	-0,0343** (0,0124)	-0,132*** (0,0170)				0,0313*** (0,00179)	-0,0359** (0,0124)	-0,130*** (0,0171)			
<i>N</i>	2450150	1915186	1915186	2450136	1913037	1913037	1960111	1915186	1915186	1960099	1913037	1913037
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,000	0,166	0,168	0,708	0,741	0,741	0,000	0,166	0,168	0,749	0,741	0,741

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

### F.4.2 Estimations en double différence par secteur et taille d'entreprise

Tableau 50 – Impact du CICE sur la rentabilité d'exploitation en double différence, services aux entreprises

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	0,167 (0,0885)	0,162 (0,0876)	-1,232*** (0,255)	-1,201*** (0,252)
2014	0,212** (0,0683)	0,204** (0,0700)	-0,916** (0,302)	-0,911** (0,296)
<i>N</i>	305015	308468	305001	308577
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,658	0,658	0,658	0,658
<b>PME</b>				
2013	-0,250** (0,0929)	-0,250** (0,0916)	-0,484 (0,255)	-0,472 (0,248)
2014	-0,204** (0,0784)	-0,203** (0,0780)	-0,452 (0,347)	-0,435 (0,337)
<i>N</i>	66132	66679	66127	66675
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,733	0,734	0,780	0,780
<b>ETI</b>				
2013	-0,0772 (0,165)	-0,0956 (0,157)	-0,121 (0,0677)	-0,128* (0,0650)
2014	-0,101 (0,130)	-0,119 (0,125)	0,163*** (0,0269)	0,154*** (0,0309)
<i>N</i>	13393	13594	13393	13594
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,807	0,807	0,808	0,808
<b>GE</b>				
2013	-0,0260 (0,301)	-0,0113 (0,300)	-0,532 (0,386)	-0,537 (0,386)
2014	0,00437 (0,237)	-0,0191 (0,237)	-0,412 (0,295)	-0,406 (0,292)
<i>N</i>	3155	3171	3154	3170
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,880	0,880	0,881	0,881

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 51 – Impact du CICE sur la rentabilité d'exploitation en double différence, services aux personnes

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	0,125 (0,252)	0,114 (0,236)	-1,260*** (0,192)	-1,250*** (0,190)
2014	0,332 (0,233)	0,284 (0,207)	-0,882*** (0,177)	-0,844*** (0,173)
<i>N</i>	81688	83320	81687	83333
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,626	0,617	0,628	0,618
<b>PME</b>				
2013	-1,406 (0,927)	-1,276 (0,866)	-0,568 (0,357)	-0,633 (0,350)
2014	-0,800 (0,556)	-0,707 (0,525)	-0,388 (0,315)	-0,422 (0,306)
<i>N</i>	7183	7282	7180	7279
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,439	0,468	0,774	0,801
<b>ETI</b>				
2013	0,514 (0,493)	0,570 (0,517)	0,634 (0,964)	0,680 (0,977)
2014	0,236 (0,548)	0,299 (0,565)	-0,163 (0,964)	-0,260 (0,981)
<i>N</i>	1199	1212	1199	1212
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,900	0,899	0,900	0,899
<b>GE</b>				
2013	-0,838 (0,902)	-0,838 (0,902)	-2,980 (2,664)	-2,980 (2,664)
2014	-0,639 (0,406)	-0,639 (0,406)	-1,885 (1,269)	-1,885 (1,269)
<i>N</i>	131	131	131	131
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,939	0,939	0,940	0,940

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 52 – Impact du CICE sur la profitabilité d’exploitation en double différence, commerce

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	0,236*** (0,0440)	0,227*** (0,0417)	-0,137 (0,138)	-0,152 (0,135)
2014	0,155*** (0,0383)	0,154*** (0,0373)	0,0160 (0,118)	0,000835 (0,117)
<i>N</i>	640648	646918	640627	646998
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,610	0,609	0,613	0,614
<b>PME</b>				
2013	-0,0643 (0,0481)	-0,0619 (0,0485)	0,655* (0,332)	0,691* (0,333)
2014	-0,0942* (0,0479)	-0,0928 (0,0477)	1,014* (0,424)	1,022* (0,421)
<i>N</i>	127906	129292	127901	129289
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,815	0,813	0,814	0,812
<b>ETI</b>				
2013	-0,0285 (0,133)	-0,0177 (0,128)	-0,618 (0,612)	-0,831 (0,658)
2014	0,124 (0,0977)	0,126 (0,0968)	0,256 (0,303)	0,222 (0,293)
<i>N</i>	20071	20422	20070	20421
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,809	0,809	0,809	0,809
<b>GE</b>				
2013	0,115 (0,213)	0,134 (0,207)	1,112 (1,796)	1,105 (1,847)
2014	-0,0344 (0,186)	-0,0340 (0,188)	3,039 (3,435)	2,896 (3,324)
<i>N</i>	4002	4097	4002	4097
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,910	0,909	0,907	0,907

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 53 – Impact du CICE sur la profitabilité d’exploitation en double différence, construction

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	0,118 (0,133)	0,139 (0,130)	-1,668*** (0,239)	-1,669*** (0,238)
2014	0,0608 (0,105)	0,0667 (0,102)	-0,911*** (0,176)	-0,881*** (0,174)
<i>N</i>	241158	242817	241153	242825
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,526	0,525	0,526	0,525
<b>PME</b>				
2013	-0,298** (0,0951)	-0,300** (0,0950)	-0,715* (0,348)	-0,708* (0,341)
2014	-0,201* (0,0797)	-0,208** (0,0796)	-0,495* (0,196)	-0,512** (0,194)
<i>N</i>	58911	59230	58910	59229
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,669	0,669	0,666	0,666
<b>ETI</b>				
2013	-0,258 (0,305)	0,308 (0,608)	-0,353 (0,910)	0,564 (1,415)
2014	-0,419 (0,254)	-0,231 (0,275)	0,123 (0,559)	0,538 (0,860)
<i>N</i>	5418	5473	5418	5475
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,688	0,670	0,690	0,665
<b>GE</b>				
2013	0,309 (0,615)	0,309 (0,615)	1,974 (1,677)	1,974 (1,677)
2014	-0,331 (0,456)	-0,331 (0,456)	-0,582 (1,268)	-0,582 (1,268)
<i>N</i>	991	991	991	991
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,766	0,766	0,770	0,770

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 54 – Impact du CICE sur la profitabilité d’exploitation en double différence, énergie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-1,301 (0,865)	-1,142 (0,788)	-4,031** (1,490)	-3,967** (1,462)
2014	-1,339* (0,540)	-1,306* (0,526)	-1,755 (1,095)	-1,819 (1,092)
<i>N</i>	5639	5691	5639	5694
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,689	0,676	0,690	0,689
<b>PME</b>				
2013	-1,055 (0,663)	-1,106 (0,639)	-1,250 (1,313)	-1,275 (1,313)
2014	-1,080* (0,503)	-1,012* (0,465)	-1,679* (0,706)	-1,696* (0,699)
<i>N</i>	2749	2785	2749	2785
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,729	0,727	0,732	0,731
<b>ETI</b>				
2013	-0,488 (0,782)	-0,256 (0,782)	-0,535 (0,719)	-0,537 (0,721)
2014	0,556 (0,465)	0,627 (0,464)	-0,117 (0,578)	-0,121 (0,578)
<i>N</i>	910	913	910	913
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,826	0,824	0,827	0,826
<b>GE</b>				
2013	0,648 (0,944)	0,377 (0,926)	1,658 (1,924)	1,222 (1,930)
2014	-0,430 (0,659)	-0,507 (0,653)	1,037 (1,669)	0,894 (1,669)
<i>N</i>	329	332	329	332
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,887	0,877	0,888	0,879

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$  ; \*\* :  $p < 0,01$  ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.



Tableau 55 – Impact du CICE sur la profitabilité d’exploitation en double différence, industrie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	0,104 (0,111)	0,108 (0,109)	-0,400 (0,219)	-0,404 (0,214)
2014	0,182 (0,0940)	0,182* (0,0920)	-0,457* (0,184)	-0,466** (0,180)
<i>N</i>	142834	144393	142829	144405
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,597	0,596	0,604	0,604
<b>PME</b>				
2013	-0,139 (0,114)	-0,123 (0,112)	0,576 (0,382)	0,619 (0,378)
2014	-0,185* (0,0936)	-0,174 (0,0946)	0,890 (0,691)	0,934 (0,688)
<i>N</i>	62625	63258	62623	63258
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,763	0,762	0,762	0,761
<b>ETI</b>				
2013	-0,329 (0,183)	-0,297 (0,172)	-0,585 (0,307)	-0,566 (0,294)
2014	-0,319* (0,162)	-0,307 (0,164)	-0,581 (0,308)	-0,579 (0,303)
<i>N</i>	16868	17082	16868	17082
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,781	0,780	0,781	0,781
<b>GE</b>				
2013	-0,178 (0,217)	-0,173 (0,199)	-0,801 (0,484)	-0,681 (0,428)
2014	-0,0781 (0,225)	-0,0818 (0,223)	-0,777 (0,561)	-0,714 (0,536)
<i>N</i>	4471	4503	4471	4503
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,838	0,838	0,838	0,838

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 56 – Impact du CICE sur la marge nette en double différence, services aux entreprises

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-0,644 (0,673)	-0,694 (0,664)	-15,38*** (1,813)	-15,28*** (1,798)
2014	-1,494** (0,496)	-1,562** (0,507)	-14,87*** (1,777)	-14,83*** (1,781)
<i>N</i>	237358	239928	237343	240018
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,667	0,667	0,667	0,665
<b>PME</b>				
2013	-5,724*** (1,047)	-5,605*** (1,046)	-13,40*** (2,397)	-13,23*** (2,379)
2014	-5,297*** (0,838)	-5,257*** (0,851)	-13,35*** (2,459)	-13,02*** (2,424)
<i>N</i>	53588	53977	53584	53974
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,723	0,720	0,723	0,723
<b>ETI</b>				
2013	-9,979** (3,144)	-9,778** (3,010)	-15,01** (5,352)	-14,85** (5,228)
2014	-10,29** (3,347)	-10,48** (3,298)	-18,47*** (4,929)	-18,74*** (4,863)
<i>N</i>	10489	10634	10489	10634
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,768	0,766	0,769	0,767
<b>GE</b>				
2013	-8,594 (4,748)	-8,599 (4,745)	-28,03** (10,25)	-28,08** (10,21)
2014	-8,518* (4,338)	-8,502 (4,332)	-25,82*** (7,195)	-25,68*** (7,158)
<i>N</i>	2462	2469	2461	2468
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,828	0,828	0,830	0,830

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 57 – Impact du CICE sur la marge nette en double différence, services aux personnes

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	4,802 (3,220)	4,202 (3,012)	-21,25*** (4,530)	-21,83*** (4,415)
2014	1,969 (2,294)	1,950 (2,181)	-22,94*** (3,179)	-22,31*** (3,091)
<i>N</i>	58178	59265	58178	59277
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,513	0,511	0,513	0,513
<b>PME</b>				
2013	-3,341 (4,896)	-3,131 (4,862)	-8,306 (5,850)	-7,128 (5,813)
2014	-0,789 (4,200)	-0,575 (4,060)	-7,810 (4,400)	-7,403 (4,275)
<i>N</i>	5230	5282	5227	5279
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,751	0,751	0,752	0,751
<b>ETI</b>				
2013	-8,024 (13,87)	-4,274 (14,94)	-47,04 (34,27)	-39,65 (35,40)
2014	-14,99 (9,345)	-13,92 (9,413)	-44,79 (25,09)	-42,28 (25,08)
<i>N</i>	828	836	828	836
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,795	0,793	0,794	0,792
<b>GE</b>				
2013	-14,16 (16,20)	-14,16 (16,20)	-41,23 (47,51)	-41,23 (47,51)
2014	-28,65 (28,07)	-28,65 (28,07)	-69,65 (48,89)	-69,65 (48,89)
<i>N</i>	85	85	85	85
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,845	0,845	0,870	0,870

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 58 – Impact du CICE sur la marge nette en double différence, commerce

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	2,285*** (0,629)	2,245*** (0,608)	-13,36*** (1,911)	-13,48*** (1,909)
2014	0,106 (0,472)	0,0583 (0,459)	-16,62*** (1,679)	-16,44*** (1,663)
<i>N</i>	477813	481973	477792	482029
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,611	0,609	0,611	0,608
<b>PME</b>				
2013	-2,531** (0,966)	-2,507* (0,975)	-11,34** (3,528)	-11,46** (3,513)
2014	-4,448*** (0,859)	-4,550*** (0,868)	-3,103 (3,908)	-3,269 (3,872)
<i>N</i>	100344	101224	100339	101221
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,728	0,728	0,728	0,728
<b>ETI</b>				
2013	-3,057 (2,694)	-3,029 (2,623)	-25,20 (13,30)	-19,63 (14,33)
2014	-1,480 (2,049)	-1,618 (2,025)	-11,11 (9,121)	-11,87 (8,980)
<i>N</i>	15663	15874	15662	15873
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,753	0,752	0,753	0,752
<b>GE</b>				
2013	-17,62 (10,14)	-16,20 (9,750)	27,93 (100,2)	33,89 (109,5)
2014	-2,571 (7,412)	-3,200 (7,450)	13,12 (123,9)	17,03 (130,0)
<i>N</i>	2763	2812	2763	2812
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,792	0,789	0,792	0,792

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 59 – Impact du CICE sur la marge nette en double différence, construction

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	3,693** (1,285)	3,868** (1,255)	-32,98*** (2,954)	-32,93*** (2,935)
2014	2,094* (0,975)	2,067* (0,948)	-27,29*** (2,244)	-27,35*** (2,229)
<i>N</i>	183510	184666	183506	184673
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,567	0,566	0,566	0,566
<b>PME</b>				
2013	-5,105** (1,886)	-4,056* (2,065)	-12,71** (3,896)	-11,09** (3,984)
2014	-5,134*** (1,425)	-4,868*** (1,445)	-10,51*** (3,148)	-10,22** (3,114)
<i>N</i>	47930	48165	47929	48164
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,655	0,649	0,655	0,650
<b>ETI</b>				
2013	-10,56 (5,387)	-9,896 (5,161)	-21,47 (13,31)	-24,17 (14,37)
2014	-4,132 (4,997)	-2,913 (4,596)	3,434 (13,37)	8,158 (16,44)
<i>N</i>	4348	4387	4348	4389
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,733	0,732	0,735	0,717
<b>GE</b>				
2013	-27,52* (12,51)	-27,52* (12,51)	-42,34 (32,72)	-42,34 (32,72)
2014	-17,82 (9,545)	-17,82 (9,545)	-23,76 (33,28)	-23,76 (33,28)
<i>N</i>	746	746	746	746
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,719	0,719	0,740	0,740

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 60 – Impact du CICE sur la marge nette en double différence, énergie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-4,931 (5,215)	-3,911 (4,579)	-34,38* (14,28)	-31,32* (14,10)
2014	-6,988 (4,114)	-6,652 (3,957)	-20,85* (9,461)	-19,84* (9,345)
<i>N</i>	4361	4402	4361	4405
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,689	0,687	0,690	0,691
<b>PME</b>				
2013	-19,12** (7,231)	-19,87** (7,337)	-2,058 (37,94)	-3,826 (38,52)
2014	-3,391 (6,011)	-1,583 (5,938)	-14,05 (18,75)	-15,78 (18,76)
<i>N</i>	2218	2246	2218	2246
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,727	0,718	0,729	0,723
<b>ETI</b>				
2013	-39,32* (15,35)	-37,58* (15,26)	-44,01* (18,46)	-44,02* (18,48)
2014	-27,89 (18,41)	-27,29 (18,43)	-30,93 (17,84)	-30,98 (17,82)
<i>N</i>	717	719	717	719
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,693	0,695	0,720	0,720
<b>GE</b>				
2013	22,24 (14,79)	22,24 (14,79)	-32,38 (51,01)	-32,38 (51,01)
2014	6,668 (12,99)	6,668 (12,99)	-14,61 (43,92)	-14,61 (43,92)
<i>N</i>	246	246	246	246
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,839	0,839	0,841	0,841

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$  ; \*\* :  $p < 0,01$  ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 61 – Impact du CICE sur la marge nette en double différence, industrie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	3,706** (1,370)	3,672** (1,360)	-15,13*** (3,292)	-15,28*** (3,248)
2014	2,520* (0,994)	2,442* (0,971)	-10,36*** (2,407)	-10,09*** (2,372)
<i>N</i>	108670	109782	108666	109796
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,587	0,586	0,587	0,587
<b>PME</b>				
2013	-1,186 (1,626)	-1,215 (1,608)	-1,585 (4,426)	-1,264 (4,383)
2014	-4,218** (1,282)	-4,318** (1,313)	-1,933 (4,777)	-1,663 (4,789)
<i>N</i>	49573	49985	49572	49986
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,667	0,667	0,667	0,668
<b>ETI</b>				
2013	-8,542** (3,074)	-7,822** (2,982)	-10,40 (6,848)	-8,878 (6,553)
2014	-10,43*** (2,235)	-10,39*** (2,323)	-11,55* (5,181)	-10,90* (5,113)
<i>N</i>	12400	12543	12400	12543
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,727	0,721	0,729	0,729
<b>GE</b>				
2013	-10,36* (4,808)	-10,36* (4,827)	-32,66* (14,00)	-32,60* (14,06)
2014	-4,997 (3,759)	-5,000 (3,759)	-8,085 (9,598)	-7,798 (9,641)
<i>N</i>	3243	3254	3243	3254
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,785	0,786	0,786	0,787

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$  ; \*\* :  $p < 0,01$  ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

## F.5 Compléments statistiques sur l'emploi

### F.5.1 Tests placebo sur l'emploi



Tableau 62 – Test placebo sur le nombre d'heures salariées

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	4.038*** (0.0319)	2.104*** (0.0260)	1.626*** (0.0242)	0.223*** (0.0661)	0.0983 (0.0631)	-0.0255 (0.0623)
Productivité		-0.653*** (0.00268)	-0.654*** (0.00268)		0.0803*** (0.00257)	0.0802*** (0.00257)
Capital		0.437*** (0.000971)	0.436*** (0.000970)		0.0459*** (0.00176)	0.0459*** (0.00176)
Salaires horaires moyens		1.160*** (0.00572)	0.995*** (0.00846)		-0.0202*** (0.00501)	-0.0294*** (0.00536)
Contrôle d'intensité			6.620*** (0.228)			0.653*** (0.146)
Constante	9.131*** (0.00205)	3.082*** (0.0177)	3.755*** (0.0306)			
$N$	979703	955454	955454	979488	946500	946500
$R^2$	0.003	0.501	0.502	0.983	0.985	0.985

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 63 – Tests placebo sur le nombre d’heures salariées (pondérés)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	4.310 (3.175)	0.181 (0.330)	1.631*** (0.381)	0.556** (0.188)	0.621*** (0.181)	0.283 (0.157)
Productivité		-1.239*** (0.104)	-1.190*** (0.0847)		0.0570*** (0.00847)	0.0534*** (0.00813)
Capital		0.791*** (0.0460)	0.793*** (0.0458)		0.0672*** (0.00541)	0.0683*** (0.00535)
Lag.ln_mean_h_wage		-0.456 (0.269)	0.183* (0.0900)		0.0208 (0.0132)	-0.00836 (0.0142)
Contrôle d’intensité			-26.24* (11.18)			3.257*** (0.752)
Constante	13.18*** (0.258)	6.185*** (0.473)	3.445*** (0.781)			
<i>N</i>	979703	955454	955454	979488	946500	946500
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.001	0.742	0.744	0.999	0.999	0.999

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 64 – Test placebo sur les effectifs moyens

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	3.654*** (0.0304)	2.460*** (0.0241)	1.631*** (0.0218)	-0.293*** (0.0598)	-0.194** (0.0601)	-0.181** (0.0614)
Productivité		-0.524*** (0.00238)	-0.526*** (0.00238)		0.0326*** (0.00180)	0.0326*** (0.00180)
Capital		0.404*** (0.00101)	0.403*** (0.00101)		0.0352*** (0.00161)	0.0352*** (0.00161)
Salaire horaire moyen		0.768*** (0.00521)	0.481*** (0.00746)		-0.0848*** (0.00407)	-0.0839*** (0.00448)
Contrôle d'intensité			11.49*** (0.213)			-0.0657 (0.123)
Constante	2.116*** (0.00193)	-2.943*** (0.0178)	-1.775*** (0.0286)			
$N$	980090	955694	955694	980080	946682	946682
$R^2$	0.003	0.422	0.424	0.981	0.981	0.981

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur  $\times$  année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

## F.5.2 Estimations en double différence sur l'emploi

Tableau 65 – Régression du nombre d'heures salariées sur l'intensité de CICE en double différence

	(010)	(020)	(011)	(021)	(110)	(120)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	2.413*** (0.0262)	1.964*** (0.0261)	1.593*** (0.0425)	1.575*** (0.0425)				
Traitement endogène 2014	3.068*** (0.0187)	2.697*** (0.0192)	1.376*** (0.0433)	1.345*** (0.0433)				
Productivité	-0.664*** (0.00247)	-0.665*** (0.00246)	-0.0310*** (0.00146)	-0.0315*** (0.00146)	-0.665*** (0.00247)	-0.666*** (0.00247)	-0.0311*** (0.00147)	-0.0314*** (0.00147)
Capital	0.448*** (0.000951)	0.446*** (0.000950)	0.121*** (0.00139)	0.121*** (0.00139)	0.447*** (0.000950)	0.446*** (0.000950)	0.121*** (0.00139)	0.120*** (0.00139)
Salaire horaire moyen	1.179*** (0.00520)	0.981*** (0.00716)	-0.0742*** (0.00319)	-0.0944*** (0.00344)	1.173*** (0.00519)	0.995*** (0.00723)	-0.0786*** (0.00323)	-0.0946*** (0.00344)
Contrôle d'intensité		7.941*** (0.195)		1.314*** (0.0930)		7.210*** (0.198)		1.144*** (0.0983)
Traitement exogène 2013					2.787*** (0.0229)	2.188*** (0.0215)	0.705*** (0.0567)	0.429*** (0.0605)
Traitement exogène 2014					3.162*** (0.0170)	2.709*** (0.0171)	0.784*** (0.0494)	0.584*** (0.0507)
Constante	2.903*** (0.0169)	3.718*** (0.0269)			2.935*** (0.0169)	3.666*** (0.0271)		
N	1914832	1914832	1912661	1912661	1914832	1914832	1912661	1912661
R <sup>2</sup>	0.500	0.501	0.967	0.967	0.500	0.501	0.967	0.967

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 66 – Régressions du nombre d'heures salariées sur l'intensité de CICE en double différence (pondérées)

	(000)	(010)	(020)	(001)	(011)	(021)	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	6.004** (2.038)	1.213* (0.606)	2.400** (0.733)	0.0654 (0.148)	0.565*** (0.127)	0.555*** (0.127)						
Traitement endogène 2014	4.427** (1.683)	2.275*** (0.445)	3.291*** (0.745)	0.0881 (0.188)	0.474* (0.190)	0.462* (0.190)						
Productivité		-1.261*** (0.101)	-1.215*** (0.0811)		0.0125** (0.00454)	0.0114* (0.00448)		-1.261*** (0.101)	-1.215*** (0.0811)		0.0124** (0.00455)	0.0116** (0.00448)
Capital		0.785*** (0.0443)	0.787*** (0.0443)		0.116*** (0.0100)	0.116*** (0.0101)		0.785*** (0.0443)	0.787*** (0.0443)		0.116*** (0.0101)	0.116*** (0.0101)
Salaires horaires moyens		-0.389 (0.255)	0.210* (0.0875)		-0.0530*** (0.00824)	-0.0649*** (0.00880)		-0.389 (0.254)	0.222* (0.0877)		-0.0558*** (0.00832)	-0.0648*** (0.00871)
Contrôle d'intensité			-24.26* (10.62)			1.162** (0.366)			-24.90* (10.79)			0.910* (0.364)
Traitement exogène 2013							5.258 (3.238)	1.128* (0.574)	2.781*** (0.550)	0.615** (0.201)	0.924*** (0.203)	0.800*** (0.208)
Traitement exogène 2014							3.537 (1.892)	1.980*** (0.388)	3.248*** (0.827)	0.293 (0.203)	0.436* (0.193)	0.352 (0.191)
Constante	13.17*** (0.274)	6.160*** (0.466)	3.585*** (0.741)				13.17*** (0.251)	6.154*** (0.461)	3.531*** (0.756)			
N	2449375	1914832	1914832	2449330	1912661	1912661	1959400	1914832	1914832	1959335	1912661	1912661
R <sup>2</sup>	0.001	0.744	0.746	0.996	0.998	0.998	0.001	0.744	0.745	0.998	0.998	0.998

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 67 – Régression des effectifs moyens sur l'intensité de CICE en double différence

	(000)	(010)	(020)	(001)	(011)	(021)	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	1.712*** (0.0304)	2.395*** (0.0263)	1.671*** (0.0262)	2.091*** (0.0454)	2.131*** (0.0421)	2.114*** (0.0420)						
Traitement endogène 2014	1.663*** (0.0205)	2.739*** (0.0182)	2.142*** (0.0186)	1.843*** (0.0405)	1.837*** (0.0378)	1.805*** (0.0378)						
Productivité		-0.533*** (0.00219)	-0.535*** (0.00219)	-0.0205*** (0.00106)	-0.0205*** (0.00106)	-0.0211*** (0.00106)		-0.535*** (0.00220)	-0.536*** (0.00219)		-0.0205*** (0.00106)	-0.0209*** (0.00106)
Capital		0.415*** (0.000995)	0.413*** (0.000992)	0.0933*** (0.00124)	0.0933*** (0.00124)	0.0932*** (0.00124)		0.415*** (0.000994)	0.413*** (0.000992)		0.0928*** (0.00124)	0.0928*** (0.00124)
Salaires horaire moyen		0.783*** (0.00481)	0.465*** (0.00661)	-0.0949*** (0.00264)	-0.115*** (0.00292)	-0.115*** (0.00292)		0.776*** (0.00481)	0.477*** (0.00665)		-0.0984*** (0.00268)	-0.116*** (0.00293)
Contrôle d'intensité			12.79*** (0.190)			1.320*** (0.0768)			12.13*** (0.192)			1.263*** (0.0822)
Traitement exogène 2013							3.697*** (0.0289)	2.984*** (0.0218)	1.976*** (0.0202)	0.294*** (0.0542)	0.628*** (0.0548)	0.323*** (0.0583)
Traitement exogène 2014							2.697*** (0.0199)	2.943*** (0.0158)	2.182*** (0.0157)	0.455*** (0.0447)	0.688*** (0.0441)	0.467*** (0.0459)
Constante	2.068*** (0.00184)	-3.129*** (0.0172)	-1.816*** (0.0262)				2.117*** (0.00191)	-3.091*** (0.0172)	-1.862*** (0.0263)			
N	2450225	1915240	1915240	2450212	1913091	1913091	1960180	1915240	1915240	1960168	1913091	1913091
R <sup>2</sup>	0.001	0.424	0.428	0.954	0.965	0.965	0.003	0.425	0.428	0.963	0.965	0.965

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 68 – Régressions des effectifs moyens sur l'intensité de CICE en double différence (pondérées)

	(000)	(010)	(020)	(001)	(011)	(021)	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	3.990 (2.074)	1.625* (0.766)	2.638** (0.882)	-0.0568 (0.131)	0.335** (0.117)	0.333** (0.116)						
Traitement endogène 2014	3.130 (1.744)	2.446*** (0.530)	3.313*** (0.864)	0.248 (0.140)	0.535*** (0.129)	0.532*** (0.129)						
Productivité		-1.367*** (0.129)	-1.327*** (0.103)		0.00804* (0.00377)	0.00779* (0.00377)		-1.366*** (0.129)	-1.327*** (0.104)		0.00809* (0.00379)	0.00796* (0.00379)
Capital		0.762*** (0.0572)	0.764*** (0.0574)		0.0894*** (0.00788)	0.0894*** (0.00789)		0.763*** (0.0572)	0.764*** (0.0575)		0.0890*** (0.00798)	0.0890*** (0.00798)
Salaires horaires moyens		-1.003** (0.325)	-0.492*** (0.129)		-0.0633*** (0.00849)	-0.0659*** (0.00925)		-1.000** (0.324)	-0.489*** (0.129)		-0.0651*** (0.00849)	-0.0665*** (0.00926)
Contrôle d'intensité			-20.70 (13.80)			0.259 (0.328)			-20.87 (14.01)			0.143 (0.331)
Traitement exogène 2013							1.846 (3.359)	1.213 (0.763)	2.599*** (0.668)	0.0777 (0.175)	0.359* (0.176)	0.340 (0.179)
Traitement exogène 2014							1.292 (1.921)	1.826*** (0.351)	2.889** (0.926)	0.142 (0.164)	0.294 (0.156)	0.281 (0.156)
Constante	6.428*** (0.306)	1.833** (0.589)	-0.364 (0.996)				6.390*** (0.278)	1.808** (0.583)	-0.390 (1.013)			
N	2450225	1915240	1915240	2450212	1913091	1913091	1960180	1915240	1915240	1960168	1913091	1913091
R <sup>2</sup>	0.001	0.635	0.636	0.997	0.998	0.998	0.000	0.635	0.636	0.998	0.998	0.998

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.



Tableau 69 – Régressions des effectifs au 31/12 sur l'intensité de CICE en double différence

	(010)	(020)	(011)	(021)	(110)	(120)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	1.939*** (0.0245)	1.364*** (0.0243)	0.0541 (0.0375)	0.0399 (0.0374)				
Traitement endogène 2014	2.319*** (0.0177)	1.844*** (0.0181)	-0.106** (0.0362)	-0.132*** (0.0362)				
Productivité	-0.499*** (0.00219)	-0.501*** (0.00218)	0.00588*** (0.000936)	0.00544*** (0.000936)	-0.501*** (0.00219)	-0.502*** (0.00218)	0.00578*** (0.000936)	0.00544*** (0.000935)
Capital	0.411*** (0.000957)	0.410*** (0.000956)	0.0761*** (0.00111)	0.0760*** (0.00111)	0.411*** (0.000956)	0.410*** (0.000955)	0.0761*** (0.00111)	0.0761*** (0.00111)
Salaire horaire moyen	0.950*** (0.00477)	0.697*** (0.00655)	-0.0240*** (0.00221)	-0.0401*** (0.00241)	0.940*** (0.00476)	0.714*** (0.00662)	-0.0260*** (0.00224)	-0.0399*** (0.00241)
Contrôle d'intensité		10.10*** (0.183)		1.052*** (0.0670)		9.142*** (0.186)		0.997*** (0.0713)
Traitement exogène 2013					2.914*** (0.0211)	2.151*** (0.0197)	0.367*** (0.0489)	0.129* (0.0522)
Traitement exogène 2014					2.787*** (0.0159)	2.210*** (0.0160)	0.213*** (0.0416)	0.0411 (0.0433)
Constante	2.948*** (0.0166)	3.989*** (0.0254)			2.998*** (0.0166)	3.927*** (0.0256)		
N	1862864	1862864	1857852	1857852	1862864	1862864	1857852	1857852
R <sup>2</sup>	0.455	0.458	0.970	0.970	0.456	0.458	0.970	0.970

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 70 – Régressions des effectifs au 31/12 sur l'intensité de CICE en double différence (pondérées)

	(000)	(010)	(020)	(001)	(011)	(021)	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	5.109* (2.110)	0.896 (0.794)	2.118* (0.948)	-0.788* (0.313)	-0.358 (0.302)	-0.356 (0.300)						
Traitement endogène 2014	3.932* (1.700)	2.271*** (0.486)	3.316*** (0.821)	-0.175 (0.546)	0.210 (0.592)	0.213 (0.591)						
Productivité		-1.260*** (0.109)	-1.211*** (0.0872)		0.0133 (0.00930)	0.0136 (0.00890)		-1.261*** (0.109)	-1.211*** (0.0872)		0.0134 (0.00925)	0.0136 (0.00893)
Capital		0.792*** (0.0472)	0.794*** (0.0471)		0.0825*** (0.0113)	0.0824*** (0.0113)		0.793*** (0.0472)	0.794*** (0.0471)		0.0824*** (0.0112)	0.0823*** (0.0112)
Salaire horaire moyen		-0.652* (0.272)	-0.0366 (0.104)		-0.0472*** (0.0125)	-0.0442*** (0.0130)		-0.654* (0.272)	-0.0202 (0.104)		-0.0475*** (0.0120)	-0.0452*** (0.0128)
Contrôle d'intensité			-24.99* (11.32)			-0.295 (0.798)			-25.90* (11.51)			-0.232 (0.742)
Traitement exogène 2013							4.285 (3.281)	1.101 (0.741)	2.819*** (0.792)	-0.00661 (0.290)	0.203 (0.292)	0.235 (0.280)
Traitement exogène 2014							3.011 (1.902)	2.154*** (0.463)	3.471*** (0.925)	-0.402 (0.459)	-0.322 (0.459)	-0.301 (0.432)
Constante	12.70*** (0.284)	6.288*** (0.500)	3.635*** (0.796)				12.69*** (0.261)	6.294*** (0.495)	3.565*** (0.813)			
N	2381808	1862864	1862864	2379525	1857852	1857852	1904947	1862864	1862864	1902168	1857852	1857852
R <sup>2</sup>	0.001	0.723	0.724	0.993	0.995	0.995	0.001	0.723	0.724	0.995	0.995	0.995

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

### F.5.3 Estimations en triple différence sur l'emploi

Tableau 71 – Régressions du nombre d'heures salariées sur l'intensité de CICE en triple différence

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	0,377*** (0,0192)	0,223*** (0,0183)	0,208*** (0,0183)	1,625*** (0,0828)	1,360*** (0,0754)	1,582*** (0,0807)
Productivité		0,0946*** (0,00154)	0,0945*** (0,00154)		0,158*** (0,00183)	0,158*** (0,00183)
Capital		0,0664*** (0,00129)	0,0664*** (0,00129)		0,0134*** (0,00149)	0,0133*** (0,00149)
Contrôle d'intensité			0,217** (0,0825)			-0,495*** (0,0982)
Constante	0,00683*** (0,000430)	-0,00194*** (0,000426)	-0,00221*** (0,000426)			
<i>N</i>	1469287	1425346	1425346	1469133	1418857	1418857
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,000	0,024	0,024	0,294	0,337	0,338

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 72 – Régressions du nombre d'heures salariées sur l'intensité de CICE en triple différence (pondérées)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	0,418* (0,199)	0,200 (0,180)	0,136 (0,177)	4,591*** (0,742)	3,799*** (0,643)	3,197*** (0,585)
Productivité		0,131*** (0,0175)	0,129*** (0,0177)		0,199*** (0,0223)	0,197*** (0,0223)
Capital		0,0813*** (0,0159)	0,0819*** (0,0160)		0,00612 (0,0106)	0,00660 (0,0107)
Contrôle d'intensité			2,058* (1,016)			2,092* (0,860)
Constante	0,0314*** (0,00556)	0,0172*** (0,00499)	0,0163** (0,00496)			
<i>N</i>	1469287	1425346	1425346	1469133	1418857	1418857
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,001	0,050	0,051	0,455	0,501	0,501

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 73 – Régressions du nombre de postes sur l'intensité de CICE en triple différence

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	-0,114*** (0,0200)	-0,208*** (0,0200)	-0,112*** (0,0204)	-1,191*** (0,0684)	-1,361*** (0,0679)	-0,579*** (0,0756)
Productivité		0,0354*** (0,00111)	0,0363*** (0,00111)		0,0663*** (0,00131)	0,0673*** (0,00131)
Capital		0,0482*** (0,00115)	0,0480*** (0,00115)		0,00501*** (0,00142)	0,00479*** (0,00142)
Contrôle d'intensité			-1,327*** (0,0687)			-1,738*** (0,0866)
Constante	-0,00758*** (0,000437)	-0,0135*** (0,000448)	-0,0119*** (0,000453)			
<i>N</i>	1470135	1425577	1425577	1470126	1419056	1419056
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,000	0,005	0,006	0,229	0,236	0,236

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 74 – Régressions du nombre de postes sur l'intensité de CICE en triple différence (pondérées)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	0,184 (0,167)	-0,00986 (0,153)	0,0293 (0,153)	2,365 (1,259)	1,344 (1,184)	1,569 (1,022)
Productivité		0,0951*** (0,0217)	0,0967*** (0,0216)		0,170*** (0,0222)	0,171*** (0,0220)
Capital		0,0655*** (0,0160)	0,0651*** (0,0161)		-0,0115 (0,0108)	-0,0117 (0,0109)
Contrôle d'intensité			-1,264 (1,058)			-0,785 (1,211)
Constante	0,0315*** (0,00508)	0,0193*** (0,00448)	0,0198*** (0,00452)			
<i>N</i>	1470135	1425577	1425577	1470126	1419056	1419056
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,000	0,020	0,020	0,454	0,472	0,472

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 75 – Régressions des effectifs au 31/12 sur l'intensité de CICE en triple différence

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	0,204*** (0,0173)	0,135*** (0,0173)	0,122*** (0,0177)	0,0399 (0,0601)	0,0294 (0,0593)	0,0198 (0,0656)
Productivité		0,0319*** (0,000881)	0,0317*** (0,000882)		0,0515*** (0,00107)	0,0515*** (0,00107)
Capital		0,0323*** (0,00102)	0,0324*** (0,00102)		-0,0149*** (0,00128)	-0,0149*** (0,00128)
Contrôle d'intensité			0,177** (0,0567)			0,0219 (0,0707)
Constante	-0,00111** (0,000386)	-0,00539*** (0,000394)	-0,00561*** (0,000399)			
<i>N</i>	1414581	1374394	1374394	1407469	1362134	1362134
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,000	0,004	0,004	0,256	0,262	0,262

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.



Tableau 76 – Régressions des effectifs au 31/12 sur l'intensité de CICE en triple différence (pondérées)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	-0,275 (0,287)	-0,336 (0,294)	-0,326 (0,303)	0,547 (0,573)	0,201 (0,591)	0,146 (0,581)
Productivité		0,0436*** (0,0131)	0,0440*** (0,0127)		0,0766*** (0,0152)	0,0763*** (0,0152)
Capital		0,0486*** (0,0146)	0,0486*** (0,0146)		-0,0294* (0,0149)	-0,0294* (0,0149)
Contrôle d'intensité			-0,315 (0,964)			0,195 (0,710)
Constante	-0,000761 (0,00460)	-0,00744 (0,00446)	-0,00730 (0,00448)			
$N$	1414581	1374394	1374394	1407469	1362134	1362134
$R^2$	0,000	0,006	0,006	0,348	0,350	0,350

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

#### F.5.4 Estimations en double différence par secteur et taille d'entreprise

Tableau 77 – Impact du CICE sur le nombre d'heures salariées, services aux entreprises

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	0.183 (0.181)	0.291 (0.180)	8.466*** (1.260)	8.335*** (1.260)
2014	0.419** (0.151)	0.459** (0.155)	7.881** (2.895)	8.133** (2.874)
<i>N</i>	304867	308315	304850	308417
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.919	0.918	0.917	0.912
<b>PME</b>				
2013	0.578*** (0.162)	0.610*** (0.161)	1.718* (0.687)	1.770** (0.680)
2014	0.113 (0.148)	0.162 (0.148)	1.732 (1.218)	1.801 (1.190)
<i>N</i>	66137	66684	66132	66680
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.929	0.928	0.928	0.927
<b>ETI</b>				
2013	0.350 (0.304)	0.278 (0.289)	0.363 (0.203)	0.370 (0.209)
2014	0.149 (0.306)	0.119 (0.296)	0.234 (0.157)	0.261 (0.184)
<i>N</i>	13393	13594	13393	13594
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.940	0.939	0.940	0.939
<b>GE</b>				
2013	0.546 (0.642)	0.543 (0.639)	2.057 (1.122)	2.081 (1.121)
2014	0.463 (0.610)	0.437 (0.606)	1.182 (1.001)	1.199 (0.988)
<i>N</i>	3155	3171	3154	3170
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.988	0.987	0.988	0.987

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 78 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées, services aux personnes

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-0.0555 (0.969)	0.0172 (0.922)	9.762*** (0.823)	7.441*** (0.857)
2014	1.198 (0.686)	1.340* (0.610)	7.200*** (0.705)	5.562*** (0.736)
<i>N</i>	81628	83260	81627	83273
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.910	0.906	0.907	0.901
<b>PME</b>				
2013	-0.730 (0.634)	-0.649 (0.588)	-3.507*** (0.796)	-3.448*** (0.780)
2014	-0.643 (0.639)	-0.630 (0.599)	-4.456*** (0.737)	-4.308*** (0.714)
<i>N</i>	7183	7282	7180	7279
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.935	0.935	0.937	0.937
<b>ETI</b>				
2013	0.0702 (1.243)	0.00390 (1.294)	3.456 (2.559)	3.257 (2.602)
2014	1.205 (1.407)	1.196 (1.441)	2.594 (2.189)	2.434 (2.217)
<i>N</i>	1199	1212	1199	1212
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.956	0.956	0.955	0.955
<b>GE</b>				
2013	1.060 (1.937)	1.060 (1.937)	8.812 (7.157)	8.812 (7.157)
2014	0.0372 (1.296)	0.0372 (1.296)	4.825 (5.113)	4.825 (5.113)
<i>N</i>	131	131	131	131
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.996	0.996	0.996	0.996

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 79 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées, commerce

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	0.810*** (0.151)	0.882*** (0.145)	15.76*** (2.199)	14.86*** (2.188)
2014	1.133*** (0.129)	1.182*** (0.128)	9.997*** (0.735)	9.710*** (0.730)
<i>N</i>	640559	646824	640537	646902
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.925	0.923	0.922	0.918
<b>PME</b>				
2013	0.840*** (0.120)	0.853*** (0.121)	2.098** (0.673)	2.200*** (0.666)
2014	0.592*** (0.114)	0.601*** (0.115)	2.125* (0.980)	2.170* (0.962)
<i>N</i>	127906	129292	127901	129289
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.960	0.960	0.960	0.959
<b>ETI</b>				
2013	1.741*** (0.339)	1.642*** (0.328)	2.882** (1.083)	4.040** (1.256)
2014	0.904** (0.291)	0.866** (0.287)	2.859** (0.980)	3.010** (0.973)
<i>N</i>	20071	20422	20070	20421
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.965	0.964	0.965	0.964
<b>GE</b>				
2013	1.150 (0.700)	1.330 (0.699)	11.06 (7.946)	14.84 (10.06)
2014	0.238 (0.657)	0.324 (0.667)	12.53 (7.673)	13.99 (8.361)
<i>N</i>	4002	4097	4002	4097
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.989	0.985	0.988	0.984

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 80 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées, construction

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-0.247 (0.355)	0.0350 (0.355)	16.65*** (0.850)	15.50*** (0.866)
2014	0.111 (0.287)	0.346 (0.282)	12.03*** (0.650)	11.42*** (0.665)
<i>N</i>	241154	242813	241149	242821
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.897	0.895	0.892	0.890
<b>PME</b>				
2013	0.479* (0.229)	0.473* (0.229)	5.013*** (1.129)	4.964*** (1.106)
2014	0.0877 (0.217)	0.102 (0.217)	4.280*** (0.501)	4.326*** (0.497)
<i>N</i>	58911	59230	58910	59229
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.946	0.945	0.943	0.942
<b>ETI</b>				
2013	3.095*** (0.777)	3.112*** (0.758)	12.86** (4.878)	15.09* (6.346)
2014	1.301 (0.704)	1.424* (0.669)	7.304*** (2.169)	10.29* (4.821)
<i>N</i>	5418	5473	5418	5475
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.953	0.952	0.953	0.907
<b>GE</b>				
2013	3.722* (1.592)	3.722* (1.592)	16.30*** (4.859)	16.30*** (4.859)
2014	1.848 (1.053)	1.848 (1.053)	9.090* (3.517)	9.090* (3.517)
<i>N</i>	991	991	991	991
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.986	0.986	0.986	0.986

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 81 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées, énergie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	0.125 (1.356)	0.112 (1.227)	15.49*** (4.346)	15.10*** (4.210)
2014	-0.644 (1.045)	-0.574 (1.019)	7.870** (2.438)	7.751** (2.439)
<i>N</i>	5639	5690	5639	5693
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.943	0.942	0.941	0.941
<b>PME</b>				
2013	0.698 (1.127)	0.306 (1.111)	1.064 (1.838)	0.982 (1.843)
2014	0.0946 (0.930)	0.260 (0.890)	1.282 (1.626)	1.460 (1.627)
<i>N</i>	2749	2785	2749	2785
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.951	0.947	0.951	0.947
<b>ETI</b>				
2013	3.426* (1.483)	3.045* (1.491)	-0.150 (2.067)	-0.148 (2.070)
2014	1.095 (1.412)	0.979 (1.415)	0.736 (1.634)	0.743 (1.633)
<i>N</i>	910	913	910	913
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.965	0.966	0.966	0.966
<b>GE</b>				
2013	1.941 (1.689)	2.312 (1.654)	-8.499 (4.781)	-7.762 (4.790)
2014	-0.304 (1.495)	-0.202 (1.483)	-6.856* (3.134)	-6.569* (3.150)
<i>N</i>	329	332	329	332
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.996	0.995	0.996	0.995

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 82 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées, industrie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	0.0782 (0.303)	0.175 (0.303)	10.44*** (0.770)	9.680*** (0.799)
2014	0.231 (0.259)	0.307 (0.256)	8.657*** (0.720)	8.334*** (0.738)
<i>N</i>	142819	144378	142814	144390
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.929	0.927	0.926	0.923
<b>PME</b>				
2013	0.736*** (0.177)	0.721*** (0.174)	2.814*** (0.579)	2.762*** (0.562)
2014	0.369* (0.169)	0.381* (0.172)	4.042*** (1.100)	4.004*** (1.069)
<i>N</i>	62626	63259	62624	63259
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.961	0.961	0.958	0.958
<b>ETI</b>				
2013	1.157*** (0.314)	1.176*** (0.299)	3.178*** (0.722)	3.151*** (0.693)
2014	0.634* (0.319)	0.679* (0.324)	3.063*** (0.617)	3.066*** (0.609)
<i>N</i>	16868	17082	16868	17082
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.970	0.970	0.970	0.970
<b>GE</b>				
2013	1.418** (0.524)	1.294** (0.495)	3.575* (1.737)	3.613* (1.504)
2014	0.111 (0.454)	0.111 (0.448)	1.236 (1.330)	1.715 (1.397)
<i>N</i>	4471	4503	4471	4503
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.992	0.992	0.992	0.992

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 83 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées des ouvriers, employés et professions intermédiaires, services aux entreprises

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	1.159*** (0.287)	1.291*** (0.280)	9.763*** (1.544)	9.489*** (1.497)
2014	2.598*** (0.228)	2.635*** (0.228)	10.72** (3.477)	10.78** (3.381)
<i>N</i>	286809	289915	286795	290008
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.884	0.883	0.881	0.878
<b>PME</b>				
2013	0.760 (0.426)	0.825 (0.421)	1.596 (1.030)	1.686 (1.012)
2014	2.535*** (0.362)	2.593*** (0.364)	5.411*** (1.611)	5.453*** (1.575)
<i>N</i>	65052	65597	65047	65593
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.917	0.915	0.916	0.916
<b>ETI</b>				
2013	0.943 (0.933)	0.809 (0.884)	0.536 (0.347)	0.542 (0.352)
2014	2.302** (0.764)	2.162** (0.735)	0.604 (0.440)	0.627 (0.463)
<i>N</i>	13281	13482	13281	13482
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.955	0.955	0.955	0.955
<b>GE</b>				
2013	1.306 (1.296)	1.312 (1.288)	1.575 (2.127)	1.611 (2.126)
2014	1.800 (1.162)	1.783 (1.156)	2.195 (1.911)	2.164 (1.888)
<i>N</i>	3149	3165	3148	3164
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.979	0.979	0.979	0.979

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.



Tableau 84 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées des ouvriers, employés et professions intermédiaires, services aux personnes

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	0.00119 (1.374)	0.132 (1.327)	10.04*** (0.907)	7.797*** (0.930)
2014	2.655** (0.984)	2.622** (0.859)	8.061*** (0.795)	6.332*** (0.816)
<i>N</i>	81009	82625	81008	82638
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.904	0.899	0.901	0.897
<b>PME</b>				
2013	-0.750 (0.932)	-0.692 (0.866)	-2.937** (1.113)	-2.937** (1.088)
2014	0.597 (1.230)	0.516 (1.155)	-2.577 (1.512)	-2.540 (1.456)
<i>N</i>	7183	7282	7180	7279
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.935	0.934	0.935	0.935
<b>ETI</b>				
2013	-0.369 (1.384)	-0.466 (1.442)	1.162 (2.919)	0.916 (2.975)
2014	1.008 (1.516)	0.992 (1.553)	1.131 (2.614)	0.956 (2.635)
<i>N</i>	1199	1212	1199	1212
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.965	0.964	0.964	0.964
<b>GE</b>				
2013	-1.618 (1.875)	-1.618 (1.875)	4.086 (7.668)	4.086 (7.668)
2014	-1.795 (1.103)	-1.795 (1.103)	1.934 (5.400)	1.934 (5.400)
<i>N</i>	131	131	131	131
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.995	0.995	0.995	0.995

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 85 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées des ouvriers, employés et professions intermédiaires, commerce

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	1.001*** (0.210)	1.077*** (0.199)	15.69*** (2.319)	14.76*** (2.305)
2014	1.949*** (0.173)	1.983*** (0.169)	10.35*** (0.777)	10.04*** (0.770)
<i>N</i>	635410	641588	635388	641661
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.914	0.912	0.911	0.907
<b>PME</b>				
2013	0.785*** (0.210)	0.779*** (0.213)	1.711* (0.722)	1.805* (0.714)
2014	2.189*** (0.203)	2.178*** (0.207)	3.353** (1.033)	3.380*** (1.013)
<i>N</i>	127876	129262	127871	129259
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.952	0.951	0.952	0.952
<b>ETI</b>				
2013	0.867 (0.645)	0.757 (0.621)	1.485 (1.210)	2.452 (1.485)
2014	2.210*** (0.539)	2.106*** (0.533)	3.911*** (1.132)	3.661** (1.172)
<i>N</i>	20071	20422	20070	20421
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.957	0.957	0.958	0.957
<b>GE</b>				
2013	0.348 (0.978)	0.659 (0.976)	9.772 (7.933)	14.39 (10.48)
2014	0.200 (0.878)	0.336 (0.888)	11.62 (7.547)	13.23 (8.356)
<i>N</i>	4002	4097	4002	4097
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.986	0.981	0.986	0.980

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 86 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées des ouvriers, employés et professions intermédiaires, construction

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-0.111 (0.428)	0.164 (0.424)	17.15*** (0.990)	16.16*** (1.004)
2014	0.863* (0.349)	1.059** (0.341)	13.28*** (0.726)	12.70*** (0.742)
<i>N</i>	240003	241644	239998	241652
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.891	0.890	0.886	0.884
<b>PME</b>				
2013	0.630* (0.268)	0.627* (0.268)	5.053*** (1.296)	5.009*** (1.267)
2014	0.930*** (0.270)	0.948*** (0.270)	5.353*** (0.558)	5.386*** (0.554)
<i>N</i>	58908	59227	58907	59226
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.939	0.938	0.935	0.934
<b>ETI</b>				
2013	2.200** (0.807)	2.272** (0.792)	11.51* (5.118)	13.49* (6.448)
2014	1.557 (0.935)	1.664 (0.879)	7.504** (2.426)	10.62* (5.119)
<i>N</i>	5418	5473	5418	5475
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.951	0.949	0.950	0.908
<b>GE</b>				
2013	3.906* (1.899)	3.906* (1.899)	16.88** (5.335)	16.88** (5.335)
2014	3.039* (1.191)	3.039* (1.191)	10.43** (3.962)	10.43** (3.962)
<i>N</i>	991	991	991	991
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.985	0.985	0.985	0.985

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 87 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées des ouvriers, employés et professions intermédiaires, énergie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-0.0322 (1.925)	-0.153 (1.756)	18.84*** (5.209)	18.05*** (5.121)
2014	1.438 (1.474)	1.445 (1.438)	10.17*** (2.720)	9.912*** (2.714)
<i>N</i>	5576	5626	5576	5629
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.937	0.937	0.935	0.935
<b>PME</b>				
2013	1.358 (1.335)	0.947 (1.309)	2.602 (1.998)	2.469 (2.005)
2014	0.537 (1.097)	0.669 (1.034)	1.697 (1.697)	1.871 (1.695)
<i>N</i>	2747	2783	2747	2783
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.948	0.945	0.948	0.945
<b>ETI</b>				
2013	3.277* (1.644)	2.868 (1.635)	0.0498 (2.061)	0.0508 (2.064)
2014	0.541 (1.693)	0.417 (1.686)	0.998 (1.690)	1.007 (1.690)
<i>N</i>	910	913	910	913
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.964	0.964	0.964	0.965
<b>GE</b>				
2013	3.035 (1.968)	3.325 (1.894)	-5.997 (5.731)	-5.291 (5.715)
2014	-0.00746 (1.515)	0.0712 (1.496)	-5.992 (3.615)	-5.724 (3.627)
<i>N</i>	329	332	329	332
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.995	0.995	0.995	0.995

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 88 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées des ouvriers, employés et professions intermédiaires, industrie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	0.579 (0.426)	0.678 (0.423)	11.15*** (0.878)	10.51*** (0.903)
2014	1.122** (0.358)	1.201*** (0.353)	9.716*** (0.823)	9.324*** (0.837)
<i>N</i>	141914	143453	141909	143465
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.919	0.918	0.917	0.914
<b>PME</b>				
2013	0.993*** (0.253)	0.961*** (0.248)	2.872*** (0.609)	2.836*** (0.593)
2014	1.346*** (0.251)	1.370*** (0.256)	5.087*** (1.146)	5.060*** (1.120)
<i>N</i>	62621	63254	62619	63254
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.954	0.953	0.950	0.950
<b>ETI</b>				
2013	0.683 (0.382)	0.742* (0.361)	2.613*** (0.752)	2.611*** (0.722)
2014	1.034** (0.399)	1.092** (0.405)	3.599*** (0.679)	3.594*** (0.670)
<i>N</i>	16866	17080	16866	17080
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.968	0.967	0.968	0.967
<b>GE</b>				
2013	0.849 (0.606)	0.770 (0.561)	2.349 (1.768)	2.571 (1.552)
2014	-0.358 (0.527)	-0.357 (0.520)	0.365 (1.378)	0.888 (1.452)
<i>N</i>	4471	4503	4471	4503
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.988	0.988	0.988	0.988

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 89 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées des cadres et professions intellectuelles supérieures, services aux entreprises

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-1.154** (0.408)	-1.166** (0.405)	2.600* (1.095)	2.831* (1.133)
2014	-1.495*** (0.327)	-1.642*** (0.340)	3.591** (1.285)	3.740** (1.314)
<i>N</i>	150734	152264	150723	152288
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.801	0.799	0.801	0.800
<b>PME</b>				
2013	-2.000*** (0.490)	-2.015*** (0.484)	-0.644 (1.260)	-0.593 (1.230)
2014	-1.411** (0.437)	-1.361** (0.439)	-1.483 (1.514)	-1.410 (1.485)
<i>N</i>	54025	54411	54021	54408
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.916	0.915	0.916	0.916
<b>ETI</b>				
2013	-0.0647 (0.900)	-0.271 (0.850)	0.0755 (0.317)	0.0511 (0.311)
2014	-0.588 (0.764)	-0.805 (0.739)	-0.183 (0.159)	-0.140 (0.180)
<i>N</i>	12033	12202	12033	12202
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.959	0.958	0.959	0.958
<b>GE</b>				
2013	-0.942 (1.069)	-0.928 (1.059)	-1.409 (4.693)	-1.376 (4.690)
2014	-0.130 (1.002)	-0.119 (0.990)	3.082 (2.258)	2.940 (2.245)
<i>N</i>	3115	3131	3114	3130
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.986	0.986	0.986	0.986

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 90 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées des cadres et professions intellectuelles supérieures, services aux personnes

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-1.902 (2.825)	-1.365 (2.526)	3.546 (3.461)	3.380 (3.472)
2014	-3.372 (2.476)	-3.689 (2.549)	0.690 (2.690)	0.945 (2.680)
<i>N</i>	14012	14088	14011	14087
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.790	0.789	0.792	0.792
<b>PME</b>				
2013	-1.337 (2.333)	-0.851 (1.996)	-6.766 (5.185)	-6.256 (5.099)
2014	-1.748 (1.960)	-1.810 (1.885)	-8.618* (3.588)	-8.721* (3.565)
<i>N</i>	4048	4082	4046	4080
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.882	0.882	0.882	0.882
<b>ETI</b>				
2013	-0.833 (3.479)	-0.844 (3.618)	-2.089 (9.169)	-2.327 (9.359)
2014	5.378 (4.182)	5.397 (4.270)	-1.774 (9.975)	-1.393 (10.24)
<i>N</i>	1136	1149	1136	1149
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.914	0.914	0.914	0.914
<b>GE</b>				
2013	6.834 (4.092)	6.834 (4.092)	32.16 (20.93)	32.16 (20.93)
2014	3.994 (3.035)	3.994 (3.035)	8.992 (11.70)	8.992 (11.70)
<i>N</i>	131	131	131	131
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.984	0.984	0.985	0.985

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 91 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées des cadres et professions intellectuelles supérieures, commerce

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	1.401** (0.452)	1.372** (0.451)	13.65*** (1.430)	13.46*** (1.426)
2014	0.491 (0.369)	0.501 (0.371)	13.29*** (1.113)	13.25*** (1.119)
<i>N</i>	181479	182421	181475	182427
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.804	0.804	0.803	0.803
<b>PME</b>				
2013	-0.611 (0.531)	-0.682 (0.532)	2.871 (2.055)	2.722 (2.039)
2014	-1.084* (0.497)	-1.112* (0.496)	1.497 (2.363)	1.162 (2.327)
<i>N</i>	79425	80268	79419	80265
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.859	0.859	0.859	0.859
<b>ETI</b>				
2013	0.131 (0.892)	0.280 (0.870)	-0.199 (2.697)	2.025 (3.194)
2014	0.459 (0.806)	0.364 (0.800)	6.031* (2.756)	8.249** (2.738)
<i>N</i>	18174	18492	18173	18491
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.947	0.946	0.947	0.946
<b>GE</b>				
2013	-0.380 (1.170)	-0.300 (1.115)	6.922* (3.047)	6.908* (3.324)
2014	-0.370 (1.271)	-0.920 (1.293)	7.340* (3.588)	8.629* (3.628)
<i>N</i>	3924	4018	3924	4018
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.984	0.983	0.984	0.983

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.



Tableau 92 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées des cadres et professions intellectuelles supérieures, construction

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	1.888 (1.246)	1.960 (1.266)	3.274 (2.323)	3.038 (2.348)
2014	-0.524 (1.088)	-0.517 (1.081)	5.473** (1.676)	5.367** (1.675)
<i>N</i>	52265	52419	52263	52417
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.722	0.722	0.722	0.722
<b>PME</b>				
2013	-1.539 (1.062)	-1.582 (1.066)	6.162* (2.678)	6.012* (2.625)
2014	-3.636*** (0.926)	-3.709*** (0.912)	-1.167 (1.821)	-1.144 (1.776)
<i>N</i>	36260	36456	36259	36455
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.818	0.815	0.819	0.819
<b>ETI</b>				
2013	3.337 (2.380)	3.441 (2.288)	12.71* (6.243)	14.80 (8.041)
2014	1.968 (1.959)	2.250 (1.824)	11.22* (5.340)	16.05 (9.909)
<i>N</i>	5103	5155	5103	5157
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.929	0.929	0.929	0.914
<b>GE</b>				
2013	-1.266 (2.438)	-1.266 (2.438)	1.645 (8.283)	1.645 (8.283)
2014	-2.281 (2.330)	-2.281 (2.330)	5.935 (7.515)	5.935 (7.515)
<i>N</i>	991	991	991	991
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.983	0.983	0.983	0.983

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 93 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées des cadres et professions intellectuelles supérieures, énergie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-1.067 (3.235)	-1.353 (3.395)	-14.26 (9.027)	-13.40 (8.801)
2014	0.869 (2.987)	0.850 (2.993)	0.562 (7.937)	-0.145 (7.964)
<i>N</i>	2008	2025	2008	2028
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.720	0.718	0.720	0.715
<b>PME</b>				
2013	-8.106 (4.342)	-8.782* (4.362)	-10.78 (8.533)	-11.14 (8.581)
2014	-0.375 (4.634)	-0.771 (4.596)	-3.652 (6.533)	-3.601 (6.571)
<i>N</i>	2030	2048	2030	2048
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.798	0.798	0.798	0.800
<b>ETI</b>				
2013	4.759 (5.131)	4.567 (5.052)	1.522 (8.445)	1.528 (8.445)
2014	3.481 (3.887)	3.421 (3.878)	2.202 (6.838)	2.197 (6.838)
<i>N</i>	878	881	878	881
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.927	0.928	0.926	0.927
<b>GE</b>				
2013	-6.741 (4.681)	-6.322 (4.415)	-23.62 (30.10)	-28.20 (29.67)
2014	-8.674 (4.436)	-8.670 (4.435)	-31.20* (14.67)	-31.60* (14.60)
<i>N</i>	328	331	328	331
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.987	0.978	0.987	0.979

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 94 – Impact du CICE sur le nombre d’heures salariées des cadres et professions intellectuelles supérieures, industrie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	0.191 (0.998)	0.165 (1.032)	3.552 (2.662)	3.439 (2.660)
2014	-0.718 (0.863)	-0.708 (0.907)	3.255 (2.134)	3.319 (2.132)
<i>N</i>	37860	38063	37859	38065
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.742	0.742	0.742	0.742
<b>PME</b>				
2013	-3.408*** (0.772)	-3.464*** (0.761)	-1.570 (1.678)	-2.277 (1.698)
2014	-2.125** (0.707)	-2.320** (0.728)	-3.214* (1.629)	-3.814* (1.638)
<i>N</i>	44516	44938	44514	44938
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.848	0.847	0.849	0.848
<b>ETI</b>				
2013	-1.651* (0.759)	-1.581* (0.716)	-0.599 (1.961)	-0.589 (1.914)
2014	-0.612 (0.778)	-0.601 (0.785)	1.659 (1.971)	1.677 (1.950)
<i>N</i>	16613	16818	16613	16818
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.952	0.952	0.952	0.952
<b>GE</b>				
2013	-0.607 (0.932)	-0.578 (0.851)	1.911 (2.811)	1.634 (2.431)
2014	-0.783 (0.908)	-0.766 (0.893)	-1.260 (2.567)	-0.368 (2.684)
<i>N</i>	4470	4502	4470	4502
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.988	0.988	0.988	0.988

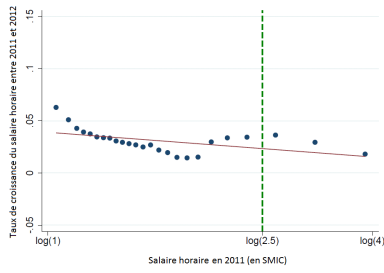
Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* : p<0,05; \*\* : p<0,01; \*\*\* : p<0,001. Toutes les régressions comprennent des contrôles de l’intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

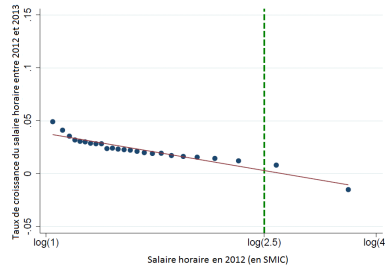
## F.6 Compléments statistiques sur les salaires

### F.6.1 Compléments sur la régression à la discontinuité

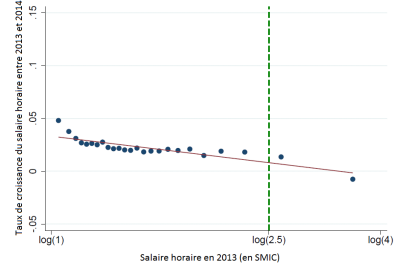
Graphique 19 – Croissance du salaire horaire en fonction du salaire initial, industrie



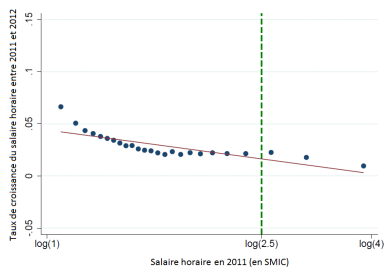
TPE entre 2011 et 2012



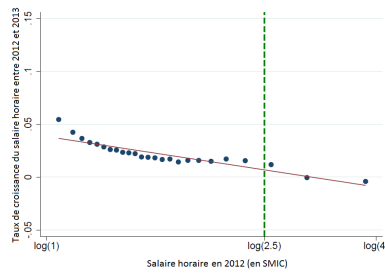
TPE entre 2012 et 2013



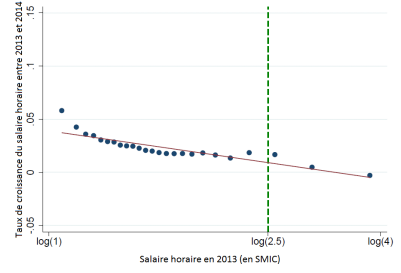
TPE entre 2013 et 2014



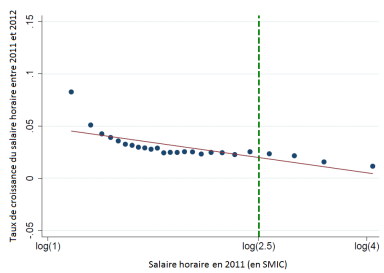
PME entre 2011 et 2012



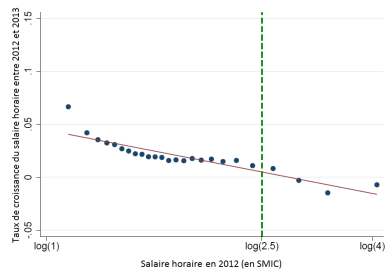
PME entre 2012 et 2013



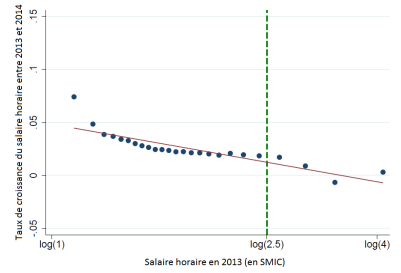
PME entre 2013 et 2014



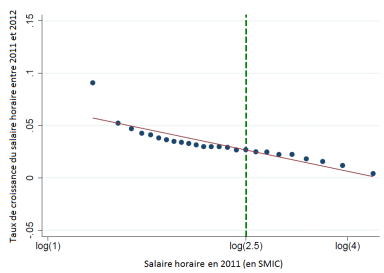
ETI entre 2011 et 2012



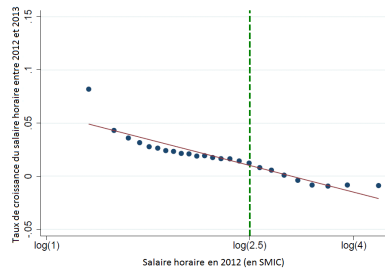
ETI entre 2012 et 2013



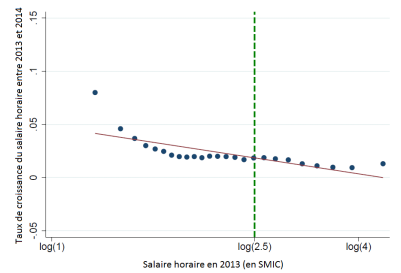
ETI entre 2013 et 2014



GE entre 2011 et 2012



GE entre 2012 et 2013

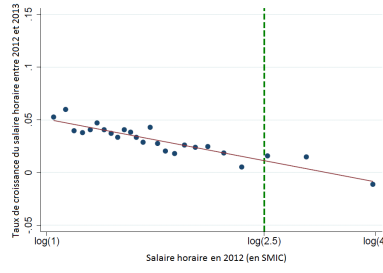


GE entre 2013 et 2014

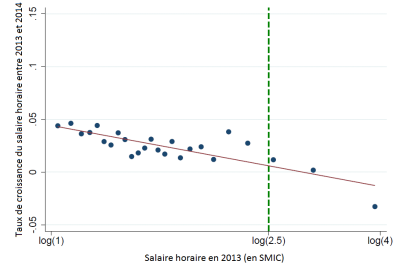
Graphique 20 – Croissance du salaire horaire en fonction du salaire initial, énergie



TPE entre 2011 et 2012



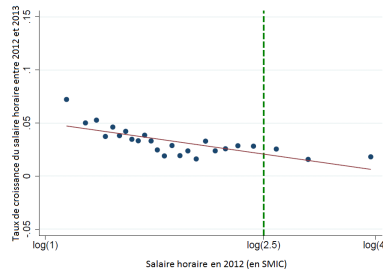
TPE entre 2012 et 2013



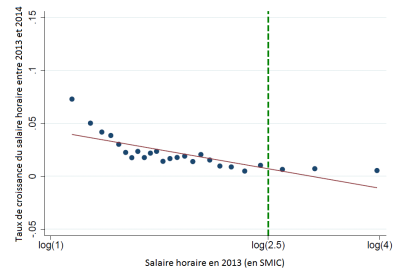
TPE entre 2013 et 2014



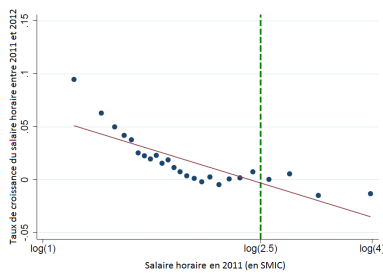
PME entre 2011 et 2012



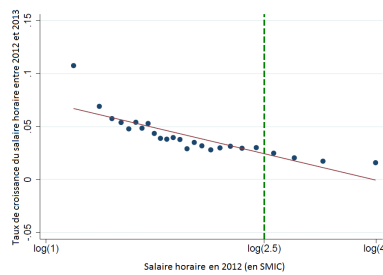
PME entre 2012 et 2013



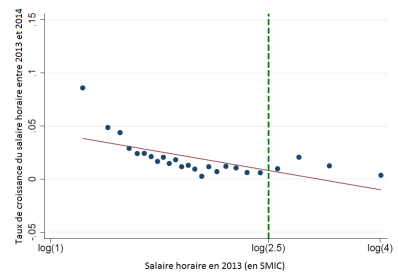
PME entre 2013 et 2014



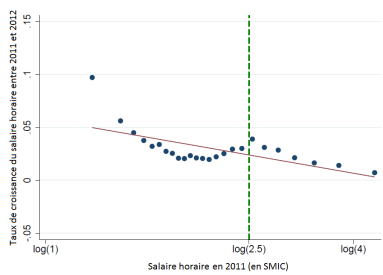
ETI entre 2011 et 2012



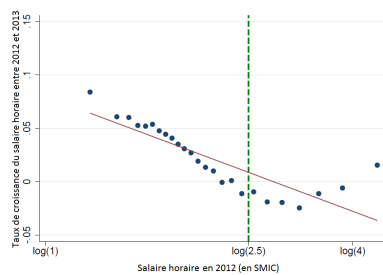
ETI entre 2012 et 2013



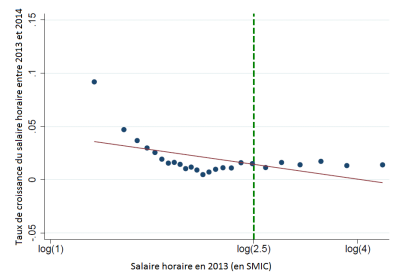
ETI entre 2013 et 2014



GE entre 2011 et 2012

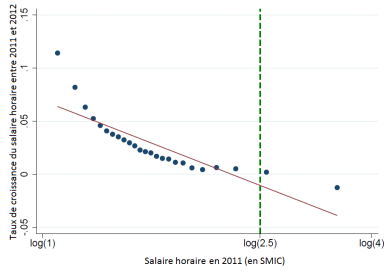


GE entre 2012 et 2013

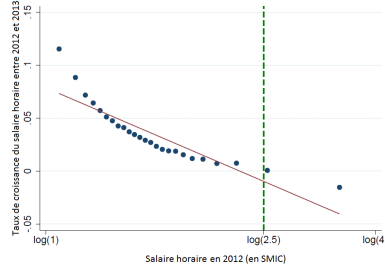


GE entre 2013 et 2014

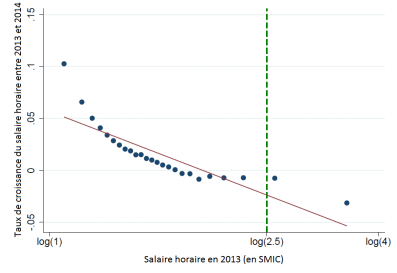
Graphique 21 – Croissance du salaire horaire en fonction du salaire initial, construction



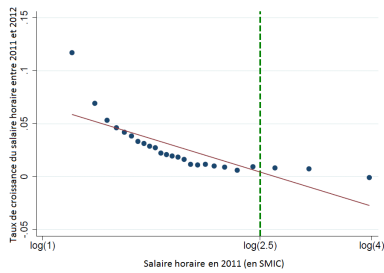
TPE entre 2011 et 2012



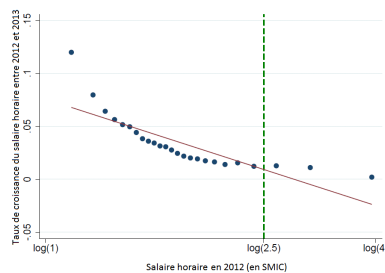
TPE entre 2012 et 2013



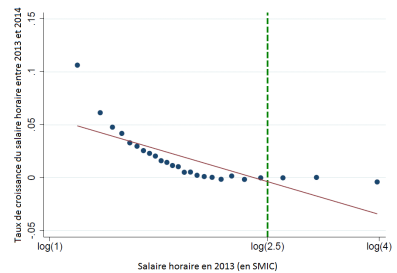
TPE entre 2013 et 2014



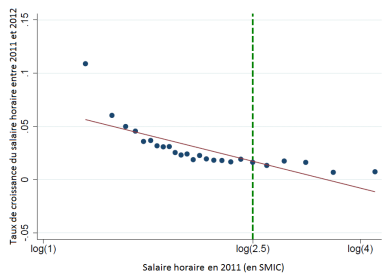
PME entre 2011 et 2012



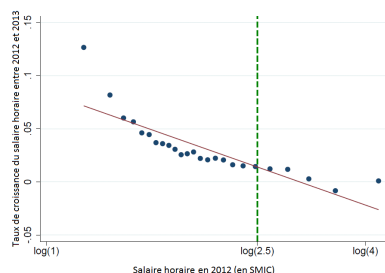
PME entre 2012 et 2013



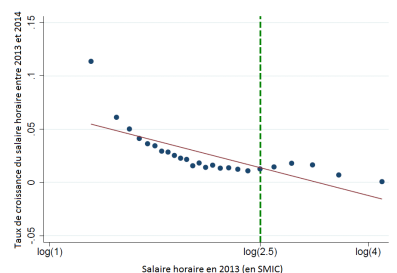
PME entre 2013 et 2014



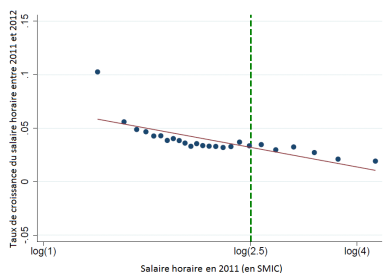
ETI entre 2011 et 2012



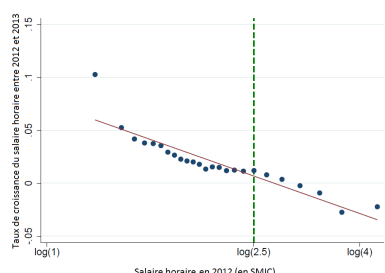
ETI entre 2012 et 2013



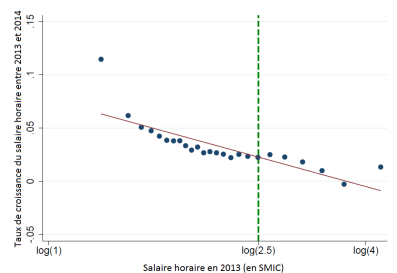
ETI entre 2013 et 2014



GE entre 2011 et 2012

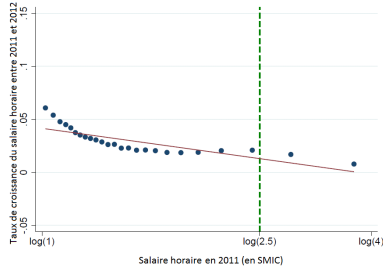


GE entre 2012 et 2013

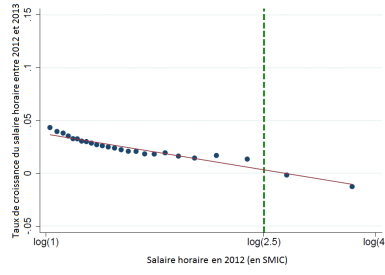


GE entre 2013 et 2014

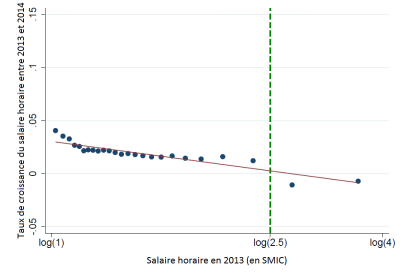
Graphique 22 – Croissance du salaire horaire en fonction du salaire initial, commerce



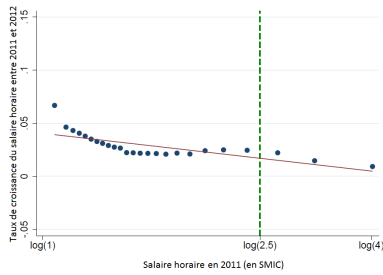
TPE entre 2011 et 2012



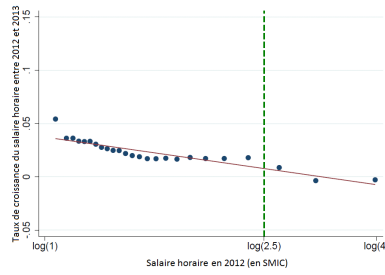
TPE entre 2012 et 2013



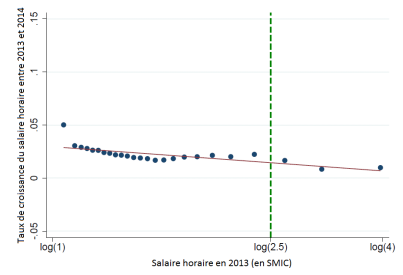
TPE entre 2013 et 2014



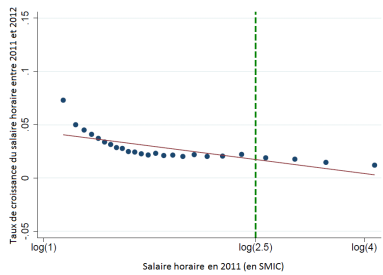
PME entre 2011 et 2012



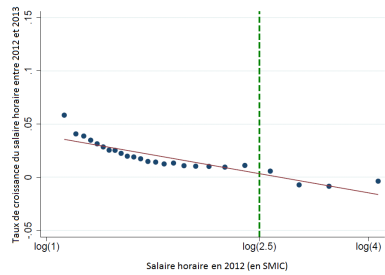
PME entre 2012 et 2013



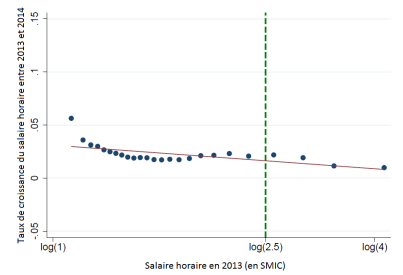
PME entre 2013 et 2014



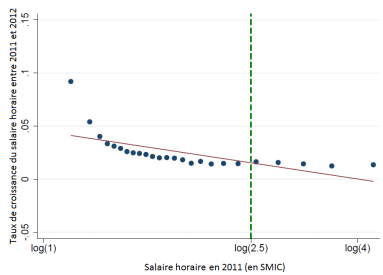
ETI entre 2011 et 2012



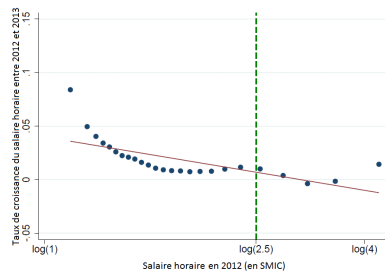
ETI entre 2012 et 2013



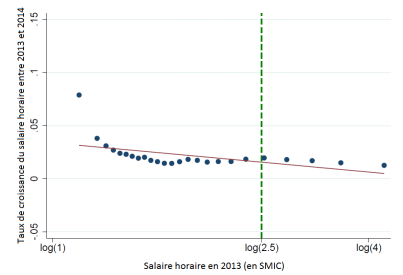
ETI entre 2013 et 2014



GE entre 2011 et 2012



GE entre 2012 et 2013



GE entre 2013 et 2014

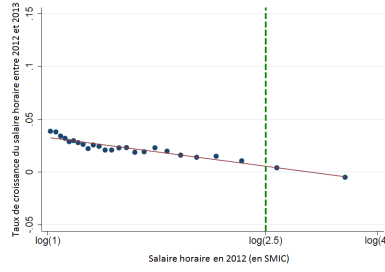




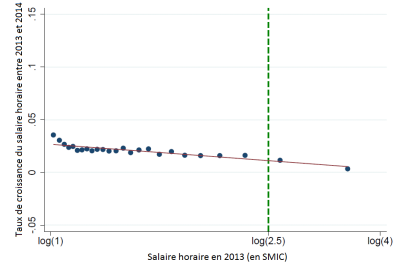
Graphique 24 – Croissance du salaire horaire en fonction du salaire initial, services aux entreprises



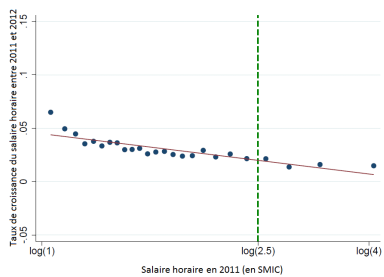
TPE entre 2011 et 2012



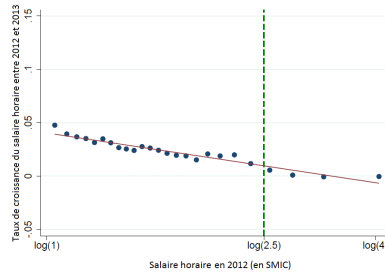
TPE entre 2012 et 2013



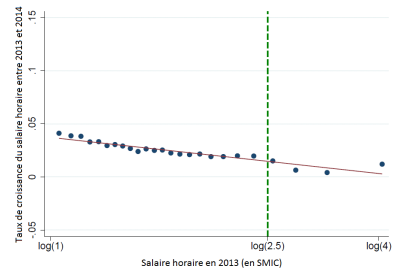
TPE entre 2013 et 2014



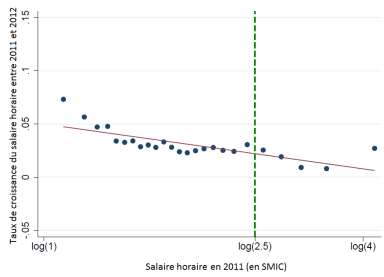
PME entre 2011 et 2012



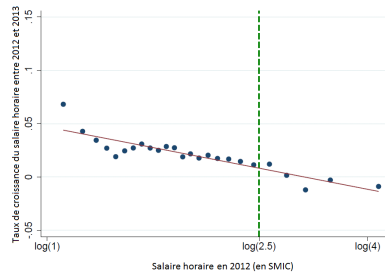
PME entre 2012 et 2013



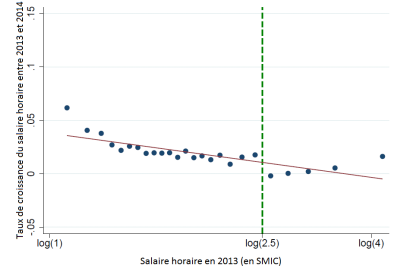
PME entre 2013 et 2014



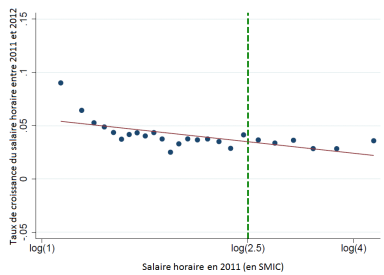
ETI entre 2011 et 2012



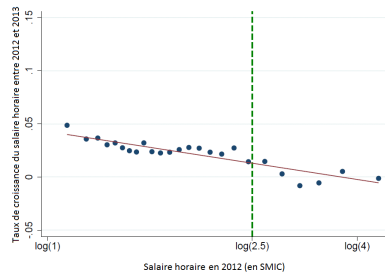
ETI entre 2012 et 2013



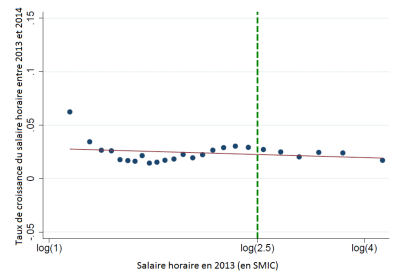
ETI entre 2013 et 2014



GE entre 2011 et 2012



GE entre 2012 et 2013



GE entre 2013 et 2014

Tableau 95 – Régression à la discontinuité : croissance salariale autour de 2,5 SMIC

	2012	2013	2014
Contrôles linéaires, fenêtre 2-3 SMIC	0,0159*	-0,00516	-0,00471
	(0,00741)	(0,00811)	(0,00805)
<i>N</i>	88544	83405	78562
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,133	0,137	0,144
Contrôles linéaires, fenêtre 2,25-2,75 SMIC	0,0297*	0,0542***	0,0178
	(0,0123)	(0,0136)	(0,0137)
<i>N</i>	31821	28841	26693
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,166	0,169	0,168
Contrôles quadratiques, fenêtre 2-3 SMIC	0,0436***	0,0505***	0,0230*
	(0,00841)	(0,00919)	(0,00909)
<i>N</i>	88544	83405	78562
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,133	0,139	0,144
Contrôles quadratiques, fenêtre 2,25-2,75 SMIC	0,0388**	0,0577***	0,0188
	(0,0128)	(0,0142)	(0,0142)
<i>N</i>	31821	28841	26693
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,166	0,169	0,168
Contrôles cubiques, fenêtre 2-3 SMIC	0,0298**	0,0565***	0,0212
	(0,0102)	(0,0111)	(0,0111)
<i>N</i>	88544	83405	78562
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,133	0,139	0,144
Contrôles cubiques, fenêtre 2,25-2,75 SMIC	0,0243	0,0431*	0,0186
	(0,0165)	(0,0184)	(0,0185)
<i>N</i>	31821	28841	26693
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,166	0,169	0,168

Note : Écart-types entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .

Source : DADS 2012-2014.

Tableau 96 – Régression à la discontinuité : croissance salariale autour seuils placebo

	2012	2013	2014
Seuil 2,25 SMIC, contrôles linéaires	0,0198*** (0,00535)	0,0317*** (0,00593)	0,0217*** (0,00587)
Observations	88544	83405	78562
$R^2$	0,133	0,137	0,144
Seuil 2,25 SMIC, contrôles quadratiques	0,00708 (0,00638)	-0,00756 (0,00704)	0,00323 (0,00699)
Observations	88544	83405	78562
$R^2$	0,133	0,139	0,144
Seuil 2,25 SMIC, contrôles cubiques	-0,000512 (0,00658)	-0,0126 (0,00728)	0,000162 (0,00724)
Observations	88544	83405	78562
$R^2$	0,133	0,139	0,144
Seuil 2,75 SMIC, contrôles linéaires	-0,0502*** (0,00898)	-0,103*** (0,00973)	-0,0660*** (0,00954)
Observations	88544	83405	78562
$R^2$	0,133	0,138	0,144
Seuil 2,75 SMIC, contrôles quadratiques	-0,0364** (0,0135)	-0,0413** (0,0146)	-0,0515*** (0,0146)
Observations	88544	83405	78562
$R^2$	0,133	0,139	0,144
Seuil 2,75 SMIC, contrôles cubiques	-0,00436 (0,0156)	-0,0326 (0,0168)	-0,0519** (0,0167)
Observations	88544	83405	78562
$R^2$	0,133	0,139	0,144

Note : Écarts-types entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .

Source : DADS 2012-2014.

## F.6.2 Tests placebo sur les salaires

Tableau 97 – Test placebo sur le salaire horaire moyen

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	2.513*** (0.0124)	0.351*** (0.00984)	0.101*** (0.00885)	-2.678*** (0.0339)	-1.895*** (0.0322)	-2.346*** (0.0322)
Productivité		0.0149*** (0.000343)	0.0144*** (0.000333)		-0.00116 (0.000634)	-0.00167** (0.000630)
Capital		0.00383*** (0.0000981)	0.00335*** (0.0000935)		0.00290*** (0.000570)	0.00289*** (0.000566)
Salaire horaire moyen		0.817*** (0.00170)	0.730*** (0.00319)		-0.350*** (0.00565)	-0.384*** (0.00654)
Contrôle d'intensité			3.471*** (0.0726)			2.381*** (0.0958)
Constante	2.708*** (0.000547)	0.418*** (0.00367)	0.771*** (0.0101)			
<i>N</i>	979703	955454	955454	979488	946500	946500
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.025	0.720	0.725	0.929	0.938	0.938

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 98 – Tests placebo sur le salaire horaire moyen (pondérés)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	4.363*** (0.276)	0.336** (0.109)	0.0176 (0.0682)	-1.488*** (0.115)	-1.310*** (0.104)	-1.671*** (0.142)
Productivité		0.0234*** (0.00548)	0.0126** (0.00402)		0.00727 (0.00582)	0.00346 (0.00532)
Capital		0.00241*** (0.000514)	0.00208*** (0.000428)		-0.00324 (0.00234)	-0.00197 (0.00211)
Lag.ln.mean_h_wage		0.870*** (0.0144)	0.730*** (0.0311)		-0.394*** (0.0604)	-0.425*** (0.0658)
Contrôle d'intensité			5.763*** (0.790)			3.476*** (0.932)
Constante	2.826*** (0.0145)	0.269*** (0.0247)	0.871*** (0.102)			
<i>N</i>	979703	955454	955454	979488	946500	946500
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.052	0.869	0.876	0.972	0.978	0.978

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 99 – Test placebo sur le salaire horaire moyen des postes stables

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	3.293*** (0.0147)	0.858*** (0.00915)	0.234*** (0.00788)	-2.028*** (0.0329)	-1.929*** (0.0325)	-1.827*** (0.0332)
Productivité		0.0540*** (0.000645)	0.0523*** (0.000578)		0.0186*** (0.000848)	0.0187*** (0.000849)
Capital		0.00379*** (0.000148)	0.00239*** (0.000137)		-0.00353*** (0.000834)	-0.00351*** (0.000836)
Salaire horaire moyen		0.835*** (0.00231)	0.615*** (0.00358)		-0.0723*** (0.00280)	-0.0645*** (0.00285)
Contrôle d'intensité			8.673*** (0.0811)			-0.604*** (0.0742)
Constante	2.763*** (0.000650)	0.274*** (0.00464)	1.168*** (0.0111)			
$N$	825187	809485	809485	762518	745236	745236
$R^2$	0.037	0.688	0.715	0.961	0.961	0.961

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.



Tableau 100 – Test placebo sur le salaire horaire moyens des ouvriers, employés et professions intermédiaires

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	1.289*** (0.00949)	-0.117*** (0.00734)	-0.0454*** (0.00656)	-1.701*** (0.0411)	-1.467*** (0.0386)	-1.353*** (0.0373)
Productivité		0.0262*** (0.000416)	0.0263*** (0.000414)		-0.0132*** (0.000915)	-0.0131*** (0.000912)
Capital		0.00569*** (0.000142)	0.00586*** (0.000142)		0.00322*** (0.000519)	0.00323*** (0.000519)
Salaire horaire moyen		0.564*** (0.00168)	0.590*** (0.00310)		-0.0857*** (0.00365)	-0.0775*** (0.00403)
Contrôle d'intensité						-0.616*** (0.0824)
Constante	2.613*** (0.000436)	0.944*** (0.00386)	0.840*** (0.0101)			
<i>N</i>	964302	941719	941719	959560	929254	929254
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.010	0.521	0.522	0.928	0.932	0.932

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 101 – Tests placebo sur le salaire horaire moyen des cadres et professions intellectuelles supérieures (pondérés)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	2.845*** (0.212)	0.133* (0.0658)	-0.0769 (0.0446)	-1.657*** (0.180)	-1.615*** (0.183)	-1.147*** (0.147)
Productivité		0.0444*** (0.00524)	0.0372*** (0.00444)		-0.0182*** (0.00510)	-0.0132*** (0.00421)
Capital		0.00406*** (0.000691)	0.00382*** (0.000814)		0.00168 (0.00165)	0.00000534 (0.00167)
Salaire horaire moyen		0.542*** (0.0112)	0.449*** (0.0232)		-0.0616*** (0.0113)	-0.0213 (0.0124)
Contrôle d'intensité			3.830*** (0.651)			-4.560*** (0.769)
Constante	2.720*** (0.00885)	0.986*** (0.0221)	1.386*** (0.0799)			
$N$	964302	941719	941719	959560	929254	929254
$R^2$	0.038	0.665	0.670	0.962	0.965	0.966

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 102 – Test placebo sur le salaire horaire moyens des cadres et professions intellectuelles supérieures

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	3.393*** (0.0262)	1.092*** (0.0232)	0.0947*** (0.0226)	-3.019*** (0.0522)	-2.726*** (0.0524)	-2.626*** (0.0541)
Productivité		0.00913*** (0.00116)	0.00132 (0.00110)		0.00443** (0.00144)	0.00469** (0.00144)
Capital		0.0461*** (0.000299)	0.0463*** (0.000293)		0.00170 (0.00131)	0.00171 (0.00131)
Salaire horaire moyen		0.587*** (0.00305)	0.322*** (0.00431)		-0.169*** (0.00632)	-0.159*** (0.00737)
Contrôle d'intensité			9.794*** (0.0973)			-0.552*** (0.121)
Constante	3.305*** (0.000885)	1.018*** (0.00835)	2.056*** (0.0144)			
<i>N</i>	41267	401801	401801	366668	354154	354154
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.021	0.318	0.348	0.918	0.919	0.920

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 103 – Tests placebo sur le salaire horaire moyen des cadres et professions intellectuelles supérieures (pondérés)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	2.577*** (0.164)	0.246* (0.0985)	-0.555*** (0.107)	-1.397*** (0.156)	-1.355*** (0.157)	-1.111*** (0.158)
Productivité		0.0459*** (0.0132)	0.0112 (0.0100)		-0.00272 (0.00493)	0.000263 (0.00487)
Capital		0.00934 (0.00499)	0.00966* (0.00446)		0.0000814 (0.00447)	-0.00117 (0.00453)
Salaire horaire moyen		0.384*** (0.0317)	0.0432 (0.0254)		-0.0820*** (0.0170)	-0.0587*** (0.0165)
Contrôle d'intensité			14.19*** (1.299)			-2.680*** (0.452)
Constante	3.391*** (0.0200)	1.983*** (0.0828)	3.457*** (0.117)			
$N$	412367	401801	401801	366668	354154	354154
$R^2$	0.019	0.275	0.318	0.935	0.936	0.936

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 104 – Test placebo sur la moyenne des croissances salariales

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	0.0272*** (0.00612)	0.0987*** (0.00610)	0.132*** (0.00622)	-1.894*** (0.0378)	-1.459*** (0.0356)	-0.757*** (0.0338)
Productivité		0.0137*** (0.000323)	0.0138*** (0.000322)		-0.0123*** (0.000944)	-0.0118*** (0.000940)
Capital		-0.000708*** (0.0000662)	-0.000634*** (0.0000662)		-0.00334*** (0.000907)	-0.00322*** (0.000902)
Salaire horaire moyen		-0.0387*** (0.000752)	-0.0271*** (0.00119)		-0.266*** (0.00507)	-0.212*** (0.00495)
Contrôle d'intensité			-0.461*** (0.0282)			-4.162*** (0.0946)
Constante	0.0402*** (0.000154)	0.106*** (0.00162)	0.0586*** (0.00368)			
$N$	825186	809484	809484	762518	745236	745236
$R^2$	0.000	0.012	0.013	0.431	0.476	0.487

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 105 – Tests placebo sur la moyenne de la croissance du salaire horaire (pondérés)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	0.256*** (0.0616)	0.278*** (0.0669)	0.304*** (0.0671)	-1.354*** (0.157)	-1.268*** (0.152)	-0.416** (0.140)
Productivité		0.00831*** (0.00242)	0.00938*** (0.00246)		-0.0143* (0.00699)	-0.00297 (0.00676)
Capital		0.000585 (0.000368)	0.000612 (0.000361)		0.00644 (0.00505)	0.00224 (0.00493)
Salaire horaire moyen		-0.0194*** (0.00386)	-0.00779 (0.00468)		-0.215*** (0.0275)	-0.142*** (0.0214)
Contrôle d'intensité			-0.482*** (0.145)			-8.876*** (0.548)
Constante	0.0460*** (0.00149)	0.0627*** (0.00801)	0.0122 (0.0166)			
$N$	825186	809484	809484	762518	745236	745236
$R^2$	0.003	0.007	0.007	0.458	0.486	0.510

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 106 – Test placebo sur le salaire par poste

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Placebo	1.757*** (0.0226)	-0.731*** (0.0195)	-0.441*** (0.0191)	-0.818*** (0.0641)	-0.760*** (0.0643)	-0.915*** (0.0658)
Productivité		0.325*** (0.00200)	0.325*** (0.00200)		-0.0635*** (0.00208)	-0.0637*** (0.00208)
Capital		-0.00267*** (0.000514)	-0.00212*** (0.000514)		0.0215*** (0.00173)	0.0215*** (0.00173)
Salaire horaire moyen		0.676*** (0.00411)	0.776*** (0.00652)		0.0735*** (0.00434)	0.0621*** (0.00472)
Contrôle d'intensité			-4.025*** (0.157)			0.816*** (0.134)
Constante	10.00*** (0.00108)	7.089*** (0.0108)	6.680*** (0.0216)			
<i>N</i>	979750	955436	955436	979488	946294	946294
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.002	0.242	0.243	0.928	0.929	0.929

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

### F.6.3 Estimations en double différence sur les salaires



Tableau 107 – Régressions des salaires horaires moyens sur l'intensité de CICE en double différence

	(010)	(020)	(011)	(021)	(110)	(120)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	0.588*** (0.00726)	0.405*** (0.00709)	1.037*** (0.0204)	1.019*** (0.0204)				
Traitement endogène 2014	0.386*** (0.00449)	0.234*** (0.00440)	0.966*** (0.0175)	0.933*** (0.0174)				
Productivité	0.0162*** (0.000247)	0.0156*** (0.000240)	-0.00214*** (0.000423)	-0.00267*** (0.000423)	0.0163*** (0.000248)	0.0159*** (0.000241)	-0.00167*** (0.000425)	-0.00239*** (0.000424)
Capital	0.00418*** (0.0000663)	0.00363*** (0.0000632)	0.00475*** (0.000398)	0.00471*** (0.000396)	0.00403*** (0.0000666)	0.00345*** (0.0000635)	0.00434*** (0.000397)	0.00421*** (0.000394)
Salaire horaire moyen	0.820*** (0.00118)	0.739*** (0.00217)	-0.0738*** (0.00203)	-0.0949*** (0.00222)	0.822*** (0.00119)	0.735*** (0.00218)	-0.0664*** (0.00208)	-0.0984*** (0.00221)
Contrôle d'intensité		3.242*** (0.0494)		1.373*** (0.0446)		3.527*** (0.0502)		2.299*** (0.0473)
Traitement exogène 2013					0.257*** (0.00745)	-0.0362*** (0.00733)	-1.175*** (0.0293)	-1.729*** (0.0309)
Traitement exogène 2014					0.149*** (0.00449)	-0.0724*** (0.00445)	-0.817*** (0.0226)	-1.219*** (0.0232)
Constante	0.404*** (0.00250)	0.737*** (0.00689)			0.394*** (0.00252)	0.752*** (0.00693)		
N	1914832	1914832	1912661	1912661	1914832	1914832	1912661	1912661
R <sup>2</sup>	0.723	0.728	0.876	0.877	0.722	0.727	0.876	0.877

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et reprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 108 – Régressions des salaires horaires moyens sur l'intensité de CICE en double différence (pondérées)

	(000)	(010)	(020)	(001)	(011)	(021)	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	2.750*** (0.200)	0.467*** (0.0319)	0.230*** (0.0306)	0.126* (0.0524)	0.182*** (0.0537)	0.164** (0.0542)						
Traitement endogène 2014	1.641*** (0.145)	0.276*** (0.0179)	0.0734*** (0.0195)	0.181*** (0.0499)	0.242*** (0.0540)	0.219*** (0.0529)						
Productivité		0.0234*** (0.00329)	0.0143*** (0.00251)		0.00224 (0.00197)	0.000170 (0.00192)		0.0236*** (0.00329)	0.0144*** (0.00251)		0.00265 (0.00200)	0.000137 (0.00193)
Capital		0.00204*** (0.000380)	0.00171*** (0.000312)		0.000274 (0.00103)	0.000603 (0.00105)		0.00207*** (0.000381)	0.00172*** (0.000312)		-0.000211 (0.00104)	0.000128 (0.00105)
Salaires horaires moyen		0.884*** (0.00771)	0.765*** (0.0178)		-0.0927*** (0.0128)	-0.115*** (0.0137)		0.884*** (0.00772)	0.762*** (0.0179)		-0.0912*** (0.0129)	-0.119*** (0.0135)
Contrôle d'intensité			4.830*** (0.462)			2.191*** (0.215)			4.975*** (0.467)			2.800*** (0.226)
Traitement exogène 2013							4.174*** (0.253)	0.398*** (0.0363)	0.0677 (0.0374)	-0.928*** (0.111)	-0.841*** (0.116)	-1.222*** (0.125)
Traitement exogène 2014							2.438*** (0.165)	0.203*** (0.0187)	-0.0500* (0.0243)	-0.566*** (0.0728)	-0.528*** (0.0798)	-0.786*** (0.0831)
Constante	2.798*** (0.0132)	0.236*** (0.0125)	0.749*** (0.0589)				2.837*** (0.0138)	0.233*** (0.0125)	0.757*** (0.0592)			
N	2449375	1914832	1914832	2449330	1912661	1912661	1959400	1914832	1914832	1959335	1912661	1912661
R <sup>2</sup>	0.019	0.881	0.885	0.947	0.954	0.954	0.044	0.880	0.885	0.954	0.954	0.955

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 109 – Régressions des salaires horaires moyens (postes stables) sur l'intensité de CICE en double différence

	(010)	(020)	(011)	(021)	(110)	(120)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	0.912*** (0.00729)	0.423*** (0.00676)	0.700*** (0.0192)	0.687*** (0.0192)				
Traitement endogène 2014	0.645*** (0.00500)	0.242*** (0.00506)	0.696*** (0.0173)	0.670*** (0.0172)				
Productivité	0.0554*** (0.000506)	0.0538*** (0.000459)	0.0247*** (0.000530)	0.0243*** (0.000529)	0.0555*** (0.000508)	0.0542*** (0.000460)	0.0249*** (0.000530)	0.0243*** (0.000527)
Capital	0.00457*** (0.000123)	0.00289*** (0.000114)	0.000953 (0.000504)	0.000883 (0.000501)	0.00438*** (0.000124)	0.00271*** (0.000114)	0.000671 (0.000504)	0.000525 (0.000498)
Salaire horaire moyen	0.838*** (0.00173)	0.626*** (0.00263)	0.0367*** (0.00138)	0.0213*** (0.00135)	0.839*** (0.00173)	0.620*** (0.00264)	0.0433*** (0.00140)	0.0181*** (0.00134)
Contrôle d'intensité		8.396*** (0.0599)		1.094*** (0.0435)		8.736*** (0.0608)		1.939*** (0.0464)
Traitement exogène 2013					0.649*** (0.00743)	-0.0773*** (0.00685)	-1.140*** (0.0289)	-1.559*** (0.0305)
Traitement exogène 2014					0.444*** (0.00493)	-0.106*** (0.00514)	-0.834*** (0.0226)	-1.141*** (0.0233)
Constante	0.249*** (0.00356)	1.124*** (0.00823)			0.243*** (0.00358)	1.142*** (0.00827)		
N	1637157	1637157	1619277	1619277	1637157	1637157	1619277	1619277
R <sup>2</sup>	0.694	0.720	0.929	0.929	0.693	0.720	0.929	0.929

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 110 – Régressions des salaires horaires moyens (postes stables) sur l'intensité de CICE en double différence (pondérées)

	(000)	(010)	(020)	(001)	(011)	(021)	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	2.761*** (0.261)	0.645*** (0.0971)	-0.0215 (0.0787)	0.301** (0.107)	0.222* (0.107)	0.204 (0.107)						
Traitement endogène 2014	1.394*** (0.302)	0.133 (0.184)	-0.440** (0.160)	0.388*** (0.116)	0.364** (0.112)	0.342** (0.111)						
Productivité		0.0698*** (0.00629)	0.0401*** (0.00533)	0.0269*** (0.00502)	0.0245*** (0.00492)	0.0245*** (0.00492)		0.0702*** (0.00626)	0.0403*** (0.00532)	-0.647*** (0.121)	0.0272*** (0.00505)	0.0244*** (0.00492)
Capital		0.00570** (0.00182)	0.00481* (0.00217)	0.00504 (0.0108)	0.00542 (0.0107)	0.00542 (0.0107)		0.00575** (0.00182)	0.00480* (0.00217)	-0.647*** (0.121)	0.00449 (0.0108)	0.00490 (0.0107)
Salaires horaires moyen		0.721*** (0.0129)	0.384*** (0.0177)	0.0355*** (0.00606)	0.0136* (0.00564)	0.0136* (0.00564)		0.721*** (0.0129)	0.376*** (0.0176)	-0.647*** (0.121)	0.0362*** (0.00608)	0.0100 (0.00565)
Contrôle d'intensité			13.77*** (0.625)		2.254*** (0.229)	2.254*** (0.229)			14.17*** (0.619)	-0.647*** (0.121)		2.766*** (0.232)
Traitement exogène 2013							4.042*** (0.341)	0.556*** (0.113)	-0.363*** (0.0801)	-0.647*** (0.121)	-0.709*** (0.123)	-1.058*** (0.125)
Traitement exogène 2014							2.086*** (0.333)	0.0170 (0.180)	-0.693*** (0.144)	-0.280* (0.113)	-0.320** (0.116)	-0.559*** (0.116)
Constante	2.866*** (0.0107)	0.541*** (0.0256)	2.006*** (0.0700)	2.901*** (0.0116)	1619277 (0.0689)	1619277 (0.0689)	2.901*** (0.0116)	0.535*** (0.0256)	2.032*** (0.0689)	1650735 (0.0689)	1619277 (0.0689)	1619277 (0.0689)
N	2045241	1637157	1637157	2031968	1619277	1619277	1666898	1637157	1637157	1650735	1619277	1619277
R <sup>2</sup>	0.018	0.727	0.764	0.941	0.948	0.949	0.038	0.727	0.765	0.947	0.948	0.949

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 111 – Régressions des salaires horaires moyens des ouvriers, employés et professions intermédiaires sur l'intensité de CICE en double différence

	(010)	(020)	(011)	(021)	(110)	(120)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	-0.0189** (0.00581)	0.0251*** (0.00593)	0.572*** (0.0198)	0.577*** (0.0198)				
Traitement endogène 2014	-0.148*** (0.00404)	-0.112*** (0.00439)	0.806*** (0.0176)	0.815*** (0.0176)				
Productivité	0.0301*** (0.000383)	0.0303*** (0.000379)	-0.00332*** (0.000469)	-0.00319*** (0.000466)	0.0304*** (0.000382)	0.0305*** (0.000380)	-0.00314*** (0.000469)	-0.00311*** (0.000467)
Capital	0.00567*** (0.000121)	0.00582*** (0.000122)	0.00397*** (0.000346)	0.00398*** (0.000346)	0.00565*** (0.000121)	0.00576*** (0.000122)	0.00367*** (0.000347)	0.00368*** (0.000347)
Salaire horaire moyen	0.575*** (0.00135)	0.594*** (0.00241)	0.0171*** (0.00129)	0.0228*** (0.00141)	0.576*** (0.00135)	0.591*** (0.00242)	0.0202*** (0.00131)	0.0218*** (0.00141)
Contrôle d'intensité		-0.786*** (0.0656)		-0.385*** (0.0428)		-0.603*** (0.0661)		-0.118** (0.0445)
Traitement exogène 2013					-0.232*** (0.00611)	-0.184*** (0.00569)	-0.759*** (0.0337)	-0.731*** (0.0351)
Traitement exogène 2014					-0.283*** (0.00413)	-0.246*** (0.00426)	-0.0959*** (0.0264)	-0.0756** (0.0269)
Constante	0.911*** (0.00317)	0.830*** (0.00795)			0.902*** (0.00317)	0.841*** (0.00798)		
<i>N</i>	188863	188863	1884849	1884849	188863	188863	1884849	1884849
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.532	0.533	0.874	0.874	0.533	0.533	0.874	0.874

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 112 – Régressions des salaires horaires moyens des ouvriers, employés et professions intermédiaires sur l'intensité de CICE en double différence (pondérées)

	(000)	(010)	(020)	(001)	(011)	(021)	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	1.578*** (0.147)	0.106*** (0.0317)	-0.0668 (0.0352)	0.343*** (0.0723)	0.260*** (0.0563)	0.266*** (0.0563)						
Traitement endogène 2014	0.797*** (0.103)	-0.0759*** (0.0187)	-0.224*** (0.0273)	0.393*** (0.0766)	0.346*** (0.0625)	0.354*** (0.0629)						
Productivité		0.0510*** (0.00450)	0.0443*** (0.00392)		0.000846 (0.00214)	0.00160 (0.00209)		0.0514*** (0.00450)	0.0444*** (0.00391)		0.00111 (0.00215)	0.00166 (0.00208)
Capital		0.00331*** (0.000674)	0.00305*** (0.000805)		0.000772 (0.00122)	0.000649 (0.00121)		0.00332*** (0.000671)	0.00304*** (0.000810)		0.000300 (0.00122)	0.000224 (0.00121)
Salaires horaires moyen		0.554*** (0.00908)	0.467*** (0.0180)		0.0125* (0.00496)	0.0207*** (0.00556)		0.555*** (0.00911)	0.463*** (0.0180)		0.0129* (0.00506)	0.0190*** (0.00546)
Contrôle d'intensité			3.549*** (0.508)			-0.807*** (0.209)			3.778*** (0.516)			-0.622** (0.212)
Traitement exogène 2013							2.587*** (0.191)	-0.0232 (0.0337)	-0.273*** (0.0429)	-0.526*** (0.150)	-0.525*** (0.154)	-0.441** (0.158)
Traitement exogène 2014							1.379*** (0.121)	-0.173*** (0.0183)	-0.364*** (0.0326)	-0.159 (0.100)	-0.147 (0.103)	-0.0906 (0.104)
Constante	2.701*** (0.00777)	0.946*** (0.0179)	1.322*** (0.0609)		0.0125* (0.00496)	0.0207*** (0.00556)	2.731*** (0.00841)	0.939*** (0.0180)	1.337*** (0.0611)			
N	2411713	1888863	1888863	2409864	1884849	1884849	1930451	1888863	1888863	1928353	1884849	1884849
R <sup>2</sup>	0.009	0.681	0.685	0.900	0.938	0.938	0.026	0.681	0.686	0.935	0.938	0.938

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 113 – Régressions des salaires horaires moyens des cadres et professions intellectuelles supérieures sur l'intensité de CICE en double différence

	(010)	(020)	(011)	(021)	(110)	(120)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	1.358*** (0.0203)	0.623*** (0.0203)	1.148*** (0.0404)	1.138*** (0.0404)				
Traitement endogène 2014	0.894*** (0.0148)	0.281*** (0.0151)	0.791*** (0.0347)	0.773*** (0.0347)				
Productivité	0.0139*** (0.000979)	0.00585*** (0.000922)	0.0121*** (0.000953)	0.0117*** (0.000953)	0.0140*** (0.000979)	0.00639*** (0.000923)	0.0129*** (0.000954)	0.0119*** (0.000952)
Capital	0.0466*** (0.000270)	0.0467*** (0.000264)	0.00807*** (0.000883)	0.00804*** (0.000881)	0.0463*** (0.000269)	0.0464*** (0.000263)	0.00756*** (0.000883)	0.00746*** (0.000880)
Salaire horaire moyen	0.588*** (0.00245)	0.328*** (0.00343)	-0.0155*** (0.00296)	-0.0271*** (0.00328)	0.583*** (0.00245)	0.326*** (0.00345)	-0.00308 (0.00300)	-0.0331*** (0.00327)
Contrôle d'intensité		9.453*** (0.0773)		0.593*** (0.0670)		9.619*** (0.0789)		1.706*** (0.0712)
Traitement exogène 2013					1.374*** (0.0203)	0.188*** (0.0201)	-1.551*** (0.0506)	-1.982*** (0.0532)
Traitement exogène 2014					0.910*** (0.0142)	0.0362* (0.0145)	-1.180*** (0.0394)	-1.494*** (0.0405)
Constante	0.987*** (0.00706)	2.013*** (0.0117)			1.007*** (0.00708)	2.021*** (0.0118)		
<i>N</i>	803631	803631	769694	769694	803631	803631	769694	769694
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.319	0.347	0.845	0.845	0.319	0.347	0.845	0.845

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 114 – Régressions des salaires horaires moyens des cadres et professions intellectuelles supérieures sur l'intensité de CICE en double différence (pondérées)

	(000)	(010)	(020)	(001)	(011)	(021)	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	1.850*** (0.191)	0.470*** (0.134)	-0.219 (0.163)	0.413** (0.135)	0.352* (0.146)	0.347* (0.146)						
Traitement endogène 2014	0.847*** (0.122)	0.0301 (0.0980)	-0.555*** (0.0852)	0.0942 (0.0879)	0.0928 (0.0861)	0.0885 (0.0860)						
Productivité	0.0442*** (0.0132)	0.0124 (0.0104)	0.00297 (0.00417)	-0.000101 (0.00418)	0.0442*** (0.0132)	0.0124 (0.0104)						
Capital	0.00916 (0.00495)	0.00924* (0.00446)	-0.00885 (0.00574)	0.00245 (0.00585)	0.00918 (0.00495)	0.00922* (0.00446)						
Salaires horaires moyen	0.380*** (0.0299)	0.0511* (0.0246)	0.00229 (0.00656)	0.461 (0.240)	0.379*** (0.0299)	0.0469 (0.0248)						
Contrôle d'intensité		13.37*** (1.215)				13.61*** (1.229)						
Traitement exogène 2013							2.657*** (0.197)	0.485*** (0.140)	-0.457** (0.165)	-0.870*** (0.138)	-0.906*** (0.139)	-1.043*** (0.143)
Traitement exogène 2014							1.356*** (0.119)	0.0686 (0.0749)	-0.652*** (0.0649)	-0.653*** (0.0947)	-0.689*** (0.0946)	-0.778*** (0.0957)
Constante	3.378*** (0.0201)	2.007*** (0.0801)	3.424*** (0.118)	990218 (0.0862)	769694 (0.0884)	769694 (0.0884)	823039 (0.0188)	803631 (0.0800)	803631 (0.119)	789772 (0.308)	769694 (0.884)	769694 (0.884)
<i>N</i>	1023270	803631	803631	990218	769694	769694	823039	803631	803631	789772	769694	769694
<i>R</i> <sup>2</sup>	0.008	0.268	0.307	0.862	0.884	0.884	0.017	0.268	0.308	0.882	0.884	0.884

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.



Tableau 115 – Régressions des moyennes des croissances salariales sur l'intensité de CICE en double différence

	(010)	(020)	(011)	(021)	(110)	(120)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	0.273*** (0.00441)	0.308*** (0.00454)	0.320*** (0.0194)	0.361*** (0.0192)				
Traitement endogène 2014	0.298*** (0.00287)	0.327*** (0.00299)	0.318*** (0.0142)	0.399*** (0.0142)				
Productivité	0.0133*** (0.000203)	0.0135*** (0.000203)	-0.000797 (0.000517)	0.000333 (0.000516)	0.0134*** (0.000204)	0.0135*** (0.000204)	-0.000632 (0.000517)	0.000303 (0.000517)
Capital	-0.000341*** (0.0000431)	-0.000221*** (0.0000432)	-0.00387*** (0.000393)	-0.00365*** (0.000392)	-0.000412*** (0.0000431)	-0.000298*** (0.0000432)	-0.00405*** (0.000391)	-0.00382*** (0.000391)
Salaire horaire moyen	-0.0390*** (0.000461)	-0.0239*** (0.000687)	-0.207*** (0.00238)	-0.158*** (0.00230)	-0.0385*** (0.000460)	-0.0236*** (0.000692)	-0.200*** (0.00236)	-0.159*** (0.00231)
Contrôle d'intensité		-0.597*** (0.0178)		-3.434*** (0.0468)		-0.595*** (0.0180)		-3.111*** (0.0480)
Traitement exogène 2013					0.163*** (0.00464)	0.212*** (0.00476)	-1.336*** (0.0290)	-0.663*** (0.0281)
Traitement exogène 2014					0.220*** (0.00290)	0.257*** (0.00302)	-0.851*** (0.0188)	-0.357*** (0.0185)
Constante	0.103*** (0.00102)	0.0406*** (0.00222)			0.100*** (0.00102)	0.0391*** (0.00223)		
N	1637152	1637152	1619272	1619272	1637152	1637152	1619272	1619272
R <sup>2</sup>	0.017	0.019	0.286	0.298	0.015	0.016	0.289	0.298

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 116 – Régressions des moyennes des croissances salariales sur l'intensité de CICE en double différence (pondérées)

	(000)	(010)	(020)	(001)	(011)	(021)	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	0.312*** (0.0444)	0.364*** (0.0548)	0.394*** (0.0554)	0.0444 (0.115)	0.0951 (0.122)	0.145 (0.119)						
Traitement endogène 2014	0.190*** (0.0282)	0.223*** (0.0266)	0.250*** (0.0271)	0.0900 (0.0780)	0.0911 (0.0781)	0.154* (0.0768)						
Productivité	0.00731*** (0.00127)	0.00866*** (0.00126)	0.00866*** (0.00126)	0.000901 (0.000288)	-0.00260 (0.00369)	0.00420 (0.00372)	0.00739*** (0.00127)	0.00875*** (0.00126)	0.000163 (0.000273)	-0.00840** (0.00323)	-0.00206 (0.00370)	0.00416 (0.00373)
Capital	0.0000901 (0.000288)	0.000131 (0.000273)	0.000131 (0.000273)	0.000903** (0.00308)	-0.00798* (0.00320)	-0.00903** (0.00308)	0.000120 (0.000287)	0.000163 (0.000273)	0.000163 (0.000273)	-0.00840** (0.00323)	-0.00840** (0.00323)	-0.00930** (0.00311)
Salaire horaire moyen	-0.0175*** (0.00241)	-0.0175*** (0.00241)	-0.00211 (0.00322)	-0.107*** (0.0109)	-0.169*** (0.0132)	-0.107*** (0.0109)	-0.0175*** (0.00247)	-0.0175*** (0.00247)	-0.00182 (0.00325)	-0.166*** (0.0130)	-0.166*** (0.0130)	-0.109*** (0.0110)
Contrôle d'intensité	-0.630*** (0.0968)	-0.630*** (0.0968)	-0.630*** (0.0968)	-6.325*** (0.244)	-6.325*** (0.244)	-6.325*** (0.244)	-0.644*** (0.104)	-0.644*** (0.104)	-0.644*** (0.104)	-6.038*** (0.255)	-6.038*** (0.255)	-6.038*** (0.255)
Traitement exogène 2013							0.298*** (0.0616)	0.323*** (0.0664)	0.365*** (0.0679)	-1.652*** (0.125)	-1.463*** (0.124)	-0.701*** (0.124)
Traitement exogène 2014							0.175*** (0.0294)	0.187*** (0.0299)	0.220*** (0.0313)	-0.860*** (0.0832)	-0.777*** (0.0831)	-0.254** (0.0850)
Constante	0.0398*** (0.000648)	0.0640*** (0.00528)	-0.00296 (0.0106)	2031961 (0.000648)	1619272 (0.0106)	1619272 (0.0106)	0.0402*** (0.00110)	0.0624*** (0.00560)	-0.00552 (0.0108)	1650726 (0.00560)	1619272 (0.0108)	1619272 (0.0108)
N	2045234	1637152	1637152	2031961	1619272	1619272	1666891	1637152	1637152	1650726	1619272	1619272
R <sup>2</sup>	0.005	0.009	0.011	0.220	0.282	0.303	0.004	0.007	0.008	0.262	0.285	0.303

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 117 – Régressions des salaires par poste sur l'intensité de CICE en double différence

	(000)	(010)	(020)	(001)	(011)	(021)	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	0.146*** (0.0200)	-0.783*** (0.0184)	-0.557*** (0.0187)	-2.328*** (0.0452)	-2.072*** (0.0434)	-2.076*** (0.0434)						
Traitement endogène 2014	-0.00852 (0.0143)	-0.495*** (0.0134)	-0.309*** (0.0141)	-1.977*** (0.0385)	-1.791*** (0.0373)	-1.799*** (0.0373)						
Productivité	0.346*** (0.00188)	0.347*** (0.00188)	0.347*** (0.00188)	0.00813*** (0.00114)	0.00813*** (0.00114)	0.00801*** (0.00114)		0.346*** (0.00188)	0.346*** (0.00188)	0.00822*** (0.00114)	0.00822*** (0.00114)	0.00799*** (0.00114)
Capital	-0.00388*** (0.000486)	-0.00388*** (0.000486)	-0.00321*** (0.000485)	0.0195*** (0.00111)	0.0195*** (0.00111)	0.0195*** (0.00111)		-0.00372*** (0.000486)	-0.00304*** (0.000485)	0.0199*** (0.00111)	0.0199*** (0.00111)	0.0199*** (0.00111)
Salaires horaires moyen	0.661*** (0.00375)	0.661*** (0.00375)	0.761*** (0.00554)	0.0886*** (0.00263)	0.0886*** (0.00263)	0.0840*** (0.00285)		0.661*** (0.00375)	0.763*** (0.00558)	0.0937*** (0.00266)	0.0937*** (0.00266)	0.0839*** (0.00285)
Contrôle d'intensité	-3.988*** (0.131)	-3.988*** (0.131)	-3.988*** (0.131)	0.298*** (0.0795)	0.298*** (0.0795)	0.298*** (0.0795)		0.298*** (0.0795)	-4.165*** (0.133)	0.701*** (0.0841)	0.701*** (0.0841)	0.701*** (0.0841)
Traitement exogène 2013							1.734*** (0.0209)	-0.598*** (0.0172)	-0.252*** (0.0171)	-0.859*** (0.0558)	-1.078*** (0.0560)	-1.247*** (0.0587)
Traitement exogène 2014							1.098*** (0.0147)	-0.309*** (0.0124)	-0.0479*** (0.0131)	-0.541*** (0.0429)	-0.735*** (0.0427)	-0.857*** (0.0443)
Constante	9.975*** (0.00101)	7.074*** (0.01000)	6.664*** (0.0184)	2449066 (0.847)	1912599 (0.880)	1912599 (0.880)	10.02*** (0.00103)	7.078*** (0.01000)	6.656*** (0.0186)	1914752 (0.248)	1912599 (0.879)	1912599 (0.879)
N	2449082	1914752	1914752	2449066	1912599	1912599	1959529	1914752	1914752	1959513	1912599	1912599
R <sup>2</sup>	0.000	0.247	0.248	0.847	0.880	0.880	0.002	0.247	0.248	0.878	0.879	0.879

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 118 – Régressions des salaires par poste sur l'intensité de CICE en double différence (pondérées)

	(000)	(010)	(020)	(001)	(011)	(021)	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement endogène 2013	4.290*** (0.328)	-0.365 (0.219)	-0.570** (0.202)	-0.308 (0.221)	-0.188 (0.194)	-0.196 (0.194)						
Traitement endogène 2014	2.675*** (0.274)	-0.184 (0.212)	-0.360 (0.213)	-0.294 (0.198)	-0.180 (0.186)	-0.191 (0.187)						
Productivité	0.348*** (0.0332)	0.340*** (0.0284)	0.340*** (0.0284)	-0.00139 (0.00440)	-0.00238 (0.00444)	0.339*** (0.0284)	0.346*** (0.0330)	0.339*** (0.0284)	0.339*** (0.0284)	-0.00126 (0.00444)	-0.00126 (0.00444)	-0.00252 (0.00447)
Capital	0.0132 (0.0128)	0.0132 (0.0128)	0.0129 (0.0129)	0.0107 (0.00740)	0.0109 (0.00741)	0.0109 (0.00741)	0.0131 (0.0128)	0.0131 (0.0128)	0.0128 (0.0129)	0.0108 (0.00749)	0.0108 (0.00749)	0.0109 (0.00750)
Salaires horaires moyen	1.174*** (0.0742)	1.071*** (0.0769)	1.071*** (0.0769)	0.0533*** (0.00723)	0.0429*** (0.00739)	0.0429*** (0.00739)	1.170*** (0.0744)	1.170*** (0.0744)	1.080*** (0.0771)	0.0549*** (0.00722)	0.0549*** (0.00722)	0.0414*** (0.00737)
Contrôle d'intensité			4.193 (3.540)		1.018*** (0.255)				3.696 (3.581)			1.356*** (0.265)
Traitement exogène 2013							7.188*** (0.334)	0.173 (0.231)	-0.0728 (0.190)	-0.420* (0.166)	-0.471** (0.168)	-0.656*** (0.175)
Traitement exogène 2014							4.524*** (0.240)	0.279 (0.147)	0.0905 (0.172)	-0.421** (0.129)	-0.445*** (0.130)	-0.570*** (0.134)
Constante	9.609*** (0.0510)	4.975*** (0.142)	5.420*** (0.346)				9.681*** (0.0491)	5.003*** (0.142)	5.392*** (0.349)			
N	2449082	1914752	1914752	2449066	1912599	1912599	1959529	1914752	1914752	1959513	1912599	1912599
R <sup>2</sup>	0.006	0.362	0.362	0.971	0.977	0.977	0.017	0.362	0.362	0.976	0.977	0.977

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0, 05$ , \*\*  $p < 0, 01$ , \*\*\*  $p < 0, 001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

#### F.6.4 Estimations en triple différence sur les salaires

Tableau 119 – Régressions du salaire horaire sur l'intensité de CICE en triple différence

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	-0,467*** (0,00983)	-0,449*** (0,00990)	-0,190*** (0,00954)	-4,998*** (0,0422)	-4,945*** (0,0428)	-3,225*** (0,0457)
Productivité		-0,0129*** (0,000485)	-0,0104*** (0,000466)		-0,0170*** (0,000570)	-0,0147*** (0,000553)
Capital		0,00510*** (0,000422)	0,00461*** (0,000420)		0,00386*** (0,000567)	0,00338*** (0,000562)
Contrôle d'intensité			-3,539*** (0,0428)			-3,824*** (0,0523)
Constante	0,00997*** (0,000211)	0,00990*** (0,000216)	0,0144*** (0,000210)			
<i>N</i>	1469287	1425346	1425346	1469133	1418857	1418857
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,002	0,003	0,018	0,181	0,183	0,194

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et  
 entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 120 – Régressions du salaire horaire sur l'intensité de CICE en triple différence (pondérées)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	-0,108 (0,0572)	-0,0804 (0,0572)	0,0302 (0,0530)	-3,607*** (0,136)	-3,517*** (0,136)	-2,203*** (0,143)
Productivité		-0,0128*** (0,00283)	-0,00833** (0,00281)		-0,0183*** (0,00277)	-0,0132*** (0,00252)
Capital		-0,00145 (0,00176)	-0,00238 (0,00164)		0,00195 (0,00177)	0,000882 (0,00161)
Contrôle d'intensité			-3,578*** (0,197)			-4,570*** (0,214)
Constante	0,0145*** (0,00139)	0,0152*** (0,00146)	0,0168*** (0,00142)			
$N$	1469287	1425346	1425346	1469133	1418857	1418857
$R^2$	0,000	0,002	0,012	0,234	0,231	0,242

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 121 – Régressions du salaire horaire (postes stables) sur l'intensité de CICE en triple différence

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	-0,391*** (0,00783)	-0,399*** (0,00788)	-0,279*** (0,00749)	-3,044*** (0,0411)	-3,070*** (0,0418)	-1,981*** (0,0450)
Productivité		0,0160*** (0,000513)	0,0169*** (0,000514)		0,0112*** (0,000616)	0,0123*** (0,000617)
Capital		-0,000134 (0,000518)	-0,000204 (0,000521)		-0,00234** (0,000735)	-0,00256*** (0,000736)
Contrôle d'intensité			-1,823*** (0,0433)			-2,689*** (0,0547)
Constante	0,00879*** (0,000181)	0,00861*** (0,000184)	0,0107*** (0,000178)			
<i>N</i>	1169992	1144938	1144938	1122452	1095848	1095848
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,003	0,005	0,010	0,240	0,242	0,250

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et  
 entreprise.  
 Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.



Tableau 122 – Régressions du salaire horaire (postes stables) sur l'intensité de CICE en triple différence (pondérées)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	-0,436*** (0,0803)	-0,432*** (0,0813)	-0,400*** (0,0832)	-2,933*** (0,194)	-2,998*** (0,197)	-2,252*** (0,191)
Productivité		0,0142* (0,00622)	0,0158* (0,00634)		0,0120* (0,00589)	0,0155* (0,00613)
Capital		0,0144 (0,0203)	0,0140 (0,0205)		0,0122 (0,0154)	0,0113 (0,0155)
Contrôle d'intensité			-1,148** (0,371)			-2,842*** (0,329)
Constante	0,0130*** (0,00253)	0,0118*** (0,00169)	0,0122*** (0,00169)			
<i>N</i>	1169992	1144938	1144938	1122452	1095848	1095848
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,003	0,006	0,007	0,284	0,291	0,294

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 123 – Régressions du salaire par poste sur l'intensité de CICE en triple différence

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	0,597*** (0,0219)	0,615*** (0,0217)	0,547*** (0,0221)	0,121 (0,0774)	0,369*** (0,0760)	-0,150 (0,0839)
Productivité		-0,0499*** (0,00128)	-0,0506*** (0,00128)		-0,0814*** (0,00154)	-0,0821*** (0,00154)
Capital		0,0171*** (0,00121)	0,0172*** (0,00121)		0,00785*** (0,00162)	0,00800*** (0,00162)
Contrôle d'intensité			0,935*** (0,0766)			1,155*** (0,0965)
Constante	0,0309*** (0,000467)	0,0289*** (0,000476)	0,0277*** (0,000483)			
<i>N</i>	1469365	1425067	1425067	1469194	1418476	1418476
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,001	0,005	0,005	0,183	0,194	0,195

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 124 – Régressions du salaire par poste sur l'intensité de CICE en triple différence (pondérées)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	-0,00142 (0,170)	0,134 (0,169)	0,0929 (0,168)	-1,900 (1,227)	-0,922 (1,141)	-0,999 (0,974)
Productivité		-0,108*** (0,0218)	-0,109*** (0,0216)		-0,182*** (0,0236)	-0,183*** (0,0235)
Capital		-0,00822 (0,0122)	-0,00787 (0,0123)		-0,00295 (0,0108)	-0,00288 (0,0110)
Contrôle d'intensité			1,326 (0,930)			0,267 (1,163)
Constante	0,00186 (0,00283)	0,00537 (0,00278)	0,00476 (0,00287)			
$N$	1469365	1425067	1425067	1469194	1418476	1418476
$R^2$	0,000	0,020	0,020	0,364	0,399	0,399

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène I traitement exogène; dizaine = contrôles; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 125 – Régressions du salaire horaire des ouvriers, employés et professions intermédiaires sur l'intensité de CICE en triple différence

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	-0,166*** (0,00768)	-0,154*** (0,00756)	-0,00531 (0,00699)	-2,630*** (0,0508)	-2,572*** (0,0503)	-1,471*** (0,0532)
Productivité		-0,0150*** (0,000583)	-0,0137*** (0,000564)		-0,0208*** (0,000714)	-0,0196*** (0,000694)
Capital		0,00366*** (0,000369)	0,00338*** (0,000368)		0,00220*** (0,000491)	0,00193*** (0,000488)
Contrôle d'intensité			-2,198*** (0,0448)			-2,508*** (0,0563)
Constante	0,0179*** (0,000176)	0,0177*** (0,000178)	0,0202*** (0,000168)			
<i>N</i>	1441171	1400716	1400716	1437324	1391335	1391335
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,000	0,003	0,011	0,205	0,212	0,219

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 126 – Régressions du salaire horaire des ouvriers, employés et professions intermédiaires sur l'intensité de CICE en triple différence (pondérées)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	-0,175*** (0,0515)	-0,151** (0,0501)	-0,00527 (0,0389)	-3,470*** (0,408)	-3,363*** (0,414)	-1,712*** (0,346)
Productivité		-0,0128*** (0,00339)	-0,00693* (0,00293)		-0,0176*** (0,00427)	-0,0115** (0,00374)
Capital		-0,00240 (0,00237)	-0,00364 (0,00226)		-0,00206 (0,00266)	-0,00335 (0,00253)
Contrôle d'intensité			-4,796*** (0,413)			-5,870*** (0,477)
Constante	0,0156*** (0,000987)	0,0164*** (0,00100)	0,0185*** (0,000860)			
<i>N</i>	1441171	1400716	1400716	1437324	1391335	1391335
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,001	0,003	0,026	0,246	0,247	0,271

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$   
 Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 127 – Régressions du salaire horaire des cadres et professions intellectuelles supérieures sur l'intensité de CICE en triple différence

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	-0,829*** (0,0241)	-0,803*** (0,0244)	-0,296*** (0,0243)	-6,663*** (0,0742)	-6,671*** (0,0761)	-4,761*** (0,0785)
Productivité		-0,00454*** (0,00113)	0,000562 (0,00110)		-0,0112*** (0,00146)	-0,00507*** (0,00143)
Capital		0,00603*** (0,000912)	0,00520*** (0,000914)		0,00225 (0,00120)	0,00138 (0,00120)
Contrôle d'intensité			-4,067*** (0,0683)			-4,396*** (0,0861)
Constante	0,00241*** (0,000430)	0,00210*** (0,000444)	0,0104*** (0,000442)			
<i>N</i>	547567	530808	530808	514917	496816	496816
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,003	0,003	0,015	0,244	0,245	0,255

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

Tableau 128 – Régressions du salaire horaire des cadres et professions intellectuelles supérieures sur l'intensité de CICE en triple différence (pondérées)

	(100)	(110)	(120)	(101)	(111)	(121)
Traitement exogène	-0,0325 (0,151)	-0,0156 (0,154)	0,139 (0,158)	-5,033*** (0,249)	-4,993*** (0,257)	-3,354*** (0,256)
Productivité		-0,0122* (0,00593)	-0,00537 (0,00655)		-0,0173* (0,00725)	-0,00909 (0,00824)
Capital		-0,0125 (0,0121)	-0,0145 (0,0117)		-0,0127 (0,0116)	-0,0152 (0,0114)
Contrôle d'intensité			-5,153*** (0,312)			-6,342*** (0,391)
Constante	0,0136*** (0,00250)	0,0151*** (0,00244)	0,0175*** (0,00243)			
<i>N</i>	547567	530808	530808	514917	496816	496816
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,000	0,001	0,010	0,237	0,236	0,245

Écart-type entre parenthèses. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Spécification : centaine = 0 traitement endogène 1 traitement exogène ; dizaine = contrôles ; unité = effets fixes 0 aucun, 1 secteur × année et entreprise.

Source : FARE-DADS-MVC 2010-2014.

### F.6.5 Estimations en double différence par secteur et taille d'entreprise

Tableau 129 – Impact du CICE sur les salaires horaires moyens, services aux entreprises

	CICE/salaires		CICE/coûts totaux	
	Sans val, ext,	Toutes obs	Sans val, ext,	Toutes obs
<b>TPE</b>				
2013	-2,760*** (0,0923)	-2,734*** (0,103)	-2,662*** (0,189)	-2,691*** (0,192)
2014	-1,962*** (0,0698)	-2,024*** (0,0810)	-2,171*** (0,275)	-2,224*** (0,282)
<i>N</i>	304867	308315	304850	308417
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,870	0,840	0,875	0,873
<b>PME</b>				
2013	-1,360*** (0,104)	-1,348*** (0,103)	-1,963*** (0,376)	-1,937*** (0,365)
2014	-0,846*** (0,0816)	-0,856*** (0,0826)	-1,892* (0,748)	-1,867* (0,725)
<i>N</i>	66137	66684	66132	66680
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,959	0,958	0,959	0,959
<b>ETI</b>				
2013	-1,314*** (0,209)	-1,239*** (0,200)	-0,401 (0,209)	-0,405 (0,212)
2014	-0,853*** (0,196)	-0,791*** (0,189)	-0,214* (0,0859)	-0,215* (0,0875)
<i>N</i>	13393	13594	13393	13594
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,975	0,975	0,976	0,976
<b>GE</b>				
2013	-0,907 (0,588)	-0,916 (0,583)	-0,0954 (1,026)	-0,112 (1,023)
2014	-1,253** (0,394)	-1,244** (0,394)	-1,560* (0,642)	-1,537* (0,637)
<i>N</i>	3155	3171	3154	3170
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,972	0,972	0,972	0,972

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.



Tableau 130 – Impact du CICE sur les salaires horaires moyens, services aux personnes

	CICE/salaires		CICE/coûts totaux	
	Sans val, ext,	Toutes obs	Sans val, ext,	Toutes obs
<b>TPE</b>				
2013	-2,493*** (0,455)	-2,339*** (0,430)	-0,658** (0,220)	-0,628** (0,218)
2014	-1,594*** (0,335)	-1,404*** (0,301)	-0,558** (0,174)	-0,540** (0,173)
<i>N</i>	81628	83260	81627	83273
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,860	0,803	0,866	0,863
<b>PME</b>				
2013	-0,968 (0,515)	-0,886 (0,480)	-0,369 (0,422)	-0,332 (0,414)
2014	-0,497 (0,463)	-0,440 (0,435)	-0,179 (0,304)	-0,153 (0,292)
<i>N</i>	7183	7282	7180	7279
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,961	0,959	0,961	0,961
<b>ETI</b>				
2013	-2,358* (1,187)	-2,640* (1,256)	-1,827 (1,500)	-2,312 (1,566)
2014	-1,063 (0,836)	-1,199 (0,863)	-2,286 (1,271)	-2,642* (1,332)
<i>N</i>	1199	1212	1199	1212
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,971	0,970	0,971	0,970
<b>GE</b>				
2013	-2,199 (2,007)	-2,199 (2,007)	-3,304 (5,482)	-3,304 (5,482)
2014	-0,948 (0,904)	-0,948 (0,904)	-2,387 (3,085)	-2,387 (3,085)
<i>N</i>	131	131	131	131
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,989	0,989	0,989	0,989

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$  ; \*\* :  $p < 0,01$  ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 131 – Impact du CICE sur les salaires horaires moyens, commerce

	CICE/salaires		CICE/coûts totaux	
	Sans val, ext,	Toutes obs	Sans val, ext,	Toutes obs
<b>TPE</b>				
2013	-2,747*** (0,0874)	-2,597*** (0,0915)	-1,028*** (0,250)	-1,020*** (0,248)
2014	-2,368*** (0,0645)	-2,313*** (0,0660)	-0,924*** (0,113)	-0,935*** (0,113)
<i>N</i>	640559	646824	640537	646902
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,857	0,799	0,865	0,864
<b>PME</b>				
2013	-0,998*** (0,0984)	-1,007*** (0,100)	-0,449 (0,281)	-0,467 (0,280)
2014	-0,803*** (0,0892)	-0,808*** (0,0902)	-0,334 (0,255)	-0,379 (0,254)
<i>N</i>	127906	129292	127901	129289
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,935	0,934	0,936	0,936
<b>ETI</b>				
2013	-1,430*** (0,414)	-1,342*** (0,400)	-1,272 (0,824)	-2,697** (0,974)
2014	-0,797* (0,335)	-0,739* (0,333)	0,265 (0,588)	-0,397 (0,570)
<i>N</i>	20071	20422	20070	20421
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,942	0,940	0,943	0,942
<b>GE</b>				
2013	-0,240 (0,704)	-0,243 (0,679)	0,386 (1,803)	-1,008 (1,974)
2014	-0,710 (0,553)	-0,618 (0,552)	0,695 (1,598)	0,0402 (1,513)
<i>N</i>	4002	4097	4002	4097
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,945	0,944	0,945	0,944

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$  ; \*\* :  $p < 0,01$  ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 132 – Impact du CICE sur les salaires horaires moyens, construction

	CICE/salaires		CICE/coûts totaux	
	Sans val, ext,	Toutes obs	Sans val, ext,	Toutes obs
<b>TPE</b>				
2013	-3,299*** (0,235)	-3,322*** (0,234)	-1,310*** (0,371)	-1,359*** (0,372)
2014	-1,865*** (0,172)	-1,874*** (0,169)	-1,019*** (0,281)	-1,138*** (0,282)
<i>N</i>	241154	242813	241149	242821
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,656	0,643	0,665	0,663
<b>PME</b>				
2013	-1,426*** (0,269)	-1,462*** (0,270)	-0,811 (0,589)	-0,886 (0,575)
2014	-1,166*** (0,218)	-1,206*** (0,220)	-0,277 (0,433)	-0,286 (0,428)
<i>N</i>	58911	59230	58910	59229
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,707	0,705	0,709	0,709
<b>ETI</b>				
2013	-1,367 (0,801)	-1,226 (0,773)	1,097 (1,884)	1,159 (2,238)
2014	-0,0549 (0,644)	0,0242 (0,595)	1,378 (1,504)	2,010 (2,197)
<i>N</i>	5418	5473	5418	5475
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,756	0,757	0,756	0,751
<b>GE</b>				
2013	-0,935 (1,262)	-0,935 (1,262)	0,857 (3,443)	0,857 (3,443)
2014	-3,299** (1,137)	-3,299** (1,137)	-6,376 (3,335)	-6,376 (3,335)
<i>N</i>	991	991	991	991
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,874	0,874	0,884	0,884

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$  ; \*\* :  $p < 0,01$  ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 133 – Impact du CICE sur les salaires horaires moyens, Energie

	CICE/salaires		CICE/coûts totaux	
	Sans val, ext,	Toutes obs	Sans val, ext,	Toutes obs
<b>TPE</b>				
2013	-2,650** (0,967)	-2,376** (0,906)	-1,029 (1,271)	-0,924 (1,231)
2014	-2,638*** (0,609)	-2,638*** (0,595)	-2,506* (0,997)	-2,589** (0,994)
<i>N</i>	5639	5690	5639	5693
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,838	0,805	0,850	0,849
<b>PME</b>				
2013	-1,248 (0,708)	-1,213 (0,683)	-0,597 (1,093)	-0,580 (1,097)
2014	-0,190 (0,773)	-0,265 (0,708)	1,056 (0,903)	0,957 (0,900)
<i>N</i>	2749	2785	2749	2785
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,897	0,896	0,898	0,898
<b>ETI</b>				
2013	-1,878* (0,785)	-1,839* (0,770)	-0,431 (0,946)	-0,431 (0,946)
2014	-0,708 (0,768)	-0,695 (0,767)	-1,733* (0,835)	-1,733* (0,835)
<i>N</i>	910	913	910	913
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,933	0,933	0,934	0,935
<b>GE</b>				
2013	-4,293** (1,363)	-4,099** (1,296)	-5,892 (3,490)	-6,053 (3,437)
2014	-0,138 (2,219)	-0,0841 (2,199)	-1,603 (3,990)	-1,621 (3,981)
<i>N</i>	329	332	329	332
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,968	0,967	0,967	0,967

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$  ; \*\* :  $p < 0,01$  ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 134 – Impact du CICE sur les salaires horaires moyens, Industrie

	CICE/salaires		CICE/coûts totaux	
	Sans val, ext,	Toutes obs	Sans val, ext,	Toutes obs
<b>TPE</b>				
2013	-1,862*** (0,181)	-1,866*** (0,188)	-1,234*** (0,241)	-1,262*** (0,239)
2014	-1,228*** (0,135)	-1,247*** (0,136)	-0,695*** (0,190)	-0,698*** (0,187)
<i>N</i>	142819	144378	142814	144390
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,861	0,841	0,866	0,865
<b>PME</b>				
2013	-0,859*** (0,139)	-0,832*** (0,136)	-0,786** (0,278)	-0,779** (0,271)
2014	-0,712*** (0,111)	-0,708*** (0,113)	-0,910* (0,368)	-0,926* (0,360)
<i>N</i>	62626	63259	62624	63259
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,917	0,917	0,918	0,918
<b>ETI</b>				
2013	-1,726*** (0,257)	-1,639*** (0,250)	-1,672*** (0,485)	-1,608*** (0,465)
2014	-0,955*** (0,245)	-0,970*** (0,251)	-1,118** (0,432)	-1,038* (0,432)
<i>N</i>	16868	17082	16868	17082
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,901	0,899	0,904	0,904
<b>GE</b>				
2013	-1,524** (0,539)	-1,390** (0,510)	-2,835* (1,103)	-2,402* (0,985)
2014	-0,804 (0,428)	-0,779 (0,424)	-1,543 (0,818)	-1,428 (0,791)
<i>N</i>	4471	4503	4471	4503
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,920	0,920	0,920	0,920

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 135 – Impact du CICE sur les salaires des ouvriers, employés et professions intermédiaires, services aux entreprises

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-1,254*** (0,116)	-1,205*** (0,114)	-0,854*** (0,219)	-0,830*** (0,213)
2014	-0,0669 (0,0897)	-0,0724 (0,0886)	0,353 (0,269)	0,334 (0,264)
<i>N</i>	286809	289915	286795	290008
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,806	0,801	0,806	0,806
<b>PME</b>				
2013	-0,131 (0,159)	-0,116 (0,157)	-0,0473 (0,282)	-0,0487 (0,275)
2014	0,582*** (0,130)	0,580*** (0,130)	1,067*** (0,308)	1,030*** (0,300)
<i>N</i>	65052	65597	65047	65593
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,893	0,893	0,893	0,893
<b>ETI</b>				
2013	-0,852 (0,569)	-0,794 (0,539)	-0,441** (0,148)	-0,438** (0,146)
2014	0,631 (0,329)	0,625* (0,318)	-0,0489 (0,0942)	-0,0514 (0,0917)
<i>N</i>	13281	13482	13281	13482
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,909	0,909	0,909	0,909
<b>GE</b>				
2013	1,072 (0,602)	1,064 (0,596)	1,441 (0,988)	1,446 (0,984)
2014	0,521 (0,373)	0,544 (0,371)	0,376 (0,614)	0,363 (0,607)
<i>N</i>	3149	3165	3148	3164
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,963	0,963	0,963	0,963

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 136 – Impact du CICE sur les salaires des ouvriers, employés et professions intermédiaires, services aux personnes

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-1,051*	-0,897	-0,525	-0,419
	(0,524)	(0,530)	(0,384)	(0,373)
2014	-1,322***	-1,055**	-0,275	-0,242
	(0,382)	(0,353)	(0,211)	(0,202)
<i>N</i>	81009	82625	81008	82638
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,849	0,814	0,852	0,842
<b>PME</b>				
2013	-0,468	-0,425	-0,194	-0,177
	(0,405)	(0,377)	(0,305)	(0,297)
2014	-0,515	-0,456	0,0740	0,0816
	(0,430)	(0,404)	(0,309)	(0,297)
<i>N</i>	7183	7282	7180	7279
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,961	0,961	0,962	0,962
<b>ETI</b>				
2013	-2,895**	-3,142**	-1,698	-2,040
	(0,973)	(1,045)	(1,458)	(1,509)
2014	-2,705*	-2,838*	-2,911	-3,287*
	(1,097)	(1,136)	(1,515)	(1,605)
<i>N</i>	1199	1212	1199	1212
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,978	0,977	0,978	0,978
<b>GE</b>				
2013	0,160	0,160	1,711	1,711
	(0,690)	(0,690)	(1,732)	(1,732)
2014	0,0214	0,0214	0,585	0,585
	(0,324)	(0,324)	(1,238)	(1,238)
<i>N</i>	131	131	131	131
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,999	0,999	0,998	0,998

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 137 – Impact du CICE sur les salaires des ouvriers, employés et professions intermédiaires, commerce

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-0,743*** (0,0817)	-0,700*** (0,0776)	0,402 (0,303)	0,386 (0,295)
2014	-0,259*** (0,0659)	-0,263*** (0,0639)	0,00975 (0,102)	-0,0200 (0,102)
<i>N</i>	635410	641588	635388	641661
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,871	0,866	0,872	0,871
<b>PME</b>				
2013	-0,194 (0,0998)	-0,203* (0,101)	0,107 (0,229)	0,0692 (0,228)
2014	0,524*** (0,0884)	0,519*** (0,0884)	0,800*** (0,192)	0,752*** (0,191)
<i>N</i>	127876	129262	127871	129259
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,947	0,947	0,947	0,947
<b>ETI</b>				
2013	-0,000164 (0,314)	0,0368 (0,302)	0,207 (0,521)	-0,0687 (0,566)
2014	1,051*** (0,267)	1,085*** (0,264)	1,037* (0,428)	0,575 (0,424)
<i>N</i>	20071	20422	20070	20421
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,959	0,958	0,959	0,958
<b>GE</b>				
2013	0,641 (0,507)	0,662 (0,491)	2,601 (1,909)	1,618 (1,749)
2014	0,279 (0,423)	0,407 (0,430)	1,068 (1,581)	0,381 (1,451)
<i>N</i>	4002	4097	4002	4097
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,969	0,968	0,969	0,968

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.



Tableau 138 – Impact du CICE sur les salaires des ouvriers, employés et professions intermédiaires, construction

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-2,233*** (0,190)	-2,265*** (0,190)	-0,207 (0,242)	-0,231 (0,244)
2014	-0,791*** (0,143)	-0,832*** (0,140)	0,453* (0,187)	0,320 (0,190)
<i>N</i>	240003	241644	239998	241652
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,804	0,793	0,809	0,805
<b>PME</b>				
2013	-0,516*** (0,138)	-0,509*** (0,138)	0,341 (0,255)	0,308 (0,249)
2014	0,132 (0,127)	0,127 (0,127)	1,030*** (0,210)	1,022*** (0,208)
<i>N</i>	58908	59227	58907	59226
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,896	0,896	0,896	0,896
<b>ETI</b>				
2013	-0,826 (0,435)	-0,791 (0,422)	-1,076 (1,358)	-1,334 (1,700)
2014	0,519 (0,331)	0,479 (0,307)	1,671* (0,769)	2,344 (1,407)
<i>N</i>	5418	5473	5418	5475
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,906	0,907	0,907	0,883
<b>GE</b>				
2013	-1,419 (1,334)	-1,419 (1,334)	-0,987 (3,225)	-0,987 (3,225)
2014	-1,111 (0,830)	-1,111 (0,830)	-1,780 (2,418)	-1,780 (2,418)
<i>N</i>	991	991	991	991
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,950	0,950	0,955	0,955

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 139 – Impact du CICE sur les salaires des ouvriers, employés et professions intermédiaires, énergie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-1,518 (1,021)	-1,421 (0,939)	0,592 (1,112)	0,458 (1,075)
2014	-1,321* (0,641)	-1,317* (0,626)	-1,529 (0,892)	-1,585 (0,887)
<i>N</i>	5576	5626	5576	5629
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,848	0,831	0,853	0,853
<b>PME</b>				
2013	0,351 (0,697)	0,346 (0,675)	1,879 (1,450)	1,857 (1,446)
2014	0,321 (0,600)	0,239 (0,550)	1,319 (0,911)	1,219 (0,905)
<i>N</i>	2747	2783	2747	2783
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,927	0,927	0,926	0,926
<b>ETI</b>				
2013	-0,672 (0,855)	-0,710 (0,836)	-0,0526 (0,945)	-0,0525 (0,944)
2014	-0,454 (0,861)	-0,465 (0,856)	-1,188 (0,669)	-1,186 (0,668)
<i>N</i>	910	913	910	913
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,959	0,959	0,959	0,960
<b>GE</b>				
2013	-2,328 (1,361)	-2,195 (1,292)	-2,917 (3,002)	-2,881 (2,963)
2014	-0,476 (0,722)	-0,438 (0,703)	-3,135* (1,559)	-3,121* (1,546)
<i>N</i>	329	332	329	332
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,970	0,970	0,970	0,971

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 140 – Impact du CICE sur les salaires des ouvriers, employés et professions intermédiaires, industrie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-1,245*** (0,182)	-1,231*** (0,182)	-0,212 (0,215)	-0,239 (0,213)
2014	-0,458** (0,146)	-0,475*** (0,143)	0,261 (0,177)	0,241 (0,174)
<i>N</i>	141914	143453	141909	143465
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,877	0,869	0,879	0,878
<b>PME</b>				
2013	-0,184 (0,117)	-0,171 (0,114)	0,115 (0,207)	0,124 (0,202)
2014	0,328** (0,111)	0,332** (0,112)	0,598* (0,239)	0,576* (0,234)
<i>N</i>	62621	63254	62619	63254
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,930	0,930	0,929	0,930
<b>ETI</b>				
2013	-0,395 (0,225)	-0,384 (0,215)	0,144 (0,335)	0,112 (0,322)
2014	0,222 (0,193)	0,223 (0,195)	0,750* (0,314)	0,692* (0,311)
<i>N</i>	16866	17080	16866	17080
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,937	0,937	0,937	0,937
<b>GE</b>				
2013	-0,339 (0,305)	-0,289 (0,282)	-0,275 (0,707)	-0,0891 (0,626)
2014	-0,165 (0,270)	-0,147 (0,267)	-0,164 (0,610)	-0,0515 (0,600)
<i>N</i>	4471	4503	4471	4503
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,964	0,964	0,964	0,964

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 141 – Impact du CICE sur les salaires des cadres et professions intellectuelles supérieures, services aux entreprises

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-2,902*** (0,160)	-2,878*** (0,164)	-3,653*** (0,450)	-3,769*** (0,472)
2014	-2,134*** (0,124)	-2,203*** (0,139)	-3,598*** (0,844)	-3,653*** (0,872)
<i>N</i>	150734	152264	150723	152288
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,831	0,816	0,835	0,832
<b>PME</b>				
2013	-1,223*** (0,162)	-1,180*** (0,160)	-1,925*** (0,456)	-1,830*** (0,444)
2014	-0,942*** (0,133)	-0,952*** (0,134)	-1,772** (0,600)	-1,776** (0,584)
<i>N</i>	54025	54411	54021	54408
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,865	0,863	0,865	0,865
<b>ETI</b>				
2013	-0,769** (0,284)	-0,703** (0,268)	-0,100 (0,0913)	-0,109 (0,0951)
2014	-0,710** (0,236)	-0,662** (0,226)	-0,0592 (0,0565)	-0,0579 (0,0561)
<i>N</i>	12033	12202	12033	12202
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,882	0,882	0,883	0,882
<b>GE</b>				
2013	-0,480 (0,431)	-0,485 (0,428)	-0,941 (0,844)	-0,956 (0,843)
2014	-0,814* (0,350)	-0,820* (0,349)	-1,923** (0,658)	-1,877** (0,650)
<i>N</i>	3115	3131	3114	3130
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,938	0,938	0,938	0,938

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 142 – Impact du CICE sur les salaires des cadres et professions intellectuelles supérieures, services aux personnes

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-2,622*	-2,069*	0,183	0,114
	(1,051)	(0,997)	(1,163)	(1,162)
2014	-2,318**	-2,336**	0,659	0,572
	(0,867)	(0,892)	(0,994)	(0,990)
<i>N</i>	14012	14088	14011	14087
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,836	0,833	0,840	0,840
<b>PME</b>				
2013	-1,161	-1,080	-1,335	-1,504
	(0,951)	(0,818)	(1,217)	(1,205)
2014	-1,853**	-1,799**	-0,622	-0,663
	(0,675)	(0,648)	(0,989)	(0,979)
<i>N</i>	4048	4082	4046	4080
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,830	0,827	0,831	0,832
<b>ETI</b>				
2013	1,326	1,226	-1,297	-1,694
	(2,099)	(2,172)	(4,156)	(4,267)
2014	0,861	0,719	1,329	1,207
	(1,645)	(1,680)	(3,684)	(3,780)
<i>N</i>	1136	1149	1136	1149
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,826	0,825	0,825	0,824
<b>GE</b>				
2013	-1,005	-1,005	3,582	3,582
	(2,049)	(2,049)	(8,502)	(8,502)
2014	1,661	1,661	6,110	6,110
	(1,142)	(1,142)	(3,909)	(3,909)
<i>N</i>	131	131	131	131
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,922	0,922	0,926	0,926

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 143 – Impact du CICE sur les salaires des cadres et professions intellectuelles supérieures, commerce

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-5,302*** (0,221)	-5,286*** (0,228)	-5,678*** (0,635)	-5,666*** (0,630)
2014	-4,460*** (0,175)	-4,498*** (0,189)	-4,126*** (0,500)	-4,082*** (0,498)
<i>N</i>	181479	182421	181475	182427
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,806	0,787	0,815	0,815
<b>PME</b>				
2013	-1,686*** (0,196)	-1,691*** (0,199)	-0,507 (0,919)	-0,545 (0,912)
2014	-1,336*** (0,170)	-1,323*** (0,172)	0,219 (0,833)	0,172 (0,824)
<i>N</i>	79425	80268	79419	80265
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,832	0,830	0,834	0,833
<b>ETI</b>				
2013	-1,347*** (0,340)	-1,233*** (0,330)	-2,585* (1,148)	-3,380** (1,212)
2014	-0,687** (0,259)	-0,602* (0,258)	-2,293** (0,865)	-2,807** (0,862)
<i>N</i>	18174	18492	18173	18491
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,842	0,839	0,843	0,841
<b>GE</b>				
2013	-0,370 (0,508)	-0,270 (0,490)	0,741 (2,011)	0,280 (2,072)
2014	-0,0962 (0,361)	0,102 (0,366)	0,895 (1,426)	0,571 (1,438)
<i>N</i>	3924	4018	3924	4018
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,911	0,908	0,911	0,908

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 144 – Impact du CICE sur les salaires des cadres et professions intellectuelles supérieures, construction

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-4,843*** (0,648)	-4,932*** (0,670)	-0,771 (1,107)	-0,867 (1,111)
2014	-5,350*** (0,563)	-5,284*** (0,560)	-0,990 (0,807)	-1,024 (0,808)
<i>N</i>	52265	52419	52263	52417
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,815	0,812	0,825	0,825
<b>PME</b>				
2013	-3,122*** (0,467)	-3,115*** (0,472)	-4,089* (1,622)	-4,069* (1,594)
2014	-2,474*** (0,423)	-2,406*** (0,420)	-0,207 (0,878)	-0,274 (0,855)
<i>N</i>	36260	36456	36259	36455
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,811	0,805	0,815	0,815
<b>ETI</b>				
2013	-2,907** (1,058)	-2,402* (1,024)	-1,765 (2,403)	-1,594 (2,953)
2014	-1,081 (0,652)	-0,904 (0,605)	-1,813 (1,688)	-2,172 (2,502)
<i>N</i>	5103	5155	5103	5157
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,783	0,783	0,789	0,783
<b>GE</b>				
2013	0,506 (1,791)	0,506 (1,791)	4,593 (4,644)	4,593 (4,644)
2014	-0,689 (0,705)	-0,689 (0,705)	-0,384 (2,667)	-0,384 (2,667)
<i>N</i>	991	991	991	991
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,869	0,869	0,871	0,871

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.

Tableau 145 – Impact du CICE sur les salaires des cadres et professions intellectuelles supérieures, énergie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-2,805 (1,771)	-3,176 (1,880)	-0,173 (3,959)	-1,100 (3,873)
2014	-5,945*** (1,429)	-6,171*** (1,463)	-5,297 (3,421)	-5,622 (3,424)
<i>N</i>	2008	2025	2008	2028
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,859	0,854	0,864	0,864
<b>PME</b>				
2013	-1,629 (1,410)	-1,846 (1,418)	0,468 (3,501)	0,389 (3,511)
2014	-1,480 (1,571)	-1,610 (1,560)	1,753 (2,935)	1,743 (2,955)
<i>N</i>	2030	2048	2030	2048
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,848	0,846	0,850	0,850
<b>ETI</b>				
2013	-2,502* (1,188)	-2,536* (1,176)	0,270 (2,721)	0,271 (2,721)
2014	0,906 (1,076)	0,898 (1,074)	0,0142 (2,289)	0,0206 (2,288)
<i>N</i>	878	881	878	881
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,846	0,846	0,852	0,851
<b>GE</b>				
2013	-1,608 (1,475)	-1,888 (1,411)	2,825 (6,936)	2,108 (6,933)
2014	-0,845 (1,115)	-0,924 (1,106)	-0,871 (3,578)	-1,104 (3,609)
<i>N</i>	328	331	328	331
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,900	0,898	0,900	0,896

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.



Tableau 146 – Impact du CICE sur les salaires des cadres et professions intellectuelles supérieures, industrie

	CICE/salaires		CICE/coûts	
	Sans val. extr.	Avec val. extr.	Sans val. extr.	Avec val. extr.
<b>TPE</b>				
2013	-1,882*** (0,422)	-2,057*** (0,446)	-0,184 (0,894)	-0,291 (0,893)
2014	-2,347*** (0,366)	-2,470*** (0,394)	-0,831 (0,726)	-0,874 (0,723)
<i>N</i>	37860	38063	37859	38065
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,859	0,852	0,862	0,862
<b>PME</b>				
2013	-1,666*** (0,285)	-1,552*** (0,281)	-1,454* (0,631)	-1,371* (0,626)
2014	-1,759*** (0,251)	-1,696*** (0,263)	-1,934*** (0,558)	-1,836*** (0,555)
<i>N</i>	44516	44938	44514	44938
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,814	0,809	0,816	0,815
<b>ETI</b>				
2013	-1,656*** (0,310)	-1,577*** (0,299)	-1,510* (0,743)	-1,484* (0,726)
2014	-1,013*** (0,290)	-0,999*** (0,295)	-1,702* (0,668)	-1,709** (0,661)
<i>N</i>	16613	16818	16613	16818
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,839	0,837	0,842	0,843
<b>GE</b>				
2013	-0,981* (0,391)	-0,928* (0,364)	-1,836 (1,098)	-1,576 (0,953)
2014	-0,668* (0,335)	-0,678* (0,331)	-1,611 (0,910)	-1,634 (0,873)
<i>N</i>	4470	4502	4470	4502
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,895	0,895	0,897	0,896

Notes : Ecart-types entre parenthèses, \* :  $p < 0,05$ ; \*\* :  $p < 0,01$ ; \*\*\* :  $p < 0,001$ . Toutes les régressions comprennent des contrôles de l'intensité de traitement virtuel (y compris pré-réforme), la productivité, le capital et le salaire horaire moyen (en logarithme), ainsi que des effets-fixes entreprise et des effets-fixes secteur×année.

Source : DADS et FARE 2010-2014.