



Secrétariat général du CRIES
Insee DR d'Île-de-France
1, rue Stephenson - 78180 Montigny-le-Bretonneux
S. DRUELLE - 01 30 96 90 94 - sylvie.druelle@insee.fr
M. SAUL - 01 30 96 90 70 - monique.saul@insee.fr
Fax : 01 30 96 92 35

Site internet du CRIES : www.cries-idf.fr

Compte rendu de la rencontre du 31 janvier 2017

L'emploi en Île-de-France
Concepts, mesure et analyse du marché du travail

CRIES de la Région Île-de-France

Les secrétaires générales du CRIES
Sylvie DRUELLE et Violaine BONNEVILLE

Sommaire

Ouverture de la séance	7	
Marie-Christine PARENT (<i>Vice-présidente du CRIES d'Île-de-France</i>)		
Serge MAS (<i>CESER Île-de-France, Président de la commission de l'Emploi et du développement économique</i>)		
Le point sur les sources de l'emploi et leur utilisation	9	
Emploi ou Emplois, quels concepts et quelles sources actuelles pour mesurer quoi ?		
Évolutions 2017 - 2021 : zooms sur les estimations trimestrielles d'emploi et l'arrivée de la nouvelle déclaration sociale nominative (DSN)		
.....	9	
Mylène CHALEIX (<i>Direction générale de l'Insee, Chef Adjoint du Département de l'emploi et des revenus d'activité</i>)		
Anne-Juliette BESSONE (<i>Direction générale de l'Insee, Chef de la division Synthèse et conjoncture du marché du travail</i>)		
La déclaration préalable à l'embauche	21	
Christelle NICOLAS (<i>URSSAF Île-de-France, Directrice du suivi de la performance</i>)		
Échanges avec la salle	25	
Les zonages statistiques utilisés à l'Insee : intérêts et limite		
Un exemple de constitution d'un nouveau zonage : les bassins d'emploi		28
Olivier LEON (<i>Insee Île-de-France, Chef du service Études et Diffusion</i>)		
Grégoire CHARBAUT (<i>Région Île-de-France, Directeur de la stratégie et des territoires</i>)		
Anne-Lise AUCOUTURIER (<i>DIRECCTE Île-de-France Chef du service Études statistiques et évaluation</i>)		
Échanges avec la salle	37	
Les dispositifs de la politique de l'emploi	38	
Annabelle WOELFLE (<i>DIRECCTE Île-de-France, Chargée d'études</i>)		
Échanges avec la salle	42	

<u>Le marché du travail en Île-de-France</u>	43
<u>Les offres d'emploi collectées en Île-de-France et les besoins en main d'œuvre</u>	43
Philippe RICARD (<i>Direction régionale Pôle Emploi Île-de-France, Chargé de mission</i>)	
<u>Les concepts et les problématiques actuelles sur les offres d'emploi difficiles à satisfaire</u>	47
Anita BONNET (<i>Direction générale de Pôle Emploi, Responsable du département Étude et recherche, Direction générale de Pôle Emploi</i>)	
<u>Les offres d'emploi sur internet : vers la « transparence » du marché du travail ?</u>	50
Yannick FONDEUR (<i>Chercheur au CNAM - Lise/CNRS UMR 3320 et Centre d'Études de l'Emploi et du Travail (CEET)</i>)	
<u>Échanges avec la salle</u>	53
<u>Les demandeurs d'emploi en fin de mois - Analyse de la demande d'emploi chez les jeunes, les seniors et les demandeurs d'emploi de longue durée</u>	55
Arnaud MONTUS (<i>DIRECCTE Île-de-France, Chargé d'études</i>)	
<u>Les opportunités d'emploi : exemple dans l'économie sociale et solidaire en Île-de-France</u>	59
Pierre CREPEL (<i>Observatoire régional de l'Économie Sociale et Solidaire, Chargé de mission</i>)	
<u>Y a-t-il un lien entre formations et métiers exercés ?</u>	63
Sophie GONNARD (<i>Défi métiers, Chargée d'études</i>) Laure OMONT (<i>Insee Île-de-France, Chargée d'études</i>)	
<u>Échanges avec la salle</u>	68
<u>Conclusion</u> Serge MAS (<i>CESER Île-de-France, Président de la commission de l'Emploi et du développement économique</i>).....	71
<u>Sigles et abréviations</u>	72

Retrouvez l'ensemble des diaporamas présentés lors de cette journée sur le site internet du CRIES : www.cries-idf.fr

Interventions

Serge MAS, Président de la commission de l'Emploi et du développement économique, CESER Île-de-France

Marie-Christine PARENT, Vice-présidente du CRIES d'Île-de-France

Mylène CHALEIX, Chef Adjoint du Département de l'emploi et des revenus d'activité, Direction générale de l'Insee

Anne-Juliette BESSONE, Chef de la division Synthèse et conjoncture du marché du travail, Direction générale de l'Insee

Christelle NICOLAS, Directrice du suivi de la performance, URSSAF Île-de-France

Olivier LEON, Chef du service Études et Diffusion, Insee Île-de-France

Grégoire CHARBAUT, Directeur de la stratégie et des territoires, Région Île-de-France

Anne-Lise AUCOUTURIER, Chef du service Études statistiques et évaluation, Direccte Île-de-France

Annabelle WOELFLE, Chargée d'études, Direccte Île-de-France

Philippe RICARD, Chargé de mission, Direction régionale Pôle Emploi Île-de-France

Anita BONNET, Responsable du département Étude et Recherche, Direction générale de Pôle Emploi

Yannick FONDEUR, Chercheur au CNAM - Lise/CNRS UMR 3320 et Centre d'Études de l'Emploi et du Travail (CEET)

Arnaud MONTUS, Chargé d'études, Direccte Île-de-France

Pierre CREPEL, Chargé de mission, Observatoire régional de l'Économie Sociale et Solidaire

Sophie GONNARD, Chargée d'études, Défi métiers

Laure OMONT, Chargée d'études, Insee Île-de-France

Ouverture de la séance

Marie-Christine PARENT

Vice-présidente du Comité régional pour l'information économique et sociale (CRIES) d'Île-de-France

Bonjour à toutes et à tous. Quelques participants sont coincés dans les transports en commun, et notamment une partie du Bureau du CRIES (Comité Régional pour l'Information Économique et Sociale). Mais il est déjà 9 heures 10, c'est pourquoi nous allons commencer. Je suis Marie-Christine PARENT, Directrice régionale de l'Insee. Je suis également Vice-présidente du CRIES. Ce séminaire aurait dû être introduit par Éric FORTI, Président du CRIES Île-de-France, mais il est cloué au lit avec la grippe. Il m'a donc demandé d'assumer cette lourde tâche.

Mesdames et Messieurs les membres du CRIES,

Monsieur Serge MAS que j'accueille aujourd'hui, Président de la Commission de l'emploi et du développement économique du CESER, qui présidera notre journée,

C'est avec plaisir que nous vous accueillons. Nous avons souhaité consacrer ce séminaire à l'emploi dans toutes ses dimensions : sous l'angle du marché du travail, mais aussi celui des facteurs de production. Je vous remercie de bien vouloir respecter une certaine discipline. Après chaque intervention, vous aurez la possibilité de poser des questions aux intervenants. N'hésitez donc pas à le faire, mais attendez qu'ils aient fini leur présentation.

En principe, cette journée aurait dû être introduite par Jean-Louis GIRODOT, Président du Conseil économique, social et environnemental régional (CESER), mais il avait d'autres obligations. Il avait délégué cette mission à Éric FORTI qui me l'a déléguée à son tour de manière impromptue.

Le thème de l'emploi revient de manière récurrente dans les demandes des membres du CRIES depuis deux ou trois ans. Comme vous le savez, le CRIES organise chaque année une consultation auprès de ses membres afin de connaître leurs thèmes d'intérêt pour l'année suivante. Nous tenons donc aujourd'hui ce séminaire sur le thème de l'emploi, et nous avons estimé qu'une journée était nécessaire pour aborder les concepts et les mesures dans toutes leurs dimensions.

Je passe tout de suite la parole à Monsieur MAS, qui va introduire plus spécifiquement le thème de la journée.

Serge MAS

Président de la commission de l'Emploi et du développement économique, CESER Île-de-France

Mesdames et Messieurs,

C'est une lourde tâche que d'introduire une journée de rencontre comme celle-ci. Gageons qu'elle sera un succès compte tenu de la qualité des intervenants et du public – nous ne sommes pas si nombreux que cela mais certains ont sans doute été retardés dans les transports – malgré la grippe qui frappe encore et qui explique, comme Marie-Christine PARENT vous l'a dit, l'absence du Président du CRIES, rapporteur permanent « conjoncture » du CESER, mon collègue et ami Éric FORTI. Il vous prie de bien vouloir l'excuser. Je suis aussi chargé de vous présenter les excuses de Jean-Louis GIRODOT, Président du CESER, qui ne peut être parmi nous, étant retenu au Conseil d'administration de l'IAU (une autre institution d'études économiques et statistiques importante pour notre région), qui se tient en ce moment même.

Le CESER est particulièrement attentif aux travaux du CRIES. Ils lui sont extrêmement utiles puisque sa mission, redéfinie par l'article 32 de la loi NOTRe (loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République), indique qu'elle consiste à « *informer le Conseil régional sur les enjeux et conséquences économiques, sociaux et environnementaux des politiques régionales* », à « *participer aux consultations organisées à l'échelle régionale* » et à « *contribuer à des évaluations et à un suivi des politiques publiques régionales.* » C'est ce dernier item qui

est nouveau dans les compétences des CESER, qui prendra de plus en plus de poids dans les travaux des représentants de la société civile organisée.

La statistique est donc primordiale : description de la réalité, son art est difficile. Comme un tableau, une photographie, elle présente le paysage selon un certain point de vue. Elle est donc sujette à critiques : que veut-on montrer, et par-là même que veut-on démontrer ? Quelles décisions découleront ? Pourtant, quelles que soient les statistiques mises en avant, chacune parle du réel. Mais là aussi, il peut y avoir discussion, disputes. C'est l'exemple classique que vous connaissez tous de la composition du panier de biens servant à calculer l'indice des prix à la consommation. Incluons-nous le tabac, qui n'est pas essentiel à la vie des gens ? Incluons-nous le « chichon », qui est illégal mais qui pèse dans les budgets ? Si nous utilisons un indice chaîné dit « de Laspeyres », nous ne montrons pas la même chose qu'avec un indice chaîné dit « de Paasche ». Et nous ne prenons pas les mêmes décisions.

La journée d'aujourd'hui fait suite, si j'ai bien compris, à des interrogations des partenaires économiques sur les difficultés éprouvées en matière d'emploi, liées à la diversité des sources et des méthodes autour des différentes problématiques sur le travail. L'objectif de la journée est donc double : d'abord faire un point sur l'emploi en Île-de-France, et ensuite – mais peut-être avant tout – éclairer les participants sur les méthodes utilisées – c'est d'ailleurs l'une des missions du CRIES : voir leurs complémentarités, leurs limites, leurs atouts, leur utilité. Je pense qu'à la fin de cette journée, nous aurons compris un certain nombre de différences. Nous aurons compris que ces différences ne sont pas forcément des oppositions mais des complémentarités. Nous nous serons peut-être aussi mis d'accord sur un certain nombre de définitions. Je vous remercie de votre attention et je vous souhaite une excellente journée pédagogique.

Marie-Christine PARENT : Je reprends la parole cette fois en tant que Vice-présidente du CRIES. Il m'appartient de vous dérouler l'ordre du jour de la journée. Vous avez pu voir qu'elle est partagée en deux demi-journées. Ce matin, nous allons plutôt parler des concepts – même s'il y aura quelques chiffres : qu'est-ce que l'emploi, comment le mesure-t-on, quelles sont les sources et, s'agissant de statistiques régionales, comment sont constitués les zonages d'intérêt et comment les utiliser de manière appropriée ? L'après-midi, sera plutôt statistiques, et consacrée au marché du travail en Île-de-France. Comme chaque année, les présentations seront très diverses puisque nous avons des interventions de l'Insee bien évidemment, mais aussi d'un grand nombre de partenaires, notamment de la Région et des services de l'État.

Le point sur les sources de l'emploi et leur utilisation

Marie-Christine PARENT : Je vous parle à nouveau en tant que Directrice régionale de l'Insee. Il m'a été demandé d'introduire la première session sur les sources de l'emploi et leur utilisation, en vous présentant la dernière note de conjoncture d'Île-de-France qui a été titrée : « L'emploi francilien poursuit sa progression ». Je n'entrerai pas dans le sujet « indice de Laspeyres ou indice de Paasche »... Nous voyons en tout cas une belle évolution. Cette note est sortie le 24 octobre et le commentaire était qu'avec 13 000 emplois supplémentaires, l'emploi salarié francilien continuait sa progression au troisième trimestre. Nous en sommes à + 0,5 % par rapport au trimestre précédent, contre une progression de 0,4 % au niveau national. Nous suivons donc la même dynamique qu'au niveau national.

Dans ces notes de conjoncture, nous proposons également une approche par département. Bien évidemment, pour des données trimestrielles, nous ne pouvons pas descendre sur des zonages très fins. Nous indiquons que la dynamique francilienne bénéficie principalement au département de l'Essonne, dont l'emploi a progressé de plus de 1,9 % en un an, suivi par Paris, la Seine-et-Marne et les Hauts-de-Seine. Les autres départements franciliens connaissent aussi une augmentation mais dans des proportions beaucoup plus faibles.

Nous nous livrons aussi à une approche sectorielle afin de savoir quels secteurs franciliens tirent la croissance de l'emploi. Traditionnellement, l'emploi dans la région Île-de-France est tiré par le secteur tertiaire. Depuis plus d'un an, on attend la reprise de l'emploi dans la construction. Comme vous le savez, il y a un grand nombre de mises en chantier, mais désormais de construction de logements, aussi, qui sont en cours de livraison. Malgré la reprise de l'activité économique dans la construction qui est propre à l'Île-de-France, nous ne voyons toujours pas de signes de redémarrage de l'emploi dans la construction. Nous nous sommes beaucoup interrogés, y compris dans cette instance, sur le problème des travailleurs détachés, celui des gains de productivité dans le bâtiment (avec de nouveaux matériaux plus économiques en main d'œuvre), etc. Il semblerait qu'au dernier trimestre, nous voyons un léger frémissement dans le secteur de la construction. L'emploi pourrait reprendre. Mais statistiquement parlant, on est dans l'épure.

L'objet n'est pas de vous présenter la note de conjoncture Île-de-France, mais de vous donner une illustration du contexte de l'emploi et de faire la transition avec mes collègues de la Direction générale de l'Insee, qui vont vous préciser ce qu'il y a derrière ces graphiques et ces chiffres. Pour bien les interpréter, il faut savoir comment ces données sont construites.

Emploi ou Emplois, quels concepts et quelles sources actuelles pour mesurer quoi ?

Évolutions 2017-2021 : zooms sur les estimations trimestrielles d'emploi et l'arrivée de la nouvelle déclaration sociale nominative (DSN)

Mylène CHALEIX

Chef Adjoint du Département de l'emploi et des revenus d'activité, Direction générale de l'Insee

Bonjour, Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, Marie-Christine,

Merci de nous avoir invitées pour vous parler de ce que nous faisons, des concepts que nous cherchons à mesurer, comment nous les mesurons et, dans cette période qui va bouger avec l'arrivée de la déclaration sociale nominative, nous allons faire un zoom sur ce sujet. Je suis Mylène CHALEIX, Chef Adjoint du Département Emploi revenus d'activité à la Direction générale de l'Insee. Je suis plutôt en charge du traitement des données administratives.

Anne-Juliette BESSONE

Chef de la division Synthèse et conjoncture du marché du travail, Direction générale de l'Insee

Bonjour à tous. Je suis Anne-Juliette BESSONE, Chef de la division Synthèse et conjoncture du marché du travail à la Direction générale de l'Insee. Je travaille dans le même département que Mylène. Nous produisons notamment les estimations trimestrielles d'emploi dont Marie-Christine vient de parler.

Mylène CHALEIX : Nous vous proposons de commencer par rappeler les définitions que nous utilisons, en particulier pour ce qui est des concepts d'emploi au sens du BIT – Bureau international du travail. Nous allons expliquer comment nous les mesurons avec nos principaux outils que sont le SIERA (Système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité), construit à partir de données administratives, et l'Enquête emploi, puis nous ferons une synthèse de ces différentes mesures. Dans une deuxième partie, nous nous concentrerons plutôt sur les évolutions prévues pour la période 2017-2021. Nous présenterons la déclaration sociale nominative (DSN) et les changements qu'elle occasionne au niveau des données que nous utilisons. Nous verrons ensuite ce qu'il va se passer au niveau des estimations trimestrielles d'emploi et des statistiques structurelles d'emploi et de salaires.

Anne-Juliette BESSONE : En guise d'introduction, je vais rappeler ce qu'est le concept d'emploi au sens du BIT. C'est un concept de référence dans la mesure où il permet de réaliser des comparaisons au niveau international. Il est central dans les productions de l'Insee sur l'emploi. L'emploi au sens du BIT recouvre l'ensemble des personnes âgées de 15 ans et plus et qui ont travaillé au moins une heure rémunérée durant la semaine de référence, ou qui ont un emploi mais qui n'ont pas travaillé pendant cette période pour un certain nombre de raisons répertoriées (en particulier parce que ces personnes sont en congés, en arrêt maladie, en chômage partiel, etc.). À partir de ce concept, un certain nombre de mesures sont réalisées. En l'occurrence, l'Insee publie des données sur l'emploi au sens du BIT ou « au sens du BIT répertorié » (notion sur laquelle je reviendrai tout à l'heure) à partir de deux types de sources différentes.

Des données administratives, à partir du système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité – SIERA, nous permettent de réaliser ce que nous appelons les « estimations d'emploi », ces dernières constituant la source de référence pour le suivi conjoncturel de l'emploi.

Par ailleurs, une autre façon d'appréhender l'emploi au sens du BIT est de procéder à l'exploitation de données d'enquêtes, et notamment via l'Enquête emploi qui permet de caractériser finement les personnes qui sont en emploi ainsi que les emplois qu'elles occupent. Nous allons voir dans ce qui suit qu'il y a une complémentarité entre ce que nous allons exploiter via le SIERA et via l'Enquête emploi. Je vais commencer par le SIERA.

Ce système à différents volets produit divers types de produits. Nous avons tout d'abord un ensemble de bases de données qui couvrent les dimensions emploi et les dimensions revenus d'activité. Elles s'articulent autour de bases de données statistiques qui couvrent le champ de l'ensemble des salariés via les DADS (déclaration annuelle de données sociales). Par ailleurs, des bases couvrent l'ensemble de l'emploi non salarié. Nous avons également deux bases de données spécifiques : une sur le champ de la fonction publique qui s'appelle SIASP (système d'information sur les agents des services publics), et une sur les salariés des particuliers employeurs (personnels de maison et aides à domicile...). Un troisième axe permet de réaliser une synthèse de l'ensemble des sources administratives dont nous disposons, soit dans une optique individus (nombre de personnes) - le dispositif s'appelle EstEL pour Estimations d'emploi localisées, soit dans une optique « employeur » via le système CLAP : connaissance locale de l'appareil productif.

En dehors de ces différentes bases de données, le SIERA permet de fournir les estimations annuelles d'emploi sur le champ de l'emploi total, ainsi que des estimations trimestrielles sur un

champ actuellement plus restreint que l'emploi total dans la mesure où nous couvrons essentiellement l'emploi salarié marchand non agricole.

En plus de ces bases de données et de ces estimations d'emploi, nous disposons d'un panel qui permet de suivre des salariés depuis 1976. Nous allons bientôt produire également un panel non salariés à partir de 2006, et *in fine* un panel « tous actifs ».

Pour terminer ce panorama, le SIERA permet de traiter la problématique du coût du travail via des enquêtes complémentaires ECMOSS (enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires) et des indices trimestriels qui permettent de faire un suivi conjoncturel du coût du travail.

En termes de concept, le SIERA mesure l'emploi au sens du BIT répertorié. J'y ai fait allusion tout à l'heure dans l'introduction. Il s'agit d'un concept d'emploi au sens du BIT tel que je l'ai défini, mais l'on effectue la mesure à partir de sources administratives, donc à partir d'un répertoire, et dans ce contexte tout emploi déclaré dans la source administrative sera comptabilisé. Inversement, certains pans de l'emploi ne seront pas mesurés (travail au noir et autres) de cette façon.

L'intérêt du SIERA est qu'il propose une double approche de la mesure de l'emploi, à la fois dans une optique d'analyse du marché du travail (estimation du nombre de personnes physiques en emploi), et dans une approche dite « appareil productif » en termes de postes de travail. Ce que nous appelons « poste de travail » est un ensemble de tâches et de fonctions qui sont – ou devraient – être accomplies par une même personne pour une seule unité économique. Nous voyons donc bien la complémentarité entre les deux approches marché du travail et appareil productif. Les mesures peuvent donc différer en fonction de l'approche.

Le SIERA permet de réaliser un certain nombre de traitements sur les données administratives et il permet différents usages en fonction des sollicitations qui nous sont adressées. Pour garantir la qualité des données produites dans SIERA, nous commençons par mettre au format statistique l'ensemble des variables qui figurent dans les déclarations administratives. Lorsque les sources administratives changent de format, nous nous devons de rester sur une source cohérente dans le temps pour nos mesures statistiques du marché du travail.

Nous réalisons également des codifications à partir de l'information dont nous disposons, notamment concernant la catégorie socioprofessionnelle. Des contrôles et des redressements sont effectués dans les chaînes de traitement du SIERA. Cela nous permet *in fine* de couvrir l'emploi de manière exhaustive avec une localisation relativement fine, en intégrant notamment ce que nous appelons des « dégroupements » supplémentaires par rapport à ce que fournissent spontanément les sources. Nous cherchons à localiser l'emploi le plus finement possible.

Compte tenu des travaux réalisés dans le SIERA, nous pouvons répondre à un certain nombre des besoins exprimés par nos utilisateurs. Bien évidemment nous fournissons dans un premier temps des statistiques sur l'emploi et sur les revenus. Nous pouvons également alimenter d'autres pans du suivi statistique réalisé notamment à l'Insee sur la statistique d'entreprise, pour les comptes nationaux ou encore pour communiquer des éléments au niveau européen et répondre aux exigences de règlements sur le suivi du marché du travail.

Nous avons aussi, grâce à ce SIERA, la possibilité de fournir à des statisticiens ou à des chercheurs des données à exploiter dans des études.

Pour finir, le SIERA nous permet de fournir des bases de sondage et de réaliser des enrichissements d'enquêtes ou des appariements (sous réserve naturellement de déclaration à la CNIL : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).

Après le SIERA, je passe à la mesure en lien avec des données d'enquête et notamment l'Enquête emploi. Cette enquête vise à observer de manière structurelle et conjoncturelle la situation sur le marché du travail. Cette enquête, réalisée par l'Insee, s'inscrit dans le cadre des enquêtes européennes dites « force de travail ». En l'occurrence, il s'agit de la seule source

statistique qui nous permette de mesurer l'ensemble des concepts d'activité au sens du BIT, qu'il s'agisse de l'emploi, du chômage ou de l'inactivité. Cette enquête est menée chaque trimestre par le réseau des enquêteurs de l'Insee auprès d'un échantillon représentatif de 90 000 logements. Nous travaillons sur le champ des ménages dits « ordinaires », les ménages collectifs étant exclus de la collecte. Environ 110 000 personnes de 15 ans ou plus sont interrogées chaque trimestre dans le cadre de cette enquête, soit lors d'entretiens en face-à-face (en première et en dernière interrogation), soit par téléphone (pour les interrogations intermédiaires). Les personnes enquêtées sont invitées à décrire leur situation sur le marché du travail à travers une vingtaine de questions. Cela permet de déterminer leur statut au sens du BIT, si elles sont en emploi, au chômage ou en inactivité durant la semaine de référence (celle de l'entretien). Les semaines de référence couvrent l'ensemble de l'année.

Grâce à cette Enquête emploi, nous pouvons notamment mesurer le taux d'emploi, c'est-à-dire le rapport entre le nombre de personnes en emploi et la population. On peut décliner le taux d'emploi par âge, par niveau de diplôme, etc. Cette enquête nous permet de caractériser assez précisément les personnes en emploi (sexe, âge, niveau de diplôme, etc.) et nous aurons donc une précision plus fine sur ces personnes par rapport à ce que nous pouvons trouver dans les données administratives. De la même façon, nous pouvons caractériser précisément les emplois qu'elles occupent (CDI, CDD, intérim, etc.), les durées travaillées, la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance, etc.

Grâce au SIERA et à l'Enquête emploi, nous avons une vision assez riche du marché du travail et de l'emploi en particulier.

J'en arrive à la conclusion de cette première partie avec ce tableau. Je ne vais pas en détailler toutes les déclinaisons, mais vous montrer que via les différents dispositifs dont nous disposons, nous avons la possibilité de mesurer soit avec l'enquête emploi, soit avec CLAP, mais également avec le recensement dont j'ai moins parlé car il ne mesure pas un concept au sens du BIT.

Du concept BIT à sa mesure (6/7) Comparaison entre les sources

	Estimations d'emploi	CLAP	Enquête emploi	Recensement
Concept d'emploi	BIT répertorié	Effectif établissement	BIT déclaré	déclaré
Champ sectoriel	Emploi total (tous secteurs et statuts)	Emploi sal. des étab. employeurs	Emploi total	Emploi total
Population	Ensemble	Salariés (hors PE)	Ménages ordinaires	Ensemble
Champ géographique	France hors Mayotte	France hors Mayotte	France hors Mayotte	France hors Mayotte
Dates	Fin d'année	31 décembre	Ensemble de l'année	Moyenne sur 5 ans
Couverture	exhaustivité	exhaustivité	échantillon 110 000 personnes	gros échantillon (8% com. + 10 000 hab., 1/5 an petites)
Utilisation et intérêt	<ul style="list-style-type: none"> - Emploi trimestriel, annuel, sectoriel - Séries longues - Niveau national et jusqu'au zone d'emploi - Correction de la multiactivité 	<ul style="list-style-type: none"> - Effectifs des établissements de petites zones géographiques - Etudes sur la structure productive 	<ul style="list-style-type: none"> - Taux d'emploi - Personnes en emploi : sexe, âge, diplôme, etc. - Emplois occupés : contrat de travail, etc. - Caractéristiques de l'emploi (contrat, etc.) - Au niveau national, mesure en continu 	Emploi par commune, et décompositions : sexe, âge, PCS, statut, temps de travail, etc.
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> - Pas dispo aux niveaux géographiques très fins - Peu de caractéristiques de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - Approche appareil productif - Pas de série temporelle - Champ restreint 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas d'utilisation localisée - Pas d'estimation des niveaux - Décomposition sectorielle peu fiable 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de date unique d'estimation - Pas de série temporelle



Emploi ou Emplois, quels concepts et quelles sources actuelles pour mesurer quoi ?

Jan. 2017

Nous avons déjà quatre mesures qui permettent de refléter ce qui se passe sur le marché du travail.

Dans ma présentation, j'ai essentiellement parlé des estimations d'emploi et de l'enquête Emploi. Dans les deux cas, nous mesurons un concept au sens du BIT (répertorié pour les

estimations d'emploi puisqu'il est lié à la source administrative, et déclaré avec l'Enquête emploi puisque nous faisons appel directement aux déclarations des intéressés). Le recensement s'attache à mesurer un concept d'emploi déclaré, c'est-à-dire que les personnes sont directement interrogées sur leur statut (emploi, chômage, etc.). Le dispositif CLAP, dont j'ai moins parlé dans la présentation, mesure directement l'effectif des établissements à partir des DADS.

En termes de couverture sectorielle, nous voyons que le spectre est différent selon les sources. Cela va des emplois salariés des établissements employeurs pour CLAP à l'emploi total pour les autres sources. La population n'est pas exactement la même. Dans certains cas, il s'agit de l'ensemble de la population et dans d'autres, ce sont soit des ménages ordinaires soit des salariés hors particuliers employeurs. En revanche, le champ géographique coïncide pour toutes les sources : il s'agit de l'ensemble de la France hors Mayotte. Les périodes de référence ne sont pas toutes les mêmes : dans certains cas, nous mesurons l'emploi en fin d'année, et dans d'autres, nous calculons une moyenne sur cinq ans ou sur l'ensemble de l'année. Comme vous pouvez le voir, les différentes sources présentent des caractéristiques quelque peu différentes et répondent à des besoins différents.

Je n'entrerai pas dans le détail des intérêts et des inconvénients de chacune des sources. L'idée est d'illustrer de manière chiffrée ce qui se passe pour l'Île-de-France lorsque l'on compare les quatre sources qui figurent dans le tableau sur une période de référence relativement commune.

Du concept BIT à sa mesure (7/7)

Exemple de l'Île de France

Source	Niveau	Période de référence
Estimations d'emploi	6 135 100	Fin d'année 2014
Clap	5 433 600	31/12/2014
Enquête Emploi	5 243 200	Moyenne annuelle 2014
Enquête annuelle de recensement	5 339 900	01/01/2015

J'ai précisé selon le cas si la mesure avait été effectuée fin 2014, ou début 2015, ou en moyenne sur l'année 2014. Nous constatons que les chiffres s'échelonnent à partir de l'enquête Emploi qui fournit le chiffre le plus bas avec 5 243 200 personnes. Vient ensuite l'enquête annuelle de recensement, qui affiche 5 339 900 personnes. Ensuite, avec CLAP, nous obtenons un résultat de 5 433 600 personnes. Enfin, les estimations d'emploi donnent une estimation légèrement supérieure à 6 millions de personnes. Ces écarts reflètent les différences en termes de couverture de champs, de population d'intérêt qui est plus ou moins réduite selon les mesures, et aussi de concept.

Je repasse la parole à Mylène.

Mylène CHALEIX : Je vais commencer par vous parler de la DSN qui arrive dans le paysage, et qui va bouleverser quelque peu la façon dont nous avons construit notre système d'information. Nous nous appuyions sur des déclarations sociales différentes. Nous avons des systèmes avec des éléments trimestriels agrégés par employeur (par les bordereaux récapitulatifs de cotisations de l'ACOSS – Agence centrale des organismes de sécurité sociale, ou de la MSA – Mutualité Sociale Agricole). Nous avons des données annuelles et individuelles avec les DADS ou les fichiers de paie – nous mobilisons plutôt ces derniers dans le cas de l'État. Nous confrontons ces sources dans nos traitements pour en améliorer la qualité. Nous allons donc vous présenter la DSN et voir qu'elles sont les conséquences de son introduction. Nous devons utiliser ces nouvelles données pour mesurer leur potentiel et leurs limites.

La DADS était initialement une déclaration sociale qui avait fusionné avec un imprimé fiscal. Dès le départ, nous avons donc l'idée de remplir plusieurs usages avec une même déclaration. Au début des années 2000, la DADS-U (déclaration automatisée des données sociales unifiée) allait apporter une étape supplémentaire pour essayer d'avoir un même recueil, l'objectif étant d'alléger la charge des employeurs.

Entre 2006 et 2009, le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public Modernisation des déclarations sociales) a travaillé sur la mise en place d'un portail unique pour le régime général, ce qui était déjà un premier progrès pour les entreprises, et sur de premiers tests d'une information nominative mensuelle événementielle qu'on appelait à l'époque la DADS mensuelle. Un rapport de l'IGAS (inspection générale des affaires sociales) et de l'IGF (inspection générale des finances) de 2011 indiquait que si nous voulions aller plus loin dans ces simplifications pour l'employeur, il fallait aller vraiment beaucoup plus loin dans la rationalisation des processus, et dépasser le système encore en place, malgré le portail unique, entre les employeurs et les organismes, chaque utilisateur (organisme de protection sociale, Pôle Emploi, etc.) définissant ses propres besoins et les imposant à l'employeur. L'idée est de n'avoir qu'une seule déclaration qui ensuite va être reversée pour partie, chacun ne recevant que ce dont il a besoin, aux niveaux des différents organismes. Pour cela, le rapport préconisait en particulier de mettre en place une gouvernance forte pour porter cette simplification.

C'est ce qui a été fait avec la loi Warsmann en 2012, qui est en quelque sorte le point de départ de la DSN. La DSN, mais aussi les structures de gouvernance permettant de porter cette simplification, ont été mises en place. L'idée était de ne plus demander que des informations utiles et de vérifier si deux demandes proches mais ne portant pas exactement sur le même concept pouvaient être rapprochées afin de ne plus demander qu'une seule information aux employeurs.

La DSN est une déclaration simplifiée rythmée par l'acte de paie. Nous nous plaçons donc en aval de la paie avec un rythme mensuel pour récupérer les données de la paie et quelques données supplémentaires. La DSN va être dématérialisée. Cela paraît anecdotique, mais certains employeurs font encore des DADS sur papier – il en reste encore environ 40 000. Il y a encore des employeurs qui n'ont pas de logiciel de paie. Ces derniers seront donc plus difficiles à trouver. Les données seront donc transmises mensuellement. Ce seront des données individuelles. Nous aurons donc prochainement un dispositif relativement différent.

Je vous ai déjà énoncé le principe : une déclaration sociale unique, dématérialisée en aval de la paie. Le parti pris dès 2012 est d'opérer une montée en charge progressive à la fois sur le nombre de déclarations substituées par la DSN et sur les entreprises éligibles à la DSN au démarrage. L'idée est de ne pas prendre toute la complexité du droit social et du droit du travail en une seule fois, mais plutôt d'essayer d'avancer et de démontrer l'intérêt du dispositif. Nous en sommes actuellement à une DSN qui contient chaque mois des informations à la fois sur l'établissement déclarant et l'employeur – donc on aura bien ces notions d'établissement de rattachement et d'employeur qui vont être beaucoup plus précises que ce qu'on avait auparavant. Nous avons, comme pour la DADS, des informations sur le salarié. Son NIR (numéro d'inscription au répertoire – de l'Insee) permet de vérifier son identification. Nous voyons, dans l'évolution des formes d'emploi, que de plus en plus de personnes ont des

contrats courts et il faut donc pouvoir associer ceux qui concernent une même personne. C'est l'une des difficultés que nous avons pu rencontrer par le passé. Nous connaissons l'âge et l'adresse des salariés, nous avons des éléments sur les caractéristiques de l'emploi, le type de contrat, les recours aux dispositifs de politique publique qui sont plus précis que par le passé. Nous conservons la PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) – c'est l'un des éléments importants utilisés dans les études structurelles. Nous aurons des éléments sur les facteurs d'exposition à la pénibilité. Nous aurons aussi connaissance d'événements sur la vie des salariés dont nous ne disposions pas auparavant, en particulier sur les absences au travail : nous pourrions savoir si les salariés sont absents pour maladie, chômage technique, etc. Cela nous permettra potentiellement de mieux comprendre un certain nombre de mécanismes. Enfin, étant donné que ces déclarations servent aussi à déclarer les cotisations et les droits ouverts à la retraite, nous aurons des éléments détaillés sur les rémunérations et les durées associées à l'activité.

La DSN est encore en montée en charge. Trois phases se sont succédées. La première, en 2013-2014, a vu la substitution de la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO), de l'attestation d'emploi dématérialisée (AED) pour Pôle Emploi et des déclarations de salaires (utilisées pour délivrer les indemnités journalière de maladie, maternité et paternité). Cette première phase ne concernait que des employeurs qui avaient une population relativement stable et pas trop compliquée à gérer.

La deuxième phase a eu lieu en 2015-2016. Nous avons substitué les bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) de l'ACOSS. Nous avons des contraintes de délais – le recouvrement se fait dans un temps court – et de changement de dispositif. Cette partie a donc été un peu plus longue que prévu. Nous avons pris le temps de stabiliser le dispositif et d'améliorer la qualité. Je pense en particulier à de nouveaux éléments dans le bloc « changement de situation du salarié ». La stabilisation a pris un peu plus de temps car ce sont des éléments nouveaux pour les employeurs.

Toujours au cours de la phase 2, nous avons substitué les relevés mensuels de mission d'intérim. C'était un point important. Pôle Emploi a longtemps travaillé avec les majors des entreprises de travail temporaire pour améliorer le recueil des informations et pouvoir substituer les relevés mensuels de mission.

La phase 3, qui démarre avec la validité de janvier qui sera déposée en février par les employeurs, concerne la DADS. Il faudra que les employeurs aient fait douze mois de DSN sur l'année civile pour que la substitution intervienne.

Pour améliorer la montée en charge, qui était poussive au démarrage, un certain nombre de décrets ont été pris pour passer sur des obligations intermédiaires qui ont concerné, en 2015, les grandes entreprises – celles qui payaient plus de 2 millions d'euros de cotisations annuelles – et plus récemment, en juillet 2016, les PME. Une bonne partie des employeurs est donc entrée dans le dispositif. À l'échéance de décembre, nous en sommes à environ un million d'employeurs couvrant 80 % environ des salariés du secteur privé.

La généralisation à l'ensemble du secteur privé était prévue initialement en janvier 2016 mais elle a été reportée au 1^{er} janvier 2017. Il reste encore des éléments à traiter, en particulier en ce qui concerne la gestion des titres simplifiés que sont le TESE – titre emploi-service entreprise (régime général), le TESA – titre emploi simplifié agricole (régime agricole) et le CEA – chèque emploi associatif (associations).

A propos de la connaissance de l'emploi et des mutations sur les emplois courts qui nous intéresse particulièrement, aucune décision n'a encore été prise sur la façon de déclarer les CDD d'usage. Il s'agit de CDD très courts, tels les extras dans le domaine de la restauration. Les discussions se poursuivent et devraient aboutir en 2018.

Concernant la Fonction publique, l'ordonnance de 2015 a réaffirmé qu'elle était concernée par le champ de la DSN, mais son calendrier a été quelque peu modifié par la circulaire de janvier 2016 avec une entrée de la Fonction publique (d'État, hospitalière ou territoriale) dans le

dispositif au plus tard au 1^{er} janvier 2020. Du côté de l'État, à la suite de l'arrêt d'activité de l'opérateur national de paie, la DGFIP (direction générale des finances publiques) a repris le chantier de la transformation de la paie et de la DSN, mais sa priorité est de mettre au point le prélèvement à la source, qui utilisera le canal de la DSN. Le calendrier pour la Fonction publique n'est donc pas encore très précis.

À présent que nous avons posé le décor de la DSN, Anne-Juliette va revenir sur ce qui se passe au niveau des estimations d'emploi.

Anne-Juliette BESSONE : Effectivement, des évolutions auront lieu à relativement courte échéance, dans les mois qui viennent, concernant les estimations d'emploi. Je rappelle qu'elles sont établies à partir des données administratives. Ce n'est pas nouveau : l'exploitation des déclarations sociales par l'Insee remonte aux années 1950. Actuellement, nous sommes sur un champ étendu qui couvre à la fois le secteur privé, la Fonction publique et les salariés des particuliers employeurs. Grâce à ces estimations d'emploi, nous mesurons l'emploi au sens du BIT répertorié. Ces estimations comportent deux volets : des estimations annuelles, qui mesurent l'emploi BIT répertorié en fin d'année sur le champ complet (salariés et non salariés) et un volet trimestriel, où l'on mesure toujours l'emploi au sens du BIT répertorié en fin de trimestre mais seulement pour les salariés du secteur marchand non agricole. Cela permet de rebondir sur les graphiques présentés tout à l'heure par Marie-Christine sur le champ Île-de-France.

En termes de déclinaisons, selon que l'information est trimestrielle ou annuelle, les résultats sont plus ou moins fins (plus fins pour les résultats annuels). Pour les estimations annuelles, nous pouvons proposer jusqu'à une déclinaison par secteur d'activité en 88 postes et jusqu'au niveau géographique de la zone d'emploi.

Je commence par préciser comment sont élaborées les estimations annuelles, sachant que, suivant la validité concernée, leur statut peut différer. Jusqu'en 2013, les estimations annuelles d'emploi ont un statut dit définitif, c'est-à-dire que ce sont les dernières estimations que l'Insee réalisera pour les années en question à partir du dispositif EstEL. Inversement pour les dernières années, c'est-à-dire 2014 et 2015, le statut de ces estimations est dit provisoire, et je préciserai tout à l'heure dans quelle mesure elles le sont.

Commençons par les estimations annuelles définitives. Avant la validité 2006, elles étaient issues du recensement de la population. À partir de 2007, elles proviennent du dispositif EstEL. Ce dispositif réalise une synthèse de sources administratives dont j'ai déjà parlé tout à l'heure. Pour le champ salarié, cela recouvre les DADS (secteur privé, Fonction publique et salariés des particuliers employeurs – nous parlons alors du fichier DADS « grand format »). Pour ce qui est du reste du champ, c'est-à-dire l'emploi non salarié, nous mobilisons à la fois des données en provenance de l'ACOSS et des données provenant de la MSA pour les personnes qui relèvent de ce régime.

Le dispositif EstEL permet de mesurer la multi-activité : les personnes qui occupent plusieurs emplois au cours de la dernière semaine de l'année ne seront comptées qu'une seule fois au titre de leur emploi principal à la suite de la confrontation de l'ensemble de ces sources.

Voilà pour les estimations définitives. En ce qui concerne les estimations provisoires des deux dernières validités (2014 et 2015), elles sont provisoires dans la mesure où nous ne disposons justement pas des DADS grand format. Nous réalisons donc des estimations annuelles à partir d'autres sources administratives, en l'occurrence principalement les BRC (centralisés par l'ACOSS), auxquels les DSN se substituent progressivement comme nous l'avons vu tout à l'heure. Nous avons donc une première estimation à partir des sources administratives mais pas avec la DADS et c'est donc la raison pour laquelle ces estimations seront révisées ultérieurement et deviendront alors définitives.

Pour ce qui est des estimations trimestrielles, c'est là qu'apparaissent les principales innovations pour les mois à venir. Avant d'arriver aux innovations, je précise quel est le

dispositif actuel. Ces estimations trimestrielles d'emploi couvrent actuellement le champ des salariés du secteur marchand non agricole et ne concernent que la France métropolitaine. Nous utilisons comme niveau de référence les estimations annuelles d'emploi dont je viens de parler et à partir de ces dernières, nous appliquons des taux d'évolution trimestriels qui soit sont produits par la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et Pôle Emploi pour le volet intérim, soit proviennent de l'Insee pour le reste du champ couvert. Au fur et à mesure que de nouveaux points annuels sont estimés, nous recalons les séries trimestrielles sur les points annuels.

En termes de diffusion, nous réalisons une diffusion au niveau national environ 70 jours après la fin de chaque trimestre sur la base de données dites provisoires (sur la base des BRC et des DSN). La date d'extraction fait qu'il peut y avoir des retardataires ou des modifications de déclarations. En l'occurrence, ces aspects sont pris en charge ultérieurement et notamment au moment où nous diffusons les estimations trimestrielles d'emploi localisées – tels les résultats vus tout à l'heure sur l'Île-de-France. Ces données sont mises à disposition des utilisateurs dans un délai de l'ordre de 100 jours après la fin du trimestre. Elles sont cette fois définitives, prenant en compte les modifications intervenues sur les déclarations des employeurs. Voilà pour le système actuel.

Au cours des prochains mois, nous allons mettre en place un système de coproduction et d'extension de champ de ces estimations trimestrielles. L'objectif principal de ce projet était d'accroître la cohérence et la lisibilité du diagnostic conjoncturel. Actuellement, au moment où nous publions les estimations à 70 jours au niveau national, l'ACOSS fait également une publication sur son propre champ et donne des éléments sur l'évolution des postes de travail. D'où l'intérêt de rassembler l'ensemble des éléments statistiques produits sous un format commun.

Il se trouve qu'en pratique, ce projet aboutit à peu près de manière concomitante avec l'arrivée de la DSN. Les travaux seront donc menés dans ce cadre-là.

Je vous parlais d'extension de champ : dans les mois qui viennent, nous allons étendre le champ de cette publication trimestrielle à l'ensemble des salariés, ce qui signifie que par rapport au dispositif actuel, nous allons intégrer un suivi de l'emploi salarié agricole mais également de la Fonction publique et des salariés des particuliers employeurs. Nous allons profiter de l'occasion également pour étendre la couverture géographique en passant de la France métropolitaine à la France hors Mayotte, en intégrant donc les quatre DOM.

En termes de méthode d'élaboration, nous allons conserver le même schéma : nous allons partir des estimations annuelles et appliquer des évolutions trimestrielles sur les différents champs que nous allons traiter. Nous aurons cependant davantage de partenaires puisqu'il s'agira d'une publication tripartite. La DARES et Pôle Emploi participeront toujours sur la partie Intérim. Côté Insee, nous allons prendre en charge la partie extension de champ correspondant à l'agriculture, à la Fonction publique et aux particuliers employeurs. L'ACOSS fournira les taux d'évolution trimestriels sur le reste du champ.

Dans le dispositif actuel, qui figure à gauche de la diapositive, le champ géographique est celui de la France métropolitaine. Nous passons donc du champ France métropolitaine à gauche au champ France hors Mayotte à droite.

Les évolutions 2017-2021 (9/15)

Coproduction des estimations trimestrielles d'emploi

➤ Mise en place de la coproduction et de l'extension de champ

Actuellement		A la cible	
Secteur	Fournisseur	Secteur	Fournisseur
Industrie	Insee	Agriculture	Insee
Construction	Insee	Industrie Privé	Acoss
Services marchands		Industrie Public	Insee
Hors intérim	Insee	Construction	Insee
Intérim	Dares	Services marchands Privé hors intérim	Acoss
		Services marchands Intérim	Dares
		Services marchands Public et PE	Insee
		Services non marchands Privé	Acoss
		Services non marchands Public et PE	Insee
		PE : particuliers employeurs	

18 INSEE *Emploi ou Emplois, quels concepts et quelles sources actuelles pour mesurer quoi ?* Jan. 2017

En termes de couverture sectorielle, vous pouvez voir les apports liés à l'extension de champ (en orange) : l'agriculture, les services non marchands, les établissements tels que les cliniques et établissements scolaires privés (estimations fournies par l'ACOSS) et enfin, le secteur public et celui des particuliers employeurs, dont les informations seront du ressort de l'Insee. Les autres secteurs suivis jusqu'à présent (industrie, construction et services marchands) feront l'objet de production d'éléments par l'ACOSS, par l'Insee ou par la DARES selon les différents volets.

Ce projet de coproduction et d'extension de champ a nécessité un certain nombre de travaux préparatoires, qui consistaient pour commencer à séparer les champs entre les différents partenaires afin que chacun puisse suivre son champ de manière exhaustive. Bien entendu, nous avons été conduits à préciser quels flux de données allaient transiter entre les différents organismes, l'Insee étant « assembleur » de la publication finale. Nous avons réalisé chacun sur nos champs des bilans de production afin que chaque trimestre, nous ayons un état des traitements réalisés et des spécificités à relever. Nous avons été conduits à refondre les chaînes de traitement qui produisent les estimations trimestrielles d'emploi de façon à nous adapter à cette coproduction, tant pour des aspects techniques (méthodes de désaisonnalisation¹ par exemple) que pour des raisons pratiques (pour intégrer par exemple la nouvelle extension de champ – géographique et sectorielle).

En terme de calendrier, les évolutions se produiront dans les mois qui viennent. La première publication tripartite Insee-DARES-Pôle Emploi sur le champ national sera publiée en juin 2017 sur la validité du premier trimestre 2017. Du côté des estimations localisées, nous resterons à

¹ Technique consistant à corriger les évolutions saisonnières.

ce stade sur le champ actuel. Il n'y aura pas encore d'extension de champ. En revanche, nous allons coordonner les calendriers de diffusion et remonter le calendrier des estimations localisées pour nous rapprocher des 70 jours après la fin du trimestre.

La deuxième échéance de ce projet aboutira en juin 2018, où nous arriverons au dispositif cible. Aussi bien sur le plan national que localisé, l'extension de champ sera réalisée. Je repasse la parole à Mylène.

Mylène CHALEIX : Nous allons poursuivre avec les statistiques structurelles d'emploi et de salaires. Tout d'abord, sur la partie emploi, nous allons voir ce que va nous apporter la DSN. En termes de concept, nous allons rester sur les postes de travail et les périodes d'emploi comme nous les avons actuellement dans le dispositif. Une nouvelle unité statistique peut être envisagée au niveau des contrats de travail. Nous allons refondre la partie « synthèse employeurs » pour nous adapter aux nouvelles sources, et surtout pour travailler sur la transition vers le nouveau dispositif. Nous raisonnerons toujours en termes de postes de travail dans la synthèse employeur, et nous aurons la synthèse salarié en emplois comme dans le dispositif actuel, qui viendra alimenter le dispositif EstEL, celui-ci permettant de rapprocher ces données salariées et les données non salariées.

Pour ce qui est de l'impact de la DSN, nous allons passer tout d'abord d'un pas annuel à un pas mensuel. Vous avez vu tout à l'heure qu'une partie des écarts au niveau des estimations d'emploi et des autres sources sont dus à des problèmes de datation. Dans la DADS, certains ont tendance à dire que les personnes sont présentes du premier au dernier jour de l'année même en cas d'interruptions. Avec la DSN, le fait de passer à un pas mensuel nous permettra d'avoir une amélioration dans la datation. Cela produira probablement un choc mais les données seront de meilleure qualité.

Nous aurons aussi une meilleure caractérisation des périodes de travail et surtout des périodes d'absence au travail – informations que nous n'avons absolument pas. En particulier, si vous voulez réaliser des études actuellement, il est assez difficile par exemple de mesurer les interruptions de travail des femmes pour leurs enfants. Il est donc assez difficile de comparer la situation des femmes travaillant pour un employeur qui pratique la subrogation avec la Sécurité sociale par rapport à un autre qui ne la pratique pas. Lorsqu'il y a subrogation, nous ne le voyons pas. Les salariés continuent d'être payés normalement alors qu'ils ne sont pas forcément présents au travail.

Nous avons déjà noté une amélioration notable de la localisation des emplois. Nous avons séparé proprement les notions d'établissement de rattachement et de lieu de travail. Nous avons utilisé d'autres informations, et notamment celles relatives aux visites des inspecteurs du travail. Pour vous donner un exemple, pour les intérimaires, nous connaissons le SIRET des entreprises utilisatrices, les secteurs d'activité concernés et le lieu où les salariés travaillent. Cela nous permettra de bien progresser dans l'étude de l'appareil productif.

Quant au repérage des différentes formes d'emploi, je vous invite à consulter le rapport Gazier du CNIS – Conseil national de l'information statistique (2016) qui détaille tout ce que l'on peut attendre de la DSN pour couvrir une bonne partie des formes particulières d'emploi. J'ai parlé des intérimaires. Nous aurons aussi les contrats courts (les CDD d'usage à partir de 2018). Nous avons aussi des éléments plus clairs sur la nature des contrats et sur les dispositifs de politique publique dans un certain nombre de cas. Je pense en particulier au fait qu'actuellement, dans les DADS, une confusion existe entre différents types d'emploi dans l'enseignement. Le dispositif est conçu pour améliorer de telles situations.

En revanche, la DSN étant construite dans une optique de simplification, nous allons perdre certaines informations. Dans sa dernière version, la DADS-U comportait environ 700 variables. Bien entendu, chaque employeur n'avait pas à répondre pour les 700 variables mais seulement pour celles qui le concernait. Au niveau de la DSN, le nombre de variables est passé à 250. Nous allons donc devoir recalculer un certain nombre de variables. L'avantage est que nous aurons des informations plus homogènes sur l'ensemble des employeurs par rapport à ce que

nous avons actuellement. En revanche, il faudra une bonne compréhension pour pouvoir faire ces calculs.

Enfin, il reste des interrogations sur la partie des titres simplifiés qui sont toujours en cours et pas encore en production.

Concernant les salaires, nous aurons a priori moins de changements puisque nous conservons dans l'ensemble les concepts qui existaient : les salaires en ETP (équivalent temps plein) pour prendre en compte tous les emplois en les proratisant en fonction de la quotité de durée travaillée sur l'année. Nous utiliserons toujours également la notion de revenu salarial, c'est-à-dire l'ensemble des revenus d'ordre salarial perçus par chaque individu au cours de l'année. Pour cette partie, la DSN devrait nous permettre de mieux appréhender les types de rémunération. Je pense en particulier aux cotisations : nous aurons des éléments de la rémunération plus précis que dans la DADS.

Enfin, l'impact de la DSN sur le SIERA est une opportunité pour rénover notre système d'information. Son avantage était qu'il couvrait le champ complet de l'emploi. Nous allons essayer de développer un système qui permette d'exploiter les potentialités offertes par la DSN et de produire avec une granularité plus fine qu'actuellement. Nous avons décidé de continuer à diffuser des données au niveau postes de travail afin que vous puissiez faire des études, mais une fois que nous serons intégralement passés à la DSN, nous produirons également des fichiers au niveau des périodes d'emploi ou d'activité. Cela peut rendre les choses intéressantes, notamment sur la question des emplois courts, qui occupe beaucoup de monde actuellement.

Enfin, du point de vue purement interne, le nouveau dispositif sera beaucoup plus facilement paramétrable que dans le passé et nous pourrons donc nous adapter plus facilement aux évolutions. Nous avons actuellement des difficultés à l'adapter. Historiquement, les DADS servaient essentiellement à faire des études structurelles sur les salaires. À partir du moment où nous sommes passés au recensement rénové, elles sont devenues la référence pour l'emploi. Or les traitements que nous faisons permettaient d'assurer des structures de bonne qualité mais pas forcément les niveaux ou les évolutions. Ceux qui ont essayé de confronter les estimations d'emploi ont pu voir des variations importantes. À l'époque où nous utilisions les données du recensement, les évolutions étaient sensiblement linéaires. Elles étaient plus faciles à utiliser.

Nous allons aussi gagner en délais de production car nous recevrons les DSN avec un mois de décalage, alors que les DADS étaient obtenues avec un an de décalage. Cela nous permettra d'avancer progressivement nos délais. Anne-Juliette vous a parlé des évolutions concernant les estimations trimestrielles d'emploi. Sur la partie « fichier tous salariés » (données individuelles), nous allons encore utiliser des données mixtes DSN/DADS sur les salaires versés en 2016. L'objectif sera d'arriver à produire un fichier comparable à ce que nous produisions avant. À partir de 2017, nous allons commencer à pouvoir gagner sur le calendrier et en 2018, nous espérons, au moins pour le secteur privé, être dans un dispositif « full DSN ». Tant que nous n'y serons pas, nous ne pourrons pas tout rapprocher. Et ce d'autant plus qu'une partie des emplois sont très liés à ce qui va se passer plus tard.

En conclusion, la DSN est une évolution forte mais ce n'est pas une révolution de méthode. Nous allons continuer à nous appuyer sur des données administratives dans le SIERA. En revanche, nous allons essayer de les améliorer, à la fois en précision, et surtout en rapidité de mise à disposition. Pour nous, la coproduction avec l'ACOSS et la DARES est un changement majeur. En termes de lisibilité sur le message conjoncturel, ce devrait être un progrès pour tout le monde puisque les évolutions seront communes. En revanche, nous avons commencé à voir que la DSN produisait des ruptures dans les séries. Nous nous apercevons que les employeurs avaient tendance à nous déclarer des moyennes sur le mois, d'où des saisonnalités plus fortes. Il est aussi compliqué pour les employeurs de savoir dans quel cas ils doivent compter ou non les apprentis, les stagiaires, etc. Nous avons fait un travail de clarification mais cela va modifier les séries. Il faudra donc les documenter. Nous ne pouvons pas prendre l'engagement qu'il n'y

aura pas de rupture de série. En revanche, nous devons arriver à les comprendre, puis à vous les expliquer.

Il faut retenir que la DSN est une opportunité pour prendre en compte de nouveaux besoins, revisiter les produits (avec une diffusion encore plus large et des données encore plus utilisées qu'actuellement), développer les analyses entre les stocks et les flux, réduire les délais et, dans un futur à définir, proposer des données conjoncturelles plus riches car nous pourrions les décliner selon un certain nombre d'éléments d'explications – ce qui n'est pas possible actuellement avec des données agrégées.

Nous vous remercions pour votre attention.

Marie-Christine PARENT : Merci Mylène et Anne-Juliette.

Je précise que le partenariat Insee-ACOSS qui a été présenté au niveau national sera décliné avec les URSSAF (union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) à la Direction régionale d'Île-de-France, de manière à harmoniser nos productions conjoncturelles et à vous éviter d'avoir des évolutions d'emploi qui vous paraissent différentes tous les trimestres parce que vous ne maîtrisez pas les concepts associés.

Les graphiques que j'ai présentés au début portent sur des estimations d'emploi, c'est à dire en nombre de personnes physiques. Nous classons les personnes en emploi selon des concepts complémentaires au chômage : on est soit en emploi, soit au chômage mais pas les deux à la fois. On ne tient pas compte de la multi-activité, qui concerne plusieurs pourcents de la population active annuelle. On trouve ce phénomène au sein de la population salariée mais aussi chez les salariés/non-salariés. Il faut donc faire attention à ne pas mesurer des évolutions avec des concepts différents car cela reviendrait à comparer des choux et des carottes.

Je passe la parole à Christelle Nicolas.

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Christelle NICOLAS

Directrice du suivi de la performance, URSSAF Île-de-France

Bonjour à tous. Je suis responsable du département Statistiques de l'URSSAF Île-de-France. Je suis venue avec mon adjoint, Serge MERCIER. Je vais vous présenter la DPAE : la déclaration préalable à l'embauche. Le « E » (pour « embauche ») est important : je ne voudrais pas que l'on confonde « emploi » et « embauche ». Vous verrez dans mon exposé que la nuance est de taille. Les DPAE apportent des informations sur l'emploi, certes, mais aussi sur la lutte contre le travail illégal.

Tout d'abord, je retracerai le contexte historique. Dès 1982, Jean-Jacques DUPEYROUX, un professeur de droit que ceux qui sont passionnés de protection sociale connaissent certainement, puisqu'il est l'auteur d'un certain nombre d'ouvrages, imaginait déjà un tel dispositif, même s'il ne l'avait pas nommé de la même manière. Il a fallu près d'une dizaine d'années pour voir ce concept commencer à se concrétiser avec une expérimentation qui portait sur la lutte contre le travail illégal. La lutte contre la fraude est devenue à la mode avec la situation économique de l'époque. Cette expérimentation s'est généralisée à tous les départements. Elle était notamment prise en charge par l'ACOSS, la caisse centrale des URSSAF. Elle s'accompagnait d'une simplification des formalités administratives – thème à la mode depuis une cinquantaine d'années ! Il s'agissait déjà à l'époque de supprimer l'attestation d'embauche.

En 1995, une nouvelle orientation a été donnée avec la création de la DUE (déclaration unique d'embauche) qui regroupait 11 formalités et qui intégrait la DPAE. Là encore, l'objectif était de simplifier les formalités administratives lors d'une embauche. En 2011 est intervenue une « fusion » entre la DUE et la DPAE. Le terme de DUE a disparu au profit de la DPAE rénovée qui intègre six formalités : nature et durée du contrat, période d'essai pour les CDI et les CDD

de plus de 6 mois, etc. Tous ces éléments sont indispensables pour établir des statistiques indépendamment de la lutte contre le travail illégal. La DSN aura certainement des conséquences sur la DPAE, non pas sa disparition, mais dans l'exploitation statistique qui en sera faite il y aura sûrement des apports et des améliorations significatives sur l'exploitation des données de la DPAE dans le domaine macroéconomique.

Pour entrer dans le détail, la DPAE permet donc de réaliser six formalités liées à l'embauche. Avec un seul formulaire, nous procédons aux immatriculations pour l'URSSAF et l'assurance chômage, l'immatriculation du salarié à la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie), la demande d'adhésion à un service de santé au travail, la demande d'examen médical d'embauche et le pré-établissement de la liste des salariés embauchés (qui servira plus tard à la DADS).

Pour ne pas induire de confusion, la DPAE a une portée plus modeste que la DADS mais elle a l'avantage de permettre d'obtenir des statistiques très rapidement (dans les trois mois, voire dans le mois pour certaines données de gestion). La DADS ne le permet pas étant donné que ce sont des données annuelles. Il faut donc parfois attendre un an, voire deux, pour pouvoir exploiter ces données utilement.

Un formulaire de DPAE est très facile à remplir pour les employeurs, et il peut être immédiatement exploité dans nos bases. On y retrouve des informations telles que le nom et les coordonnées de l'entreprise et des données sur le salarié. Ce formulaire, très simple, permet de la saisie de masse.

La DPAE est un dispositif juridique très simplifié sur le plan juridique, qui n'induit pas de contestation possible. C'est un outil très souple et très facile. Son efficacité est garantie. Auparavant, lorsque les inspecteurs de l'URSSAF se présentaient dans une entreprise, les employeurs en infraction déclaraient parfois que le salarié qu'ils venaient à peine d'embaucher n'était là que depuis dix minutes, que toutes les formalités d'embauche n'avaient donc pas encore été accomplies mais qu'elles le seraient dans la journée. Cette excuse était assez fallacieuse et personne n'était dupe, mais les contrôleurs se retrouvaient bloqués devant cet argument. La DPAE interdit tout argument de ce type puisqu'elle peut se faire jusqu'à huit jours avant l'embauche effective (à la signature du contrat ou à la prise de poste réelle). Elle est ainsi cadrée dans le temps avec une limite qui est le moment où la personne prend réellement son emploi. Cette procédure est systématique. Nous avons voulu que la DPAE soit généralisée à tous les salariés du régime général (intérimaires compris), quelle que soit la durée du contrat (même une heure). Les fonctionnaires ne sont pas pris en compte dans ce dispositif. Cet outil est donc assez redoutable pour lutter contre le travail illégal, et il est très utile aux contrôleurs de l'URSSAF : ils peuvent pointer les DPAE et les comparer avec les registres du personnel.

Par ailleurs, dans la mesure où ce formulaire regroupe six formalités, il permet de disposer de données macroéconomiques qui sont labellisées. Cela nous permet donc de suivre les évolutions dans le monde du travail, et l'emploi aussi par extension. Mais soyons toujours prudents quand on parle d'emploi, il faut savoir ce que l'on met derrière les chiffres. Ce sont des données sensibles, difficiles à manipuler et il faut donc faire attention à leur utilisation. Je reste donc très prudente dans la présentation de la DPAE et j'appelle à ne pas confondre « emploi » et « embauche ».

L'avis du JO du 28 décembre 2016 labellise les séries mensuelles et trimestrielles des déclarations d'embauche.

Plus concrètement, lorsque l'employeur saisit ses informations sur son formulaire de DPAE, il peut nous les envoyer par fax, par courrier ou par mail. À l'époque où le dispositif a été créé, il était également possible d'effectuer la déclaration par Minitel. Mis à part les pigeons voyageurs, tous les moyens étaient utilisables pour envoyer la DPAE ! Le Minitel n'est plus d'actualité mais c'était une innovation à l'époque. Aujourd'hui, plus de 99 % des DPAE nous parviennent sous forme électronique. La DPAE est donc disponible immédiatement dans nos bases en tant que donnée de gestion. C'est très pratique pour exploiter les données. En revanche, pour des

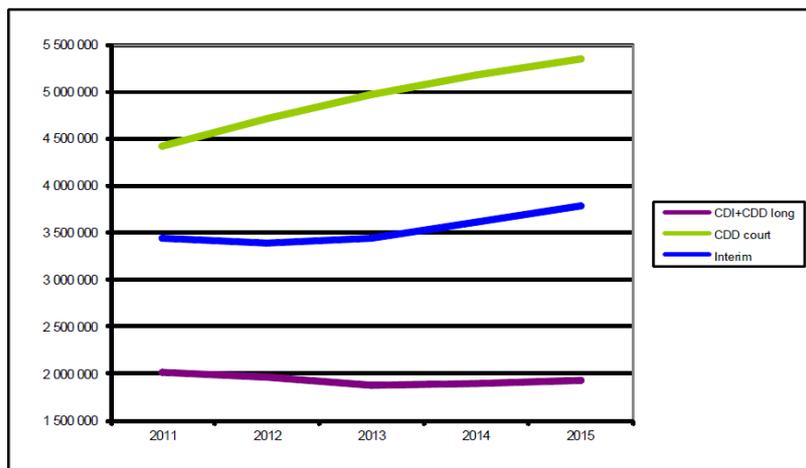
extrapolations d'ordre macroéconomique, les données sont disponibles après trois ou quatre mois. Nous avons par exemple accès aujourd'hui aux données d'octobre pour la DPAE et nous pouvons effectuer des extrapolations à cette date. Nous avons fixé le délai à trois mois car nos données sont labellisées, ce qui implique des retraitements de la part de l'ACOSS lorsqu'elle constate des anomalies flagrantes dans les déclarations, notamment si l'employeur n'indique pas le type de contrat.

J'ai regroupé des informations sur 2015 car nous avons des éléments sur l'ensemble de l'année. Cependant nous avons déjà une bonne partie des informations pour l'année 2016. En 2015, plus de 11 millions de DPAE ont été émises, soit une hausse de 3,5 % par rapport à l'année précédente. Une étude assez complète est sortie la semaine dernière – de Pôle Emploi me semble-t-il – sur l'emploi et les CDD notamment, ce qui corrobore nos informations : les CDD de moins d'un mois représentent presque la moitié de l'ensemble des contrats. Bien entendu, nous ne devons pas en déduire que la moitié des emplois sont des CDD d'un mois, mais c'est bien le cas pour les embauches en tout cas. Comme le soulignait Pôle Emploi, les contrats de moins d'un mois sont le plus souvent des renouvellements de CDD d'un mois sur l'autre. Un salarié en CDD est donc susceptible de donner lieu à 12 DPAE dans une même année, mais pour autant, il n'occupe qu'un seul emploi. Il n'y a pas eu douze créations d'emploi. Nous voyons donc bien l'écart entre les notions d'emploi et d'embauche.



La déclaration préalable à l'embauche

Évolution des DPAE sur cinq ans



Ce graphique montre que le nombre de DPAE est en augmentation sur les cinq dernières années, et l'on peut constater que les CDD courts connaissent une plus forte progression que les contrats d'intérim, et surtout que les CDI et les CDD longs (plus de six mois). En 2015, la part des CDD courts atteint 48 % et l'intérim reste très développé. Le nombre de contrats est en augmentation tous types de contrats confondus, et il me semble que pour la première fois depuis 2008, les CDI ont connu eux aussi une progression en 2015. Avant d'en tirer des conclusions hâtives et optimistes quant à une sortie de la crise, nous devons rester prudents, mais ce signe est encourageant. Le mois de septembre est traditionnellement celui où le nombre de DPAE est le plus élevé, notamment pour les CDI, puisqu'il s'agit de la période où les nouveaux diplômés se retrouvent sur le marché de l'emploi. Le marché de l'emploi est ainsi soumis à une forte saisonnalité.

D'une façon qui m'apparaît étonnante, les TPE (très petites entreprises) sont les principales émettrices de CDI (près de 1,7 million émis), devant les grandes (plus de 50 salariés) et très grandes entreprises (plus de 250 salariés). Inversement, les TGE/GE (très grandes entreprises

et grandes entreprises) sont les plus grandes émettrices de CDD de moins d'un mois. Elles sont à l'origine de 41 % des CDD de plus de six mois et de 48 % des CDD d'un à six mois. Nous observons donc bien une corrélation entre la taille des entreprises et la durée des contrats, mais c'est inversement proportionnel. Les TPE occupent une faible part dans les émissions de CDD de moins d'un mois. Ce sont les PME (petites et moyennes entreprises) et les TGE/GE qui émettent l'essentiel de ces contrats. J'ignore quelles conclusions on peut en tirer sur le plan macroéconomique mais ce constat est assez net.

Comme je vous le disais, le nombre de CDI est en augmentation quelle que soit la taille des entreprises, et la progression est la plus rapide dans les TGE et GE – ce qui peut être vu comme un signe encourageant. La progression la plus rapide pour les CDD de plus de six mois se retrouve au sein des PME.

J'insiste également sur le fait que 20 % des données sont considérées comme « inconnues », c'est-à-dire que l'employeur n'a pas indiqué le type de contrat. Cela peut biaiser les résultats. Nous devons donc être prudents quant à l'interprétation des statistiques. Ce taux de 20 % est du reste assez peu fluctuant et donc, en comparant les données sur cinq ans, on peut en faire abstraction. Comme je vous l'ai expliqué, les erreurs les plus flagrantes sont redressées par l'ACOSS.

J'aimerais en venir aux limites d'interprétation de la DPAE. Elle peut être considérée comme une mine d'informations assez intéressante mais il faut rester prudent. Voici des exemples qui montrent qu'un nouvel emploi en CDI peut ne donner lieu à aucune DPAE ou au contraire en générer plusieurs. Considérons par exemple une entreprise dans laquelle un poste est ouvert et un ancien poste n'est pas remplacé. Il n'y a pas de DPAE à produire, il n'y a aucune DPAE en CDI. Par contre il y a eu un mouvement au sein de l'entreprise. Dans ce cas, la DPAE est le reflet d'une mobilité professionnelle plutôt qu'un signe de santé économique lié à l'emploi. L'absence de DPAE en CDI ne signifie pas que le marché est figé et qu'aucune opportunité n'existe.

Considérons un autre exemple. Un cabinet d'audit vient d'embaucher un salarié provenant d'un autre cabinet. Ce dernier est lui-même remplacé par une personne venant d'un 3ème cabinet d'audit, qui elle-même est remplacée sur son ancien poste par un jeune diplômé. Au total, trois DPAE seront saisies (pour le poste du 1er cabinet d'audit, pour le poste du 2ème cabinet d'audit et pour le remplacement par le jeune diplômé) mais en réalité un seul poste est créé. Ainsi, 11 millions de DPAE ne correspondent bien évidemment pas à 11 millions de créations de poste – nous serions largement au plein emploi ! Il y a un décalage entre la DPAE et la création d'emploi. Nous devons donc éviter des raccourcis trop rapides dans les analyses, d'autant que nous n'avons pas observé de corrélation entre l'augmentation du nombre de salariés et celle du nombre de DPAE. On peut imaginer qu'en cas de forte reprise économique, le nombre de DPAE et celui de salariés du régime général vont très certainement augmenter, mais ce n'est pas automatique et il n'est pas démontré que les deux soient liés.

L'évolution du nombre de CDD de moins d'un mois n'a pas davantage vocation à motiver une alerte que celle des CDI d'inviter à l'optimisme. Malgré tout, au niveau macroéconomique, nous pouvons constater une évolution du marché du travail avec une augmentation assez significative des CDD de moins d'un mois. Il n'appartient pas à l'URSSAF d'aller plus loin dans les conclusions. Nous disposons de ces bases de données mais il revient à des économistes plus chevronnés de les exploiter. Quoi qu'il en soit, nous pouvons observer une mutation du marché de l'emploi depuis 2008.

L'information apportée par les DPAE n'est pas exhaustive. Les règles d'établissement des DPAE ne sont pas forcément connues. Peu de monde, à part les inspecteurs de l'URSSAF, savent par exemple qu'un transfert au sein d'une même entreprise doit faire l'objet d'une nouvelle DPAE si le salarié était dans son établissement depuis au moins 14 mois. Cette règle n'est pas forcément connue ou si elle l'est, elle n'est pas forcément respectée. Et puis comme je vous le disais, une DPAE n'est qu'une intention d'embauche, et l'employeur n'est aucunement obligé d'embaucher le salarié concerné. Il peut émettre un nombre illimité de

DPAE sans pour autant recruter qui que ce soit. Là encore c'est un biais statistique, mais tout à fait compréhensible. On peut imaginer le cas de figure où le salarié décide finalement de ne pas signer son contrat de travail, ou bien celui où l'employeur change d'avis. Tant que le contrat n'est pas signé, les deux parties sont libres de se désengager. Bien évidemment, en règle générale, la DPAE va jusqu'à la signature du contrat.

Pourquoi la DPAE ne peut-elle pas être utile dans les études microéconomiques ? Comme je vous le disais, le premier biais c'est les erreurs sur les déclarations d'embauche. La DPAE a été voulue comme un outil souple reposant sur les déclarations des employeurs, et l'on sait bien que des erreurs de saisie peuvent apparaître. Même si l'ACOSS redresse les erreurs les plus flagrantes, l'information n'est pas complètement fiable. Il serait impossible de vérifier 11 millions de DPAE. Il est donc assez difficile d'utiliser les DPAE pour des analyses microéconomiques. Une autre difficulté est liée au secret statistique qui empêche de produire des statistiques à des niveaux de granularité trop fins. En effet, il deviendrait possible d'identifier certaines entreprises. Il est donc hors de question de s'engager sur ce terrain.

Comme je vous l'ai dit, la DSN nous amènera sans doute à modifier notre approche au niveau de la DPAE dans un avenir proche puisqu'elle est en voie de généralisation depuis 2016 et qu'elle sera pleinement généralisée en 2018. Des évolutions sont donc à prévoir.

En conclusion, la DPAE est un outil simplificateur pour la procédure d'embauche, une arme simple et efficace contre le travail illégal, et en tant que variable économique labellisée elle participe à l'appréhension du suivi de l'emploi sur un mode nécessairement macroéconomique.

Marie-Christine PARENT : Merci beaucoup.

Échanges avec la salle

Daniel SCHAEFER (CCI Paris Île-de-France) : Je suis chef d'entreprise. Je trouve que la DUE était bien, et je ne comprends rien à la DPAE ! Je constate qu'il est impossible de l'utiliser sur le plan statistique. Entre 6 millions d'emplois en Île-de-France et 1,7 million de CDI déclarés en DPAE, je ne comprends plus ! Il faut que l'Insee règle ce problème qui me paraît complexe.

On peut aussi s'interroger sur l'éducation des entrepreneurs car au fil des évolutions, il faut que ces derniers puissent comprendre ce qu'ils doivent faire. Vous demandez-vous comment les employeurs rempliront les documents ? Les employeurs souhaitent pour leur part ne pas prendre le risque d'être sanctionnés.

Qu'en est-il des nouveaux emplois ? Avez-vous recensé les nouveaux emplois qui sont en train d'apparaître ?

J'ai également quelques questions sur les personnes qui ont plusieurs emplois mais l'Insee y a répondu en partie. Je me demande par ailleurs comment les CDD de moins de six mois sont répertoriés, sachant que les CDD ont tendance à être de plus en plus nombreux et de plus en plus courts. Je comprends bien que c'est une période transitoire, mais où est la vérité des chiffres ? Comment nous situons-nous par rapport aux autres pays ? Comment fonctionnent-ils et leurs chiffres sont-ils plus précis que les nôtres ? Nous avons vu sur la première diapositive que des écarts significatifs apparaissaient.

Serge MAS : Nous entrons dans le vif du sujet : à quoi servent toutes ces informations et comment peut-on aider les acteurs à comprendre ?

Christelle NICOLAS : Pour ma part, je ne suis pas certaine d'avoir compris toute votre question... La DPAE se veut essentiellement un outil de lutte contre le travail illégal et elle se veut simple. Pour les employeurs, ce n'est pas une procédure contraignante. J'ai d'ailleurs une enquête qui montrait que 76 % des chefs d'entreprise considéraient que la DPAE était une simplification pour leurs formalités et qu'elle n'était pas contraignante. Elle est déclarative. Naturellement, chaque employeur est soumis à des obligations légales, et le fait de ne pas employer un salarié au noir me semble être la moindre d'entre elles.

L'objet de mon exposé était de réfléchir aux utilisations possibles à des fins statistiques d'un outil qui est destiné avant tout à la lutte contre le travail illégal. J'ai souligné que les données ne pouvaient être définies qu'au niveau macroéconomique. Cela concerne moins l'activité quotidienne du chef d'entreprise. Cet outil est très simple, sans prétention particulière, et a bien répondu à la commande initiale pour les inspecteurs du travail. Pour les employeurs, c'est aussi une sécurité : ils savent qu'ils sont en règle dès lors que la procédure est remplie. Ils n'ont donc pas de craintes à avoir concernant les ouvriers sur leurs chantiers par exemple.

Daniel SCHAEFER : Avez-vous mesuré l'évolution de la charge administrative des employeurs au fil du temps ? S'est-elle véritablement allégée ? L'Insee s'est-il approprié cette « commande » ?

Mylène CHALEIX : La question à laquelle il est le plus facile de répondre est celle sur la comparaison avec d'autres pays. Le BIT travaille énormément sur ce sujet. Au niveau d'Eurostat, l'outil utilisé pour faire des comparaisons, ce sont les enquêtes Emploi. Si nous travaillons avec des données administratives, nous risquons de ne pas obtenir d'informations comparables d'un pays à l'autre, d'autant que chacun possède sa propre législation. L'enquête Emploi est vraiment adaptée pour faire des comparaisons au niveau européen. Des progrès restent malgré tout à accomplir car même en harmonisant un certain nombre de choses, la façon dont un questionnaire est traduit d'une langue à l'autre est susceptible de produire des résultats différents. Eurostat travaille donc à son niveau pour essayer de faire des comparaisons sur l'emploi et le chômage.

Pour ce qui est d'une meilleure connaissance des emplois courts et de la mutation du marché du travail, la DSN nous apportera, sur une partie des emplois, des informations que nous n'avons pas sur des questions régulièrement posées depuis plusieurs années dans les DADS. Pour autant, nous ne couvrirons pas toutes les nouvelles formes d'emploi. Vous avez évoqué tout à l'heure les travailleurs détachés. Les travailleurs détachés ne rentrent pas dans les déclarations sociales et nous ne pouvons donc pas les connaître par ce moyen. Nous allons devoir envisager d'autres modes de recueil, pas nécessairement au même niveau de détail, pour essayer de mesurer l'importance du phénomène. Il faut toujours garder à l'esprit le fait que nous sommes limités par les données que nous utilisons. Nous avons cependant bien progressé puisque à l'origine nous ne couvrons que les salariés du secteur privé relevant du régime général, et désormais nous allons couvrir également le régime agricole, les régimes spéciaux, la Fonction publique et les salariés des particuliers employeurs sur la partie exploitation des déclarations simplifiées.

Cela reste difficile sur la partie non-salariés et je pense en particulier à l'ubérisation de la société, etc. Les données administratives ne nous permettent pas de bien capter ces phénomènes. La plupart du temps ces personnes ont un statut d'auto-entrepreneur. Il faut que nous attendions qu'ils aient rempli leur déclaration fiscale pour savoir s'ils ont réellement travaillé, et nous n'avons pas le lien avec une plate-forme. Nous voyons bien qu'il y a encore des chantiers sur lesquels il faut continuer à travailler pour couvrir l'ensemble des champs.

Pour ce qui est de la charge administrative des employeurs, l'Insee n'est pas en charge de la mesurer pour l'ensemble des déclarations sociales, mais nous le faisons pour les enquêtes statistiques. Nous essayons dans la mesure du possible de ne pas vous redemander des informations que vous avez déjà fournies dans vos déclarations sociales et fiscales de façon à limiter votre charge. Du côté de l'Insee, il y a des mesures sur les enquêtes statistiques. Pour le reste, je ne saurais répondre.

Marie-Christine PARENT : Nous sommes remontés très haut dans le processus de production statistique. Nous vous avons montré ce que nous mobilisons à la base, essentiellement des sources administratives. Votre réaction est typiquement un sujet open data. Si nous mettions toutes ces données brutes à disposition, qu'en feriez-vous ? Les publications sur les DPAE sont labellisées ASP (Autorité de la Statistique Publique), ce qui est une garantie de qualité statistique. Ce ne sont pas des données brutes. Ces données sont transformées afin d'être

rendues les plus fiables et les plus compréhensibles possible. Notre base de travail reste complexe et surtout, l'objet de notre séance de ce matin est d'attirer votre attention sur les précautions d'usage. Les sources produites par l'Insee visent à couvrir plusieurs types de concepts, en mesurant à la fois l'emploi physique et les postes de travail. La DPAE peut répondre à certaines problématiques mais pas à toutes. Il s'agit d'un indicateur avancé, disponible avant les BRC, dont la mise en ligne des séries a été labellisée.

Henry CIESIELSKY (*Conseil départemental des Yvelines*) : Ma question porte sur la mesure de l'emploi à un niveau local fin. Vous avez présenté la base CLAP, qui est celle qui se prête le mieux à ce type d'analyse statistique à un niveau fin. Je m'interrogeais sur les articulations possibles entre la base CLAP de l'Insee, les données sur les effectifs salariés produites par l'URSSAF au niveau communal qui présentent l'intérêt d'être disponibles sur plusieurs années avec un niveau de détail très fin pour ce qui est de la nomenclature d'activités, et les données de la base SIRENE (système informatisé du répertoire des entreprises et des établissements) qui permettent d'avoir une approche très fine au niveau de l'établissement, mais dont les effectifs sont ventilés par tranche de salariés. Quelles articulations, quelles différences entre ces trois sources de données qui semblent intéressantes pour mesurer l'emploi au niveau local ?

Anne-Juliette BESSONE : Ces données sont plus ou moins construites à partir des mêmes informations de base. La difficulté est de passer de données de gestion à des données statistiques ayant une certaine qualité. Les données sont par employeur, elles sont bien par SIREN, ce qui ne pose donc pas de difficultés, mais les problèmes surviennent lorsqu'il s'agit de passer au niveau des établissements et de les répartir. Cela explique que vous pouvez obtenir des écarts à l'arrivée. CLAP va essayer de dégrouper au maximum pour se rapprocher des établissements tels qu'ils existent. Nous avons des résultats assez bons dans certains domaines, mais dans d'autres c'est beaucoup plus difficile voire totalement impossible. Concernant les militaires en particulier, nous ne les localiserons jamais plus finement que le département. De même, la répartition des enseignants de l'Éducation nationale sur le territoire est un sujet relativement complexe. Cela explique donc que les résultats peuvent être assez différents en fonction des traitements réalisés. CLAP cherche vraiment à travailler sur cette partie localisation mais ne va pas travailler dans une autre dimension comme la comparaison du niveau d'une année sur l'autre. C'est là-dessus que nous devons faire de la pédagogie, que nous devons continuer à mettre des indicateurs pour expliquer jusqu'où peuvent être utilisées les données. Effectivement il y a bien une base employeurs dans les bases. D'ailleurs, les données qui reviennent par SIRENE sont les données d'emploi que l'on fournit qui vont permettre de décider si l'unité est employeuse ou non, et l'on va avoir un chiffre dit précis. Mais on va le retransformer en tranches, on va éventuellement le corriger avec des sources externes lorsqu'on en aura parce que la déclaration n'est pas toujours de bonne qualité. Là dessus il y a un travail à faire : effectivement, arriver à construire des indicateurs qualité permettraient d'indiquer si les données sont utilisables au niveau le plus fin. La diffusion par l'ACOSS de données au niveau communal et NAF 700 (nomenclature d'activités française) est un choix fait pour mettre à disposition la base en précisant qu'on ne garantit pas la qualité case par case. Par contre, si les gens veulent faire des zonages à façon, il faut bien donner le niveau de base. Et c'est là que les statisticiens qui utilisent ces données doivent rester attentifs.

Raymond LEHMAN (*Département de Seine-Saint-Denis*) : J'espère que d'ici la fin de la journée, j'aurai compris quelles données peuvent être mobilisées pour appréhender les questions d'emploi au niveau local.

Ma question s'adresse plutôt à la personne de l'URSSAF. Si j'ai bien compris, il ne faut surtout pas utiliser les DPAE pour juger du dynamisme du marché du travail...

Christelle NICOLAS : L'évolution du nombre de DPAE peut être considérée comme un signe de dynamisme, mais nous ne pouvons pas l'utiliser en tant que telle pour mesurer l'emploi : le « E » de « DPAE » signifie « embauche » et non « emploi ». Une embauche ne correspond pas nécessairement à un emploi. Cette notion porte sur une thématique très voisine mais il convient

de prendre des précautions d'usage qui ne sont possibles qu'au niveau macroéconomique. Les données de DPAE sur un petit secteur d'activité ne sont pas exploitables en tant que telles. Le chiffre de 11 millions de DPAE éditées avec une évolution de 3% par an n'est pas neutre. Il est interprétable, mais il faut être prudent dans ce qu'on lui fait dire. Quoi qu'il en soit, les analyses statistiques ne font pas partie du cœur de métier de l'URSSAF. Nous disposons de bases de données mais pour nous, la DPAE est avant tout un instrument de lutte contre le travail illégal. Nous faisons des publications statistiques, nous nous appuyons sur la DPAE. Mais mieux vaut s'adresser à l'Insee ou à Pôle Emploi pour avoir des analyses fines sur l'emploi.

Éric RIOM (*Chambre régionale des métiers et de l'artisanat*) : Ma question s'adresse à l'URSSAF : qui doit remplir la DPAE en cas de recours à l'intérim ? Le salarié doit-il l'avoir sur lui ? La DPAE fait-elle double emploi avec la nouvelle carte d'identification professionnelle pour les métiers du bâtiment ?

Christelle NICOLAS : Je ne suis pas une spécialiste de la DPAE sur le terrain mais j'aurai tendance à répondre « non » à toutes vos questions : l'employé possède certainement un exemplaire de la DPAE mais il n'a pas à la conserver sur lui. De toute manière, les DPAE étant transmises le plus souvent par voie électronique, il n'en est pas nécessairement fait de copie papier pour le salarié. Quant à la carte professionnelle, elle ne fait pas doublon : la DPAE continue à être obligatoire pour l'embauche.

Éric RIOM : Vous nous avez dit que vous utiliseriez les DPAE *in situ* pour vérifier que les salariés avaient bien été déclarés au préalable. J'en ai conclu que les salariés devaient l'avoir sur eux.

Christelle NICOLAS : Non. Un rapprochement est effectué avec le registre du personnel.

Éric RIOM : Sur les chantiers, il est rare qu'un registre du personnel existe.

Christelle NICOLAS : Les inspecteurs de l'URSSAF ont accès aux bases de la DPAE. Quant à l'établissement de la DPAE, c'est une responsabilité de l'employeur et non pas du salarié.

Éric RIOM : Je comprends donc que lors de contrôles, les inspecteurs recueillent l'identité des salariés et recherchent leurs noms dans la base de données.

Christelle NICOLAS : Tout à fait.

Marie-Christine PARENT : En réponse au département des Yvelines, dans les trois cas que vous avez cités, on est sur des postes de travail et non sur des personnes physiques. Quelle que soit la source retenue, attention donc à ne pas faire de rapprochement avec des indicateurs de chômage car vous ne serez pas cohérent. Ce sont des emplois avec un « s », des postes de travail, donc des effectifs dans une logique d'action économique.

Les tranches d'effectifs de SIRENE viennent de CLAP. Vous n'avez donc pas à vous soucier de la cohérence. Même si certains retraitements ne sont pas tout à fait les mêmes, les concepts économiques sont très similaires.

Quoi qu'il en soit, n'hésitez pas à nous contacter à la Direction régionale de l'Insee si vous avez des interrogations, y compris sur l'utilisation des sources. Nous n'espérons pas que vous deviendriez tous des experts après une heure et demie d'exposés.

Les zonages statistiques utilisés à l'Insee : intérêt et limites

Un exemple de constitution d'un nouveau zonage : les bassins d'emploi

Marie-Christine PARENT : Après ce passage dans le monde des concepts et des sources administratives, nous allons parler des zonages. Nous avons d'ailleurs terminé la partie précédente par une question sur les statistiques à la commune, au département, à la zone d'emploi. Je passe la parole à Olivier LÉON, Chef du Service Études et Diffusion de la direction régionale Insee Île-de-France qui va vous parler des zonages statistiques.

Olivier LÉON

Chef du service Études et Diffusion, Insee Île-de-France

Effectivement, mon exposé portera sur les zonages en général, puis je m'intéresserai plus particulièrement aux zones d'emploi. En introduction, j'expliquerai ce qu'est un zonage et à quoi les zonages servent. Je vous ferai ensuite une présentation des différents zonages statistiques qui sont utilisés à l'Insee. Enfin, je reviendrai sur la longue histoire – et non terminée d'ailleurs – des zones d'emploi.

Pourquoi donc découpons-nous le territoire en différentes zones ? Le zonage est utile par exemple lorsque nous avons une information géo localisée à un niveau très fin (celui de la commune, voire du quartier ou même de carrés de 100 mètres de côté). Nous ne pouvons guère commenter les résultats pour chaque commune ou chaque carré et nous les regroupons donc pour synthétiser l'information tout en en perdant le moins possible. Pour que le zonage soit pertinent, il faut qu'il soit constitué de zones elles mêmes constituées d'entités homogènes, et que les informations soient hétérogènes d'une zone à l'autre (c'est-à-dire spécifiques à chaque zone). Il faut donc une forte homogénéité au sein de chaque zone et une forte hétérogénéité entre les zones.

En toute rigueur, pour chaque phénomène à étudier (un taux de chômage, un taux de pauvreté, les déplacements domicile-travail, etc.), correspond un zonage pertinent.

Pour définir un zonage, plusieurs méthodes sont possibles. Il y a deux écueils principaux à éviter. Le premier est ce que l'on appelle l'effet d'échelle autrement appelé effet d'agrégation. Si nous n'agrégeons pas suffisamment les zones, nous nous retrouvons avec une grande quantité de zones à analyser, et même si la déperdition d'informations est minimale, l'analyse n'est pas suffisamment synthétique. Inversement, si nous agrégeons trop les zones entre elles, les différences d'une zone à l'autre deviennent invisibles et les informations les plus fines se retrouvent noyées. Le deuxième écueil est l'effet de zonage, ou encore effet de regroupement, c'est-à-dire qu'à un niveau d'agrégation donné, la façon dont on découpe le territoire peut donner une lecture différente des phénomènes qui s'y produisent.

J'illustrerais mon propos par un exemple pratique imaginaire qui ne se produirait jamais dans la vie réelle. Considérons quatre territoires de 1 000 habitants chacun, que nous cherchons à regrouper de manière pertinente afin de constituer deux territoires de 2 000 habitants. On suppose que les territoires 1 et 2 contiennent 20 % de la population à étudier et que les territoires 3 et 4 en sont totalement dépourvus. Si l'on choisit par exemple de regrouper les territoires 1 et 3, le nouveau territoire comptera donc 10 % de la population à étudier. De même pour le second territoire. C'est ce qu'on appelle l'effet de groupe. Dans ce cas, le zonage a été mal constitué puisque des territoires hétérogènes ont été regroupés. Nous avons donc perdu de l'information sur l'hétérogénéité des situations. Le regroupement pertinent consiste à associer les territoires 1 et 2 ainsi que les territoires 3 et 4. Dans ce cas de figure, la déperdition d'information est nulle (on retrouve les taux de 20 % et de 0 %) et nous avons un niveau d'agrégation suffisant pour tenir un discours synthétique.

À l'Insee, nous constituons divers zonages. En toute rigueur nous devrions construire des zonages spécifiques pour chaque phénomène étudié mais nous préférons utiliser des zonages génériques. Nous pouvons utiliser les unités urbaines, qui correspondent à ce que l'on appelle empiriquement des agglomérations. Les unités urbaines sont constituées en observant jusqu'où

une ville donnée s'étend sans discontinuité du bâti. On pourra utiliser ce type de zonage pour appréhender des phénomènes tels que les modes de transport (pour une étude sur l'utilisation du vélo pour aller au travail par exemple). Nous pouvons l'utiliser pour des questions ayant trait au logement social avec la loi SRU (loi relative à la solidarité et au renouvellement urbains). Nous pouvons l'utiliser aussi pour analyser les densités commerciales. C'est un niveau pertinent pour des études de ce type.

Nous travaillons aussi avec les aires urbaines. On peut les définir comme des villes élargies, c'est-à-dire entourées d'une couronne périurbaine. Nous reconstituons ainsi l'aire d'attraction de la ville, c'est-à-dire l'ensemble des territoires jusqu'où la ville va chercher sa main d'œuvre en terme de déplacement domicile-travail. Les aires urbaines sont donc pertinentes pour analyser les relations entre les territoires, entre les villes et leur environnement. L'approche est ici plutôt fonctionnelle et non morphologique.

Nous avons également les bassins de vie. Ce sont des territoires plus petits fondés sur l'existence d'un socle minimal d'équipements et de services que la population peut trouver à proximité de chez elle. Là nous sommes plutôt dans la vie quotidienne, c'est à dire les aires potentielles au sein desquelles nous nous déplaçons dans notre vie quotidienne pour accéder aux équipements et aux services les plus courants.

Enfin, nous avons des zones d'emploi que nous utilisons pour analyser les marchés locaux du travail. Les zones d'emploi ont une longue histoire : elles sont nées il y a une trentaine d'années et leur dernière révision remonte à 2010. Elles ont été constituées grâce à un groupe de travail inter administratif qui associait l'Insee au ministère de l'Emploi, à la DGT (Direction générale du travail), à la DGEPF (Direction générale de l'économie et de la politique fiscale), à la DATAR (Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale), etc. et qui était piloté par la DARES. Si l'Insee est maître d'ouvrage pour des zonages tels que les unités urbaines, les aires urbaines et les bassins de vie, il est maître d'œuvre pour ce qui concerne les zones d'emploi. Nous devrions donc en toute rigueur parler des zones d'emploi de la DARES puisque c'est la DARES qui était le commanditaire.

La révision de 2010 visait tout d'abord à établir un bilan des usages des zones d'emploi précédentes, qui dataient de 1994. Il s'agissait aussi d'effectuer des simulations en suivant une méthode nationale unique mais adaptée à la réalité de chaque territoire en faisant varier certains paramètres – avec l'appui technique d'un pôle de l'Insee basé à Marseille. Nous avons organisé une consultation technique dans chaque région entre l'Insee et les Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi) pour émettre une proposition qui était ensuite soumise à une consultation institutionnelle pilotée par les Préfets de région avec l'ensemble des partenaires et des parties prenantes dans l'analyse de l'emploi et du marché du travail. C'est donc à l'issue de cette consultation institutionnelle que les nouvelles zones d'emploi ont été définies.

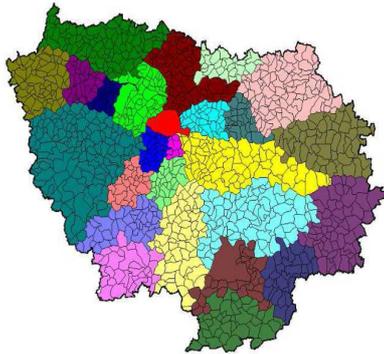
Je ne vais pas m'appesantir sur les questions de méthode. Dans un premier temps, l'objectif est d'agréger des communes les unes avec les autres. Pour que deux communes puissent être agrégées, elles doivent être contiguës et entretenir des flux importants au niveau des trajets domicile-travail. Une fois que deux communes sont agrégées, le processus est répété entre ce nouveau territoire et les autres communes. On définit un critère d'arrêt de ce processus qui peut être lié au nombre d'emplois (seuil que l'on peut ajuster selon les régions) ou à la distance maximum (afin de ne pas définir des zones trop vastes). On considèrerait aussi qu'au-delà d'un seuil d'emploi donné, une zone ne pouvait plus être agrégée à une autre – elle pouvait éventuellement absorber des petites communes environnantes.

Il y a eu des adaptations pour l'Île-de-France, puisque dans chaque région les paramètres fixés variaient en fonction de la réalité du marché du travail, mais aussi de la population : le seuil maximal de population pour constituer une zone n'est bien évidemment pas le même en Corse, dans le Limousin ou en Île-de-France. Dans notre région, le seuil a été fixé à 10 000 emplois. Nous avons par ailleurs laissé ouverte la possibilité de définir des zones d'emploi qui dépasseraient les frontières régionales. Le critère de distance maximale au sein d'une zone

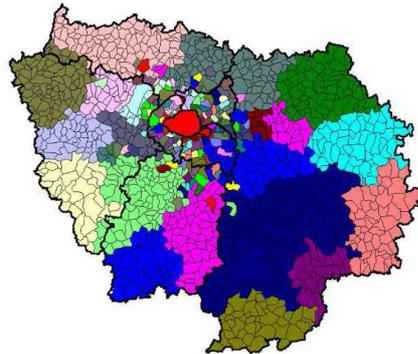
d'emploi a été fixé à 60 kilomètres. Une autre adaptation francilienne consistait à ne pas prendre en compte les flux entrants dans Paris et les 63 communes de la petite couronne car avec ce critère, nous aurions abouti à une seule zone d'emploi pour l'ensemble de l'Île-de-France.

Nous sommes partis du zonage de 1994, qui contenait 26 zones d'emploi. La première simulation donnait un résultat peu satisfaisant avec un certain nombre de communes isolées.

Le zonage 1994 – 26 zones d'emplois



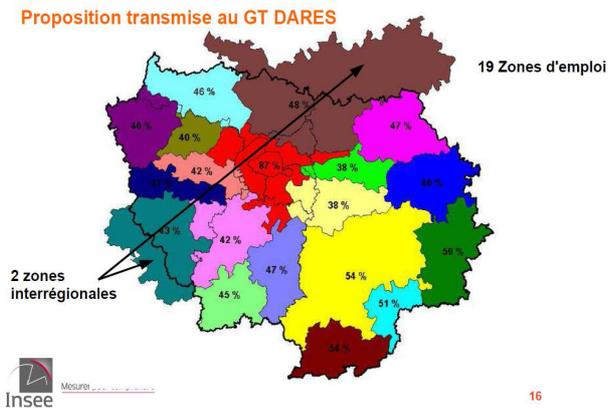
1ère simulation « brute » de rénovation sur les données 2006



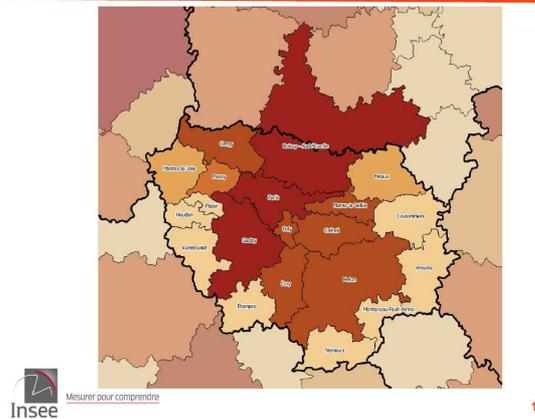
Nous avons procédé à un « nettoyage » en agrégeant les petites zones d'emploi, les communes isolées autour de Paris, qui constituaient elles-mêmes une zone d'emploi au sens de la définition et des paramètres initiaux, à la zone d'emploi de Paris. Nous avons également créé deux zones d'emploi correspondant aux pôles d'emploi de Saint-Quentin-en-Yvelines et de Marne-la-Vallée. Nous avons intégré les petites zones d'emploi isolées et éloignées de Paris à la zone d'emploi la plus proche (le plus souvent en Grande couronne). Nous avons ainsi abouti à une proposition de 19 zones d'emploi en faisant référence à des pôles d'emploi assez connus dans la région. Deux de ces zones s'étendaient au-delà des frontières régionales : celles de Roissy et de Rambouillet. Nous avons transmis cette proposition pour validation. Sur le schéma figure le taux de « stables » de chaque zone, c'est-à-dire la part de la population qui travaille et réside dans la zone. L'un des critères de constitution des zones d'emploi est la maximisation de ce taux de « stables » afin de s'approcher le plus possible d'une notion de marché local du travail quasiment autarcique. Les taux mesurés en Île-de-France sont plus faibles que dans d'autres régions où l'on peut atteindre voire dépasser les 80 %.

Après la consultation, nous avons abouti à une cartographie définitive.

Zones d'emplois & taux de stables



Contours des zones d'emploi retenus après consultation



Les principales modifications apportées portaient sur les Yvelines et le sud de la région. On peut notamment constater que les zones de Saint-Quentin-en-Yvelines et de Saclay ont fusionné et que la zone d'emploi de Rambouillet a été ramenée aux limites régionales alors que les simulations statistiques suggéraient de l'étendre dans le département de l'Eure-et-Loir. Voici donc les zones d'emploi telles qu'elles sont aujourd'hui. Celle de Roissy est la seule à s'étendre au-delà de la région. Certaines zones sont positionnées autour de la zone d'emploi de Paris, avec des zones d'emploi plutôt de type « petite couronne » et des zones d'emploi plutôt de type « grande couronne ».

À l'horizon de 2020 (à un an près), les zonages statistiques que je vous ai présentés (zones d'emploi comprises) doivent faire l'objet d'une refonte. Une démarche est en cours, sous la coordination d'Eurostat (l'office statistique de l'Union européenne) sur la base d'une méthode développée par l'institut de statistiques italien (l'Istat) pour constituer des zones d'emploi à l'échelle européenne. L'Insee n'entend pas modifier ses propres zones d'emploi dès maintenant, mais cette méthode sera certainement prise en compte pour construire la méthode définitive qui sera celle de la révision des zones d'emploi à l'horizon 2020.

Marie-Christine PARENT : La parole est à Grégoire CHARBAUT, directeur de la stratégie et des territoires au sein de l'unité Développement de la Région Île-de-France. J'appelle également Anne-Lise AUCOUTURIER, de la DIRECCTE, qui est chef du service « Études Statistiques et Évaluation ». Ils vont vous présenter le travail effectué au sein de la Région afin de mettre en place des bassins d'emploi.

Grégoire CHARBAUT

Directeur de la stratégie et des territoires, Région Île-de-France

Nous allons faire la présentation ensemble dans la mesure où la mise en place des bassins d'emploi a été initiée conjointement par l'État et la Région. Nous allons vous présenter les objectifs généraux de la démarche, ses modalités d'élaboration (avec un travail partenarial qui a conduit à définir la carte des bassins d'emploi), nous dirons quelques mots des utilisations et de la mise en place concrète de cette carte et enfin, nous évoquerons des éléments de cadrage statistiques et vous livrerons quelques pistes de réflexion et de travail.

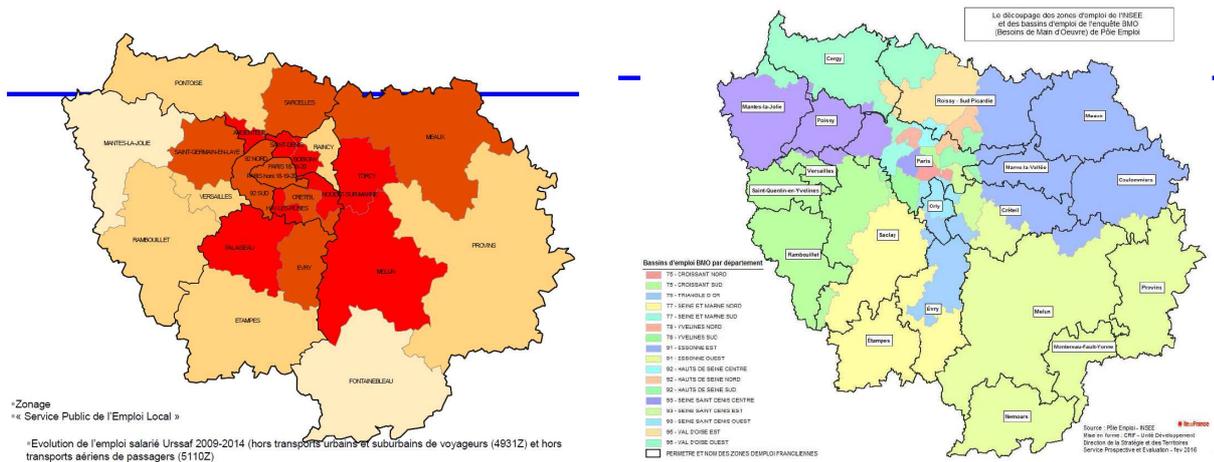
En préambule, l'idée de cette carte des bassins d'emploi n'était absolument pas de définir un nouveau zonage statistique en tant que tel, mais bien de construire une nouvelle échelle de gouvernance pour les politiques de développement économique, d'emploi et de formation.

L'objectif dans l'élaboration de cette carte des bassins d'emploi était de concilier au mieux les réalités des bassins de vie (notamment les déplacements domicile-travail des Franciliens) afin d'obtenir une carte qui corresponde au mieux à la réalité du tissu économique. Nous avons aussi tenu compte des contraintes institutionnelles puisque ces bassins devaient correspondre à des échelles de gouvernance, et la méthode rigoureuse mise en place pour définir ces bassins (avec notamment l'appui de l'Insee) a dû intégrer des critères institutionnels. Cela a certainement influé sur les scénarii proposés par l'Insee.

La démarche a été lancée début 2016 par la nouvelle Présidente de région et par le Préfet de région afin d'harmoniser les échelles d'intervention, d'observation et d'animation des politiques de développement économique, d'emploi et de formation. Cette démarche s'est concrétisée dans le cadre du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), une instance quadripartite État/Région/partenaires sociaux. Elle a pour objectif de discuter des politiques d'emploi dans la Région. La volonté était d'avoir une échelle de référence qui se substitue aux différents zonages préexistants. Considérons par exemple le service public de l'emploi local que l'État anime, ou les Pactes pour le développement des territoires que la Région mettait en place. Nous avons chacun nos territoires de référence et les actions au niveau local ne se recoupaient pas toujours. Nous avons eu la volonté de définir une échelle de référence à la fois pour identifier les besoins en compétences et en formation au niveau des territoires, afin de construire une offre de formation et d'orientation professionnelle

adaptée aux réalités locales, mais aussi une échelle de référence pour l'animation des acteurs de l'emploi, de la formation et du développement économique. Enfin, nous avons une échelle de référence pour la mise en œuvre de nos politiques territorialisées, que ce soient celles de l'État ou celles de la Région.

Pour illustrer les territoires qui préexistaient à ces bassins d'emploi, voici le découpage des services publics locaux de l'emploi en Île-de-France animés par les Préfectures d'Île-de-France, qui associent les services de l'État et l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi au niveau local. Vous pouvez voir que ce découpage ne correspondait pas à celui que la Région avait adopté pour ses Pactes. De la même manière, voici le découpage utilisé par Pôle Emploi pour les besoins de son enquête sur les besoins de main d'œuvre. Vous allez voir ce découpage évoluer pour correspondre à la carte des bassins d'emploi.



Ces bassins remplissent trois fonctions essentielles. La première est une fonction d'observation. Comme je vous le disais, le but premier n'était pas d'établir un zonage statistique mais pour autant, pour guider l'action publique, nous avons besoin de données et d'une vision partagée d'un territoire, et donc l'objectif est de pouvoir produire des données à l'échelle de ces bassins et de les partager entre l'ensemble des partenaires concernés.

La deuxième fonction est celle d'animation, pour coordonner les différentes politiques publiques et les différents acteurs de l'emploi. Enfin, je vous le disais, il y a une fonction d'intervention pour flécher au mieux nos dispositifs et pour adapter l'offre de services publics sur ces compétences à l'échelle territoriale. Je passe maintenant la parole à Anne-Lise AUCOUTURIER qui va vous exposer les modalités d'élaboration de cette carte.

Anne-Lise AUCOUTURIER

Chef du service Études statistiques et évaluation, Direccte Île-de-France

Le travail a eu lieu dans le cadre d'un groupe de travail du CREFOP, animé par le Vice-président de la Région en charge de l'économie et de l'emploi, Monsieur Chartier, et par le Directeur régional de la Direccte, Monsieur Vilboeuf (qui a été, depuis, remplacé par Madame Chérubini). Ce groupe de travail s'est réuni formellement à trois reprises. Il associait des partenaires sociaux, des services de l'État dont l'Insee – qui a apporté de nombreux éléments – et la Région, ainsi que des organismes contributeurs au CREFOP tels Défi métiers et l'IAU (Institut d'Aménagement et d'Urbanisme). Les réunions ont permis d'échanger d'abord sur les modalités de travail, puis sur des critères de zonage à partir de premières propositions. Nous avons ensuite choisi un scénario préférentiel à partir des simulations cartographiques qui avaient déjà pu être produites. Il fallait aboutir à un zonage exhaustif du territoire de la Région, afin qu'il puisse être utilisé aussi bien en termes de gouvernance qu'à des fins statistiques, contrairement à d'autres zonages qui ne permettent pas de décrire la Région intégralement. Je pense notamment aux territoires de projets (les SPEP : service public de l'emploi de proximité),

qui devaient remplacer les SPEL (service public de l'emploi local) mais qui n'étaient pas exhaustifs. Je pense aussi aux zones urbaines de l'Insee que M. LÉON a présentées, qui ne constituent pas un zonage exhaustif mais un zonage d'analyse globale de la Région ne permettant pas de la partager.

Il fallait aussi que le nombre de zones soit assez limité pour permettre de présenter des statistiques synthétiques et de mettre en œuvre des gouvernances. Nous avons fixé un objectif initial de 15 à 25 territoires.

Il fallait aussi – et c'est là que nous nous éloignons des zones d'emploi de l'Insee qui auraient pu être pressenties comme un zonage approprié – respecter les limites administratives qui sont nos territoires d'intervention. En effet, les zones d'emploi en Île-de-France, malgré les adaptations opérées pour leur construction par rapport à d'autres régions, débordent les départements voire la Région. Leur utilisation dans le cadre du pilotage de l'aide aux politiques publiques apparaît donc très compliquée. Nous les utilisons donc très peu en pratique. Du fait aussi que l'énorme zone d'emploi de Paris englobe Paris et une grosse partie de la petite couronne.

Dans ce cadre-là le travail du CREFOP, à partir des premières propositions, a permis de définir des critères pour constituer les bassins d'emploi. Le premier d'entre eux est le respect du périmètre des EPT (établissements publics territoriaux) et des EPCI (établissements publics de coopération intercommunale) du Grand Paris et de la grande couronne. Il a fallu faire un choix entre les EPCI et les frontières départementales : les deux étaient incompatibles puisque les EPCI s'affranchissent des frontières départementales dans un certain nombre de cas. Nous avons donc décidé de privilégier les frontières des EPCI et de nous placer dans le cadre de la future métropole du Grand Paris. Nous avons donc anticipé la mise en place des EPCI au 1^{er} janvier 2017 alors même qu'ils n'étaient pas complètement fixés.

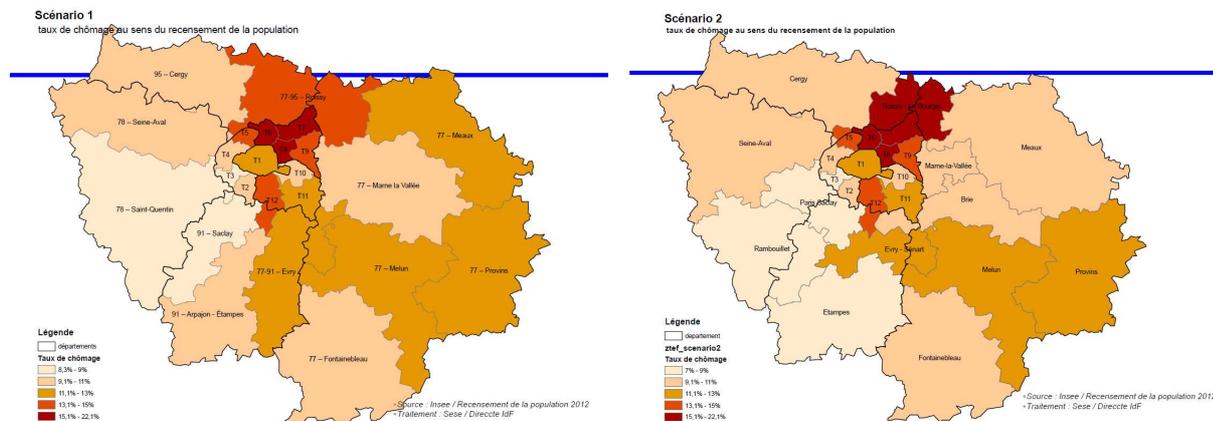
Le deuxième choix du groupe de travail a consisté à sélectionner les territoires de projets tels que Grand Roissy, Saclay, Marne-la-Vallée et Évry. Nous avons voulu prendre en compte une taille critique afin d'éviter d'avoir un trop grand nombre ou un trop petit nombre de zones, et rendre compte des enjeux de proximité et de mobilité, notamment sur la problématique emploi/formation qui est au cœur de la construction du projet. Nous avons également voulu ajuster de manière à correspondre aux territoires des opérateurs actuels. La feuille de route État-Région cite le partage de la Région en 76 missions locales. Ce zonage doit aider au travail sur les territoires de compétence des missions locales dans le futur. C'est vrai pour l'enquête Besoins de main-d'œuvre de Pôle Emploi qui nous permet aussi de définir les tensions, de faire le rapprochement entre la demande et l'offre d'emploi sur certains territoires.

Le travail de départ a consisté à partir de la proposition de l'Insee, construite sur une analyse des flux domicile-travail (sur la base des données de recensement de la population), en intégrant ces critères. Le premier scénario proposé permet de retrouver les grands axes de circulation. De la même manière que pour les zones d'emploi, nous avons neutralisé les flux domicile-travail en petite couronne car sinon, nous aurions créé un seul bassin d'emploi en Île-de-France et éventuellement une petite zone du côté de Provins. Nous n'aurions pas pu mener de travail infrarégional sur cette base. On neutralise donc les déplacements sur Paris/petite couronne pour que les autres apparaissent.

Le premier scénario définit les pôles d'attractivité en fonction de ces autres déplacements, des EPCI et de leur rayonnement. Nous avons repris uniquement les EPT en petite couronne, nous retrouvons en grande couronne les grands axes de circulation de la Région qui correspondent aux déplacements domicile-travail.

Le second scénario, qui correspond à la commande du CREFOP, introduit la fixation des territoires de projets, qui sont prédéfinis. Le reste des territoires est déterminé en fonction des déplacements domicile-travail en regroupant les EPCI autour de ces polarités. Le fait de fixer les territoires de projets (Roissy, Saclay, Marne-la-Vallée et Évry) permet de faire apparaître de nouvelles polarités autour de Rambouillet, Étampes et Sénart, qui n'apparaissaient pas dans le

modèle précédent. C'était le scénario préférentiel du groupe du travail du CREFOP. Ce projet de carte a été soumis à la concertation avec les territoires. Une consultation très large a été menée au niveau des Conseils départementaux, des EPT, des EPCI, des Préfectures, etc. au cours de l'été 2016. Le CREFOP a rendu un avis favorable sur le projet de carte le 9 septembre, projet qui a ensuite été adopté par le conseil régional le 22 septembre 2016.



Voici la carte finale. Elle comporte 24 « bassins économiques emploi-formation » ou « bassins d'emploi ». L'enquête BMO (besoins en main-d'œuvre) de l'Insee s'appuie sur un zonage lui aussi appelé « bassin d'emploi » qui est calé sur cette même cartographie. L'appellation est donc cohérente même si ce ne sont pas des bassins d'emploi au sens économique du terme.

2. Carte des bassins d'emploi



Grégoire CHARBAUT : Un mot rapide sur la mise en place effective de ces bassins et les premiers travaux conduits à cette échelle.

Tout d'abord, en matière d'observation dynamique, nous construisons des échelles de référence qui doivent conduire à la mise en œuvre de politiques publiques. Pour cela, nous avons besoin d'un diagnostic partagé qui s'appuie sur des données statistiques fiables et construites de manière partenariale. Nous souhaitons notamment identifier les métiers en tension, les besoins des entreprises, l'offre de formation professionnelle initiale et continue et les grands éléments de dynamisme du tissu économique. Pour faire cela, nous avons commencé à mobiliser l'ensemble des acteurs de l'observation au niveau régional pour mettre en complémentarité leur savoir-faire dans le cadre d'un groupe de travail technique mis en place fin 2016. Sa feuille de route à court terme porte sur la construction de fiches d'indicateurs

par territoire. Nous sommes actuellement en train de travailler à l'identification d'indicateurs pertinents sur les questions de développement économique, d'emploi et de formation, qui pourront ensuite être déployés à l'échelle de l'ensemble des bassins d'emploi franciliens. Nous approfondirons ensuite la réflexion bassin par bassin en fonction des orientations ou des éléments d'interpellation qui ressortent de ce premier portrait de territoire. Nous pourrions affiner notre vision bassin par bassin par des études ou par des indicateurs complémentaires. L'idée de ce groupe de travail est aussi de pouvoir mettre à disposition ces données selon des modalités qui restent à définir. Nous souhaitons diffuser ces données assez largement à l'ensemble des acteurs du territoire.

Sur le plan de la gouvernance, l'idée est de mettre rapidement en place des instances qui permettront de réunir l'ensemble des acteurs dans le cadre de ces bassins. La Région, à l'occasion d'un futur rapport-cadre qui sera présenté au mois de mars au conseil régional, proposera des modalités d'animation et de gouvernance et notamment, ce qui figure déjà dans notre stratégie économique¹, la mise en place de Pactes pour la croissance, l'emploi et l'innovation qui seront des contractualisations, à l'échelle du bassin, sur les objectifs, les actions et les moyens en matière de développement économique, d'emploi et de formation.

Enfin, en matière d'intervention, l'objectif est d'adapter notre offre de services comme je vous le disais, et donc dans le cadre de la réflexion sur notre rapport-cadre au niveau régional, nous sommes en train de réfléchir à une refonte des dispositifs territorialisés de la Région pour qu'ils puissent se déployer au mieux à l'échelle des bassins d'emploi. L'idée est aussi que cette échelle soit une échelle de remontée des besoins, et donc un lieu d'expérimentation. Nous souhaitons offrir de la souplesse dans le cadre des relations et des actions que nous allons pouvoir construire avec l'ensemble des acteurs à l'échelle des bassins.

Anne-Lise AUCOUTURIER : Nous avons prévu des éléments de cadrage statistique sur le zonage en question. Nous avons obtenu que ces 24 bassins aient une taille critique minimale qui permette d'avoir une appréhension statistique. Dans certains scénarii, nous avons parfois seulement 2 000 demandeurs d'emploi dans une zone. Ici, les zones les plus petites comptent 8 000 demandeurs d'emploi, ce qui est plus convenable.

En moyenne, nous avons 400 000 à 500 000 habitants par bassin et 30 000 à 40 000 demandeurs d'emploi en fin de mois des catégories A, B et C en octobre 2016. Nous retrouvons bien entendu des variations importantes au sein de la Région. On peut distinguer trois types de territoires. Sept petits territoires aux franges de la Région, comme par exemple en Seine-et-Marne, dans le sud de l'Essonne, le sud-ouest francilien et l'ouest du Val-d'Oise, présentent des populations peu nombreuses (de l'ordre de 150 000 à 250 000 habitants), des effectifs salariés de l'ordre de 25 000 à 60 000 personnes (l'ouest du Val-d'Oise est un peu limite, étant plus près de 100 000 en effectif salariés) et entre 8 000 et 20 000 demandeurs d'emploi en fin de mois. On trouve ensuite cinq ou six gros territoires, dont celui de Paris – le groupe de travail a décidé de maintenir une seule zone sur Paris. La taille de la zone de Paris nous a poussés à calculer des moyennes hors Paris. Parmi les gros territoires, on retrouve ceux des aéroports (Orly et Roissy), Porte sud du Grand Paris et Versailles Saclay qui correspond à un territoire de projet. La population de ces territoires est supérieure à 700 000 habitants. On peut également ajouter le secteur T4 dans les Hauts-de-Seine, qui comporte moins d'habitants mais un très grand nombre de salariés, et qui connaît donc une activité économique proche de celle des très gros territoires. On retrouve plus de 50 000 demandeurs d'emploi dans chacun de ces territoires. Les 11 derniers bassins ont des caractéristiques intermédiaires.

Au-delà de ce portrait rapidement brossé, nous pouvons voir des nuances qui ne s'expliquent pas seulement par la taille des territoires. Les taux d'activité peuvent fluctuer d'un bassin à

¹ cf. le SRDEII – schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation – adopté le 15 décembre 2016.

l'autre notamment. On retrouve des taux d'activité très hauts dans certains EPT : T2, T3, T4 (les Hauts-de-Seine), T10 (Marne-la Vallée), et des taux d'activité relativement bas dans d'autres bassins.

Nous nous sommes aussi intéressés à la présence des jeunes sur les différents territoires dans la mesure où nous essayons d'établir un lien entre les besoins en formation, en emploi et en main-d'œuvre. Les jeunes sont fortement présents à Roissy et dans l'ouest du Val-d'Oise, dans le T6, le T 12, Versailles- Saclay et Porte sud du Grand Paris.

On retrouve une caractéristique de la région : une grande dispersion des taux de chômage. Nous dépassons largement les 15 % dans l'ensemble de la Seine-Saint-Denis (jusqu'au territoire de Roissy) et le taux est inférieur à 10 % dans un certain nombre de territoires plus excentrés ainsi que dans le T3.

J'ai défini un « indicateur de densité d'emploi par habitant », qui rapporte le nombre de postes de travail à celui d'habitant. Cet indicateur n'est peut-être pas pertinent, mais l'idée était d'effectuer une comparaison. Nous retrouvons là encore un phénomène bien connu : la Région compte des zones fortement résidentielles, avec nettement plus d'habitants que de postes de travail, et des zones au contraire extrêmement concentrées en emplois avec plus de postes de travail que d'habitants. C'est notamment le cas dans les Hauts-de-Seine, le T4, où l'on atteint des concentrations très fortes. Bien entendu, les habitants ne sont pas nécessairement les mêmes que les personnes qui occupent les emplois, mais cet indicateur permet de mieux caractériser les territoires.

Nous avons également commencé à étudier la fragilité des territoires et nous avons considéré la concentration des emplois dans les plus gros établissements. Nous rencontrons là encore des variations assez importantes. Dans certains territoires, on obtient des concentrations de plus de 20 % d'emplois dans les dix plus gros établissements du territoire. Cela peut être éventuellement un signe de fragilité.

Nous pouvons conclure sur le fait qu'au-delà de la manière dont la gouvernance sera mise en place sur ces territoires (entre l'État, la Région et les opérateurs et partenaires qui mettent en œuvre des politiques publiques sur ces territoires), nous disposons en tant que statisticiens d'un outil d'analyse partagée dont nous espérons qu'il nous permettra d'étudier beaucoup de choses, et notamment dans un premier temps la fragilité des territoires. Nous pourrions aussi étudier la proximité de l'offre de formation, la mobilité des actifs et des inactifs, le développement de l'emploi, le déploiement des politiques d'emploi, etc. La limite est que les zonages ou les bassins d'emploi sont construits à partir des communes et il faudra donc que nous disposions de données à partir de la commune pour pouvoir faire ces regroupements et effectuer ces comparaisons, sauf pour l'enquête BMO. Nous verrons ensuite avec l'Insee dans quelle mesure nous pouvons avoir une dynamique qui permette de construire davantage de données à cette échelle.

Serge MAS : Merci pour ces deux exposés, qui sont suffisamment importants pour que le CESER décide de s'autosaisir sur une évaluation ex ante des nouveaux bassins d'emploi définis par le SRDEII. Je vais maintenant passer aux questions.

Échanges avec la salle

Marie-Odile LIAGRE (*Insee Île-de-France*) : J'aimerais savoir si cette construction de bassins d'emploi est une construction purement francilienne ou si d'autres expériences ont eu lieu dans d'autres régions. J'aimerais également savoir comment ces bassins d'emploi s'articulent avec ceux qui ont pu être construits par d'autres acteurs publics régionaux qui mènent des gouvernances sur des politiques différentes de celles de l'emploi, l'éducation par exemple. Comment s'articule la corrélation entre l'emploi et la formation initiale ?

Daniel SCHAEFER : Ne pouvait-on pas faire en une seule étape une corrélation européenne de la notion de bassin d'emploi plutôt qu'en deux ou trois étapes ? Comme nous l'avons dit tout

à l'heure, une réflexion a été lancée au niveau européen mais nous ne pouvions pas tenir compte de l'ensemble en une seule étape.

Grégoire CHARBAUT : Concernant la construction de ces bassins d'emploi, il y a eu effectivement d'autres initiatives régionales qui ont pu s'apparenter aux bassins d'emploi, et notamment en Rhône-Alpes, mais c'est la première fois qu'un tel travail était mené en Île-de-France. Nous avons des précédents sur lesquels nous pouvons aussi nous appuyer pour retenir des bonnes pratiques et éviter certains écueils.

Concernant l'association de l'Éducation nationale, les autorités académiques étaient présentes dans le groupe de travail. Les trois rectorats étaient représentés. Il a toujours été clair qu'il s'agissait, dans ces bassins d'emploi, de traiter de la question de la formation initiale professionnelle et non de la formation initiale générale. Pour autant, cette dimension était bien présente et l'Éducation nationale a validé cette carte des bassins d'emploi en ce qui la concerne. De fait, la cartographie des bassins d'emploi ne respecte pas le périmètre des académies mais une coordination inter-académique s'organise.

En ce qui concerne les approches européennes, nous ne nous sommes pas référés à des exemples européens en la matière.

Olivier LÉON : Il est effectivement question d'harmoniser les notions de zones d'emploi à l'échelle européenne autant que faire se peut mais pour cela, nous nous heurtons à la diversité de la configuration des pays : en Italie, les zones d'emploi sont très petites car la densité de population est plus grande. Dans d'autres pays, elles seront nécessairement plus grandes. D'autres problèmes sont liés au processus d'agrégation des communes, lorsque l'on sait que la France doit représenter à elle seule la moitié du nombre total de communes de l'Union européenne ! Cette volonté d'harmoniser trouvera certainement des échos dans les années qui viennent mais nous nous heurtons à des questions méthodologiques, de faisabilité et de configuration des différents pays et des territoires.

Serge MAS : Nous allons suspendre les échanges avec la salle car nous avons pris beaucoup de retard. Je demanderai donc à Madame WOELFLÉ de venir faire son exposé. Merci à vous.

Les dispositifs de la politique de l'emploi

Annabelle WOELFLÉ

Chargée d'études, Direccte Île-de-France

Bonjour à tous. Je travaille pour le service statistique de la Direccte Île-de-France. Je serai très synthétique, d'autant que nous avons joint dans le « dossier du participant » la publication sur le bilan 2015 des contrats aidés que nous avons réalisée. En préambule, j'aimerais préciser les sujets dont je ne vais pas vous parler aujourd'hui.

J'ai repris un tableau qui récapitule les dépenses de l'État en 2014 relatives aux dépenses actives d'interventions sur le marché du travail. Les dispositifs sont nombreux et très divers. Parmi ceux relatifs à la « politique de l'emploi », je vais plus spécifiquement parler des mesures actives qui vont de la formation des demandeurs d'emploi jusqu'à l'aide à la création d'entreprise en passant par l'insertion par l'activité économique. Il me serait impossible de vous présenter tous ces dispositifs en un quart d'heure, aussi je me concentrerai sur les Contrats uniques d'insertion et sur les Emplois d'avenir. Ils représentent 85 % des dépenses de mesures actives sur le marché de l'emploi.

Nous publions également tous les ans « Les chiffres-clés » de la Direccte qui présentent les chiffres d'entrée dans différents dispositifs de la politique de l'emploi. Sont aussi inclus des dispositifs d'accompagnement des jeunes, des interventions sur les mutations économiques, etc.

L'objectif des contrats aidés est de favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées du marché du travail ou en difficulté en raison de leur manque de qualification, d'un handicap, des risques de discriminations à l'embauche, etc. Ces dispositifs peuvent aussi contribuer à lutter contre les inégalités territoriales que l'on peut constater en milieu rural ou en milieu urbain. Les contrats aidés visent à soutenir l'emploi, principalement dans le secteur non marchand, à cibler les publics rencontrant des difficultés et à limiter l'éloignement du marché du travail. À plus long terme, l'objectif est de permettre aux bénéficiaires de s'insérer durablement sur le marché du travail.

Le CUI (contrat unique d'insertion) prend la forme, dans le secteur non marchand, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Le secteur non marchand regroupe les employeurs du secteur public, les collectivités, les établissements publics et le secteur associatif. Le CUI, dans le secteur marchand, prend la forme d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE). Les personnes embauchées avec ce type de contrat ont droit à un accompagnement social et professionnel et l'employeur s'engage à mettre en place des formations. En contrepartie, ce dernier dispose d'une aide à l'embauche sous la forme d'une prise en charge à hauteur du SMIC horaire (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Le taux de prise en charge est fixé au niveau national mais un arrêté du Préfet de Région le détermine pour chaque public cible. En Île-de-France, en 2015, pour le secteur marchand, le taux de prise en charge allait de 25 à 45 % du SMIC horaire et dans le secteur non marchand, ce taux allait de 60 à 90 % en fonction du public visé.

Les Emplois d'avenir sont une forme de CUI. Ils sont nés en 2012. Ils s'adressent plus spécifiquement aux jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés. Je tue l'espoir dans l'œuf : on n'est plus considéré comme « jeune » après 26 ans ! Pour les politiques d'emploi, la limite d'âge est de 26 ans (30 ans pour les travailleurs handicapés). Les taux de prise en charge pour les Emplois d'avenir sont fixés au niveau national sans modulation : le montant est de 75 % du SMIC horaire dans le secteur non marchand et de 35 % dans le secteur marchand. Le dispositif est donc axé sur les jeunes en difficulté (notamment à cause d'un manque de qualification). Il a même été élargi aux jeunes diplômés qui résident dans les ex-ZUS (zones urbaines sensibles), devenus quartiers prioritaires de la ville, afin de lutter contre les discriminations dont ils peuvent être l'objet en dépit de leur diplôme.

Comme pour les CUI, l'obligation d'accompagnement et de formation est renforcée. Les Emplois d'avenir sont des contrats d'au moins un an. La mise en place d'un plan de formation doit permettre l'accès à la qualification. C'est un volet très important du dispositif.

Pour dresser un bilan, notre première source statistique est le fichier de gestion. L'agence de service et de paiement (ASP) instruit et administre pour le compte de l'État les contrats aidés. Elle dispose d'un fichier de gestion qui reprend les informations du formulaire d'embauche. Ce fichier est transmis chaque mois à la DARES, qui le met ensuite à disposition du service Études-Statistiques-Évaluation (SESE) de la Direccte après quelques redressements. Pour effectuer le bilan de l'année 2015, par exemple, j'ai utilisé le fichier de mars 2016 de l'ASP. Ce fichier est bien sûr anonymisé mais il reprend les renseignements des formulaires d'embauche. Cela permet donc de connaître les profils des bénéficiaires, des employeurs, ainsi que les types de contrat au moment de l'embauche.

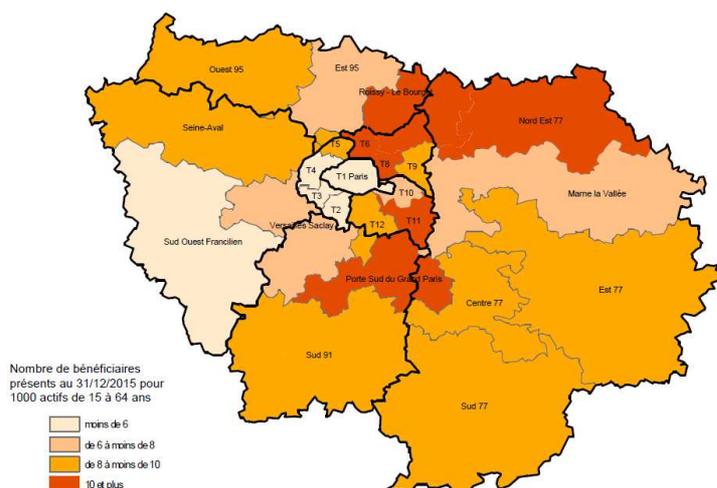
D'autres sources statistiques sont citées dans le bilan, comme l'enquête Sortants qui, comme son nom l'indique, s'adresse aux personnes qui sortent du dispositif des Emplois d'avenir. Six mois après leur sortie, ils sont interrogés sur leur parcours professionnel afin de savoir s'ils sont en emploi, en recherche d'emploi ou inactifs. Une autre source plus lourde et beaucoup plus qualitative : le Panel, permet d'évaluer l'effet du passage en contrat aidé sur l'insertion. Nous demandons aussi aux personnes concernées quel a été l'effet du contrat aidé sur leur confiance en eux, sur leur situation sociale et financière, etc. Cela permet donc de comparer des trajectoires de bénéficiaires à la trajectoire qu'ils auraient connue en l'absence de mesures. Ces enquêtes n'existent qu'au niveau national mais la Direccte réalise actuellement au niveau

régional une enquête Sortants sur les sortants d'Emplois d'avenir. Cette enquête devrait aboutir en fin d'année.

Je vais vous présenter quelques chiffres. Le détail figure dans le « dossier du participant ». Nous avons repris les entrées pour 2014 et 2015, par type de contrat. Les CUI-CAE sont largement majoritaires. Les Emplois d'avenir lancés en 2012 sont plutôt en diminution. Nous ignorons ce que deviendra ce dispositif. Nous voyons aussi qu'en 2015, les prescriptions dans le secteur marchand ont fortement augmenté, sachant que l'Île-de-France représente environ 12 % des prescriptions de contrats aidés en France. En 2015, avec 55 000 prescriptions, nous atteignons le plus haut niveau de prescriptions de contrats aidés depuis 2011, en Île-de-France comme sur l'ensemble de la France. Je précise que les chiffres de la publication croisent le lieu de domicile du bénéficiaire ainsi que l'implantation de l'entreprise – les deux doivent être en Île-de-France. Bien évidemment, certains salariés vivent et travaillent dans des régions différentes. Parfois, l'adresse de l'employeur rentrée dans le fichier peut se trouver en Île-de-France alors que l'emploi est en province. Nous avons donc effectué ce croisement pour avoir une idée précise de ce qui se passe sur le territoire francilien.

Voici une carte que nous avons réalisée au niveau des bassins d'emploi (carte adoptée par le CREFOP en septembre 2016). Cette carte représente le nombre de bénéficiaires présents dans les dispositifs de contrats aidés au 31 décembre 2015. Nous rapportons leur nombre à la population active de chaque bassin d'emploi. Ce rapport nous a semblé intéressant.

Nombre de bénéficiaires de CUI et EAV parmi la population active, par bassin économique emploi/formation (*)



* Les « bassins économiques emploi/formation » sont des zones de coordination des actions menées par l'Etat et la Région en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elles ont été définies en 2015 en s'appuyant sur les nouveaux territoires de coopération intercommunale et sur des données socio-économiques.

Nous aurions pu faire le rapport avec la DEFM (demande d'emploi en fin de mois) mais les objectifs d'entrée en contrats aidés sont fixés notamment en fonction de l'importance de la DEFM sur le territoire - il y a donc forcément une corrélation - et il nous a semblé plus intéressant de rapporter le nombre à la population active. Nous pouvons constater un effet « public-cible » puisque les zones les moins en difficulté du point de vue socioéconomique, comme par exemple le sud des Hauts-de-Seine ou Paris, comptent une moindre proportion de travailleurs en contrat aidé. Nous pouvons également remarquer un probable « effet employeur » puisque pour certaines zones (comme autour des aéroports), le taux de contrats aidés est élevé – mais les écarts ne sont pas très importants. Nous pensons que les activités autour des zones aéroportuaires telles que la logistique et le transport emploient beaucoup de personnes peu qualifiées dans le cadre de contrats aidés. Pour autant, les écarts sont faibles. En moyenne, en Île-de-France, 8 actifs sur 1 000 étaient en contrat aidé au 31 décembre 2015.

Les bénéficiaires des contrats aidés en 2015 sont avant tout des femmes (57 %), principalement dans le secteur non marchand. Le secteur non marchand est le plus important en matière de contrat aidé. Aussi les métiers exercés dans ce secteur sont sans doute en lien

avec la surreprésentation des femmes puisque l'on retrouve des métiers d'accueil, de renseignement et de secrétariat, qui sont assez féminisés. L'Éducation nationale, un gros prescripteur de contrats aidés, a recruté 86 % de femmes en contrats aidés en 2015. Ainsi les contrats aidés sont un dispositif très féminisé.

Les jeunes ont également été une cible prioritaire. Outre les Emplois d'avenir qui leur étaient destinés, on trouve une proportion importante de jeunes Franciliens chez les bénéficiaires de CUI : les moins de 26 ans représentent 35 % des personnes recrutées en 2015. En élargissant aux personnes de moins de 30 ans, on atteint un taux de 40 %. En outre, en 2015, un ciblage a eu lieu sur les jeunes avec la création d'un CIE Starter (pour le secteur marchand), destiné aux moins de 30 ans. Ce contrat devait notamment permettre aux jeunes accompagnés par le service public de l'emploi, sortant d'Emplois d'avenir ou de réseaux de la seconde chance, d'accéder à un emploi marchand. Le taux de prise en charge est plus intéressant que pour les Emplois d'avenir, même si la prise en charge est limitée à une durée de six mois. La création du CIE Starter a sans doute joué sur le rajeunissement des recrutements puisque les nouveaux contrats en CIE pour les moins de 30 ans ont augmenté de 118 % alors que la hausse des CIE tous âges confondus a été de 81 %.

Nous voyons que les niveaux de formation sont assez hétérogènes. En Île-de-France, le public se caractérise par beaucoup de personnes sans aucun diplôme et aussi beaucoup de bacheliers voire de diplômés de l'enseignement supérieur. La moitié des entrants ont au mieux un CAP (certificat d'aptitude professionnelle) et l'autre moitié a un niveau au moins équivalent au baccalauréat (sans nécessairement avoir le diplôme). Les Emplois d'avenir tirent bien évidemment la moyenne à la baisse puisque le dispositif s'adresse aux moins diplômés.

Chaque type de contrat a ses caractéristiques. Les CUI-CAE sont les contrats utilisés par les établissements publics et notamment les établissements d'enseignement, qui les utilisent pour des postes d'assistance éducative. Les services de police en utilisent également pour recruter des agents de sécurité. Ces contrats sont réglementés et chaque ministère fixe chaque année des contingents de recrutement. Cela explique pourquoi les CAE sont majoritairement des CDD et des emplois à temps partiel (notamment dans l'Éducation nationale).

Les Emplois d'avenir dans le secteur non marchand sont aussi des CDD dans la mesure où l'aide financière associée à ces contrats est primordiale dans la décision de recrutement. Une enquête menée par la DARES en 2014 auprès des employeurs a montré que 64 % des recrutements dans le secteur non marchand n'auraient pas eu lieu sans l'aide financière. C'est donc un critère essentiel et cela explique le nombre important de CDD, la pérennité de ces postes n'étant pas assurée. À l'inverse, dans le secteur marchand, on observe un fort effet d'aubaine : les recrutements auraient généralement eu lieu sans l'aide financière mais étant donné qu'elle existait, les employeurs en ont profité. La plupart du temps, les emplois sont plus durables puisque les contrats sont des CDI. Les enquêtes Sortants ont montré que le passage par un contrat aidé dans le secteur marchand était beaucoup plus efficace pour une insertion durable sur le marché de l'emploi que dans le secteur non marchand.

Concernant les secteurs d'activité, comme je vous l'ai dit, l'Éducation nationale est le premier recruteur de CUI-CAE en Île-de-France. Ce n'est pas forcément le cas dans les autres régions. Sur l'ensemble des emplois aidés, ce sont les associations qui sont les premières recruteuses. Les collectivités sont assez peu engagées. Certaines d'entre elles ont recruté des Emplois d'avenir mais elles sont moins représentées que dans d'autres régions.

Nous avons repris les principaux métiers : on retrouve les services d'aide à la personne, la formation et les tâches administratives. Nous utilisons la nomenclature des codes ROME (répertoire opérationnel des métiers et des emplois) de Pôle emploi, qui est utilisée dans le fichier ASP.

Avec la base ASP, nous effectuons des regroupements et des fiabilisations dans le secteur marchand avec CLAP et SIRENE. Les secteurs les plus utilisateurs sont l'hôtellerie-restauration, le commerce et les activités de services administratifs et de soutien. Les

établissements de moins de 10 salariés ont représenté 49 % des embauches en contrats aidés marchands en 2015. Comme nous l'avons vu, les CIE ont fortement augmenté en 2015. Nous avons également vu beaucoup plus d'établissements avoir recours aux contrats aidés et certains établissements ont même procédé à plusieurs recrutements en contrat aidé en 2015.

Il s'agissait d'un panorama rapide du bilan, que vous retrouverez dans votre dossier. La Direccte effectue régulièrement des publications sur les dispositifs politique de l'emploi au sens large, comme par exemple les contrats de génération, l'insertion par l'activité économique, etc. Nous effectuerons probablement une publication sur les bénéficiaires en quartiers prioritaires de la politique de la ville. Je n'ai pas pu le faire car les données n'étaient pas encore disponibles. L'enquête Sortants nous aidera à évaluer, au niveau régional, les effets du dispositif sur l'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés qui en ont bénéficié.

Merci de votre attention.

Serge MAS : Merci pour cet exposé. Nous n'avons pas le temps de lancer un long débat mais nous prendrons une question !

Échanges avec la salle

De la salle : Vous ne présentez pas ces données par département, pour quelle raison ?

Annabelle WOELFLÉ : La publication portait sur un champ vaste, car il y a beaucoup à dire sur les dispositifs d'insertion. Nous avons présenté la carte par bassin d'emploi, qui permet d'avoir une vision territoriale du phénomène. Quelques chiffres par département sont disponibles dans la publication, mais il est vrai que nous n'avons pas effectué une analyse pour chaque département. Ce pourrait être une approche complémentaire. Comme je l'ai précisé, les ministères fixent chaque année des objectifs, qui sont répartis par les services de l'État en fonction de critères tels que la demande d'emploi sur les territoires. D'une année sur l'autre, les statistiques peuvent être relativement stables. Je n'ai donc pas adopté une approche territoriale mais plutôt une approche régionale globale pour cette publication.

Serge MAS : Merci beaucoup. Vous avez évoqué l'insertion par l'activité économique. J'en profite pour signaler que le CESER a émis il y a quelques mois un rapport sur le sujet. Il est disponible sur le site du CESER. Nous proposons des informations plus détaillées sur les différentes mesures évoquées par Madame WOELFLÉ.

Marie-Christine PARENT : Nous allons clore cette matinée dense pour reprendre à 14 heures.

Le marché du travail en Île-de-France

Marie-Christine PARENT : Nous reprenons nos travaux et parlons cet après-midi du marché du travail en Île-de-France et je laisse la parole à nos collègues de Pôle Emploi : Philippe RICARD et Anita BONNET.

Les offres d'emploi collectées en Île-de-France et les besoins en main d'œuvre

Philippe RICARD

Chargé de mission, Direction régionale Pôle Emploi Île-de-France

Bonjour. Je travaille à la Direction « études statistiques et évaluation ». Avec ma collègue Anita BONNET de la Direction générale, nous intervenons cet après-midi sur le sujet des offres d'emploi. L'exposé de ma collègue portera sur une étude réalisée l'année dernière sur les offres difficiles à satisfaire. Quant à moi, j'évoquerai la façon dont nous appréhendons les offres d'emploi au sein de Pôle Emploi. Je rappellerai au préalable l'offre de services de Pôle Emploi proposée aux entreprises. Nous y reviendrons plus en détail lorsque nous analyserons les offres non pourvues. Après cette introduction, j'évoquerai les concepts de la statistique du marché du travail relevant des offres d'emploi. Nous ne nous intéressons qu'à la partie offres d'emploi de l'offre de service et du marché du travail tel que l'appréhende Pôle Emploi. Nous distinguons les offres d'emploi enregistrées, les offres d'emploi satisfaites – avec beaucoup de « bémols » pour ce second concept – et nous nous intéressons à la typologie des autres offres d'emploi dans la statistique du marché du travail. Je précise que les notions d'offre collectée et d'offre déposée coïncident. De même, au sens de la statistique du marché du travail, une offre d'emploi équivaut à une offre de poste.

Je vous présenterai ensuite des éléments chiffrés de la statistique du marché du travail sur les offres d'emploi. Nous disposons depuis peu des informations sur l'ensemble de l'année 2016 puisque les éléments sur le mois de décembre nous permettent d'avoir une vision annuelle de ce qui s'est passé en Île-de-France et au niveau national. Nous pourrions donc comparer les deux situations.

Nous sortirons ensuite du strict champ de la statistique du marché du travail pour évoquer notre actualité : nous ne publions plus d'éléments sur les offres d'emploi enregistrées bien que nous continuions à en faire la comptabilisation. Nous parlons plutôt d'offres diffusées, c'est-à-dire accessibles à l'ensemble des demandeurs d'emploi. En plus des offres collectées par Pôle Emploi, nous commençons à avoir des outils qui nous permettent de mesurer ce qu'est le marché du travail des offres en incluant des offres transmises par des partenaires de Pôle Emploi. Des accords sont matérialisés par des conventions à l'échelle nationale avec des agrégateurs, des réseaux sociaux professionnels (Viadeo par exemple), les bourses d'emploi, les grands recruteurs, les grands établissements de travail temporaire, etc. Ces offres qui nous sont transmises sont diffusées sur le site grand public de Pôle Emploi (pole-emploi.fr). Nous avons des indications statistiques sur l'ensemble de ces offres, ce qui nous permet d'avoir un éclairage plus large que ce qui était diffusé auparavant au travers de la STMT (statistique mensuelle du marché du travail) sur les offres d'emploi. Nous savons bien que la part de Pôle Emploi sur le marché du travail, si elle n'est pas insignifiante, ne permet pas d'avoir une vision complète des besoins des recruteurs et des dépôts d'offres d'emploi par différents canaux, mais avec ces accords de partenariat, nous avons une vision beaucoup plus proche de la réalité. Je vous présenterai donc quelques éléments chiffrés qui vous permettront de situer la part de l'Île-de-France et les évolutions depuis le début de 2015 des offres diffusées.

L'autre production phare porte sur les statistiques des besoins de main-d'œuvre, c'est-à-dire les intentions d'embauche des employeurs. Nous sommes en train de travailler sur l'édition 2017 qui sera mise en ligne sur le site pole-emploi.org. Vous y trouverez toutes les productions publiques de Pôle Emploi.

Anita BONNET (*Direction générale de Pôle Emploi*) : Avec l'enquête BMO, vous trouverez un requêteur qui vous permettra d'effectuer des croisements.

Philippe RICARD : Nous mettons de plus en plus de données à disposition du public, ce qui permet d'effectuer des études et des analyses.

Depuis notre création par la fusion entre l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi) et les ASSEDIC (Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce), en 2009, Pôle Emploi s'inscrit dans un cadre fixé par le code du travail. La loi de 2008 qui a fondé Pôle Emploi lui confie diverses missions correspondant pour l'essentiel aux précédentes. Plus récemment, nous avons reçu pour mission d'accroître la transparence du marché du travail. C'est à cela que se rattachent les offres diffusées et les nouvelles statistiques que nous produisons qui sont accessibles via des publications mises en ligne sur le site pole-emploi.org. Concernant le volet employeurs et offres d'emploi, ces différents textes ont confié à Pôle Emploi la mission de prospecter le marché du travail, de collecter des offres d'emploi et d'assurer la mise en relation entre l'offre et la demande d'emploi et enfin d'informer sur le marché du travail. C'est le cœur de nos missions concernant le marché du travail côté employeurs et offres.

Anita aura l'occasion d'approfondir davantage, mais retenez à ce stade que nous collectons les offres d'emploi déposées par les employeurs. Notre système d'information enregistre des offres pour un ou plusieurs postes. À un acte unique d'enregistrement peuvent donc correspondre une ou plusieurs offres d'emploi au sens de la statistique du marché du travail.

Je ne m'étendrai pas sur la vie de l'offre. Elle est clôturée soit parce que l'employeur annule son offre – il décide, pour une raison quelconque, d'annuler ce recrutement – soit parce que l'offre est satisfaite (parce que Pôle Emploi a mis en relation un demandeur d'emploi avec cet employeur et que le demandeur d'emploi a été embauché, ou bien parce que l'employeur a directement trouvé une personne correspondant à ses besoins). Nous avons souvent à traiter des offres multipostes qui sont partiellement pourvues par la mise en relation que nous effectuons entre nos demandeurs d'emploi et les employeurs, et pour partie également par des demandeurs d'emploi qui ne sont pas inscrits à Pôle Emploi.

Nous avons récemment fait évoluer notre offre de services : désormais, nous considérons que l'offre est satisfaite dès lors que l'employeur ne répond pas à une sollicitation de notre part dans le cadre du suivi des offres déposées. Cette nouveauté date de début 2015. Cela représente un changement important par rapport à l'ancien concept d'offre satisfaite puisque nous attendions une réponse de l'employeur afin de déterminer si l'offre était satisfaite ou annulée. Le concept d'offres satisfaites ne fait plus l'objet de « comptages » en tant que tels. Nous avons toutes les informations dont nous aurons besoin mais cette évolution du concept nous a décidés à abandonner ce suivi.

Pour ce qui est des offres d'emploi enregistrées, nous continuons à les comptabiliser mais elles n'apparaissent plus dans nos publications statistiques mensuelles sur le marché du travail. La dernière mouture (correspondant à décembre 2016) date de la semaine dernière. Depuis 2015, nous ne publions plus d'informations sur les offres d'emploi dans ce document. Nous avons toujours des informations sur le sujet et je vais d'ailleurs vous en présenter tout à l'heure.

Quelles sont les caractéristiques des offres d'emploi collectées par Pôle Emploi ? Comme je vous l'ai expliqué, nous connaissons le nombre de postes à pourvoir, le métier (selon le répertoire opérationnel des métiers et des emplois – ROME – qui est basé sur les compétences de base et les spécificités requises pour l'emploi), le type de contrat (contrat classique ou aidé), sa durée (en cas de CDD), la durée hebdomadaire de travail (temps partiel ou temps complet), le lieu de travail, le salaire brut et diverses informations complémentaires le cas échéant : travail

de nuit, horaires décalés, langues exigées, incompatibilités éventuelles pour les invalides, etc. Bien entendu, nous ne devons pas promouvoir la discrimination. Nous avons également des informations sur le niveau de formation et les qualifications requises, et nous notons si le poste est accessible aux débutants ou s'il requiert une expérience professionnelle. Enfin, nous notons les caractéristiques propres à l'employeur : numéro SIRET, secteur d'activité, adresse du siège, statut juridique, type d'établissement (taille), etc. J'ai évoqué tout à l'heure le lieu de travail, qui peut différer de la domiciliation de l'établissement mais en l'occurrence, pour les statistiques du marché du travail, nous nous basons sur l'adresse de l'établissement. Le lieu de travail est souvent différent dans des secteurs tels que le bâtiment, les établissements en réseau, etc. Le recrutement se fait au siège de l'établissement. Cela peut influencer sur la connaissance du marché du travail local. Il faut avoir en tête ces notions pour éviter d'éventuelles erreurs d'appréciation.

Je vous présente maintenant un point sur ce qu'a donné la statistique du marché du travail des offres d'emploi. Je ne parlerai ici que des offres collectées par Pôle Emploi.

Les offres d'emploi collectées par pôle emploi en IDF : STMT OEE

➤ OEE par types (données brutes en 2016) :

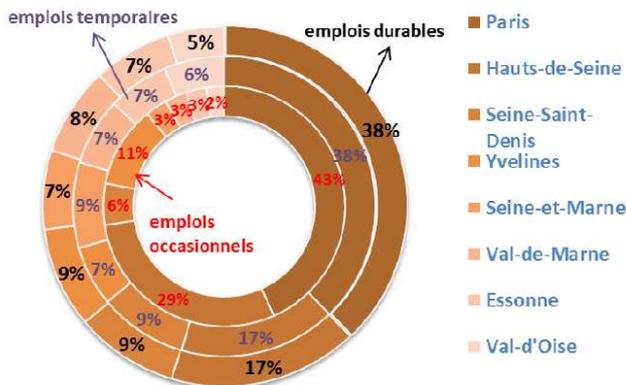
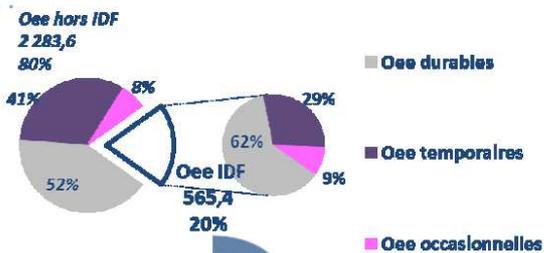
2 849 000 Oee

(en 2016, France métropolitaine)

+7% sur un an

dont 1 529 000 Oee durables

+10 % sur un an



Répartition en IDF par départements selon le type d'emploi :

En 2016, nous avons constaté une augmentation de 7 % au niveau de la France métropolitaine. Je précise que nous distinguons trois types d'offres : les offres d'emploi durables (CDI et CDD de 7 mois ou plus), temporaires (CDD et missions d'intérim d'un à six mois) et occasionnelles (CDD et missions d'intérim de moins d'un mois – notamment les extras du secteur de la restauration). Les volumes sont exprimés en milliers. L'Île-de-France a représenté 20 % du volume total d'offres, ce qui correspond à son poids habituel. La répartition entre les trois types d'offres est assez différente. Les offres durables sont plus présentes en Île-de-France qu'au plan national.

Les départements sont classés par ordre décroissant de volume. Sans surprise, le département de Paris est le plus gros pourvoyeur d'offre. Il est suivi par les Hauts-de-Seine, la Seine-Saint-Denis, etc., le dernier département étant le Val-d'Oise. J'ai précisé le poids de chaque département par type d'offre. Nous voyons par exemple que Paris représente 38 % du total des offres durables de la région Île-de-France (devant les Hauts-de-Seine). Vous pouvez noter que le poids de Paris est encore plus important pour les offres occasionnelles, ce qui n'est guère surprenant lorsque l'on sait que Paris est très fortement impactée par les offres d'emploi

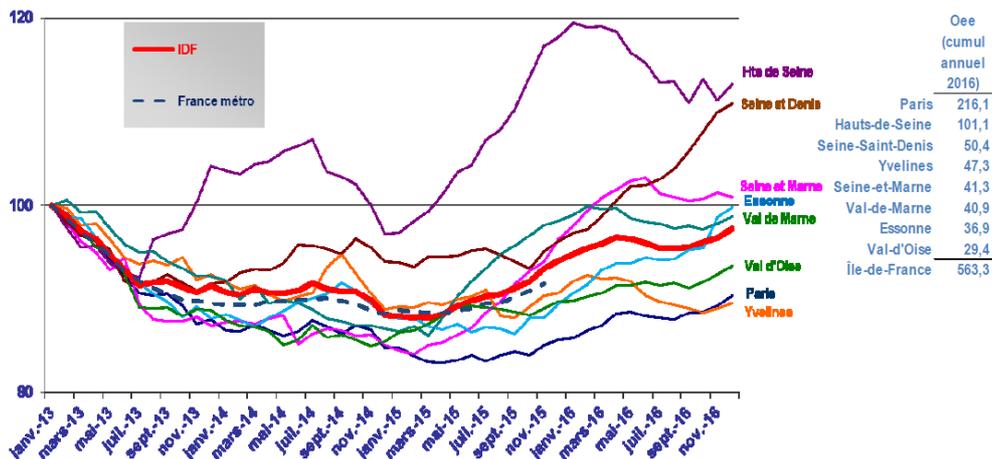
d'intermittents et d'extras du secteur de l'hôtellerie-restauration. Toujours pour les offres d'emploi occasionnelles, vous pouvez constater que la Seine-et-Marne représente 11 % des offres de la région, ce qui s'explique comme vous vous en doutez par la présence du parc Disneyland.

Voici un autre graphique sur les offres d'emploi sur la STMT au sens strict.

Les offres d'emploi collectées par pôle emploi en IDF : STMT OEE

➤ Evolutions OEE cvs

(12 mois glissants - base 100 en janvier 2013)



Les séries mensuelles France jusqu'à fin 2015 sont disponibles dans l'espace "[Statistiques & Analyses](#)" de [pole-emploi.org](#) (puis Données « offres d'emploi »)

6

- Rencontres CRIES 31 janvier 2017 -



Le total de 563 000 offres d'emploi en CVS (correction des variations saisonnières) pour l'Île-de-France est légèrement différent de celui de la diapositive précédente qui était en brut, mais la nuance est assez anecdotique. Nous retrouvons le même ordre et les mêmes poids entre les départements franciliens. Nous raisonnons tous types d'offres confondus.

J'ai également reporté l'évolution des offres collectées par département (base 100 : janvier 2013). Vous pouvez constater que la région est largement tirée par les Hauts-de-Seine et la Seine-Saint-Denis. La Seine-Saint-Denis est un département très porteur pour l'Île-de-France avec les secteurs de Plaine Commune, d'Aubervilliers, Montreuil, etc. Ce dynamisme est notamment lié à la reconversion d'anciens secteurs industriels qui ont connu un long déclin. En bas de classement, nous voyons que le dynamisme est moindre pour Paris, les Yvelines et le Val-d'Oise. La courbe rouge en gras correspond à la tendance francilienne et la courbe en pointillés, à la tendance nationale – sachant que je n'ai pas trouvé d'éléments pour suivre la courbe jusqu'à maintenant. La courbe nationale s'arrête à fin 2015 (site [pole-emploi.org](#)).

Je m'intéresse à présent aux offres diffusées, qui incluent cette fois les offres transmises par les partenaires. Une publication récente, toujours accessible sur le site [pole-emploi.org](#), fournit un état des lieux à fin septembre 2016. Nous avons moins d'informations précises que du temps de la STMT pour les offres collectées par Pôle Emploi mais nous pouvons noter des tendances. Nous constatons ainsi que Pôle Emploi diffuse de plus en plus d'offres communiquées par des partenaires, et que le poids de l'Île-de-France est de plus en plus important : au niveau national, quasiment une offre sur quatre est diffusée par l'Île-de-France. J'ai procédé à des calculs. Entre septembre 2015 et septembre 2016, l'augmentation du nombre d'offres atteint 42 % en Île-de-France contre une progression de 28 % à l'échelle nationale. Si l'on rapporte le nombre d'offres diffusées en Île-de-France aux offres collectées par Pôle Emploi, nous voyons que la part des offres transmises par les partenaires augmente de manière assez considérable. Plus de deux offres sur trois proviennent aujourd'hui de ces derniers. Nous effectuons cependant des contrôles sur les offres que nous diffusons, même si nous n'avons pas le contrôle de l'ensemble

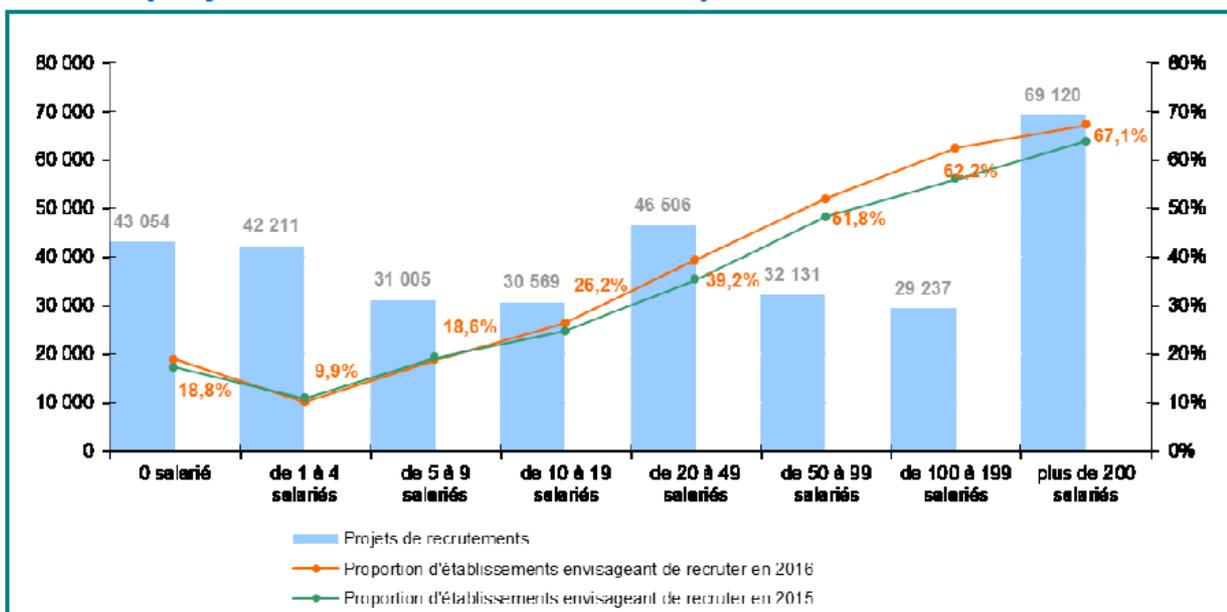
du traitement des offres. Nous avons défini des critères d'acceptation pour les offres des partenaires. Nous essayons bien évidemment d'identifier les offres redondantes avec les nôtres et nous essayons de nous assurer de la véracité de ces offres.

Le dernier point de mon intervention porte sur l'autre outil de connaissance du marché du travail à la charge de Pôle Emploi qu'est l'enquête BMO. Nous avons interrogé les employeurs sur leurs intentions d'embauche fin 2015 et nous avons ensuite traité ces éléments pour une publication en avril 2016. Historiquement l'enquête était organisée par les Assedic et l'Unedic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce). Elle a évolué à travers le temps et touche un champ beaucoup plus large d'employeurs. Nous avons exploité les retours des employeurs. Après divers redressements, nous en avons retiré des informations sur les intentions d'embauche de ces mêmes employeurs et sur les difficultés rencontrées par ces derniers pour recruter.

Sans surprise, Paris a un poids important. Je n'insisterai pas beaucoup sur cette enquête. Celle de 2017 sera probablement mise en ligne dans la deuxième quinzaine d'avril. Les traitements sont en cours. Mi-avril, nous aurons les informations sur les intentions de recrutement des employeurs avec différentes ventilations. Nous allons utiliser le découpage territorial qui a été présenté ce matin pour notre niveau de restitution le plus fin.

Le dernier graphique concerne aussi l'enquête BMO. C'est un exemple de restitution et d'exploitation.

Les projets de recrutement en IDF par tailles d'établissements :



Le graphique représente une répartition selon la taille des établissements. Les deux courbes traduisent les intentions de 2016 par rapport à 2015, en ce qui concerne la proportion d'établissements qui envisageaient de recruter. Nous voyons que les plus gros établissements étaient censés recruter le plus.

Je laisse la place à ma collègue.

Les concepts et les problématiques actuelles sur les offres d'emploi difficiles à satisfaire

Anita BONNET

Responsable du département Étude et recherche, Direction générale de Pôle Emploi

Je vous présente quelques résultats d'une enquête que nous avons menée à deux reprises à deux ans d'intervalle auprès d'employeurs qui avaient déposé une offre à Pôle Emploi et que nous présumons difficile à satisfaire. Le débat sur les emplois non pourvus revient à peu près systématiquement dans le débat public, notamment en période de progression intense du chômage, cela ne vous aura pas échappé. Il est vrai que l'idée que des offres ne trouveraient pas preneur alors que les demandeurs d'emploi sont si nombreux interpelle. Le débat est d'autant plus exacerbé que nous avons très peu d'informations. Des chiffres plus ou moins farfelus circulent. Il nous a donc semblé utile d'apporter des précisions. Nous sommes restés sur le spectre des entreprises qui nous déposaient des offres. Nous ne sommes pas sur le champ des employeurs.

Avant de donner des résultats, j'aimerais apporter quelques éléments de vocabulaire – ceux qui connaissent bien le sujet voudront bien m'en excuser. Il ne me semble pas inutile de repréciser certaines notions. Un terme est souvent employé : les « emplois vacants ». Or si l'on s'en tient à la définition d'Eurostat du terme « job vacancy », il est expliqué qu'un emploi vacant est repéré lorsqu'un employeur a effectué des démarches pour recruter une personne, que l'emploi en question soit inoccupé ou pas. En d'autres termes, l'employeur peut lancer des démarches dans le cas où le poste serait occupé par quelqu'un qui partirait prochainement. Nous sommes donc loin de la notion d'emploi difficile à pourvoir. Dans une économie qui fonctionne bien, le volume d'emplois vacants peut être très important. C'est plutôt un signe de bonne santé économique.

Nous entendons aussi beaucoup parler des abandons de recrutement. Pour autant, le renoncement d'un employeur à recruter ne signifie pas obligatoirement qu'il ait rencontré des difficultés de recrutement. Il peut tout simplement arriver que le besoin ait disparu. C'est le cas typique d'une SSII (société de services et d'ingénierie en informatique) qui répond à un marché et qui, pour s'y préparer, lance un certain nombre de recrutements, et qui annule ensuite ses offres d'emploi si elle n'obtient pas le marché.

Nous nous sommes concentrés sur les offres non pourvues faute de candidats, c'est-à-dire que nous nous sommes placés dans un cas de figure où il existe un réel écart entre le besoin de recrutement d'un employeur et les candidatures qui se présentent. Nous avons intégré les abandons de recrutement (offre annulée par l'entreprise faute de candidat) et les recrutements qui se prolongent (entreprises qui continuent à chercher à recruter mais qui rencontrent des difficultés).

Que les offres soient satisfaites ou pas, on évoque souvent les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises. Un certain nombre d'enquêtes permettent d'étudier ce thème comme l'enquête BMO, l'enquête de l'Observatoire TEC (Tendance Emploi Compétence) réalisée par le Medef (Mouvement des entreprises de France) auprès d'un panel d'entreprises et diverses autres sources. Ces difficultés sont très majoritairement expliquées par les employeurs par une inadéquation entre les candidatures et leurs offres d'emploi mais pour autant, ce n'est pas la seule difficulté rencontrée. Certains employeurs sont extrêmement conscients du fait que leurs offres peuvent être difficiles à pourvoir parce que les conditions de travail sont difficiles, les horaires sont atypiques, l'établissement se situe dans une zone isolée mal desservie par les transports en commun, etc. Un certain nombre de raisons ne sont pas en lien avec le profil des candidats, mais plutôt avec les conditions de travail proposées. Dans les dernières enquêtes BMO, nous avons d'ailleurs vu que ces difficultés étaient de plus en plus fréquemment évoquées par les entreprises, ce qui n'était pas le cas il y a quelques années. Des difficultés peuvent aussi être liées au recruteur même : dans les grandes entreprises, les procédures de recrutement sont parfois longues et complexes, et dans les petites entreprises,

le recruteur peut manquer de disponibilité, voire de savoir-faire pour formuler clairement son besoin.

J'ai donné des indications sur les difficultés de recrutement. Si l'on se réfère à l'enquête BMO – mais l'enquête TEC mènerait à la même conclusion – nous constatons qu'environ un tiers des projets de recrutement seraient considérés comme difficiles. Cette proportion tend cependant à se réduire au fil du temps : nous avons perdu quasiment 10 points en cinq ans.

Avant d'entrer dans le détail des résultats, je souligne que la vie d'une offre déposée à Pôle Emploi n'est qu'une étape du processus de recrutement : avant de déposer une offre, le recruteur a pu entamer des démarches. D'ailleurs nous savons que plus les difficultés de recrutement sont importantes, plus il a tendance à mobiliser plusieurs canaux de recrutement. En règle générale les recruteurs commencent par examiner les candidatures spontanées qu'ils ont pu recevoir. Les réseaux personnels et les candidatures spontanées restent un canal fréquemment mobilisé, et d'ailleurs il est même souvent plus performant que d'autres canaux. Si le recrutement a pu démarrer bien avant le dépôt d'une offre, il peut aussi se prolonger même si l'offre est clôturée. L'offre de l'employeur peut être considérée à tort comme satisfaite alors que le recrutement se poursuit. Il ne me semblait pas inutile d'apporter ces précisions.

J'aimerais à présent vous livrer les principaux résultats de cette enquête. La bonne nouvelle est que majoritairement, les offres sont pourvues, le plus souvent par une candidature externe à l'entreprise, voire une candidature interne. Environ un quart des offres n'est pas pourvu, soit parce que le recruteur a abandonné sa démarche, soit parce qu'il poursuit son recrutement mais rencontre des difficultés. Les abandons correspondent à un peu moins de 9 % des offres. Dans la moitié des cas, l'abandon est lié à un problème d'adéquation des candidatures. Un gros tiers d'abandons correspond au cas où le besoin a disparu (notamment dans le cas de figure des SSII que j'évoquais) et dans le reste des cas, le recruteur a abandonné son projet de recrutement faute de budget. Les abandons « faute de candidats » ne représentent donc qu'une petite part de l'ensemble des offres clôturées dans une période donnée.

Il s'agit ici de résultats d'ensemble et la situation varie fortement selon la taille et le secteur de l'entreprise. Les abandons concernent le plus souvent les petits établissements, plus fréquemment dans les secteurs de la construction ou de l'industrie. Quant aux types de contrats proposés, les difficultés portent sur deux types de contrats opposés. Ainsi les recrutements en CDI sont en général plus difficiles que ceux en CDD. Par contre les contrats à durée déterminée de très courte durée sont aussi difficiles. Dans ce dernier cas, le problème n'est pas tellement de repérer le bon candidat, mais plutôt d'avoir le temps de trouver quelqu'un dans un délai souvent très court.

Nous sortons ici des canaux standard de la statistique pour essayer d'alimenter le débat sur les offres non pourvues et sur le volume qu'elles représentent. Nous avons procédé à une estimation sur la base des résultats de l'enquête. Nous avons donc cherché à évaluer le volume d'offres déposées à Pôle Emploi qui avaient été clôturées, mais pour lesquelles les recrutements auraient été infructueux faute de candidats. Nous sommes arrivés à un résultat d'environ 110 000 offres non pourvues faute de candidats au cours d'une année. Pour rappel, nous prenons en compte aussi bien les abandons faute de candidats et le cas de figure où les employeurs continuent d'essayer de recruter. Nous avons essayé de ré-estimer le nombre d'offres non pourvues au niveau global, qu'elles soient collectées ou non par Pôle Emploi. Nous arriverions à un ordre de grandeur de 191 000 offres d'emploi – ce nombre n'est pas à prendre au pied de la lettre. Pour notre part, nous estimons que ce nombre est compris dans une fourchette entre 140 000 et 250 000 offres non pourvues. Pour déterminer ces chiffres, nous n'avons pas tout à fait respecté les standards de la statistique.

Nous avons également effectué une estimation grossière par région. Pour l'Île-de-France, nous estimons qu'environ 40 000 offres par an seraient non pourvues, soit probablement entre 30 000 et 50 000. Nous sommes donc loin du chiffre de 200 000 offres évoqué pour les Hauts-de-France par certains hommes politiques.

Marie-Christine PARENT : Merci beaucoup. Nous allons maintenant accueillir M. FONDEUR pour un exposé sur la transparence du marché du travail.

Les offres d'emploi sur Internet : vers la « transparence » du marché du travail ?

Yannick FONDEUR

Chercheur au Cnam - Lise/CNRS UMR 3320 et Centre d'Études de l'Emploi et du Travail (CEET)

Bonjour à tous. Je suis chercheur en sciences sociales. Je travaille dans un établissement que vous connaissez sans doute sous le nom de Centre d'étude de l'emploi. C'était un établissement public de recherche sous la double tutelle du ministère du Travail et du ministère de la Recherche. Cet établissement a été intégré au CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) à la fin de l'année dernière et est devenu le CEET. Depuis cette intégration, j'appartiens également à un laboratoire de sociologie du CNRS : le Laboratoire interdisciplinaire de sociologie économique (LISE).

Mon exposé portera sur les offres d'emploi sur Internet. Je ne vous proposerai pas de statistiques. On peut tenter d'établir des statistiques à partir des offres d'emploi sur Internet – nous en avons eu une illustration. D'ailleurs, on peut s'interroger sur la faisabilité de statistiques sur ce matériau qui est très hétérogène. Quoi qu'il en soit, ce ne sera pas mon propos aujourd'hui.

Je vais tenter dans un premier temps d'établir une topographie rapide du marché numérique du travail, avec en filigrane une question abordée dans les présentations de Pôle Emploi : le thème de la transparence du marché du travail. Avec les offres d'emploi en ligne, le marché du travail peut-il être considéré comme « transparent » et comment définit-on cette transparence ?

La deuxième question que j'aborderai est celle de la stratégie de Pôle Emploi en termes d'offres d'emploi en ligne. La question sous-jacente est : assiste-t-on à un changement de paradigme chez un opérateur qui détenait pendant longtemps un monopole théorique de placement des demandeurs d'emploi ?

La troisième question relève presque de la science-fiction : j'évoquerai une initiative récente de Google qui vise à proposer un langage commun pour coder les offres d'emplois sur le marché du travail. Il s'agirait en quelque sorte d'une nomenclature ROME universelle. La question sous-jacente est celle-ci : est-ce à Google ou au service public de l'emploi qu'il appartient de se lancer dans ce genre de démarche ?

Je commence donc par la première question avec quelques éléments topographiques sur le marché du travail en ligne. Le modèle de base d'acteurs de l'emploi sur le marché du travail en ligne est ce que l'on appelle le « job board ». L'archétype est un acteur que vous connaissez tous qui s'appelle Monster, l'acteur pionnier du domaine, qui a vu le jour en 1994. Il s'est ensuite développé dans le monde entier et a imposé son modèle : des offres d'emploi sont publiées sur le site, sont gratuitement accessibles par les candidats mais leur publication est payante pour les recruteurs. C'est ce que l'on appelle un marché biface, où un versant du marché du travail est financé par les paiements effectués par le second versant. Monster a imposé ce modèle économique. Je vous rappelle qu'à l'époque du Minitel existait le 3617 Cadres Emploi. Le Minitel étant payant, les candidats devaient payer pour accéder aux offres d'emploi. De même il fallait acheter le journal pour y consulter les offres d'emploi. Monster a donc imposé un modèle complètement différent. Il a réussi à le faire de manière quasi universelle mais il n'a pas atteint son ambition qui était de créer une « monstrueuse » base de données et devenir une gigantesque bourse d'emploi mondiale. D'ailleurs, Monster a récemment été racheté par Randstad et il a dégringolé au classement des sites d'emploi. Il n'a donc pas réussi à s'imposer comme l'unique lieu d'appariement entre offre et demande.

Nous observons au contraire une extrême décentralisation de la publication des offres d'emploi sur Internet. Il existe plusieurs centaines de job boards actifs en France. Si l'on tient compte des sites carrières des entreprises, des sites des entreprises de travail temporaire, des cabinets de recrutement, etc., ce sont plusieurs milliers de diffuseurs d'offres d'emploi. On estime leur nombre entre 10 000 et 15 000 sur le seul marché français.

Cela entraîne une triple hétérogénéité du marché du travail en ligne. Tout d'abord, comme je viens de l'expliquer, l'hétérogénéité vient de la multiplicité des supports de diffusion des offres d'emploi. Le candidat doit donc commencer par trouver le support qui correspond à ses besoins. On trouve aussi une hétérogénéité de formats, c'est-à-dire que chaque job board utilise son propre système, qui n'est pas nécessairement compatible avec ceux des autres. Une tentative de standardisation a été lancée il y a 17 ans : HR XML (inspiré du XML, un langage de standardisation sur Internet) mais aucun acteur n'a encore utilisé ce modèle. Aucun acteur privé n'a intérêt à ce que ses offres puissent circuler en dehors de son giron – son modèle économique en dépend. Plus grave encore, nous faisons face à une hétérogénéité de catégorisation : pour que l'offre et la demande se rencontrent, il faut que les appellations correspondent du côté des candidats et du côté des recruteurs (intitulés de métiers, de compétences, etc.). Or il existe pratiquement autant de modalités de catégorisation des intitulés d'emplois et des intitulés de compétences qu'il y a de supports. Avec Internet, il y a une multiplication des offres d'emploi disponibles en ligne mais elles ne sont pas toujours simples à trouver avec cette triple hétérogénéité.

Cette imperfection du marché du travail en ligne a favorisé l'émergence de deux types d'acteurs. Les premiers sont les multi-diffuseurs d'offres d'emploi, qui diffusent les offres d'emploi sur cette multiplicité de supports. Ils développent des passerelles techniques avec les différents sites emploi. L'acteur français le plus connu dans ce domaine est Multiposting. Il a d'ailleurs été racheté il y a quelques mois par l'éditeur allemand SAP. Son rôle est de réaliser des passerelles techniques avec plusieurs centaines de sites emploi et de permettre aux recruteurs, à partir d'une interface unique, d'envoyer leur offre vers ces supports en prenant en compte l'hétérogénéité de formats et de catégorisation. La prise en charge étant automatique, naturellement, cela ne fonctionne pas toujours ! Un certain nombre d'informations sont perdues au moment de la multidiffusion.

Les agrégateurs fonctionnent de manière inversée. Ce sont des « Google de l'emploi » en quelque sorte. L'acteur emblématique au niveau mondial est Indeed, mais il existe aussi des acteurs français comme Jobijoba qui a été partenaire de Pôle Emploi. Ces acteurs « scannent » les offres d'emploi et les rassemblent en un lieu unique avec une interface très simple « à la Google », qui donne des résultats sur lesquels les internautes peuvent cliquer pour être ensuite renvoyés vers les sites émetteurs.

Ainsi, nous n'avons pas assisté à la naissance d'une bourse à l'emploi géante, mais nous avons affaire à une multiplicité de supports, avec une multiplicité de formats et de catégorisations et des acteurs qui envoient vers ces différents supports tandis que d'autres rassemblent leurs contenus. On imagine que ces processus ne sont pas complètement efficaces et que beaucoup d'informations sont perdues en cours de route.

Le problème le plus central est l'absence d'un langage commun entre les acteurs, en particulier pour ce qui concerne la catégorisation des offres, ce qui obère largement la transparence du marché du travail.

Depuis son plan Pôle Emploi 2015, Pôle Emploi a mis en place une stratégie de transparence du marché du travail. Pôle Emploi participe au mouvement de circulation des offres d'emploi que nous venons de décrire. Il a commencé à rentrer par le volet agrégation. Dès 2013, il a mis en place un certain nombre de partenariats avec des sites tiers, permettant de rassembler leurs offres d'emploi sur son propre site. La volonté de Pôle Emploi est d'améliorer la transparence du marché du travail en multipliant le nombre d'offres proposées grâce à des partenariats avec les job boards. Les offres des sites partenaires pourront être référencées dans le cadre des recherches effectuées sur le site pole-emploi.fr. Inversement, des offres de Pôle Emploi

pourront être renvoyées vers des sites tiers. On peut donc parler de changement de paradigme dans la mesure où auparavant, Pôle Emploi poursuivait un objectif de transparence par la centralisation – l'idée était de constituer la plus grosse base de données possible sur son propre site – et qu'aujourd'hui, la stratégie est plutôt celle d'une transparence par la circulation, c'est-à-dire que Pôle Emploi prend acte de l'extrême décentralisation de la publication des offres et effectue une centralisation de « rang 2 ».

Pour ce qui est de l'agrégation, nous avons assisté à une montée en puissance très rapide qui a d'ailleurs surpris l'opérateur lui-même. Le succès est assez impressionnant. Plus de 90 partenariats ont été conclus. On me dit même qu'ils sont 108 à ce jour ! Les acteurs ont tendance à faire la queue pour pouvoir figurer sur le site de Pôle Emploi, et l'acteur ne s'attendait probablement pas à un tel succès. Aujourd'hui, pas moins de 600 000 offres d'emploi étaient disponibles sur le site de Pôle Emploi, dont entre les deux-tiers et les trois-quarts proviennent de partenaires externes. Ces chiffres sont tout à fait impressionnants.

Nous devons préciser à ce stade que les offres ne sont pas agrégées dans n'importe quelles conditions. Un partenariat doit être établi, ce qui n'est pas le cas pour les agrégateurs privés de type Indeed. Ces derniers explorent Internet avec des robots et aspirent le contenu des sites sans requérir leur permission. La jurisprudence française permet à un site de demander à Indeed d'arrêter de scanner son site mais Indeed n'a pas besoin d'autorisation préalable. Dans le cas de Pôle Emploi, ce sont les sites eux-mêmes qui envoient leurs offres. Ces dernières subissent alors plusieurs traitements. Dans un premier temps, elles sont recodées – les formats informatiques étant différents d'un site à l'autre – et « romées » (attribution d'un code ROME à partir d'une lecture automatique du libellé de l'offre) puis elles sont « dé-dupliquées », ce qui n'est pas le cas chez l'homologue allemand de Pôle Emploi. Ce procédé consiste à identifier si l'offre représente un doublon par rapport aux offres déjà répertoriées sur le site. Si une offre identique de Pôle Emploi existe déjà, elle est conservée et la nouvelle offre n'est pas publiée. Les règles de priorité sont plus complexes si la nouvelle offre apparaît en doublon par rapport à une offre émise par un autre partenaire de Pôle Emploi. Il arrive même que des offres soient dupliquées parmi celles qui sont envoyées par un même partenaire. Un même partenaire peut donc envoyer plusieurs fois la même offre. Par ailleurs, un algorithme permet de détecter les offres à caractère discriminatoire.

L'étape la plus délicate et la plus destructrice d'informations est le « romage », ce qui est lié au fait que les langages utilisés sur les différents sites d'emploi ne sont pas compatibles avec la norme ROME. Le robot qui lit les libellés des offres et leur affecte automatiquement un code ROME est susceptible d'échouer et l'offre est alors complètement perdue. Le taux d'échec était à une époque de l'ordre de 30 % - j'ignore ce qu'il en est aujourd'hui.

Le succès de l'agrégation contraste avec la relative timidité de la multidiffusion qui s'est faite dans un deuxième temps, et qui consiste à publier sur des sites externes des offres déjà publiées sur le site de pole-emploi.fr. L'ouverture a été relativement prudente et très contrôlée. Une expérimentation a d'abord porté sur 3 000 offres dans quelques régions puis en 2015, une généralisation est intervenue mais en ciblant les offres dites « difficiles à pourvoir ». Plusieurs critères étaient pris en compte : l'offre devait être déposée depuis plus de 15 jours sur le site de Pôle Emploi et avoir donné lieu à moins de quatre candidatures connues par Pôle Emploi. Cette condition a été levée fin 2016, me semble-t-il. Ainsi, avec l'accord de l'entreprise, il est maintenant possible de forcer la multidiffusion, c'est à dire de permettre à l'offre de sortir du site de Pôle Emploi dès le début de sa diffusion. La multidiffusion reste néanmoins limitée, ne serait-ce que par le nombre de partenaires. J'ai connaissance d'une vingtaine de partenaires, c'est-à-dire beaucoup moins que pour l'agrégation. Ces partenaires sont triés sur le volet et les offres concernées doivent être au nombre d'environ 20 000. Il est important de souligner que les partenaires n'ont pas obligation de reprise. La logique est assez différente de la multidiffusion privée, qui repose sur un lien commercial entre le job board destinataire et le recruteur. Le multi-diffuseur est rémunéré pour son travail d'intermédiation technique mais le recruteur est certain, dans le cadre privé, que son offre sera finalement reprise sur un certain nombre de sites. Dans le cas de Pôle Emploi, si le recruteur donne son accord pour la

multidiffusion, il n'a pas – ou tout du moins pas encore – la possibilité de choisir vers quels sites son offre sera envoyée et il n'a pas non plus la certitude que son offre sera effectivement reprise. On comprend d'ailleurs que certains job boards puissent ne pas vouloir rendre possible la publication gratuite d'annonces sur leur site, et qu'ils se limitent aux secteurs économiques pour lesquels leurs offres d'emploi sont peu nombreuses.

Je terminerai avec l'initiative de Google. Cela fait plusieurs années qu'un job board de Google était attendu par les acteurs du marché du travail, un projet qui pourrait en fin de compte concrétiser les ambitions de Monster. Google s'est livré à quelques tests dans le domaine des annonces, et a créé en particulier un service du nom de Google Base en 2004. Il s'agissait d'une base de données permettant de publier gratuitement des annonces. Comme beaucoup de services de Google, cette initiative a été abandonnée (en 2010). Il semble donc que Google ait renoncé à être un diffuseur d'offres. En revanche, il semble que Google ait des ambitions dans le domaine de la recherche « verticale » (i.e. la recherche spécialisée) sur l'emploi, un domaine qu'il avait largement laissé à Indeed, le leader mondial de l'agrégation des offres d'emploi. Indeed est peu connu – je suis persuadé que beaucoup d'entre vous ne le connaissent pas – puisqu'il ne communique en France que depuis l'année dernière mais c'est le premier site emploi mondial. Il est le deuxième en France derrière Pôle Emploi. Indeed est le premier site emploi privé en France. Il a donc réussi à occuper une place assez considérable entre Google et les job boards, permettant donc à ces derniers d'acquérir du trafic. Ce « Google de l'emploi » a pour sa part réussi à se faire référencer par Google dans de très bonnes conditions. D'une certaine manière, une partie de la part de marché de Google a été captée par Indeed. La part du trafic en provenance de Google est à peu près équivalente à celle en provenance d'Indeed chez les principaux job boards. Indeed a réussi à se placer au niveau de Google en terme de trafic.

Google a réagi à la fin de l'année dernière en mettant à disposition une version « Alpha » (très préliminaire) d'un langage commun avec trois acteurs américains du marché du travail numérique. C'est ce que l'on appelle une ontologie, c'est-à-dire une « nomenclature en 3D » qui repose sur les connexions sémantiques entre les champs d'une offre. Ainsi, par exemple, on va identifier le fait que dans l'architecture d'intérieur, un architecte d'espaces commerciaux est aussi appelé architecte « retail » et qu'il y ait des relations d'équivalence. On peut aussi mettre en évidence le fait que l'architecture d'intérieur comprend plusieurs subdivisions. Il s'agit en quelque sorte d'analyser les relations entre les mots utilisés sur le marché du travail : des liens d'emboîtement, certains mots renvoyant à des subdivisions de métiers, ou bien des relations d'équivalence. Ce système est beaucoup plus complexe qu'une nomenclature de type ROME. Google a mis au point son système en analysant 17 millions d'offres d'emploi aux États-Unis. La mise en place d'une API (interface) permet à d'autres logiciels de se connecter à cet outil.

Comme je le disais, cette démarche interpelle fortement le service public de l'emploi car on pourrait se demander si le fait que Google mette en place ce langage commun ne posera pas de problème, et si le langage commun sur le marché du travail n'est plus le ROME, mais un langage créé par Google.

Vous trouverez une publication dans votre dossier de participant qui vous permettra d'approfondir votre réflexion. Vous trouverez également des éléments sur le site du CEET.

Échanges avec la salle

Pierre CREPEL (*Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire*) :

J'aimerais rebondir sur le dernier point et sur la question qui se pose pour le SPE (service public de l'emploi). En terme de marché concurrentiel sur la diffusion des offres d'emploi, il y a, au niveau de Pôle Emploi, une stratégie développée. On parle de partenaires pour les agrégateurs privés. Trois quarts des offres qui proviennent des partenaires sont diffusées sur le site de Pôle Emploi. Je voudrais savoir si Pôle Emploi a développé une stratégie partenariale ou concurrentielle face à l'évolution que nous venons de voir.

Anita BONNET : Je ne suis pas sûre de comprendre votre question. Nous ne nous posons pas du tout comme des concurrents de nos partenaires. Notre but est que les demandeurs d'emploi aient accès à l'offre la plus large possible, d'où ces conventions avec des partenaires pour augmenter la transparence et la visibilité du marché du travail pour les demandeurs d'emploi.

Pierre CREPEL : J'ai sans doute mal posé ma question. Je comprends bien que c'est une question de partenariat. Je vais très mal m'exprimer et je vais être très grossier. Si le passage par le romage occasionne une perte des emplois et si aujourd'hui Pôle Emploi se retrouve de plus en plus relégué à un rôle d'agrégateur d'offres de partenaires, qu'est-ce qui nous dit que demain le rôle de Pôle Emploi deviendra de moins en moins pertinent dans le relais et la diffusion de ces offres ?

Anita BONNET : La mission principale de Pôle Emploi n'est pas de collecter des offres mais de faire en sorte que les demandeurs d'emploi retrouvent du travail. Un des moyens pour accroître la probabilité de trouver un emploi consiste à rendre le marché du travail plus visible. D'où notre stratégie de transparence et de partenariats. Pôle Emploi est indifférent au fait qu'un demandeur d'emploi retrouve un emploi grâce à une offre collectée par lui-même ou par un partenaire. Quel que soit le moyen, le fait qu'un demandeur d'emploi trouve du travail est une très bonne nouvelle pour nous. Si la part des offres collectées par Pôle Emploi parmi les offres diffusées se réduit, c'est tout simplement parce que nous augmentons le nombre de partenaires et non parce que nous collecterions moins d'offres. Nous sommes passés d'une dizaine à une centaine de partenaires.

Yannick FONDEUR : Ceci dit, la question est pertinente.

Anita BONNET : Je n'ai pas prétendu le contraire !

Yannick FONDEUR : On peut se poser la question de la qualité de l'offre, qui est plus grande lorsqu'elle est directement déposée à Pôle Emploi que lorsqu'elle est agrégée, ne serait-ce par le fait que Pôle Emploi s'assure que ses offres sont correctement catégorisées. En outre, l'offre ne risque pas d'être perdue lors de l'affectation automatique du ROME ou de la déduplication – qui est source de perte d'un certain nombre d'offres.

D'une certaine manière, il me semble légitime que Pôle Emploi prenne acte de la publication d'offres d'emploi et essaie de rassembler toutes ces offres sur son site. Une étude récente de Pôle Emploi montre d'ailleurs que le site de Pôle Emploi est le plus utilisé par les demandeurs d'emploi. Il est donc important qu'ils puissent y trouver des offres externes.

Pôle Emploi est d'autant plus légitime à devenir un intégrateur que les agrégateurs externes ne sont pas neutres dans le choix des offres qu'ils agrègent. Un agrégateur privé a un modèle économique. Il peut être conduit à mettre en avant des offres pour lesquelles il est rémunéré. Ainsi, les offres sont plus ou moins visibles sur un agrégateur externe. De ce point de vue-là, Pôle Emploi est neutre.

Le dispositif n'est certes pas parfait, à défaut notamment d'un langage commun. Je pense aussi que Pôle Emploi ne doit pas renoncer à augmenter le nombre d'offres d'emploi qu'il collecte directement et dépose sur le site dans la mesure où il s'agit d'informations de qualité.

Marie-Christine PARENT : Concernant la mouvance du marché du travail, je me demande si les demandeurs d'emploi arrivent à s'y retrouver. Même si Pôle Emploi réalise un travail de normalisation, il doit y avoir une grande hétérogénéité dans les contenus des offres proposées et notamment des salaires et des conditions de travail associées. Il y a beaucoup d'offres proposées, mais s'il n'y a pas de régulateur et de modérateur, je ne suis pas certaine que le demandeur d'emploi ait le meilleur emploi possible pour ses compétences associées.

Par ailleurs, avec cette atomisation du marché de l'offre d'emploi, la statistique publique a perdu une source précieuse pour mesurer l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Pour parvenir à identifier les métiers et les qualifications dont nous aurons besoin

demain, j'ai l'impression que nous n'avons guère le choix que d'abandonner les sources administratives et faire des enquêtes.

Anita BONNET : J'aimerais revenir sur l'opération de « romage ». Elle est effectivement source de pertes d'informations mais sachez que Pôle Emploi vise à limiter cette perte au maximum dans la mesure où les offres pour lesquelles nous n'avons pas réussi à attribuer un code ROME sont renvoyées à nos partenaires. Nous travaillons avec eux pour améliorer la qualité des flux à venir.

Anne-Lise AUCOUTURIER : En toute franchise, je ne croyais pas du tout en la démarche consistant à signer des partenariats entre Pôle Emploi et des sites externes. Je pensais qu'il serait impossible d'intégrer une offre sur Internet qui n'est absolument pas normée. D'ailleurs, on peut noter au passage que la portée des statistiques dont nous disposons jusqu'à présent était toute relative dans la mesure où elles s'appuyaient seulement sur les offres traitées par Pôle Emploi. Je suis assez impressionnée par le travail accompli par Pôle Emploi à travers ces partenariats. Le processus me paraissait très lourd et je ne pensais pas que les sites d'offres d'emploi seraient prêts à s'engager dans la démarche. Le simple fait que le nombre de partenaires ait grandi aussi vite est extrêmement positif. En outre, ce travail mené sur la nomenclature des métiers me semble tout à fait intéressant. Un taux de pertes de 30 % lors du « romage » me paraît très acceptable dans ces conditions.

Vous avez déclaré tout à l'heure que vous vérifiiez que les offres n'étaient pas à caractère discriminatoire, ce qui renvoie à la question de la régulation du marché du travail. J'aimerais avoir davantage d'éléments à ce sujet. Combien d'offres sont ainsi filtrées par vos algorithmes et quel est le retour auprès des émetteurs d'offres potentiellement discriminatoires ?

Anita BONNET : Je serais bien incapable de vous communiquer des chiffres mais effectivement, ces informations sont suivies par la Direction métiers, qui porte notre offre de services aux entreprises. Si le sujet vous intéresse, nous devrions pouvoir vous transmettre les informations.

Serge MAS : Je vous propose de faire une pause de dix minutes. Je remercie les trois intervenants. Ce sujet mériterait au moins une demi-journée à lui tout seul car il renvoie à celui du service public de l'emploi, que nous avons largement mis de côté. Le service public de l'emploi ne se résume pas à mettre des offres et des demandes d'emploi en exergue, il s'agit aussi de conseiller les demandeurs d'emploi sur les formations, les conventions collectives, etc., ce dont les job boards ne se préoccupent pas.

Les demandeurs d'emploi en fin de mois - Analyse de la demande d'emploi chez les jeunes, les seniors et les demandeurs d'emploi de longue durée

Arnaud MONTUS

Chargé d'études, Direccte Île-de-France

Je m'intéresserai tout particulièrement aux publics cibles de la demande d'emploi et notamment les jeunes (moins de 26 ans), les seniors et les demandeurs d'emploi de longue durée. La Direccte suit plus particulièrement l'évolution d'un certain nombre de publics cibles, qui sont particulièrement fragiles. Les informations produites par la Direccte sur ces publics sont très régulières : nous proposons des diaporamas trimestriels concernant ces personnes. L'objectif est de participer le plus largement possible à la mobilisation autour de ces publics, avec les acteurs locaux de l'emploi, notamment Pôle Emploi et les missions locales.

Parmi les publics cibles, on peut également citer les femmes mais les analyses de la Direccte à leur sujet sont plus espacées dans la mesure où les tendances sont lourdes et changent plus lentement que pour les autres publics cibles. Chaque public cible possède ses particularités, ce qui impose un suivi différencié. Nous suivons également les personnes ayant un faible niveau de formation, qui constituent un public encore plus fragilisé.

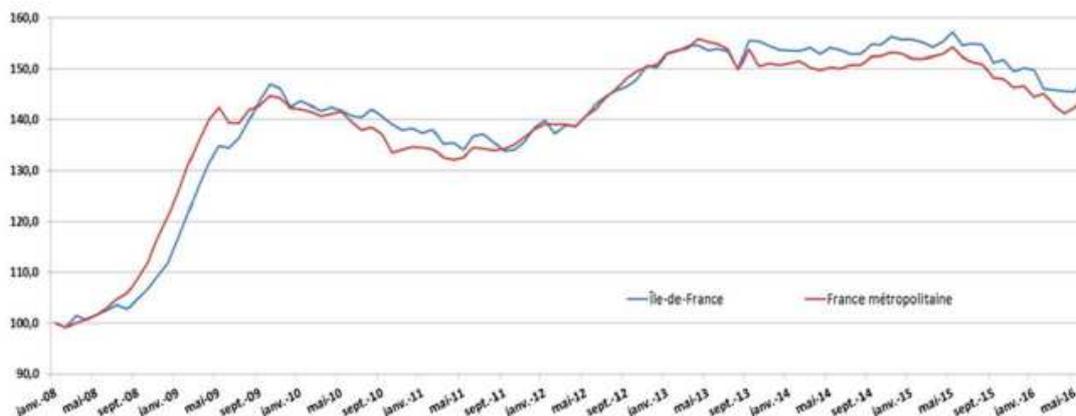
Les difficultés des jeunes sont en rapport avec leur insertion dans l'emploi, leur manque d'expérience professionnelle mais également leur manque de mobilité géographique (faute de capital financier pour déménager). Ils ont également des difficultés à mettre en avant les compétences qu'ils ont acquises lors de leur formation initiale. Le taux d'emploi des jeunes en France est faible par rapport aux standards européens. Les jeunes sont moins nombreux à occuper un emploi pendant leurs études et un grand nombre de jeunes sont inoccupés. Les deux catégories que je viens de nommer représentent chacune environ la moitié du différentiel par rapport à la moyenne européenne. De plus, les jeunes sont maintenus dans des emplois précaires et ont beaucoup de difficultés à obtenir un CDI. L'âge d'obtention d'un CDI est de plus en plus tardif (au-delà de 30 ans en moyenne désormais).

Les premières analyses que nous publions sont issues du recensement. En Île-de-France, on trouve 1,6 million de jeunes (moins de 26 ans), dont 50 % n'ont pas d'activité professionnelle. Un jeune sur quatre poursuit ses études tout en étant en emploi. 16 % des jeunes cumulent des études et des emplois. Le taux de chômage est de 24 %. Globalement, la situation des jeunes Franciliens est légèrement meilleure que pour l'ensemble des jeunes Français, notamment parce qu'ils sont moins précarisés mais le taux de chômage est très proche.

Nous publions aussi des analyses issues des fichiers DARES-Pôle Emploi sur la demande d'emploi en fin de mois. Le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 26 ans a augmenté très fortement à deux reprises : entre la fin du second semestre 2007 et la fin du premier semestre 2008 et entre le début 2012 et la mi-2015. Depuis, il a fléchi. Le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 26 ans s'établit maintenant à environ 70 000 jeunes en Île-de-France. Cette baisse est toutefois inférieure à ce que l'on peut constater au niveau national.

Les jeunes des quartiers prioritaires de la ville (QPV) sont environ 20 000. Ce sont des informations que nous tirons des fichiers géolocalisés de Pôle Emploi. Les jeunes en QPV représentent 21 % des jeunes de 16 à 25 ans inscrits à Pôle Emploi en catégorie A. Sans surprise, c'est en Seine-Saint-Denis que la part des jeunes en QPV est la plus importante. On retrouve ensuite le Val-d'Oise.

EVOLUTION DU NOMBRE DEMANDEURS D'EMPLOI DE MOINS DE 25 ANS DE CAT. A
(DONNÉES CVS, BASE 100 EN JANVIER 2008)



Source : Dares, Pôle Emploi / traitement : Directe

Voici la courbe de la demande d'emploi des jeunes. On retrouve bien une forte augmentation en 2008 et une augmentation plus faible entre 2012 et 2015. Nous observons ensuite une stagnation, aussi bien pour la France que pour l'Île-de-France.

Nous avons analysé la répartition des jeunes DEFM (demandeurs d'emploi en fin de mois) en fonction de leur niveau de diplôme. Sur la base des informations de septembre 2016, un sur deux possède au plus un CAP ou un BEP (brevet d'études professionnelles) parmi les jeunes demandeurs d'emploi en Île-de-France. Cette proportion a baissé de 11 points entre septembre 2013 et septembre 2016. Nous notons également une baisse significative de la part des jeunes possédant les plus hauts niveaux de diplôme (BAC +2 ou plus). En revanche, les jeunes disposant d'un baccalauréat ont vu leur nombre augmenter sur la période. Enfin, on observe une stagnation des jeunes DEFM (demandeurs d'emploi en fin de mois) sans diplôme.

Je passe à présent aux seniors, dont le taux de chômage est en très forte hausse ces dernières années. Ce phénomène est lié à plusieurs facteurs, et notamment aux nouvelles politiques de retraite : les seniors sont très incités à prendre leur retraite de plus en plus tard et ils ont du mal à retrouver un emploi lorsqu'ils se retrouvent au chômage. Cela est lié à des discriminations à l'embauche mais également aux difficultés qu'ils rencontrent à utiliser les nouvelles technologies pour rechercher un emploi – notamment chez les seniors qui ont un niveau de diplôme peu élevé.

La situation des seniors franciliens est malgré tout plus favorable que dans la France entière, notamment parce qu'ils sont davantage en activité. Le taux d'emploi des plus de 50 ans est deux fois plus important en Île-de-France que dans l'ensemble du pays, ce qui s'explique notamment par la typologie des emplois franciliens, qui sont généralement plus qualifiés. Les seniors sont donc entrés plus tard en emploi du fait de leurs études et ils sont obligés de rester plus tard également à cause de l'allongement de la durée de cotisation. Le taux d'emploi en Île-de-France reste très fort jusqu'à 55 ans mais il commence à fléchir au-delà. Il est le plus fort à Paris et dans les Hauts-de-Seine, là où se trouvent les emplois les plus qualifiés. En revanche, il est beaucoup plus faible en Seine-Saint-Denis.

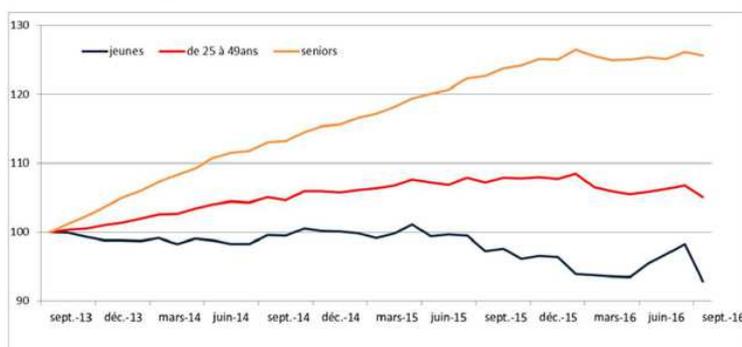
Le taux de chômage des plus de 50 ans franciliens est proche de la moyenne nationale, à 9 %. Le poids des ouvriers, des employés et des professions intermédiaires diminue à partir de cet âge. Le temps partiel chez les hommes augmente, ce qui est également le cas au niveau national. Cela correspond à une situation de cessation partielle d'activité.

Fin septembre 2016, on dénombre 170 000 DEFM de catégorie A de plus de 50 ans. Leur nombre atteint 240 000 en englobant les catégories B et C. Cela représente une part importante de l'ensemble des demandeurs d'emploi de catégorie A, tous âges confondus (un sur quatre).

De juin 2008 à septembre 2016, la demande d'emploi des seniors a plus que doublé. Cela correspond à la fois à la crise et aux réformes des retraites : la retraite à taux plein est plus difficile à obtenir. Sur les trois dernières années, la hausse est plus élevée chez les DEFM seniors que pour l'ensemble de la catégorie A.

Cette courbe montre l'évolution par âge.

EVOLUTION DU NOMBRE DEMANDEURS D'EMPLOI PAR CLASSE D'ÂGE, catégorie A
(DONNÉES CVS, BASE 100 EN SEPTEMBRE 2013)



Source : Dares, Pôle Emploi / traitement : Direccte

Ce sont bien les seniors qui souffrent le plus depuis septembre 2013 alors que les autres catégories d'âge sont « plus favorisées ».

Les demandeurs d'emploi seniors ont fréquemment un niveau de diplôme inférieur au BEP ou au CAP. Ce sont les personnes les plus fragiles sur le marché de l'emploi. Cependant, sur les dernières années, nous observons une hausse du nombre de DEFM de plus de 50 ans qui détiennent des diplômes supérieurs.

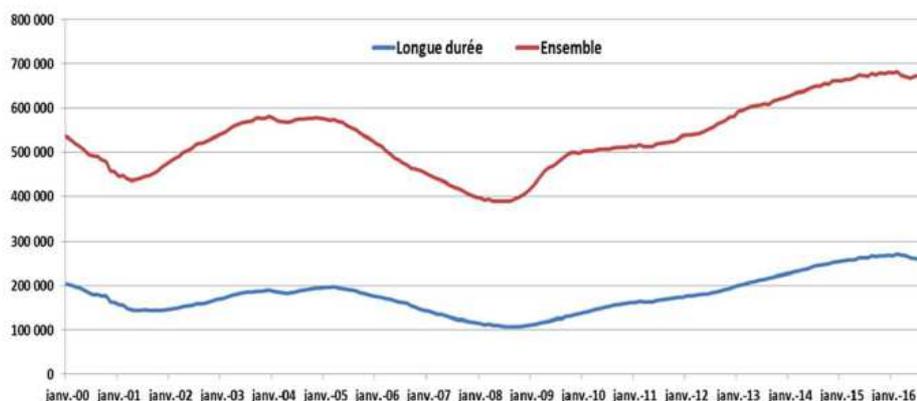
Fin septembre 2016, un quart des bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active) inscrits à Pôle Emploi ont plus de 50 ans. L'augmentation est plus forte chez les seniors que pour le reste des demandeurs d'emploi.

Je passe maintenant aux DEFM de longue durée. Ils sont en grande difficulté car leur situation de pauvreté complique encore leur recherche d'emploi. Ils subissent également une désinsertion professionnelle, alors même que nous avons vu tout à l'heure que l'insertion sociale favorisait la recherche d'un emploi.

Les données que je vous présente sont issues des fichiers de Pôle Emploi ; nous n'avons pas de données issues du recensement pour les DEFM de longue durée. Nous dénombrons, en septembre 2016, 250 000 personnes inscrites depuis plus d'un an en catégorie A en Île-de-France, soit 38 % du total de la catégorie. La demande d'emploi est en très forte hausse : elle a plus que doublé pour les DEFM de longue durée par rapport à mi-2008.

Nous voyons que les DEFM de longue durée voient leur situation empirer bien plus que les autres demandeurs d'emploi lorsque des difficultés conjoncturelles se produisent.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN FIN DE MOIS INSCRITS
DEPUIS PLUS D'UN AN (CATÉGORIE A, DONNÉES CVS)



La région enregistre une augmentation de 34 900 demandeurs d'emploi de longue durée entre septembre 2013 et septembre 2016, ce qui représente une hausse de 16 %, contre seulement 8 % pour l'ensemble des catégories d'âge. Le rythme est encore plus élevé pour les personnes en chômage de très longue durée (depuis plus de trois ans).

Les départements de Paris, des Hauts-de-Seine et de Seine-Saint-Denis possèdent les parts de DEFM de longue et de très longue durée les plus élevées. Pour Paris, cela s'explique notamment par la présence d'un grand nombre de seniors et également d'un grand nombre d'intermittents. En effet, les intermittents restent inscrits à Pôle Emploi même lorsqu'ils bénéficient de contrats courts. Ainsi à Paris, 41 % des demandeurs d'emploi sont de longue durée.

Les seniors représentent une grande partie des personnes en chômage de très longue durée (une personne sur deux). Ces personnes rencontrent de grandes difficultés à retrouver un emploi. La hausse du nombre de seniors en chômage de très longue durée a été très

importante : elle est plus forte que pour l'ensemble des classes d'âge. La part des non diplômés de très longue durée parmi les demandeurs d'emploi reste la plus importante ; cependant, sur la dernière période, on voit que le nombre de personnes titulaires d'un baccalauréat ou même d'un diplôme supérieur augmente.

Je passe maintenant aux familles professionnelles. Les familles professionnelles (FAP) sont une nomenclature développée par la DARES. Cette nomenclature est aussi de plus en plus utilisée par l'Insee. Le but est d'établir un lien entre la demande d'emploi et l'offre d'emploi en fonction du métier recherché. Nous effectuons un rapprochement entre les catégories socioprofessionnelles, qui est une nomenclature de l'Insee, et le répertoire opérationnel des métiers dont nous avons parlé tout à l'heure, établi par Pôle Emploi. Le rapprochement est possible grâce au contenu du métier car c'est le premier critère pour la FAP. La PCS repose sur une différenciation entre le statut et la catégorie socioprofessionnelle et pour le ROME, la qualification n'intervient pas : ce dernier est construit selon une logique opérationnelle à partir de la spécificité des métiers et par les savoir-faire requis. Au contraire la PCS fait intervenir la qualification. Le contenu des métiers est donc le premier critère de sélection pour constituer une FAP.

Dans les fichiers que nous recevons de Pôle Emploi, la qualification est enregistrée à côté du ROME. Le contenu des métiers est plus détaillé dans le code ROME que dans les PCS. Pour réaliser les familles professionnelles, plusieurs métiers peuvent correspondre à un code ROME s'il y a des qualifications différentes. Par exemple, il n'y a qu'un seul métier de secrétaire dans le code ROME alors que l'on distingue, dans les familles professionnelles, les secrétaires et les secrétaires de direction, ces dernières étant censées être plus qualifiées.

Je vais à présent vous présenter les métiers recherchés par les jeunes peu qualifiés. Ce sont en général des métiers du commerce. On trouve ensuite d'autres filières fréquemment recherchées par les jeunes demandeurs d'emploi et notamment l'hôtellerie-restauration ou la filière « transport et manutention », ou encore le second œuvre du BTP (bâtiment et travaux publics). Les seniors recherchent quant à eux des métiers dans les services aux entreprises ou alors des métiers dans les transports (notamment conducteur de véhicule). Les métiers qui enregistrent les plus grosses hausses de la demande d'emploi pour les seniors sont les métiers qui peinent le plus avec la crise de 2008 : ce sont notamment des métiers du bâtiment, des services aux entreprises et des transports. A contrario, les métiers dont les qualifications sont plus élevées semblent mieux résister. C'est notamment le cas des cadres de services administratifs. Les demandeurs d'emploi de longue durée recherchent plutôt des métiers de services aux entreprises, de transports et d'entreposage. On retrouve 21 métiers comportant plus de 1 000 demandeurs d'emploi qui cherchent depuis trois ans. Ce sont surtout des métiers d'emplois administratifs d'entreprise ou bien des métiers de la manutention. Au contraire, on retrouve moins de métiers demandant une forte qualification, et notamment beaucoup moins de cadres.

J'ai terminé ma présentation et je vous remercie de votre attention.

Les opportunités d'emploi : exemple dans l'économie sociale et solidaire en Île-de-France

Pierre CRÉPEL

Chargé de mission, Observatoire régional de l'Économie Sociale et Solidaire

Je remercie le CRIES de nous avoir invités à participer, ainsi que les organisateurs pour leur aide – il s'agit de ma première participation. Je viens vous présenter l'étude en cours de réalisation à l'Observatoire sur le renouvellement des salariés et sur les opportunités d'emploi dans l'économie sociale et solidaire francilienne – que je désignerai par l'expression « ESS francilienne ».

Je ferai un rapide rappel sur l'ESS francilienne, puis je vous présenterai le contexte et la méthodologie de notre étude, puis enfin ses résultats, qui éclairent les futures opportunités d'emploi.

L'ESS est un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine (cf. article 1^{er} de la loi). En France, c'est la loi du 31 juillet 2014, dite « loi d'économie sociale et solidaire » qui définit le périmètre de l'ESS, soit les structures qui y appartiennent. Il s'agit des associations, des coopératives, des mutuelles et des fondations de par leur statut, et depuis la loi de 2014, sont intégrées les sociétés commerciales non coopératives valablement enregistrées au RCS (registre du commerce et des sociétés) en tant qu'entreprises de l'économie sociale et solidaire. Toutes ces structures suivent les mêmes principes : poursuivre un but autre que le simple partage des bénéfices, avoir une lucrativité encadrée (consacrer une majorité des bénéfices au maintien et au développement de l'activité et constituer des réserves impartageables) et une gouvernance démocratique et participative.

Pour faire état de leur qualité d'entreprise de l'ESS, les sociétés doivent s'enregistrer au RCS et acquérir un label d'entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS) prévu par l'article 12 de la loi. Pour plus d'informations, vous trouverez des hyperliens dans la présentation.

L'Observatoire de l'ESS d'Île-de-France a été créé en 2010 ; il est piloté par la Chambre régionale de l'ESS (CRESS) Île-de-France. Nous faisons partie du dispositif de mesure et d'observation de l'ESS porté par les chambres régionales et le Conseil national des chambres régionales (CNCRESS) (cf. article 6 de la loi). Ces mesures et observations se font du niveau national jusqu'au niveau communal. L'objectif est de fournir des données quantitatives et qualitatives fiables aux Élus, aux collectivités et aux acteurs de l'ESS, pour mieux comprendre les enjeux et accompagner son développement futur.

L'une des missions de l'Observatoire est aussi de tenir à jour la liste des entreprises de l'ESS de la région Île-de-France. Fin février, nous allons récupérer le « back-office » et nous allons être formés pour pouvoir modifier directement la base de données sur laquelle est faite cette liste.

Je vous présente les derniers chiffres clefs publiés dans le panorama n°7 de l'ESS en Île-de-France. On recense donc plus de 33 000 établissements employeurs dans ce secteur, représentant un peu plus de 386 000 salariés, soit un poids de l'emploi de l'ESS de 7 % rapporté à l'ensemble des emplois de la région. C'est donc une part non négligeable de l'économie, en plus de l'utilité sociale que représentent les organisations de l'ESS.

J'en viens au contexte et à la méthodologie de l'étude. Nous observons actuellement un phénomène important de départs en retraite dans le secteur de l'ESS. Trois études le confirment : deux études nationales réalisées en 2011 et 2016 par le CNCRESS et une étude régionale réalisée en 2015 par la CRESS PACA (Provence-Alpes-Côte d'Azur). Pour l'Île-de-France, nous nous attacherons à qualifier et quantifier les départs en retraite et à identifier les opportunités d'emploi.

Nous ne sommes pas producteurs de données et notre source principale de données quantitatives provient de l'Insee, notamment à travers ses fichiers CLAP et DADS. Le périmètre d'étude a été établi conjointement par le CNCRESS, la DIES (délégation interministérielle à l'économie sociale) et l'Insee en 2008. L'Insee utilise donc ce périmètre pour son fichier CLAP sur l'économie sociale. Ne sont comptabilisées que les coopératives, les mutuelles, les associations et les fondations employeuses et sont donc exclues les sociétés commerciales ayant le statut d'entreprise de l'ESS ainsi que les associations non-employeuses et d'autres associations en fonction de leur activité principale. Notamment sont exclues les organisations politiques ou religieuses. Cette question du périmètre statistique intéresse non seulement les statisticiens, mais aussi les acteurs et observateurs de l'ESS. Pour ce qui est de l'insertion par l'activité économique par exemple, les associations intermédiaires ainsi que les associations porteuses d'ateliers et de chantiers d'insertion sont comptabilisées mais les entreprises intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion ne le sont pas. Pour notre

étude, sur le thème de l'IAE (insertion par l'activité économique), nous avons utilisé les données fournies par la Direccte d'Île-de-France dans le cadre de son bilan sur les SIAE (structure d'insertion par l'activité économique).

Nous avons mis en ligne un questionnaire pendant 39 jours. Il a été renseigné par 77 structures. Le profil et le nombre des structures répondantes ne permettent naturellement pas de considérer cet échantillon comme représentatif mais ce n'était pas l'objectif de l'enquête. Il s'agissait plutôt de dégager des tendances, de lancer un débat sur les résultats obtenus, et d'identifier les besoins en accompagnement de nos structures adhérentes sur la thématique du renouvellement des salariés. Je n'entre pas dans le détail mais n'hésitez pas à me poser des questions par la suite.

Je vous présente les principaux résultats de l'étude statistique. Concernant les perspectives de départs en retraite, nous voyons que la pyramide des âges des salariés de l'ESS francilienne témoigne d'une prépondérance des 50 ans et plus par rapport aux autres types d'économie (notamment l'économie privée hors économie sociale). Avec un âge moyen de départ en retraite de 63 ans, nous avons 117 879 salariés qui pourraient partir en retraite d'ici dix ans (d'ici 2026), soit 31 % des salariés de l'ESS francilienne. À l'horizon 2021, 67 350 salariés sont potentiellement concernés. Nous voyons donc que l'ESS a tendance à conserver ses salariés qui avancent en âge.

La répartition sectorielle de ces 50 ans et plus est quasiment la même que pour l'ensemble des salariés de l'ESS francilienne avec une légère surpondération des secteurs de l'enseignement et de la santé. Deux tiers des salariés de l'ESS de 50 ans et plus se concentrent dans les secteurs de l'action sociale, de l'enseignement et de la santé humaine.

Nous avons étudié les CSP (catégories socioprofessionnelles) des 50 ans et plus. La part des salariés de l'ESS francilienne qui appartient à la catégorie des cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise est de 29 %, ce qui représente 34 184 salariés, et selon les secteurs, cette part des cadres et assimilés varie fortement. Elle est d'ailleurs corrélée avec la part des cadres pour l'ensemble des salariés. Ainsi par exemple, dans les activités financières et d'assurance, la part des cadres pour l'ensemble des salariés du secteur de l'ESS est de 36 % et la part des cadres chez les salariés de 50 ans et plus est de 44 %. À l'inverse, pour l'action sociale, seulement 11 % des salariés de 50 ans et plus sont des cadres. Je vous ai également indiqué les effectifs pour vous aider à mesurer les enjeux de recrutement pour la région.

Voici le top 20 des métiers qui concentrent le plus de salariés de 50 ans et plus (en parts dans les effectifs). Pour le métier de chef d'entreprise dans l'ESS par exemple, 63 % des effectifs salariés ont 50 ans et plus. Pour les médecins salariés dans l'ESS, ce sont 60 % des effectifs qui ont 50 ans et plus. Ce tableau permet de cerner les métiers dans l'ESS pour lesquels la question du renouvellement des salariés est la plus prégnante.

Top 20 des métiers des 50 ans et plus

Source : Observatoire régional de l'ESS en IdF, d'après Insee – DADS 2013

Top 20 des métiers concentrant le plus de salarié.es de 50 ans et plus en part dans les effectifs dans l'ESS francilienne	Part des 50 ans et plus dans les effectifs du métier	Effectif salariés des 50 ans et plus dans le métier
Chef.fe.s d'entreprises	63%	993
Médecins salariés	60%	6 410
Chef.fe.s d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteurs	58%	377
Cadres infirmier.ère.s et assimilés	52%	780
Conseiller.ère.s principaux d'éducation	51%	328
Cadres spécialistes de la formation	46%	1 456
Agents de maîtrise	45%	707
Agents de service des établissements d'enseignement	44%	1 000
Cadres des opérations bancaires et des marchés financiers	44%	372
Chauffeur(se)s	43%	1 109
Cadres de l'intervention socio-éducative	41%	2 663
Technicien.ne.s des opérations bancaires	41%	781
Cadres des services administratifs et financiers	40%	5 923
Formateur.trice.s	39%	3 706
Ouvrier.ère.s qualifié.e.s divers de type industriel	39%	488
Nettoyeur.se.s	39%	2 097
Ouvrier.ère.s qualifié.e.s du bâtiment et des travaux publics	38%	1 617
Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	38%	7 140
Cuisinier.ère.s et commis de cuisine	38%	510
Educateur.trice.s techniques spécialisé.e.s, moniteur.trice.s d'atelier	38%	953
Moyenne = 45 %		Total = 39 910

Voici le top 20 en termes d'effectifs, qui permet de cerner les métiers avec les plus forts enjeux en matière d'emploi. Nous voyons par exemple que, pour la région, les personnels enseignants du secondaire et du supérieur sont les plus nombreux avec 7 140 salariés. On retrouve également les médecins salariés de l'ESS qui sont 6 410. On observe donc que certaines professions se retrouvent dans les deux top 20.

Top 20 des métiers des 50 ans et plus

Source : Observatoire régional de l'ESS en IdF, d'après Insee – DADS 2013

Top 20 des métiers où l'on dénombre le plus de salarié.es de 50 ans et plus en effectif dans l'ESS francilienne	Effectif salariés des 50 ans et plus dans le métier	Part des 50 ans et plus dans les effectifs du métier
Personnel enseignant du secondaire et du supérieur	7 140	38%
Médecins salariés	6 410	60%
Cadres des services administratifs et financiers	5 923	40%
Secrétaires	5 541	34%
Aides à domicile, aides ménager.ère.s, travailleur.se.s familiales	5 415	37%
Aides-soignant.e.s	4 528	31%
Autres employé.e.s administratif.ive.s	3 948	23%
Formateur.trice.s	3 706	39%
Agents de service hospitaliers	3 691	33%
Infirmier.ère.s	3 536	30%
Moniteur.trice.s et éducateur.trice.s sportifs, sportif.ve.s professionnel.le.s	2 795	22%
Ouvrier.ère.s non qualifié.e.s de type industriel	2 694	21%
Cadres de l'intervention socio-éducative	2 663	41%
Animateur.trice.s socioculturels et de loisirs	2 409	23%
Divers personnels des services directs aux particuliers	2 373	27%
Educateur.trice.s spécialisé.e.s	2 110	19%
Nettoyeur.se.s	2 097	39%
Employé.e.s des services comptables ou financiers	2 077	31%
Enseignant.e.s du primaire	2 014	33%
Technicien.ne.s médicaux.cale.s	1 880	27%
Total = 72 950		Moyenne = 32 %

Enfin, pour ce qui est des modalités d'emploi, je m'intéresserai au temps de travail. Néanmoins, dans l'étude, nous avons également étudié le type de contrat. La part des salariés de 50 ans et plus à temps complet est de 64 % pour l'ESS francilienne, ce qui est assez largement inférieur à la part des temps complets tous âges confondus. Nous voyons également des disparités selon les secteurs, le taux dépassant par exemple les 80 % dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et dans les activités financières et d'assurance, ou étant largement inférieur à la moyenne comme pour l'aide à domicile où seulement 39 % des 50 ans et plus sont à temps complet.

Outre le nombre de salariés de l'ESS francilienne qui partiront potentiellement en retraite d'ici 2026, les deux enjeux importants sont le renouvellement des cadres et assimilés en fin de carrière et la nécessité d'intégrer plus de jeunes diplômés dans les ESS – car la pyramide des âges montre aussi que les jeunes sont moins présents dans l'ESS que dans le secteur public ou dans les autres domaines du secteur privé. Les salariés de 50 ans et plus dans l'ESS sont presque deux fois plus nombreux que les moins de 30 ans, alors que ces parts sont à peu près égales pour les autres secteurs de l'économie privée.

La condition d'emploi à temps partiel des 50 ans et plus pose des questions sur leurs conditions de fin de carrière mais aussi sur les conditions de recrutement pour les salariés qui les remplaceront. Enfin, nous voyons que les métiers les plus concernés par les départs en retraite se concentrent dans les principaux secteurs de l'ESS.

Je vous présente un extrait des résultats de l'enquête. Tout d'abord, la grande majorité des structures interrogées sont d'accord pour dire qu'il est important de considérer la perspective de nombreux départs en retraite. Elles ont classé par ordre d'importance les risques et opportunités liés à ces départs en retraite : pertes de compétence et savoir-faire, risque de perte de valeurs et de structure, difficultés de recrutement et effets sur les partenariats. Le renouvellement des compétences est l'opportunité la mieux classée. L'opportunité d'innovation recueille aussi un score important. On trouve également les opportunités d'organisation et le renouvellement du projet de la structure.

Environ 60 % des structures interrogées sont concernées par un ou plusieurs départ en retraite pour les dix ans à venir. J'ai précisé quelles fonctions étaient concernées. 49 % des structures concernées le sont pour des fonctions de direction, 46 % pour des fonctions support et 32 % pour des fonctions de production. 73 % de ces structures envisagent de compenser les départs en retraite et recrutant de nouvelles personnes et 43 % en organisant la montée en compétences de leurs équipes (les deux réponses ne sont pas exclusives).

Pour ce qui est des profils recherchés, 90 % des structures répondantes envisagent d'opérer un ou plusieurs recrutements dans les cinq ans à venir. Les fonctions principalement ciblées sont les fonctions support (pour 44 % des structures), les fonctions de production (43 %) et les fonctions de coordination de projets (39 %). Nous notons que les fonctions de direction sont beaucoup moins représentées dans les recrutements que dans les départs en retraite prévus, avec un écart d'environ 30 points, ce qui peut traduire la prévision par une partie des structures de compenser ces départs par une montée en compétences en interne. D'ailleurs, bien que 54 % d'entre elles envisagent de privilégier le recrutement externe, 41 % envisagent d'utiliser la modalité de recrutement externe et de mobilité interne. Les fonctions de communication et les fonctions de coordination de projets sont beaucoup plus représentées dans les recrutements prévus que dans les départs en retraite prévus (avec des écarts d'environ 20 points). Cela peut traduire une nécessité des structures de renforcer leurs équipes sur ces fonctions pour répondre à leur besoin de développement.

On retiendra de notre enquête que la taille réduite des acteurs et le faible développement des compétences en ressources humaines impacte leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) puisque deux-tiers de ces structures ne prennent pas en compte le renouvellement des salariés dans leur planification et ne mettent pas en place de GPEC. La tendance à privilégier le remplacement des fonctions de direction par un recrutement en interne via la montée en compétences pose la question de la difficulté à transmettre le projet à un

candidat extérieur (un risque classé « fort » par les structures interrogées). Cela soulève la question de la gestion par de nombreuses structures des nombreux départs en retraite sur les fonctions de direction.

Une autre tendance mise en évidence par l'enquête, qui mériterait approfondissement, est le manque de correspondance entre les départs en retraite et les recrutements prévus sur les fonctions de direction, de communication et de coordination de projets.

Enfin, si les employeurs de l'ESS ne semblent pas privilégier les candidats issus d'une formation spécialisée sur l'ESS, ils sont néanmoins très sensibles à la connaissance des spécificités, des valeurs et des principes de l'ESS. La principale solution à leurs yeux était l'immersion dans les structures à travers le bénévolat, le sociétariat, etc.

C'est la fin de cette présentation. Je vous remercie pour votre attention. Je vous rappelle que le CRIES mettra à votre disposition ce support où vous retrouverez les hyperliens. Je reste à votre disposition pour les questions mais aussi pour échanger sur nos travaux. J'ai mis en annexe les sommaires des deux parties de l'étude qui ont déjà été publiées. J'ai en effet oublié de préciser que cette étude statistique a été menée en trois étapes : étude statistique, entretiens et questionnaire en ligne et entretiens qualitatifs.

Marie-Christine PARENT : Nous enchaînons avec la dernière présentation de la journée.

Y a-t-il un lien entre formations et métiers exercés ?

Sophie GONNARD

Chargée d'études, Défi métiers

Bonjour à tous. Nous sommes ravies de clôturer cette journée. Je travaille pour Défi métiers, un GIP (groupement d'intérêt public) financé par l'État et par la Région, dont l'une des missions consiste à analyser la relation emploi-formation. Nous allons vous présenter les résultats d'une étude réalisée en partenariat entre Défi métiers et l'Insee. Cette étude a été insérée dans votre dossier. Nous voulions illustrer la relation entre emploi et formation, qui a fait l'objet de nombreux travaux. Certains chercheurs ont même parlé de « relation introuvable ». Nous avons souhaité apporter un éclairage sur le cas francilien.

Les pouvoirs publics s'accordent à dire que l'analyse des besoins en recrutement n'est pas suffisante pour permettre le pilotage des politiques de formation. En effet, dans certains métiers où l'on observe des besoins en recrutement, que ce soit du fait d'une croissance des emplois ou de l'existence d'emplois non pourvus, la formation ne constitue pas toujours la seule réponse pour ajuster l'offre et la demande d'emploi. De nombreux paramètres entrent en compte, et le lien entre emploi et formation dépend d'un contexte complexe, avec une offre de compétences disponibles qui dépend aussi du comportement des jeunes et des adultes par leur choix de formation, et une demande de travail des entreprises qui est fonction de leur mode de gestion de la main d'œuvre. Ainsi, le lien entre emploi et formation varie d'un métier à l'autre mais aussi d'une région à l'autre. C'est pourquoi Défi métiers et l'Insee ont décidé de s'associer pour étudier ce lien en Île-de-France ainsi que ses particularités au niveau national.

Notre publication est structurée en deux grandes parties. La première apporte un premier niveau d'analyse du lien emploi-formation pour chacune des familles professionnelles en Île-de-France et la deuxième partie s'intéresse aux spécificités franciliennes. Avant d'aborder ces résultats, Laure va vous présenter la méthodologie sur laquelle repose cette étude.

Laure OMONT

Chargée d'études, Insee Île-de-France

Bonjour à tous. Je vais vous expliquer comment l'étude a été élaborée, vous décrire les outils que nous avons utilisés, puis je décrirai les sources et la méthodologie. Au niveau de l'élaboration de l'étude, il faut savoir que l'Insee comporte des pôles de services d'action régionale (PSAR) qui sont chacun spécialisés dans un domaine précis, qui nous aident à

construire nos études avec différents outils. Ces PSAR travaillent au niveau national, ce qui permet aux études d'être réalisées dans toutes les régions. Les concepts et les résultats sont harmonisés entre les régions et sont donc comparables. C'est ce type d'outil que nous avons utilisé pour cette étude. En l'occurrence, il s'agit d'un investissement du nom de « formation, emploi et métier ».

Comment mesure-t-on le lien entre l'emploi et la formation ? Sophie a évoqué les paramètres qui entrent en ligne de compte. Il s'agit de paramètres explicatifs qui ne sont pas forcément mesurables. L'investissement s'est attaché à estimer ce lien.

Comment mesure-t-on le lien emploi – formation ?



À travers les deux graphiques sur la diapositive, nous nous attachons à mesurer d'éventuelles proximités entre les formations au sens où elles conduiraient vers les mêmes métiers ou d'autres métiers, et de regarder la proximité entre métiers au sens où ils sont alimentés par les mêmes formations. Ce sont les deux questions connexes auxquelles nous allons essayer de répondre, qui vont nous aider à mesurer ce lien.

Concrètement, du point de vue statistique, nous avons des indices de spécificité et de concentration, des indices de Gini pour nous aider à mesurer ces proximités : l'objet est de savoir si les formations se retrouvent ailleurs et si le métier en question demande des formations précises.

La première source est l'enquête emploi. Elle vous a déjà été présentée et je me contenterai donc de vous rappeler quelques éléments importants. Les principaux objectifs de l'enquête sont la mesure régulière de l'emploi : on compte le nombre de chômeurs, le nombre de personnes retraitées ou qui ne travaillent pas. L'intérêt de cette source est que c'est la seule en France qui permette d'estimer le chômage avec les règles du BIT. En 2001, l'enquête Emploi est devenue continue, ce qui signifie que des informations sont recueillies toutes les semaines de chaque trimestre auprès d'un échantillon, ce qui permet d'obtenir des résultats quatre fois par an. Nous pouvons donc mesurer des fluctuations infra-annuelles sur l'emploi et avoir des données sur les types de contrat. Comme je le disais, l'enquête Emploi permet d'effectuer des comparaisons avec les différents pays de l'Union Européenne, ainsi qu'entre pays membres de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Pour vous donner un ordre de grandeur, environ 70 000 ménages sont interrogés chaque trimestre.

Nous avons cumulé les vagues trimestrielles de l'enquête Emploi de 2006 à 2012 afin de disposer d'un échantillon robuste. Le deuxième intérêt de l'enquête est que c'est la seule source qui permette d'obtenir deux variables importantes : la spécialité de formation et l'ancienneté sur le marché du travail (moins de 10 ans ou plus de 11 ans). Cette étude va aussi nous fournir des clefs de ventilation mais j'y reviendrai plus tard.

La deuxième source est le recensement de la population (RP). Nous nous sommes basés sur les données du recensement de 2009, qui correspondait à l'année médiane par rapport aux vagues trimestrielles de l'enquête Emploi de 2006 à 2012. L'objectif de cette source était de disposer d'effectifs et de pouvoir effectuer des croisements en fonction de la région de

résidence, du niveau de diplôme et du métier exercé. Les données du recensement comprennent en effet une variable de niveau de diplôme.

Dans la première partie de l'étude dont je vous parlerai tout à l'heure, nous avons donc utilisé le recensement de la population de 2009. Dans la deuxième partie que développera Sophie, nous avons utilisé les résultats du recensement de l'année 2013 afin d'avoir des informations plus récentes. Nous allons nous intéresser aux jeunes et aux moins jeunes, en faisant une approximation dans le RP entre les moins de 30 ans et les plus de 30 ans.

J'en viens à la méthodologie. Tout d'abord, l'investissement nous fournit un certain nombre de matrices, c'est-à-dire des tableaux croisés dans lesquels sont croisés la région avec la famille professionnelle, avec le niveau de diplôme, avec la spécialité de formation et avec l'ancienneté sur le marché du travail. Avec ces tableaux, nous pouvons voir si certaines formations conduisent vers les mêmes métiers ou si différents métiers sont alimentés par les mêmes formations. Concernant les clefs de répartition, ou de ventilation, dont je parlais tout à l'heure, le RP fournit des effectifs, donc le croisement région / famille professionnelle / diplôme. Ce sont les trois variables que l'on a dans le recensement de la population. Par contre il nous manque la spécialité de formation et l'ancienneté sur le marché du travail dans le RP. Il faut puiser cette information dans l'Enquête emploi en continu (EEC). Or même si nous disposons de plusieurs années d'enquêtes emploi en continu empilées, ces croisements sont trop fins. Nous utilisons alors des clefs de ventilation c'est-à-dire que nous appliquons aux effectifs du RP des ratios calculés à partir de l'EEC pour ce croisement très fin. C'est la raison pour laquelle nous parlons de clefs régionales lorsque l'effectif sera suffisant dans l'EEC, voire d'une clef nationale lorsque le nombre de questionnaires ne sera pas suffisant. Les croisements fins seraient possibles dans le RP mais il nous manque deux variables, ce qui fait que nous avons besoin de ces deux sources qui se complètent.

Nous en venons maintenant aux résultats de l'étude. La première partie concerne donc le lien entre emploi et formation en Île-de-France. Nous avons pu dégager cinq groupes de familles professionnelles.

Le premier groupe est caractérisé par un lien emploi-formation très fort. Dans ce groupe, on compte huit familles professionnelles qui représentent 7 % de l'emploi. On retrouve par exemple les avocats, les médecins, les bouchers, les charcutiers, les coiffeurs ou les ouvriers de la réparation automobile, qui reçoivent des formations très ciblées. En effet, le lien étant fort, les formations sont très précises. Comme vous pouvez le constater, il s'agit souvent de professions réglementées ou liées à l'artisanat.

Le deuxième groupe comporte des familles professionnelles pour lesquelles il existe un lien fort avec la formation. Ce groupe représente 14 % de l'emploi et 16 familles professionnelles, comme par exemple les cuisiniers, les enseignants, les ingénieurs en informatique ou les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment. Les spécialités de formation sont un peu plus larges que le groupe précédent. En réalisant l'étude, nous avons pointé la situation particulière des ingénieurs en informatique, puisque le lien est un peu moins fort en Île-de-France que dans le reste de la France. En Île-de-France, on peut trouver des ingénieurs en informatique avec un profil plus scientifique que dans les autres régions, et donc une formation moins ciblée sur l'informatique.

Le troisième groupe est caractérisé par un lien moyen avec la formation. On y retrouve des familles telles que les aides-soignants, les personnels d'études et de recherche, les cadres techniques de l'industrie, les cadres de la banque et de l'assurance, etc., soit 28 % de l'emploi et 27 familles professionnelles. On y retrouve donc des profils de formation un peu plus diversifiés.

Les quatrième et cinquième groupes concernent des métiers qui présentent un lien faible voire très faible avec la formation. Ces deux groupes représentent la moitié des emplois franciliens. Certains de ces métiers sont très représentés en Île-de-France comme par exemple les cadres administratifs, les cadres commerciaux et technico-commerciaux, ou encore des métiers du

tertiaire qui recrutent beaucoup de jeunes (caissiers, employés de libre-service, vendeurs, employés administratifs d'entreprise). Au total, nous avons là 33 familles professionnelles. Pour ces métiers, on retrouve donc des formations nombreuses et peu spécifiques, ce qui explique ce lien faible à très faible. Je laisse Sophie vous présenter la deuxième partie de l'étude.

Sophie GONNARD : Dans la deuxième partie de cette étude, nous nous sommes intéressés aux spécificités franciliennes, la première partie étant consacrée au lien emploi-formation entre les familles professionnelles en Île-de-France. Pour cette partie, nous nous sommes focalisés sur les métiers accessibles aux jeunes peu ou pas diplômés (pas de diplôme ou diplôme de niveau 5) et sur les métiers qui présentent un volume d'emploi conséquent (métiers comptabilisant plus de 5 000 personnes). Nous avons ainsi sélectionné une vingtaine de familles de métiers, dont beaucoup correspondent d'ailleurs aux métiers recherchés par les jeunes demandeurs d'emploi que nous avons vus tout à l'heure. Certains métiers sont apparentés au commerce, avec par exemple des vendeurs et des caissiers, d'autres à l'hôtellerie-restauration, au bâtiment, au transport et à la logistique, etc. Il s'agit bien souvent de métiers en tension qui sont prioritaires pour la politique d'emploi. Pour ces métiers, la question du lien emploi-formation se pose particulièrement. En effet, ils constituent une opportunité d'insertion pour les jeunes les moins formés, qui sont les plus touchés par le chômage. L'analyse pour cette partie est centrée sur les jeunes de moins de 30 ans. Pour ces actifs, l'analyse de la relation emploi-formation est plus facile à observer car moins de facteurs interfèrent dans la relation comme par exemple l'expérience acquise.

Nous observons une première spécificité francilienne : les jeunes Franciliens sont moins diplômés que la moyenne nationale sur ce type d'emplois. Nous avons observé ce résultat pour quasiment tous les métiers étudiés. Le cas le plus emblématique est celui des ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment : 50 % des jeunes sont sans diplôme, soit 11 points de plus qu'au niveau national. Il convient de souligner ce résultat, l'Île-de-France ayant souvent l'image d'actifs plus diplômés que les autres régions. Si ce constat reste vrai à l'échelle de l'ensemble des actifs, ce n'est pas le cas pour les actifs qui occupent ces métiers.

Par ailleurs, lorsque les actifs qui occupent ces emplois sont diplômés, la spécialité étudiée correspond moins souvent. Pour les familles professionnelles où l'on observe une correspondance entre le métier et la spécialité de formation, cette relation est moins marquée en Île-de-France qu'au niveau national. C'est notamment le cas pour le métier de cuisinier : dans ce métier, le CAP constitue généralement un diplôme d'insertion mais en Île-de-France, seulement 29 % des jeunes cuisiniers sont titulaires d'un diplôme de niveau CAP/BEP dans cette spécialité, contre 36 % au niveau national. Ces résultats s'expliquent notamment par les différents modes de gestion de la main d'œuvre selon les secteurs mais aussi par les spécificités de la main d'œuvre locale avec lesquelles les entreprises composent.

Pour illustrer mon propos, j'ai préparé deux exemples qui illustrent comment ces deux types de facteurs sont pris en compte. Nous voyons que sur certains métiers, le diplôme ou la spécialité de formation ne figurent pas parmi les premiers critères de recrutement des employeurs.

Le premier exemple concerne les métiers du bâtiment, pour les premiers niveaux de qualification, mais c'est aussi valable pour les métiers du nettoyage. Pour cette partie de l'étude, nous nous sommes appuyés sur le recensement de la population mais aussi sur des études qualitatives, notamment des études menées par Défi métiers et en particulier dans le secteur du bâtiment, ainsi que sur des travaux portant sur les pratiques de recrutement. Dans les métiers précités, les employeurs recherchent avant tout une main d'œuvre opérationnelle rapidement et qui accepte les conditions de travail sur les chantiers. Les qualités privilégiées pour le recrutement sont donc plutôt liées au savoir-être, comme par exemple être travailleur ou discipliné. Du côté des spécificités de la main d'œuvre locale mobilisée dans ces métiers, on trouve une plus grande représentation des actifs immigrés. Les employeurs y ont largement recours en Île-de-France, davantage qu'au niveau national. Par exemple, au niveau des jeunes ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, on comptabilise 42 % d'immigrés en Île-de-France contre 13 % en France. Il s'agit d'actifs qui répondent aux besoins des employeurs et

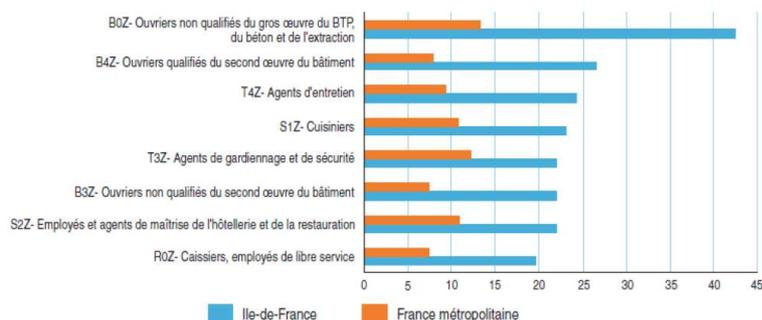
qui sont plus enclins à accepter des conditions de travail difficiles. Ces emplois peuvent constituer pour eux une opportunité d'accès au marché du travail, la maîtrise de la langue française n'étant pas toujours requise pour travailler.

Voici un graphique qui montre le recours aux actifs immigrés en Île-de-France par rapport à la France métropolitaine et vous pouvez constater que cette part est bien plus importante pour un certain nombre de métiers.

Particularités franciliennes de ces métiers

Un recours plus important aux actifs immigrés en Ile-de-France pour certains de ces métiers

Familles professionnelles où la part des actifs immigrés est la plus forte parmi les jeunes (en %)



Champ : actifs en emploi de 15 à 29 ans.

Source : Insee, recensement de la population 2013 - Traitements Défi métiers



Rencontre du CRIES – Le lien emploi-formation

31 janvier
2017

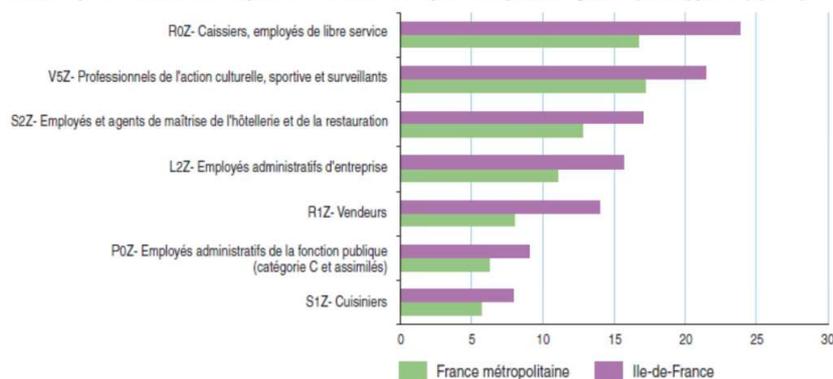
Le deuxième exemple concerne les vendeurs et les serveurs. Pour ces métiers, on observe la coexistence d'une main d'œuvre diplômée et non diplômée. Il s'agit en effet de métiers qui constituent une voie d'insertion importante pour les jeunes sans diplôme. Ils figurent parmi les premiers métiers occupés par les jeunes non diplômés en Île-de-France mais dans le même temps, sur ces métiers comme dans d'autres, on observe que le niveau de diplôme des actifs s'accroît. Plus de la moitié des jeunes actifs ont au moins le baccalauréat mais le lien avec la spécialité de formation est plutôt faible. On observe aussi que les étudiants constituent un vivier occasionnel de main d'œuvre important. Il s'agit aussi d'actifs qui répondent aux besoins des recruteurs puisqu'ils sont disponibles, qu'ils apprennent généralement vite et que certains ont de l'expérience professionnelle dans le secteur. Le recours aux étudiants s'observe aussi au niveau national sur ces métiers mais il est plus courant en Île-de-France car les étudiants sont une population davantage représentée et car ils sont plus souvent conduits à travailler pour financer leurs études.

Je vous présente un autre graphique qui montre la part des étudiants pour un certain nombre de métiers, pour lesquels la part est plus importante en Île-de-France que dans le reste de la France.

Particularités franciliennes de ces métiers

Un recours plus important aux étudiants en Ile-de-France pour certains de ces métiers

Familles professionnelles où la part des étudiants est la plus forte parmi les jeunes (hors apprentis) (en %)



Champ : actifs en emploi de 15 à 29 ans.
Source : Insee, recensement de la population 2013.



Rencontre du CRIES – Le lien emploi-formation

31 janvier
2017

Laure OMONT : Pour conclure, nous avons peu utilisé l'enquête Emploi à l'Insee jusqu'ici alors qu'elle peut donner des résultats intéressants, comme vous avez pu le voir. Elle sera donc sans doute encore exploitée à l'avenir. Pour rappel, nous l'avons utilisée dans le cadre de l'étude sur le halo autour du chômage. Cette étude vous avait été présentée lors de la séance plénière du mois d'octobre 2016.

Une autre enquête utilisable est « apériodique » : il s'agit de l'enquête Formations Qualification Professionnelles (FQP). Un projet d'études est en cours avec Défi métiers pour utiliser cette enquête. Nous pouvons obtenir d'autres données intéressantes sur les professions, les parcours professionnels et les formations suivies tout au long de la vie et établir une relation avec l'origine sociale.

Si vous voulez en savoir plus, notre étude est parue début décembre 2016. Il s'agit de la publication Insee Analyse n° 49 réalisée en partenariat avec Défi Métiers.

Échanges avec la salle

De la salle : J'aimerais formuler un commentaire sur la dernière intervention, qui permet d'établir un lien avec les présentations de ce matin sur les bassins d'emploi. On peut s'interroger en effet sur les relations entre les formations et les bassins d'emploi. Est-il possible d'obtenir des informations au niveau des bassins d'emploi ?

Laure OMONT : Nous avons envisagé, avec Défi métiers, de réaliser une autre étude sur le lien emploi-formation en nous basant sur ce zonage. Pour l'instant, nous en sommes encore au stade du projet. Nous ne savons d'ailleurs pas si nous pourrions effectuer des calculs à des niveaux géographiques aussi fins.

De la salle : J'ai cru comprendre que le lien entre la formation et l'emploi n'était pas avéré dans certains cas en Île-de-France, et notamment pour des emplois à basse qualification, et que dans le même temps, les employeurs recouraient assez souvent à des travailleurs immigrés. Avez-vous pris en compte dans vos travaux les diplômes obtenus à l'étranger ? Les travailleurs immigrés ont-ils réellement un niveau de formation faible ou bien leurs diplômes ne sont-ils simplement pas pris en considération ?

Laure OMONT : Dans le RP, les réponses aux questions sont du déclaratif et nous nous sommes en effet interrogés sur les diplômes obtenus à l'étranger et sur la fiabilité, la robustesse du taux de réponse. Effectivement, le sujet mérite de poser un certain nombre de réserves. Il

n'est pas évident pour une personne répondant au questionnaire du RP d'effectuer le lien entre un diplôme obtenu à l'étranger et la nomenclature, et d'ailleurs le taux de non-réponse est assez important. Les non-réponses sont certes redressées mais les résultats doivent malgré tout être manipulés avec précaution.

Marie-Christine PARENT : Avez-vous observé une corrélation chez les jeunes DEFM entre le diplôme obtenu et la filière recherchée ? Si les jeunes ont tendance à rechercher un emploi dans la spécialité qu'ils ont étudiée, nous pourrions peut-être leur conseiller d'élargir leur recherche sur la base du constat que pour certains employeurs franciliens, la nature du diplôme est moins importante.

Arnaud MONTUS : Il ne me semble pas que nous connaissions la spécialité de formation dans les fichiers de demandes d'emploi. Nous connaissons simplement le niveau de diplôme obtenu.

Philippe RICARD : En fait, nous avons des informations assez fines sur le diplôme au moment où nous enregistrons une demande d'emploi. Cette information nous sert ensuite à produire les niveaux de formation de la nomenclature Insee. Nous avons aussi des informations sur la spécialité de formation. Ces informations servent en interne. Par ailleurs, j'insiste sur le fait que la nomenclature ROME comporte 534 postes dans sa version actuelle – nous en sommes à la troisième version – et que nous l'adaptions aux évolutions des spécialités et à l'apparition de nouveaux métiers sur le marché du travail. Le ROME est une information obligatoire. Il est parfois difficile de valider une demande sans un certain nombre de références. Faute de mieux, le conseiller se retrouve parfois à attribuer un métier recherché qui ne correspond pas réellement aux attentes du demandeur d'emploi. Il faut se rendre à l'évidence qu'il y a aussi des métiers recherchés qui ne reflètent pas vraiment les désirs des demandeurs.

Marie-Christine PARENT : Auriez-vous la possibilité de nous confirmer que dans les offres d'emploi qui sont proposées en Île-de-France dans ces métiers là, il y a moins de pré requis de diplômes qu'il pourrait y en avoir au niveau national ?

Philippe RICARD : Je n'ai pas réellement d'éléments à ce sujet. Cela étant dit, pour les métiers correspondant à un bas niveau de qualification, le niveau de diplôme n'est pas un aspect fondamental. Il pourrait être intéressant, effectivement, de mener une étude plus poussée.

Je voudrais par ailleurs préciser qu'il me semble que nous avons deux codes ROME différents pour désigner un secrétaire au sens classique du terme ou un secrétaire de direction. Toutefois, cette nomenclature n'est pas suffisamment fine dans certains cas de figure : des métiers très pointus avec une seule appellation de métier pour un code ROME cohabitent avec des appellations beaucoup plus transversales.

De la salle : La question ne se pose-t-elle pas également en termes de diversité des candidats ? En Île-de-France, n'y a-t-il pas plus de candidats pour une offre qu'il y en aurait dans le reste de la France métropolitaine ? Le choix étant plus large cela pourrait expliquer pourquoi le lien entre emploi et formation est moins apparent.

De la salle : Le taux de chômage est plus faible en Île-de-France et la pression sur le marché du travail est donc peut-être un peu moindre. Il faudrait affiner cette réponse en fonction des métiers et des territoires.

Marie-Christine PARENT : La proportion d'étudiants est plus élevée, et la proportion d'étudiants qui travaillent également. Le taux de chômage est beaucoup plus faible qu'au niveau national.

De la salle : Il y a aussi beaucoup d'étudiants qui viennent d'ailleurs.

Anne-Lise AUCOUTURIER : Il n'y a pas de raison pour qu'une offre donne lieu à davantage de candidatures en Île-de-France étant donné que le taux de chômage en Île-de-France est plus

faible que la moyenne et donc, par rapport au nombre d'emplois disponibles, le nombre de demandeurs d'emploi est plus faible.

Sylvie DRUELLE : Ma question s'adresse à Monsieur CREPEL. Elle concerne le taux de réponse. Vous avez parlé de tendance. Vos résultats sont basés sur 77 structures. Allez-vous prolonger cette enquête pour confirmer ou infirmer ces tendances ?

Pierre CRÉPEL : Je suis en poste depuis seulement trois semaines, et je n'ai donc pas mené l'étude que je vous ai présentée. Je pense à titre personnel que la poursuite de cette étude serait intéressante, surtout si nous trouvons des partenariats qui nous permettront d'éclairer nos résultats, mais c'est au comité technique d'en décider. Je pense aussi qu'il serait intéressant de renouveler l'enquête au vu du nombre relativement faible de réponses – d'autant que dans une enquête en ligne, les taux de non-réponse à une question donnée peuvent être importants. L'enquête en ligne nous sert à dégager des tendances mais c'est surtout à travers les entretiens qualitatifs que nous pouvons identifier les bonnes pratiques. Les CRESS auront d'ailleurs bientôt à leur disposition la liste des acteurs de l'ESS, c'est-à-dire de l'ensemble des structures employeuses de l'ESS. Je pense donc que cette enquête pourra être relancée. J'appelle donc toutes les personnes intéressées par la question du renouvellement des salariés dans l'ESS à prendre contact avec moi.

Conclusion

Serge MAS : Aujourd'hui, nous avons reçu confirmation que le vrai chiffre est un fantasme. La statistique est un outil d'appréhension et de compréhension du réel qui s'applique à un domaine éminemment politique – au sens noble du terme : celui de l'économie. On parle bien d'économie politique – c'est ce que l'on enseigne – et de politique économique. La statistique nous montre non pas ce que nous voulons voir a priori pour l'imposer, mais nous donne un éclairage du réel, y compris par rapport à nos croyances mais surtout par rapport à nos objectifs.

Il est donc nécessaire, pour assurer la cohésion sociale, que nous tentions d'avoir les visions les plus convergentes possible, et les plus stables méthodologiquement. C'est à mon avis la stabilité méthodologique qui est la plus importante. C'est le rôle de la statistique publique, c'est le rôle du CRIES et des autres organismes qui sont intervenus aujourd'hui.

Tous nous ont montré qu'ils n'étaient pas concurrents – la concurrence nous est décrite comme ayant des vertus absolues mais ce n'est pas toujours le cas – mais plutôt complémentaires, et intelligemment complémentaires. De ce point de vue, la journée que nous venons de passer ensemble est une réussite et j'en remercie les différents intervenants. Les présentations plus concrètes du fait de la stabilité des méthodes employées nous ont renseignés sur l'état actuel de l'emploi francilien tel que nous le comprenons collectivement depuis plusieurs décennies. Là aussi, c'est une réussite de la journée.

Le dernier exposé est une introduction aux prochaines rencontres du CRIES, qui porteront sur la formation et l'apprentissage. Il faudra certainement introduire la différence entre compétences et qualification. L'employabilité chère à une partie des partenaires économiques peut avoir des conséquences sur cette adéquation. Ce sera en juin prochain. Je vous invite à participer et à faire participer à cette journée. Je vous remercie et je vous dis à bientôt.

Sigles et abréviations

ACOSS : Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AED : Attestation employeur dématérialisée
ANPE : Agence nationale pour l'emploi
ASP : Autorité de la statistique publique / Agence de services et de paiement
ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BEP : Brevet d'études professionnelles
BIT : Bureau International du Travail
BMO (enquête) : Enquête besoins en main-d'œuvre
BRC : Bordereau récapitulatif des cotisations
BTP : bâtiment et travaux publics
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CEA : Chèque emploi associatif
CEET : Centre d'études de l'emploi et du travail
CESE : Conseil Économique, Social et Environnemental
CESER : Conseil Économique Social et Environnemental Régional
CIE : contrat initiative emploi
CLAP : Connaissance locale de l'appareil productif
CNAM : Conservatoire National des Arts et Métiers
CNCRESS : Conseil national des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire
CNIL : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
CNIS : Conseil national de l'information statistique
CNRS : Centre national de la recherche scientifique
CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie
CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CRESS : Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire
CRIES : Comité Régional pour l'Information Économique et Sociale
CSP : catégories socioprofessionnelles
CUI : contrat unique d'insertion
CUI-CAE : contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi
CUI-CIE : contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi
CVS : correction des variations saisonnières
DADS : Déclaration annuelle de données sociales
DADS-U : Déclaration automatisée des données sociales unifiée

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DATAR : Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale
DEFM : Demandeurs d'emploi en fin de mois
DGEPF : Direction Générale de l'Économie et de la Politique Fiscale
DGFIP : Direction générale des finances publiques
DGT : Direction générale du travail
DIES : Délégation interministérielle à l'économie sociale
DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi
DMMO : Déclaration mensuelle des mouvements de main d'œuvre
DOM : Département d'outre-mer
DPAE : Déclaration préalable à l'embauche
DSN : Déclaration sociale nominative
DUE : Déclaration unique d'embauche
ECMOSS (enquête) : Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires
EEC : Enquête emploi en continu
EPCI : Établissement public de coopération intercommunale
EPT : Établissement public territorial
ESS : Économie sociale et solidaire
EstEL : Estimations d'emploi localisées
ESUS : Entreprise solidaire d'utilité sociale
ETP : Équivalent temps plein
FAP : Familles Professionnelles
GE : Grande entreprise
GIP : Groupement d'intérêt public
GIP-MDS : Groupement d'intérêt public Modernisation des déclarations sociales
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IAE : Insertion par l'activité économique
IGAS : Inspection générale des affaires sociales
IGF : Inspection générale des finances
INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques
IAU : Institut d'Aménagement et d'Urbanisme
LISE : Laboratoire interdisciplinaire de sociologie économique
MEDEF : Mouvement des entreprises de France
MSA : Mutualité Sociale Agricole
NAF : Nomenclature d'activités française
NIR : Numéro d'inscription au répertoire (de l'Insee)
NOTRe (loi) : Loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République

OEE : Offres d'emploi enregistrées
OIT : Organisation Internationale du Travail
PACA : Provence-Alpes-Côte d'Azur
PCS : Professions et catégories socioprofessionnelles
PME : Petite et moyenne entreprise
PSAR : Pôle de service de l'action régionale
QPV : Quartier prioritaire de la Politique de la Ville
RCS : Registre du Commerce et des Sociétés
ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RP : Recensement de la population
RSA : Revenu de solidarité active
SESE : Service Études-Statistiques-Évaluation
SIAE : Structure d'Insertion par l'Activité Économique
SIASP : Système d'information sur les agents des services publics
SIERA : Système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité
SIRENE : Système informatisé du répertoire des entreprises et des établissements
SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPE : Service public de l'emploi
SPEL : Service public de l'emploi local
SPEP : Service public de l'emploi de proximité
SRDEII : Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation
SRU (loi) : loi relative à la solidarité et au renouvellement urbains
SSII : Société de services et d'ingénierie en informatique
STMT : Statistique mensuelle du marché du travail
TEC (Observatoire) : Observatoire Tendances Emploi Compétence
TESA : Titre emploi simplifié agricole
TESE : Titre emploi-service entreprise
TGE : Très grande entreprise
TPE : Très petite entreprise
UMR : Unité mixte de recherche
UNEDIC : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
ZUS : Zone urbaine sensible