



Conseil national
de l'information statistique

Montrouge, le 7 décembre 2020 – n°145/H030

COMMISSION « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »



Réunion du 5 novembre 2020

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....	2
LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES.....	30
AVIS D'OPPORTUNITÉ ET « 7BIS ».....	31

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

- 5 novembre 2020 -

Président : Jean-Christophe SCIBERRAS, Conseiller du Directeur des ressources humaines d'AXA

Rapporteurs : Anne-Juliette BESSONE, Chef 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 : Arnaud MONTUS (01 87 69 57 10)

RAPPEL DE L'ordre du Jour

INTRODUCTION.....	5
I. POINT D'INFORMATION SUR LA CRISE SANITAIRE DU PRINTEMPS.....	5
II. AMELIORER LA CONNAISSANCE DES TENSIONS SUR LE MARCHE DU TRAVAIL...9	
III. DEMANDE D'ACCES A DES SOURCES ADMINISTRATIVES (ARTICLE 7BIS, LOI 1951)23	
IV. EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE DES PROJETS D'ENQUETES STATISTIQUES.....	24
CONCLUSION.....	29

Liste des participants

ANXIONNAZ	Isabelle	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
ARTIGUES	Corinne	
BENKIRANE	Aida	Confédération générale du travail (CGT)
BENTOUDJA	Laïla	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
BESSONE	Anne-Juliette	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
BLAVIER	Pierre	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
BOULTE	Patrick	Solidarités nouvelles face au chômage (SNC)
BOUVART	Coline	France Stratégie
BREMOND	Fanny	Observatoire régional des métiers - ORM PACA
BRIAUX	Sophie	Union des industries des métiers de la métallurgie (UIMM)
BRIARD	Karine	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
CARON	Nathalie	Ministère de l'Education nationale et de la jeunesse - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
CHAMKHI	Amine	Pôle Emploi
CHARDON	Olivier	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
CHION	Emmanuel	Pôle Emploi
COMMANDEUR	Barbara	CARIF OREF Pays de la Loire
COQUET	Bruno	France Stratégie
D'ALESSANDRO	Cristina	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
DE LAPASSE	Benoît	Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT)
DIAGNE	Marième	France Stratégie
DIARD	Françoise	Union des industries des métiers de la métallurgie (UIMM)
DIOGO	François	Région Grand Est
DUBOIS	Marie-Michèle	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
DUCOULOMBIER	Amaury	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
EIDELMAN	Alexis	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
FONDEUR	Yannick	CNAM Paris
FREYSSINET	Jacques	Institut de recherches économiques et sociales (IRES)
FRIEZ	Adrien	Ministère de l'Economie, des finances et de la relance - Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
GARCIA	Sophie	Pôle Emploi
GASNIER	Claudine	Autorité de la statistique publique (ASP)
GAZIER	Bernard	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
GORCE	Denis	Pôle Emploi
GRISELLE	Patrick	Comité du label de la statistique publique
GUILLAUMAT-TAILLIET	François	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
GUILLEMOT	Danièle	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
HERVY	Cyril	Insee Pays de Loire
HIBERT	Arthur	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)
JOLLY	Cécile	France Stratégie
JUGNOT	Stéphane	Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)
KOUBI	Malik	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
LAGANDRÉ	Véronique	Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM)
LAINÉ	Frédéric	Pôle Emploi
LE BERRE	Maël	Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM)
LEFEBVRE	Geoffrey	Ministère de l'Education nationale et de la jeunesse - Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP)

LHOMMEAU	Bertrand	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
LOUVET	Alexandra	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
MATUS	Murielle	Pôle Emploi
MAUREL	Françoise	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
MONTAUT	Alexis	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
MONTUS	Arnaud	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
MOUSSAOUI	Abdallah	Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO)
NABOULET	Antoine	France Stratégie
NIANG	Moustapha	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
PASSERON	Vladimir	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
PROKOVAS	Nicolas	Confédération générale du travail (CGT)
QUEVAL	Stéphanie	Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM)
RAYMOND	Alexis	Insee Ile-de-France
RÉMY	Véronique	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
ROBIN	Benoît	Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO)
ROBIN	Juliette	Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT)
ROGER	Sandra	Atelier parisien d'urbanisme (APUR)
ROTH	Nicole	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) – Inspection générale
ROUCHER	Dorian	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
SCIBERRAS	Jean-Christophe	AXA France
TAVAN	Chloé	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
TESTUT	Caroline	Agence d'urbanisme agglomération de Lyon
TRAVERS	Cécile	Agence d'urbanisme de la région de Dunkerque
VESSEREAU	Chantal	Pôle Emploi
VESSILLIER	Delphine	Fédération française du bâtiment
WYCKAERT	Matthieu	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation - Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques

La séance est ouverte à 14 heures 30 sous la présidence de Jean-Christophe Sciberras.

INTRODUCTION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Bonjour à tous. Nous n'avions pas pu tenir notre commission de printemps en avril. Nous pensons que la situation serait réglée à la rentrée. Au regard des conditions, nous avons finalement décidé de tenir ces séances par Zoom.

Notre ordre du jour est plutôt chargé. Nous avons tout d'abord deux points d'information sur l'actualisation des programmes de travail par la Dares et l'Insee et sur les incidences de la crise sanitaire sur le fonctionnement du Cnis. Nous aborderons ensuite le sujet principal de notre commission sur les tensions sur le marché du travail, sujet qui n'est nullement effacé par la crise. Nous avons prévu les interventions de la Dares et Pôle emploi avec Alexis Eidelman et Emmanuel Chion. Nous avons aussi invité Cécile Jolly de France Stratégie pour évoquer l'exercice prospectif en cours pour l'horizon 2030, puis nous évoquerons les liens entre chômage et pénurie de main-d'œuvre avec Alexis Montaut. Notre commission visant à faciliter la rencontre entre les producteurs et les utilisateurs de statistiques, nous avons également souhaité qu'un utilisateur, Françoise Diard, responsable du domaine emploi et compétences de l'UIMM, expose son point de vue et réagisse aux interventions précédentes. Après les échanges animés par Bruno Coquet, expert auprès de France Stratégie, nous rendrons un avis sur cette thématique. Enfin, nous examinerons une demande d'accès à des sources administratives et trois demandes d'avis d'opportunité pour des projets d'enquêtes statistiques par l'Insee et la Dares.

POINT D'INFORMATION SUR LA CRISE SANITAIRE DU PRINTEMPS

Actualisation du programme de travail

Vladimir PASSERON

Habituellement, dans les commissions d'avril, nous présentons les éléments des programmes de travail du système statistique public pour toute l'année. En l'occurrence, l'exercice est un peu particulier compte tenu du contexte. Nous vous présenterons aujourd'hui la façon dont l'Insee et la Dares se sont adaptés à la crise sur les statistiques du marché du travail et les éléments du programme de travail qu'ils ont pu continuer de mener à bien.

Pendant la crise sanitaire, nous avons mené un travail important au sein de l'Insee pour ajuster les protocoles d'enquête. Faute d'aller sur le terrain, nous ne pouvions plus effectuer de repérage pour prendre contact avec les ménages enquêtés. Nous avons dû également basculer au tout téléphone, puisque nous ne pouvions plus réaliser d'enquêtes en face à face. Un rétablissement s'était opéré progressivement après le premier confinement, mais les conditions se dégradent à nouveau depuis quelques jours. Nous avons donc ajusté les enquêtes pour les réaliser dans un mode dégradé, au téléphone et sans repérage, ce qui a nécessité d'aller rechercher les coordonnées des différents ménages entrant dans l'enquête Emploi. *In fine*, nous avons constaté une forte baisse du taux de collecte.

Nous avons essayé de mobiliser au mieux l'enquête Emploi pour comprendre et mesurer le choc survenu sur le marché du travail. Nous avons pu produire nos publications habituelles et nous les avons même enrichies de nouveaux indicateurs éclairants sur les personnes contraintes par l'offre sur le marché du travail ou les heures travaillées. Nous avons diffusé des notes d'éclairage exploitant exceptionnellement l'enquête Emploi à un niveau infra-trimestriel pour bien illustrer le confinement du marché du travail et expliquer pourquoi le taux de chômage a baissé. Nous avons en effet constaté que sur les semaines de confinement, certaines personnes sans emploi n'ont pas recherché activement du travail. Or cette recherche active constitue l'une des conditions pour être considéré comme chômeur. Le chômage a ensuite connu une forte remontée à la fin du deuxième trimestre.

Des études spécifiques sur les crises ont également été produites, notamment une étude sur les conditions d'emploi durant le confinement qui vient de sortir et a montré toute la diversité des situations (chômage partiel, télétravail, etc.) selon les professions. A partir du troisième trimestre, nous avons aussi ajouté quelques questions spécial-Covid dans le module spécifique de l'enquête Emploi sur les accidents du travail

et les maladies professionnelles, que nous essaierons d'exploiter au plus vite pour comprendre la façon dont la crise s'est traduite en termes de risques professionnels.

Nous avons par ailleurs mené un certain nombre de travaux sur la DSN. Nous avons exploité cette source nouvelle de façon plus intensive et plus accélérée que prévu. La DSN nous a été très utile pour mesurer l'évolution de l'emploi flash à T+40 jours. Elle nous a aussi permis de comprendre comment évoluaient les heures rémunérées et les rémunérations correspondantes, notamment dans le partage entre salaire et activité partielle. Ces informations se sont révélées utiles pour les productions habituelles sur le marché du travail, l'emploi, l'indice du coût du travail, mais aussi pour d'autres domaines parfois en manque d'indicateurs, comme l'indice de la production industrielle pour lequel nous avions besoin d'indications sur les heures travaillées afin de suivre certains secteurs, notamment le bâtiment. Enfin, elle a servi à d'autres processus de l'Insee qui avaient besoin de comprendre la non-réponse. Nous avons pu indiquer par exemple si ce phénomène de non-réponse correspondait plutôt à des établissements en activité partielle totale ou non. Évidemment, ce travail d'exploitation de la DSN a été très utile pour le diagnostic conjoncturel national. De nombreux points de conjoncture ont été produits durant la crise, avec notamment des prévisions d'emploi-chômage.

Anne-Juliette BESSONE

S'agissant des travaux liés à la crise sanitaire, la Dares a notamment mis en place un tableau de bord sur la situation du marché du travail, élaboré en collaboration avec la DGEFP et Pôle emploi très peu de temps après le premier confinement selon une périodicité hebdomadaire, puis bimensuelle. Grâce à ce tableau de bord, nous avons pu fournir des éléments sur le marché du travail à haute fréquence, en valorisant des données que nous ne mobilisions généralement pas à cette fréquence, que ce soit sur l'activité partielle, les procédures de restructuration, les inscriptions à Pôle emploi, les entrées en formation des demandeurs d'emploi, les entrées en contrat aidé, en garantie jeune ou suite à des demandes d'aides pour les emplois francs et enfin sur les offres d'emploi postées en ligne. Ce support existe depuis le mois d'avril et nous continuons de le produire régulièrement pour informer sur les évolutions en cours sur le marché du travail.

Par ailleurs, nous avons mis en place, très peu de temps après le début du premier confinement, l'enquête mensuelle ACEMO-Covid sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, en partenariat avec l'Insee en vue d'interroger les entreprises sur le champ de l'enquête ACEMO trimestrielle habituelle en posant une vingtaine de questions chaque mois. Cette interrogation vise à fournir de manière rapide et fréquente des informations sur trois registres principaux : l'évolution des effectifs et de l'activité (activité du mois écoulé, difficultés potentielles rencontrées par les entreprises entraînant des arrêts d'activité ou de fortes baisses, évolution des effectifs et perspectives à venir en termes d'activité), l'évolution des conditions d'emploi (ventilation des effectifs salariés entre le chômage partiel, le recours au télétravail, le travail sur site et les congés) et la mise en place des mesures de prévention, les difficultés qu'elles ont pu poser pour les entreprises et leurs impacts sur les coûts et la productivité.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je souhaite la bienvenue à Anne-Juliette Bessone qui a remplacé Corinne Prost en tant que rapporteur de cette commission.

Vladimir PASSERON

Au-delà de la crise sanitaire, nous avons mené la quasi-totalité des travaux envisagés dans notre programme de travail, avec des publications à la fois conjoncturelles et structurelles. Je tiens notamment à signaler un *Insee références* sur les indépendants paru comme prévu en avril 2020, un *Insee Références* sur l'emploi, le chômage et les revenus du travail avec la Dares sorti en juillet 2020 ou les différents *marronniers* (Insee premières) sur l'emploi et les salaires.

S'agissant des grands chantiers d'investissement, sur lesquels nous revenons vers vous régulièrement, nous avons continué de travailler sur la refonte du système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité (SIERA), qui consiste essentiellement à intégrer le déploiement généralisé de la DSN. La démarche a cependant pris un peu de retard sur des volets de réduction des délais. La refonte de l'enquête Emploi s'est également poursuivie avec la mise en œuvre du pilote depuis le début de l'année. Ce pilote a subi les mêmes problèmes sur son protocole de collecte que l'enquête Emploi, du fait de la crise sanitaire. A ce stade, la bascule doit néanmoins bien avoir lieu début 2021. De gros travaux sont actuellement engagés

pour pouvoir vous présenter cette enquête Emploi avec des séries rétropolées à l'horizon de juin 2021 (à l'occasion de la publication du premier trimestre 2021).

Autre grand chantier, nous avons pu mettre en place dès le début de l'année des outils pour la rénovation de la PCS. Cette rénovation est étroitement liée à la mise en place du pilote de l'enquête Emploi. Nous avons cependant connu quelques retards sur d'autres aspects, comme le site dédié à la nomenclature que nous n'avons pas pu organiser aussi vite que nous le souhaitions du fait de la crise.

Anne-Juliette BESSONE

Côté Dares, nous avons été en mesure de maintenir l'ensemble des publications conjoncturelles, y compris au tout début du confinement, que ce soit sur les données de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, les données d'intérim ou les mouvements de main-d'œuvre qui, en dépit de la situation, ont d'ailleurs fait l'objet d'une reprise de publication trimestrielle. *A contrario*, différents travaux ont malheureusement dû être reportés, en lien avec les terrains qui n'ont pas pu être menés. Tel a été le cas de l'évaluation de l'expérimentation « Territoires zéro chômage de longue durée », pour laquelle toutes les démarches d'entretien qualitatif n'ont pas pu être réalisées en raison du contexte. L'évaluation sera réalisée, mais dans des délais un peu plus longs. Il en est de même pour l'enquête CVTS sur la formation continue qui va être reportée dans le temps et pour l'enquête PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*) pour laquelle le pilote prévu en 2020 est décalé d'un an.

Fort heureusement, une grande partie des travaux programmés a pu se poursuivre, à l'instar de la publication sur les tensions sur le marché du travail et des dispositifs d'enquête sur les sortants des parcours emploi compétence, l'insertion par l'activité économique, sur les sortants des listes de Pôle emploi ou sur les parcours en apprentissage ORIPA. Les travaux que nous avons programmés sur les appariements de données administratives, que ce soit dans le cadre de TRAJAM, INSERJEUNES ou FORCE ont également pu se poursuivre. TRAJAM (Trajectoires des jeunes appariées aux mesures actives du marché du travail) vise à suivre les trajectoires des individus dans différents dispositifs, que ce soit l'apprentissage, l'insertion par l'activité économique ou les contrats aidés. INSERJEUNES est un projet conjoint entre la Depp et la Dares afin de fournir des indicateurs sur le retour à l'emploi suite au passage par l'apprentissage et les lycées professionnels. Enfin, le projet FORCE vise, *via* un appariement avec différentes bases de données, à produire un fichier permettant de suivre les trajectoires en emploi, à Pôle emploi, et en formation pour les personnes en recherche d'emploi.

D'autres travaux d'investissement ont pu être menés, comme la refonte des zones d'emploi qui a donné lieu à une publication à la rentrée 2020. Des travaux ont également débuté, à l'instar de la refonte de la nomenclature des familles professionnelles suite aux travaux menés conjointement sur la refonte de la PCS.

Jean-Christophe SCIBERRAS

L'essentiel a pu être poursuivi en dépit des difficultés et cela vaut pour l'ensemble des travaux de la statistique publique.

Présentation de la gestion des avis d'opportunité

Isabelle ANXIONNAZ

Cette présentation a pour objet de vous informer des adaptations en termes de consultation et d'attribution des avis d'opportunité du Cnis dans le contexte de la crise sanitaire autour de la première période de confinement et, d'une certaine manière, de la deuxième. Deux grands principes ont présidé à ces adaptations : d'une part la poursuite de la concertation malgré l'annulation des commissions avec la mise en place d'un nouveau mode de consultation, et d'autre part, la volonté d'accompagner les producteurs dans la modification du système d'information.

S'agissant du maintien de la concertation, suite à l'annulation des commissions de printemps et pour limiter les retards dans les programmes de travail, la consultation s'est opérée de manière électronique. Les avis d'opportunité et les avis 7bis ont été mis en ligne sur le site du Cnis à la page des commissions concernées. Un message précisant les modalités de consultation a été adressé aux utilisateurs, puis une synthèse, rédigée à partir de la compilation des questions des utilisateurs et des réponses de producteurs, a permis au président de la commission d'attribuer en toute connaissance de cause des avis favorables aux

demandes d'avis d'opportunité. La consultation s'est achevée, après trois semaines environ, par la mise en ligne du compte rendu de consultation et par une communication d'accompagnement.

Pour la commission Emploi, la consultation a été adressée à l'ensemble des personnes inscrites, soit 550 personnes. Les retours sont restés assez limités, mais ils ont été de qualité, et ont donné lieu *in fine* à l'attribution de deux avis d'opportunité : sur le volet français de l'enquête européenne CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*) du Cereq sur la formation professionnelle continue en entreprise et sur l'enquête des contrats de professionnalisation de la Dares. Une autre consultation électronique a été mise en place selon les mêmes modalités en juin pour traiter de la prolongation de l'enquête ACEMO-Covid jusqu'à la fin de l'année 2020, puisque la décision d'opportunité initiale avait été attribuée en urgence et n'avait été délivrée que pour trois mois. Par ailleurs, les programmes de travail des organismes producteurs pour l'année 2020 avaient été mis en ligne, dans le calendrier des commissions de printemps, étant entendu que les modifications engendrées par la crise sanitaire seraient présentées lors des commissions d'automne, ce qui vient d'être fait par les rapporteurs de la commission.

Le deuxième volet de la démarche du Cnis a consisté en une mission d'accompagnement des modifications du système d'information pour que les producteurs puissent apporter rapidement un éclairage sur les conséquences sanitaires, sociales, économiques de la pandémie. Nous avons ainsi été conduits à attribuer des avis d'opportunité en urgence à de nouvelles enquêtes selon une procédure prévue dans les textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement du Cnis qui précisent que « *en cas d'urgence constatée par le président du Conseil national de l'information statistique et après avis du président de la commission thématique concernée, une enquête peut être réalisée, même si elle n'a pas été inscrite au programme de l'année. Elle est néanmoins soumise au comité du label en vue de l'obtention du visa prévu à l'article 20* ».

Cette mesure a été mise en œuvre pour quatre enquêtes, notamment l'enquête Flash ACEMO-Covid qui, dans sa première mouture, comportait une quinzaine de questions sur la façon dont les entreprises ont adapté leur force de travail du fait de la crise. Pour ces quatre enquêtes, compte tenu du contexte, une consultation classique n'était pas envisageable, même de manière électronique, dans les délais très courts qui étaient prévus pour la collecte sur le terrain. Sur la base d'une fiche descriptive de l'enquête, d'un projet de questionnaire et après avoir pris l'avis des présidents des commissions concernées, le président du Cnis a constaté l'urgence de ces enquêtes et émis un avis favorable à leur réalisation. Les projets, après avoir été instruits par le comité du label, ont pu obtenir un visa ministériel de la statistique publique et être inscrits au programme statistique publié au Journal officiel.

Toutes ces étapes ont été franchies très rapidement. Pour l'enquête Flash ACEMO par exemple, le premier contact avec la Dares a eu lieu le 24 mars et l'enquête a été lancée sur le terrain le 1^{er} avril, soit une semaine et un jour plus tard. Dans l'intervalle, les descriptifs des enquêtes, les décisions d'opportunité, les avis d'examen délivrés par le comité du label ont été mis en ligne sur le site du Cnis sous la forme usuelle dans des délais très serrés. Pour assurer la transparence, chaque procédure en urgence a donné lieu à une communication particulière sur le site du Cnis, dans la rubrique des actualités et une lettre d'actualité reprenant l'ensemble des procédures a été adressée à tous les contacts.

À côté de ces enquêtes nouvelles, des enquêtes existantes ont été modifiées. Nous avons donc été amenés à mettre à jour des avis d'opportunité en cours pour intégrer un module Covid, comme pour l'enquête Emploi de l'Insee, l'enquête Générations 2017 du CEREQ et l'enquête sur les orientations et les parcours en apprentissage (ORIPA2) de la Dares. Nous avons également été conduits à prolonger des avis d'opportunité en cours pour décaler des enquêtes dans le programme de travail. C'est le cas de l'enquête sur les organismes de formation du CEREQ.

Dans cette période particulière où la souplesse apparaît nécessaire, ces adaptations nous ont permis de continuer à assurer notre mission essentielle de concertation tout en accompagnant au mieux les producteurs. Nous allons capitaliser sur certaines de ces expertises, non pas pour accroître les décisions d'opportunité en urgence, qui ont vocation à rester exceptionnelles, mais plutôt pour diversifier les modes de consultation en ayant recours plus régulièrement à des consultations écrites en ligne, à l'instar de la pratique développée pour les commissions annulées au printemps, et à des consultations restreintes et courtes, réunissant des membres du Cnis, en amont ou en aval des commissions. Cette procédure sera notamment utilisée pour l'enquête sur les risques psychosociaux de la Dares, qui vous sera présentée dans la dernière partie de l'ordre du jour.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Merci à tous les trois pour ce tour d'horizon qui a montré que le système statistique public a globalement su s'adapter à la crise.

AMELIORER LA CONNAISSANCE DES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Introduction

Anne-Juliette BESSONE

Pour introduire le sujet, nous allons brosser le tableau des différentes sources mobilisables. La suite de la discussion enrichira nettement ce premier tour d'horizon.

Sept sources peuvent être mobilisées pour dresser un panorama sur certains pans des tensions, en particulier la statistique du marché du travail coproduite par Pôle emploi et la Dares. Cette source permet à la fois d'apporter des éléments sur la demande d'emploi et sur les offres d'emploi collectées par Pôle emploi. La force de ces données tient au fait qu'elles sont déclinables à des niveaux très fins, que ce soit en termes de métier ou d'échelon géographique, jusqu'au niveau des départements. Elles présentent cependant une faiblesse potentielle, puisque sur le champ des offres, ces données sont par définition limitées à celles collectées par Pôle emploi.

Les emplois vacants mesurés à partir des enquêtes Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) constituent une deuxième source. Ces emplois vacants sont mesurés sur l'échantillon de l'enquête ACEMO chaque trimestre et permettent une déclinaison par secteur d'activité. Cependant, cette donnée repose sur le concept européen de l'emploi vacant, ce qui ne permet pas d'avoir une vision complète de l'ensemble des métiers à pourvoir.

Troisième source, l'enquête Besoin en main-d'œuvre (BMO) de Pôle emploi est réalisée chaque année par Pôle emploi. Elle s'appuie sur un échantillon très important et permet de refléter les projets de recrutement anticipés par les établissements suivant leur secteur d'activité, ainsi que les métiers recherchés, en opérant notamment une distinction sur le type d'emploi et l'anticipation des recruteurs sur les difficultés qu'ils rencontreront à pourvoir ces postes. Cette enquête vise à donner des éléments sur les anticipations de recrutement. De fait, les répondants doivent se projeter à un horizon d'un an, ce qui n'est pas toujours évident.

Vladimir PASSERON

Le quatrième indicateur concerne les difficultés de recrutement. Chaque trimestre, l'Insee pose un certain nombre de questions qualitatives à des établissements dans l'industrie, la construction et le tertiaire sur les difficultés que ces établissements peuvent rencontrer, ainsi que des questions complémentaires sur les facteurs limitant la production (pénurie de main-d'œuvre) et plus récemment des questions sur les barrières à l'embauche. L'une des limites de cette source tient au fait qu'elle ne couvre pas tous les secteurs d'activité, se limitant au secteur marchand non agricole habituel. Surtout, ces informations sont agrégées par entreprise, sans détail sur les métiers concernés.

Les déclarations préalables à l'embauche, fournies par l'ACOSS, représentent la cinquième source. Ces données administratives portent sur les intentions d'embauche jusqu'au jour du recrutement. Les données sont disponibles par type de contrat et secteur d'activité. Elles ne reflètent cependant que des intentions d'embauche et ne correspondent pas forcément à un signal de tension. En outre, ces informations ne sont pas non plus déclinables par métier.

La sixième source est constituée par la déclaration sociale nominative (DSN), une source nouvelle très riche qu'il faut encore exploiter. Cette source contient de nombreux indicateurs potentiels de tension sur le marché du travail, notamment les flux de recrutement ou les salaires à l'embauche. Toutefois, cette source reste plutôt jeune et elle a peu été exploitée jusqu'à présent dans sa dimension par métier. Enfin, elle ne fournit pas d'information sur les processus de recrutement qui n'ont pas abouti.

Enfin, l'un des principaux indicateurs de tension sur le marché du travail reste le taux de chômage. L'enquête Emploi en continu permet d'obtenir le taux de chômage dans son ensemble, mais aussi par

grandes catégories socioprofessionnelles. Cette source présente cependant une taille limitée, ce qui ne permet pas de décrire finement l'évolution des tensions par type de métier.

Une note bien plus détaillée sera diffusée sur la page de la commission.

Les nouveaux indicateurs créés

Alexis EIDELMAN, Dares

Je vais vous présenter le fruit d'un travail conjoint de la Dares et Pôle emploi.

La mesure des tensions vise à étudier les situations sur le marché du travail où il existe plus d'offres d'emploi émanant des entreprises que de demandeurs d'emploi pour les pourvoir. Dans ces situations, les recrutements sont longs et difficiles et les vacances durables de postes sont particulièrement dommageables pour l'économie, surtout dans un contexte de taux de chômage élevé.

Sur les indicateurs, il existait une publication Dares-Pôle emploi centrée autour d'un indicateur qui intégrait le flux d'offres déposées à Pôle emploi rapporté au flux de demandeurs inscrits à Pôle emploi. Cette publication trimestrielle au niveau FAP 87 par familles de métier agrégées a cependant été arrêtée en 2017. A l'époque, nous avons constaté une hausse soudaine des offres collectées par Pôle emploi qui coïncidait avec le changement du modèle économique du site Leboncoin, un acteur important de la diffusion des offres en ligne. Nous avons suspecté que nous mesurions davantage un report des employeurs du site Leboncoin vers celui de Pôle emploi qu'une hausse des recherches d'emploi de la part des employeurs. Il s'agissait donc plus d'un changement de canal que d'un changement d'intensité.

Pour répondre à cette problématique, deux actions ont été menées afin d'élargir le périmètre des offres collectées et d'utiliser une approche fondée sur un faisceau d'indices plutôt que sur un seul indicateur. Pour la collecte des offres, nous avons mis en place un système de scraping. La Dares collecte ainsi des offres d'emploi tous les jours sur une quinzaine de sites et mène des opérations techniques pour classer les offres par code ROME et familles professionnelles, avant de procéder à une déduplication. Dès lors que différents sites sont pris en compte, une même offre peut en effet être publiée sur plusieurs d'entre eux et il faut veiller à ne pas la compter plusieurs fois. Par cette opération, nous avons intégré plus d'offres. L'analyse des tensions s'en trouve modifiée, dans un sens attendu : la tension augmente chez les cadres et les techniciens alors qu'elle diminue en revanche chez les employés et les ouvriers. Ces effets sont liés au positionnement des offres collectées par Pôle emploi comparativement à celles qui sont mises en ligne sur d'autres sites. Ce travail est en perpétuelle amélioration. Nous pouvons augmenter le nombre de sites utilisés, améliorer les étapes de classification, etc.

Par ailleurs, nous avons décidé d'utiliser un faisceau d'indices pour publier un indicateur de tension qui sera la somme pondérée de trois indicateurs centrés et réduits en fonction des valeurs observées entre 2014 et 2018. L'indicateur principal de tension correspond pour 30 % au flux d'offres d'emploi en ligne rapporté au flux de demandeurs d'emploi, pour 20 % au taux d'écoulement de la demande d'emploi (facilité pour les demandeurs d'emploi de trouver un emploi) et pour 50 % à la part des projets de recrutement anticipés difficiles captés dans l'enquête BMO. Ces pondérations sont issues d'un travail méthodologique effectué préalablement à cette publication, dans lequel nous avons utilisé une palette diversifiée d'indicateurs, pour faire ressortir ceux qui discriminaient le plus les métiers. L'ensemble de ces travaux a permis de publier des indicateurs de tensions à un niveau de nomenclature plus fin que précédemment, en s'appuyant sur les 225 familles professionnelles détaillées (versus les 87 familles professionnelles auparavant), et de fournir notamment un top 10 des métiers en tension en 2019.

Nous ne nous sommes pas arrêtés à cet indicateur de tension. Nous avons essayé de répondre à l'avis n°6 du Cnis qui rappelait l'importance d'identifier les motifs pour lesquels les emplois restent non pourvus et la nécessité d'analyser les besoins de recrutement des employeurs. Nous avons poursuivi ces travaux et nous mettons à disposition dans notre publication six indicateurs complémentaires d'éclairage des tensions. Les deux premiers indicateurs vont marquer l'intensité d'embauches et le manque de main-d'œuvre disponible. Le premier rapporte le nombre de recrutements, en prenant à la fois le flux d'offres d'emploi en ligne et le nombre de projets de recrutement, à l'emploi moyen pour le métier. Pour le manque de main-d'œuvre disponible, l'indicateur est construit en prenant l'opposé du nombre de demandeurs d'emploi rapporté à l'emploi moyen. Plus nous serons éloignés du centre du radar, plus l'indicateur aura une valeur élevée et plus il sera susceptible de contribuer à la tension.

Pour les autres indicateurs, nous avons utilisé le lien formation-emploi et l'inadéquation géographique. Le lien formation-emploi intègre la spécificité des formations et la concentration des spécialités de formation, à partir d'exploitations de l'enquête Emploi. L'indicateur qui marque ce lien entre la formation et l'emploi est ajusté suivant la part des non-diplômés dans le métier. Classiquement, l'inadéquation géographique mesure l'écart entre la répartition des offres d'emploi et des demandeurs d'emploi sur le territoire.

Les deux derniers indicateurs portent sur la non-durabilité de l'emploi et les conditions de travail contraignantes. Ces indicateurs expriment d'autres sources de tension que le manque de main-d'œuvre ou le manque de formation et correspondent à un déficit d'attractivité du métier. L'indicateur sur les conditions de travail contraignantes représente la moyenne de six indicateurs de conditions de travail et intègre des contraintes physiques, des contraintes de rythme, l'aspect répétitif du travail, etc. Enfin, la non-durabilité de l'emploi est également un indicateur composite. La part des offres d'emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois, la part des offres d'emploi à temps complet et la part des projets de recrutement non saisonniers forment l'emploi durable et nous prenons l'opposé pour exprimer la non-durabilité de l'emploi. Plus la valeur de ces deux indicateurs va être élevée, plus nous allons considérer que la tension résulte d'un déficit d'attractivité.

Sur les métiers de l'informatique, les tensions sont assez classiques, avec une forte intensité d'embauches, très peu de demandeurs d'emploi par rapport au nombre de salariés et un lien formation-emploi élevé. A l'inverse, pour les aides à domicile et les aides ménagères, l'intensité d'embauches est relativement faible, le manque de main-d'œuvre existe, alors que le lien formation-emploi est faible. Ce qui explique les difficultés de recrutement dans ce métier en tension tient à une non-durabilité de l'emploi et surtout à des conditions de travail contraignantes qui découragent les personnes à postuler à ce métier.

Dans le bilan du moyen terme 2004-2008, le Cnis insistait déjà sur la nécessité de diffuser des informations sur les tensions à des niveaux géographiques fins. Cette recommandation a été reprise dans l'avis n°6 du dernier moyen terme. Aujourd'hui, nous allons jusqu'au niveau du département en appliquant la « règle des 30 » : nous ne diffusons des statistiques que lorsque nous avons à la fois plus de 30 offres, plus de 30 demandeurs d'emploi et plus de 30 projets de recrutement, sauf pour la Corse et les départements d'outre-mer pour lesquels nous appliquons la règle des « 10 ». Cette technique nous permet de publier sur tous les départements hors Mayotte. L'Île-de-France fait figure d'exception : seules des données régionales sont fournies. Nous avons mis en place un outil de visualisation pour pouvoir réaliser des cartes ou des tableaux par métier à un niveau départemental ou régional. Ces informations sont intéressantes pour le pilotage local.

S'agissant de la suite des travaux, nous nous réunissons avec Pôle emploi la semaine prochaine afin d'étudier la façon dont nous pourrions analyser les tensions pour l'année 2020. Nous nous interrogerons notamment sur la pertinence d'un indicateur annuel. Nous souhaitons aussi développer les analyses de tensions hors déficit de formation pour analyser l'impact des salaires. A terme, il nous faudra aussi intégrer la nouvelle PCS et la nouvelle FAP dans cette publication et établir un lien avec les autres analyses.

L'apport de l'enquête Besoin de main-d'œuvre dans la compréhension des tensions

Emmanuel CHION, Pôle emploi

L'enquête Besoin en main d'œuvre occupe 50 % de l'indicateur global de tension. Cette enquête annuelle existe depuis 2002 chez Pôle emploi. Elle a pour objectif d'anticiper les volumes et les difficultés anticipées de recrutement de la part des entreprises, en vue d'aider les entreprises dans leurs recrutements, adapter l'effort de financement pour les formations des métiers en tension et mettre à disposition des informations fiables à l'échelle du bassin d'emploi, un découpage infra-départemental opérationnel de Pôle emploi.

L'enquête est réalisée sur toute la France, y compris les départements et régions d'outre-mer et Monaco. Elle est représentative de l'ensemble des employeurs, hors administration d'Etat. Elle est menée sur trois canaux : mail, papier ou téléphone. Elle est complétée par une enquête téléphonique pour recueillir des informations plus précises sur la nature des recrutements envisagés et les perspectives à moyen terme.

Le questionnaire est relativement simple. Il est possible de répondre par courrier ou directement en ligne. L'employeur indique son effectif total et précise s'il envisage de recruter sur l'année. S'il répond par la négative, le questionnaire s'arrête. En cas de recrutements envisagés, le questionnaire comporte deux pages principales. Nous proposons à l'employeur une liste de métiers correspondant à son secteur d'activité

selon la nomenclature des familles professionnelles et nous lui demandons, pour chacun des métiers, trois informations : le nombre total de projets de recrutements sur l'année à venir, l'anticipation de difficultés sur ces recrutements et le nombre de projets de recrutement anticipés comme saisonniers.

Cette enquête présente l'intérêt d'être très vaste, puisque la population mère est constituée de l'ensemble des établissements de plus de 9 salariés et la moitié des établissements de moins de 9 salariés. Le questionnaire reste très majoritairement constitué d'envois papier aujourd'hui. Nous effectuons en effet 1,5 million d'envois. Nous recevons 350 000 retours papier et 30 000 retours web. Nous envoyons par ailleurs 125 000 questionnaires en ligne, avec un retour de 50 000. Un mode de questionnement spécifique est prévu pour les établissements organisés en « grands réseaux », soit 20 000 établissements interrogés par téléphone. Cette démarche nous permet d'atteindre 450 000 répondants.

En termes de calendrier, nous commençons dès l'été à rédiger les questionnaires et constituer la population mère pour calibrer la plate-forme permettant aux établissements de saisir leurs réponses. Début septembre, nous envoyons les questionnaires web, les questionnaires papier étant envoyés en fin de mois. La saisie des réponses s'effectue durant les deux mois suivants et nous réalisons les premières relances téléphoniques en cas d'incohérences dans les réponses. En décembre, nous procédons à une seconde vague de relances téléphoniques afin d'obtenir un nombre de réponses suffisant au niveau des bassins. En début d'année, un gros travail est effectué par les services statistiques régionaux pour valider l'ensemble des réponses. Nous procédons à un calage sur marges en nous appuyant sur la taille des établissements (8 tranches), le secteur d'activité (niveau 24 de la NAF) et les bassins d'emploi (405 répartis dans les 18 régions). Une vigilance est assurée pour les grands établissements, pour lesquels nous avons besoin de l'expertise régionale afin que les réponses soient exploitables. Généralement, les résultats de l'enquête BMO sont diffusés en mars ou avril.

Un rapport national est diffusé fin mars ou début avril. Il fait l'objet de déclinaisons régionales. Toutes les données sont également accessibles en open data sur le site de Pôle emploi. Un système de requête permet d'obtenir les années antérieures et d'effectuer des croisements par métier, bassin, secteur. Au niveau opérationnel, ces données sont utilisées dans des outils de Pôle emploi comme Forma'diag pour orienter les achats de formation ou IOP, un outil à destination des agences pour effectuer des requêtes. Enfin, dans le travail commun entre la Dares et Pôle emploi sur le nouvel indicateur des métiers en tension, l'enquête BMO représente 50 % de l'indicateur principal de tension et est utilisée dans deux des indicateurs d'éclairage : l'intensité d'embauche et la non-durabilité de l'emploi.

L'exercice Prospective des Métiers et Qualifications

Cécile JOLLY, France Stratégie

La Prospective des métiers et des qualifications (PMQ) est un exercice réalisé en coproduction par la Dares et France Stratégie sur commande du Premier ministre depuis la fin des années 90. Il donne lieu à des interrogations récurrentes : départs en fin de carrière des baby-boomers, crises, etc. Tous les épisodes précédents de la Prospective des métiers et des qualifications ont en effet été émaillés par des crises. La dernière publication en date, Les métiers en 2022, a dû être refaite et il en sera de même de la nouvelle publication que nous avons préparée et validée en février, juste avant le confinement, car ses résultats peuvent en partie être remis en cause par la crise.

La Prospective des métiers et des qualifications est destinée à anticiper l'évolution des emplois et des qualifications par métier. Elle sert aussi à analyser le fonctionnement du marché du travail, le déterminer à une échelle géographique, voir les reconversions économiques, etc. La démarche est d'ailleurs utilisée. En effet, une enquête administrée par la DARES auprès de nos lecteurs montre que 43 % utilisent la Prospective pour élaborer des cartes de formation, mais aussi pour apporter un équilibre des filières sur des territoires. Je suis d'ailleurs auditionnée demain par le CESER Occitanie qui s'interroge sur son plan de relance régional.

Cet exercice de prospective ne s'effectue pas en chambre, mais de manière concertée avec les experts académiques, les experts des administrations centrales et des services statistiques, les partenaires sociaux et tous les représentants des acteurs de l'insertion professionnelle et de l'orientation professionnelle que sont en particulier les branches, les entreprises et Pôle emploi. Nous partageons nos méthodes et nos interrogations sur l'avenir avec un comité d'orientation présidé par Jean-Christophe Sciberras, ainsi que nos résultats. La prospective vise à réduire les incertitudes, en fonction de ce qui nous préoccupe aujourd'hui.

La PMQ est aussi une prospective quantifiée. Nous essayons d'évaluer les besoins en recrutement et les ressources en main-d'œuvre. Nous quantifions tout d'abord les départs en fin de carrière qui représentent le flux le plus important. En effet, plus de 750 000 personnes partent chaque année du marché du travail. Nous les identifions par métier à l'aide d'un modèle de micro-simulation réalisé par l'Insee Régions. Disponible au niveau régional, ce modèle permet d'identifier par métier une probabilité de départs qui tient compte à la fois des caractéristiques socioéconomiques des individus et des métiers et des régimes de retraite (indépendants, salariés du privé ou du public). Les personnes ne partent pas au même moment selon leur genre, leur métier, leur niveau d'étude et leur régime de retraite. Ces personnes devront être remplacées sur le marché du travail.

Le deuxième flux correspond aux créations nettes d'emploi, beaucoup moins important, puisque les départs en fin de carrière représentent plus de 80 % des besoins de recrutement. Ces créations nettes d'emploi sont simulées à l'aide d'un modèle macro-sectoriel NEMESIS ou d'hypothèses discutées avec les experts académiques et administratifs. Nous identifions généralement plusieurs chemins pour anticiper ce que nous craignons ou ce que nous espérons. Le troisième flux concerne les changements de métier. Des professionnels changent de métier pour se diriger vers un autre, générant une mobilité nette. Dans certains métiers comme les vendeurs, les personnes qui sortent sont plus nombreuses que les personnes qui entrent. D'autres affichent la situation totalement contraire, comme les ingénieurs de l'informatique.

En fonction de ces différents flux, nous additionnons les besoins de recrutement et nous retranchons les sorties nettes et destructions d'emploi. Nous essayons aussi de mobiliser les ressources en main-d'œuvre. La seule ressource en main d'œuvre que nous modélisons vraiment constitue celle des jeunes sortants de formation initiale en emploi. La Depp a réalisé des projections de sortants du système éducatif et avec l'enquête Génération du CEREQ, nous avons identifié, à partir du niveau de diplôme des jeunes sortants, les métiers vers lesquels ils se dirigeaient. En revanche, nous ne modélisons pas les autres personnes qui entrent sur le marché du travail, dont le volume peut être significatif sur certains métiers, même si nous en tenons compte de manière qualitative. C'est le cas des personnes sortant de l'inactivité, ce qui peut être important pour les femmes qui ont élevé leurs enfants et se retrouvent dans des métiers d'aide à domicile. Nous ne modélisons pas non plus les personnes sortant du chômage, même si là encore, pour les métiers très conjoncturels comme les ouvriers de la construction de l'industrie, ils peuvent être très importants, ni le solde migratoire net, que ce soit les immigrés récents ou les expatriés qui reviennent sur le territoire national alors que nous savons que dans certains métiers, en particulier la construction ou les agents d'entretien, les immigrés constituent une part relativement importante de l'emploi.

De cette architecture nous pouvons déduire une typologie des métiers selon quatre types. Nous avons identifié des métiers où les entrées de jeunes sont plus nombreuses, avec des métiers de première expérience où nous observons plutôt des mobilités sortantes nettes, des métiers que les jeunes exercent de manière temporaire parce qu'ils vont monter en grade comme les employés opérateurs de l'informatique, ou parce qu'il s'agit d'une première expérience avant de chercher un parcours de carrière comme les métiers de professionnel de l'action culturelle, sportive, de surveillant ou de serveur. A côté, nous avons des métiers plus jeunes que la moyenne, mais qui se révèlent attractifs pour tout le monde, que ce soit les actifs expérimentés ou les jeunes. Il s'agit plutôt de métiers qualifiés et en croissance, comme les ingénieurs de l'informatique ou les techniciens des services administratifs, comptables et financiers.

De l'autre côté, vous trouvez les métiers plus âgés dans lesquels la part des seniors est très importante. Là encore, il en existe deux catégories : des métiers de seniors exercés plutôt en seconde partie de carrière, dans lesquels beaucoup d'actifs expérimentés entrent. Ces métiers sont rarement attribués à des jeunes, parce qu'ils matérialisent une progression de carrière ou parce que les recruteurs ne souhaitent pas retenir des jeunes inexpérimentés, comme pour les aides à domicile ou les assistantes maternelles. Enfin, certains métiers attirent peu, très âgés et plutôt déclinants, comme les agriculteurs ou les ouvriers peu qualifiés des industries de process. A partir de cette typologie, nous pouvons identifier des difficultés de recrutement potentielles ou des excès potentiels de main d'œuvre.

La crise a modifié l'exercice. Structurellement, les départs en fin de carrière ne vont pas changer. Ils découlent d'un effet démographique lié aux cohortes très nombreuses des générations du baby-boom qui s'arrêtent après les personnes nées en 1974. Jusqu'en 2030, ces cohortes qui vont sortir du marché du travail vont rester très nombreuses. Les métiers de cadres et les métiers d'aide et de soin aux personnes, depuis le début de la Prospective des métiers et des qualifications, sont en croissance et la crise actuelle ne remet pas cette situation en cause, bien au contraire. Les métiers en décroissance ne changent pas non plus. Nous observons un déclin structurel des ouvriers de l'industrie lié à la désindustrialisation et des

employés administratifs de la fonction publique comme du secteur privé du fait de l'automatisation. L'ampleur de cette décroissance pourrait même être accélérée par la crise actuelle.

Si ces éléments ne changent pas, les incertitudes économiques et sanitaires vont en revanche avoir un impact sur le volume global de la création d'emploi en fonction de la durée et de l'ampleur de la pandémie. La crise pourrait aussi induire des changements de comportement qui pourraient être durables, en particulier sur certains métiers très touchés aujourd'hui comme l'hôtellerie-restauration, la vente, le tourisme, l'aéronautique ou l'événementiel. Ces secteurs recouvrent un volume d'emplois relativement important. Par symétrie, certains métiers ressortiront « gagnants » de cette crise, notamment dans la santé, le conseil ou le numérique. Il règne aussi une incertitude sur la manière dont les acteurs vont se saisir du plan de relance et bénéficier de toutes les mesures de préservation de l'emploi. Nous essayons actuellement de modéliser les chemins de sortie de crise.

Enfin, une dernière incertitude pèse sur les ressources en main d'œuvre. Nous avons modélisé les changements de métier à partir de l'enquête FQP sur le passé, dans une conjoncture moins dégradée où les métiers les plus touchés n'étaient pas ceux d'aujourd'hui. Généralement, l'hôtellerie-restauration et le tourisme résistent bien aux crises. Or ce n'est pas le cas aujourd'hui. Nous devons donc adapter cette modalisation pour tenir compte de ces enjeux. De la même manière, nous devons adapter nos analyses sur les métiers qui attirent les jeunes (hôtellerie-restauration, vente).

Au-delà de cette Prospective, nous réalisons deux autres modules : une déclinaison régionale de nos projections nationales et un module sur les compétences par métier à un niveau de granularité plus fin que les métiers. Vous pouvez les retrouver sur les sites de la Dares et France Stratégie. Enfin, pour aller plus loin sur les créations nettes d'emploi et les départs en fin de carrière, les résultats des Métiers en 2022 sont disponibles sur internet.

Le lien entre chômage et pénurie de main-d'œuvre

Alexis MONTAUT, Insee

La pénurie de main-d'œuvre recouvre la part d'entreprises qui, dans les enquêtes de conjoncture de l'Insee, se déclarent limitées dans leur production en raison d'un manque de main-d'œuvre. Ces pénuries ont fortement augmenté entre 2016 et 2018 pour atteindre un niveau historiquement haut, et ce, dans tous les secteurs, qu'il s'agisse de la construction, de l'industrie ou des services. Les données s'arrêtent au 4^{ème} trimestre 2019. Nous ne les avons pas prolongées avec les données 2020 compte tenu de l'année très particulière, avec un chômage qui baisse en trompe l'œil. D'autres indicateurs sont disponibles pour mesurer le phénomène : les difficultés de recrutement issues des enquêtes de conjoncture de l'Insee ou les emplois vacants, un indicateur de la Dares issu des enquêtes ACEMO. Ces indicateurs restent quand même très proches en évolution.

Les pénuries de main-d'œuvre ont beaucoup augmenté en France en 2016, 2017 et 2018, mais nous observons ce même phénomène chez nos voisins européens. En France, les pénuries s'établissent à 20 % en fin de période et peuvent atteindre jusqu'à 35 % en Suède. En Italie et en Espagne, les niveaux sont très bas, de l'ordre de 7 %. Cette situation est liée au fait que les questions ne sont pas tout à fait posées de la même façon dans les enquêtes de conjoncture, ce qui rend le rapprochement entre pénurie de main-d'œuvre et chômage plus difficile.

Les pénuries et le chômage constituent deux mesures de tension sur le marché du travail. Les pénuries recouvrent la demande de travail des entreprises qui n'a pas trouvé preneur du côté de l'offre tandis que le chômage représente, en miroir, l'offre des actifs qui n'a pas trouvé preneur du côté de la demande. Si nous représentons ces deux séries sur le même graphique, leurs évolutions sont proches, mais opposées. En haut de cycle, dans une période de croissance économique, le chômage baisse, les salariés sont en position de force et les entreprises peuvent éprouver des difficultés à recruter. L'inverse se produit en bas de cycle.

Pour comparer ces deux indicateurs, nous allons les centrer-réduire et retourner le chômage pour que les courbes se superposent. En France, ces deux indicateurs sont assez proches depuis 2004, sauf sur la fin de période, où nous observons un décrochage net avec une poussée très forte des pénuries de main-d'œuvre que nous ne retrouvons pas sur l'indicateur du chômage. Nous avons reproduit l'exercice pour les autres pays européens. Au Royaume-Uni, nous pouvons constater une bonne corrélation des deux indicateurs sur

toute la période, mais sans ce décrochage en fin de période. En Suède et aux Pays-Bas, les deux séries sont bien liées et le décrochage apparaît comme en France. En Italie et en Espagne, en revanche, l'exercice n'est pas très opérant, compte tenu de la moindre qualité de la mesure des pénuries de main-d'œuvre. Le lien est fort, mais il décroche en fin de période et c'est en France que cet écart semble le plus frappant.

Nous avons essayé d'objectiver ce lien entre pénurie de main-d'œuvre et chômage et de le chiffrer grâce à une petite modélisation. Nous observons qu'en moyenne, lorsque le taux de chômage augmente d'un point de pourcentage, cette augmentation s'accompagne d'une baisse de cinq points de la part des entreprises déclarant des pénuries de main-d'œuvre et ce constat vaut aussi chez nos voisins européens.

D'un point de vue plus structurel, ce lien entre chômage et pénurie nous permet-il de mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail ? Nous avons dessiné une « courbe de Beveridge » avec le taux de chômage en abscisse et le taux de pénurie en ordonnée, chaque année correspondant à un point. Nous avons ainsi tracé la trajectoire de la France sur ces quinze dernières années. Nous avons aussi représenté la corrélation entre taux de chômage et pénurie évoquée précédemment. La trajectoire de la France a tendance à se déplacer parallèlement à cette diagonale au gré des cycles économiques.

En haut de cycle, la trajectoire s'oriente vers le haut, à gauche, puisque le taux de chômage baisse et la pénurie de main-d'œuvre augmente. Dans une période de ralentissement économique, en revanche, la trajectoire se déplace dans le coin opposé, puisque le taux de chômage augmente alors que les pénuries baissent. Quand la trajectoire se déplace en bas à gauche, cela signifie que le taux de chômage et les pénuries baissent, suggérant que le marché du travail devient plus efficace. A l'inverse, le fait que la trajectoire se déplace dans le coin opposé suggère que le marché du travail est moins efficace, puisque le chômage et les pénuries sont plus forts. Entre 2004 et 2019, si nous faisons abstraction des mouvements conjoncturels, nous avons l'impression que la France s'est plutôt déplacée vers le marché moins efficace avec, en 2019, un taux de chômage à peu près identique à 2004, mais des pénuries deux fois plus fortes.

Nous avons réalisé ces mêmes trajectoires pour les autres pays européens. Trois groupes de pays se dégagent. Pour le Royaume-Uni, la Suède et les Pays-Bas, la trajectoire s'est déplacée parallèlement à la diagonale sur la période. Le chômage et les pénuries ont évolué au gré des cycles économiques, mais sans amélioration ni dégradation du marché du travail. Pour l'Allemagne, entre 2004 et 2009, le marché du travail a connu une amélioration structurelle. Le taux de chômage a fortement baissé sans que le phénomène s'accompagne d'une hausse des pénuries de main-d'œuvre pour les entreprises. Depuis 2009, la baisse du chômage s'est poursuivie, accompagnée d'une hausse des pénuries, l'Allemagne se trouvant sur un haut de cycle sur la période.

Dans les enquêtes de conjoncture, nous demandons aux entreprises françaises les barrières à l'embauche expliquant leurs difficultés de recrutement. Elles évoquent principalement le manque d'une main-d'œuvre qualifiée. Nous pouvons donc nous demander si nous avons assisté à une dégradation de l'efficacité du marché du travail sur la période. Pour en savoir plus, je vous invite à lire deux études réalisées par l'Insee à partir de ces indicateurs conjoncturels.

Le point de vue de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

Françoise DIARD, Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM)

Merci pour la richesse de ces travaux. Depuis le confinement, nous avons beaucoup utilisé les travaux de l'Insee et je tenais à saluer la réactivité du système statistique public. Nous avons obtenu des données très régulières, notamment sur le chômage partiel ou le télétravail.

Habituellement, le groupe paritaire Observation utilise la BMO de Pôle emploi. Nous la mettons au périmètre des métiers de la métallurgie, sauf cette année. Nous avons utilisé l'outil Adecco Analytics qui mobilise aussi la BMO. La tension correspond à l'inadéquation de main d'œuvre qualifiée par rapport à la demande des entreprises à l'instant t. Nous vérifions à chaque fois la statistique avec ce que nous disent les entreprises et les remontées que nous obtenons *via* les entretiens RH et les enquêtes emploi-compétences régionales ou sectorielles (aéronautique, automobile, électronique, etc.) que nous réalisons pour obtenir des données plus fines.

Il existe plusieurs facteurs de tension. La taille de l'entreprise influe très fortement, de même que le positionnement de l'entreprise dans la chaîne de valeur. Les entreprises à forte notoriété affichaient,

jusqu'en 2019, un taux de chômage très faible, même dans les secteurs les plus difficiles. Dans l'aéronautique, nous avons même vu réapparaître récemment sur le marché des contrôleurs non destructifs et des techniciens qui étaient devenus une denrée extrêmement rare. La pénurie la plus constante correspond aux techniciens et ingénieurs. Certaines zones rencontrent aussi plus de difficultés que d'autres. Les zones périurbaines sont plus attractives, contrairement à certains bassins comme la Bourgogne, l'Indre, etc. Enfin, la tension demeure sur les opérateurs de production. Nous observons à la fois une diminution du nombre d'opérateurs non qualifiés et des besoins en qualifications.

Nous avons classé les métiers en fonction des tensions qui s'opèrent sur le marché. Nous avons relevé par exemple une forte tension sur les métiers d'ouvriers dans la transformation des métaux. Les métiers d'usineurs et ajusteurs représentent en effet des métiers à haute technicité, qui sont très impactés par la technologie et les normes qui évoluent très vite. Ces évolutions rapides expliquent cet écart entre le besoin exprimé par les entreprises et l'offre sur le marché. La technologie explose depuis dix ans, avec beaucoup de numérisation et automatisation. Si les ouvriers traditionnels n'ont pas suivi cette évolution dans le cadre de leur formation continue, l'écart se creuse. Or les chefs d'entreprise ne peuvent pas confier des machines de plusieurs millions d'euros à des débutants qui ne maîtrisent pas la technologie, de la même manière que vous ne confiez pas une Ferrari à un jeune conducteur qui n'a jamais conduit qu'une berline. Ce problème d'inadéquation se corrige quand l'entreprise forme en interne. De ce fait, les grandes entreprises sont moins confrontées à cette difficulté que les PME qui ont besoin d'une main d'œuvre efficace tout de suite.

Les ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement, en pénurie jusqu'en 2019, reviennent sur le marché. D'ailleurs, l'étude APEC évoque 170 000 recrutements au lieu des 300 000 prévus. La pénurie touche plus encore les techniciens de maintenance, et ce, dans toutes les régions. Or si les équipements d'une entreprise ne tournent pas, la production est menacée. La maintenance est donc essentielle et cette population a toujours été très sollicitée, puisque ces techniciens décident finalement de la production d'une entreprise ou de son arrêt. Pour l'électronique, les risques de pénurie sont sans doute liés à des déficits préalables de formation initiale ou continue. En effet, nous avons pu mesurer que sur certaines populations où la formation est plus adéquate, la tension baisse.

Nous savons à peu près mesurer la pénurie. Nous élargissons le sourcing et nous travaillons en étroite collaboration avec Pôle emploi, notamment *via* la PEE et d'autres dispositifs qu'il faut sans doute améliorer. Nous intégrons aussi les intérimaires, dont le volume s'est réduit de plus de 70 % dans nos entreprises avec la crise, car ils constituent un bon indicateur de la production. Les chefs d'entreprise insistent aussi sur l'adaptabilité et la flexibilité. Il faut s'adapter aux pics d'activité incessants, avec des commandes courtes et très customisées. Le chômage partiel fluctue et les personnes doivent être encore plus qualifiées pour pouvoir s'adapter à ce rythme *d'up and down*. Il est très différent de produire en continu toujours la même chose et de réaliser un produit spécifique, puis un autre. Il faut en effet changer les outils, les réglages, etc. Nous travaillons également beaucoup sur l'apprentissage. Nous devrions atteindre les chiffres, ce qui est une bonne chose. Nous travaillons aussi fortement sur les notions de marque employeur, sur laquelle la communication n'a jamais été aussi grande et d'attractivité géographique, puisque la mobilité reste faible, surtout sur les métiers en tension qui sont les nôtres.

S'agissant des stratégies mises en place, nous élargissons le sourcing. Avant 2019, nous sommes allés chercher des demandeurs d'emploi pour les intégrer progressivement dans les entreprises. Tout dépend cependant de leur niveau de départ et de leur capacité à s'adapter aux nouvelles technologies et aux nouvelles normes. Dans l'automobile, les technologies changent constamment : électrique, hybride, hydrogène, etc. Les entreprises doivent donc modifier les process et les manières de travailler en continu, et les personnes elles-mêmes doivent adapter leurs compétences.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous avons écouté à la fois ceux qui fabriquent des indicateurs et des entreprises qui sont confrontées aux freins économiques du pays. Cela nous permet de mesurer les enjeux. Des débuts de réponse sont apportés. Néanmoins, nous voyons bien que si nous ne nous y mettons pas tous, nous aurons beaucoup de mal à redresser la situation. De ce fait, ce lieu de rencontre présente un grand intérêt.

Bruno Coquet va ouvrir le débat.

Echanges

Bruno COQUET, France Stratégie

Avant la crise sanitaire, le Conseil d'orientation pour l'emploi avait prévu de rédiger un rapport sur les difficultés des recrutements vues des entreprises. J'avais donc été amené à regarder ce qui se faisait et les nouvelles questions qui pouvaient se poser. Les exposés précédents ont montré que les analyses et les connaissances ont largement progressé depuis vingt ans. Avant le premier exercice de Prospective métier et qualifications, en 2000-2002, il n'existait presque rien sur le sujet. Les indicateurs de tension et les enquêtes de conjoncture ont été développés et affinés, nous apportant un volume d'informations très important. En parallèle, un problème revient de façon lancinante dans le débat public, lié à la coexistence un peu paradoxale d'un chômage durablement très élevé et d'emplois vacants. La proposition qui en découle est très audible dans le débat, mais les analyses montrent que le raccourci est un peu simpliste.

La France rencontre-t-elle un problème particulier ? J'ai repris les données issues des différentes enquêtes réalisées par Manpower dans le monde entier sur les pénuries de main-d'œuvre. Ces données ne présentent pas la qualité statistique des présentations précédentes. Cependant, Manpower examine chaque année ces pénuries dans 35 pays. Certes, la qualité statistique de l'enquête peut être discutée. Pour autant, Manpower vend des services destinés à résoudre les difficultés de recrutement et n'a pas intérêt à sous-estimer le problème, en particulier en France où le marché de l'intérim est très important.

Il apparaît que même si le problème est lancinant en France et que notre chômage est durablement élevé, notre pays n'est pas ciblé comme éprouvant des difficultés de recrutement particulières. Nous savons aussi que le phénomène est conjoncturel. Or les cycles conjoncturels ne vont pas disparaître. Il existera donc toujours des pénuries de main-d'œuvre. Le phénomène est intrinsèque à l'économie de marché. Nous connaissons aussi un problème structurel. Par rapport au début des années 2000, les embauches (hors intérim) sont beaucoup plus élevées, en particulier sur des contrats courts assez peu attractifs sur des métiers peu qualifiés. Les flux sur le marché du travail ont presque doublé et force est de constater que le stock d'emplois vacants n'a pas augmenté indépendamment du flux d'embauches. Chaque embauche étant potentiellement une embauche à problème, les embauches étant multipliées par deux, les problèmes le sont aussi.

Les études de Pôle emploi sur les recrutements de contrats de plus d'un mois, hors intérim, montrent que 90 % des offres d'emploi postées sont pourvues sans problème, 3 % des offres non pourvues viennent du fait que l'entreprise abandonne son recrutement et 1,7 % des offres sont en cours. 75 % des recrutements sont même bouclés dans les deux mois. Les difficultés de recrutement représentent un problème réel. S'il est marginal, il ne doit pas être négligé, car lorsqu'il se pose pour une entreprise, il peut entraîner l'arrêt de la production. Dans une économie de marché, les frictions ne vont pas disparaître ; elles se traduisent sur le marché du travail par des emplois vacants et une partie frictionnelle de chômage. La France n'est pas particulièrement surexposée à ce phénomène. A court terme au moins, le problème reste très localisé sur certains métiers et certaines industries.

Les causes de ce problème sont multiples. Le rapport du COE de 2013 en a fait la synthèse : l'inadéquation de la formation des candidats aux besoins des entreprises, le déficit d'attractivité de certains métiers, la mobilité géographique ou fonctionnelle. Des facteurs externes (saisonnalité) peuvent aggraver encore le phénomène, de même que les exigences des employeurs (accent mis sur le marché interne, activités réglementées). En outre, toutes les entreprises n'ont pas la même capacité à recruter, surtout les plus petites.

Comment faire mieux ? Eradiquer le problème des emplois vacants serait utopique. Ce ne peut donc pas être l'objectif. La formation a fait beaucoup de progrès. Le problème réside plus dans son usage que dans sa quantité. La PMQ et le rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi de 2013 l'avaient souligné. L'information existe, mais elle est relativement peu utilisée, notamment pour ramener le problème à sa juste valeur. Nous devons aussi nous poser d'autres questions que celle de la formation. De ce point de vue, les salaires constituent un angle mort. Sur le marché du travail, outre l'offre et la demande, il faut tenir compte du prix. Nous ne pouvons pas méconnaître le fait que le salaire est un sujet. Les métiers attractifs, en dehors des ingénieurs informatiques, sont réputés à salaire médiocre et stabilité de l'emploi médiocre. Le lien de cause à effet entre salaire et difficultés de recrutement mériterait d'être examiné de près. Or il ne l'est pas du tout. Il faudrait utiliser l'information existante pour documenter le sujet.

Il faut par ailleurs activer les leviers pertinents sur les politiques publiques. Le volet de la formation professionnelle et des compétences est déjà très bien couvert. L'intervention de l'UIMM l'a d'ailleurs très bien montré. De nombreux autres leviers de politiques publiques sont au contraire très peu regardés, qu'il s'agisse des salaires, des politiques qui soutiennent la mobilité géographique ou professionnelle, la qualité des emplois, la stabilité de l'environnement qui permet aux employeurs de mieux anticiper dans le temps, etc. Le partage d'une information de qualité sur le marché du travail paraît aussi très important.

Le sujet que nous avons évoqué aujourd'hui a souvent tendance à se focaliser sur des questions de compétences. L'enjeu consiste à l'élargir à d'autres questions, en particulier les salaires.

Françoise DIARD

Nous entendons cette question des salaires. Néanmoins, nous avons encore des progrès à faire sur la formation. Nous terminons actuellement une étude sur le secteur ferroviaire, à paraître fin novembre sur le site de l'Observatoire de la métallurgie, et nous constatons des difficultés à rapprocher l'offre. La technologie progresse très vite. Entre le moment où l'on crée le diplôme, le titre ou la certification, et le moment où l'on en a besoin, l'écart mérite d'être encore raccourci. Plus les personnes ont de compétences à leur actif, plus elles s'adaptent rapidement. L'analyse comparative sur les autres pays était quand même rassurante.

Jean-Christophe SCIBERRAS

J'ai passé beaucoup de temps dans l'industrie, notamment la chimie. Nous avons de très bons niveaux de salaire pour les ouvriers, de l'ordre de 40 000 euros par an, et cela ne nous empêchait pas de rencontrer de grandes difficultés d'attractivité. Il existait des enjeux de conditions de travail, d'image. La variable du salaire n'était finalement pas déterminante.

Cécile JOLLY

L'industrie reste assez particulière, car les difficultés de recrutement sont moins liées au salaire qu'au déficit d'attractivité, à la désindustrialisation et donc à des parcours de carrière. Les personnes recrutées ont autant besoin de se projeter que les recruteurs. La question du salaire se révèle néanmoins importante. Les aides à domicile ou les métiers de l'hôtellerie-restauration présentent des particularités indéniables. Je prendrai l'exemple du Royaume-Uni qui, face à des tensions ou des pénuries, examine régionalement les salaires par métier et définit un salaire pour débutant et un salaire pour expérimenté.

Les personnels d'étude et de recherche, parce qu'ils sont embauchés par l'industrie, sont vulnérables dans cette crise, car l'industrie elle-même est vulnérable. En outre, ils relèvent des budgets coupés en priorité, avec la publicité. La tension devrait donc se réduire sur ces personnels. A contrario, nous observons une augmentation des tensions sur la maintenance. En effet, si nous développons les outils, en particulier pour le travail à distance, nous accroîtrons aussi les besoins en maintenance.

Bruno COQUET

Je ne nie pas qu'il existe des problèmes sur la formation professionnelle. Néanmoins, tout le monde a bien compris que la formation constitue une réponse à certaines pénuries de main-d'œuvre. Mieux vaut donc identifier les instruments sur lesquels nous pêchons en termes d'analyse et de réflexion.

Les entreprises qui répondent aux différentes enquêtes admettent quand même un problème sur le salaire. Dans les secteurs qui déclarent des difficultés de recrutement persistantes, dans certains métiers en particulier, nous devrions en principe observer une augmentation des salaires quelques trimestres ou quelques années plus tard. Inversement, sur les métiers ou les secteurs qui se détendent, les salaires devraient baisser. Or nous ignorons ce qui se passe vraiment. Les sources statistiques sont compliquées à mobiliser et aucune réflexion n'est menée sur ce sujet. Il apparaît pourtant important de le documenter.

Stéphane JUGNOT, CEREQ

Je partage totalement l'analyse de Bruno Coquet. L'enquête BMO a-t-elle été labellisée par le Comité du label ? Par ailleurs, la Dares publie ses indicateurs par département. Ne serait-il pas plus intéressant de développer des indicateurs par zone d'emploi ? Compte tenu de l'objectif de ce zonage, il faudrait systématiser les diffusions d'indicateurs sur le marché du travail à ce niveau.

Alexis EIDELMAN

Sur cette décomposition en zone d'emploi, nous serons limités par les sources. Je ne sais pas si nous arriverons à bien identifier les zones d'emploi dans l'enquête Emploi ou le recensement, comme dans la STMT ou BMO. Il existe quand même des disparités entre les zones d'emploi et les bassins d'emploi. En outre, nous avons pu voir sur quelques cartes qu'en appliquant la règle des 30, nous ne pouvons pas afficher tous les départements. Pour certains métiers, nous ne pouvons pas publier d'indicateur de tension. Sur un zonage plus fin, nous ne pourrions sans doute pas produire des indicateurs avec la fiabilité et la robustesse statistique.

Vladimir PASSERON

Un découpage par zone d'emploi pour l'enquête Emploi est inenvisageable.

Emmanuel CHION

L'enquête BMO n'est pas passée au Comité du label.

Françoise DIARD

Avec le chômage partiel, nous optimisons la possibilité pour les personnes de se former. Les précédentes crises nous montrent que nous avons beaucoup de mal à recruter après le PSE, car les personnes peuvent perdre leur compétence après un an ou deux. Nous espérons donc que cet effort de formation, qui s'est aussi développé à distance, nous aidera à maintenir cette compétence.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Nous avons déjà échangé au sein de cette commission sur le fait que l'évolution des salaires par métier constituerait un bon indicateur pour cerner les difficultés de recrutement. Je reconnais que l'exercice n'est pas très facile statistiquement. Néanmoins, cet indicateur ne doit pas être négligé. Dans l'indicateur synthétique présenté par la Dares, ne pourrions-nous pas inclure le niveau de salaire pour la partie relative aux conditions de travail ?

Plus généralement, quand on entend parler de tensions sur le marché du travail, nous pourrions éventuellement inverser le raisonnement et essayer d'examiner la pression de la demande sur l'offre non pas en termes de flux (inscriptions Pôle emploi), mais en termes de stock.

Enfin, nous vous remercions pour la très complète présentation du sujet. Nous déplorons cependant l'absence de documents préparatoires qui nous auraient permis d'entrer plus dans le fond de la discussion.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Vous mettez l'accent sur une marge de progrès et je m'engage à améliorer ce point pour les prochaines séances. La question du salaire comme instrument de régulation des pénuries de main-d'œuvre me paraît intéressante. Je pense quand même que les secteurs qui paient peu sont assez peu soumis à des pressions sociales et collectives et sont souvent peu syndiqués et très émiettés.

Alexis EIDELMAN

Nous avons essayé d'intégrer le salaire dans les études préliminaires. Nous avons cependant été confrontés à des difficultés techniques, liées au fait que les bases de données sont plus orientées vers les secteurs que les métiers. Le salaire est-il une variable qui s'ajuste à la tension ? Existe-t-il, à l'inverse, une rigidité qui fait que le salaire est une source de tension ? L'analyse n'est pas si évidente à faire que cela. Nous ne savons pas identifier si les salaires augmentent plus dans un métier que dans un autre, sous l'effet de tensions particulières ou d'une évolution des qualifications. Nous avons choisi de ne pas retenir cet indicateur, car il exigeait beaucoup plus d'analyse. Enfin, il n'est pas évident de comparer un métier de cadre et un métier de non-cadre. Nous pouvons considérer que le salaire est peu attractif pour les métiers de non-cadres, mais cela ne traduirait pas la réalité des écarts au sein des métiers d'ouvriers ou de cadres.

Avis de la commission

Isabelle ANXIONNAZ

Nous vous proposons l'avis suivant :

La commission a pris connaissance des différentes sources statistiques disponibles pour appréhender les tensions sur le marché du travail. Ces sources, enquêtes ou données administratives, complémentaires, permettent chacune d'élaborer des indicateurs sur un ou des aspects particuliers de ces tensions.

Le dispositif d'enquêtes rassemble les enquêtes trimestrielles Acemo de la Dares, qui mesurent la tension du côté des employeurs via les emplois vacants par secteur d'activité, l'enquête annuelle Besoins en main-d'œuvre (BMO) de Pôle Emploi, qui permet de construire des indicateurs sur les projets de recrutement par secteur d'activité, localisation des établissements recruteurs et métiers recherchés, les enquêtes de conjoncture de l'Insee, qui fournissent des indicateurs trimestriels sur les difficultés de recrutement prenant en compte la « pénurie de main-d'œuvre » et les barrières à l'embauche, sur une partie des secteurs d'activité et sans déclinaison par métier, l'enquête emploi en continu (EEC) menée par l'Insee, qui permet de construire plusieurs indicateurs liés à la tension sur le marché du travail en étudiant l'évolution du taux de chômage pour différentes catégories socioprofessionnelles.

Les sources administratives complétant ce dispositif d'enquêtes sont les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de l'Acoss qui permettent de mesurer des intentions d'embauche en fonction des types de contrat pourvus et des secteurs d'activité des établissements recruteurs et les déclarations sociales nominatives (DSN), à partir desquelles peuvent être construits différents indicateurs intégrant les flux de recrutement ou les salaires à l'embauche.

Enfin, la statistique du marché du travail (STMT) élaborée par la Dares et pôle Emploi rapproche la demande et l'offre d'emploi par métier et par région à partir des offres d'emploi collectées par Pôle Emploi.

Concernant l'approche métier dans l'évolution des emplois, l'exercice de prospective des métiers et qualifications (PMQ) présenté par France Stratégie, et dont la qualité de la dernière édition publiée de 2022 a été saluée, illustre la difficulté à modéliser les ressources en main-d'œuvre à l'horizon 2030 dans un contexte d'incertitudes économiques et sanitaires.

Pour l'Union des Industries et métiers de la métallurgie (UIMM), utilisateur sectoriel des données produites par la statistique publique, l'identification prospective des métiers en tension dans la métallurgie s'inscrit dans le terme d'un an. Elle repose sur le ressenti des industriels et responsables des ressources humaines quant aux difficultés de recrutement rencontrées, mais aussi sur les données issues de l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre de Pôle Emploi, de manière à conforter ce ressenti. .

La commission souligne la richesse des sources disponibles.

Cependant, en raison du nombre de ces sources et de la diversité de leurs approches respectives (tension par métier, par secteur d'activité, par zone géographique, sur des périmètres de collecte différents), et particulièrement dans le contexte économique et social engendré par la crise sanitaire, la commission recommande qu'une cartographie soit élaborée pour faciliter l'appropriation des données et favoriser leur mise en cohérence, en mettant notamment en évidence le champ de collecte de chaque source.

Concernant les champs de collecte des offres d'emploi, la commission recommande que les efforts soient portés sur un élargissement de ces champs, notamment en mobilisant des moyens d'investigation innovants sur différents sites de diffusion.

La commission constate par ailleurs que certains indicateurs produits ne sont pas comparables à un niveau européen et souhaite qu'une réflexion soit engagée avec les producteurs sur ce sujet.

Enfin, aucune des sources n'offrant une approche globale des différents facteurs de tensions, la commission recommande que soit étudiée la possibilité d'élaborer un indicateur synthétique, décliné à un niveau géographique fin et permettant d'apprécier l'évolution de la situation.

Bruno COQUET

Il me semble que le terme de mobilité géographique devrait être mentionné, surtout compte tenu des problématiques de logement.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Sous quel angle l'aborderiez-vous ?

Bruno COQUET

A court terme, la mobilité géographique est une contrainte. Nous n'allons pas résoudre nos problèmes de logement, mais nous souhaitons des couples biactifs. Or ces deux facteurs réduisent grandement les possibilités de mobilité géographique. Dès lors, ce levier, qui pourrait être très utilisé, ne l'est pas.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Si ce levier n'est pas utilisé, il ne constitue pas un élément de réponse à ces difficultés. J'en suis personnellement convaincu. Les entreprises dépensent une énergie folle en matière de mobilité géographique pour des résultats dérisoires. Le dispositif Pass Industrie qui vise à favoriser les mobilités entre des branches industrielles différentes propose des réponses uniquement locales et nous constatons justement que seules les réponses locales fonctionnent.

Bruno COQUET

Mécaniquement, nous nous retournons donc vers deux leviers : la formation et le salaire. Nous allons former les volontaires, mais pour qu'ils soient volontaires, ils doivent pouvoir vivre de leur salaire. Aujourd'hui, nous résolvons ce problème *via* une politique publique avec la prime d'activité, mais nous pourrions essayer de faire autrement.

Isabelle ANXIONNAZ

Nous nous limitons à l'utilisation des données. Or les données ne manquent pas pour mettre en œuvre ces politiques.

Bruno COQUET

Je ne suis pas sûr qu'au niveau local les statistiques de salaire soient très précises ni qu'il soit facile d'établir un lien entre métier en tension et salaire.

Stéphane JUGNOT

Nous pourrions peut-être ajouter une phrase indiquant que « *la commission rappelle que la mesure des tensions doit tenir compte d'autres facteurs comme les contraintes géographiques, les niveaux de salaire, les conditions de travail, etc.* ». Il s'agit surtout d'un appel à la contextualisation de la mesure, puisque les données existent.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Les données existent, mais les corrélations ne sont pas toujours disponibles. Or le salaire soulève des questions de corrélation. Il faut déterminer si le salaire est un levier ou non pour résoudre les questions des tensions. Selon les secteurs, ce n'est pas toujours le cas. Ce sujet mériterait d'être étudié.

Isabelle ANXIONNAZ

Il n'existe pas de pénurie de données. Le problème vient de l'usage de ces données.

Jean-Christophe SCIBERRAS

C'est l'usage corrélé des données qui pose problème.

Je proposerais d'indiquer : « *la commission, consciente de l'importance de ces enjeux, suggère que des travaux de corrélation soient menés avec des variables comme les salaires ou les incitations à la mobilité géographique pour résoudre ces tensions* ».

Cécile JOLLY

Il faudrait évoquer salaire et niveau de vie. Les niveaux de vie régionaux sont très différents.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous pourrions indiquer : « *La commission suggère que des analyses de variables permettant de résoudre ces enjeux de tension sur le marché du travail puissent être mieux étudiées, notamment les salaires, les disparités de niveau de vie sur le plan géographique, les mobilités, etc.* »

Je suis aussi très sensible à la question de la communication. Des exercices comme la Prospective métier et qualifications, par exemple, mériteraient d'être mieux connus. Les informations existent et elles sont très nombreuses. Cependant, elles ne sont peut-être pas suffisamment mises en lumière en termes de communication.

Bruno COQUET

Je pense que le conseiller de Pôle emploi en relation avec une entreprise qui éprouve des difficultés à recruter n'est pas en mesure de dire que le salaire proposé n'est pas à la hauteur du marché et de le documenter auprès de l'employeur potentiel. Comme il reste des angles morts sur les sujets de mobilité géographique et les salaires, nous attendons peut-être trop du levier formation.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il ne faut pas oublier pour autant le sujet de la formation. Même si nous faisons déjà beaucoup, il existe un délai de réactivité par rapport aux évolutions des besoins de l'économie.

Isabelle ANXIONNAZ

Là encore, nous sommes dans l'action et l'utilisation des données.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je reconnais que nous sortons un peu de notre périmètre. La communication constitue quand même un enjeu très important.

Isabelle ANXIONNAZ

Une cartographie bien faite participe de cette communication.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous pourrions demander une cartographie assez ambitieuse.

Isabelle ANXIONNAZ

Une cartographie mettra en évidence les creux et constituera un élément de dialogue et d'enrichissement.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je mentionnerais les niveaux de vie après le salaire. Le même salaire ne donne pas le même niveau de vie selon l'endroit où l'on se trouve.

A la dernière phrase, j'ajouterais « *permettant aux acteurs économiques et aux décideurs publics d'apprécier l'évolution de la situation* ».

Maël LE BERRE, Observatoire des emplois de la famille

Je pense que dans un certain nombre de cas assez spécifiques, il serait intéressant de s'intéresser aux a priori sur certaines tâches. Les métiers du soin sont souvent typés féminins, parce que les compétences associées sont vues comme naturellement féminines. Il faudrait prendre cet élément en compte pour analyser les tensions sur certains métiers.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Vous évoquez là la question des représentations.

Nous pourrions ajouter « mobilité géographique et professionnelle ». Finalement, nous faisons beaucoup sur la compétence, mais il existe de nombreux autres facteurs tout aussi importants. Nous allons peut-être laisser les points de suspension, car nous ne pourrions pas être exhaustifs.

Je me demandais si la création d'un indicateur synthétique, nouvelle étape après le travail mené à l'automne par la Dares et Pôle emploi, ne pourrait pas donner lieu à la création d'un groupe de travail du Cnis comme nous l'avons fait par le passé. Nous voyons bien que nous ne pouvons pas en rester là sur ce sujet.

Isabelle ANXIONNAZ

Cette idée pourrait être proposée au bureau du Cnis.

Françoise MAUREL

Le sujet n'est pas encore assez mûr, mais nous pouvons effectivement lancer l'idée.

Stéphane JUGNOT

Je m'interroge sur le niveau géographique fin évoqué à la fin du projet d'avis puisque les producteurs semblaient dire que la production d'indicateurs sur les zones d'emploi n'était pas réalisable.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je propose que nous évoquions cette idée de groupe de travail au bureau du Cnis en décembre. Je remercie les intervenants et tous ceux qui ont participé à cette discussion. Ce sujet se trouve au cœur de l'action gouvernementale et de l'agenda social. La statistique publique doit être au niveau des attentes.

DEMANDE D'ACCES A DES SOURCES ADMINISTRATIVES (ARTICLE 7BIS, LOI 1951)

Françoise MAUREL

La Dares demande l'accès à des données de nature administrative portant sur les élèves et détenues par la Depp. Ceux qui participent régulièrement aux travaux du Cnis auront peut-être remarqué qu'une demande un peu similaire a été présentée en commission Service public et services aux publics en octobre dernier dans l'autre sens, la Depp demandant l'accès aux données de la Dares. Ces deux SSM mènent un projet en commun, INSERJEUNES. Cette base de données commune apparie un grand nombre de sources administratives et mobilise, côté Depp, des données sur les élèves et côté Dares, des données sur l'insertion.

Les données concernent les apprentis en dernière année de formation et les élèves en formation professionnelle dans leur année de terminale. La base de données INSERJEUNES a vocation à remplacer deux enquêtes menées par la Depp sur l'insertion. Plus généralement, elle doit permettre la réalisation d'études sur l'insertion des sortants de la voie professionnelle. Les élèves sont suivis durant leur année de terminale et sur les trois années qui suivent.

Ces études seront publiées dans les collectes de la Dares et de la Depp.

Nicolas PROKOVAS

Il n'est pas question pour nous de refuser la demande d'accès. La question se pose néanmoins de la substitution de sources administratives à des enquêtes qui risque de faire tache d'huile et pose quand même des problèmes de nature, de qualité et de finesse de l'information. *In fine*, cette démarche remet aussi en cause le rôle du Cnis qui a avalisé les enquêtes concernées. Nous pouvons nous demander en quoi la création de cette base de données est incompatible avec la coexistence de ces enquêtes ou rend celles-ci totalement caduques.

Françoise MAUREL

Cette demande s'inscrit quand même dans une évolution assez générale que le Cnis s'efforce à accompagner. En règle générale, cette substitution de données administratives à des enquêtes présente des avantages et des inconvénients. Je pense que si le SSM a pris cette décision, c'est parce qu'il y voit plus d'avantages, notamment dans la précision et la nature des études permises, qui seront très certainement sans commune mesure avec celles d'origine. Nous transmettrons votre remarque à la Dares.

Stéphane JUGNOT

Il existe aussi une obligation légale de donner des chiffres à un niveau fin que ne permet pas l'enquête.

Françoise MAUREL

Tout à fait. Le dernier objectif de cette base INSERJEUNES consiste effectivement à fournir les indicateurs prévus dans une loi récente.

La commission Emploi, qualification et revenus du travail donne un avis favorable à la demande d'accès à des sources administratives formulée par la Dares.

EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE DES PROJETS D'ENQUETES STATISTIQUES

Enquête sur la formation tout au long de la vie

Chloé TAVAN, Insee

L'enquête Formation tout au long de la vie (FLV) sera conduite en 2022-2023 avec une co-maîtrise d'ouvrage Insee-Dares. Cette enquête n'est pas nouvelle, mais elle s'inscrit dans le nouveau cadre européen sur les enquêtes sociales IESS (*Integrated european social statistics framework regulation*), qui couvre notamment l'enquête AES (*Adult Education survey*). Ce nouveau cadre nous impose de rééditer cette enquête en 2022. Par ailleurs, un rapport de l'Inspection générale de l'Insee sur la mesure des compétences à la suite des expériences des enquêtes IVQ et PIAAC en 2011-2012 avait conclu à la nécessité de continuer à participer à l'opération PIAAC et de renoncer aux enquêtes IVQ purement françaises, suggérant néanmoins d'adosser un module IVQ à l'enquête AES.

De ce contexte est née la nouvelle enquête Formation tout au long de la vie. Ce couplage fait sens pour plusieurs raisons : le temps de passation, pour tenir compte des différents profils concernés, les variables contextuelles ou sociodémographiques communes aux deux problématiques et les populations d'intérêt assez proches.

Cette enquête poursuit deux objectifs. Sur le volet formation, les objectifs sont inchangés par rapport à l'enquête AES 2016 et sont toujours fortement encadrés par les attendus européens, même s'ils comportent aussi des préoccupations françaises. Ce volet a vocation à mesurer l'accès des adultes à la formation tout au long de la vie selon des concepts européens de formation formelle, non formelle et d'apprentissage informel, caractériser ensuite les formations suivies et les personnes qui en bénéficient, connaître les difficultés rencontrées pour accéder aux formations et les raisons de la non-participation à des actions de la formation, et évaluer la connaissance et l'usage des outils d'accès à la formation. Sur le volet compétences, nous nous recentrons sur le cœur de l'enquête IVQ 2011. Le choix s'est donc porté sur les compétences basses à l'écrit pour identifier les populations faisant face à des difficultés élevées (situations d'illettrisme).

Cette enquête s'insère dans un écosystème plus large d'enquêtes auprès des ménages parmi lesquelles l'enquête Emploi. Au niveau européen, il existe un souci de convergence entre les enquêtes. Le nouveau règlement IESS vise justement à harmoniser les approches. C'est tout particulièrement le cas sur les concepts de formation entre l'enquête AES et l'enquête Emploi qui suivent les mêmes concepts. Pour Eurostat, l'enquête Emploi doit servir comme jalon intermédiaire, ce qui explique la plus grande périodicité des enquêtes AES qui seront désormais réalisées tous les six ans. Cette enquête s'intègre aussi avec l'enquête PIAAC de l'OCDE sur les compétences des adultes, menée tous les dix ans, mais aussi des enquêtes menées auprès des entreprises, dont CVTS et ACEMO-Dialogue social en entreprise.

L'enquête FLV s'inscrit dans un cadre européen. Le règlement-cadre européen a été publié et les actes propres à l'enquête sont quasiment finalisés aujourd'hui. Ce texte nous contraint par une liste de variables obligatoires, avec la possibilité d'ajouter, comme en 2016, des questions françaises pour éclairer des problématiques propres, notamment sur les dispositifs purement nationaux. Le règlement européen fixe également la périodicité de l'enquête, tous les six ans, et introduit des contraintes sur le champ, notamment géographique. Nous devons donc passer de la France métropolitaine, champ couvert par AES 2016, à la France entière. En termes d'âge, l'enquête couvre désormais les 18-69 ans, contre 18-64 ans pour l'édition française AES 2016 (le champ européen était alors les 25-64 ans). Enfin, le texte pose des contraintes sur la précision de certains indicateurs, avec des conséquences sur la taille de l'échantillon et le plan de sondage.

Les concepts européens de formation couvrent les formations formelles (préparant à des diplômes ou titres pouvant être rattachés à un niveau de formation : diplômes scolaires, certifications RNCP de plus d'un semestre, préparation d'un concours), les formations non formelles (qui peuvent ou non donner lieu à une certification ou un document : certifications RNCP inférieures à un semestre, BAFA, TOEIC, permis de conduire, CACES, etc.) et les apprentissages informels. La notion de formation non formelle recouvre des actions très hétérogènes. Il suffit qu'elles aient lieu avec un formateur, peu importe qu'elles poursuivent ou non un but professionnel.

En métropole, l'échantillon sera de 20 000 logements tirés dans le nouvel échantillon maître de l'Insee (Fidéli). Pour les DOM, compte tenu de l'ajout du module IVQ, il a été décidé que l'enquête aurait une extension régionale DOM. 2 000 logements seront donc tirés sur chacun des cinq DOM. La question de la surreprésentation de certains publics doit également être instruite : les jeunes pour répondre aux contraintes de précision, les chômeurs et les personnes résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville, pour répondre à la demande de certains partenaires de l'enquête.

Pour le questionnaire, nous avons pour feuille de route de respecter les contraintes européennes, qui sont globalement assez peu modifiées par rapport à AES 2016 et veiller à la comparabilité avec la précédente édition et les autres enquêtes, notamment l'enquête Emploi. Nous devons aussi tenir compte des contraintes sur la durée de questionnement. Le temps de passation moyen cible de 50 minutes par répondant. Globalement, le questionnaire se rapprochera, sur les domaines couverts, de la précédente édition sur la partie AES, le module IVQ venant en plus. Le questionnaire reste assez classique. Nous envisageons néanmoins d'ajouter un module sur les compétences numériques, en réponse à une demande exprimée dans le cadre des réunions de concertation. Sera aussi ajouter un module Santé pour répondre à une nouvelle exigence européenne.

Comme les précédentes éditions, l'enquête est réalisée en co-maîtrise d'ouvrage Insee-Dares. La maîtrise d'œuvre est assurée par le réseau des enquêteurs de l'Insee, *a priori* en face-à-face. Les travaux de concertation ont déjà commencé. Sur le volet formation, deux réunions ont rassemblé des partenaires sociaux et des spécialistes des questions de formation en octobre 2020. Sur le volet compétences, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) avait consulté son comité de partenaires en juin 2020.

En termes de calendrier, après notre passage en opportunité, nous réaliserons un premier test de questionnaire en janvier 2021, puis un second et dernier test en octobre-novembre 2021 pour un passage en Comité du label dans la foulée. Une répétition générale, purement technique pour nous assurer que toute la mécanique de l'enquête fonctionne, sera réalisée au premier trimestre 2022. La collecte se déroulera d'octobre 2022 à mars 2023. Les premiers résultats seront publiés au printemps 2024 dans le cadre d'un dossier dans l'Insee Références Formation et emploi, à l'instar de la démarche entreprise pour la précédente édition. Enfin, les données seront mises à disposition dans les meilleurs délais, sans doute fin 2024.

Patrick BOULTE, Solidarités nouvelles face au chômage

Je comprends bien que nous sommes contraints par des textes européens, mais je m'inquiète de la distinction entre formation formelle et informelle. Limiter les formations formelles aux actions de plus de six mois est restrictif. Des formations informelles peuvent aboutir à des certifications autant pour les personnes en emploi qu'en recherche d'emploi. Il est donc très important de recueillir cette information. Je me demande si la conception même n'est pas trop sélective.

Chloé TAVAN

Ce découpage entre formation formelle ou non formelle et apprentissage informel est avant tout conceptuel. L'enquête n'est pas sélective : elle couvre toutes les actions de formation, quelles que soient leurs finalités, leurs modalités ou leur durée. Il n'y a pas de crainte à avoir sur le sujet. Un stage d'une demi-journée pour aider un chômeur à rédiger son CV, par exemple, sera par exemple bien comptabilisé et identifié comme une formation

Patrick BOULTE

D'une certaine manière, cette conception déqualifie les formations certifiantes de courte durée.

Chloé TAVAN

Pas du tout. Aucune hiérarchie de valeur n'est établie entre formation formelle et formation non formelle. Les formations formelles recouvrent des formations qui donnent lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre qui peut être classé dans une échelle de diplôme. Nous avons d'ailleurs plutôt valorisé dans la première publication les formations non formelles à but professionnel. Le questionnaire comporte de nombreuses questions pour caractériser les actions de formation suivies, quelle que soit leur nature. Une question portera aussi sur la certification.

J'en profite pour signaler qu'une spécificité française a été reprise au niveau européen. Nous avons introduit une question sur la situation sur le marché du travail à l'entrée en formation pour déterminer si les personnes étaient au chômage lorsqu'elles ont commencé leur formation alors qu'Eurostat demandait uniquement la situation à la date de l'enquête. Cette question représente désormais une variable européenne.

Nicolas PROKOVAS

Dès la 1^{ère} présentation de l'enquête PIAAC au sein de cette commission, nous avons exprimé la crainte que progressivement cette opération se substitue à l'enquête IVQ. Or c'est le cas aujourd'hui et cette substitution pose quand même un certain nombre de problèmes, notamment de ruptures de séries. Je vous renvoie aux remarques formulées par notre organisation à l'époque. D'une manière plus générale, il nous semblerait utile qu'il y ait des études qui traitent de l'articulation d'ensemble du système de formation tout au long de la vie, notamment suite au rapport de l'Inspection générale de l'Insee.

Concernant sa périodicité, pourquoi l'enquête est-elle indiquée comme étant ponctuelle, dès lors que cette enquête est adossée à AES ? Le volet compétences est extrêmement important pour les partenaires sociaux. J'ai cru comprendre qu'il était pris en charge par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme. Or la concertation avec les partenaires sociaux est absente. Nous souhaitons que les organisations syndicales et patronales soient explicitement associées à l'élaboration de cette enquête.

Chloé TAVAN

Sur l'articulation de toutes les enquêtes sur le champ de la formation tout au long de la vie, il existe un groupe de travail *ad hoc* animé par l'Insee, réunissant les acteurs principaux de la statistique publique. Ce groupe permet de maintenir un contact entre nous. Par ailleurs, beaucoup de ces opérations constituent des enquêtes européennes et il est très difficile de mener une réflexion purement nationale. Il pourrait cependant être intéressant de dresser un panorama de l'ensemble des sources.

S'agissant du débat PIAAC/IVQ, cette enquête ne marque nullement la disparition d'IVQ. Au contraire, elle maintient ses principaux apports, c'est-à-dire la mesure des compétences basses et de l'illettrisme. Avoir

toutes les informations d'AES constituera une vraie plus-value et une source nouvelle pour des études sur ce sujet. Vous craignez aussi des ruptures de séries, mais là encore, rassurez-vous : nous nous inscrivons dans la ligne du rapport de l'Inspection générale de l'Insee qui recommandait de réaliser un module IVQ sur les compétences basses dans un souci de parcimonie. Nous reprenons donc le questionnaire d'IVQ 2011, ce qui garantira l'absence de rupture de série. C'est d'ailleurs ce qui explique que nous n'ayons pas lancé de grande concertation. Le dispositif IVQ avait déjà été longuement travaillé dans le cadre d'une première opération en 2002, puis de la première édition d'IVQ en 2004. Nous considérons ce matériau robuste. L'Insee n'assurant plus la maîtrise d'ouvrage de PIAAC, nous n'avons plus de compétences sur ce volet. Nous avons donc veillé à associer étroitement l'ANLCI à cette opération pour bénéficier de leur expérience. Nous nous orientons à ce stade vers une reprise de tous les éléments nécessaires pour mesurer l'illettrisme à l'identique de 2011 et un maintien du module numératie qui permet d'éclairer, sous un autre angle, la question des compétences.

La commission Emploi, qualification et revenus du travail donne un avis d'opportunité à l'enquête sur la formation tout au long de la vie.

Enquête Activité et Condition d'emploi de la Main-d'œuvre durant la crise sanitaire

Malik KOUBI, Dares

Il s'agit d'une demande de renouvellement de cette enquête qui a déjà obtenu l'opportunité dans le cadre d'une procédure d'urgence. A cet égard, nous remercions le Cnis pour sa réactivité, puisque l'opération a été conduite en très peu de temps.

Cette enquête vise à suivre les conditions d'emploi de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire. Elle s'inscrit dans les initiatives prises par les différents SSM pour réaliser le suivi de la crise dans l'urgence. Par cette enquête, la Dares a pour objectif d'évaluer la façon dont la force de travail s'est adaptée à la crise dans les entreprises, mais aussi la façon dont les mesures sanitaires ont été mises en œuvre et leur impact sur l'organisation des entreprises. Enfin, cette enquête examine aussi les recours aux dispositifs mis en place par les pouvoirs publics. Cette enquête est mensuelle depuis le 1^{er} avril. A l'origine, nous pensions arrêter l'opération après quelques mois, mais la crise redouble. Nous demandons donc la prolongation de l'enquête.

Cette enquête répond au fort besoin d'informations conjoncturelles par la fourniture d'éléments sur le marché du travail à la fois rapides et fréquents, avec des résultats à 20 jours après la fin du mois considéré. A l'heure actuelle, cette enquête constitue la seule source assurant une telle réactivité sur certains sujets. Elle couvre le même champ que l'enquête ACEMO trimestrielle : les établissements des entreprises de 10 salariés ou plus sur le champ privé, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales. Elle couvre la France métropolitaine et les DOM, hors Mayotte. Nous excluons aussi certains salariés aux contraintes très particuliers. L'enquête comporte une vingtaine de questions avec un tronc commun stable permettant de suivre des indicateurs de conjoncture au mois le mois et quelques questions *ad hoc* qui essaient de coller à l'évolution de la crise.

Le questionnaire évoque les thématiques suivantes :

- l'évolution de l'activité et des effectifs et les perspectives, des informations utilisées par l'Insee pour ses notes de conjoncture ;
- l'évolution des conditions d'emploi, en particulier le recours au chômage partiel, au télétravail ou au travail sur site ;
- les mesures de prévention, leur mise en place et leur impact sur la productivité et les coûts des entreprises, ainsi que les difficultés de mise en place ;
- le recours à certaines mesures du plan de relance.

Le 15 du mois, nous finalisons le questionnaire, puis nous réalisons la collecte en partenariat avec l'Insee sur les 10 premiers jours du mois M+1. Malgré ce délai très court, nous avons un taux de réponse assez important, de l'ordre de 40 %. Ensuite, nous réalisons des traitements statistiques et exploitations jusqu'au 20 du mois pour une publication des résultats vers le 22. En termes d'exploitation et de diffusion, nous publions une synthèse mensuelle des résultats avec la mise à disposition des fichiers complets et détaillés par secteur. Cette enquête sert aussi à valoriser le tableau de bord de la Dares sur le marché du travail.

Enfin, nous nous efforçons de mettre ces données à disposition pour des exploitations approfondies *via* le CASD.

La commission Emploi, qualifications et revenus du travail donne un avis d'opportunité à l'enquête Activité et condition d'emploi de la main d'œuvre durant la crise sanitaire.

Enquête Risques psychosociaux durant la crise sanitaire

Jean-Christophe SCIBERRAS

Sur cette enquête, nous ne respectons pas tout à fait le délai d'un mois. Nous serons donc amenés à mener une consultation complémentaire le 9.

Malik KOUBI

Cette enquête résulte elle aussi de la réponse à la crise, mais elle est de nature un peu différente, puisqu'il s'agit d'examiner les conséquences de la crise en termes de conditions de travail, notamment l'incidence du télétravail et l'usage des outils numériques, ainsi que l'impact de cette crise sur les risques psychosociaux. Contrairement à ACEMO-Covid, il s'agit d'une enquête unique, pour une durée d'interrogation que nous allons essayer de contenir à 20 minutes.

L'enquête porte sur les conditions de travail et les risques psychosociaux pendant la crise. Elle s'inspire des enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux que mène déjà la Dares, mais elle est adaptée au contexte de crise. Elle est en effet allégée et adaptée pour bien observer et mesurer l'état des conditions de travail et des risques psychosociaux durant la crise sanitaire, les évolutions par rapport à l'avant-crise pour capter des changements à la fois conjoncturels et structurels, notamment dans les modes de travail. Nous allons aussi essayer de donner à cette enquête une représentativité régionale pour des raisons opérationnelles. Nous voyons en effet que l'épidémie peut avoir des disparités régionales et nous voulons fournir des statistiques à l'usage des ARS.

Les demandes d'informations émanent notamment du Conseil scientifique Covid-19 et du ministère du Travail. D'une manière générale, nous ressentons aussi une demande sociale vive sur ce sujet. L'enquête répond à un besoin rapide de connaissances. Nous essaierons donc de la lancer en janvier. Elle constituera la seule enquête faisant le tour des questions de travail durant cette crise.

Nous interrogerons tous les actifs occupés au moment de la collecte et les personnes qui ont occupé un emploi durant la crise, mais qui sont sans emploi lors de la collecte. Le questionnaire comportera des questions traditionnelles inspirées de l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux et des questions spécifiques à la crise sanitaire portant notamment sur les usages et conséquences du télétravail, des outils numériques, l'environnement et les protocoles sanitaires, l'exposition aux risques psychosociaux, la santé perçue, notamment psychologique, etc.

Cette enquête servira aussi à tirer des enseignements pour modifier le questionnaire de l'enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2022-2023. Enfin, le questionnaire comportera des questions de contexte sur les trajectoires professionnelles des salariés pendant la crise (activité partielle, chômage, télétravail, etc.) et un module spécifique pour les individus sans emploi, avec des questions plus adaptées comme les modalités de sortie de l'emploi, leur vécu du dernier emploi occupé ou le vécu de l'inactivité.

La collecte se déroulera en janvier 2021 sur six semaines, par le biais d'un questionnaire auto-administré principalement sur internet, avec un sondage stratifié selon les régions et les revenus du ménage. L'échantillon principal sera relancé par mail et SMS. Comme nous savons que le taux de réponse est plus faible dans cette population, nous construirons un échantillon ciblé d'individus aux salaires les plus bas, avec envoi du questionnaire papier et relance téléphonique pour augmenter le taux de réponse.

Les premiers résultats devraient être publiés à la fin du 1^{er} trimestre 2021. Ils alimenteront le tableau de bord Covid et plusieurs publications Dares Analyses. Enfin, nous mettrons les données à la disposition des chercheurs pour des études plus approfondies.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Cette enquête est très importante. Elle est montée dans un délai un peu court, mais une concertation est prévue lundi prochain, organisée par le Cnis et l'Insee. Des commentaires pourront être formulés à cette occasion. Il importe cependant que nous puissions donner notre avis formel dès aujourd'hui.

La commission Emploi, qualification et revenus du travail donne un avis d'opportunité à l'enquête Risques psychosociaux durant la crise sanitaire.

CONCLUSION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je tiens à remercier tous les participants et l'équipe du Cnis qui a organisé cette séance, notamment Arnaud Montus qui a rejoint l'équipe récemment et a réalisé un très beau travail. Je note que nous avons réuni jusqu'à 67 participants, ce qui constitue un signe positif. Merci à tous ceux qui ont accompagné cette réunion exceptionnelle à maints égards.

La séance est levée à 18 heures.

DOCUMENTS PREPARATOIRES

AVIS D'OPPORTUNITE ET « 7BIS »
