



Paris, le 7 février 2008 - n° 30/D130

**Compte rendu de la huitième réunion du groupe de travail Cnis sur les indicateurs
d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi
14 janvier 2008**

Présents

Hélène ALEXANDRE	APEC
François AVENTUR	ANPE
Sébastien BERTHE	CNIDFF
Jean-Louis BESNARD	UNSA
Jean-Paul BLOUARD	UNEDIC
Michel CEZARD	INSEE
Pierre CONCIALDI	ACDC
Jean-Baptiste de FOUCAULD	IGF MIN ECONOMIE FINANCES EMPLOI
Christel GILLES	DEPT TRAVAIL, EMPLOI ET FORMATION
Etienne DEBAUCHE	DARES
Jacques FREYSSINET	CEE
Annie GAUVIN	ANPE
Jean-Pierre GUENANTEN	MNCP
Annick KIEFFER	CNRS CENTRE M HALBWACHS
Sylvie LAGARDE	INSEE
Christine LAGARENNE	DARES
Nadine LEGENDRE	CNIS
Odile MENNETEAU	MEDEF
René PADIEU	SFDS
Yvonick RENARD	MEDEF FIM
Marie REYNAUD	DARES
Sophie SAGLIO	CGT FO
Sylvette UZAN CHOMAT	FSU

Excusés

Alberto LOPEZ	CEREQ
Séverin PRENE	CFDT
Nicolas PROKOVAS	CGT

Le Président a lu une remarque de A. Lopez sur le compte rendu, dans laquelle il indiquait qu'il lui paraîtrait judicieux que tout organisme public qui publierait les DEFM les accompagne des évolutions du chômage au sens du BIT pour mettre en évidence la différence des séries. Ce qui conduirait les lecteurs à être prudents dans les interprétations.

L'Insee a ensuite indiqué qu'à l'horizon 2011-2012, des taux correspondant à des taux trimestriels glissants pourraient être publiés tous les mois.

Une fois ces précisions apportées, le compte rendu de la réunion du 10 décembre 2007 a été adopté, après la remarque, désormais traditionnelle, d'un membre du groupe qui regrette le caractère non nominatif du compte rendu.

Le numéro de « Informations rapides » paru le 12 décembre et présentant les résultats trimestriels de l'enquête Emploi a été bien repris par la presse, et satisfait les membres du groupe. Le Président souligne que cette publication est un réel progrès de clarification par rapport à la situation antérieure. L'Insee va préciser (dans un Insee-première à venir) les caractéristiques des personnes qui font partie du halo du chômage. Fin janvier, des séries longues issues des enquêtes Emploi vont être publiées. Elles fourniront des données homogènes en chaînant les enquêtes annuelles et les enquêtes en continu depuis 2003.

Les indicateurs d'emploi et les taux d'emploi

La note sur les indicateurs d'emploi est présentée. Cette note souligne le grand nombre des données disponibles, en stock pour l'analyse conjoncturelle et pour l'analyse structurelle, puis en flux. Parmi les propositions faites figure celle de publier en même temps l'évolution de l'emploi du secteur concurrentiel (75 jours après la fin de chaque trimestre) et les données trimestrielles de l'enquête Emploi sur le chômage, le halo du chômage et les taux d'emploi. Autre proposition, publier un taux d'emploi en équivalent temps plein (ETP), après expertise des données correspondantes.

Au cours de la discussion qui suit, l'Insee précise qu'à partir de la mi-2009, le calage de l'emploi sur le recensement sera abandonné ; ce sont les DADS qui serviront de référence. Elles fourniront la base d'un nouveau système d'estimation de l'emploi qui sera mis en place (projet Estimations d'emploi localisées - Estel), et dont les données trimestrielles proviendront pour l'essentiel de l'exploitation des Urssaf. L'enquête Emploi restera calée sur des estimations démographiques (qui combinent les résultats du recensement et les statistiques de l'état civil).

Un participant se félicite de l'utilisation des DADS, qui permettent de disposer d'informations très riches, notamment de pyramides d'âge, et de statistiques sur les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à un niveau fin. Il souhaite qu'elles soient exploitées encore davantage, et disponibles plus rapidement. Le groupe pourrait émettre une recommandation en ce sens. L'Insee est d'accord pour promouvoir une utilisation très large des DADS et, dans la mesure du possible, pour essayer d'en raccourcir les délais de mise à disposition.

Cependant, si la source DADS est riche, elle est difficile à utiliser. Les concepts mobilisés sont ceux utiles aux sources administratives ; quand des variables nouvelles sont introduites, il faut en expertiser le contenu avant de les utiliser. Jusque là, les DADS ont surtout servi à l'analyse des salaires ; concernant les emplois, on n'a pas autant d'expérience. En rétrospectif, les DADS permettent de reconstituer les flux d'emplois selon divers découpages temporels : le trimestre, l'année...

On dispose, à partir de l'enquête Acemo de la Dares, de données avancées sur les emplois répartis par statut (part des salariés sous contrats à durée déterminée, des salariés à temps partiel...)

Actuellement, l'analyse conjoncturelle des créations d'emplois ne les distingue pas selon la durée du travail qui leur est associée, et de ce fait il manque une information utile pour comprendre les relations de l'emploi avec la croissance et donc les évolutions de la productivité. En infra-annuel, l'enquête Emploi pourrait donner une indication en ce sens ; en rétrospectif, on pourrait utiliser les DADS.

Un participant considère que le calcul en ETP devrait être complété pour tenir compte non seulement du travail à temps partiel mais également des emplois qui n'occupent pas les personnes toute l'année. Ce serait possible à partir des DADS. Par ailleurs, un calcul en ETP implique des conventions, comme le montre l'exemple de l'intérim, pour lequel un travail de ce type est effectué.

A propos des taux d'emploi, se pose la question des comparaisons internationales. Les conventions sur l'âge et les limites d'âge sont différentes à l'Insee et pour Eurostat ; pour éclaircir l'ensemble des différences, il faudrait expertiser le mode de calcul d'Eurostat.

Pourquoi ne pas avoir parlé d'un indicateur connexe, celui de l'ancienneté dans l'emploi ? Il sera évoqué lors de la séance suivante, quand on parlera de la stabilité dans l'emploi, mais on peut déjà signaler qu'il recèle un piège quant à son interprétation conjoncturelle, dans la mesure où l'ancienneté dans l'emploi augmente quand les embauches ralentissent (donc en période de récession) et diminue en période de conjoncture favorable.

Il serait utile de préciser à quoi correspondent l'emploi dans les secteurs concurrentiels, et l'emploi dans les secteurs marchands, qui sont des partitions de l'emploi souvent utilisées. Cette observation rejoint l'idée d'un glossaire ou d'un guide de lecture des indicateurs, dont le groupe de travail a déjà évoqué l'utilité.

Concernant la proposition de publier en même temps le chômage de l'enquête Emploi et l'emploi, la difficulté est qu'il s'agit d'une partie de l'emploi (l'emploi des secteurs concurrentiels) et non de l'emploi total. On risque de perdre de vue les autres composantes de l'emploi. Il faudrait pouvoir situer l'emploi concurrentiel par rapport à l'emploi total. Cette proposition devra être rediscutée.

Cadrement de l'emploi inadéquat

La note de cadrage sur l'emploi inadéquat est présentée et discutée. D'après un participant, le sens de la résolution du BIT est qu'à côté du chômage, qui correspond à un manque d'emploi quantitatif, il y a l'aspect qualitatif de l'emploi. Pour l'apprécier, c'est le point de vue du salarié qui est adopté, c'est lui qui indique pourquoi son emploi ne le satisfait pas. Les différents paragraphes de la résolution du BIT correspondent à plusieurs facettes de cette inadéquation de l'emploi. Par rapport aux deux optiques possibles, déclarative ou normative, c'est la première qui correspond à l'intention des statisticiens du travail ; c'est seulement quand on manque d'informations sur des dimensions importantes de l'inadéquation qu'on peut être amené, par défaut, à recourir à des normes.

Dans le tableau de la note, il est proposé de mesurer l'emploi précaire durable, et pas seulement instantané. Ceci revient à privilégier l'aspect durée, ce qui est discutable ; comme pour l'analyse de la pauvreté, l'information instantanée a toute son importance. Ceci n'empêche pas, par ailleurs, d'analyser les transitions de l'emploi précaire vers l'emploi stable, le chômage...

Plusieurs participants font part de leur malaise par rapport au concept d'emploi inadéquat ; le mot est mal choisi. Il est logique d'analyser la situation de ceux qui souhaitent changer d'emploi, après avoir regardé le chômage BIT et son halo, puis le sous-emploi. C'est l'approche marché du travail. Ensuite, s'intéresser à la qualité de l'emploi est une autre démarche. Il faut alors fixer des seuils, par avis d'expert ou sur la base d'une construction sociale (dont le SMIC en est un bon exemple). Cette approche ne correspond ni à la logique du mandat du groupe, ni à celle des statisticiens du travail qui ont élaboré la définition de l'emploi inadéquat.

Cependant, dans leurs déclarations, les salariés exprimeront des motifs d'insatisfaction très larges ; le repérage des emplois inadéquats à partir de cette insatisfaction accroît la part de subjectivité.

- Certains participants considèrent que ce n'est pas gênant, c'est même un moteur de progrès : la recherche du bien-être pousse à toujours plus d'exigence, et donc à améliorer l'organisation du travail (par exemple en réponse à l'intensification du travail). Pour eux, il ne faut pas rejeter des motifs d'inadéquation comme l'éloignement domicile / lieu de travail.
- Pour d'autres, il faudrait des critères pour délimiter les situations de « vraie » inadéquation, et ne considérer comme inadéquats que des emplois occupés vraiment faute de mieux. Le souhait de changer d'emploi exprimé par un salarié peut traduire sa recherche d'une progression de carrière, qui n'implique pas qu'il ait un emploi inadéquat¹. Quels seraient, alors, les cas où l'insatisfaction aurait des traits objectivables liés à l'emploi ; peut-on repérer statistiquement ces cas ? Pour cela, il est possible d'ajouter des questions sur la recherche

¹ Il ne faudrait pas qualifier négativement le souhait de mobilité, en l'assimilant à de l'emploi inadéquat. Il y a beaucoup de mobilités positives.

effective d'un autre emploi au cours de l'année écoulée ; c'est ce qui est fait dans certaines enquêtes. Il faudrait aussi rajouter des indications sur l'intensité du souhait : recherche effective, ou simple souhait, démarche active de recherche ou non.

Un participant fait remarquer qu'en mêlant tous les motifs d'insatisfaction au travail, on risque de ne pas clarifier les débats. Il faudrait cerner l'emploi inadéquat du fait des conditions de travail, du fait du sous emploi, rechercher les autres motifs d'inadéquation. On aurait ainsi un certain nombre de notions qu'on synthétiserait éventuellement ensuite.

Un participant fait le lien avec l'actualité : quand les partenaires sociaux discutent des offres valables (ou convenables) d'emploi, et de sécurisation des parcours professionnels, ils évaluent la qualité des emplois correspondants. Sécuriser un parcours professionnel peut permettre de transformer un emploi inadéquat en emploi adéquat. A cet égard, recenser les emplois inadéquats est utile, et pourrait être rapproché d'un examen des emplois subis ou choisis.

De même, la définition d'une offre d'emploi valable ou convenable par l'ANPE pourrait s'apparenter à l'identification d'un emploi « adéquat », mais inscrit dans un contexte précis, au point de rencontre d'un souhait (du demandeur d'emploi) et d'une situation de marché (ce peut être, par exemple, une offre d'emploi locale, ou plus éloignée). Les offres insatisfaites, celles qui n'ont pas trouvé preneur, seraient les moins satisfaisantes du point de vue des demandeurs d'emploi.

En conclusion, le président demande à l'Insee s'il serait possible de disposer de chiffres tirés de l'enquête Emploi pour nourrir le débat, et voir si les données sur les personnes qui souhaitent un autre emploi sont utilisables, y compris sur l'aspect revenu (est-ce qu'elles ont déjà des revenus élevés).

Il rappelle les trois objectifs des indicateurs, apprécier le degré de privation des personnes par rapport à leurs droits, aider à l'analyse économique (aspect offres insatisfaites), et alimenter le débat public sur l'emploi dans son aspect qualitatif (après l'aspect quantitatif). La question de l'inadéquation de l'emploi se pose par rapport à ces trois cases. Il faudrait donc que notre groupe présente des propositions. En effet, le modèle européen (contrairement au modèle anglo-saxon) vise à concilier un haut niveau de qualité de l'emploi avec un taux de chômage faible. En outre, il y a des interdépendances, la crainte d'un emploi inadéquat peut être une cause de découragement de certaines personnes face à l'emploi, et les dissuader de se porter sur le marché du travail.