

## COMMISSION

« EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

---

Réunion du 5 novembre 2019

ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION .....	2
LISTE DES PARTICIPANTS .....	3
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION .....	4
AVIS ÉMIS EN COMMISSION .....	22
LISTE DES DOCUMENTS .....	23
AVIS « 7BIS » .....	24

---

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE LA COMMISSION  
EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL

- 5 novembre 2019 -

---

Président : Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des ressources humaines France de Solvay  
Rapporteurs : Corinne PROST, Cheffe de service, adjointe à la directrice de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques - Dares (ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)  
Vladimir PASSERON, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité - Dera (Institut national de la statistique et des études économiques - Insee)

Responsable de la commission : Yara MAKDESSI (01 87 69 57 10)

*RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR*

Introduction .....	4
1. Demande d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7 bis de la Loi de 1951	4
2. Bilan à trois ans du suivi des recommandations du groupe de travail « diversité des formes d'emplois » .....	6
3. Mieux comprendre le sentiment d'insecurité sur le marché du travail.....	9
Conclusion .....	21

## Liste des participants

ADAM	Lorraine	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
ANXIONNAZ	Isabelle	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
BENKIRANE	Aïda	Confédération générale du travail (CGT)
COUPPIE	Thomas	Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)
COUTROT	Thomas	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
D'ALESSANDRO	Cristina	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
DROU	Jean-Michel	Les clés du social
DROUARD	Geoffroy	Unédic
DUBOIS	Marie-Michèle	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
GIRARD	Pierre-Louis	France Stratégie
HAGEGE	Claire	Ministère de l'Economie et des finances - Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
HAJJI	Ilhame	Ministère de l'Intérieur - Service statistique ministériel de la sécurité intérieure
LEOMANT	Isabelle	Union nationale interfédérale des œuvres et des organismes privés sanitaires et sociaux (UNIOPSS)
MAKDESSI	Yara	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
MAUREL	Françoise	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction de la diffusion et l'action régionale (DDAR)
MOUSSAOUI	Abdallah	Force ouvrière (FO)
PASSERON	Vladimir	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
PAUGAM	Serge	Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS)
PONS	Yannig	Ministère de l'Economie et des finances - Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
PROKOVAS	Nicolas	Confédération générale du travail (CGT)
PROST	Corinne	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
SANTELMANN	Paul	Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)
SCIBERRAS	Jean-Christophe	AXA France
SUJOBERT	Bernard	Confédération générale du travail (CGT)
ZOLOTOUKHINE	Erik	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)

*La séance est ouverte à 14 heures 40, sous la présidence de Jean-Christophe SCIBERRAS.*

## **Introduction**

### **Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission**

Bonjour à toutes et à tous. C'est notre deuxième séance plénière de l'année, et je vous remercie d'y participer. Je précise que le représentant du bureau de l'Association nationale des Directeurs des ressources humaines (ANDRH) prévu dans l'ordre du jour s'est trouvé dans l'impossibilité d'avoir un train en provenance de Rennes. Il n'a donc pas été en mesure de se joindre à nous.

### **1. Demande d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7 bis de la Loi de 1951**

#### **Françoise MAUREL, Secrétaire générale du Cnis**

La demande est déposée par la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Il s'agit d'une demande au titre de l'article 7 bis de la loi n°51-7111 du 7 juin 1951 modifiée, pour des données concernant des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) détenues par l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acos). Ce système d'information est déjà détenu par la DARES, qui souhaite en faire un autre usage à des fins d'étude. Elle en a donc déposé la demande auprès du Cnis dans la perspective de procéder à une analyse selon l'origine des recrutements et des canaux de recherche des candidats. C'est donc une étude ponctuelle, dont les résultats seront publiés dans différents supports, collections de la DARES et publications de nature académique.

#### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je comprends qu'est présent ici un enjeu de lutte contre les discriminations en raison des origines, ce qu'il convient de souligner puisque nous nous intéressons à ce sujet. Je salue donc le fait que la DPAE soit utilisée pour identifier d'éventuelles discriminations. Je ne suis d'ailleurs pas certain que tel ait été son but initial. Dans combien de temps pensez-vous pouvoir dresser une synthèse devant cette Commission?

#### **Corinne PROST, DARES**

Cela pourrait être envisageable dans un an.

#### **Bernard SUJOBERT, CGT**

Nous avons lu que la DARES disposait déjà du fichier, et que l'utilisation souhaitée était pour un autre usage. En tout état de cause selon la fiche, il ne s'agit pas de « discriminations » mais de « processus différenciés ». Par ailleurs, nous sommes étonnés qu'il n'y ait aucune disposition sur la nationalité, ou sur cet autre facteur de différenciation possible qu'est l'adresse du candidat ou de la personne embauchée. Or, d'autres travaux ont montré qu'il s'agissait de sources de discrimination importantes.

#### **Corinne PROST**

L'étude ne pourra pas tout couvrir. Nous avons choisi un angle spécifique d'analyse des discriminations. Le pays de naissance est une variable figurant dans la DPAE, qui a servi de base d'échantillonnage pour l'enquête Offre d'emploi et recrutement (OFER). L'étude portera sur des variables de la DPAE, complétées par des variables de l'enquête. Elle sera plus riche que ce qui est mentionné ici.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

La remarque de M. Sujobert est appropriée, car on passe d'une analyse des noms et prénoms, à l'établissement d'un lien avec un travailleur d'origine étrangère. Travaille-t-on selon le patronyme ou la nationalité ? Il semble que le patronyme soit le facteur différenciant utilisé.

**Corinne PROST**

Nous croiserons plusieurs paramètres pour qualifier les personnes, c'est-à-dire les nom et prénom, mais également le pays de naissance et d'autres variables dont nous disposons dans l'enquête. Je réserve ma réponse sur ce point car je n'ai pas d'éléments suffisamment précis.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Il faudra prendre garde avec le patronyme. Ne serait-ce que dans cette salle, les patronymes sont très divers. Il convient donc de parler plutôt d'« origine supposée ».

**Corinne PROST**

Tout à fait.

**Aïda BENKIRANE, CGT**

Je me posais justement la question du lien discutable établi entre la nationalité et le prénom. Il y a aussi un certain nombre de naturalisés qui changent de prénom. De plus, un prénom d'origine étrangère peut susciter la discrimination au moment de l'entretien, alors même que la personne n'est en réalité pas étrangère. En définitive, il faudrait prendre des précautions lors de l'exploitation des résultats.

**Corinne PROST**

Nous sommes vigilants sur ces aspects. En tout état de cause, l'étude ne portera pas sur la phase d'entretien, mais il s'agira plutôt d'une analyse après embauche. Nous irons plus loin que le *testing*.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

La DPAE indique-t-elle le mode de recrutement ?

**Corinne PROST**

La DPAE, non, mais l'enquête OFER oui. La DPAE nous a servi de base de sondage, que nous avons ensuite complétée avec les réponses des entreprises à l'enquête elle-même. C'est donc plus riche que ce qui est décrit dans la fiche.

**Aïda BENKIRANE**

Avez-vous pris en compte les changements de statut des étudiants de nationalité étrangère qui, au moment de devenir salariés, se heurtent à la loi sur la préférence nationale ? Un certain nombre de personnes sont concernées chaque année, ce qui est éventuellement susceptible de biaiser certains chiffres.

**Corinne PROST**

Si nous pouvons les identifier avec l'enquête, nous analyserons spécifiquement ces situations.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Pour le domicile, vous avez raison mais ce sujet va au-delà du champ recherché. Un certain nombre de travaux l'ont traité. Le domicile est une variable utile, mais pas toujours déterminante.

## **Corinne PROST**

En effet, des travaux sur la discrimination sur l'adresse existent, notamment ceux de Yannick L'Horty. En l'occurrence, ce n'est pas l'angle choisi dans notre étude.

*La demande d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951 recueille un avis favorable.*

## **2. Bilan à trois ans du suivi des recommandations du groupe de travail « diversité des formes d'emplois »**

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Le rapport Gazier de 2016 faisait suite à notre moyen terme et en particulier, à nos interrogations sur l'évolution des formes d'emploi. Il s'agissait de savoir si la statistique publique était outillée pour repérer et suivre les formes d'emplois, tant les traditionnelles que les nouvelles formes d'emplois. Nous avons bénéficié ici d'un rapport de qualité remis par Bernard Gazier, bien connu de notre Commission. Trois ans plus tard, nous nous sommes interrogés sur le point de savoir si les préconisations du rapport avaient trouvé des réponses. Vladimir Passeron s'est attelé à la tâche.

### **Vladimir PASSERON, Insee DSDS**

J'interviens en tant que producteur de données statistiques sur les sources administratives et sur l'enquête Emploi, pour exposer globalement comment nous avons répondu à l'ensemble des recommandations du rapport Gazier. Les réponses apportées aux soixante-quinze préconisations du rapport, regroupées en sept ou huit catégories, de même que celles non retenues ont été rassemblées dans le tableau de synthèse final qui sera publié sur le site du Cnis.

Plutôt qu'un bilan à trois ans, nous avons dressé un point d'étape. Nous avons établi un tableau de bord regroupant l'ensemble des préconisations. Nous avons également recensé les actions déjà réalisées et celles en germe, qui seront finalisées prochainement à la Dares, à l'Insee et au Céreq.

A l'Insee, l'enquête Emploi – l'une des plus citées par le rapport - fait l'objet d'une importante refonte, à la fois du point de vue du questionnement que de la diffusion des données. C'est donc par cette enquête que nous pourrions apporter un grand nombre de réponses aux recommandations.

S'agissant de la refonte du système d'information des sources administratives et de l'intégration de la Déclaration sociale nominative (DSN), nous sommes aussi en plein travail. Ce faisant, nous acquerrons notamment une meilleure connaissance des contrats courts, pour répondre aux préconisations. Vous constaterez que pour les différentes questions évoquées dans le rapport Gazier, les colonnes distinguent « ce qui a été fait », de « ce qui est prévu d'être fait ». Dans « ce qui a été fait », nous avons cherché systématiquement à bien distinguer les travaux en cours dans le questionnaire de la refonte de l'enquête Emploi. Il faut rappeler à cet égard que la refonte de l'enquête Emploi intervient dans le cadre d'un règlement européen mis en œuvre en 2021. Cependant, pour éviter les ruptures de séries, nous construirons un pilote dès 2020 pour comparer, sur un quart de l'échantillon de l'enquête Emploi, cette enquête telle qu'elle se présente aujourd'hui, avec la version de 2021. Nous sommes actuellement en cours de finalisation des questions de ce pilote 2020 afin d'être prêts au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Bien évidemment, la révision des questionnements a parmi ses objectifs de répondre aux préconisations du rapport Gazier.

### *Recommandations sur les formes d'emplois avec les tiers*

Un premier groupe de recommandations portait sur les formes d'emplois avec les tiers (« développer un questionnaire plus complet sur les relations avec les tiers », « introduire dans l'enquête Emploi en continu une question sur le lieu de travail pour repérer les relations de tiers » ...). Nous avons beaucoup travaillé dans le cadre d'un module *ad hoc* auprès des indépendants, pour mesurer la part de ceux-ci qui étaient économiquement dépendants. Nous avons ainsi pu ajuster, à partir de 2020 (en expérimentation) et 2021 (de façon exhaustive) les questions concernant les relations avec les clients, en aval, en amont et en intermédiaire, ce qui permet d'englober les plateformes numériques.

Le nouveau questionnement de l'enquête Emploi permettra en outre de mieux repérer les différents statuts de salariés (apprentissage, intérim, apprentis en CDI, intérimaires en CDI...), pour finalement distinguer de manière plus complète les formes particulières d'emploi dans le premier groupe de questions posées. Je n'énumérerai pas celles-ci une par une pour ne pas être trop rébarbatif, mais je tenterai de synthétiser les sujets par ensembles de données. Nous ne pourrons pas répondre à tous les sujets car un certain nombre de tests ont déjà démontré, par exemple, la difficulté d'identifier le lieu de travail, en particulier pour les intérimaires, dont il est difficile de vérifier qu'ils annoncent bien le lieu de l'entreprise « employeuse » et non celui de l'agence d'intérim. Par conséquent, nous avons pu instruire certaines préconisations, mais ne pourrons pas les traduire en continu dans l'enquête Emploi. Pour autant, nous serons en mesure de poser des questions complémentaires sur un thème dédié, dans des modules *ad hoc*.

#### *Recommandations sur le caractère contraint ou choisi de la situation d'emploi*

Nous disposons déjà d'un grand nombre de données sur le temps partiel, afin de déterminer s'il est subi ou choisi. La modification en cours du questionnaire nous permettra aussi de diffuser des indicateurs sur le caractère choisi ou non des contrats temporaires. A cet égard, nous serons en mesure de modifier nos fiches de *l'Insee références* « Emploi, chômage et revenus du travail » pour y inclure un certain nombre de préconisations.

Sur le caractère choisi des statuts d'indépendants et de salariés, nous avons aussi travaillé avec le module *ad hoc* de 2017. Il n'est d'ailleurs pas aisé de recueillir des informations essentiellement subjectives, de sorte que nous en resterons surtout à des questions relatives au souhait de devenir indépendant ou salarié.

Par ailleurs, nous avons développé des indicateurs complémentaires au sous-emploi, notamment en développant la mesure des personnes « concernées au moins une fois dans l'année », assez différentes de ce qu'on regarde habituellement, en « coupe ». Nous avons pu montrer qu'une personne sur trois voulant participer au marché du travail, était contrainte dans son offre de travail au moins une fois dans l'année. Concrètement, cette personne se retrouve soit chômeuse, dans le halo ou encore dans le sous-emploi à au moins une occasion.

Finalement, nous avons répondu à cette recommandation forte du rapport, dans un premier temps par un éclairage et désormais en continu tous les ans, grâce à une nouvelle fiche créée à cette occasion.

#### *Améliorer la connaissance des transitions et des trajectoires*

Parmi le bloc de questions sur les transitions et les trajectoires – sachant que nous travaillons déjà beaucoup sur les transitions trimestrielles dans l'enquête Emploi – nous avons aussi étudié les trajectoires sur le plus long terme, en particulier dans le panel « Tous salariés », qui s'enrichira d'un panel « Non-salariés » pour couvrir tous les types d'actifs. Les trajectoires d'emplois salariés et non-salariés, CDI ou CDD, seront bien identifiées. Nous disposerons ainsi d'une très grande richesse statistique. Ce panel a été déjà mobilisé dans le précédent millésime de *l'Insee Références* « Emploi, chômage, revenus du travail » et sera notre principale source pour un prochain *Insee Références* sur les indépendants, dont la publication est prévue à la fin avril 2020. Nous mettrons ensuite ces panels à disposition de tous les chercheurs et chargés d'études intéressés.

#### *Assurer une meilleure cohérence de la diffusion sur les formes d'emploi*

Un certain nombre de questions se posent autour de la diffusion des nouvelles formes d'emploi. Les réponses seront principalement apportées à l'occasion de la refonte de l'enquête Emploi, en particulier grâce à de nouveaux questionnements dont la mise en œuvre est prévue vers 2021, avec les premières exploitations de l'enquête Emploi en nouvelle formule. En outre, les réponses seront également issues d'une refonte des fiches, pour mettre en valeur d'autres indicateurs.

Un ensemble de questions portaient sur la recherche d'une plus grande cohérence entre sources administratives et enquêtes. Nous avons beaucoup avancé sur ce sujet, notamment en élaborant un document de travail commun à la Dares, Pôle Emploi et l'Insee sur l'analyse des écarts individuels entre les chômeurs dans l'enquête Emploi et les inscrits en catégorie A à Pôle Emploi. Cette réflexion a abouti à la publication d'un dossier et d'un document de travail l'été dernier, afin de mettre en évidence les écarts relevés, notamment pour les personnes se trouvant dans des situations temporaires. Plus récemment, un document de travail de Claude Picard a été publié en appariant les

sources administratives sur l'emploi et l'enquête Emploi, afin de comprendre les écarts entre ces sources. Ces documents de travail sont disponibles sur le site Insee.fr.

Sur les préconisations ayant pour objet d'accroître la vigilance, nous ne pouvons que nous engager à faire preuve de vigilance.

#### *Prendre en compte l'ensemble des revenus de la personne en emploi*

Concernant la multi-activité, l'ensemble des questionnements ont été revus dans l'optique de les simplifier dans la prochaine enquête Emploi. En particulier, les filtres de la version actuelle sur le nombre d'employeurs ont été supprimés. Désormais, les questions sont plus basiques pour décrire la multi-activité.

#### *Propositions concernant des formes d'emplois spécifiques*

Un certain nombre de questions portaient sur la nécessité de mieux distinguer les différentes catégories d'indépendants et de non-salariés, auto-entrepreneurs, chefs d'entreprises etc. Ce sera fait grâce au nouveau questionnaire de l'enquête Emploi, en vérifiant que les effectifs dans chacune des catégories seront suffisamment nombreux pour pouvoir diffuser les données de façon systématique. Dans l'hypothèse inverse, les résultats devront faire l'objet d'une étude sur plusieurs années pour disposer de chiffres fiables.

Une thématique portait sur l'exploration du Big Data afin d'acquérir une meilleure connaissance de l'économie collaborative et numérique. Sur ce sujet, le chantier est engagé par l'Insee et la Dares. Un colloque du Cnis a porté sur la part des salariés concernés par l'économie collaborative, sachant que des chiffres plus ou moins fiables foisonnent sur le sujet. La Dares et l'Insee participent également à des groupes de travail internationaux pour mieux mesurer la part de l'économie collaborative.

#### *En synthèse*

Je n'ai évidemment pas été exhaustif, mais ai tenu à communiquer les différents points par lesquels nous avons tenté ou tentons de répondre aux préconisations du rapport Gazier. En tant que producteurs ce point d'étape nous a été particulièrement utile ; cela nous a poussé à faire le point sur l'ensemble des sujets évoqués par le rapport. L'ensemble se trouve en germe, principalement dans la nouvelle enquête Emploi, en espérant que celle-ci une fois en production en 2021 sera riche de réponses.

#### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Merci beaucoup pour ce balayage. Effectivement, de nombreuses propositions ont donné lieu à des travaux et même, à des résultats. Y a-t-il des questions ou des remarques ? Pour ma part, je retrouve la question sur la DSN. Je constate à cet égard que la ligne sur la DSN reste vierge de commentaires. Quelle était la perte d'informations que nous avons subie ? Il me semble que la remarque portait sur le fait que la DSN nous faisait perdre des informations dont nous disposions précédemment sur les emplois précaires.

#### **Vladimir PASSERON**

Une vigilance était recommandée pour ne pas perdre de données de la DADS.

#### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Effectivement. La recommandation portait sur le fait d'assurer, dans la DSN, une continuité avec la DADS.

#### **Vladimir PASSERON**

Le rapport n'est pas très précis sur le type d'informations qui seraient potentiellement perdues. S'agissant de la DADS et de la DSN, il faut considérer que les entreprises remplissent massivement la DSN depuis 2018. Auparavant, en 2016 et 2017, la situation était mixte. Par conséquent pour les données structurelles sur la base desquelles analyser les nouvelles formes d'emploi, nous avons fait

le choix, jusqu'en 2016, de retenir exclusivement la DADS sans intégrer les premières DSN. Pour 2017, nous travaillons sur un mix entre les entreprises renseignant encore la DADS et celles passées en DSN, en nous efforçant d'exclure les doublons. En 2018, nous analyserons les données quasiment sur de seules données de la DSN.

Pour les données conjoncturelles, la DSN a déjà été intégrée par les trois producteurs Insee, Dares et Acoiss.

En revanche, s'agissant des données structurelles, par rapport aux informations des DADS, la DSN n'a rien perdu ou plus exactement je n'ai pas d'alerte particulière sur une perte de données.

### **Nicolas PROKOVAS, CGT**

Nous saluons la réactivité de la présidence de la Commission, qui a inscrit le sujet à l'ordre du jour. Le groupe de travail a produit un rapport riche et structurant, dont le mérite est d'être codirigé par des membres expérimentés de l'Insee.

M. Passeron, quelle sera l'incidence totale sur la durée du questionnaire, surtout en ce qui concerne la première interrogation en face à face ? Si vous ajoutez de nouvelles informations à durée constante, lesquelles seront abandonnées ?

### **Vladimir PASSERON**

Nous n'ajoutons pas réellement de nouvelles informations, mais les reformulons différemment. J'évoquais à cet égard notamment la multi-activité, qui faisait antérieurement l'objet d'un enchaînement assez complexe. Désormais, nous procéderons de façon plus directe. La durée du questionnement en face à face ne sera pas allongée, car un questionnaire long est de moins en moins bien ressenti par les ménages. C'est pourquoi nous avons dû effectuer certains arbitrages. Cela étant, tous les points qui ne seront pas présents dans le questionnaire en face à face, pourront être retenus dans les modules *ad hoc*. En d'autres termes, il n'est pas nécessaire d'avoir des séries temporelles sur tous les sujets en continu. Pour l'instant, nous pensons tenir la contrainte du questionnaire de première interrogation dans un temps équivalent à celui de l'enquête actuelle.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je salue également ce souci de se préoccuper de la suite des rapports. Le rapport Gazier aura réellement eu son utilité, ce dont nous devons remercier Bernard Gazier et son équipe.

Je propose à présent d'évoquer le thème principal de notre séance, consacré au sentiment d'insécurité sur le marché du travail. Il semble qu'un décalage soit constaté entre la réalité et le ressenti des salariés, ce qui a provoqué un besoin d'analyse. Dans une première intervention, Thomas Coutrot nous communiquera les enjeux du sujet, qui ne sont pas uniquement statistiques. Puis Thomas Couppié apportera un éclairage sur le sentiment d'insécurité des jeunes recueilli dans les enquêtes Génération. Nous verrons ensuite l'analyse que je serai en mesure d'effectuer sur le volet DRH.

Serge Paugam nous fera enfin l'amitié d'animer l'échange et les débats auxquels vous serez conviés à participer. Nous aurons, suite à cela, une proposition d'avis.

## **3. Mieux comprendre le sentiment d'insécurité sur le marché du travail**

### **Insécurité de l'emploi : enjeux statistiques et sanitaires**

#### **Thomas COUTROT, DARES**

##### *Contexte et méthode de mesure*

Stimulés par les recommandations du rapport Gazier, nous avons travaillé ces dernières années sur l'insécurité de l'emploi. Nous avons également été inspirés par le rapport Gollac de 2011, qui proposait non seulement une définition opérationnelle des risques psychosociaux, mais également

une catégorisation de ceux-ci en six dimensions. La sixième d'entre elles était relative à l'insécurité socio-économique. Par conséquent, il existe une littérature sociologique et épidémiologique internationale sur les liens entre insécurité économique et santé mentale. Ce domaine de recherche étant encore très peu développé en France, nous avons travaillé à partir de deux sources principales : le dispositif d'enquêtes Conditions de travail-Risques psychosociaux (CT-RPS) et l'enquête sur les Relations professionnelles et les négociations d'entreprise (REPONSE). Le dispositif CT-RPS s'inscrit dans la continuité historique des enquêtes menées par la DARES depuis 1978, mais a été renouvelé profondément en 2013 avec la mise en place d'un panel et d'une alternance tous les trois ans, avec un focus sur les risques physiques et les risques psychosociaux. Le nouveau dispositif réalise également un couplage avec une enquête auprès des employeurs.

La question « *Pour l'année qui vient, avez des craintes pour votre emploi au cours de l'année* » est posée depuis 1998, mais nous avons enrichi le questionnement en 2013 et 2016 sur l'insécurité de l'emploi et du métier. Nous avons introduit un facteur modérateur « employabilité » (*Si vous deviez perdre ou quitter votre emploi actuel, vous serait-il facile de trouver un emploi avec un salaire, une rémunération similaire ?* ») ainsi qu'une nouvelle dimension liée à l'insécurité du travail : « *Craignez-vous d'être muté à un autre poste de travail contre votre gré ?* » ou « *Je vis des changements imprévisibles ou mal préparés.* ». La première question est issue d'un questionnaire scandinave très utilisé au niveau international.

### *L'enquête REPONSE*

Dans cette enquête REPONSE menée auprès des directions d'établissements, des instances représentatives du personnel et des salariés, qui décrit les relations professionnelles dans l'établissement, nous avons introduit un questionnaire auto-administré pour les salariés. Dans les deux dernières éditions de celui-ci, a été incluse la question « *Au cours des 12 prochains mois, estimez-vous avoir un risque de perdre votre emploi ou des chances de promotion ou d'augmentation de salaire ?* »

### *Résultats*

Il ressort des résultats similaires de l'enquête REPONSE de 2011 et de l'enquête Conditions de travail de 2013 que s'agissant du risque de perdre son emploi et de la crainte pour son emploi au cours de l'année à venir, 32% des personnes se sentent insécurisées. Il faut cependant noter qu'entre les deux enquêtes, le taux de répondants à l'item « ne sait pas » passe de 19,9% à 5%.

### *Insécurité de l'emploi selon le statut d'emploi, la catégorie socioprofessionnelle et le sexe*

Les réponses s'appuient ici principalement sur l'enquête Conditions de travail. Selon le statut de l'emploi, la crainte de perdre son travail est très variable, mais elle n'est pas totalement nulle pour les fonctionnaires, dont 12% disent craindre pour leur emploi dans les douze mois à venir. Les salariés les plus diplômés se sentent relativement protégés. Les femmes sont plus souvent inquiètes pour leur emploi, surtout dans les catégories ouvrières.

### *Insécurité et trajectoires ultérieures (salariés de droit privé, 2013-2016)*

Les personnes qui déclaraient ne pas avoir de crainte pour leur emploi, le plus souvent, ont conservé leur emploi ou en ont changé sans discontinuité. En revanche, les personnes qui craignaient le plus pour leur emploi en 2013 ont subi des périodes de chômage ou d'inactivité, ou se trouvaient au chômage en 2016.

### *Insécurité et trajectoires ultérieures (fonctionnaires, 2013-2016)*

Pour les fonctionnaires, le niveau de stabilité dans l'emploi est bien supérieur. Pour autant, un nombre non négligeable de personnes ont dit avoir un statut de fonctionnaire en 2013, et être au chômage ou avoir connu une mobilité en 2016.

### *Insécurité et changements (Enquêtes Conditions de travail)*

Le lien est très fort entre le sentiment d'insécurité et les changements organisationnels vécus par les salariés, indépendamment de la perte ou non d'emploi. Ainsi, près de 40% des salariés signalent au moins un changement important dans leur environnement de travail. Le sentiment d'insécurité, c'est-à-dire la crainte de perdre son emploi, progresse fortement dès lors que les changements

d'environnement au cours des douze derniers mois sont nombreux. Dans ce registre, les fonctionnaires et les salariés du secteur privé en CDI se sentent concernés.

#### *La participation aux changements, une protection contre l'insécurité*

La participation des salariés aux changements agit comme un élément modérateur, et influe par conséquent sur le sentiment d'insécurité. Entre 2013 et 2016, 10% des salariés qui n'ont pas connu de changement organisationnel ont pourtant contracté un sentiment d'insécurité. Ce sentiment est deux fois supérieur pour les personnes ayant subi un changement organisationnel sans en avoir été informés correctement de leur point de vue au préalable. Lorsqu'une information sans consultation a eu lieu en anticipation, le sentiment d'insécurité est réduit. Enfin lorsque les salariés disent avoir été entendus dans la mise en œuvre du changement, leur santé psychique est améliorée, avec une baisse notable du sentiment d'insécurité. Il s'agit donc d'un sujet de management et de gestion du changement dans l'entreprise.

#### *Insécurité et santé psychique*

Les conséquences de l'insécurité sur la santé psychique sont majeures. La survenue d'un syndrome dépressif est beaucoup plus probable quand le salarié éprouve une crainte pour son emploi. Ce constat vaut pour les salariés les moins diplômés. De même, le lien entre l'information-consultation sur les changements et la survenance d'un symptôme dépressif est très fort sur le même panel entre 2013 et 2016.

#### *Insécurité de l'emploi et du travail : l'exemple du British Skills Survey*

Sur le même thème, nous avons étudié les résultats de l'enquête britannique la plus proche de l'enquête Conditions de travail. La *British Skills Survey* cerne les doubles phénomènes d'insécurité de l'emploi et du travail, le questionnaire britannique étant en outre plus axé sur l'insécurité du travail : « *Quel est le degré d'anxiété sur la situation suivante : être victime d'une discrimination, être harcelé par le manager, subir des changements dans l'emploi donnant moins d'influence sur la façon de travailler, subir des changements rendant plus difficile l'utilisation de mes compétences* » etc... Ici, l'inquiétude ne porte pas sur la perte de l'emploi, mais sur l'évolution du travail.

#### *Insécurité de l'emploi et du travail : des déterminants différents*

Une étude britannique publiée récemment montre que les déterminants socioprofessionnels de l'insécurité de l'emploi et de l'insécurité du travail ne sont pas similaires. L'insécurité de l'emploi augmente avec l'âge, et est fortement liée au type de contrat. Elle est plus faible dans le commerce de détail.

L'insécurité du travail, quant à elle, dépend de la catégorie socioprofessionnelle – plus élevée pour les salariés les moins qualifiés - et du secteur. En particulier dans les services publics, le sentiment d'insécurité du travail est plus fortement ressenti.

#### *Insécurité de l'emploi et du travail : le cas français*

En France, les résultats apparaissent similaires. L'insécurité de l'emploi travail apparaît plus forte pour les non-salariés et les travailleurs temporaires, tandis que l'insécurité du travail est davantage ressentie par les fonctionnaires. Dans le cas français, s'ajoutent des éléments non présents dans l'enquête britannique sur le type de management et les relations sociales dans l'entreprise, d'où il ressort que le type de management exerce une grande influence sur le sentiment d'insécurité au travail. L'entretien annuel d'évaluation est très fortement associé à la réduction de l'insécurité dans l'emploi. En revanche, les salariés sont plus inquiets pour l'évolution de leur travail. A l'inverse, le fait d'être syndiqué est vécu comme un vecteur d'insécurité au travail. La participation aux changements réduit l'insécurité.

#### *Mieux mesurer l'insécurité du travail ?*

La crainte d'une mutation forcée diminue selon la taille de l'établissement, ce qui est logique puisque le terme de mutation renvoie à des grandes structures au sein desquelles la mobilité professionnelle est possible. On peut donc s'interroger sur la pertinence de cette question pour mesurer l'insécurité du travail et envisager de procéder comme les Britanniques, en posant directement la question de la

crainte d'une dégradation des conditions de travail. Nous instruirons ce sujet en vue de la prochaine enquête Conditions de travail.

#### *En conclusion*

L'insécurité socioéconomique est un phénomène d'ampleur aux conséquences sanitaires importantes. Cette insécurité n'impacte pas uniquement les travailleurs et les contrats précaires, puisque même les salariés en CDI et les fonctionnaires peuvent souffrir d'insécurité du travail, avec des conséquences tout aussi importantes sur leur santé mentale. L'analyse doit être menée en lien avec les changements organisationnels, les pratiques de gestion des Ressources Humaines et de prévention. Enfin, il est sans doute possible d'améliorer la mesure de l'insécurité du travail.

#### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Merci pour cette présentation, qui nous éclaire sur une conception relativement large de l'insécurité dans le travail. Avons-nous progressé en France, alors que nous traitons depuis plusieurs années de sujets tels que les risques psychosociaux ? Du point de vue des DRH, le sentiment est celui d'une nette avancée en la matière.

#### **Le sentiment d'insécurité chez les jeunes, éclairages à partir des enquêtes Génération**

#### **Thomas COUPPIÉ, Céreq**

Ma présentation se déroulera en quatre temps. Je reviendrai sommairement sur l'insécurité et le sentiment d'insécurité. J'examinerai à cette occasion si la sécurité de l'emploi constitue une préoccupation pour les jeunes. J'entrerai ensuite dans le vif du sujet sur la question du sentiment d'insécurité tel que mesuré dans les enquêtes Génération, c'est-à-dire sous l'angle de l'inquiétude exprimée pour son avenir professionnel. Enfin, au vu des résultats, j'évoquerai des travaux présentant une approche élargie, articulant rapport au travail et rapport à l'emploi.

#### *Insécurité et sentiment d'insécurité sur le marché du travail : de quoi parle-t-on ?*

L'insécurité du marché du travail, au prisme des jeunes, est un concept large, multicritère, flou, dont l'objectivation pose question. Ce concept articule différents aspects des situations individuelles, tels que ceux liés à l'accès à l'emploi, à la pérennité des emplois obtenus, aux conditions de travail, aux dynamiques de carrière et aux mobilités. De plus, le sujet de l'insécurité doit aussi intégrer le contexte (conjuncture économique, dynamique du marché du travail...) mais aussi les transformations structurelles affectant le marché du travail.

A l'inverse, le sentiment d'insécurité met en avant le ressenti de l'individu, qui sera alimenté par des éléments de contexte et par la situation personnelle du moment, le vécu du jeune, ses aspirations, incertitudes et craintes. Finalement le lien entre la mesure de l'insécurité et celle du sentiment d'insécurité doit être traité.

#### *La sécurité de l'emploi : un enjeu pour les jeunes ?*

La réponse émane d'un module élaboré pour l'enquête Génération 2013, interrogation 2016, relatif au point de vue sur le travail en général. Il en ressort que 42% des jeunes jugent très importante la sécurité de l'emploi. Cette dimension est classée en troisième position derrière les relations entre collègues (46%) et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (51%), mais devant le niveau de rémunération (28% en dernière position) la prise d'autonomie et d'initiative et l'intérêt du poste. Ces résultats suggèrent que la sécurité de l'emploi est un enjeu important. Pour les jeunes les moins diplômés, au chômage ou en intérim, cette question devient de loin la plus importante. A l'inverse, plus les jeunes sont diplômés et moins ils expriment de préoccupation pour la sécurité de l'emploi.

#### *Insécurité et sentiment d'insécurité dans les enquêtes Génération*

L'insécurité des jeunes sur le marché du travail est souvent mesurée par leur statut sur le marché du travail, l'enchaînements de leurs statuts et par le type de trajectoire qu'il dessine. Un grand nombre de travaux se focalisent sur l'enchaînement des statuts dans et hors de l'emploi, en effectuant la distinction entre les emplois stables et les emplois précaires.

Sur les quinze dernières années, les trajectoires des jeunes sont profondément modifiées. Les trajectoires d'accès rapide et durable à l'emploi à durée indéterminée apparaissent en recul, de l'ordre de onze points en douze ans. Ces résultats sont issus de la comparaison entre la Génération 1998 observée pendant sept ans, et celle de 2010 observée pendant la même durée.

Les jeunes sortis au cours des années 2010 ressentent une forte montée de l'insécurité pour qualifier leur parcours sur le marché du travail. La mesure du sentiment d'insécurité s'effectue par une seule question dans le dispositif Génération : celle de se déclarer inquiet ou optimiste pour son avenir professionnel.

*Sentiment d'insécurité professionnelle : critère « jeunes inquiets » (Béduwé & Dupray, 2018)*

Trois faits majeurs ressortent du graphique comparatif entre la Génération 1998 et la Génération 2010. En premier lieu, le poids du contexte économique pèse très fortement sur le sentiment d'insécurité des jeunes. Le point le plus bas d'inquiétude du schéma correspond à l'année 2001 pour la Génération 1998 observée sur trois années. A cette époque, les jeunes ont vécu un contexte idéal d'insertion puisqu'à partir de 1998, l'économie française connaissait une période de forte croissance, avec un niveau de créations d'emplois rarement vu depuis trente ans. A partir de 2003, on observe une remontée du sentiment d'inquiétude pour la cohorte 1998, avec un plateau en 2005. En 2008, l'inquiétude pour l'avenir professionnel correspond au déclenchement de la crise des *subprimes*, avec un fort coup d'arrêt sur l'emploi en période paroxystique de crise.

La Génération 2010 enquêtée en 2013, subit de plein fouet la crise des *subprimes* et son rebond avec la crise des dettes souveraines. Cette génération exprime par conséquent un fort sentiment d'inquiétude pour son avenir professionnel, à 26%.

Le deuxième fait majeur à déduire du graphique a trait à la situation individuelle du moment, qui pèse sur le fait de se déclarer inquiet pour son avenir professionnel. Les chômeurs et les salariés en emploi précaire expriment une plus grande inquiétude que les personnes en emploi stable.

Le troisième fait majeur consiste à observer une évolution inverse entre la Génération 1998 et la Génération 2010. Entre 2013 et 2015, la conjoncture reste dégradée et les difficultés sur le marché du travail demeurent assez élevées. Pour autant entre ces deux années, les situations individuelles ont continué à évoluer. En particulier en 2013, la proportion de jeunes hors emploi stable était beaucoup plus élevée que dans les processus habituels observés dans les cohortes antérieures, de sorte que ces individus ont vu leur situation davantage s'améliorer. De plus, entre les deux interrogations, on observe une évolution des situations de précarité pouvant être ponctuelles et donc, relativisées par les individus. Une troisième interprétation possible a trait à une forme d'accommodation à la précarité, notamment en cas d'enchaînement de contrats de type CDD qui permettent sur la durée un maintien en emploi. L'inquiétude est ainsi relativisée pour ce type de population. Ce troisième point souligne l'importance des facteurs biographiques sur le sentiment d'insécurité.

*L'inquiétude professionnelle : facteurs*

Parmi les facteurs biographiques, les caractéristiques individuelles jouent un rôle important : genre, santé, autonomie financière, prédisposition, discrimination antérieure ressentie, parcours scolaire marqué par la réussite... Les individus ayant connu plusieurs mobilités d'emplois sont moins inquiets pour leur avenir alors que ceux ayant connu plusieurs périodes de chômage déclarent davantage d'inquiétude. Dans l'ensemble de ces facteurs biographiques, on note que le diplôme occupe une position ambivalente.

*Sentiment d'insécurité dans l'emploi : facteurs*

Sur le sentiment d'insécurité dans l'emploi, quatre dimensions sont susceptibles d'interférer : les conditions d'emploi et de travail, le vécu dans l'emploi, les facteurs individuels et de façon plus marginale, le contexte de l'entreprise.

S'agissant du vécu dans l'emploi, les adultes ayant connu une promotion au cours l'emploi se montrent moins inquiets que les autres. En revanche, ceux ayant déclaré avoir subi une discrimination au cours de l'emploi expriment un plus fort sentiment d'insécurité. De plus, l'ancienneté dans l'entreprise accroît le sentiment d'inquiétude. Ce résultat n'étant pas intuitif, les auteurs avancent deux explications : plus l'ancienneté est grande, et plus la crainte de perte est importante. L'ancienneté

peut aussi être vue comme une forme de stagnation, avec des attentes d'évolution déçues et des progressions plus difficiles qu'escomptées.

Sur l'ancienneté, une deuxième étude permet de comprendre économétriquement le lien entre ancienneté et sentiment d'inquiétude, notamment pour savoir si le temps passé chez un même employeur produit une accumulation de capital humain. Les auteurs distinguent alors trois cas :

- les individus dont on n'a pas de trace tangible d'accumulation de capital humain au sens des enquêtes Génération ;
- les individus pour lesquels l'accumulation de capital humain est spécifique à l'entreprise dans laquelle ils travaillent ;
- les individus qui témoignent d'une accumulation de capital humain transférable sur le marché du travail.

Selon ces trois configurations, l'importance de l'accroissement de l'inquiétude en fonction de l'ancienneté sera différenciée, un capital humain transférable suscitant moins d'inquiétude, et une moindre augmentation de celle-ci avec l'accumulation d'ancienneté. Finalement, l'étude se focalise sur une population particulière de salariés travaillant dans un contexte professionnel peu susceptible de générer une inquiétude de perdre leur emploi, c'est-à-dire les salariés en CDI en poste dans une très grande entreprise. Pour ceux-ci, les auteurs de l'étude observent une diminution du risque de se déclarer inquiets pour leur avenir professionnel quand l'ancienneté augmente.

#### *Sentiment d'insécurité dans l'emploi : motifs d'inquiétude*

Dans l'enquête de 2015, une série de questions sont posées. Les personnes en emploi et se déclarant inquiètes pour leur avenir professionnel mettent en avant trois groupes de motifs : inquiétudes liées à l'environnement professionnel et de travail, craintes liées à la perte d'emploi en elle-même et craintes de ses potentielles conséquences à moyen terme (risque de déclassement statutaire, etc.).

L'intérêt de ces résultats porte sur les interactions entre la manifestation d'une inquiétude pour l'avenir professionnel et d'autres dimensions de l'appréciation du travail.

#### *Une approche élargie : rapport à l'emploi et rapport au travail*

La démarche adoptée consiste à croiser des indicateurs rendant compte du niveau de satisfaction ou d'insatisfaction par rapport à l'activité de travail, ainsi que de la stabilité ou de l'instabilité professionnelle des salariés. L'analyse sera ainsi élargie en couplant le rapport au travail avec une approche en termes de rapport à l'emploi.

Une étude de Bonnet, Pietropaoli et Verlet de 2018 réalise un travail typologique portant sur les deux dimensions précitées. Le résultat aboutit à une classification en quatre parties des combinaisons entre le rapport à l'emploi et le rapport au travail : sécures engagés, sécures désengagés, insécures engagés et insécures désengagés.

En conclusion, la valeur heuristique de ce type de travail est de proposer une lecture croisant rapports au travail et à l'emploi, soulignant l'existence de combinaisons liant un rapport négatif au travail et positif à l'emploi ou un rapport positif au travail et négatif à l'emploi. Les parcours professionnels de réussite (double rapport positif) sont mis en évidence, se caractérisant par une spécificité des domaines professionnels dans lesquels les jeunes se retrouvent.

### **Introduction au débat**

#### **Serge PAUGAM, CNRS et EHESS**

Pour introduire le débat, je voudrais tout d'abord rappeler quelques éléments de l'histoire de la mesure de l'insécurité de l'emploi. Je me réjouis que le Cnis s'empare de cette question, déjà traitée depuis de nombreuses années par la sociologie du travail et de l'emploi. Je voudrais signaler à cet égard que dans mes travaux personnels, j'ai été confronté à cette question dès les années 1980, notamment dans un rapport du Centre d'étude des revenus et des coûts (CERC) intitulé « *Précarité et risque d'exclusion en France* ». Dans ce rapport, nous avons exploité les données de l'enquête Conditions de vie des ménages en situation défavorisée de 1986 et 1987, qui comportait déjà une

question sur le risque de perdre son emploi dans les deux prochaines années. Nous avons déterminé une stratification du rapport à l'emploi, en distinguant les personnes en emploi stable non menacé, les personnes ayant déclaré avoir un emploi stable menacé dans les deux ans à venir, et les personnes en emploi instable. Nous avons également pris en compte les personnes éloignées de l'emploi depuis moins de deux ans et depuis plus de deux ans. Puis nous avons croisé ces situations avec toutes les dimensions des conditions de vie des ménages. A cette occasion, nous avons constaté à que la situation par rapport à l'emploi était à l'origine d'une perturbation des relations sociales et de la vie conjugale, ainsi que d'une dégradation générale des conditions de vie.

L'enquête suivante de 1993-1994 sur les conditions de vie des ménages, s'était heurtée au changement de la question posée par l'Insee sur le risque de perdre son emploi « dans les douze prochains mois » (et non plus dans les deux prochaines années), de sorte que la comparaison devenait impossible.

Finalement, il faut situer à cette période l'intérêt de la sociologie du travail pour l'insécurité de l'emploi. D'ailleurs les sociologues du travail sont devenus des sociologues de l'emploi. L'inconvénient de cette approche était toutefois de laisser de côté tout le rapport au travail. Pour apporter un correctif, notamment en examinant les pratiques des sociologues anglais, nous avons réfléchi en termes d'insatisfaction, d'engagement au travail et de conditions réelles de travail. Sur ces sujets, Michel Gollac a beaucoup travaillé. Nous avons ainsi constaté une sensibilité plus grande à la dégradation des conditions de travail dans les années 1980 et 1990. Confronté à ces deux évolutions (rapport au travail et rapport à l'emploi), il m'a semblé important d'adopter une vision plus large que celle tenant à la seule insécurité de l'emploi. Il était en effet nécessaire de croiser le premier axe de l'instabilité de l'emploi, avec le second axe de la reconnaissance par le travail, c'est-à-dire de la satisfaction ou de l'insatisfaction au travail.

Ainsi, il est possible de constater qu'on peut avoir un emploi stable et en même temps, être insatisfait de ses conditions de travail. Le contraire est également possible : certaines personnes vivent dans l'insécurité de l'emploi mais éprouvent en même temps des satisfactions au travail. Il est enfin imaginable de cumuler les deux, comme je le mets en évidence dans mes travaux sur « l'intégration disqualifiante ».

J'ai procédé à ces développements au préalable, afin d'introduire la discussion avec nos deux collègues quant à leurs interventions respectives. Dans le propos de Thomas Coutrot, j'ai ressenti un problème dans la formulation de la question posée dans l'enquête Conditions de travail, différente de celle figurant dans l'enquête REponse. De ce fait, les résultats diffèrent sur le nombre de personnes qui ne se prononcent pas. Dans son intervention, Thomas Coutrot a présenté les craintes pour l'emploi, qui me semblent capter un champ plus large que l'insécurité de l'emploi. C'est précisément ce qui me semble gênant pour qualifier l'insécurité de l'emploi. On peut y voir des formes d'insatisfaction au travail, les personnes se déclarant insatisfaites de leur emploi évoquant aussi des risques de « charrettes » dans les années à venir. A ce sujet, les restructurations successives de grandes entreprises pèsent encore dans la mémoire collective. De plus, les anxiétés véhiculent aussi un sentiment de ne pas être reconnu dans son travail, de ne pas être pris en compte par une Direction lointaine et indifférente au travail réalisé. Comme j'ai pu le constater sur le terrain, ces salariés étaient mécontents, tout à la fois de leur emploi et de leurs conditions de travail. Par conséquent, je plaiderais volontiers pour que nous essayions de clarifier ce qui est mesuré dans la « *crainte pour son emploi* ».

Je voudrais notamment savoir comment Thomas Coutrot a mesuré l'insécurité du travail proprement dite, par rapport à l'insécurité de l'emploi. Cela étant, vous avez déjà démontré combien les changements organisationnels dans le travail accentuaient le sentiment d'anxiété des répondants face à leur avenir.

Dans l'enquête anglaise citée dans la présentation – d'ailleurs réalisée par la même équipe que celle que j'avais rencontrée dans les années 1990 – les auteurs mettent en avant, conformément à leur tradition, les aspects du rapport au travail. Cette vision conforte par conséquent la nécessité d'adopter un scope plus large, pour ne pas se cantonner à la seule insécurité de l'emploi.

Dans les enquêtes du Céreq, également tout à fait passionnantes, on constate une polarisation entre les jeunes diplômés et ceux qui ne le sont pas. C'est la raison pour laquelle les plus diplômés ne posent pas comme priorité majeure la sécurité de l'emploi, préférant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ces constats appellent à analyser plus avant la trajectoire expliquant le sentiment d'insécurité.

Enfin, je signale que la dernière enquête citée par Thomas Couppié, qui croise le rapport à l'emploi et le rapport au travail en quatre quadrants, correspond exactement à mes propres constats. Il me semble aujourd'hui urgent de clarifier exactement ce que l'on entend mesurer.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Merci M. Paugam pour cette ouverture de la discussion. Y a-t-il des questions ou remarques par rapport aux présentations ?

### **Echanges avec les participants**

#### **Paul SANTELMANN, AFPA**

Je suis heureux que la question du travail soit réinvestie, et ce d'autant plus que l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) a été entraînée sur la résolution des problèmes d'emploi alors même que l'accompagnement des transformations du travail se trouvait plutôt dans notre cœur de métier. Il est difficile de décrypter, lors des transformations, la façon dont les salariés interprètent ces mouvements. Il nous semble que lorsque les salariés sont confrontés au changement du travail, deux situations sont recensées. Certains éprouvent un sentiment de déclassement, en considérant que leurs compétences sont sous-utilisées dans une transformation organisationnelle. D'autres éprouvent un sentiment d'insuffisance par rapport à leurs compétences, mais peinent à l'exprimer. A mon sens, il serait opportun d'approfondir ces deux types de ressentis dans les enquêtes sur les conditions de travail, car tous deux sont difficiles à exprimer.

Par ailleurs, il n'est pas toujours aisé d'isoler les jeunes au sein des collectifs de travail, tout d'abord parce qu'ils sont très minoritaires. Or il conviendrait, dans les enquêtes, que le point de vue des jeunes intervienne en résonance par rapport à celui des autres classes d'âge, pour ne pas avoir de vision déformée de la façon dont les jeunes appréhendent le travail.

#### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

J'ai une question relative aux jeunes. Comme l'a démontré Thomas Coutrot, les jeunes sont plus touchés par la précarité et le chômage mais apparaissent moins inquiets que les autres générations. La note du Céreq était d'ailleurs plus optimiste sur ce point. Or l'enquête anglaise ayant été réalisée chez les jeunes Anglais, est-il exact de considérer que les jeunes Français ressentent la même chose ? En France, nous avons plutôt tendance à rester dans l'emploi, mais avec un sentiment d'insécurité fort. C'est le paradoxe français. J'éprouve également des difficultés à expliquer le taux de 12% de fonctionnaires inquiets pour leur emploi.

En ma qualité de DRH, je mesure très bien à quel point l'implication participative des salariés est un facteur important. La participation n'est pas seulement un moyen de trouver des solutions, mais il s'agit aussi d'un facteur de réduction d'anxiété et de RPS. Ce message pourrait d'ailleurs utilement être propagé dans la sphère publique.

Enfin, l'enquête révèle que plus les salariés sont en contact avec les instances représentatives du personnel et plus ils sont inquiets. C'est étonnant et perturbant.

#### **Isabelle LEOMANT, UNIOPSS**

Il me semble au contraire que ce constat procède d'une certaine logique. Le dialogue n'est pas toujours un signe d'accord, mais il met en évidence les problèmes et les désaccords. L'anxiété est donc de mise dans un premier temps, avant de disparaître au fil des discussions.

Dans le secteur associatif privé non lucratif, nous avons constaté ces dernières années une évolution du sentiment de bien-être au travail. Il y a dix ans, les créations d'associations étaient à l'inverse de la courbe du chômage nationale. Depuis deux ans, on constate une stagnation du nombre d'associations et une destruction du nombre d'emplois, en particulier dans le secteur du médico-social. Dans ce contexte, la mutuelle Chorum a réalisé un baromètre de la qualité de vie au travail dans l'économie sociale et solidaire. Les deux premières éditions de ce baromètre, en 2014 et 2016, faisaient déjà apparaître une dégradation du sentiment de bien-être au travail dans le monde

associatif, alors que précédemment ce secteur était considéré comme porteur de sens pour les salariés. A ce titre, il était très recherché.

La deuxième édition du baromètre a mis en évidence une dégradation du sentiment de bien-être chez les salariés, mais également chez les cadres intermédiaires et les cadres dirigeants. Nous attendons impatiemment la troisième édition, qui devrait pointer fortement tous les secteurs en tension. Les évolutions actuelles des métiers et des pratiques professionnelles, notamment du fait de la désinstitutionnalisation recherchée par les familles, conduit les professionnels à se rendre davantage au domicile des personnes afin que celles-ci conservent de l'autonomie chez elles. Cette transformation du métier nécessite des accompagnements et des formations des salariés, ce qui n'est pas toujours possible à assurer par des employeurs en grande tension économique et administrative. Face à la demande croissante, le nombre de professionnels formés est insuffisant. Il existe par conséquent un sentiment de mal-être et d'anxiété chez les salariés. Il m'apparaîtrait intéressant de suivre l'évolution de ce secteur, notamment du point de vue de la qualité de vie au travail dans les établissements d'accueil d'urgence. Le sentiment d'insécurité au travail ou dans l'emploi rencontre aujourd'hui un fort écho dans le monde associatif.

Enfin, je rejoins les constats relatifs à l'importance de la participation des salariés dans la construction en interne.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Merci beaucoup pour cet éclairage.

### **Isabelle LEOMANT**

La réforme de la formation professionnelle, dans le milieu associatif, risque de compliquer le secteur en raison de l'évolution des opérateurs de compétences (OPCO) et des abondements.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Vous soulevez le point très important du sens et de la visibilité sur la stratégie, qui apparaissent comme des éléments rassurants pour les salariés de façon générale. Le contexte extérieur est en effet très inquiétant.

### **Thomas COUTROT**

Dans la question « *craignez-vous pour votre emploi* », il est traité de l'instabilité du travail. Si nous employions plutôt l'expression « *perdre votre emploi* », l'insécurité du travail serait sans doute mieux mise en évidence. Par la même occasion, nous clarifierions aussi l'insécurité de l'emploi. Pour autant en réalité, nous répugnons toujours à abandonner les questions historiques.

Par ailleurs, le sentiment d'insécurité de l'emploi dépend aussi du chômage et de la précarité connus au cours d'une carrière.

En réponse à Paul Santelmann, nous pourrions en effet poser des questions relatives au déclassement et à la peur de perdre des compétences. De plus, les seniors éprouvent un sentiment d'insécurité plus grand car ils craignent de moins bien rebondir qu'un jeune salarié. C'est pourquoi les jeunes sont moins anxieux face à la perte de l'emploi, ce qui apparaît assez naturel.

Dans le secteur social et médico-social, les enquêtes ont longtemps montré que le sens au travail était plus important que la rémunération. Nous prenons acte des remarques émises à ce sujet. Il sera intéressant aussi de mesurer les évolutions dans ce secteur.

### **Yannig PONS, DGAFP**

Je souhaite poser une question à Thomas Coutrot. Disposez-vous d'éléments sur les salariés contractuels de droit de public ?

### **Thomas COUTROT**

Nous avons traité sans distinction les CDD du secteur privé et du secteur public, dont les caractéristiques sont proches. Il pourrait cependant être intéressant de les distinguer.

### **Serge PAUGAM**

Lorsqu'on interroge les jeunes qualifiés, même en CDD, nombreux sont ceux qui indiquent vouloir cumuler les expériences et les emplois précaires, pour découvrir le monde. Il existe donc une polarisation des jeunes entre ceux qui peuvent se permettre cette précarité pour découvrir la vie, et ceux n'ayant pas de qualification reconnue.

### **Paul SANTELMANN**

Les jeunes issus de l'enseignement professionnel, bien souvent, n'exercent pas d'emploi en lien avec leur diplôme. Par conséquent, la question de l'orientation précoce en troisième se pose en France, par rapport à d'autres pays préparant les jeunes à être plus polyvalents et pluri-compétents.

### **Bernard SUJOBERT**

Vous avez évoqué l'insécurité du travail génératrice de risques psychosociaux. Comment est pris en compte le sentiment d'insécurité lié aux expositions à des substances dangereuses, telles que l'amiante ?

### **Thomas COUTROT**

Il n'y a pas de lien statistique significatif entre le sentiment d'insécurité par rapport au travail et l'exposition aux risques chimiques et biologiques. Nous savons que les salariés de certaines professions, exposés à des risques physiques importants, développent des stratégies de déni du risque et d'évitement car la peur les empêcherait de continuer à travailler dans ces professions. Les sociologues ont beaucoup étudié ces questions, mais ne peuvent observer d'éléments saillants d'un point de vue statistique, y compris quant à l'inquiétude pour la santé. Dans l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (SUMER), qui pose clairement la question « *est-ce que mon travail est bon/ mauvais pour ma santé ?* », il n'y aucune corrélation établie avec l'exposition au risque chimique.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

C'est paradoxal car la Cour de Cassation ne cesse de développer le champ d'application du préjudice d'anxiété.

### **Nicolas PROKOVAS**

Deux aspects se télescopent. D'un côté les entreprises dans lesquelles sont manipulés des produits dangereux, captent leur salariat par des conditions de travail décentes et des salaires en général supérieurs à la moyenne. De l'autre côté, l'externalisation du risque extrême, par exemple dans les centrales nucléaires, est constatée. Ainsi, des prestataires précaires et régulièrement renouvelés interviennent dans ces centrales. J'observe par conséquent que dans ces domaines, le recours à l'intérim permet de limiter le sentiment d'insécurité chez les salariés permanents.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je propose que nous examinions ensemble le projet d'avis, suite à ces échanges.

### **Proposition d'avis**

### **Isabelle ANXIONNAZ, Secrétaire générale adjointe du Cnis**

Je donne lecture de cet avis tel que nous l'avons préparé.

« La Commission a pris connaissance des résultats de la mesure du sentiment d'insécurité sur le marché du travail, à partir des travaux de la Dares et du Céreq.

Pour la Dares, les deux sources principales et régulières sont constituées par l'enquête Conditions de travail et par l'enquête Reponse. Ces deux dispositifs éclairent le sujet de l'insécurité de manière différente et apportent des résultats complémentaires. La première source qui fournit une description détaillée des conditions de travail des actifs en emploi, ainsi que des informations sur leur vie familiale, leur carrière professionnelle antérieure et leur santé perçue aborde le thème de l'insécurité à partir d'un module spécifique. Quant à la deuxième, dont l'objet porte sur les relations professionnelles et les négociations d'entreprise, elle interroge précisément le salarié sur le risque de perte de l'emploi et le sentiment de crainte.

Le Céreq mobilise le dispositif des enquêtes Génération pour mesurer l'inquiétude des jeunes, face à la conjoncture économique, et selon les cohortes en faisant porter l'interrogation des jeunes sur leur perception de l'avenir et les motifs d'inquiétude.

La mesure du sentiment d'insécurité sur le marché du travail, telle que présentée devant la commission, révèle l'ampleur du phénomène et les conséquences sur l'état de santé des individus. Cette mesure peut encore être améliorée.

La commission encourage les producteurs à mettre en œuvre les pistes d'amélioration évoquées, en termes de précision et de complément du questionnement, notamment sur la crainte de la dégradation des conditions de travail.

Par ailleurs, la commission invite les producteurs à analyser le phénomène en lien avec les changements organisationnels, les pratiques de gestion des ressources humaines et de prévention. »

Avez-vous des compléments à apporter ?

### **Thomas COUPPIÉ**

« L'inquiétude des jeunes sur la perception de leur avenir professionnel » me paraît être un terme plus adéquat.

### **Nicolas PROKOVAS**

« La perte de l'emploi et de l'adéquation des compétences » ne reprend pas le terme de « déclassé ».

### **Isabelle ANXIONNAZ**

Pouvons-nous évoquer le « risque d'inadéquation des compétences » ?

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

L'inquiétude quant à la maîtrise des outils digitaux pourrait être évoquée. L'effet sur la crainte d'un écart de compétences est probablement générationnel.

### **Paul SANTELMANN**

Il faut néanmoins maintenir les deux aspects, c'est-à-dire la sous-utilisation des compétences existantes et le sentiment d'insuffisance des compétences. Dans les deux cas, il existe une sur-qualification à un moment donné, et une sous-qualification à un autre. Dans notre pays, le système de formation ne coïncide pas suffisamment avec les évolutions du travail.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

J'évoquerais aussi volontiers les compétences linguistiques, car les compétences techniques ne sont pas en cause.

### **Bernard SUJOBERT**

La formation professionnelle contribue à diminuer l'insécurité. C'est pourquoi il conviendrait de faire apparaître dans l'avis les deux interventions à ce sujet, qui étaient très originales.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Les réponses et les solutions n'apparaissent pas. Au-delà du constat, les enquêtes permettent d'éclairer les solutions (vision à donner, démarche participative...). La dernière phrase doit aussi porter aussi sur les solutions.

### **Paul SANTELMANN**

Une piste intéressante est aujourd'hui portée par la Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), concernant les actions de formation en situation de travail. L'expérimentation a permis d'aborder le sujet de l'association des salariés aux changements organisationnels, sous l'angle d'une organisation de travail apprenante et permettant de développer les compétences.

De ce point de vue, il est beaucoup intéressant de traiter le sujet en interne, plutôt que de recourir à un organisme de formation extérieur qui apportera une solution standard à un problème compliqué. En tout état de cause, il importerait que les partenaires sociaux s'emparent du sujet.

### **Abdallah MOUSSAOUI, FO**

Je propose de rajouter, après « *changements organisationnels* », le terme « *technologiques* ». En effet, le monde du travail sera de plus en plus impacté par les évolutions liées à la digitalisation, la robotisation et l'intelligence artificielle. Ces questions prospectives devraient évoquées, de même que le lien entre ces dimensions et le sentiment de sécurité et d'insécurité au travail.

*L'ajout « changements organisationnels et technologiques » au dernier paragraphe est validé.*

### **Isabelle ANXIONNAZ**

Pour reprendre l'ensemble des suggestions, je propose qu'à la fin de l'avant-dernier paragraphe il soit précisé « *notamment sur la crainte de la dégradation des conditions de travail et de la perte d'emploi. Une attention particulière sera portée sur le sentiment de déclassement et le sentiment d'insuffisance, ainsi que sur la formation professionnelle.* »

Nous nous situons toujours dans le domaine de l'observation.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Nous proposons aussi des pistes de solutions.

### **Isabelle ANXIONNAZ**

L'objectif est néanmoins de fournir les données permettant d'aboutir à des solutions de management appropriées. Pour notre part, nous restons dans le domaine statistique.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je préfère « *l'écart de compétences* » à « *l'insuffisance* ».

*L'expression de l'avant-dernier paragraphe est modifiée en ces termes :*

*« (...) sur le sentiment de déclassement et d'écart de compétences ainsi que sur l'apport de la formation professionnelle ».*

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Il conviendrait aussi de préciser « *l'interrogation des jeunes sur leur perception de leur avenir professionnel et sur leurs motifs d'inquiétude.* »

Enfin à la fin du deuxième paragraphe, la mention « *selon les cohortes* » ne nécessite sans doute pas d'être précisée.

*Le terme « mesurer l'inquiétude des jeunes sur leur avenir professionnel et sur leurs motifs d'inquiétude » est adopté.*

### **Conclusion**

#### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Merci beaucoup à tous les intervenants pour votre participation active à cette réunion. Je ne suis pas certain que nous ayons réussi de réduire l'écart entre la perception et le réel.

*La séance est levée à 17 heures 10.*

---

## AVIS ÉMIS EN COMMISSION

---

La commission a pris connaissance des résultats de la mesure du sentiment d'insécurité sur le marché du travail, à partir des travaux de la Dares et du Céreq.

Pour la Dares, les deux sources principales et régulières sont constituées par l'enquête Conditions de travail et par l'enquête Reponse. Ces deux dispositifs éclairent le sujet de l'insécurité de manière différente et apportent des résultats complémentaires. La première source qui fournit une description détaillée des conditions de travail des actifs en emploi, ainsi que des informations sur leur vie familiale, leur carrière professionnelle antérieure et leur santé perçue aborde le thème de l'insécurité à partir d'un module spécifique. Quant à la deuxième, dont l'objet porte sur les relations professionnelles et les négociations d'entreprise, elle interroge précisément le salarié sur le risque de perte de l'emploi et le sentiment de crainte.

Le Céreq mobilise le dispositif des enquêtes Génération pour mesurer l'inquiétude des jeunes sur leur avenir professionnel et leurs motifs d'inquiétude. Il constate l'influence conjointe de la conjoncture économique, de leur situation du moment et des facteurs biographiques sur ce sentiment d'inquiétude.

La mesure du sentiment d'insécurité sur le marché du travail, telle que présentée devant la commission, révèle l'ampleur du phénomène et les conséquences sur l'état de santé des individus. Cette mesure peut être encore améliorée.

La commission encourage les producteurs à mettre en œuvre les pistes d'amélioration évoquées, en termes de précision et de complément du questionnement, notamment sur la crainte de la dégradation des conditions de travail et de la perte de l'emploi. Une attention particulière sera portée sur le sentiment de déclassement et d'écart de compétences, ainsi que sur l'apport de la formation professionnelle.

Par ailleurs, la commission invite les producteurs à analyser le phénomène en lien avec les changements organisationnels et technologiques, les pratiques de gestion des ressources humaines et de prévention.

***Référence. Avis n°5 de la commission Emploi, qualification et revenus du travail, Moyen terme du Cnis 2019-2023***

---

## LISTE DES DOCUMENTS

*Également disponibles et téléchargeables sur le site [Cnis.fr](http://Cnis.fr)*

---

### Documents préparatoires

- [Demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951](#)
- [Le sentiment d'insécurité sur le marché du travail - Publication de la Dares \(2017\)](#)
- [Le sentiment d'insécurité sur le marché du travail - Publication Work Employment & Society \(2016\)](#)
- [Le sentiment d'insécurité sur le marché du travail - Publication Working paper Céreq \(2018\)](#)
- [Le sentiment d'insécurité sur le marché du travail - Publication Bref Céreq \(2018\)](#)

### Documents complémentaires

- [Bilan à 3 ans du suivi des recommandations du rapport du groupe de travail "Diversité des formes d'emploi"](#)
- [Le sentiment d'insécurité sur le marché du travail - Présentation Céreq](#)
- [Le sentiment d'insécurité sur le marché du travail - Présentation Dares](#)

---

AVIS « 7BIS »

[A télécharger sur le site du Cnis](#)

---

**Avis sur les demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951**

**Formulée par** la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) :

- aux données des déclarations préalables à l'embauche (DPAE), détenues par Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acos)