



Conseil national
de l'information statistique

Paris, le 7 novembre 2024

COMMISSION
« EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »



Réunion du 7 novembre 2024

Thème central :

Impact du télétravail sur les conditions de travail

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....6

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

- 7 novembre 2024 -

Président : Jean-Claude SCIBERRAS

Rapporteurs : Anne-Juliette BESSONE
Vladimir PASSERON

Responsable de la commission : Sylvie BLANC

RAPPEL DE L'ordre du Jour

<u>INTRODUCTION.....</u>	<u>6</u>
<u>I. Thème central : impact du télétravail sur les conditions de travail.....</u>	<u>6</u>
<u>.1 Les sources disponibles pour étudier les évolutions des conditions de travail et de l'organisation du travail - Elisabeth ALGAVA, Cheffe du département Conditions de travail et santé, Dares.....</u>	<u>6</u>
<u>.2 Le télétravail en 2023 : Comment évolue la pratique depuis la crise sanitaire ? Améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ? Louis-Alexandre ERB, chargé d'études, Dares.....</u>	<u>7</u>
<u>.3 Explorer le champ des nouveaux défis du management face au télétravail – Jean-Claude DELGENES, président de Technologia.....</u>	<u>12</u>
<u>.4 Etude de l'avis.....</u>	<u>16</u>
<u>II. Présentation du rapport du groupe de travail : « Conséquences de la mise en place de France Travail sur les statistiques des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi » - Éric HEYER, Directeur du département Analyse et Prévision de l'OFCE, président du groupe de travail.....</u>	<u>18</u>
<u>III. Examen de demandes d'accès à des sources administratives.....</u>	<u>22</u>
<u>IV. Examen de demandes d'avis d'opportunité.....</u>	<u>22</u>
<u>Conclusion.....</u>	<u>22</u>
<u>Index.....</u>	<u>23</u>

Liste des participants

Nom	Prénom	Organisme
ALGAVA	Elizabeth	Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles – Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
BESSONE	Anne-Juliette	Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles – Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
BLANC	Sylvie	Secrétariat général du Conseil national de l’information statistique (CNIS)
ERB	Louis-Alexandre	Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles – Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
GUGGEMOS	Fabien	Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles – Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
GUILLAUMAT-TAILLIET	François	Secrétariat général du Conseil national de l’information statistique (CNIS)
HEYER	Éric	OFCE
JOLY	Nathalie	
LAGARENNE	Christine	Secrétariat général du Conseil national de l’information statistique (CNIS)
PASSERON	Vladimir	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
PUECH	Isabelle	Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM)
RODIER	Diane	Ubiquis
SCIBERRAS	Jean-Christophe	Président de la commission Emploi, Qualification et Revenus du travail
SELZ	Marion	Retraitée du Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
SPIESER	Catherine	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)

AUVRAY	Emmanuel	L'Institut Paris Région
BELLAMY	Vanessa	Ministère de la Santé et de la Prévention - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
BENABDALLAH	Saïd	Rectorat de Versailles
BOER	Denise	Dares
BOULTE	Patrick	Solidarités nouvelles face au chômage (SNC)
CALAVREZO	Oana	Unedic
CARROTTE	Louise	Dares
COUTARD	Candice	Union des entreprises de proximité
DAUDEY	Emilie	Unedic
DE PERETTI	Gaël	Ministère de l'action publique, de la Fonction publique et de la Simplification - Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
DOUCHI	Farrah	Dares
DUVAL	Marion	Dares
GUILLERMIN	Gaëtan	Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
HENRARD	Valentine	Association pour l'emploi des cadres (APEC)
MARQUIER	Rémy	Centre sécurisé d'accès aux données (CASD)
MINE	Michel	Conservatoire national des arts et métiers
MOFAKHAMI	Malo	Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)
NALLET	Benoît	Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique - Direction générale du Trésor (DGT)
NGUYEN	Elise	Union nationale des professions libérales (UNAPL)
LACAILLE	Yves	Union nationale des professions libérales (UNAPL)

LANGLOIS	Laetitia	Défenseur des droits
LENOIR	Arnaud	Agefiph
LOONIS	Vincent	Comité du label de la statistique publique
MARC	Bertrand	Chef du département Emploi · Dares
OBSER	Justine	Unedic
PICART	Claude	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
POULIQUEN	Erwan	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
QUIDU	Frédérique	Ecole des hautes études en santé publique (EHESP)
ROZANKIS	Elodie	Dares
RIOU	Emma	Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT)
VALIKI	Ali	MindTracker
VALDES	Béatrice	Ecole des hautes études en santé publique (EHESP)
VALLET	Louis-André	Centre national de la recherche scientifique
VANNI	Nicolas	France Travail

La séance est ouverte à 9 heures 55, sous la présidence de Jean-Christophe Sciberras.

INTRODUCTION

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Bonjour à toutes et à tous. Je vous propose d'entamer l'ordre du jour de notre réunion sans plus attendre.

I. Thème central : impact du télétravail sur les conditions de travail

.1 Les sources disponibles pour étudier les évolutions des conditions de travail et de l'organisation du travail - Elisabeth ALGAVA, Cheffe du département Conditions de travail et santé, Dares.

Elisabeth ALGAVA, Dares

Plusieurs termes sont utilisés pour évoquer les conditions de travail, qui englobent les aspects matériels, organisationnels et psychosociaux du travail. L'organisation du travail influence la qualité du travail et offre une certaine latitude dans la réalisation des tâches.

Les enquêtes Conditions de travail existent depuis 1978. Elles ont la particularité d'intégrer toutes les personnes en emploi. Ces enquêtes étaient initialement des modules *ad hoc* des enquêtes Emploi. Elles étaient alors très orientées sur les contraintes physiques et l'organisation du temps de travail, avant d'évoluer dans les années 1990 pour tenir compte du développement de l'informatique et du secteur tertiaire, mais aussi de la charge mentale et des facteurs de risques psychosociaux.

La dernière édition est en cours de collecte.

Une *data visualization* a été récemment publiée, permettant de visualiser l'évolution des conditions de travail sur 35 ans. Elle met en évidence la persistance des pénibilités physiques et l'intensification du travail. L'informatisation s'accroît. Grâce à de nouvelles questions, nous connaissons le nombre de salariés estimant que les outils informatiques permettent à leur employeur de contrôler leur activité.

Depuis 2013, l'enquête inclut un volet « Employeur » pour mieux comprendre l'organisation du travail. Nous sommes en mesure d'analyser la mise à jour du document unique ou encore le lien entre le recours à l'intérim et à la sous-traitance et l'accidentologie.

Les éditions 2016 et 2024 de l'enquête sont très orientées sur les risques psychosociaux. L'itération en cours nous permettra d'apprécier l'impact de la crise Covid sur le télétravail. L'enquête 2024 apportera également des éléments sur les outils numériques et leur impact sur le contrôle de l'activité. Nous serons en mesure de croiser la vision des personnes en emploi avec celle des employeurs.

La deuxième source majeure est l'enquête SUMER (Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels). Depuis 1987, elle complète les enquêtes Conditions de travail. Les médecins du travail interrogent les salariés lors des visites médicales, offrant une expertise sur les expositions aux agents chimiques et biologiques. Elle s'accompagne d'un auto-questionnaire pour recueillir le ressenti du salarié sur les risques psychosociaux et sa santé perçue. L'enquête est en cours de refonte. Nous souhaitons passer à une enquête en continu et recourir davantage aux infirmiers du travail pour soulager les médecins du travail. Nous aimerions également développer une application facilitant le suivi de la collecte.

L'enquête SUMER se concentre sur les aspects matériels du travail. La part de salariés exposés à des produits chimiques cancérigènes au cours de la semaine écoulée passe de 14 % en 2003 à 9 % en 2010 et se stabilise autour de 10 % jusqu'à la dernière itération en 2017. L'enquête permet aussi de mesurer les facteurs de pénibilité et d'étudier le cumul des expositions sur les volets matériels et psychosociaux.

La crise sanitaire a fait émerger le besoin d'une enquête sur le vécu du travail. Deux enquêtes ont ainsi été menées (TraCov et TraCov 2). TraCov a été lancée en janvier 2021. Plus de 17 000 personnes y ont répondu. Le questionnaire, papier et Internet, invitait les répondants à comparer leur situation avant la crise et à l'instant T. Pour sa part, l'enquête TraCov 2 a été recueillie entre janvier et avril 2023, alors que les restrictions sanitaires touchaient à leur fin. Plus de 28 000 personnes en emploi ont répondu. Le

questionnaire était similaire à celui de TraCov, mais cette fois sans comparaison avec l'avant-crise. Un accent particulier a été mis sur le télétravail.

Les résultats sur le volet télétravail viennent d'être publiés ; ceux relatifs à la persistance de l'impact de la crise sur les conditions de travail seront bientôt disponibles. Nous diffuserons prochainement une enquête à destination des chercheurs et avons lancé un appel pour des post-enquêtes afin de réinterroger les répondants à l'enquête TraCov 2, notamment sur leur pratique du télétravail.

Les résultats préliminaires quant à l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail montrent une intensification du travail et une hausse de l'insécurité de l'emploi en 2021. Les situations varient fortement selon les métiers. Les conditions de travail se sont stabilisées entre 2021 et 2023. Dans le détail, elles s'améliorent chez les professions les plus concernées par le télétravail et se dégradent à nouveau pour les métiers dits « essentiels », notamment dans la santé. Plus étonnamment, le sens du travail et l'utilité du travail s'améliorent.

.2 Le télétravail en 2023 : Comment évolue la pratique depuis la crise sanitaire ? Améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ? *Louis-Alexandre ERB, chargé d'études, Dares*

Louis-Alexandre ERB, Dares

Je vous propose de présenter deux études corédigées avec Mikael BEATRIZ et diffusées cette semaine.

La première analyse les pratiques afin de connaître le profil des télétravailleurs et leur évolution depuis 2019. La deuxième enquête fait le lien entre les pratiques, les souhaits et les conditions de travail pour analyser leurs évolutions depuis le début de la crise sanitaire.

Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ?

En 2023, un quart des salariés pratiquent le télétravail, de manière régulière ou occasionnelle. Ce taux s'établissait à 9 % en 2019 et 44 % en 2020. Nous observons ainsi un pic pendant la crise sanitaire avant une redescende de l'indicateur, à un niveau toutefois bien supérieur à l'avant-crise.

En 2023, un quart des salariés télétravaillent régulièrement ou occasionnellement ; ils étaient 9 % en 2019 puis 44 % au pic de la crise sanitaire en 2020 et 35 % en 2021. En 2021, plus de la moitié des salariés concernés travaillaient à distance au moins trois fois par semaine. En 2023, la moitié des télétravailleurs limitaient leur fréquence de télétravail à un jour ou moins par semaine. Nous retrouvons pratiquement la fréquence observée avant 2019.

Entre 2019 et 2021, la part de télétravailleurs se réduit chez les professions intermédiaires et les employés tandis qu'elle progresse parmi les cadres. Les cadres représentaient 45 % des télétravailleurs en 2021 et 61 % en 2023. Les ouvriers restent peu concernés par le télétravail.

Quinze métiers sur 82 familles professionnelles regroupent 73 % des télétravailleurs. En 2023, 90 % des ingénieurs informatiques télétravaillaient.

Le télétravail s'est féminisé, la proportion de femmes passant de 43 % en 2019 à plus de 50 % en 2023. En revanche, la part des agents de la fonction publique s'est réduite entre 2021 et 2023.

L'enquête s'intéresse par ailleurs aux souhaits des télétravailleurs. En 2021 comme en 2023, environ 60 % des salariés occupent un emploi non compatible avec le télétravail. Parmi les 40 % dont l'activité peut être effectuée à distance, un tiers souhaite télétravailler. Si la quasi-totalité des télétravailleurs plébiscite cette pratique, seulement 8 % désirent la généraliser cinq jours par semaine, montrant un attrait pour le travail hybride, alternant présence sur site et travail depuis le domicile. Au total, 98 % des salariés télétravaillent depuis chez eux.

En 2023, quatre salariés sur dix sont satisfaits par leur quotité de télétravail (contre 31 % en 2021), mais 44 % aimeraient télétravailler davantage. Alors que la moitié des salariés souhaitaient réduire leur volume de télétravail en 2021, ils ne sont plus que 12 % en 2023.

Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail et de vie des salariés ?

La deuxième partie de l'étude se concentre sur les personnes dont le poste est compatible avec le télétravail. Sur la quasi-totalité des neuf dimensions étudiées, les conditions de travail des télétravailleurs sont meilleures que les conditions de travail sur site.

L'analyse révèle deux tendances principales. Tout d'abord, le télétravail réduit l'intensité du travail et améliore l'autonomie. Les télétravailleurs déclarent moins d'interruptions, plus de liberté d'organisation et moins de pression. En revanche, certaines difficultés sont plus prégnantes en télétravail. S'agissant notamment des rapports sociaux. Les télétravailleurs signalent plus fréquemment l'absence de discussions collectives, un manque de soutien de la part des collègues et des managers et des équipements inadaptés à leurs besoins.

Nous nous sommes intéressés à l'évolution de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Parmi les personnes en couple et ayant au moins un enfant de moins de trois ans à charge, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à consacrer plus de sept heures par semaine aux tâches domestiques. Ce constat est valable qu'elles exercent en télétravail ou non. En revanche, les hommes en télétravail s'impliquent davantage dans les tâches ménagères. Les femmes en télétravail déclarent davantage supporter une charge mentale. Le phénomène est inverse chez les hommes (45 % des non-télétravailleurs contre 34 % des télétravailleurs).

La répartition des tâches semble plus équilibrée, mais des écarts persistent.

Enfin, l'enquête s'intéresse aux effets sur la santé. A caractéristiques comparables, les non-télétravailleurs sur un poste télétravaillable présentent un état de santé plus dégradé que les télétravailleurs. Ces écarts s'expliquent par de meilleures conditions de travail au domicile et par la réduction des trajets entre le domicile et le travail. Dans le même temps, le présentisme est plus important chez les télétravailleurs, particulièrement chez les femmes qui ont davantage tendance à travailler en étant malades.

En résumé, nous observons que 26 % des salariés télétravaillent et 34 % veulent télétravailler. Seulement 8 % des télétravailleurs aimeraient travailler à distance cinq jours par semaine tandis que 44 % veulent réduire leur quotité de télétravail. Les conditions de travail sont meilleures en télétravail qu'au bureau. L'autonomie est plus grande et l'intensité du travail est plus faible. Le soutien social des collègues et de la hiérarchie est toutefois moins important.

Le télétravail favorise une meilleure répartition du travail domestique, avec un plus grand investissement des hommes. Des écarts de charge mentale persistent néanmoins.

Globalement, la santé des télétravailleurs est meilleure, mais la question du présentisme en cas de maladie reste préoccupante.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Je vous remercie pour ces deux présentations.

Les enquêtes sur les conditions de travail incluent un volet employeur. En revanche, il semble que vous n'ayez pas sondé les employeurs spécifiquement sur le télétravail. Ces derniers revoient progressivement leur position sur le sujet. Avons-nous une vision des perspectives des employeurs ?

Elisabeth ALGAVA, Dares

Comme les itérations précédentes, l'enquête Conditions de travail 2024 interroge les employeurs. Nous avons confronté leur point de vue et celui des salariés. Le questionnaire destiné aux employeurs a été enrichi de questions sur le télétravail, relatives aux modalités de gestion, aux détails des accords et aux moyens mis à disposition.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Les employeurs sont-ils interrogés sur la productivité des salariés ?

Elisabeth ALGAVA, Dares

Non, car il n'existe pas toujours de moyens de mesurer la productivité. Nous n'interrogeons pas les employeurs sur leurs objectifs ou leurs perceptions. Nous nous concentrons plutôt sur leurs pratiques en matière d'organisation du travail et de prévention.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Avez-vous des questions ?

Marion SELZ, Retraitée du CNRS et membre de la Société française de statistique

Savez-vous si les employeurs incitent ou non leurs salariés à télétravailler ? Les télétravailleurs choisissent-ils librement cette option ou y sont-ils contraints ?

Par ailleurs, avez-vous des précisions sur l'impact des trajets domicile-travail sur le choix du télétravail ?

Louis-Alexandre ERB, Dares

Nous avons essayé de répondre à la question du télétravail subi ou choisi au travers des questions sur les souhaits des salariés. L'inadéquation entre les souhaits et le réel reste importante. Elle peut résulter de l'organisation actuelle du travail, des possibilités matérielles de télétravail ou des règles imposées par l'entreprise ou l'administration.

En 2021, en période de confinement, une majorité de salariés souhaitait réduire leur télétravail. Cette tendance s'est inversée. Environ un million de personnes ne pratiquent pas le télétravail, mais souhaiteraient le faire, estimant que leur poste s'y prête. D'autre part, parmi les télétravailleurs actuels, la volonté dominante est d'accroître cette pratique. Ces aspirations semblent liées à l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation de leur vie personnelle et professionnelle. Ces souhaits ne sont pas totalement comblés.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Plusieurs questions ont été posées sur le « chat ». Monsieur ou Madame FEVRA sollicite des précisions sur les neuf critères de conditions de travail.

Louis-Alexandre ERB, Dares

Nous nous appuyons sur un rapport d'experts pluridisciplinaires soulignant la nécessité de s'intéresser à un ensemble de dimensions pour apprécier les conditions de travail. Celles-ci englobent notamment l'intensité du travail, l'insécurité professionnelle, le manque d'autonomie, les contraintes horaires, les contraintes physiques, le soutien social.

Le rapport complet est en ligne sur le site de la Dares.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Une personne à distance souhaite revenir sur le graphique comparant l'intensité du travail des télétravailleurs et des non-télétravailleurs.

Louis-Alexandre ERB, Dares

L'intensité est légèrement plus élevée chez les personnes qui télétravaillent un jour ou moins par semaine. Cette différence est minime par rapport à la situation observée au début de la crise sanitaire, où nous constatons une forte dégradation des conditions de travail des télétravailleurs, notamment en termes d'intensité du travail, marquées par davantage d'horaires décalés et de travail sous pression. Ce constat ne se vérifie plus en 2023.

L'intensité légèrement plus élevée chez les télétravailleurs s'explique principalement par la nature des métiers. Cette population compte en effet une part significative de cadres, de responsables et de professionnels de l'informatique ou de la communication dont le niveau d'intensité de travail est

traditionnellement plus élevé. Dans le même temps, les non-télétravailleurs sont davantage des professions intermédiaires et des employés, dont l'intensité de travail est généralement moindre.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Une question posée sur le « chat » demande si les données TraCov permettent d'établir une typologie des métiers télétravaillables. Vous indiquez que quinze métiers regroupent environ 80 % des télétravailleurs. Dans quelles professions le télétravail est-il le plus répandu selon l'étude ?

Monsieur SERIEIX

Pour être plus précis, je suis intéressé par une typologie des métiers considérés comme éligibles ou non au télétravail, y compris ceux qui se prêtent à un mode hybride. Certains postes ne sont que partiellement compatibles avec le télétravail tandis que d'autres le sont entièrement. Alors que 26 % des emplois sont réalisés en télétravail, 34 % des salariés estiment qu'au moins une partie de leur travail pourrait être effectuée à distance. Une nomenclature plus détaillée des métiers concernés par ces statistiques serait utile.

Louis-Alexandre ERB, Dares

L'étude publiée cette semaine liste les quinze métiers réunissant le plus de salariés en télétravail. Sans surprise, les ingénieurs en informatique arrivent en tête, suivis des cadres des services, des techniciens, des ingénieurs et cadres de l'industrie et des chercheurs.

Nous avons également dressé une liste des dix professions les plus « télétravaillables », c'est-à-dire celles dont les tâches sont compatibles avec le télétravail et dont les employés aspirent à cette modalité. Parmi elles figurent les secrétaires, les fonctionnaires de catégorie C et les employés de comptabilité.

Ces éléments sont présentés dans l'étude. Ils offrent un aperçu précis des professions concernées par les souhaits de télétravail et celles qui le pratiquent déjà.

Yvon SERIEIX

Nous serions intéressés par le « Top 10 » des professions les plus télétravaillées.

Louis-Alexandre ERB, Dares

TraCov permet ces exploitations. Les données seront gratuitement mises à disposition de la communauté des chercheurs dans le mois qui vient.

Monsieur SERIEIX

Des collectes de données permettent-elles de savoir comment est utilisé le temps de trajet économisé ? Sert-il plutôt à travailler davantage ou à se consacrer à des activités personnelles ?

Elisabeth ALGAVA, Dares

Une enquête sur l'organisation du temps de travail se profile. Le questionnaire comprend plusieurs *items* relatifs au télétravail. Je pense qu'elle permettra d'apporter des éléments plus précis sur cette question.

Vladimir PASSERON, Insee

L'enquête Emploi montre que la durée du travail est équivalente pour les télétravailleurs et les non-télétravailleurs. Le télétravail n'impacte donc pas notablement le temps de travail.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Le temps de transport économisé est ainsi du temps gagné pour le salarié.

Dans le « chat », Nathalie JOLY demande s'il existe des données sur le télétravail pour raisons de santé.

Elisabeth ALGAVA, Dares

L'enquête Télétravail de 2019 que les télétravailleurs présentaient un état de santé moins favorable que les non-télétravailleurs. Nous expliquions ce phénomène par le fait que le télétravail était utilisé pour continuer à travailler en cas de maladie. Nous ne posons pas directement la question d'un télétravail pour raison de santé. Ces situations existent vraisemblablement toujours, mais nous ne pouvons pas les identifier.

Louis-Alexandre ERB, Dares

L'état de santé des personnes qui ne télétravaillent pas, mais qui aimeraient le faire et considèrent que leur métier est compatible, est généralement moins bon. De plus, ces individus habitent souvent à une distance importante de leur lieu de travail. Ces facteurs pourraient expliquer leur désir de télétravailler, car cette modalité répondrait à ces problématiques.

Vladimir PASSERON, Insee

Le taux de présentéisme plus important peut également être une réponse pour des personnes capables de travailler à distance, alors qu'elles ne pourraient pas se rendre sur site – en raison d'une jambe cassée, par exemple.

Nathalie JOLY

L'accès au télétravail évolue-t-il selon l'âge ?

Louis-Alexandre ERB, Dares

Les variables d'âges sont peu significatives, ce qui explique que nous ne les ayons pas présentées. Les plus jeunes, bien qu'ils le souhaitent autant, télétravaillent moins. Cette situation peut s'expliquer par un manque d'autonomie, une plus faible ancienneté ou un contrat de plus courte durée qui ne les rend pas éligibles. Les plus de 50 ans tendent également à moins télétravailler, sans que nous disposions d'éléments explicatifs. Nous pouvons supposer que les habitudes professionnelles et l'utilisation des outils informatiques sont des facteurs.

Catherine SPIESER, CNRS

De quelles données disposons-nous sur les aménagements préconisés par la médecine du travail et mis ou non en place par les employeurs, en lien avec les conditions de santé et le handicap ?

Elisabeth ALGAVA, Dares

La Dares a récemment publié une enquête sur les conditions de travail des personnes en situation de handicap. Elle s'appuie sur les enquêtes Conditions de travail.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

La question est ici celle du croisement entre les conditions de travail des salariés en situation de handicap et le télétravail.

Catherine SPIESER, CNRS

Au-delà du télétravail, ma question porte sur les aménagements de travail en lien avec la santé ou le handicap.

Elisabeth ALGAVA, Dares

Dans le cadre de l'enquête « Conditions de travail » 2024, nous avons envisagé d'interroger les répondants sur l'aménagement du travail en raison de l'état de santé. Je regarderai si cette question a été retenue. Elle n'était pas intégrée dans les précédentes éditions et nous semblait pertinente.

Il serait également utile de vérifier si le volet « employeur » permet de recouper certaines informations.

Catherine SPIESER, CNRS

Il est important de pouvoir retracer les conditions d'emploi et de bien-être au travail de ces populations plus vulnérables, au travers des aménagements mis en place.

Elisabeth ALGAVA, Dares

A plus long terme, nous pouvons imaginer de croiser les données des enquêtes sur les conditions de travail avec celles sur les consommations de soins. Il serait possible de conduire des études ciblées se concentrant sur les personnes ayant déclaré un handicap et d'observer l'évolution de leurs conditions de travail.

Il existe de nombreuses pistes à explorer, mais elles devront impliquer des chercheurs, car nous n'avons pas les ressources suffisantes pour tout entreprendre seuls.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

L'enjeu sera de déterminer si le télétravail peut augmenter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Nous avons abordé le sujet lors de notre dernière séance.

Je vous remercie pour vos contributions.

.3 Explorer le champ des nouveaux défis du management face au télétravail – Jean-Claude DELGENES, président de Technologia

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Jean-Claude DELGENES est spécialiste des questions de travail et de conditions de travail. Son ouvrage « Oser le télétravail ! » m'a incité à l'inviter aujourd'hui. Je lui cède la parole.

Jean-Claude DELGENES, Technologia

Je suis président fondateur du cabinet Technologia, qui emploie 130 personnes et est spécialisé dans les conditions de travail et la gestion des crises humaines et suicidaires. Ma vision peut être décalée compte tenu de mon activité au quotidien.

Beaucoup de choses ont été dites. Le télétravail est entré dans nos vies « par effraction ». Les employeurs étaient réticents à son déploiement. Avant la crise sanitaire, la Finlande et, dans une moindre mesure, l'Allemagne, étaient très avancées sur le sujet alors que la France ne comptait, selon la Dares, que 3 % de télétravailleurs réguliers et 9 % en incluant le télétravail occasionnel.

Depuis 2007 et l'apparition des plateformes numériques et des *smartphones*, le lien entre l'espace de travail et le domicile s'est fortement modifié et, avec lui, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. En corollaire, les organisations syndicales ont progressivement exprimé des demandes de déploiement du télétravail. La haute fonction publique territoriale faisait figure d'exception, avec près de 6 % de télétravailleurs avant 2000.

Compte tenu du manque de préparation, la mise en œuvre s'est faite dans la douleur pendant la crise sanitaire. Elle a néanmoins révélé une forte résilience de la part des salariés et a permis une accélération de huit à dix ans de la maturité numérique. En outre, les employeurs ont pris conscience que le télétravail était possible sans entraîner une perte de productivité.

In fine, le télétravail a permis une certaine continuité économique malgré la crise.

En contrepartie, le phénomène des « bureaux vides » a interrogé, voire inquiété, les employeurs. Il a accéléré le développement du *flex-office*, qui s'apparente à un *open space* sans affectation fixe des postes. Nous sommes passés du télétravail choisi à un télétravail imposé par le manque de postes sur site et la densité des présences. A date, environ 17 % des entreprises sont passés au *flex-office* et 35 % des employeurs souhaitent prendre cette voie.

Plusieurs études européennes montrent que les conditions de travail en France se sont sensiblement dégradées au cours des quinze dernières années. Des études européennes révèlent que la France, la Grèce et l'Espagne sont les trois pays dans lesquels les conditions de travail ont le plus décroché. La France se trouve à la 36^e place du classement dans l'Europe élargie, au niveau de l'Albanie.

Les entreprises n'étaient pas préparées au déploiement si soudain et massif du télétravail. Les managers n'étaient pas formés à animer des équipes à distance, ce qui s'en ressent sur les conditions de travail.

Par ailleurs, le télétravail accentue les inégalités entre les cols blancs et les cols bleus. Le sujet est réel, notamment pour les organisations syndicales, qui ont vocation à œuvrer pour la défense du collectif et l'équité de traitement. Les représentants du personnel se trouvent, en outre, plus éloignés physiquement des salariés qu'ils représentent.

Un attachement au télétravail existe, notamment parce qu'il présente des avantages matériels non négligeables pour les salariés. Je pense ici aux économies réalisées sur les repas et les transports, notamment, et qui équivalent à une augmentation de 5 à 8 % de la rémunération.

Le télétravail a également permis de maintenir l'activité professionnelle en introduisant davantage de flexibilité et de proximité avec ses proches. La loi du 21 juillet 2023 en facilite l'accès. L'emploi des travailleurs handicapés progresse de deux points, le télétravail offrant la possibilité de maintenir en poste des personnes ayant subi des accidents de la vie.

Le temps et la pénibilité des transports sont des facteurs majeurs d'appétence pour le télétravail. La fatigue et l'érosion de la santé évitées par la réduction des trajets ne sont pas neutres.

En France, l'accès au télétravail est facilité pour les catégories socioprofessionnelles supérieures, mais encore difficile pour les catégories inférieures. L'écart entre ces populations dépasse les 30 points, contre 8 points en Italie et 12 en Allemagne. Cette disparité contribue à la crise du travail et, par extension, à la crise politique.

Le télétravail favorise-t-il la réduction des gaz à effet de serre ? Cette question est fondamentale. Orange a conduit une expérimentation avec la technopole Atalante à Rennes, démontrant une économie d'environ 65 millions de tonnes de CO² pour 687 salariés, uniquement en réduisant la mobilité pendulaire.

Il y a deux ans, nous avons conduit une étude avec Challenges, France 2 et France Info sur les attentes en matière d'environnement. Elle mettait en avant les effets positifs attendus par le télétravail, y compris pour réduire les gaz à effet de serre.

La question fiscale est également intéressante. Selon les situations, 50 à 70 euros peuvent être accordés aux salariés en télétravail, ce qui est significatif pour un revenu mensuel de 2 000 euros.

Le télétravail pose des défis en termes d'émulation collective. Le travail demeure un lien social et d'appartenance essentiel, où l'on apprend à s'adapter aux autres et à se socialiser. L'isolement peut entraîner une baisse de stimulation professionnelle. Par manque d'indicateurs, ce phénomène est peu étudié. Rappelons que neuf millions de personnes en France vivent seules, dont la moitié travaille. L'isolement de ces personnes ne doit pas être négligé.

La perte d'intelligence collective est difficile à mesurer, mais elle est également notable. Nous constatons aujourd'hui une perte d'intelligence collective difficile à quantifier, mais bien réelle. La capacité à travailler sereinement est entravée par les difficultés techniques rencontrées. En outre, les qualités d'échange ne sont pas les mêmes en présentiel et à distance. La communication est plus fluide, plus complète lorsque nous sommes dans la même pièce. La communication non verbale et les échanges informels sont aussi importants. Le mode de communication joue énormément sur l'intelligence collective et la créativité, nourrie par des échanges impromptus.

L'intelligence collective repose sur des moments impromptus et des échanges spontanés qui favorisent la créativité. Dans certaines entreprises, la désertion des bureaux le vendredi entraîne une baisse de productivité. Des études au Japon et en Malaisie font état d'une perte de productivité de 20 à 30 % suite à l'instauration du télétravail.

En France, le coût d'un poste de travail est estimé à 14 000 euros par an. Les employeurs ont encouragé le télétravail pour réaliser des économies. A long terme, ces gains peuvent toutefois s'avérer coûteux pour la création de valeur. De plus en plus de sociétés aux Etats-Unis et en Europe reviennent en arrière. Les offres d'emploi ne mettent plus en avant le télétravail. Les employeurs réussiront-ils à opérer un revirement ? Comment faire revenir les salariés sur site alors que les espaces de bureaux ont été réduits ? Les espaces de bureaux et les modalités de management doivent être revus afin que les salariés soient contents et motivés de venir au travail.

Enfin, j'en terminerai en évoquant l'impact sur la santé. La sédentarité accrue des télétravailleurs, qui passent en moyenne 75 % de leur temps assis, augmente considérablement les risques cardiovasculaires. Nous faisons face à une potentielle bombe à retardement en termes de cancers et de maladies cardiovasculaires.

Il est essentiel que les employeurs se projettent dans l'avenir en intégrant la question de la création de valeur et de la sérendipité. Nous disposons de peu de données sur les sujets de productivité. Je pense que des indicateurs peuvent être définis pour objectiver le recul de la création de valeur.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Merci pour cette intervention qui couvre largement le scope des questions qui se posent.

Quels éléments de connaissance et d'observation pourraient être demandés à la statistique publique ?

Jean-Claude DELGENES, Technologia

Il me semble nécessaire d'obtenir des indicateurs sur des populations spécifiques, notamment les aidants sociaux et les personnes en situation de handicap. Une comparaison entre les populations et les typologies de métiers selon qu'elles bénéficient ou non du télétravail serait également utile. Nous devrions pouvoir comparer la situation de la France à celle d'autres pays.

Le stress lié au transport en commun est également un sujet important. Echapper à ces trajets quotidiens est un élément fort qui motive le télétravail. Les dépenses énergétiques et le stress se trouvent réduits. Les études montrent que le télétravail offre un confort considérable en permettant d'éviter les longs trajets quotidiens, souvent source de fatigue intense.

Le télétravail joue un rôle important dans le maintien en emploi en permettant à des personnes confrontées à des problèmes de santé de travailler à distance. J'ai accompagné une collaboratrice atteinte d'un cancer, pour qui le télétravail a été un soutien précieux lui permettant de conserver une activité malgré sa maladie.

Avec le Covid, les entreprises ont signé des accords télétravail pour trois ou quatre ans qui sont aujourd'hui renégociés. Les employeurs semblent moins favorables qu'auparavant à maintenir cette modalité, car ils perçoivent les effets de bord cette pratique. Le manque de formation des managers pour accompagner efficacement les salariés à distance est une difficulté importante. Il serait intéressant de développer des indicateurs, peut-être plus qualitatifs, pour mesurer l'évolution de l'attitude des employeurs vis-à-vis du télétravail.

Fabien GUGGEMOS, Dares

Nous tentons d'analyser les accords télétravail signés par les entreprises en entrant dans leur contenu, au-delà de leur nombre. Nous explorons des méthodes d'analyse automatisée des contenus, mais les résultats restent mitigés.

Jean-Claude DELGENES, Technologia

Aujourd'hui, il me semble aberrant de placer la quasi-totalité des salariés d'une multinationale en télétravail. Il serait pertinent de mener une analyse qualitative approfondie pour éviter d'aller trop loin dans cette direction, car les conséquences internes peuvent être considérables.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Sur le « chat », Isabelle PUECH observe que nous manquons de recul pour évaluer l'impact de la sédentarité sur l'état de santé de long terme.

Je propose que la Dares réponde sur les différents éléments soulevés par Jean-Claude DELGENES.

Elisabeth ALGAVA, Dares

L'enquête Conditions de travail 2024 couvre une large partie des sujets que vous évoquez. Nous pourrions notamment examiner les conditions de travail et de télétravail des aidants et des travailleurs handicapés ou encore l'impact du télétravail sur la santé. L'appariement de ces résultats avec les données de consommation de soins offre des perspectives intéressantes à terme. Ces études sont toutefois complexes.

Les questions posées aux employeurs permettent de savoir s'ils proposent le télétravail, s'ils ont signé un accord, s'ils imposent un nombre minimum et maximum de jours, s'ils fixent des jours de présence obligatoires et s'ils accordent des équipements ou des compensations financières. Cela nous permettra d'analyser en profondeur le télétravail et de comparer ces informations avec les réponses des salariés.

Nous interrogeons également depuis plusieurs éditions sur le temps de trajet et sur sa pénibilité, ce qui permet d'analyser l'évolution des réponses dans le temps et d'effectuer un parallèle avec le déploiement du télétravail.

Trois projets de recherche en cours rejoignent les sujets que vous soulevez sur le télétravail des secrétaires et des assistantes de direction, sur l'isolement des télétravailleurs et sur le management à distance.

Nous avons démontré que les salariés qui exercent en *open space* ont davantage tendance à télétravailler, essentiellement pour éviter les nuisances sonores. Une question a été ajoutée sur le *flex-office*.

Nous avons échangé avec le SDES, qui a publié des études sur l'impact du télétravail sur l'environnement. Pour notre part, nous interrogeons les salariés sur l'impact environnemental de leur poste.

Jean-Claude DELGENES, Technologia

Dans l'enquête que nous avons conduite en entreprise, les salariés comme les employeurs mentionnent en premier lieu le télétravail comme moyen de réduire l'empreinte carbone.

Elisabeth ALGAVA, Dares

Nous pouvons appairer nos enquêtes avec des données d'entreprises sur la performance économique et rechercher un lien avec le taux de télétravailleurs.

Jean-Claude DELGENES, Technologia

Cela serait très intéressant.

Elisabeth ALGAVA, Dares

Les enquêtes européennes sur les conditions de travail sont conduites tous les cinq ans. Les derniers résultats réellement exploitables datent de 2015, car l'enquête suivante a été réalisée pendant la crise sanitaire, ce qui complexifie le travail de comparaison. La collecte 2024 est en cours. L'enquête de 2015 révèle que les conditions de travail en France sont similaires à celles des pays du Sud. Les modalités d'organisation du travail, très apprenantes, laissent peu d'autonomie aux salariés.

Jean-Claude DELGENES, Technologia

En 2021, la commission d'évaluation de la sous-déclaration des maladies professionnelles – qui travaille pour le Parlement – estimait à 108 000 le nombre de pathologies psychiques liées au travail. Ces données augmentent très sensiblement. Nous dénombrons par ailleurs 2,5 millions de ruptures de contrats de CDI en France en 2022. Ces indicateurs démontrent un mal-être au travail.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Le nombre de démissions peut aussi témoigner d'un dynamisme du marché du travail.

Jean-Claude DELGENES, Technologia

Les salariés profitent d'une légère embellie économique pour changer d'emploi. Ce phénomène témoigne d'un problème plus global, nécessitant une réflexion approfondie sur le bien-être en entreprise. Nous ne pouvons pas nier un certain mal-être au travail.

Anne-Juliette BESSONE, ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion

Je signale que l'Insee a engagé des travaux pour étudier le lien entre télétravail et productivité.

Par ailleurs, la Dares met à disposition de la recherche un *scraping* des offres d'emploi en ligne. L'outil, principalement destiné à la recherche, permet d'accéder aux offres et d'y rechercher des informations spécifiques telles que la mention du télétravail.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

J'abonde sur le sujet de la productivité. Les entreprises prennent des décisions en matière d'extension ou de réduction du télétravail. Des données objectives aideraient à la décision et à la négociation collective.

Je vous remercie pour votre participation à notre commission. Votre contribution a été très appréciée. Votre travail est de qualité.

Jean-Claude DELGENES quitte la séance.

.4 Etude de l'avis

François GUILLAUMAT-TAILLIET, Secrétaire général adjoint du CNIS

Nous vous proposons le projet d'avis suivant :

La commission Emploi, qualification et revenus du travail a pris connaissance de l'ensemble des enquêtes et travaux réalisés par la statistique publique pour mieux identifier les nouveaux enjeux relatifs à l'évolution des conditions de travail, qu'il s'agisse d'aspects matériels, organisationnels ou relationnels. Parmi eux, le développement des outils numériques et, depuis la crise sanitaire, le recours au télétravail sont des évolutions majeures, tant du point de vue des organisations que des personnes en emploi. Elles ont de forts impacts notamment sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les pratiques organisationnelles et technologiques mises en place, l'organisation du travail, la productivité ou encore les risques psychosociaux émergents et plus largement la santé.

La qualité et la production croissante des éclairages révèlent en contraste des zones d'ombre qu'il reste à investiguer. Ils mettent en évidence des disparités des situations de travail selon les caractéristiques sociodémographiques des personnes en emploi, par exemple en matière d'outils numériques, de capacité à travailler à distance ou de compensations financières. Ainsi, la hausse du télétravail entre 2019 et 2023 est essentiellement portée par les cadres. Ces disparités sont d'autant plus importantes à documenter que les enquêtes enregistrent une augmentation du souhait de télétravail pour des catégories jusque-là éloignées du travail à distance : techniciens, employés, assistants, etc.

La commission encourage ainsi la poursuite des travaux permettant d'identifier les pratiques nouvelles d'organisation du travail, le potentiel de nouvelles professions télétravailleuses et l'impact tant sur la productivité des organisations que sur le bien-être des personnes en emploi.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Avez-vous des remarques ou demandes de modifications ?

Anne-Juliette BESSONE, ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion

Au regard des discussions que nous venons d'avoir, je suggère que nous précisions les « zones d'ombre » mentionnées. Sauf erreur, nous n'avons pas observé de faiblesses majeures dans notre système d'observation statistique, que ce soit en termes d'études ou d'exploitation des données. Je suggère de mentionner dans l'avis les principaux points abordés lors de nos échanges.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Je regrette que Jean-Claude DELGENES ait quitté la séance, car il aurait pu approfondir l'augmentation de 2 % du taux d'emploi des personnes en situation de handicap qu'il a évoqué. Le télétravail pourrait-il avoir un impact positif sur l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap grâce à la suppression des contraintes de déplacement ? Disposons-nous de données tangibles pour évaluer cet effet potentiel ?

Elisabeth ALGAVA, Dares

Nous disposons des données nécessaires pour mener cette analyse à partir de l'enquête prévue en 2024. Nous pourrions établir des comparaisons avec les données collectées en 2019 sur la pratique du télétravail et l'état de santé.

Christine LAGARENNE Secrétaire générale du CNIS

Les zones d'ombre pourront être investiguées en exploitant les données nécessaires.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Nous avons également évoqué le management à distance. Sommes-nous en mesure d'appréhender l'impact du télétravail sur les changements managériaux et les difficultés rencontrées par les managers dans l'exercice de leurs fonctions ?

Elisabeth ALGAVA, Dares

Une approche qualitative me paraît nécessaire pour identifier les difficultés du management à distance. Ce sujet se prête bien à une mise en correspondance des réponses à l'enquête avec des entretiens plus détaillés.

Anne-Juliette BESSONE, ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion

Nous pouvons également croiser les données de télétravail avec les réponses sur le collectif de travail et les liens avec la hiérarchie afin d'objectiver et quantifier le phénomène.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Les enquêtes interrogent-elles les managers ?

Elisabeth ALGAVA, Dares

Les enquêtes « Conditions de travail » contiennent des questions permettant de repérer les missions de supervision.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Malgré les efforts des managers, le management à distance apparaît comme une difficulté persistante et un élément favorisant le retour au bureau.

Anne-Juliette BESSONE, ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion

Nous pouvons effectuer des croisements avec les enquêtes Conditions de travail afin d'obtenir des éléments de réponse et identifier des tendances d'évolution.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Je suis favorable à l'approfondissement de cette analyse. Nous pourrions revenir sur ces aspects dans notre trajectoire de moyen terme.

François GUILLAUMAT-TAILLIET, Secrétaire général adjoint du CNIS

Nous modifierons l'avis à la marge pour préciser ces points.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Il conviendra de citer les aidants, les travailleurs en situation de handicap, les encadrants et les personnes isolées. Nous pouvons mentionner l'appariement avec les données du SNDS sur les consommations de santé ou encore les travaux engagés par l'Insee.

Un intervenant

Les motivations des salariés et des employeurs mériteraient également d'être évoquées.

Elisabeth ALGAVA, Dares

TraCov II et les prochaines enquêtes SUMER sur les conditions de travail et les souhaits de télétravail apporteront des éléments. Un écart entre les souhaits et les pratiques laissent supposer une influence de l'employeur. Pour autant, nous n'interrogeons pas directement les salariés sur leurs motivations pour être en télétravail. Nous préférons croiser la pratique du télétravail avec des données sur le temps de transport, la charge familiale ou le statut d'aidant, par exemple.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Nous manquons de données émanant des employeurs. Les recherches d'économies immobilières ne sont pas neutres. Ces choix sont structurants pour les entreprises, les salariés et la productivité.

Éric HEYER, OFCE

Le sujet a été évoqué par Jean-Claude DELGENES, qui soulignait qu'un poste de travail présentait un coût annuel de 14 000 euros.

Elisabeth ALGAVA, Dares

Nous avons inclus des questions pratiques demandant aux salariés s'ils sont favorables au *flex-office* ou à l'*open space* pour identifier si ces aménagements peuvent les inciter à opter pour le télétravail. En revanche, nous n'abordons pas les aspects financiers et les éventuelles économies permises.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

L'économie mensuelle réalisée par les salariés grâce au télétravail a été évoquée, mais sans réelle précision.

Louis-Alexandre ERB, Dares

L'enquête ACEMO-Covid réalisée jusqu'en 2022 comprenait des questions sur l'effet du télétravail sur les conditions de travail du point de vue des employeurs. Les retours sont similaires à ceux exprimés par les salariés. Nous constatons des avantages en termes d'autonomie, de conciliation entre vie privée et vie professionnelle et de réduction de la fatigue ressentie. Cependant, employeurs et salariés partagent la préoccupation d'une possible dégradation du sentiment d'appartenance au collectif de travail à distance. Nous ne disposons pas de données spécifiques concernant la productivité.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Nous intégrerons ces éléments dans l'avis. Je vous remercie.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Un groupe de travail présidé par Éric HEYER s'est constitué pour analyser les incidences de la loi de décembre 2023 et la mise en place de France Travail sur les statistiques des DEFM.

Le rapport du groupe de travail a été publié. Les travaux ont été présentés au bureau du CNIS. Il semblait légitime que le sujet soit également évoqué en commission Emploi.

Éric HEYER, OFCE et président du GT

La loi pour le Plein emploi a été adoptée le 14 novembre 2023 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Elle vise à atteindre le plein emploi en ramenant vers l'emploi les personnes qui en sont éloignées. Pour ce faire, un « réseau pour l'emploi » de France Travail voit le jour. Ce réseau se compose de trois branches : France Travail (ex- Pôle Emploi), France Travail Jeunes (pour les missions locales) et France Travail Handicap (anciennement Cap'Emploi). L'objectif est d'approfondir et de renforcer les coopérations entre ces entités.

La mesure qui nous intéresse principalement porte sur l'inscription des bénéficiaires et des demandeurs de RSA sur les listes de demandeurs d'emploi de France Travail. Actuellement, deux millions de personnes perçoivent le RSA, dont 40 % sont déjà inscrits sur les listes. Ainsi, 1,2 million de personnes seraient nouvellement inscrites au 1^{er} janvier 2025.

Deux autres catégories sont également concernées par ces inscriptions automatiques : les personnes en situation de handicap suivies par Cap'Emploi non soumises à l'obligation de recherche d'emploi et les jeunes suivis par les missions locales pour l'emploi. Ces derniers sont 420 000, dont 70 % ne sont pas inscrits à France Travail.

Au total, près de 1,5 million de personnes devraient ainsi s'ajouter au stock des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail.

La loi prévoit également un nouveau processus d'accompagnement comprenant la réalisation d'un diagnostic commun et l'orientation de la personne par les opérateurs du service public de l'emploi puis la formalisation d'un contrat d'engagement. Sur cette base, les personnes seront positionnées dans l'un des trois parcours d'accompagnement : un parcours professionnel classique, un parcours socioprofessionnel ou un parcours d'insertion sociale (pour les personnes ayant des freins importants à l'emploi).

Le mandat du groupe de travail était d'apprécier l'incidence de la loi pour le Plein emploi sur les statistiques des demandeurs d'emploi. Nous avons pour mission de compte du choc statistique au 1^{er} janvier 2025, de proposer des outils d'analyse et d'interprétation, de réfléchir à la réropolation des données pendant la période de transition et à l'issue. Le groupe de travail s'est également attelé à la diffusion des statistiques et aux éventuelles évolutions à envisager.

En revanche, la mission du groupe de travail n'était pas de mesurer l'impact sur le chômage au sens du BIT.

Le groupe de travail est composé d'une trentaine de membres, comprenant des partenaires sociaux, des statisticiens, des représentants d'administrations, des chercheurs en économie, des associations et des experts membres des commissions sociales. Il s'est appuyé sur un rapporteur de la Dares et un rapporteur de France Travail.

Les comptes rendus des séances et le rapport final sont disponibles en ligne.

Le groupe de travail a traité plusieurs questions, dont la catégorie applicable aux nouveaux publics inscrits, le traitement différencié ou non du stock et du flux de bénéficiaires et les éventuelles évolutions à apporter à la diffusion de l'information statistique.

La nomenclature actuelle compte huit catégories administratives, numérotées de 1 à 8. Les catégories 1 à 3 concernent les personnes recherchant un emploi à temps plein ou partiel, en CDI ou en CDD. Les catégories 4 et 5 regroupent les personnes n'étant pas tenues à des actes positifs de recherche, soit pour cause de formation, stage ou maladie (catégorie 4), soit parce qu'elles sont déjà en emploi (catégorie 5).

Ces huit catégories administratives sont ensuite déclinées en cinq catégories statistiques (A, B, C, D, E). Les catégories A, B et C distinguent les demandeurs d'emploi selon leur volume horaire d'activité (la catégorie A regroupe ceux n'ayant pas travaillé, la catégorie B ceux ayant peu travaillé et la catégorie C ceux ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois).

La publication *Dares Indicateurs* met en avant les catégories A, B et C en distinguant la France métropolitaine et la France entière hors Mayotte. La catégorie A, qui se rapproche le plus de la définition du chômage au sens du BIT, est particulièrement mise en évidence.

Suite à l'intégration des bénéficiaires du RSA, deux nouvelles catégories administratives ont été créées : la catégorie 9 pour les personnes présentant d'importants freins à l'emploi, et la catégorie 10, qui constitue une catégorie d'attente.

Dès lors qu'une personne demande le RSA, elle est positionnée dans la catégorie d'attente. Si l'intéressé a droit au RSA, il est pris en charge par le Conseil départemental et affecté à une nouvelle catégorie après la signature de son contrat d'engagement. Si l'intéressé n'a pas le droit au RSA, il est orienté par France Travail vers un référent d'accompagnement afin de déterminer la catégorie et signer son contrat d'engagement.

Le groupe de travail a décidé d'appliquer un même schéma aux catégories statistiques et aux catégories administratives. Il semble en effet opportun d'attendre d'avoir plus d'informations sur le demandeur d'emploi avant de l'orienter vers une catégorie spécifique, et ce, pour éviter d'introduire des biais dans les statistiques.

Lorsqu'ils sortiront de la catégorie d'attente, les demandeurs et bénéficiaires du RSA seront positionnés en catégorie A, B ou C. Même en supposant que le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C reste stable, la montée en charge du dispositif et le délai avant la signature d'un contrat d'engagement entraîneront un choc non négligeable sur les statistiques qu'il convient d'expliquer et d'accompagner.

Le choc sur les DEFM de l'inscription des jeunes suivis par les missions locales sera moindre, mais devra néanmoins être accompagné.

Le groupe de travail émet plusieurs recommandations.

Nous préconisons tout d'abord de créer deux nouvelles catégories statistiques en miroir des nouvelles catégories administratives. Ainsi, la catégorie F regrouperait les personnes orientées en parcours social (catégorie administrative 9) tandis que la catégorie G concernerait les personnes en attente d'orientation et de contrat d'engagement (catégorie administrative 10).

Par ailleurs, puisque les nouveaux entrants ne sont pas volontaires et ne recherchent pas nécessairement un emploi, l'enjeu était de définir l'approche à adopter en l'absence de non-actualisation. Le groupe de travail recommande de traiter de la même manière les nouveaux entrants et les demandeurs d'emploi existants qui ne s'actualisent pas. Ainsi, nous préconisons de les sortir du stock de demandeurs d'emploi en fin de mois, mais de les réinscrire immédiatement. Il reviendra aux personnes qui accompagnent ces bénéficiaires de rendre compte de leur suivi.

Le groupe de travail se réunira à la fin du mois de novembre pour effectuer un point sur les expérimentations en cours.

Nous recommandons également de traiter uniformément l'inscription statistique des jeunes suivis par les missions locales. Comme les bénéficiaires de RSA, ils seraient extraits des stocks de demandeurs en fin de mois puis réinscrits.

S'agissant de la publication trimestrielle, nous préconisons de synthétiser la présentation en six pages environ, contre 17 actuellement. Il ne s'agit pas de réduire le niveau d'informations communiquées – les données resteront disponibles sur le site de la Dares –, mais d'alléger le format afin d'améliorer l'interprétation des statistiques.

Le groupe de travail recommande également de présenter les données sur le champ France entière. Dans une phase transitoire, Mayotte ne serait pas intégrée. L'objectif est de simplifier l'indicateur tout en conservant l'ensemble des informations.

Nous avons évoqué l'opportunité de modifier le seuil de 78 heures, sans toutefois nous positionner sur une évolution.

Actuellement, *Dares Indicateurs* débute avec les catégories A, B et C. Nous avons longuement échangé sur cette logique et sur le risque de mélanger le chômage des DEFM et le chômage au sens du BIT. *In fine*, le groupe de travail préconise de modifier le nom de la publication pour évoquer les « inscrits à France Travail », et non plus les « demandeurs d'emploi » afin de mieux refléter la réalité des personnes concernées. Pendant une période de transition, *Dares Indicateurs* mélangera les données corrigées des variations saisonnières (CVS) et les données brutes. Elle mentionnera en premier lieu le nombre total d'inscrits (cumul des catégories A à G) puis affinera vers les données CVS des catégories A, B, C, D, E et les données brutes des catégories F et G.

A l'issue de la période de transition – courant 2027 –, *Dares Indicateurs* comprendrait un graphique mettant en évidence l'incidence de la réforme sur les statistiques, en identifiant les évolutions liées au changement de réglementation et celles liées à la conjoncture. Pendant la phase de transition, les catégories seront présentées hors bénéficiaires du RSA et hors jeunes en mission locale. Une rétopolation interviendra à l'issue de la période de montée en charge.

Le groupe de travail préconise également de faire évoluer les données mises en ligne, en incluant notamment le nombre total d'heures d'activité réduite déclarées dans le mois, le nombre d'inscrits dans chaque parcours d'accompagnement ou encore les revenus perçus par les demandeurs d'emploi.

Enfin, nous recommandons la réalisation d'études régulières sur les demandeurs d'emploi et le passage entre les différentes catégories.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Je vous remercie pour cette présentation qui clôt le cycle ouvert fin 2023 avec la création du groupe de travail.

Avez-vous des questions ?

Monsieur SERIEIX

Nous connaissons la situation familiale des bénéficiaires du RSA, mais pas celle des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail. Cette donnée existe-t-elle ? Sinon, est-il envisagé de mettre cette information à disposition ?

Anne-Juliette BESSONE, ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion

Je ne suis pas en mesure de répondre. Eventuellement, nous pouvons disposer de l'information lors de l'inscription, mais pas de son évolution dans le temps. Les données socio-démographiques ne sont pas actualisées par France Travail, à moins qu'elles soient en lien avec un besoin métier.

Vladimir PASSERON, Insee

La donnée peut être identifiée grâce à des croisements dans l'enquête Emploi.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Je vous remercie.

Je rappelle que le rapport a été approuvé par le bureau du CNIS au début du mois d'octobre et publié. Nous notons qu'une nouvelle réunion du groupe de travail est prévue fin novembre pour réaliser un premier retour d'expérience.

Je tiens à saluer la qualité des travaux et de la production du groupe de travail. Je vous invite à prendre connaissance du rapport, qui est particulièrement bien rédigé.

Des propositions devaient être formulées dans un délai court. La priorité du groupe de travail était de formuler des propositions concernant les demandeurs d'emploi en fin de mois, sans explorer toutes les

implications potentielles, notamment sur l'enquête Emploi et le taux de chômage. Un arrêté ministériel sera nécessaire pour modifier les catégories actuelles. J'espère qu'il sera publié avant la fin de l'année 2024.

Le travail a contribué à apaiser certaines inquiétudes que la loi Plein emploi pouvait générer. La complexité de cette loi aurait pu donner lieu à diverses interprétations. L'objectif du groupe de travail, auquel des journalistes ont participé, était de clarifier la situation.

Anne-Juliette BESSONE, ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion

Je précise que l'appariement MIDAS permet de récupérer les données sur la composition familiale. Cet appariement est actuellement réalisé annuellement. Il est accessible sur le site du CSD.

II. Examen de demandes d'accès à des sources administratives

Ce point est sans objet.

III. Examen de demandes d'avis d'opportunité

Ce point est sans objet.

Conclusion

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Je vous remercie pour votre participation et pour vos contributions.

La séance est levée à 12 heures 35.

La prochaine réunion de la commission est prévue le 20 mai 2025.

Index

Malgré nos recherches, nous n'avons pas été en mesure de vérifier l'orthographe des noms suivants :

Monsieur ou Madame FEVRA.....	9	Nathalie JOLY.....	10, 11
Monsieur SERIEIX.....	10, 21		