Les dynamiques sur le marché du travail dans un contexte de rupture

Sébastien Mainhagu (CREGO) - Florence Spitzenstter (LPC) – Isabelle Terraz (BETA) – Véronique Schaeffer (BETA)

CONTEXTE

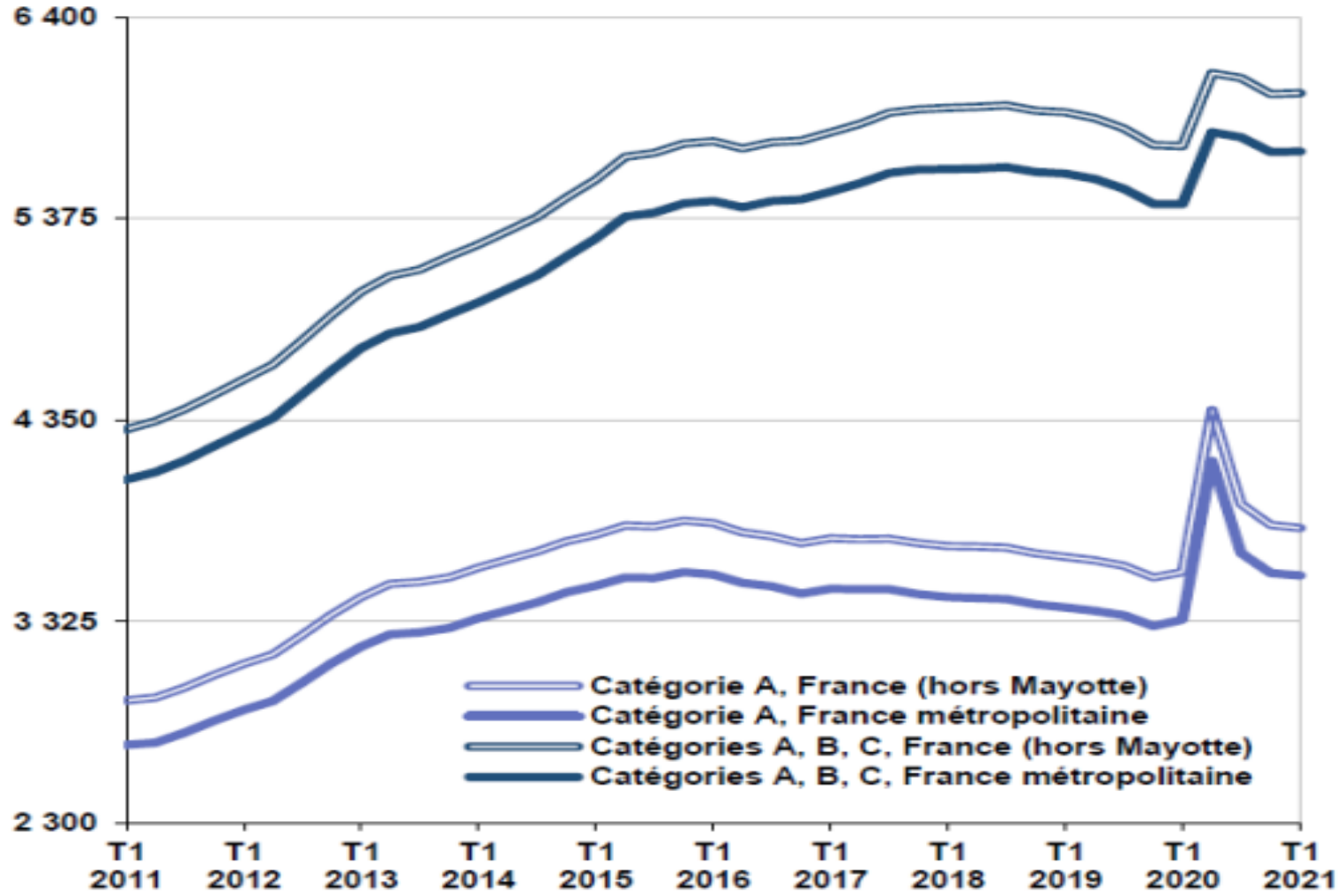
- Craintes importantes avant la fermeture de Fessenheim - estimations de pertes d'emplois (INSEE 2014)
  - Directes (salariés CNPE) : 830
  - Indirectes (salariés des sous-traitants): 450
  - Effets induits : pertes de ressources pour les commerces et artisanat local: 550
- La réduction des effectifs du CNPE se fait progressivement (737 en 2018 – 470 en 2020 - 380 prévus pour 2021)
- En 2020, peu d'effets sur les sous-traitants (gestion interne main d'œuvre) - Moyens conséquents pour accompagner les transitions (Cellule Accompagnement Personnalisée)
- Choc économique « COVID »: forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi

CONTEXTE

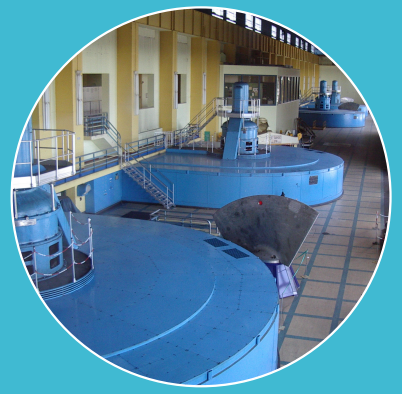
GRAPHIQUE 1 | Demandeurs d'emploi en catégories A et A, B, C

En milliers

Données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables



Perception de la durée de chômage



Mobilité des salariés du CNPE

Les dynamiques de transition professionnelle

Objectif du volet 1

- **But** = étudier le « biais d'optimisme » des demandeurs d'emploi (Spinnewijn, 2015; Mueller, Spinnewijn, Topa, 2019)

- Mueller, Spinnewijn, Topa (2019) trouvent que la durée attendue du chômage a un fort pouvoir prédictif sur la durée réelle du chômage
- Les mêmes auteurs trouvent que les biais dans les croyances contribuent au faible taux de sortie du chômage et à l'incidence du chômage de longue durée

- Les conséquences du chômage de long terme
  - Pertes en compétences générales et spécifiques
  - Effet « stigma » fort (Kroft, Lange, Notowidigdo, 2013)

Une révision des objectifs

- **Objectif révisé** dans le contexte du COVID-19 : étudier les déterminants de la durée attendue du chômage dans le bassin d'emploi de Fessenheim / autres bassins d'emploi

Hypothèse 1 : Le biais d'optimisme existe-t-il en France ?

Hypothèse 2: Le biais d'optimisme est-il plus/moins important dans un territoire touché par un choc économique important?

Méthode mise en œuvre pour le volet 1

- Diffusion d'un questionnaire en ligne auprès des demandeurs d'emploi
  - Par l'intermédiaire de Pôle Emploi
  - Sur l'ensemble de la Région Grand Est
  - Echantillonnage 15% - ciblage 3000-4000 réponses
  - Réinterrogation à 6 mois et à un an
  - Questions sur la durée attendue du chômage en lien avec les caractéristiques sociodémographiques de la personne, causes du chômage, aversion au risque, etc.
- Entretiens semi-directifs auprès de jeunes des mission locales
  - Améliorer la représentativité des répondants
  - Mieux comprendre la « durée attendue » du chômage et les freins à la reprise d'emploi de cette population (entretiens enregistrés: analyse textuelle)

Etat d'avancement du volet 1

- Questionnaire élaboré…mais toujours pas transmis (18 mois de contacts avec PE)
- Quelques questionnaires remplis en direct + diffusés par d'autres supports (191 réponses)
  - Peu de personnes établissent un lien entre leur situation de DE et la fermeture de Fessenheim (2%)
  - … environ 38% des répondants établissent un lien avec la crise sanitaire
  - Durée attendue du chômage : 132 réponses – 6,7 mois (durée moyenne en 2019 = 12 mois)
- Biais d'optimisme semble valide
- La durée attendue du chômage varie en fonction des caractéristiques individuelles (âge, niveau d'éducation, revenus, goût pour le risque) – effet bassin d'emploi : pas assez de données pour l'instant
- Entretiens semi-directifs (38 entretiens) … à poursuivre….

La durée du chômage « attendue » semble très liée à leurs propres contraintes

Objectif du VOLET 2:

Les stratégies de carrière des salariés

- Comprendre les choix de carrière des agents d'EDF et des salariés des sous-traitants dans un contexte de rupture de la trajectoire professionnelle lié à l'arrêt du CNPE Fessenheim,
- Expliquer le choix (subi/souhaité) de mobilité géographique (même métier) et territoriale (changement de métier) avec le cas particulier de l'équipe de démantèlement,
- Identifier le rôle de l'identification à l'emploi, au métier, à la filière du nucléaire, au site de Fessenheim, au territoire, à la culture locale,
- Analyser le dispositif d'accompagnement d'EDF assez exemplaire en terme de moyens et présenté comme innovant: modèle à suivre?

Méthode pour le volet 2

- Des entretiens semi-directifs d'une vingtaine d'agents EDF ayant déjà vécu une mobilité +stabilité dans le démantèlement (liste en cours de validation)
- Des entretiens semi-directifs d'une vingtaine de personne encore salariées d'entreprises sous traitantes ou les ayant quitté récemment (entretiens en cours) ,
- Des entretiens semi-directs de dirigeants d'EDF et consultants (déjà réalisés),
- Des documents émanant de ces structures (en partie obtenus).
- Questionnaire à envoyer aux 737 agents d'EDF sur leurs choix de mobilité et sur leurs identifications (en cours de validation)

Etat d'avancement du volet 2

- Les 6 membres de la direction (+ 1 conseillère) ont fait le récit d'une identification des agents très forte au site de Fessenheim.
  - Emotions fortes comme expressions d'identifications à travers :
    - ✓Récits des années d'indécision politique puis de la fermeture, expressions d'émotions individuelles partagées;
    - ✓Décisions de certains agents de partir vite (dès 2018) pour ne pas vivre la fermeture et refus de participer au démantèlement.
  - Evolution des vœux au cours des années:
    - ✓Identification progressive vers un autre métier (acceptation d'une mobilité territoriale);
    - ✓Prise de conscience progressive de l'importance de l'attache à la filière du nucléaire (plus forte que l'attache à l'Alsace).
  - Opportunité pour certains agents de réaliser un projet de mobilité (rapprochement familial) empêché par EDF qui exige la fidélité.
  - Contexte familial douloureux pour certains (conjoint attaché au territoire), avec risque de perte de revenu en quittant le nucléaire et perte d'attache à la filière (dilemme identitaire).

Etat d'avancement du volet 2

- 8 entretiens semi-directs de salariés de sous traitants et une conseillère chargée de les accompagner:
  - Vécu similaire aux agents d'EDF sur le plan de l'identification, même si situation précaire et management des sous-traitants source de mal être.
  - Refus de la mobilité géographique malgré l'attachement à la filière du nucléaire du fait d'une faible identification à leur employeur.