

## Indicateurs d'emploi

Il existe un grand nombre de données sur l'emploi, relatives soit au niveau de l'emploi soit aux flux d'entrées ou de sorties de l'emploi. Les sources sont très diverses : elles proviennent des données administratives ou d'enquêtes, enquête Emploi essentiellement. L'analyse conjoncturelle est fondée sur certaines données administratives (pour les évolutions trimestrielles d'emploi) et aussi sur l'enquête Emploi depuis l'automne 2007 (pour les taux d'emploi). Les analyses structurelles reposent soit sur l'enquête Emploi (analyse en coupe, à une année donnée, des caractéristiques de l'emploi), soit sur les déclarations automatisées de données sociales (DADS). Les indicateurs de flux d'emploi, qui proviennent la plupart du temps de sources administratives (déclarations mensuelles de main d'œuvre, déclarations uniques d'embauche), permettent également de faire des analyses structurelles.

### I Le concept d'emploi

Les indicateurs d'emploi peuvent être construits selon deux approches différentes : d'une part, dans une optique volume d'emploi, on dénombre les postes de travail des unités employeuses, d'autre part, dans une optique marché du travail, on dénombre les personnes en emploi au sens du BIT. Les sources sont nombreuses : enquête Emploi et de multiples sources administratives.

L'enquête Emploi fournit une évaluation du nombre de personnes employées au sens du BIT. L'évolution de l'emploi issue de l'enquête Emploi (nombre d'actifs occupés) est évaluée en nombre de personnes physiques puisque ce sont les ménages qui répondent.

Les sources administratives proviennent de l'Acoss (Urssaf), de l'Unedic ou des DADS essentiellement. Elles fournissent une évaluation du nombre de postes de travail déclaré par les entreprises (par exemple, c'est un nombre cotisants à l'Urssaf ou à l'Unedic qui est donné, ce qui renvoie à un nombre de postes occupés dans l'entreprise, une personne travaillant dans deux entreprises étant enregistrée deux fois). Les évolutions d'emploi construites dans cette optique sont converties en évolution du nombre de personnes employées en faisant l'hypothèse que la multi-activité est restée constante depuis 1999 (date du dernier recensement annuel exhaustif) par secteur et région.

Les DADS peuvent aussi comptabiliser l'emploi dans une optique marché du travail (personnes en emploi au sens du BIT). Des évaluations seront fournies par l'Insee à partir de 2009 (dans le cadre du projet Estel).

Outre celle portant sur ce qui est dénombré (des personnes ou des postes de travail), ces deux optiques présentent d'autres différences.

Le classement en emploi (ou actif occupé selon l'enquête Emploi) n'est pas le même. Dans l'optique marché du travail, il est réalisé selon un critère très large : pour être considéré comme actif occupé, il suffit d'avoir travaillé une heure durant la *semaine* de référence. Dans l'optique volume de travail, l'emploi est évalué sur une *journée* de référence.

L'estimation porte sur l'emploi en moyenne sur la période (le trimestre ou l'année) dans l'enquête Emploi et dans les DADS quand elles sont utilisées dans l'optique marché du travail alors que dans l'optique volume de travail, l'estimation porte sur l'emploi à une date donnée.

De ce fait, les emplois de très courte durée (il existe un très grand nombre d'embauches pour une seule journée par exemple) peuvent échapper dans l'optique volume de travail dénombrant les postes de travail à une date donnée. De même pour certains emplois temporaires concentrés en certaines périodes de l'année (« jobs d'été » de juillet et août, par exemple). En conséquence, les estimations en moyenne sur le trimestre fondées sur les demies sommes des estimations de début et de fin de trimestre peuvent négliger ces emplois très courts, qui ont probablement tendance à augmenter structurellement.

## **II Les indicateurs de niveau d'emploi**

### **1/ Analyse conjoncturelle : évolution des effectifs et taux d'emploi**

#### **Evolution des effectifs**

**L'enquête Emploi** fournit directement une évaluation de l'emploi total en France métropolitaine. L'information est collectée pour les ménages ordinaires (depuis les modifications de décembre 2007). Les résultats de l'enquête sont calés sur les estimations annuelles de la population (fondées sur le bilan démographique qui tient compte notamment des enquêtes annuelles de recensement). Ce n'est pas la source la plus appropriée pour mesurer le niveau de l'emploi ou son évolution conjoncturelle, du fait de ses fluctuations importantes au trimestre le trimestre. Celles-ci sont dues notamment aux fluctuations d'échantillonnage ( $\pm 150\ 000$  personnes). Elles peuvent aussi retracer des phénomènes réels propres aux contrats très courts, en grande partie responsables de la volatilité de l'emploi. En glissement annuel, les évolutions retracées par l'enquête Emploi<sup>1</sup> sont proches des évolutions fondées sur les sources administratives<sup>2</sup>.

**Les données administratives** sont la sources principale pour évaluer l'évolution conjoncturelle de l'emploi. Les statistiques les plus précoces sont trimestrielles. Il s'agit des niveaux d'emploi salarié du secteur concurrentiel pour la métropole en fin de trimestre. L'emploi public, l'emploi agricole, les non salariés et l'ensemble de l'emploi des Dom ne sont couverts que sur une base annuelle. Le système mis en place pour tirer partie des données administratives est complexe car il incorpore progressivement une information de plus en plus complète. C'est l'INSEE qui synthétise l'ensemble de ces informations de provenances très diverses.

La première estimation d'un trimestre, disponible 45 jours après la fin du trimestre, est fondée sur les résultats provisoires de l'enquête Acemo de la Dares et des statistiques de l'Unedic pour l'intérim. Bien que la source principale soit une enquête, les séries sont homogènes à des données administratives car les résultats de l'enquête sont calés sur les données administratives annuelles quand elles deviennent disponibles. Seuls les secteurs concurrentiels sont couverts<sup>3</sup>. Environ 34 000 établissements de 10 salariés et plus sont interrogés dans l'enquête Acemo. L'emploi salarié dans les entreprises de moins de 10 salariés est estimé. Les données sont détaillées en trois secteurs (industrie, construction, tertiaire). Cette première estimation permet de remplir les obligations européennes de transmission de données

---

<sup>1</sup> Le glissement annuel de l'enquête Emploi peut être mesuré comme le glissement des moyennes des demies sommes du T4 n-1 et du T1 n par rapport aux demies sommes T4 n-2 et T1 n-1.

<sup>2</sup> Si l'enquête Emploi n'est pas la meilleure source pour l'analyse conjoncturelle des évolutions d'emploi, cela ne signifie pas qu'il en est de même des estimations de chômage. En effet, la volatilité des données de chômage est nettement moins importante.

<sup>3</sup> Ensemble des secteurs marchands ainsi que la partie privée des secteurs non marchands. L'agriculture est exclue de ce champ.

précoces sur l'emploi (dans le cadre d'un « gentlemen's agreement »). Les données de l'enquête Acemo ne servent que pour les estimations préliminaires. Elles sont très vite remplacées par des données administratives.

La deuxième estimation d'un trimestre, disponible 75 jours après la fin du trimestre, est fondée soit sur les statistiques provisoires de l'Unedic, soit sur les résultats définitifs de l'enquête Acemo, soit sur les statistiques provisoires de l'Acos (Epure). Cette dernière source fournit une information directe sur l'emploi salarié dans les entreprises de moins de 10 salariés. Les séries sont disponibles dans un plus grand niveau de détail (36 secteurs). Le champ est celui du secteur concurrentiel.

La troisième estimation d'un trimestre, disponible 135 jours après la fin du trimestre, diffère de la précédente par la prise en compte des résultats définitifs d'Epure. C'est la seule différence par rapport à l'estimation précédente.

Tous les ans, une estimation de l'emploi total est réalisée : l'emploi public, l'emploi non salarié, l'emploi agricole et l'emploi dans les Dom sont couverts. Il s'agit d'une évaluation en fin d'année. Cette estimation est publiée en septembre. C'est encore l'occasion d'améliorer les estimations précédentes. Les résultats définitifs (exhaustifs) de l'Unedic sont pris en compte ainsi que des données provenant des Urssaf, de la MSA, des grandes entreprises nationales ainsi que des données sur les personnels de l'Etat.

En mars de l'année suivante, ces données sont encore une fois révisées, après une expertise, au niveau de chaque département, par les directions régionales de l'Insee.

L'ensemble de ces données sont calées sur le recensement de 1999.

Il est à noter que le dispositif fondé sur les données administratives continuera de s'améliorer en 2008 et 2009 avec une meilleure couverture des salariés des particuliers (prise en compte de leur multi-activité fréquente), des non salariés et des agents de la Fonction Publique. L'emploi agricole sera aussi suivi en données trimestrielles. A terme, les DADS serviront de référence pour l'analyse conjoncturelle (corrigeant les données provisoires établies à partir d'autres sources).

**Les séries d'emploi de la comptabilité nationale** sont des séries en moyenne annuelle et non en fin d'année, ou en moyenne trimestrielle et non en fin de trimestre. Il s'agit des séries précédentes évaluées en milieu de période par demi somme des niveaux extrêmes. On a vu plus haut l'inconvénient que cette méthode présentait.

Par ailleurs, en dehors du système statistique public, **l'Unedic et l'Acos** produisent leurs propres données trimestrielles et annuelles, se rapportant au nombre des cotisants affiliés à ces organismes. Ces données sont relatives au nombre de postes occupés par des salariés (et non au nombre de personnes). Les champs couverts et les traitements sont différents de ceux de l'Insee. L'Insee, la Dares, l'Unedic et l'Acos se réunissent systématiquement pour comparer les différentes sources.

Des estimations trimestrielles d'emploi relatives au secteur concurrentiel sont donc publiées à plusieurs reprises pour un même trimestre : 45 jours après la fin du trimestre, 75 jours après et 135 jours après, sachant que la publication du taux de chômage à partir de l'enquête Emploi a lieu à peu près 75 jours après la fin du trimestre. On pourrait alors envisager de publier le

même jour, à T+75, l'évolution de l'emploi du secteur concurrentiel (1<sup>ère</sup> révision) et le chômage, le sous emploi et les indicateurs de halo autour du chômage issus de l'enquête Emploi. Il faut noter qu'à cette date une partie de l'emploi ne serait pas couverte par la publication : emploi public, emploi non salarié, emploi agricole et emploi dans les Dom. Cette proposition doit être bien pesée car il existe un risque de confusion sur l'emploi. En effet, des données de l'enquête Emploi relatives à l'emploi total seraient diffusées en même temps (mais sous la forme de taux d'emploi) que des données sur une partie de l'emploi (secteurs concurrentiels) provenant de sources administratives. Elle présente en revanche l'avantage d'organiser un rendez-vous important sur les statistiques du marché du travail 75 jours après le trimestre couvert.

Toutes ces données sont relatives à des personnes en emploi, quelle que soit la quotité de travail. On pourrait envisager de les compléter par des évaluations en « équivalent temps plein », ce qui est déjà fait par la comptabilité nationale.

### **Taux d'emploi**

Les taux d'emploi sont construits à partir de l'enquête Emploi, en rapportant le nombre d'actifs occupés à l'effectif de la population en âge de travailler. Ces taux sont traditionnellement calculés par sexe et classe d'âge, une attention particulière étant apportée aux jeunes et aux seniors. Les objectifs de Lisbonne sont traduits en termes de taux d'emploi (70% en 2010 pour l'ensemble de la population, 60% pour les femmes et 50% pour les seniors). Ce taux d'emploi global pourrait être décomposé en un taux d'emploi à temps plein (rapportant le nombre d'actifs occupés à temps plein à la population en âge de travailler) et en un taux d'emploi à temps partiel (rapportant le nombre d'actifs occupés à temps partiel à la population en âge de travailler).

Depuis l'automne 2007, la publication trimestrielle de l'Insee sur le chômage au sens du BIT et les indicateurs sur le marché du travail comporte des données sur le taux d'emploi par sexe et classe d'âge.

Il pourrait aussi être intéressant de disposer d'un « taux d'emploi en équivalent temps plein » par sexe et classe d'âge. Cette information serait particulièrement pertinente dans les comparaisons internationales, même si le concept devrait être au préalable précisé. Les données actuelles de l'enquête devront également être expertisées pour établir ces données (notamment en ce qui concerne la quotité de temps partiel).

### **2/ Analyse structurelle**

Deux sources sont disponibles pour mener des études structurelles sur le marché du travail, l'enquête emploi et les DADS.

**L'enquête Emploi** est une source primordiale pour analyser des phénomènes structurels du fait de la richesse du questionnement. Les données sont disponibles selon de multiples critères : genre, âge, contrats de travail, temps partiel/temps plein, qualification, niveau de formation... Cette source a également l'avantage de constituer un cadre d'ensemble où 1) la cohérence est établie a priori entre la population active, l'emploi et le chômage ; 2) les données françaises sont comparables à celles des autres pays européens. C'est pourquoi elle est souvent utilisée dans les publications. Par ailleurs, l'enquête Emploi fournit une

information sur la situation des *ménages* vis-à-vis de l'emploi en plus de celle qui est fournie au niveau des *individus*.

Pour mémoire, on peut signaler que l'enquête Acemo de la Dares fournit la part des salariés en CDD par taille d'entreprise et par secteur d'activité à un rythme trimestriel pour les établissements de plus de 10 salariés, à un rythme annuel pour les très petits établissements. Seuls les secteurs concurrentiels sont couverts. De ce fait cette source est moins précieuse que l'enquête Emploi.

**Les DADS** sont également une source d'une très grande richesse pour les analyses sur le marché du travail. Comme on l'a vu plus haut, les DADS permettent d'appréhender l'emploi à la fois dans une approche volume de travail (nombre et caractéristiques des postes de travail, caractéristiques de l'unité employeuse) et dans une approche marché du travail (nombre de salariés en emploi au sens du Bureau international du travail). Les DADS sont disponibles environ 15 mois après l'année de référence. A partir de ces données, il est possible d'avoir les caractéristiques de l'emploi soit dans l'optique marché du travail, soit dans l'optique volume de travail : par sexe, âge, catégorie sociale, secteur d'activité, type de contrat, temps plein/temps partiel...

L'exhaustivité des DADS et l'information qu'elles donnent sur le site de travail et le lieu de domicile du salarié en font un instrument privilégié pour les analyses finement localisées.

Les DADS ont été considérablement enrichies en 2005 (DADS-Unifiées), notamment en matière de contrat de travail. Les DADS-U fournissent désormais des informations sur les dates et motif de début et de fin d'emploi, le type de contrat de travail (CDD, CDI, contrat de mission), sa nature (type de contrats aidés), la nature de l'activité (saisonnier, vacataire, travail à domicile etc.), la modalité des rémunérations (périodicité de la paie, paiement au forfait ou à l'acte etc.) et comprennent les éléments permettant de calculer un nombre d'heures travaillées, en plus du nombre d'heures rémunérées. La quotité de temps partiel est désormais disponible. La qualité des données est en cours d'expertise à l'Insee, en lien avec la Dares.

Dès l'exercice 2007, le champ actuel sera complété pour couvrir également la fonction publique d'Etat et les particuliers employeurs. C'est ainsi l'ensemble des employeurs et de leurs salariés qui seront couverts de façon homogène. Cette avancée permettra de prendre en compte la multi-activité et de fournir les statistiques nécessaires à l'analyse de la précarité.

Les indicateurs sur la précarité de l'emploi, qui pourraient être proposés à partir de cette source, seront présentés dans une note ultérieure qui sera présentée lors de la séance consacrée à ce thème (28 janvier). Ces indicateurs pourront être tirés soit des fichiers exhaustifs des DADS, soit du « panel DADS », qui suit toutes les périodes d'emploi (dans le champ DADS) pour un échantillon de salariés.

### **III Les indicateurs de flux d'emploi**

#### **1/ Le dispositif de suivi des flux d'emploi est actuellement fondé sur les DMMO complétées par l'EMMO.**

Depuis 1975, les flux d'entrées et de sorties sont suivis au travers des déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) qui concernent les établissements d'au moins 50 salariés. A compter de 1996, ce champ a été élargi aux établissements de 10 à 49 salariés par l'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO).

- Les Déclarations mensuelles de Mouvement de Main d'œuvre (DMMO) : chaque mois, les établissements de 50 salariés ou plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou résiliés durant le mois précédent. Ces déclarations sont exploitées en commun par l'INSEE et la Dares ;
- L'Enquête sur les Mouvements de Main d'Oeuvre (EMMO) : chaque trimestre, la Dares interroge par sondage les établissements de 10 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif. En 2007, la Dares a étendu l'échantillon de son enquête aux établissements de un à neuf salariés (les données sont encore en cours d'expertise). Désormais, les établissements de toutes tailles sont donc représentés.

Le champ couvert est celui du secteur concurrentiel, à l'exception des entreprises de travail temporaire. Cependant, les entreprises indiquent le nombre d'intérimaires qu'elles ont embauchés. Depuis 1996, la Dares publie les résultats fusionnés des deux sources. Depuis 2001, cette publication est trimestrielle alors qu'elle était semestrielle auparavant. Un bilan annuel est également publié.

La fusion des données EMMO-DMMO permet de connaître pour les petits (10 à 49 salariés actuellement, 1 à 49 salariés à terme) et les grands établissements (50 salariés et plus) :

- les taux d'entrée et de sortie de la main d'œuvre, le taux de rotation (demie somme des taux d'entrée et de sortie) ;
- le taux de recours à l'intérim ;
- la part des CDD et des CDI dans les embauches ;
- les sorties par motifs (fins de CDD, démissions, licenciements pour motif économique, licenciements pour motif personnel, fins de période d'essai, retraites).

Les contrats courts (moins d'un mois) ne sont pas couverts. Les données par secteur d'activité sont disponibles.

## **2/ Les déclarations uniques d'embauche (DUE) permettraient de suivre les embauches de salariés dans le secteur concurrentiel.**

Suite à l'instauration du CNE en août 2005, l'ACOSS publie trimestriellement les déclarations uniques d'embauche par type de contrat. L'ensemble du secteur concurrentiel est couvert à l'exception des services à la personne, à un rythme trimestriel. Les données sont disponibles par secteurs qui recrutent. Il s'agit d'intentions d'embauche qui ne se concrétisent pas forcément. Les contrats de moins d'un mois sont pris en compte.

Ces données présentent l'avantage, par rapport au dispositif DMMO-EMMO, d'être exhaustives (en termes d'établissements) et disponibles plus rapidement. De ce fait, elles permettent des analyses fines au niveau local.

Cependant, avant de proposer un indicateur sur les flux d'embauche, il conviendrait de poursuivre l'expertise des DUE déjà entamée par l'Acoss et la Dares pour préciser quelle notion couvre précisément une DUE :

- quel est le taux de concrétisation des embauches dans les entreprises d'au moins 20 salariés ? (d'après les enquêtes Acoss-Dares auprès des petites entreprises, 90 % des intentions d'embauche se concrétisent) ; quel est ce taux pour les CDD de moins de un mois ?

- quelle est la pertinence d'une couverture des embauches ayant donné lieu à un emploi d'une très courte durée, y compris une demi-journée ? (dans les entreprises de moins de 20 salariés, 15 % des embauches de salariés sous CDI ou CNE ont abouti à un emploi d'une durée inférieure à un mois<sup>4</sup>) ;
- est-ce que les entreprises qui reprennent une activité s'abstiennent bien de déclarer le personnel qui travaillait déjà dans l'entreprise initiale ?

**Les DADS pourront également fournir des informations sur les flux d'emploi (embauches et sorties par motifs) mais avec un délai de 15 mois après la fin de l'année couverte.**

---

<sup>4</sup> Sources : DADS d'avril 2006, calculs Dares.

## Annexe

| Source             | Champs  | Avantages et limites par rapport à l'information sur les embauches   | Rythme de diffusion  | Disponibilité                    |
|--------------------|---|--|--|----------------------------------|
| EMMO/DMMO (Dares)  | Etablissements du secteur concurrentiel   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Embauches par secteur d'activité, PCS, âge et nationalité (français, ressortissant de l'UE, étranger hors UE) du salarié</li> <li>- Mesure aussi les transferts entre établissements</li> <li>- Ne prend pas en compte l'ensemble des CDD courts</li> </ul> | trimestriel  | 6 mois après la fin du trimestre |
| DUE (AcoSS et MSA) | Entreprises du secteur concurrentiel hors particuliers employeurs                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de concrétisation des embauches élevés selon l'enquête ACOSS-DARES du printemps 2006 auprès de chefs d'entreprises de moins de 20 salariés</li> <li>- Absence d'information sur la concrétisation des CDD courts</li> </ul>                            | Mensuel de septembre 2005 à juin 2007<br>Trimestriel depuis l'été 2007 | Dans le mois suivant             |
| DADS (Insee)       | Salariés, hors secteur public, services domestiques et activités extraterritoriales |  | Annuel   | 15 mois après l'année            |