

PARIS, le 27 août 2007- n°268/D130

Formation EMPLOI, REVENUS

Réunion du 31 mai 2007

Compte rendu de l'examen
de l'avant-projet de programme statistique pour 2008

LISTE DES SERVICES PRODUCTEURS	2
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION	3
PROJET D'AVIS	38
LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES OU DISTRIBUÉS EN RÉUNION	39
AVIS D'OPPORTUNITÉ	40

LISTE DES SERVICES PRODUCTEURS

ayant présenté un avant-projet de programme statistique pour 2008 à la formation Emploi, revenus réunie le 31 mai 2007.

INSEE

- Département Emploi et revenus d'activité
 - Section Synthèse et conjoncture de l'emploi
 - Division Exploitation des fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus
 - Division Emploi
 - Division Salaires et revenus d'activité
- Département Prix à la consommation, ressources et conditions de vie des ménages
 - Division Revenus et patrimoines des ménages

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

- DARES
 - Sous-direction « Emploi et marché du travail »
 - Sous-direction « Suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle »
 - Sous-direction « Salaires, travail et relations professionnelles »

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

- DGAFP - Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHE SUR LES QUALIFICATIONS

- CEREQ - Département entrées dans la vie active

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI (CEE)**AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (ANPE)****CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

- Observatoire de l'emploi territorial

COMpte RENDU DE LA RÉUNION DE LA
FORMATION EMPLOI, REVENUS
- 31 mai 2007 -

Président : Raoul BRIET, Président du Conseil de Surveillance du Fonds de Réserve pour les Retraites, Membre du Collège de la Haute Autorité de Santé

Rapporteur : Sylvie LAGARDE, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (INSEE)

Responsable de la formation : Marie-Christine CHAMBET-ROSSET (01 41 17 52 65)

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

<u>I.</u>	<u>SUIVI DES AVIS DONNÉS SUR LE PROGRAMME 2007.....</u>	<u>6</u>
<u>II.</u>	<u>EXAMEN DE L'AVANT-PROJET DE PROGRAMME STATISTIQUE POUR 2008.....</u>	<u>8</u>
	1 - SYNTHÈSE DE L'AVANT-PROJET DE PROGRAMME STATISTIQUE POUR 2008	8
	DÉBAT	11
	2 - EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITÉ DE PROJETS D'ENQUÊTES	12
<u>III.</u>	<u>POINT D'INFORMATION SUR LES PROJETS DE RÈGLEMENT EUROPÉEN</u>	<u>23</u>
	1 - L'ENQUÊTE EMPLOI.....	23
	2 - LES VACANCES D'EMPLOI	23
	3 - LE LABOUR COST INDEX - LCI.....	24
<u>IV.</u>	<u>EMPLOIS VACANTS / BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE / TENSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : QUELLES INFORMATIONS APPORTE LE DISPOSITIF STATISTIQUE PUBLIC ?.....</u>	<u>25</u>
	1 - PRÉSENTATION : BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE ET POSTES À POURVOIR	25
	2 - DISCUSSION	25
	3 - DÉBAT	31
<u>V.</u>	<u>PROJET D'AVIS DE LA FORMATION</u>	<u>37</u>

LISTE DES PARTICIPANTS :

ASKENAZY Philippe	ECOLE D'ECONOMIE DE PARIS ET CEPREMAP
BERTHE Sébastien	CNIDFF
BIGNON Nicolas	DARES MIN EMPLOI
BOBBIO Myriam	DARES MIN EMPLOI
BRIET Raoul	HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ
CAHUZAC Eric	INRA TOULOUSE
CHAMBET-ROSSET Marie-Christine	CNIS
CHAPTAL Isabelle	GROUPE DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
CHEVALIER Pascal	INSEE
CUNEO Philippe	Secrétaire général du CNIS
DOLEZ Anne	CNIS
DUSSERT Françoise	Secrétaire générale adjointe du CNIS
ERNST Bernard	UNEDIC
ESTRADE Marc-Antoine	CENTRE D'ANALYSE STRATÉGIQUE
FAUR Jean-Paul	DARES MIN EMPLOI
GAUVIN Annie	ANPE
GRATADOUR Céline	DARES MIN EMPLOI
HENAUX Angélique	OREF ILE DE FRANCE
HOLCBLAT Norbert	DARES MIN EMPLOI
JESSUA Emmanuel	DGTPE MIN ÉCONOMIE FINANCES INDUSTRIE
KIEFFER Annick	CNRS CENTRE M HALBWACHS
KYCH Alexandre	CNRS
LAGARDE Sylvie	INSEE
LAGARENNE Christine	DARES MIN EMPLOI
LOMONACO Jean-Christophe	DCASPL MIN PME COMMERCE ARTISANAT
LOPEZ Alberto	CEREQ
LUBINEAU Christian	MIN TRANSPORTS ÉQUIPEMENT
MERON Monique	DARES MIN EMPLOI
MINNI Claude	DARES MIN EMPLOI
MORNET Laurence	IAAT
NOUVEAU Cyril	DGTPE MIN ÉCONOMIE FINANCES INDUSTRIE
OMALEK Laure	DARES MIN EMPLOI
PEYTAVI Hélène	MIN ÉDUCATION ENSEIGNT SUP RECHERCHE
PRADO Rocio	DARES MIN EMPLOI
RENARD Alexandra	UNION INDUSTRIES MÉTIERS MÉTALLURGIE
RENARD Yvonick	MEDEF FIM
REYNAUD Marie	DARES MIN EMPLOI
ROUX Jean-Marie	CGT BANQUE DE FRANCE
SANTELMANN Paul	AFPA
SEDILLOT Béatrice	DARES MIN EMPLOI
TABET Nazih	DARES MIN EMPLOI
TERRIER Christophe	CNIS
ULRICH Valérie	DARES MIN EMPLOI
VINCENT François	CFE- CGC
VINEY Xavier	DARES MIN EMPLOI
<i>Absents excusés :</i>	
BLONDET Daniel	DES MIN ÉDUCATION ENSGT SUP RECHERCHE
FILPA Catherine	OREFQ LORRAINE
MONTEIL Michel	CGT FO
PAUL Jean-Jacques	UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE CNRS

La séance est ouverte à 9 heures sous la présidence de Raoul BRIET.

INTRODUCTION

Raoul BRIET

Notre ordre du jour est classique mais il est très chargé. Je succède à Joël Maurice qui avait fait part de son souhait de quitter ses fonctions lors de la réunion du 8 mars 2007. Le passage de témoin a eu lieu quelques jours après cette réunion. Je me suis imprégné à la fois des travaux précédents, des comptes rendus et de l'esprit de cette formation. J'essaierai de m'inscrire du mieux possible dans cette continuité, mais je vous demande par avance d'être indulgents pour ce qui est, pour moi, une première réunion.

La réunion de mars, qui a clos le mandat de Joël Maurice, était une réunion très particulière, placée sous les feux de l'actualité. Un certain nombre d'initiatives ont été prises à l'issue de cette réunion, en particulier au niveau du Bureau du CNIS. Je vous propose que Philippe Cuneo fasse un point rapide sur les suites de cette réunion de mars. Nous aborderons ensuite l'ordre du jour.

Philippe CUNEO, Secrétaire général (CNIS)

Je vous remercie Monsieur le Président. Lors de la formation du 8 mars 2007, nous avons examiné les problèmes d'exploitation de l'enquête Emploi qui avaient conduit au report du calage du nombre de chômeurs au sens du BIT. Nous avons également analysé l'impact des modifications des règles de gestion de l'ANPE. Sylvie Lagarde avait présenté un programme de travail sur la fiabilisation des résultats de l'enquête Emploi d'ici l'automne 2007. Elle avait évoqué l'enquête auprès des non répondants et l'exploitation de la vague 2007 du recensement. La formation avait entendu toutes ces explications et le débat avait été très nourri.

A la suite de cette réunion, le bureau du CNIS, le 21 mars, avait pris note de la fragilité du dispositif actuel de mesure du chômage. Il avait demandé qu'un groupe de travail soit mis en place pour définir les indicateurs que devraient produire l'INSEE et la DARES pour rendre compte « *des situations complexes et diversifiées du marché du travail par une batterie d'indicateurs sur le chômage, le sous-emploi et la précarité de l'emploi* ». Jean-Baptiste de Foucauld a été nommé président de ce groupe de travail par Jean-Pierre Duport. Un projet de mandat pour ce groupe de travail doit être validé lors de la réunion du Bureau du 21 juin prochain. Michel Cézard, de l'INSEE, et Marie Reynaud, de la DARES, en seront les rapporteurs. Une première réunion de ce groupe se tiendra peut-être avant la réunion du Bureau.

Raoul BRIET

Je vous remercie pour cette information. La formation aura à connaître les suites de ce travail. Chacun connaît Jean-Baptiste de Foucauld : je pense que nous n'aurons aucune difficulté à échanger des informations.

Il n'y a pas matière à ouvrir ou rouvrir le débat sur ce point d'information. Aussi je propose que nous passions à l'ordre du jour. Je signale qu'en principe, à partir de 11 heures, nous aurons des présentations, suivies de discussions, sur un thème dont j'ai constaté qu'il avait déjà intéressé cette formation il y a un an. Le souhait avait été formulé à l'époque que soit entreprise une réflexion sur les besoins de recrutement, les tensions sur le marché du travail et sur ce que le dispositif statistique public pouvait apporter à la connaissance de ces phénomènes. Ce point sera abordé, aujourd'hui, en « figure libre » de notre réunion, le reste, pour filer la métaphore sur le patinage artistique, faisant partie des « figures imposées » de la formation. Nous commençons par le suivi des avis sur le programme 2007.

I. SUIVI DES AVIS DONNÉS SUR LE PROGRAMME 2007

Sylvie LAGARDE, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (INSEE)

L'essentiel de mon intervention portera sur le suivi des avis de la Formation Emploi-revenus du CNIS de 2006. J'y inclurai toutefois également un avis émis par l'Interinformation Statistiques sociales à l'automne 2006, qui concernait le projet de nomenclature socioéconomique européenne ESeC. Il rejoint l'un des avis émis par la Formation Emploi-revenus elle-même en 2006.

L'avis n°1 concernait le projet d'exploitation par l'Insee des données de l'ACOSS et de la MSA afin d'améliorer la connaissance des revenus et de l'emploi des non-salariés. Il vous a été présenté l'année dernière au cours de cette même formation Emploi-revenus. Je ne rentre donc pas dans le détail. Le projet avance normalement et nous pouvons désormais travailler sur des données réelles. En effet, jusqu'à récemment, nous ne disposions pas de données de l'ACOSS ni de la MSA. Nous avons reçu les premières données sur l'année 2005, qui nous permettent de tester le contenu et la qualité des informations correspondantes. Il semble qu'ils soient, *a priori*, de qualité correcte. Nous avons pu effectuer des premiers travaux d'appariement, notamment avec les DADS, afin d'étudier la multiactivité des non salariés, qui en est l'un des éléments essentiels. Ce projet est donc en bonne voie. Il est prévu qu'il aboutisse à la fin de l'année 2008. Cela est absolument nécessaire pour le projet Estel qui vise à améliorer notre système d'estimations localisées d'emploi.

L'avis n°2 portait sur la refonte du système d'information sur les agents du secteur public (Siasp). Le projet est en cours à l'INSEE. Nous avons déjà mis en production la partie « Exploitation des fichiers de paie de la fonction publique ». C'est une première : jusqu'à présent, l'exploitation était manuelle et assurée depuis trente ans par la même personne. L'exploitation de ces fichiers est désormais informatique et « industrielle ». Le projet n'est pas terminé, loin de là. Deux sous-parties doivent aboutir fin 2008 ou au tout début 2009. Nous souhaitons, premièrement, mettre à disposition de façon plus simple des données cohérentes sur l'emploi et les rémunérations des trois fonctions publiques - fonction publique d'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière. Les données correspondantes proviennent aujourd'hui de sources totalement différentes, il s'agit de les mettre à disposition de façon coordonnée. Nous voulons, deuxièmement, mettre en avant le volet conjoncturel avec une exploitation trimestrielle des fichiers de paie de la fonction publique d'État ainsi que des données de l'ACOSS sur la fonction publique territoriale et hospitalière. L'idée est d'assurer un suivi trimestriel des effectifs de la fonction publique et de la masse salariale, afin notamment de répondre à un règlement européen sur l'extension de l'Indice du coût du travail à l'ensemble de la fonction publique d'ici 2009.

L'avis n°3 avait trait à l'Indice du coût du travail et à sa valorisation au niveau national. L'Indice du coût du travail, c'est-à-dire le *Labour Cost Index* (LCI), que l'INSEE avait construit pour répondre à un règlement européen n'était pas, jusqu'à présent, diffusé au niveau national. Il était simplement diffusé par Eurostat au niveau européen. Nous envisageons de diffuser, à partir de septembre 2007, au niveau national, un Info rapide trimestriel sur cet indice. Une réflexion devra par conséquent être menée sur ce que deviendra l'Indice du coût horaire du travail (ICHT), que nous publions également. Il faut savoir qu'il existe des différences conceptuelles très importantes entre ces deux indices. Le LCI est véritablement un indice de coût, volatile et révisable, tandis que l'ICHT est plutôt un indice de prix, beaucoup moins fluctuant et non révisable, qui sert à indexer des contrats. Nous aurons à réfléchir à la façon de construire un nouvel ICHT, proche du LCI sans être exactement calé dessus. La réflexion sur ce sujet a débuté et va désormais s'ouvrir aux utilisateurs de l'ICHT, *via* le CNIS. Des contacts ont été engagés pour étudier la façon de faire évoluer cet indice en se rapprochant du LCI.

L'avis n°4 portait sur l'amélioration de la méthodologie des estimations trimestrielles d'emploi, et plus largement sur l'amélioration de l'analyse du « bouclage » population active, emploi, chômage. Nous avons bien avancé sur les estimations trimestrielles d'emploi : de nombreux travaux méthodologiques ont été effectués en 2006-2007 et ont abouti à une extension, en septembre 2006, du champ des estimations trimestrielles d'emploi au secteur non marchand privé, qui représente environ deux millions d'emplois. De la même façon, nous étendrons vraisemblablement le champ aux salariés agricoles d'ici à la fin de l'année 2007 ou au début de l'année 2008. Nous avons par ailleurs amélioré la qualité des estimations d'emploi à travers un regard plus précis sur les estimations du champ des entreprises de moins de 10 salariés. Nous avons également bien avancé sur les projections de population active : à l'été 2006, nous en avons publié de nouvelles, basées sur les nouvelles

hypothèses démographiques et de nouvelles hypothèses sur les comportements d'activité. Il est en revanche évident que sur la deuxième partie du champ de l'avis relatif au bouclage, nous nous trouvons dans une situation plus critique, compte tenu des problèmes que nous rencontrons sur l'estimation du chômage en 2006 ainsi que pour avoir une estimation de la population active à court terme sur l'année 2006 ou 2007, tirée des projections de population active. Il est particulièrement difficile d'apprécier la rapidité de mise en œuvre de l'impact de la loi Fillon sur les comportements de départs en retraite et donc sur les comportements d'activité eux mêmes. Nous parvenons difficilement à apprécier cet impact, et cela d'autant plus que 2006 est l'année de l'arrivée à l'âge de 60 ans de la très nombreuse première génération du *baby boom*, née en 1946. La question de l'appréciation à court terme de l'évolution de la population active est un élément difficile à cerner. Il reste beaucoup de travail dans ce domaine travail lié à l'avancement des travaux sur l'estimation du chômage pour 2006. Nous travaillons conjointement avec la DARES sur ce sujet.

L'avis n°5 portait sur le Contrat Nouvelles Embauches, sujet brûlant de la formation Emploi- revenus de mai 2006. Il concernait la diffusion des résultats de l'enquête CNE. La DARES a publié, en mars 2007, un *Première synthèse* faisant le point un an après la mise en place du dispositif. La publication reprend tout à fait les précautions d'interprétation des résultats de cette enquête évoquées par la formation. Elle est extrêmement prudente sur l'effet net sur l'emploi de la mise en place de ces CNE et précise que l'enquête est fondée sur l'opinion des employeurs, par nature sensible à la conjoncture et à l'appréciation par l'employeur du salarié qu'il a embauché en CNE. Le CNE peut aussi être, parfois, l'anticipation d'une embauche qui aurait eu lieu plus tard. Tous ces éléments sont évoqués dans la publication de la DARES, qui a donc, de ce point de vue, très bien répondu aux préconisations de la formation. Afin de disposer d'une évaluation plus complète du dispositif à l'horizon de deux ans, la DARES présente aujourd'hui une proposition d'enquête, auprès des employeurs mais aussi des salariés concernés.

L'avis n°6 concernait le projet de construction d'une nomenclature socioéconomique européenne (ESeC). Ce projet a été à nouveau présenté lors de l'Interinformation Statistiques sociales du CNIS d'octobre 2006. Eurostat s'est emparé de ce sujet qui était jusqu'alors traité par un consortium de chercheurs. Une *Task force* s'est réunie pour la première fois les 16 et 17 avril. Elle a pour objectif de définir le contenu d'un appel d'offres qu'Eurostat lancera d'ici cet été auprès des différents instituts de statistiques pour tester la nomenclature ESeC dans les pays européens. Trois angles d'attaque sont envisagés pour ces tests. Le premier est le test de la qualité de la codification de la nomenclature des professions Isco, sur laquelle vient se construire la nomenclature ESeC. Le deuxième concerne les variables complémentaires qui permettent de codifier ESeC au-delà de la nomenclature des professions. La fonction de superviseur sera notamment testée. D'autres dimensions, qui ne sont pas prises en compte dans le protocole ESeC, sont évoquées. Faut-il introduire une distinction public / privé et expliciter la distinction salarié / non-salarié ? Ces questionnements portent sur la construction de la nomenclature elle-même. Le troisième angle d'attaque concerne des sujets plus divers, notamment la représentation des individus eux-mêmes dans cette nomenclature. Le projet ESeC ne vise pour l'instant qu'une nomenclature à une position : faut-il envisager une nomenclature à deux positions ? Comment étendre la codification de cette nomenclature ESeC à d'autres enquêtes Ménages que la *Labour Force Survey* (LFS), seule enquête dans laquelle il est aujourd'hui possible de coder cette nomenclature ? Le sujet avance. L'INSEE et la DARES sont très impliqués dans ces travaux ; nous vous tiendrons informés à mesure de l'avancement des travaux.

L'avis n°7 avait trait à l'enquête Emploi et à la poursuite de la mise à disposition des résultats. La mise en ligne des données Détails a été poursuivie jusqu'à l'année 2005. La mise à disposition des *INSEE-résultats* s'est poursuivie jusqu'aux années 2004 et 2005. Un grand travail a été réalisé en 2006 sur la mise à disposition, via le réseau Quételet, d'un fichier de production et de recherche à destination des chercheurs, comportant plus d'informations que le fichier Détail. Ceux-ci avaient notamment demandé que les libellés de professions soient maintenus en clair. Si nous avons bien avancé sur ces aspects, du fait des problèmes que j'ai évoqués précédemment, nos ardeurs ont été quelque peu freinées par la suite, notamment sur l'année 2006, pour laquelle nous ne sommes pas en mesure de viser un calendrier de mise à disposition aussi rapide que ce qui avait été prévu. Ce sera réalisé dans la foulée des résultats de l'automne. La réflexion autour des séries longues sur le marché du travail a bien avancé. Une rupture de série au moment du passage à une enquête Emploi en continu en 2003 nous a conduit à réfléchir aux différents tableaux pouvant être mis à disposition en séries longues. Une première série de tableaux essentiels sera disponible au cours du 2^{ème} semestre 2007. Le reste viendra ensuite, car il faut en effet travailler la rupture de série variable par variable, ce qui demande

un travail conséquent. Concernant les DOM, l'enquête Emploi DOM est diffusée régulièrement au niveau régional par les DOM concernés. La difficulté est que, pour l'instant, il n'y a pas de consolidation d'ensemble des résultats car il ne s'agit pas du même dispositif. L'enquête Emploi DOM est restée annuelle, aussi nous ne visons pas une publication synthétique sur l'ensemble du champ. La question se pose notamment sur les statistiques du chômage. Ce sujet reste pour l'instant en débat.

L'avis n°8 portait sur les politiques d'emploi. La DARES est directement impliquée sur ce sujet. Nous nous sommes beaucoup investis en 2007 pour consolider et enrichir le système d'information relatif au dispositif de suivi des politiques d'emploi, essentiellement du côté des contrats aidés mais aussi du côté des dispositifs d'accompagnement des chômeurs. Plusieurs enquêtes ont été ou seront exploitées en 2007 pour évaluer l'impact de ces nouvelles mesures. L'enquête CNASEA analysera la situation des contrats aidés six mois après leur sortie du dispositif. Une enquête sera réalisée auprès des utilisateurs de contrats aidés. Le nouveau panel de suivi des contrats aidés et des stagiaires de la formation professionnelle est en cours de préparation, avec notamment des comparaisons à des populations témoins. La DARES a beaucoup travaillé sur le sujet. Elle a également poursuivi ses travaux d'analyse et d'évaluation des différents dispositifs, sur l'accompagnement des chômeurs et sur le dispositif d'accompagnement des jeunes et des contrats aidés. Il serait utile, sur ce sujet, comme il en avait été question en 2006, qu'à la prochaine Formation Emploi-revenus, peut-être en février 2008, une présentation d'ensemble du dispositif statistique correspondant et des travaux d'évaluation soit organisée.

Raoul BRIET

Je vous remercie pour cette présentation concrète sur le suivi des avis donnés sur le programme 2007. Je propose que nous passions à l'examen de l'avant-projet de programme statistique pour 2008.

II. EXAMEN DE L'AVANT-PROJET DE PROGRAMME STATISTIQUE POUR 2008

1 - Synthèse de l'avant-projet de programme statistique pour 2008

Sylvie LAGARDE

Vous avez pu constater l'épaisseur des documents qui vous ont été envoyés, je n'en ferai pas une présentation exhaustive. J'ai structuré ma présentation autour de quatre grands axes pour faciliter le débat.

o Emploi et marché du travail

Suite à l'annonce du report du calage, un grand chantier est en cours cette année. Il se poursuivra jusqu'en 2008. Il s'agit de redonner sa place à l'enquête Emploi dans le dispositif d'observation du marché du travail. C'est là un enjeu majeur pour nous tous. Plusieurs travaux d'investigation seront menés en vue d'élaborer un plan d'action pour stabiliser le dispositif d'observation du chômage et pour réfléchir à une façon de restituer de l'information tirée de l'enquête Emploi en infra annuel.

Je ne m'étends pas sur le plan d'action lui-même, qui vous a été présenté le 8 mars dernier. Nous travaillerons dans deux directions principales. La première est l'amélioration du redressement des non-réponses de l'enquête ; la seconde est l'amélioration des procédures de calage de l'enquête, notamment pour tenir compte des dimensions régionales. Nous réfléchirons également à la collecte de l'enquête et à ce qu'il est possible de faire sur les rythmes de cette collecte. Le groupe du CNIS présidé par JB de Foucauld doit définir des indicateurs plus larges visant à rendre compte des différentes situations sur le marché du travail.

Deux actions sont par ailleurs en cours au niveau européen autour de la qualité de l'enquête Emploi. Un séminaire annuel a été mis en place en 2006 à l'initiative de quelques États membres pour travailler sur la qualité de la *Labour Force Survey*, essentiellement sur les problèmes méthodologiques liés à la collecte de l'enquête. Une *Task force* d'Eurostat démarrera cet été pour deux ans et s'intéressera à la qualité de la mesure de l'emploi et du chômage dans la LFS, en comparaison aux autres sources du domaine. Ce sujet sera compliqué à mener au niveau européen, car il n'est pas facile de comparer les sources administratives d'un pays à l'autre, mais l'enjeu est important. En effet,

le problème qui nous préoccupe actuellement sur l'enquête Emploi préoccupe aussi d'autres pays, notamment l'Allemagne, également dans une situation très difficile de confrontation des données tirées de la LFS et de celles tirées de ses sources administratives sur le chômage.

Une grande partie du travail à accomplir en 2008 est liée au projet de système d'information sur l'emploi et les revenus de l'activité. Il s'agit là d'un axe majeur du moyen terme du Département Emploi et Revenus d'activité de l'INSEE, avec les projets Epure2, Siasp, Estel, non salariés dont on vous a déjà parlé. 2008 sera encore une période d'investissement lourd, investissement qui devrait s'achever en 2009 par l'aboutissement du projet Estel. Nous espérons améliorer la qualité et la cohérence du dispositif et les facilités d'accès aux utilisateurs à des niveaux de détails géographiques plus fins qu'aujourd'hui.

Je souhaite insister sur trois projets spécifiques qui aboutiront en 2008. Le premier est un projet d'exploitation des données des particuliers employeurs, qui vise à améliorer la connaissance des revenus et de l'emploi des salariés des particuliers employeurs, en traitant du problème de la multiactivité, très important sur cette population. Le deuxième est le projet non salarié, sur lequel je ne reviens pas. Le troisième projet, enfin, est l'atterrissage du projet « système d'information sur les agents du secteur public » (SIASP), évoqué dans le suivi des avis 2007.

Je dirai un mot sur le système d'information sur l'emploi et les revenus de l'activité, lié à l'exploitation des potentialités de la DADS-U. Cette nouvelle norme est en vigueur depuis 2005, ce qui nous permet de disposer d'informations nouvelles dans la DADS : les types de contrats, les motifs d'entrée et de sortie ou encore la convention collective à laquelle l'entreprise « adhère ». Nous prévoyons de tester les potentialités de cette nouvelle DADS, qui doit nous apporter des éléments nouveaux d'information. En particulier nous testerons la possibilité de coder la profession à 4 chiffres dans les DADS, ce qui permettrait d'étendre la codification de la PCS dans les DADS y compris dans les établissements de moins de 20 salariés, afin de répondre à la demande extrêmement pressante d'un certain nombre d'acteurs, notamment pour les utilisations au niveau local.

Un enjeu fort entoure la poursuite des travaux sur la conjoncture de l'emploi. Nous travaillerons à l'extension du champ des estimations d'emploi à l'emploi salarié agricole. L'aboutissement du projet Epure 2 devrait nous permettre d'améliorer encore la qualité des estimations d'emploi nationales trimestrielles. Nous élaborerons vraisemblablement une série de créations d'emplois par tranche de taille, notamment pour le suivi de l'emploi dans les très petites entreprises, afin de répondre à la demande appuyée de plusieurs utilisateurs. Nous avancerons sur les travaux que j'ai évoqués précédemment sur la population active, notamment pour améliorer notre compréhension du bouclage à court terme ainsi que pour évaluer la population active à court terme.

Concernant les politiques d'emploi, la DARES continuera à développer ses instruments de suivi du plan de cohésion sociale et des plans de développement des services à la personne. Elle mènera sur ce thème deux enquêtes qui seront exploitées en 2008. Je n'y reviens pas car elles ont déjà été présentées lors de la précédente formation. Il est important de souligner que la DARES a prévu dans son programme de travail, pour l'année prochaine, d'avancer notamment sur les questions d'évaluation de l'impact du dispositif de contrat aidé sur l'insertion professionnelle des personnes concernées, en confrontant ces personnes, à caractéristiques identiques, à des populations témoins qui ne sont pas passées par ces dispositifs. Un travail est prévu avec le CREST pour avancer sur l'évaluation *stricto sensu* de ces dispositifs. La DARES a également des projets sur le cheminement des chômeurs, au travers notamment d'un appariement du fichier historique des demandeurs d'emploi et des DADS, pour améliorer le suivi longitudinal des demandeurs d'emploi. Cette demande figurait d'ailleurs dans le rapport Freyssinet.

De nombreux travaux sont par ailleurs prévus sur le vieillissement de la population active et la gestion des âges. Ils seront menés par la DARES et, pour la fonction publique, par la DGAFP.

- *Salaires et revenus*

Le recueil des informations conjoncturelles et structurelles sur les salaires et revenus d'activité est rythmé par les règlements européens, qu'il s'agisse de l'enquête Coût de la main d'œuvre et Structure des salaires (Ecmoss) ou des travaux sur le LCI.

J'insiste sur deux points essentiels pour l'année 2008. En réponse à une demande européenne, nous devrons étendre le champ du LCI en 2009 aux secteurs Éducation, Santé et Action sociale, et notamment sur tout ce qui relève de la fonction publique. Sur Ecmoss, les années 2008 et 2009 seront principalement consacrées au coût de la main d'œuvre, contrairement aux années 2006 et 2007, plutôt consacrées à la structure des salaires. La réflexion engagée devrait permettre d'alléger encore le questionnaire Coût de la main d'œuvre, trop lourd du point de vue des employeurs, en utilisant les nouvelles informations de la DADS unifiée, qui permettraient peut-être d'économiser un certain nombre de questions. Nous souhaitons également étudier la façon de récupérer les dépenses de formation professionnelle en nous appuyant sur les informations issues des déclarations fiscales 24-83 sans devoir reposer des questions spécifiques dans le questionnaire Ecmoss. Ces deux questions nous préoccupent au cours des deux prochaines années pour l'évolution du dispositif Ecmoss.

Pour répondre au rapport Freyssinet, nous étendrons le panel DADS à la fonction publique d'État et nous élaborerons un panel non salarié. Nous avons déjà longuement évoqué ce sujet lors de la dernière réunion du 8 mars.

Comme l'avait expliqué Pascal Chevalier le 8 mars 2007, le rapport Freyssinet a eu un impact fort sur les travaux concernant les revenus des ménages et le patrimoine. Je rappelle quelques points saillants pour l'année 2008. La prochaine enquête Patrimoine devrait être menée en 2009. 2008 sera donc une période de test. La Banque Centrale Européenne nous demande de construire une enquête Patrimoine triennale en panel. Nous travaillerons donc sur ce chantier dès 2008. L'autre évolution notable de cette enquête Patrimoine serait de tirer l'échantillon de la source ISF, avec l'accord de la DGI, afin d'avoir un meilleur aperçu du haut de la distribution des patrimoines. Il s'agit là d'un enjeu important. Beaucoup d'investissements et d'améliorations sont prévus pour 2008 sur le dispositif SRCV et l'enquête Revenus fiscaux (ERF). Nous souhaitons rendre ce dispositif cohérent en nous appuyant au maximum sur les sources fiscales (les déclarations de revenus), et sur les sources sociales pour les prestations, afin de recueillir les informations de référence sur les distributions de revenus. Nous pourrions ainsi éviter les inconvénients liés aux imputations sur barème pour les prestations, en utilisant autant que possible les données de prestations sociales réelles. Nous ferons ainsi progresser la cohérence et la qualité des informations du dispositif SRCV-ERF.

Je termine sur un point d'aménagement du dispositif ERF. Comme cela avait été évoqué au cours de la dernière formation, nous étudierons les possibilités de l'appuyer sur l'échantillon démographique permanent plutôt que sur l'enquête Emploi en continu, de façon à élargir la taille de l'échantillon de l'enquête Revenus fiscaux et à bénéficier d'un panel plus long. Cela permettrait des utilisations à un niveau infra national, ce qui est important pour les études de niveau de vie et de pauvreté monétaire.

○ *Travail*

Ce champ est majoritairement pris en charge par la DARES. L'enquête Conditions de travail de 2005 est en fin d'exploitation. Sur les questions de santé et d'organisation du travail, les enquêtes « Santé et itinéraire professionnel » et « Changements organisationnels et Informatisation » viennent de s'achever et seront exploitées massivement en 2008 par la DARES, le CEE et la DGAFP. Nous sommes donc en phase de valorisation du travail statistique des années passées.

Concernant les questions de durée du travail, l'enquête ACEMO spécifique 2007 sur l'organisation du temps de travail sera exploitée en 2008.

La DARES commence à réfléchir à l'organisation de son enquête SUMER sur les risques professionnels, qui devrait être menée en 2008-2009. Pour des informations précises sur ce point, je vous renvoie au programme plus détaillé de la DARES, et plus particulièrement de la Sous-direction Salaires et Relations professionnelles.

○ *Formation, qualification, profession*

Ce thème est extrêmement foisonnant. De nombreux travaux sont menés à travers le bilan Formation Emploi. Les principaux tableaux offrant une vision de l'insertion des jeunes sur le marché du travail sont mis en ligne au cours de l'année 2007 au fur et à mesure de leur disponibilité. Ce travail résulte d'un partenariat entre la DARES, la DEPP, le CEREQ et l'INSEE, qui s'appuie sur les données de

l'enquête Emploi, les données de l'enquête Génération du CEREQ et les données sur la formation continue. Ces réalisations aboutiront en 2008 à la publication d'un *Insee Référence* sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

De nombreux travaux seront menés en 2008 sur le thème de la formation continue. Les enquêtes CVTS auprès des employeurs et l'enquête Formation continue 2006 auprès des individus pourront être exploitées et valorisées de façon très large l'année prochaine.

J'en viens enfin à la qualification et aux compétences des adultes, sur lesquelles beaucoup de travaux sont actuellement menés, notamment aux niveaux européen et international. Des discussions sont en cours à Eurostat sur l'enquête *Adult Education Survey* (AES), qui sera réalisée en 2011-2012 sur les compétences des adultes au sens large, qu'il s'agisse d'éducation formelle ou informelle. La DARES, la DEPP et l'INSEE sont toutes trois impliquées sur ce sujet. Le projet PIAAC (*Program for the International Assessment of Adult Competences*), mené par l'OCDE, devrait aboutir à l'horizon 2011-2012. Il demande de grands investissements. Nous testerons, en 2008, le module JRA (*Job Requirements Approach*) de ce projet qui essaie d'appréhender les compétences nécessaires au travail. L'enquête « Information et Vie quotidienne » de 2004, abordant notamment la question de l'illettrisme, est en cours d'exploitation. Un numéro d'*Économie et statistique* devrait paraître en 2008. L'enquête « Formation et Qualification professionnelle 2003 » est également en cours d'exploitation et aboutira de la même façon à la publication d'un numéro d'*Économie et Statistique*. De nombreux travaux d'analyse sont donc en cours sur le champ de la formation et de la compétence des adultes.

Concernant les professions, le projet ESeC mobilisera largement les travaux menés pour répondre à l'appel d'offres d'Eurostat que j'ai évoqué préalablement. Cela représente un enjeu très important pour l'INSEE et la DARES. Je signale une remise à jour des fiches métiers, produites par la DARES avec les nouvelles familles professionnelles, qui devrait désormais intégrer les données de l'enquête Emploi en continu.

La matière étant particulièrement riche, j'ai essayé de reprendre les points essentiels mais il s'agissait d'un exercice particulièrement difficile. Je m'excuse auprès de ceux dont je n'ai pas mentionné les travaux.

Débat

Jean-Marie ROUX (CGT)

La CGT a noté avec beaucoup de satisfaction que, dans cet avant programme 2008, les propositions du rapport sur les inégalités sociales et les niveaux de vie ont largement été reprises, notamment dans le programme de l'INSEE. Nous espérons que tous les moyens seront mobilisés pour que ces programmes avancent rapidement.

Nous regrettons néanmoins que la dimension des inégalités par rapport à l'emploi n'apparaisse pas vraiment. Toutefois, nous sommes optimistes et espérons que le prochain groupe de travail approfondira cette question.

Sylvie LAGARDE

Le sujet des inégalités vis à vis de l'emploi sera abordé par le groupe du CNIS sur les indicateurs dont nous avons parlé. J'espère que cela nous permettra de commencer à apporter des réponses sur ce sujet, peu développé dans le rapport Freyssinet qui avait renvoyé à la Formation Emploi-revenus le soin d'avancer sur ces questions.

2 - Examen pour avis d'opportunité de projets d'enquêtes

Enquête répondant à une demande européenne

- **Enquête « Surendettement et exclusion financière » - module associé à l'enquête SRCV 2008**

Pascal CHEVALIER, Division Revenus du Patrimoine (INSEE)

Avant d'évoquer le module secondaire en tant que tel, je souhaite rappeler le cadre dans lequel se situe le dispositif SRCV. SRCV signifie Statistiques sur les Ressources et les Conditions de Vie des ménages. Ce dispositif commandité par Eurostat vise à obtenir des informations sur les ressources et les conditions de vie des ménages dans les pays européens afin de mieux appréhender les phénomènes d'exclusion sociale, pauvreté, inégalités de ressources. Le dispositif en tant que tel est composé d'une collecte annuelle d'informations, *via* une enquête sur le terrain, et d'un panel sur neuf ans, avec un renouvellement d'1/9^{ième} de l'échantillon chaque année. Le dispositif a été mis en place en 2004. En 2008, nous mènerons donc la 5^{ème} interrogation. Environ 10 000 ménages sont interrogés chaque année.

Le principe du module secondaire est de poser une batterie de questions sur un thème différent chaque année. Ce module existe depuis 2005. Il représente une interrogation de moins de dix minutes sur un temps total d'entretien d'une heure. Il compte une trentaine de variables cibles fixées par règlement européen chaque année. Le premier module secondaire portait sur la mobilité sociale, le deuxième sur la participation sociale, le troisième sur les conditions de logement et le prochain, prévu pour 2008, portera sur le surendettement et l'exclusion financière.

Le module secondaire de 2008 aura deux objectifs principaux :

- Mieux appréhender le degré d'endettement des ménages ;
- Connaître l'accès ou le non accès à un certain nombre de services financiers, et le cas échéant les raisons du non accès.

Ce module se déclinera en quatre blocs de questions :

- Accès et utilisation de services bancaires (chéquier, compte courant, carte de paiement, cartes de crédit) et difficultés associées (découvert bancaire, difficulté à rembourser les crédits liés aux cartes) ;
- Crédits et emprunts (détails des crédits du ménage, motifs associés à ces crédits, non accès à un certain type de crédits) ;
- Arriérés de factures ;
- Évolution passée et anticipée du revenu, pour comprendre si la situation rencontrée par le ménage est régulière ou exceptionnelle.

Le module correspond à des variables cibles fixées par le règlement européen. La concertation a d'abord consisté en un groupe de travail d'experts internationaux réunis sur le sujet. Leurs travaux ont été soumis à consultation auprès des États-membres à différentes étapes. Au niveau français, il n'y a pas eu de comité de concertation spécifique. La conception du questionnaire a associé la Drees, qui avait déjà eu l'occasion de mettre en place ce type de module sur l'enquête auprès des bénéficiaires des *minima* sociaux, et la Banque de France sur les aspects connaissance de crédit et les difficultés bancaires. Nous avons également collaboré avec l'équipe qui gère l'enquête Patrimoine à l'INSEE pour les aspects liés à l'endettement et au surendettement.

La collecte aura lieu en mai et juin 2008. Elle concernera les personnes âgées de 16 ans et plus qui répondent pour le ménage. Le questionnaire est en effet avant tout un questionnaire Ménage. Les résultats seront disponibles d'abord au travers d'indicateurs pour le rapport au Conseil au printemps 2010. La mise en place de fichiers de données détaillées est prévue à la même échéance. Des analyses seront réalisées, en particulier pour étudier les corrélations entre ressources matérielles et financières, endettement, exclusion financière, etc.

Enfin je rappellerai la position tenue par la France vis à vis d'Eurostat sur ces modules secondaires, qui abordent des thèmes extrêmement riches et intéressants, mais souvent difficiles à traiter de manière satisfaisante dans les enquêtes auprès des ménages. En effet, un questionnement de dix

minutes ne permet pas d'aller dans les détails de ce que l'on souhaiterait obtenir compte tenu de l'intérêt du sujet.

Jean-Marie ROUX

Cette enquête est tout à fait bienvenue, non seulement parce qu'elle s'inscrit dans la problématique de l'analyse des inégalités, mais surtout parce que nous disposons d'informations limitées sur le champ de l'exclusion financière – hormis les données de la Banque de France sur le surendettement. Même si l'on ne peut pas recueillir toutes les informations que l'on souhaiterait avoir, tout progrès en la matière est très important.

Yvonick RENARD (MEDEF)

Ce projet est bienvenu et nous ne pouvons émettre qu'un avis favorable. Je souhaite toutefois formuler des remarques. A ma connaissance, ce projet n'a pas été présenté à la Formation « Monnaie, finances, balance des paiements », pourtant concernée par ce sujet. Votre conception de la concertation me semble quelque peu interne à l'administration et donc limitée. Que ferez-vous, enfin, des entrepreneurs individuels qui ont un certain nombre de problèmes de financements ?

Christophe TERRIER (Comité du label)

Je souhaite insister sur la concertation. Nous ne disposons aujourd'hui que d'éléments de principes. Il ne suffit pas d'exprimer un avis favorable ou non. Il faut aussi s'assurer que les partenaires concernés sont présents dans la concertation. Entre ce qui est demandé aujourd'hui pour avis d'opportunité et ce que nous déciderons ensuite au moment du label, il y aura tout ce débat. J'insiste donc sur la remarque d'Yvonick RENARD en ajoutant qu'il conviendrait peut-être de formaliser davantage la concertation.

Concernant l'aspect diffusion, il est écrit que les fichiers anonymisés seront mis à disposition du grand public. S'agit-il véritablement du grand public ou avez-vous prévu, comme cela est souvent le cas dans ce type d'enquête, d'associer un groupe de chercheurs aux travaux ?

Raoul BRIET

Il s'agit de la partie française d'une enquête communautaire. Nous nous situons donc dans un cadre qui n'est pas géré de façon hexagonale.

Pascal CHEVALIER

L'une des difficultés que pose cette enquête est qu'elle répond à des règlements européens, disponibles relativement tardivement. Nous les avons reçus en février, ce qui restreint considérablement le temps possible pour la concertation.

Une autre difficulté importante tient au fait que nous devons respecter des variables cibles dans un temps imparti. Le règlement fixe à 1 heure la durée maximale pour l'ensemble de l'opération. En général, il n'est pas possible d'appréhender convenablement une variable cible avec une seule question. Ainsi, ces trente variables cibles représentent bien plus que trente questions. Nous sommes chaque année confrontés à ce problème de concertation.

Philippe CUNEO

Nous pourrions effectivement informer la semaine prochaine la Formation « Monnaie, finances, balance des paiements ». Vos remarques sont tout à fait pertinentes, en particulier celle qui portait sur les entrepreneurs individuels. Nous avons été contactés récemment par Maria NOWAK de l'Association pour le Développement par l'Initiative Économique (ADIE). Cet organisme de micro-crédit nous a alertés sur le besoin d'information sur cette population qui souffre au premier chef des problèmes de surendettement.

Pascal CHEVALIER

Je reviens sur la mise à disposition des fichiers. Un fichier de production et de recherche sera mis en place pour les chercheurs. Une réflexion est en cours sur l'anonymisation de ce type de fichiers pour

une mise à disposition du grand public, car un panel permet assez facilement l'identification des individus.

Raoul BRIET

Si j'ai bien compris, le règlement communautaire n'impose pas la concertation mais ne l'interdit pas non plus. Ce qui la rend difficile en pratique ce sont des questions de calendrier et de délai, mais pas une question de principe.

Les membres de la formation émettent un avis d'opportunité favorable.

Autres enquêtes

- **Enquête de cheminement tous niveaux de sortie du système éducatif – 4^{ème} interrogation de la génération 98**

Alberto LOPEZ (Céreq)

J'ai déjà présenté, à plusieurs reprises, les enquêtes Génération. Pour les personnes qui ne les connaîtraient pas, je resitue cette quatrième interrogation de la cohorte de jeunes sortis du système éducatif en 1998.

Le dispositif d'enquêtes appelées « de cheminement tous niveaux de sortie du système éducatif » fonctionne de la façon suivante. Nous interrogeons, tous les trois ans, une nouvelle génération à trois années de vie active. Une fois sur deux, nous suivons la génération au-delà des trois premières années de vie active. Cette démarche s'inscrit dans la volonté du Céreq d'éclairer les cheminements professionnels sur une plus longue durée que la période dite « d'insertion ». Même sous l'angle de l'insertion, nous constatons, à l'usage, après avoir réinterrogé un certain nombre de fois la génération 98, que la période de stabilisation de l'emploi pour certaines populations peut être assez longue et dépasser les sept années. Au cours de l'exploitation de la troisième interrogation de la génération 98, nous avons noté que la dimension Insertion n'était pas complètement évacuée : nous n'avons pas basculé d'un seul coup de l'insertion vers l'analyse des carrières.

Il est intéressant de prolonger cette interrogation de la génération 98 jusqu'à dix ans car nous avons observé un certain nombre de repositionnements des jeunes après cette période d'insertion, au sein des entreprises ou par la mobilité entre les entreprises. Ce prolongement sera l'occasion d'observer ces mouvements de repositionnement, notamment dans le cas des sortants de l'enseignement supérieur, mais aussi pour les sortants de l'enseignement secondaire. Il importe également d'analyser comment diverses formes de qualification et d'acquisition de compétences peuvent s'inscrire dans les parcours, qu'il s'agisse de la formation en entreprise ou du passage par des contrats en alternance. Il s'agit de voir comment des politiques publiques de formation et de qualification s'inscrivent dans les trajectoires.

Il s'agit donc de la dernière interrogation. Il est clair que nous sommes confrontés à un phénomène d'attrition, comme dans tout panel. Elle est encore plus forte dans une population jeune que dans des ménages plus installés. Le délai devient butoir et notre première préoccupation dans cette enquête sera d'observer quels biais génère l'attrition. Nous devons coupler nos analyses avec cette analyse des risques de biais. Nous disposons de divers moyens d'étudier les déformations possibles, en nous appuyant notamment sur l'enquête Emploi, dans laquelle leur date de sortie du système éducatif est demandée aux jeunes. Nous pourrions ainsi mener quelques confrontations, même si les informations de l'enquête Emploi ont également leurs limites. Le bilan méthodologique sera assez important. L'exploitation des données, par la suite, sera assez traditionnelle, avec des groupes de travail et la diffusion des premiers résultats dans les publications du Céreq. Pour la diffusion, nous reprendrons le schéma habituel de mise à disposition de bases de données individuelles anonymisées auprès du centre Quételet pour l'ensemble des chercheurs.

Le temps de questionnement de l'enquête est de quinze minutes. Cela signifie que cette interrogation sera moins importante que la précédente. Ceci s'explique par deux éléments : compte tenu des risques de biais, d'une part, nous souhaitons éviter d'approfondir un trop grand nombre de sujets ; la conception d'un questionnaire plus lourd suppose, d'autre part, une importante charge de travail. Or

nous devons mener de front le traitement de l'enquête à trois ans et la réinterrogation à dix ans de la génération 98.

Jean-Marie ROUX

A propos de l'exploitation des données, serait-il possible que la concertation soit plus large et ne se limite pas aux seuls spécialistes ? Je pense notamment aux organisations syndicales, intéressées au premier chef par les résultats d'une telle enquête.

Alberto LOPEZ

Le comité de concertation associe des administrateurs du Céreq de divers horizons, parmi lesquels figurent des partenaires sociaux. Si d'autres acteurs des relations Formation / Emploi souhaitent être associés à la fois à la confection du questionnaire, mais aussi à la concertation sur les exploitations, j'y suis totalement ouvert. Je tiens cependant à signaler qu'au sein du Céreq, le programme de travail est discuté annuellement avec l'ensemble des représentants des tutelles et du monde économique au Conseil d'Administration.

Raoul BRIET

Vous ne fermez pas la porte mais nous pouvons tout de même considérer que, pour une large part, cette concertation a lieu au sein du Céreq.

Alberto LOPEZ

J'ai souvenir d'une concertation assez intéressante lors de l'interrogation précédente. J'espère qu'elle sera d'aussi bonne qualité sur cette interrogation.

Les membres de la formation émettent un avis d'opportunité favorable.

- **Enquête ACEMO sur les pratiques salariales (DARES)**

Nicolas BIGNON (DARES)

L'idée de réaliser une enquête spécifique ACEMO sur les pratiques salariales avait été évoquée initialement dans le cadre de la refonte du dispositif ACEMO lors des travaux du Comité de concertation de l'époque, particulièrement en raison de la décision prise alors d'abandonner une enquête menée jusqu'en 2004 sur l'individualisation des salaires, qui comportait certains éléments de pratiques salariales. L'enquête sur les pratiques salariales en 2007 devrait nous permettre de répondre à des questions récurrentes sur cinq points principaux :

- la mesure du degré d'individualisation et les critères d'individualisation des salaires ;
- le degré de réversibilité, via les primes de performance ;
- l'articulation entre les pratiques salariales et la négociation salariale ;
- l'articulation entre le salaire et les autres formes de rémunération telles que l'intéressement, la participation, l'actionnariat salarié, ou d'autres périphériques de la rémunération.

Par ailleurs, le thème des heures supplémentaires rémunérées pourrait être abordé en raison de l'évolution probable à venir de son cadre réglementaire.

Dans le cadre de la refonte ACEMO, il était prévu que certaines questions trouvent une réponse partielle *via* le dispositif des enquêtes Ecmoss de l'Insee sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires. Les questionnaires Ecmoss des années 2005 et 2006 contenaient deux volets. Le volet Saliés constituait un tronc commun à toutes les années et servait principalement à obtenir la structure des salaires. Il contient une question sur l'individualisation au niveau du salarié mais n'appréhende pas, pour l'heure, l'ensemble des pratiques salariales des entreprises. Le volet Entreprise, qui traite de la politique salariale, est principalement axé sur la négociation. Il ne fait pas partie du tronc commun et ne sera donc pas présent en 2007, année sur laquelle portera l'enquête « pratiques salariales ».

Il existe, en outre, une enquête REPOSE, dispositif assez lourd qui contient quelques questions qualitatives sur les pratiques salariales, mais qui a lieu seulement tous les six ou sept ans. La dernière

enquête a eu lieu en 2004 et la prochaine est prévue en 2011. L'enquête Pratiques salariales constituera un point intermédiaire de ce point de vue. Elle reprendra une partie des questions qualitatives de REPONSE sur le thème des pratiques salariales, notamment au niveau des critères d'augmentation individualisée.

Suite aux réunions préliminaires du Comité technique sur l'enquête Pratiques salariales, il nous est apparu qu'un certain nombre d'approfondissements étaient nécessaires. Il s'agit principalement d'affiner les critères d'individualisation par rapport à ceux figurant dans les enquêtes REPONSE pour prendre en considération le thème important de l'égalité salariale entre hommes et femmes. De même, il s'agira d'insister sur ce rattrapage salarial des femmes au niveau du bloc sur la négociation salariale. Concernant les primes de performance, il conviendra de poser des questions sur les dispositifs d'évaluation tels que les entretiens d'objectifs. Sur l'intéressement et la participation, il faudra s'intéresser à des points dont nous ne disposons pas actuellement sur des aspects des modalités de calcul de ces primes, telles que la proportionnalité au salaire, la présence, l'existence d'un dispositif mixte ou identique pour tous les salariés, etc. Il s'agit aussi de savoir si l'intéressement est lié au résultat ou aux performances. Enfin, nous poserons des questions sur l'existence de dispositifs périphériques de rémunération tels que les mutuelles Santé, les dispositifs d'épargne retraite, les aides au logement ou au transport, ou les services à la personne. Nous profiterons de cette enquête pour approfondir le thème des heures supplémentaires, qui nous semble important.

Nous espérons que cette enquête nous apportera une vision ciblée et complète sur les pratiques salariales, et nous permettra d'obtenir des informations qui ne sont actuellement pas disponibles via d'autres sources.

Yvonick RENARD

Cette enquête est une nouveauté par son ampleur et débouche sur une évaluation des politiques de ressources humaines dans les entreprises. La concertation doit être menée avec les responsables de personnel.

Une phrase dans votre fiche m'a semblée surprenante, surtout à l'heure où nous introduisons la dimension Groupes de sociétés dans la statistique publique : « *Les unités enquêtées seront les entreprises car la politique salariale est déterminée au niveau de l'entreprise* ».

Raoul BRIET

Quels sont les commentaires sur cette phrase et son caractère « brut » ?

Jean-Paul FAUR, Département Salaires et Conventions salariales (DARES)

Le deuxième point est à prendre en opposition aux enquêtes habituelles ACEMO, effectuées le plus souvent au niveau de l'établissement.

Concernant la concertation, une discussion assez large avait eu lieu sur ce sujet avec l'ensemble des partenaires sociaux, avant l'arrivée de Nicolas Bignon, dans le cadre du Comité de concertation plus général sur la refonte des enquêtes ACEMO. L'idée de l'enquête Pratiques Salariales était d'ailleurs apparue lors de cette concertation. La nouvelle concertation sera conduite dans la même configuration : l'ensemble des partenaires ont été contactés.

Jean-Marie ROUX

Cette enquête permettra-t-elle aussi d'évaluer les pratiques salariales à l'égard des salariés dirigeants ? Cela permettrait de poser des questions sur d'autres éléments de rémunérations qui n'apparaissent pas dans les items prévus au point cinq, tels que les stocks options.

Nicolas BIGNON

Cela n'est a priori pas prévu.

Raoul BRIET

Nous parlons de pratiques salariales et non de pratiques de rémunération.

Yvonick RENARD

Pour améliorer l'accueil du questionnaire par les entreprises, je vous suggère de contacter l'ANDCP (Association nationale des directeurs et cadres de la fonction personnel).

Raoul BRIET

S'il ne s'agit pas d'évaluer à proprement parler les politiques des DRH, il est effectivement certain qu'il serait bon que ceux-ci soient bien informés par avance de l'objectif des analyses qui seront conduites, de manière à éviter tout malentendu.

Philippe CUNEO

J'ajouterai simplement qu'il importe d'éviter qu'apparaissent des jugements de valeur *a priori*. Ce n'est absolument pas le cas. Il s'agit bien de décrire et non de porter des jugements.

François VINCENT (CFE-CGC)

Je confirme qu'au niveau des groupes ou des entreprises, il existe des pratiques d'abondement qui complètent des dispositifs de type volontaire qui dépassent l'intéressement et la participation. Il existe également des PEI (plan d'épargne interentreprises), des Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif). Il y a aussi des augmentations de capital réservées aux salariés avec des décotes. Ce sont des pratiques qui ne sont pas salariales, mais elles relèvent tout de même de la politique de la DRH. Il conviendrait de ne pas trop limiter les pratiques si nous voulons en comprendre l'évolution, d'autant qu'elles tendent à se développer.

Les membres de la formation émettent un avis d'opportunité favorable.

- **Enquête Perception du Contrat Nouvelles Embauches par les salariés et Enquête auprès des entreprises sur le Contrat Nouvelles Embauches**

Christine LAGARENNE, (DARES)

J'évoquerai d'abord le contexte de ces deux enquêtes sur le Contrat Nouvelles Embauches, puis l'enquête auprès des chefs d'entreprises, allégée par rapport aux enquêtes précédentes, et la nouvelle enquête, auprès des salariés, qui fera suite aux monographies de salariés aujourd'hui en cours. J'aborderai enfin les deux points de concertation et de diffusion.

Nous arrivons à la fin des deux premières années de consolidation du contrat pour les salariés embauchés dès l'instauration du CNE, notamment pour les salariés embauchés en octobre 2005, dont nous avons contacté les employeurs il y a un an et demi. Ces deux enquêtes sont les premières sources d'information sur le CNE, en dehors du suivi mensuel de l'ACOSS. D'autres données aujourd'hui en cours d'expertise sont ou seront disponibles. Il s'agit, d'une part, de la statistique annuelle de l'UNEDIC – celle de l'été 2007 pourra nous informer sur la répartition des salariés par contrats de travail au 31 décembre 2006 – et, d'autre part, de l'enquête Emploi de l'INSEE, qui nous donnera le profil des salariés par contrats de travail et une estimation du nombre de salariés sous CNE, sous réserve de représentativité statistique. Enfin, les enquêtes ACEMO ou la Dads-U donnent le taux de recours au CNE. Toutes ces sources sont en cours d'expertise car il s'agissait, à chaque fois, de l'introduction d'un nouveau type de contrat. Sur les formulaires administratifs, l'introduction n'est pas forcément prise en compte par rapport à des réponses qui peuvent être systématiques dans les systèmes d'information des entreprises.

L'enquête auprès des entreprises

L'enquête que nous proposons pour l'automne 2007 prolonge la deuxième enquête réalisée à l'automne 2006. Nous visons à connaître les taux de maintien dans l'entreprise deux années après l'embauche selon le type de contrat de travail. Le dispositif d'enquête mis en place étudie les embauches d'octobre 2005, suivies pendant les six premiers mois par la première enquête, puis par l'enquête d'octobre 2006, pendant une année complète. Nous avons par ailleurs suivi des embauches de mai 2006 sur les six premiers mois par une interrogation à l'automne 2006. Avec cette troisième enquête, nous disposerons du suivi des taux de maintien dans l'emploi des salariés embauchés à

l'automne 2005, sur deux années complètes, ainsi que du suivi des salariés embauchés en mai 2006 sur une année et demie. Il nous a paru important de compléter les embauches d'octobre par les embauches de mai car nous avons constaté une saisonnalité dans les démissions et les licenciements. La comparaison entre les embauches de mai et les embauches d'octobre permet de relativiser les résultats ou, au contraire, de les conforter. Nous prolongerons donc la courbe du taux de maintien dans l'emploi des CNE relativement au taux de maintien des CDI et des CDD sur deux années complètes, et nous reproduirons ce schéma pour les embauches de mai 2006.

Il s'agira d'une enquête plus légère que les deux précédentes. Nous souhaitons avant tout obtenir les taux de maintien dans l'emploi. Aussi nous ne posons plus de question d'opinion sur l'usage du CNE. Nous nous permettons néanmoins une petite extension pour approfondir le point concernant les raisons de transformation de contrat. Nous interrogerons ainsi les employeurs qui auraient transformé les CNE en CDI avant les deux années de consolidation, ou les employeurs qui auraient transformé les CDD en CDI ou en CNE. Cette extension n'allongera pas de façon importante le temps de l'enquête. L'interrogation est prévue pour cinq minutes.

L'enquête sera menée auprès de chefs d'entreprises ou d'associations de moins de 20 salariés, par téléphone. Nous réinterrogerons les deux échantillons des premières enquêtes, ce qui portera à 3 000 le nombre d'unités interrogées.

L'enquête auprès des salariés

L'objectif est de recueillir l'opinion des salariés sur le CNE. Nous avons choisi d'interroger des salariés embauchés en mai 2006, qu'ils aient été embauchés en CDD, en CDI ou en CNE, pour pouvoir apprécier l'impact du contrat de travail sur les conditions d'embauche, l'insertion, etc. Nous avons préparé cette enquête par des monographies que nous avons confiées au Centre d'Études de l'Emploi. Elles viennent de s'achever et nous recevrons le rapport cet été. Ces monographies nous ont montré toute l'importance du contexte dans lequel se fait l'embauche, avant le choix ou l'impact du type de contrat de travail. Pour l'enquête, nous devons donc bien mesurer quel poids nous donnerons à toutes les variables contextuelles dans le questionnaire avant d'aborder la question principale du contrat de travail.

L'échantillon sera formé de salariés embauchés en mai 2006 en entreprise ou en association de moins de 20 salariés. Nous procéderons par téléphone. Comme base de sondage, nous recourrons à la DADS. En effet, *via* les monographies, nous avons remarqué que la Déclaration Unique d'Embauche n'était pas une bonne base de sondage pour les salariés car l'information sur les salariés, leurs coordonnées téléphoniques, leur adresse, etc. n'y sont pas obligatoirement renseignées. L'utiliser comme source risquerait d'introduire des biais. Nous interrogerons 2 000 à 3 000 personnes.

La concertation

Nous avons consulté les partenaires sociaux en 2006 lors de la mise en place des deux premières enquêtes. Nous avons déjà recueilli plusieurs suggestions de thèmes à aborder dans l'enquête auprès des salariés. Nous avons repris ces thèmes dans les monographies et nous les reprendrons dans l'enquête statistique. Nous avons à nouveau consulté les partenaires sociaux la semaine dernière sur le nouveau dispositif d'enquêtes.

Nous avons par ailleurs constitué un groupe de pilotage des deux enquêtes réunissant des personnes de l'ACOSS, de l'INSEE et de la DARES.

Concernant la diffusion de ces enquêtes, nous prévoyons une *Première synthèse* de la DARES et un retour d'information aux personnes enquêtées.

Jean-Marie ROUX

Nous sommes satisfaits de ces deux enquêtes. N'aurait-il cependant pas été possible de les coupler de façon à disposer, au moins pour une partie de l'échantillon, de l'avis de l'entreprise et de celui du salarié sur le même contrat ?

Christine LAGARENNE

Il est vrai que cela aurait permis des regards croisés, mais il aurait fallu prévoir ce couplage dès la première enquête. Dans la mesure où nous n'avions pas prévenu les employeurs que nous allions par la suite interroger leurs salariés, par souci de correction, nous laisserons faire le hasard. Il se peut que des salariés soient enquêtés alors que leur entreprise l'avait été auparavant, mais ce ne sera pas systématique.

Yvonick RENARD

Que se passerait-il pour vos enquêtes si le CNE n'existe plus d'ici à octobre 2007 ?

Christine LAGARENNE

Dans ce cas, nous maintiendrions l'enquête auprès des entreprises, afin de savoir ce que devient le salarié embauché en CNE, s'il reste dans l'entreprise avec un autre contrat ou s'il a quitté l'entreprise. En revanche, nous ne maintiendrions pas l'enquête auprès des salariés.

Les membres de la formation émettent un avis d'opportunité favorable sur les deux enquêtes.

- **Enquête auprès des bénéficiaires du Contrat de Transition Professionnelle (CTP), de la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP) et d'autres licenciés économiques**

Myriam BOBBIO (DARES)

Je présenterai d'abord le contexte de l'enquête. Deux facteurs jouent pour savoir quel dispositif l'employeur propose au salarié : la taille de l'entreprise ou du groupe, moins ou plus de 1 000 salariés, et la situation économique de l'entreprise, en dépôt de bilan ou non. Le salarié se voit ainsi proposer un CTP, une CRP ou un congé de reclassement. Les employeurs doivent proposer ces dispositifs, mais les salariés peuvent ne pas y adhérer. Ils peuvent également être suivis par une cellule de reclassement.

La CRP a été instaurée en juin 2005. Le CTP est un dispositif expérimental instauré en mai 2006 sur sept bassins, qui devait initialement durer deux ans mais a été prolongé à trois ans. Ces deux dispositifs se caractérisent par une meilleure indemnisation du salarié par rapport au droit commun : 80 % pendant trois mois puis 70 % pour la CRP, et 80 % pour le CTP pendant toute sa durée. Ils se caractérisent également par un renforcement de l'accompagnement par rapport à un dispositif de droit commun.

Diverses enquêtes statistiques ont déjà été menées sur les bénéficiaires des conventions de reconversion qui précédaient la CRP. Des enquêtes ont également été menées auprès de bénéficiaires de cellules de reclassement. L'enquête que nous proposons est spécifique car elle porte sur des dispositifs récents (la CRP) ou expérimentaux (le CTP). Sa spécificité tient également au fait que nous souhaitons interroger simultanément des populations témoins de licenciés économiques.

L'objectif de l'enquête est de contribuer à l'évaluation de ces dispositifs en obtenant diverses informations sur le devenir des licenciés économiques en termes d'insertion professionnelle et sur l'accompagnement spécifique dont ils auront bénéficié. Il s'agit également de comprendre les motivations qui conduisent certains licenciés économiques à refuser d'adhérer à ces dispositifs.

La base de sondage sera issue de la liste des personnes inscrites à l'ANPE suite à un licenciement économique au second semestre 2006. Les unités enquêtées seraient environ 3 000, réparties entre des bénéficiaires du CTP et de la CRP et des licenciés économiques n'ayant pas bénéficié de ces deux dispositifs. Concernant la collecte, nous envisageons une enquête téléphonique d'une vingtaine de minutes qui serait menée au premier trimestre 2008. Elle serait confiée à un prestataire privé. L'exploitation des résultats par la DARES se fera ensuite.

Un Comité de pilotage associera des représentants de la DGEFP, de l'AFPA, de l'ANPE, de l'UNEDIC, de l'IGAS, mais également des services déconcentrés du Ministère chargé de l'Emploi ainsi

que des chercheurs. Il sera chargé de préciser plus finement l'échantillon et d'établir le questionnaire de l'enquête. Il est également prévu de consulter les partenaires sociaux.

Les publications de la DARES sont prévues courant 2008. Certains résultats de cette enquête alimenteront le rapport d'évaluation sur le CTP qui sera remis au Parlement courant 2008.

Paul SANTELMANN (AFPA)

Le CTP est organisé sur la base des compétences et de la logistique de l'AFPA. Je pense que cette question dépasse un peu le problème des licenciés économiques. Le CTP est une amorce de rupture avec l'organisation traditionnelle des dispositifs cloisonnés par types de prestataires et de fonctions puisqu'il s'agit d'une combinatoire de fonctions dans un même espace. L'évaluation doit tenir compte du caractère expérimental de cette action mais aussi du fait que cela rompt avec l'atomisation des prestations mises en œuvre dans les politiques d'emploi et d'insertion habituelles. Cet élément devrait être intégré dans l'appréciation qualitative des dispositifs. Il bouscule la façon de travailler des opérateurs, y compris de nos propres opérateurs internes à l'AFPA, psychologues, formateurs, etc. : il s'agit de réfléchir sur l'individualisation des parcours. Nous avons là un dispositif standardisé sur la durée mais qui prédispose finalement à une logique d'entrée et de sortie permanente dans un système pluri fonctions où certains bénéficiaires pourront obtenir une VAE ou une formation et où d'autres obtiendront des prestations plus courtes. Ce type de dispositif, déjà expérimenté dans le passé, montre que la question des flux d'entrée dans le dispositif est fondamentale pour rentabiliser ce type de démarche. Il importe de mener une réflexion sur la rentabilisation de ce type de dispositif, qui peut être intéressant si tant est qu'il touche plusieurs types de publics et de population, car le seul flux des licenciés économiques n'est pas suffisant.

Raoul BRIET

Votre remarque portait au moins autant sur l'évaluation qui s'alimentera à cette enquête que sur cette enquête.

Béatrice SEDILLOT, Sous-directrice du suivi des politiques de l'emploi (DARES)

L'enquête présentée aujourd'hui par la DARES n'est effectivement qu'un élément parmi d'autres de l'évaluation du dispositif expérimental CTP. L'évaluation de ce dispositif s'appuiera également sur des enquêtes de terrains destinées notamment à observer les modifications des pratiques d'accompagnement mises en œuvre au niveau local à cette occasion.

Alberto LOPEZ

L'enquête se situe environ un an après le licenciement. Est-ce jugé suffisant pour avoir du recul par rapport aux effets de la mesure ? Ne faut-il avoir une vision à plus long terme du cheminement ? Une ré-interrogation est-elle envisagée ?

Pourriez-vous en dire un peu plus sur la manière dont vous comptez appréhender les formations ? Rentrerez-vous dans la caractérisation des formations ?

Myriam BOBBIO

Concernant les délais d'interrogation, le dispositif le plus long d'accompagnement est le CTP, qui dure un an. Nous n'avons pas voulu travailler sur une période plus longue car nous souhaitons recueillir des informations sur l'accompagnement dont a bénéficié le salarié. Si nous l'interrogeons longtemps après la fin de l'accompagnement, nous risquons de perdre beaucoup d'informations. Nous avons choisi de ne pas prendre trop de recul car nous souhaitons connaître le devenir en termes d'insertion, mais aussi connaître le regard du salarié sur les accompagnements dont il a bénéficié.

Alberto LOPEZ

Cela n'empêche pas une nouvelle interrogation.

Myriam BOBBIO

Nous n'avons pas évoqué cette question, mais elle n'est pas exclue. Nous n'avons par ailleurs pas travaillé plus finement l'aspect formation.

Annie GAUVIN, Directrice des Études, des Statistiques et de l'International (ANPE)

L'échantillon à interroger sur ces dispositifs se compose de 3 000 personnes. Nous savons que les entrées en CTP expérimental sont de l'ordre de 1 000 sur un semestre et nous pouvons estimer les entrées sur les CRP à environ 25 000 personnes sur un semestre. La base sur les autres licenciements économiques serait de taille différente. La constitution de l'échantillon est un sujet important : comment cette enquête, qui concerne ces trois catégories, va-t-elle pouvoir étalonner et préciser - sur les sous catégories intéressantes - la démarche d'évaluation ici proposée ? J'imagine que le Comité de pilotage veillera à ce que toutes les précautions soient prises.

Paul SANTELMANN

Je réponds à l'interrogation de mon collègue du Céreq. A l'AFPA, nous avons mis en place une cellule technique de suivi d'évaluation et de capitalisation de la démarche, qui pourra aussi alimenter la réflexion.

Les membres de la formation émettent un avis favorable.

- **Enquête auprès des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un parcours d'accompagnement renforcé**

Céline GRATADOUR, Dares

Deux expérimentations d'accompagnement renforcé ont été menées conjointement auprès des demandeurs d'emploi présentant une distance à l'emploi importante, qualifiés de « Parcours 3 » dans la classification de l'ANPE. La première a été menée par l'UNEDIC auprès de 46 000 demandeurs d'emploi, accompagnés par des opérateurs privés de placement. La seconde a été menée par l'ANPE auprès de 40 000 demandeurs d'emploi. Ce dispositif s'intitule « Cap vers l'entreprise ».

La mise en œuvre de ces expérimentations s'effectue selon un protocole d'affectation aléatoire, par tirage au sort des demandeurs d'emploi. Ce protocole permet de constituer trois groupes : deux groupes de traitement et un groupe de contrôle. Le premier groupe de traitement est constitué de demandeurs d'emploi suivis par les opérateurs privés de placement. Le deuxième est constitué de demandeurs d'emplois suivis par l'ANPE dans le cadre du dispositif « Cap vers l'entreprise ». Enfin, le groupe de contrôle est constitué de demandeurs d'emploi suivis par l'ANPE dans le cadre d'un parcours classique de recherche accompagnée, Parcours 3. Les demandeurs d'emploi peuvent refuser l'orientation vers les parcours d'accompagnement renforcés lorsqu'ils leur sont proposés.

Le dispositif global d'évaluation de ces expérimentations prévoit différents types de travaux :

- des analyses quantitatives sur le taux de retour à l'emploi et la vitesse de sortie du chômage ;
- des monographies sur la mise en œuvre de l'accompagnement renforcé ;
- l'enquête statistique auprès des demandeurs d'emploi, que je vous présente aujourd'hui.

Ces dispositifs d'évaluation sont suivis par la DARES, la Direction des Études, des Statistiques et de l'International de l'ANPE et la Direction des Études et Statistiques de l'UNEDIC.

Les objectifs de l'enquête sont de contribuer à l'évaluation de ces expérimentations en obtenant des informations sur quatre points :

- le devenir des demandeurs d'emploi en termes d'insertion professionnelle (caractéristiques et qualité de l'emploi retrouvé) ;
- l'opinion des bénéficiaires sur les parcours d'accompagnement dont ils ont bénéficié ;
- les motivations qui conduisent certains demandeurs d'emploi à refuser l'orientation vers des dispositifs d'accompagnement renforcé ;
- les attentes en matière d'accompagnement de demandeurs d'emploi orientés vers les dispositifs classiques d'accompagnement.

La base de sondage est issue de la liste des demandeurs d'emploi qui ont fait l'objet d'un processus d'affectation aléatoire vers les groupes de traitement et de contrôle. Les unités enquêtées représentent un échantillon d'environ 5 000 demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une des trois modalités d'accompagnement (l'accompagnement renforcé par les opérateurs privés de placement, l'accompagnement renforcé par le dispositif « Cap vers l'entreprise » et l'accompagnement classique dans le cadre du Parcours 3 de l'ANPE). Pour la collecte, une enquête téléphonique sera confiée à un prestataire privé sélectionné par appel d'offres et menée au premier trimestre 2008. Les entretiens dureront 15 à 20 minutes.

Le Comité de pilotage de l'évaluation générale des expérimentations est présidé par Claude Seibel et composé de la DARES, de l'UNEDIC et de l'ANPE. Nous prévoyons une consultation des partenaires sociaux à l'automne 2007.

Les premiers résultats de l'enquête seront disponibles à l'été 2008. Ils feront l'objet de publications de la DARES, de l'ANPE et de l'UNEDIC à la fin de la même année. Ils alimenteront le bilan global de l'évaluation des expérimentations.

Christophe TERRIER

Cette consultation des partenaires sociaux ne figure pas dans le dossier. Confirmez-vous cette information ?

Céline GRATADOUR

Oui.

Yvonick RENARD

Il me semble que PRISME (Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi) devrait être complètement associé à l'évaluation et même figurer dans le Comité de pilotage.

Céline GRATADOUR

Le Comité de pilotage de cette enquête est pour l'heure constitué du Comité de pilotage de l'évaluation générale, c'est-à-dire de l'Unedic, de l'ANPE et de la Dares. Il est prévu de l'étendre. L'idée d'y associer PRISME paraît opportune.

Béatrice SEDILLOT

Concernant la concertation, l'ANPE, l'Unedic et la Dares doivent en préciser conjointement les modalités. D'ores et déjà le principe même du cahier des charges de l'évaluation et des différents travaux a été présenté au Bureau de l'Unedic auquel assistent les partenaires sociaux. Une présentation régulière des travaux est prévue au Bureau de l'Unedic et au Conseil d'Administration de l'ANPE, auquel PRISME est représenté.

Il convient de se demander s'il faut aller au-delà des présentations effectuées dans les Conseils d'Administration et Bureaux respectifs, dans lesquels les partenaires sociaux sont largement représentés, ou si une autre concertation est nécessaire sur des points plus techniques. Il est certain qu'une large publicité entourera cette enquête, tant sur le questionnaire, la constitution de l'échantillon que sur les résultats.

Paul SANTELMANN

Qu'entendez-vous par « qualité de l'emploi » ? Quelles données rassembleriez-vous ?

Céline GRATADOUR

Je précise que nous n'avons pas encore finalisé le questionnaire de cette enquête. Par « qualité de l'emploi », nous entendons la durée de l'emploi, son adéquation par rapport à l'emploi occupé précédemment. Nous aurons aussi des questions sur le salaire et la perception de l'emploi par le

demandeur d'emploi, par rapport à ses attentes, ses qualifications et son parcours professionnel antérieur.

Les membres de la formation émettent un avis d'opportunité favorable.

III. POINT D'INFORMATION SUR LES PROJETS DE RÈGLEMENT EUROPÉEN

Sylvie LAGARDE

Trois objets majeurs sont en cours de discussion dans le suivi des règlements européens.

1 - L'enquête Emploi

Deux sujets sont actuellement discutés autour de l'enquête Emploi.

○ *Les modules ad hoc des années 2010 à 2012*

Ces modules sont définis pour des périodes de trois ans. Ceux de la période 2007-2009 étant déjà définis, le travail porte sur les thèmes suivants. Le règlement associé devrait être adopté d'ici la fin de l'année 2007. Les trois sujets des modules *ad hoc* devraient être :

- en 2010, les questions de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, reprenant le thème du module *ad hoc* de 2005 ;
- en 2011, les questions de handicap et d'insertion sur le marché du travail ;
- en 2012, le passage de la vie active à la retraite, reprenant le thème du module *ad hoc* de 2006.

Il est difficile de se concerter entre instituts de statistiques sur les sujets des modules *ad hoc* européens. Les décisions concernant les problématiques de ces modules émanent principalement de la DG Emploi. Nous tenterons, pour la série de modules suivante, d'organiser une concertation plus large avec les différents États-membres, qui permette de prendre en considération les problématiques de chacun.

○ *L'intégration obligatoire de la variable Salaire de l'activité principale*

La variable Salaire de l'activité principale est désormais devenue une variable obligatoire dans l'enquête Force de travail et ceci depuis fin 2006. Il s'agit d'une modification du règlement correspondant de l'enquête Force de travail, définissant la liste des variables obligatoires et facultatives de l'enquête. Cela ne change rien pour nous qui l'avons intégrée depuis l'origine dans l'enquête Emploi, mais ce n'est pas le cas pour tous les autres pays. L'idée est de pouvoir établir une hiérarchie salariale des différents salariés dans leur pays. Il ne s'agit donc pas forcément de connaître le salaire précis, mais le positionnement dans la hiérarchie salariale.

Concernant SRCV, la définition du module secondaire est annuelle et non pas triennale. En 2008 devrait être défini le module secondaire de SRCV pour 2009, qui devrait traiter des privations matérielles.

2 - Les vacances d'emploi

Ce sujet est très important. Un règlement cadre sur les vacances d'emploi doit être adopté très prochainement. Il est en cours de discussion finale.

Concernant le contenu de ce règlement cadre, seul le volet conjoncturel a été maintenu. Il avait été proposé initialement d'intégrer un volet structurel permettant d'avoir des informations annuelles plus détaillées sur les vacances d'emplois par profession et par région. Ce volet structurel a été supprimé car les différents États-membres ont estimé que l'interrogation des entreprises pour recueillir ces informations représentait un coût important.

Reste donc le volet conjoncturel avec la fourniture trimestrielle d'informations sur les vacances d'emploi. Le vecteur de réponse à ce règlement européen pour la France est l'enquête trimestrielle ACEMO. La Dares a introduit deux questions : « Connaissez-vous des difficultés de recrutements ? » et « Quel est le nombre d'emplois vacants à la fin du trimestre ? ». Grâce à cette enquête, nous pourrions répondre a minima à ce règlement européen. Le règlement cadre nous pose néanmoins

problème sur la question du champ, puisque les entreprises de moins de 10 salariés font partie du règlement cadre, ainsi que l'ensemble des secteurs d'activité, hormis l'agriculture. Or le champ ACEMO trimestriel ne porte que sur les seuls établissements de 10 salariés et plus des secteurs concurrentiels. Nous devons nous lancer dans des études de faisabilité pour examiner comment compléter ce champ. Nous ne sommes pas les seuls États membres à rencontrer des difficultés de cette nature.

Dans la foulée, un règlement d'application prévoira les conditions de mise en œuvre de ce règlement cadre. Nous avons là encore quelques sujets d'inquiétude et nous serons très vigilants, notamment sur la méthode de collecte. Eurostat prévoit une méthode de collecte en continu de ces emplois vacants, alors que nous sommes, comme beaucoup de pays, sur une mesure en fin de trimestre. Cela nous pose question à la fois car le dispositif actuel ne nous permet pas de répondre à cette demande aujourd'hui, mais aussi pour des raisons conceptuelles. La question des délais de transmission à Eurostat est un second sujet d'inquiétude. Eurostat vise un retour d'information à T + 40 jours après la fin du trimestre. Nous sommes plutôt aujourd'hui dans un délai de 70 jours. Le délai de transmission des indicateurs à court terme est quant à lui de 45 jours. Nous essaierons de réagir auprès d'Eurostat, au moins sur la partie concernant le règlement d'application.

3 - Le Labour Cost Index - LCI

Un règlement modifiant le règlement sur le LCI a été adopté à la fin de l'année dernière, suite à une demande forte de la BCE. Il vise à étendre le champ du LCI aux secteurs Santé, Éducation, Action sociale et Administration. Nous avons obtenu, jusqu'à mi-2009, une dérogation car nous ne sommes pas en mesure de produire des informations, notamment sur la fonction publique en trimestriel. Comme Olivier Marchand avait dû l'indiquer lors de la dernière formation de mai 2006, il y avait une volonté, toujours impulsée par la BCE, de produire un LCI hors primes, en distinguant, dans son évolution, la partie primes et la partie hors prime. Cette demande n'a finalement pas été intégrée dans le règlement européen adopté à la fin de l'année 2006. Cela nous arrange car il nous était difficile de répondre à cette demande. En effet, de manière trimestrielle nous suivons la masse salariale complète, sans avoir la possibilité de distinguer, dans les salaires, ce qui relève ou non de primes.

Yvonick RENARD

Je remercie Sylvie Lagarde pour cette information. Je parle également au nom de Denis Durand. Nous essayons de faire le lien avec la sphère communautaire : à quel moment la concertation a-t-elle lieu entre les personnes qui au sein de l'administration défendent la position de la France et la position des partenaires sociaux, en particulier au sein du CNIS ? Les projets de règlement ne nous sont pas transmis.

François VINCENT, CFE-CGC

Je souhaiterais que les projets de règlement soient formalisés à l'écrit, comme les avant-projets de programmes statistiques, afin que nous ayons le temps de considérer toutes les questions que vous posez. Cela pourrait se présenter sous la forme d'une information écrite recensant les difficultés que peut rencontrer l'organisme statistique français par rapport aux autres organismes européens, et évoquant la charge de travail que représentent certaines modifications de règlement. Si nous disposions de ces informations en amont, nous pourrions agir également, en tant que partenaires sociaux, vis à vis de la DG Emploi et affaires sociales. Nous avons en effet notre propre circuit d'intervention au niveau européen. Il conviendrait de formaliser la coordination de nos interventions.

Philippe CUNEO

Je vous remercie de votre suggestion. Je propose que nous en reparlions lors de la réunion du Bureau du CNIS qui suivra celle du 21 juin. Je m'engage à traiter cette question. Nous nous plaignons, nous mêmes, des faibles délais dont nous disposons pour réagir quand nous travaillons avec l'Union Européenne en général et avec Eurostat en particulier. Organiser une consultation supplémentaire sera sans doute difficile, mais j'ai bien noté cette question.

IV. EMPLOIS VACANTS / BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE / TENSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : QUELLES INFORMATIONS APPORTE LE DISPOSITIF STATISTIQUE PUBLIC ?

Raoul BRIET

L'examen du présent sujet avait été souhaité à l'occasion d'une réunion de cette formation en 2006. Je passe la parole à Monique MERON.

1 - Présentation : Besoins de main d'œuvre et postes à pourvoir

Monique MERON

Cette [présentation](#) a été élaborée conjointement avec Marc Antoine Estrade. Elle s'appuie sur le travail de nombreuses personnes, qui nous ont aidés directement, ou qui nous ont permis d'accéder à leurs notes et publications. Je les en remercie.

Un certain nombre de concepts circulent. Il s'agit d'étudier comment les mesurer, quelles sont leurs différences, comment s'articulent le court terme et le long terme et à quels usages ils sont destinés. Nous essaierons de dresser un début de panorama, qui ne prétend pas à l'exhaustivité, avec des zooms sur certaines notions.

Nous verrons en premier lieu ce qui relève de la confrontation actuelle des offres et des demandes d'emploi, avec un zoom particulier sur les notions de « tensions sur le marché du travail » et « d'emploi vacant », au premier plan depuis quelques années. Nous évoquerons de façon moins approfondie des calculs plus rapides ou épisodiques à partir d'autres notions provenant de l'ANPE, des DMMO par exemple...

Dans un deuxième temps, nous considérerons les concepts qui ont trait à l'anticipation des entrées dans les entreprises, soit dans l'année, à partir d'enquêtes auprès des entreprises, soit sur du plus long terme, avec la prospective des métiers et qualifications.

Ces informations ont pour objectif :

- d'anticiper les difficultés de recrutement ;
- d'informer et d'orienter les individus tout au long de leur vie (jeunes en cours d'études, demandeurs d'emploi, salariés) ;
- d'adapter l'offre de formation, avec la question de l'adéquation formation/emploi, de prévoir quelles formations seront nécessaires aux emplois à venir, de définir comment ces compétences recherchées seront construites (formation initiale, formation continue, VAE, seconde partie de carrière) ;
- d'anticiper les mutations économiques et le développement économique, de piloter les politiques d'emploi associées.

Les demandes d'informations sont très nombreuses et émanent :

- des individus, pour s'orienter eux-mêmes, et des entreprises ;
- des acteurs territoriaux, de plus en plus souvent, du fait de la territorialisation progressive des politiques d'emploi et de formation ;
- de l'État ;

Elles s'expriment aux niveaux national et régional mais aussi au niveau sectoriel, car les branches travaillent sur ces sujets et au niveau européen, sur les emplois vacants par exemple ou pour des travaux en commun sur la prospective.

En voici quelques exemples. Les Maisons de l'emploi demandent de plus en plus des diagnostics territoriaux. La Commission européenne, qui affiche sa volonté de désigner les métiers dans lesquels il y aura des emplois plus tard, a besoin de projections paneuropéennes par métier. On peut citer également l'obligation triennale, pour les branches et les entreprises de plus de 300 salariés, de négocier un accord prévisionnel sur l'emploi et les compétences. Un diagnostic prospectif est nécessaire pour limiter les conséquences des licenciements économiques en construisant en amont des parcours professionnels. Ce diagnostic est aussi utile pour les schémas d'orientation professionnelle au niveau des universités et des débouchés. Enfin, la tentation est forte d'établir des listes de métiers en tension ; c'est le cas notamment pour les métiers donnant droit à des primes pour

les jeunes demandeurs d'emploi qui acceptent de se positionner sur ces métiers, ou encore pour les métiers en tension qui sont ouverts au marché du travail de façon automatique pour les personnes provenant de nouveaux États-membres.

o « *Difficultés de recrutement* » et « *tensions sur le marché du travail* »

Je vais faire un zoom sur des notions qui commencent à être bien établies : les difficultés de recrutement et les tensions sur le marché du travail. Ces deux notions ne sont pas identiques. Tensions et difficultés de recrutement ne sont pas forcément synonymes de pénurie de main d'œuvre. J'emploie à dessein des termes qui renvoient chacun à un concept différent.

L'enquête Conjoncture de l'INSEE sur les difficultés de recrutement est réalisée auprès des employeurs du BTP et de l'industrie. Elle montre que les difficultés de recrutement sont traditionnellement ressenties de façon plus importante par les employeurs du BTP que par ceux de l'industrie.

Comment se situent les tensions sur le marché de travail et à quoi correspond l'indicateur de tensions sur le marché du travail ? Il est basé sur les données de l'ANPE. Il s'agit du rapport entre les offres d'emploi déposées et les demandes d'emploi enregistrées.

Cet indicateur est publié trimestriellement au niveau national. Il peut se décliner par famille professionnelle et par région ; on analyse alors son niveau et son évolution.

La couverture ANPE des données sur laquelle il s'appuie exclut cependant certaines familles professionnelles comme la fonction publique, les professions réglementées, les professions libérales, les agriculteurs et les services aux particuliers. Pour ces métiers, la majorité des offres d'emploi ne passent pas par l'ANPE. Quand un métier est trop rare sur un territoire donné, il n'est pas possible d'analyser l'indicateur des tensions. Le seuil a été arbitrairement fixé à 600 offres enregistrées dans l'année. En deçà de ce chiffre, nous ne pouvons pas analyser les chiffres de façon trop mécanique.

Pour interpréter une variation de cet indicateur, nous avons besoin d'autres indicateurs et de connaissances économiques et sociales précises du contexte local, ainsi que d'informations sur les modes de recrutement et les conditions de travail pour expliquer les tensions. Face à l'augmentation de la demande sur ces outils utilisés parfois de façon relativement dangereuse, nous avons construit un instrument, les « fiches tensions ». Nous fournissons, chaque fois que cela est possible, par famille professionnelle fine et par région, un certain nombre de données statistiques, notamment l'indicateur de tensions. Ces évolutions conjoncturelles sont comparées à une tendance d'ensemble et à l'évolution de l'indicateur pour le domaine professionnel auquel il se rapporte et pour la région ou le niveau national.

Dans la mesure où il s'agit d'un rapport « offre » sur « demande », si ce rapport augmente, il faut établir si c'est le numérateur qui augmente ou le dénominateur qui diminue. Les offres d'emploi sont le numérateur : si elles augmentent, nous indiquons quelle est la part des offres de plus de six mois et de moins de six mois. Si les offres de moins de six mois s'accroissent, l'augmentation des tensions est due à l'augmentation du *turn over* dans cette famille professionnelle. S'il y a diminution de la demande d'emploi (le dénominateur), nous observons son impact éventuel sur le trend des demandeurs d'emploi, afin d'établir s'il y a ou non pénurie de main d'œuvre dans un champ professionnel sur le territoire considéré.

Comme l'a indiqué Sylvie LAGARDE, la demande sur les emplois vacants est une demande européenne. Pour la France, la Dares a ajouté, depuis 2003, deux questions dans le questionnaire de l'enquête trimestrielle ACEMO. On en déduit un taux d'emplois vacants sur le champ des établissements de 10 salariés et plus des secteurs essentiellement marchands. Le chiffre transmis à Eurostat chaque trimestre combine ce taux, les estimations de l'INSEE à partir des DADS et les estimations de l'emploi salarié.

Quels problèmes cette démarche pose-t-elle ? Tout d'abord des problèmes de champ, car nous n'avons pas de données sur les emplois vacants de tous les établissements ni de tous les secteurs. Cela pose également un problème de concept : en français, quand on entend « emploi vacant », on pense à « chaise vide ». Il n'y a aucune notion de nouveauté de l'emploi ou d'urgence à le remplir. Or selon la définition européenne imposée, un emploi vacant peut être un emploi nouvellement créé, un emploi inoccupé ou sur le point de l'être, sur lequel l'employeur fait des démarches très actives pour trouver, à l'extérieur de son entreprise, un candidat valable ; l'emploi devant être pourvu immédiatement ou vite. Cette notion ressemble, de ce point de vue, à la notion officielle de « chômeur », avec sa définition et son aspect de démarche active et de disponibilité rapprochée. Mais

lorsqu'on demande à un employeur s'il a des emplois vacants, il n'aura certainement pas spontanément en tête cette définition.

Concrètement, la répartition des emplois vacants respecte les hiérarchies observées sur les tensions. Les emplois vacants sont plus nombreux dans la construction que dans les autres secteurs. 0,54 % des emplois sont vacants sur le champ des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand, qui représente un peu plus de la moitié des emplois.

On peut s'étonner que le taux d'emplois vacants ne soit pas du tout saisonnier, alors qu'en France, les offres d'emploi et les recrutements sont très marqués par la saisonnalité. De plus, appliqué sur un champ restreint, ce concept est peu utile pour les petites entreprises et les non salariés ; il pose aussi des problèmes de mesure dans la fonction publique.

En résumé, si ce concept répond formellement à la demande d'Eurostat, il pose néanmoins un certain nombre de questions non encore résolues.

Nous pouvons aussi interroger d'autres notions proches de celle « d'emploi vacant ».

Les embauches annuelles dans les mouvements de main d'œuvre s'élevaient à 4 650 000 en 2005. Des calculs ont été notamment effectués selon la durée de l'embauche.

La notion d'« offre retirée non satisfaite » de l'ANPE est également proche de celle d'emplois vacants. Je rappelle que le stock d'offres d'emploi en fin de mois à l'ANPE est en moyenne de 402 000. Sur ces offres comptabilisées chaque mois en flux, certaines sont satisfaites et d'autres sont annulées, car l'employeur a changé d'avis, le poste a été pourvu en interne ou l'offre a été retirée faute de candidats. Une enquête de 2002 a évalué ces offres retirées à 170 000 sur le champ ANPE, dont 100 000 sur des contrats normaux de plus d'un mois. Ces estimations ont été brutalement multipliées par trois, considérant que l'ANPE propose un tiers des offres d'emploi, d'où le chiffre de 500 000 offres d'emploi non satisfaites et de 300 000 offres retirées qui a ainsi beaucoup circulé dans les discours politiques. C'est pour essayer d'améliorer la situation et de réduire d'un tiers les offres non satisfaites qu'a été mis en place le Plan « Objectif 100 000 emplois » et ses contrats au niveau territorial.

Il n'est pas simple de comptabiliser les emplois vacants ni d'analyser leur lien avec les recrutements. De nombreuses candidatures sont spontanées : d'après l'enquête Offres d'emploi et Recrutements, un quart des recrutements sont réalisés sur candidatures spontanées et ne passent donc pas en principe par la case « emplois vacants » au sens européen du terme. Il serait intéressant de regarder s'il s'agit d'une particularité française ou si d'autres pays sont dans le même cas.

La mobilité entre métiers complique également la donne. Lorsque des emplois de cadres se libèrent dans certains secteurs, des techniciens peuvent les occuper. Les tensions peuvent ainsi apparaître sur les emplois de techniciens suite à une augmentation des offres d'emplois de cadres ; il importe donc de regarder la mobilité entre métiers. Le rôle particulier de l'ANPE dans la recherche d'emploi demanderait également à être approfondi.

Sur les anticipations des flux d'entrées dans les entreprises, deux enquêtes annuelles sont réalisées, l'une par l'UNEDIC et l'autre par l'ANPE.

L'enquête « projets de recrutement » et « intentions d'embauche » auprès des entreprises réalisée par l'UNEDIC a lieu depuis six ans auprès de l'ensemble des 1,5 millions d'établissements affiliés à l'UNEDIC. Le taux de non réponse est assez élevé car seulement 381 000 établissements, soit 22 % des établissements interrogés, ont répondu à la dernière enquête. Cette participation permet tout de même d'établir un certain nombre de statistiques. Il est dommage qu'elles soient fournies avec une nomenclature métiers « maison », compatible avec le ROME mais différente des familles professionnelles, bien que proche. Par ailleurs, les métiers et les bassins d'emploi sont croisés et les résultats sont publiés sur Internet, malgré les problèmes de non réponses et de représentativité au niveau local. Cette enquête annuelle a lieu depuis six ans, et on observe sur les évolutions des éléments intéressants, relativement en phase avec les constats faits par ailleurs au niveau national, par exemple sur les tensions.

Les intentions de recrutement font par ailleurs l'objet d'un véritable sondage mené par l'ANPE auprès de 14 500 établissements d'au moins 1 salarié. Ce sondage donne des résultats au niveau national et quelques résultats aux niveaux régional et sectoriel, sous forme de pourcentage d'établissements ayant donné telle ou telle réponse. Ainsi, 14 % des établissements déclaraient avoir un poste vacant. Cette enquête tout à fait intéressante a eu le mérite de confronter ses résultats sur les anticipations des entreprises aux embauches réelles réalisées un an après. Une telle confrontation est tout à fait instructive.

- *Les projections à long terme par métier*

Les projections à long terme d'emploi par métier définissent les postes à pourvoir par famille professionnelle d'ici dix ans. La projection du nombre de postes à pourvoir est obtenue en effectuant la somme des départs en fin de carrière - qui augmentent du fait du *papy boom* - et des créations nettes d'emploi, observés jusqu'en 2002 et projetés ensuite en se basant sur un scénario macroéconomique.

Les créations nettes d'emplois par famille professionnelle sont obtenues par des équations d'emplois qui dépendent d'une valeur ajoutée projetée sectorielle et de l'évolution passée des emplois dans la famille professionnelle concernée. Pour le dernier exercice, on a utilisé l'enquête emploi sur la période 1982-2002. Pour certaines familles professionnelles, on tient compte de « dire d'experts », car les courbes futures ne dépendent pas seulement des données passées.

Des projections de départs en fin de carrière sont réalisées. Les départs en fin de carrière ne se limitent pas aux départs en retraite. Beaucoup de personnes quittent leur emploi avant de partir en retraite, soit en préretraite, soit au chômage avec dispense de recherche d'emploi, soit pour raisons de santé. Il importe de tenir compte de tout cela. Marc-Antoine Estrade utilise un modèle statique de micro-simulation. Il pourra, si vous le souhaitez, apporter des explications au sujet de ce modèle.

- *L'articulation des différents outils*

Ces outils sont de plus en plus demandés, par un nombre accru d'acteurs différents. Ils reposent actuellement sur un travail commun entre la DARES et le CAS dans le cadre du Groupe Prospective des Métiers et Qualifications (PMQ), avec de nombreux autres partenaires.

Il importe de séparer les effets conjoncturels des effets structurels. Le diagnostic prospectif doit s'appuyer sur le passé, mais aussi sur les données actuelles - pour essayer d'anticiper, par exemple, les transformations du contenu des métiers - et sur des prévisions à long terme. Les enjeux sur l'articulation des différents outils statistiques portent notamment sur les nomenclatures, qui doivent être communes pour permettre cette synthèse. Un travail commun et constant entre producteurs et utilisateurs est nécessaire. Cela a été le cas pour cet exercice : les branches et les territoires ont été largement consultés et continuent à l'être.

- *Les enjeux statistiques*

Il faut donc se mettre d'accord sur les définitions et les concepts.

Des problèmes se posent sur les nomenclatures de métier. Les familles professionnelles permettent de faire le lien entre les données de l'ANPE, les données du ROME et les données de la catégorie socioprofessionnelle de l'INSEE. Quel est le niveau de détail nécessaire pour voir émerger les nouveaux métiers, pour pouvoir répondre aux individus, mais aussi aux comparaisons européennes ?

A quel niveau géographique faut-il descendre ? Faut-il faire des projections au niveau local ? Selon qu'on s'appuie sur le niveau géographique fin ou sur le niveau national, les données ne sont pas toujours les mêmes.

Il importe de mieux connaître les mécanismes de recrutement et les mécanismes de mobilité entre métiers, les départs en fin de carrière.

Faut-il enfin construire de nouvelles sources ou compléter celles qui existent ? Les enquêtes que j'ai citées sont intéressantes, mais elles ont quelques défauts et sont incomplètes. Peut-on s'appuyer dessus et les rendre plus performantes, avec quels moyens ?

2 - Discussion

Philippe ASKENAZY (École d'économie de Paris et Cepremap)

Le sujet est compliqué. Le travail de Marc-Antoine ESTRADE et Monique MERON était loin d'être facile car nous nous trouvons, en la matière, face à un véritable maquis de questions et de notions. Ce maquis est malheureusement souvent utilisé par certains acteurs pour aboutir trop rapidement à des conclusions sur l'état du marché du travail français.

En tant que chercheur au CNRS, économiste, je me place ici en utilisateur de ces données. Il est important de préciser que deux questions très distinctes ont été abordées : d'une part, un problème essentiellement présent et conjoncturel avec la question des tensions, des vacances d'emploi et des

difficultés de recrutement ; d'autre part, la question de la prospective des métiers et des qualifications. Il est, à mon sens, dangereux de réunir ces deux questions et de laisser entendre que les évolutions récentes et présentes peuvent présager de ce qui se passera dans les dix années à venir. Il convient donc de distinguer ces deux questions, bien que des recouvrements sur les outils statistiques soient possibles. A nouveau, ces deux questions demeurent fondamentalement différentes et demandent des réflexions disjointes.

o *Les emplois vacants*

Il importe de rappeler que la notion d'emploi vacant est un paramètre économique essentiel pour toute analyse macroéconomique du fonctionnement du marché du travail et donc de l'économie française. Cette statistique devrait figurer dans des modèles d'équilibre général calculable pour permettre d'anticiper un minimum des tensions. A priori, si le nombre d'emplois vacants augmente fortement, un risque d'inflation salariale existe. Au delà même de l'information des acteurs, cette donnée est importante pour la conduite macroéconomique de la nation.

En pratique on observe, d'un pays à un autre, des concepts nationaux. Il paraissait naturel de rechercher une harmonisation au niveau européen, Sylvie LAGARDE en a parlé. Dans l'environnement européen ou même celui des pays de l'OCDE, la France est un pays un peu particulier. En économie, l'OCDE utilise un outil particulier, la courbe de Beveridge. On l'obtient en plaçant en abscisse le taux de chômage et en ordonnée le taux d'emplois vacants. La lecture des courbes de Beveridge d'un pays à un autre permet de rendre compte de problèmes structurels que peuvent rencontrer ces pays. On peut grâce à elle apprécier l'adéquation globale des qualifications de la main d'œuvre dont on dispose dans un pays aux emplois disponibles. L'OCDE a abandonné l'idée de faire des courbes de Beveridge standard pour la France à la suite de nos nombreux changements de méthodes. La grande majorité des pays de l'OCDE ont leur courbe de Beveridge, tandis que la France dresse des « fausses » courbes de Beveridge. Dans le cadre de mon exposé, je ne souhaite pas commenter la période récente, mais celle allant jusqu'en 2000. Nous utilisons donc le pourcentage d'entreprises industrielles qui éprouvent des difficultés de recrutement. La situation de la France est assez particulière : dès que le taux de chômage diminue un peu, le sentiment de difficulté de recrutement s'envole. On voit ici la limite de l'outil : un tel envol est anormal. Il est certain que les employeurs, à la moindre difficulté, même minime, déclarent rencontrer des difficultés de recrutement. Nous ne pouvons donc pas véritablement utiliser cet outil pour établir un diagnostic macroéconomique de la situation de la France et le comparer à celui d'autres pays. Ce type d'envol est anormal, à moins que la France n'ait des problèmes structurels majeurs et que, dès que le chômage est à 9 %, on ne parvienne plus à recruter dans les entreprises.

Cette situation d'échec de construction d'un outil statistique peut être considérée comme une opportunité. La France n'a pas le carcan qu'ont certains de nos voisins qui disposent d'une série longue sur laquelle ils peuvent vouloir « tenir » pour continuer à établir des comparaisons longitudinales.

Nous savons par ailleurs que les indicateurs à l'étranger sont de plus en plus fragiles, du fait de leur sensibilité à des évolutions technologiques. Les indicateurs utilisés à l'étranger sont en effet souvent issus du service public de l'emploi, avec des définitions constantes. Le problème est que, face aux nouveaux modes de recrutement, nous ne sommes plus certains de passer par la case du service public de l'emploi. Celui-ci peut de plus utiliser de nouveaux outils. L'exemple le plus célèbre est celui de la Wallonie qui, en 1992, a ouvert une interface électronique pour que les entreprises déposent leurs offres d'emploi : le nombre d'emplois vacants a été multiplié par deux du jour au lendemain, les entreprises ayant utilisé très largement l'outil ! Il est clair que le progrès technologique peut provoquer des évolutions des indicateurs d'emplois vacants sans rapport avec la réalité, mais liées aux outils de suivi.

D'une certaine manière, la France ne disposant pas d'outils utiles longitudinalement, nous pouvons essayer de bâtir des instruments solides autour des questions d'emplois vacants, sans perte informationnelle. Je ne donnerai pas de solutions. Mais en partant de la base européenne, il faut essayer de réfléchir à enrichir, disons tous les deux ans, des enquêtes, par exemple ACEMO, d'une sorte de questionnaire complémentaire léger qui permettrait de savoir où sont déposées les offres correspondant à un emploi vacant : sur Internet, auprès d'une société d'intérim puisqu'elles font aussi maintenant du placement en CDI ou CDD, auprès de l'ANPE, etc. Cela permettrait de disposer, de manière systématique, d'informations sur la façon dont les entreprises cherchent à pourvoir des

postes de travail. Nous pourrions alors réfléchir aux moyens de disposer, à très faible coût, d'autres types de sources alternatives. L'une semble naturelle. Nous avons accès aux offres d'emploi *via* Internet. De plus en plus d'entreprises publient leurs offres sur leur propre site. Il serait très facile de constituer un panel représentatif d'entreprises publiant leurs offres ainsi. Si l'on sait qu'une part donnée des emplois vacants est diffusée sur Internet, nous pourrions, sans même enquêter auprès des entreprises, recueillir des informations totalement publiques en temps réel avec l'aide de seulement quelques agents. Nous aurions ainsi différents types de sources. On peut donc clairement avoir un avantage à de ne pas avoir d'outils standardisés en France.

Avant cela, il peut être intéressant, comme cela a été fait de façon très épisodique pour l'enquête de l'ANPE, d'évaluer de manière plus systématique la pertinence des outils existants. Cela permettrait de confirmer ou de dissiper nos doutes sur certains outils. Ainsi si *in fine* certains outils se révèlent être bons, nous pourrions les conserver, voire les renforcer. L'évaluation de nos outils n'est pas assez développée : nous disposons de nombreux indicateurs, mais nous n'avons jamais véritablement cherché à les évaluer et à effectuer une sélection pour se concentrer sur les meilleurs. La demande des chercheurs est très forte pour parvenir à donner un diagnostic sur le fonctionnement du marché du travail français et établir des comparaisons par rapport aux autres pays développés.

- *Prospective des métiers et des qualifications.*

Cette question est assez fondamentale, notamment pour la formation initiale. Il peut être utile de proposer à des jeunes de 15 ans une formation professionnelle qui corresponde, après quelques années, aux besoins des entreprises. Il ne s'agit donc pas du besoin présent mais du besoin futur des entreprises.

Il faut se donner les moyens de mener correctement ce travail. Je ne voudrais pas critiquer la situation actuelle, mais il est certain que le cœur de la réflexion est le fait d'un petit nombre de personnes, peut-être trois, qui travaillent à temps partiel sur cette question. Le travail à réaliser est pourtant considérable. Leurs homologues américains sont plusieurs centaines. Je ne dis pas qu'il faut être aussi nombreux, je vous ferai une proposition. Nous devons nous donner les moyens de travailler car la situation est complexe, mais aussi en permanente évolution. Avec le renforcement du CESU, nous voyons émerger un nouveau métier : l'aide Internet à domicile. Un certain nombre d'entreprises qui vivaient connaissent aujourd'hui un succès considérable. Plusieurs milliers d'emplois se sont créés sans que personne n'ait anticipé cet événement qui n'est pas dû à un choc technologique, mais à un choc de politique économique. Il s'agit là d'un exemple microéconomique, mais il y a des exemples assez macroéconomiques, qui imposent une réévaluation, dans un certain sens continue si on veut regarder métier par métier.

Nous devons aussi nous donner les moyens de suivre les évolutions technologiques parfois spectaculaires. Dans le commerce, le besoin en boulangers est très fort, notamment du fait d'une importante demande de la part des hypermarchés. Le problème est qu'avec l'arrivée des nouvelles générations de pains précuits, le pain réalisé en hypermarché par un boulanger est mis en danger : les consommateurs préfèrent le pain précuit industriel de nouvelle génération, très sophistiqué. Du jour au lendemain, il est possible que la grande distribution n'ait plus du tout besoin de boulangers. Ce métier, qui est actuellement dans une situation de forte tension et vers lequel on oriente beaucoup de jeunes, pourrait, dans cinq ans, ne plus avoir de débouchés car il y aura une pléthore de boulangers alors que la demande des hypermarchés se sera effondrée. Le travail à mener est extrêmement fin et demande une accumulation considérable d'informations, qualitatives et non plus quantitatives, nécessaires pour construire un diagnostic.

Il faut donc, soit placer des moyens humains considérables au niveau de l'État, soit réfléchir à coordonner les réflexions menées au niveau des branches. La solution serait peut-être de déléguer aux branches. Elles ne sont pas inactives et s'associent parfois aux prospectives des métiers et qualifications, mais il n'y a pas de véritable coordination méthodologique. Sur ce plan, l'État pourrait ne plus être pourvoyeur d'informations, mais aider à la coordination entre les différentes branches, en associant au niveau national les partenaires sociaux, le MEDEF, etc. pour parvenir à une méthodologie commune et construire ainsi, de manière décentralisée, une prospective des métiers et des qualifications plus pertinente. Tout le monde y gagnerait, les personnes en formation comme les entreprises dans leurs anticipations et leurs réflexions. Les branches qui réfléchissent sur cette prospective des métiers et qualifications s'interrogent elles-mêmes sur leur évolution technologique. Cela influe aussi sur une réflexion globale d'anticipation d'un secteur.

Ces outils, même optimisés, ne sont pas nécessairement pertinents pour aiguiller toutes les politiques. Sur la politique de l'immigration, par exemple, on peut être tenté de dire qu'il existe une tension sur tel métier et qu'on sait que dans cinq à dix ans de la main d'œuvre sera nécessaire sur tel métier, et ainsi mettre en œuvre une politique d'immigration ciblée. Nous avons constaté que, dans les pays anglo-saxons, plus ouverts que la France à l'immigration, s'il y a officiellement un ciblage, il n'y en a pas en pratique. Ces pays connaissent des vagues d'immigration très importantes. On observe un effet inverse : ce ne sont pas les entreprises qui déterminent de quels individus elles ont besoin, mais les immigrants qui changent la donne du marché du travail. Cette nouvelle offre de main d'œuvre crée de nouveaux types d'activités. Ainsi, par exemple, aux États-Unis, la main d'œuvre immigrée induit des créations d'emploi dans le secteur de la restauration. Des restaurants s'ouvrent car de la main d'œuvre peu chère est disponible. Il ne faut pas trop se focaliser sur ces outils et conserver à l'esprit qu'ils ne donnent qu'un petit angle de vue sur un certain nombre d'évolutions. Les théoriciens comprennent aujourd'hui que la croissance et les choix technologiques sont de plus en plus endogènes à la structure de la main d'œuvre. Nous pensons que, dans dix ans, les entreprises auront besoin d'une main d'œuvre d'un certain type, alors que les choix technologiques présents des entreprises anticipent de plus en plus ce que sera la main d'œuvre disponible dans dix ans. Il importe donc d'être vigilants sur l'usage de ces outils qui peuvent être pertinents sur des questions comme la formation initiale et la formation permanente mais ne représentent qu'une part de l'ensemble des mécanismes à l'œuvre.

Il ne s'agit là que d'un éclairage complémentaire à cette question extrêmement complexe qu'avaient déjà bien débroussaillée Monique MERON et Marc-Antoine ESTRADÉ.

3 - Débat

Raoul BRIET

Je vous remercie pour cette présentation très documentée et très stimulante. Le lien établi entre la situation du marché du travail et l'attention politique portée aux questions de main d'œuvre ravive mes souvenirs d'ancien du Commissariat au plan dans les années 90. Nous avons alors décidé de remettre en place le groupe prospective des métiers et qualifications. Il s'agissait de répondre à une question politique et économique conjoncturelle fortement relayée à cette époque, et nous l'avons fait en relançant des travaux dans un registre différent, le registre structurel. Souhaitez-vous réagir et questionner les intervenants et le discuter ?

Yvonick RENARD

Je ne suis pas sûr que cette présentation soit véritablement une « figure libre ». C'est, à mon sens, une figure imposée pour notre pays. Il conviendrait que nous soyons plus actifs sur ce sujet. J'ai par ailleurs le sentiment que la prospective est importante, mais j'estime qu'elle ne relève pas de la compétence du CNIS.

J'ai beaucoup apprécié le panorama dressé par Monique Meron, mais il ne me semble pas avoir entendu que deux sources particulières avaient été exploitées. Je ne sais pas si nous avons devant nous un maquis, comme l'a dit Philippe Askenazy, mais il est certain que de la résistance existe. La DADS contient énormément d'informations sur les changements de poste, les embauches, etc., par qualification. Où l'exploite-t-on, en France, en différentiels annuels ? Aux États-Unis, ce genre de document peut être acheté pour quelques dizaines de dollars je crois. La deuxième source exploitable est la déclaration préalable à l'embauche. L'exploite-t-on ? La stocke-t-on toujours à Toulouse ? Elle contient énormément d'informations sur l'état d'une certaine offre. Il faut travailler sur toutes les sources dynamiques sur les mouvements de main d'œuvre, pas seulement au niveau macroéconomique, mais aussi au niveau microéconomique.

J'en viens à ce qui est le cœur de l'action du CNIS, à savoir l'ingénierie statistique, au rôle des nomenclatures. Je suis consterné de constater, après tous les efforts réalisés pour rénover la PCS et l'introduire partout, qu'on invente des familles professionnelles qui n'ont pas beaucoup d'intérêt pour le dialogue entre les entreprises et les formateurs, ni entre les entreprises et les partenaires sociaux. Il faut non pas multiplier les instruments, mais essayer de faire converger un certain nombre

d'instruments sur un langage commun. Notre pays manque malheureusement, à l'heure actuelle, d'informations vers les jeunes, vers les familles et vers les formateurs.

Paul SANTELMANN

Je comprends bien que la prospective des métiers et qualifications doit aiguillonner le système de formation. Néanmoins, quand on regarde les choses en rétrospective, on constate que les transformations du travail, les modifications des pratiques de recrutement des employeurs et le fonctionnement même du marché du travail militent pour un enseignement professionnel visant à plus de polyvalence et à une employabilité large. Il y a, à mon sens, un véritable problème de dialogue avec les partenaires sociaux : la conception des diplômes professionnels correspond à des notions qui avaient cours dans les années 50-60. 400 000 jeunes rentrent tout de même dans les différentes voies de l'enseignement professionnel chaque année ! Nous comptons encore 220 CAP et de nombreux BEP. Il y a là une disjonction complète entre la réalité et la façon dont on construit la représentation que les jeunes peuvent avoir du marché du travail, d'où le succès des filières générales, donnant plus d'employabilité que les filières professionnelles spécialisées. Nous devons mener une réflexion sur ce sujet. Le Céreq a beaucoup à dire sur ces questions, car l'adéquation entre les spécialités de diplôme et les emplois occupés par les jeunes est de plus en plus faible. Si nous voulons utiliser aujourd'hui les données sur l'évolution de l'emploi et du travail, nous devons commencer par remettre à plat les conceptions qui sous-tendent la construction des diplômes professionnels. N'oublions pas qu'ils déterminent la carte scolaire de l'enseignement professionnel et le profil des formateurs. Un récent rapport de l'Inspection générale de l'Éducation nationale sur l'enseignement professionnel et la carte scolaire montrait les difficultés à piloter cet appareil de formation professionnelle compte tenu des logiques de spécialisation qui se sont enracinées depuis plusieurs décennies.

François VINCENT, CFE-CGC

Je me réjouis que ce problème soit abordé aujourd'hui. Les informations disponibles ont effectivement un côté artisanal. Si ce sujet est parfois évoqué, il est difficile de concevoir le fonctionnement de ce système d'information.

Je pars de l'expérience des branches. La loi sur la formation professionnelle nous a donné de nouveaux outils, y compris des classifications de personnes susceptibles de se trouver dans des emplois qui vont disparaître ou qui nécessiteront des reconversions. Dans la classification de la priorité des publics en ce qui concerne la formation professionnelle, il nous faut définir une terminologie pour les personnes qui s'adapteront très bien et ont une certaine polyvalence - pour lesquelles le retour à l'emploi ou le maintien dans l'emploi restent valables - et pour les autres, pour lesquelles cela est plus problématique.

Nous rencontrons plusieurs difficultés. En premier lieu, aller chercher des informations dans les branches : nous faisons des contrats d'études prospectives mais qui les consolide ? Nous avons des observatoires des métiers, qui consolide ? Par ailleurs, le périmètre des conventions collectives ne correspond pas avec les codes NACE. Les problèmes de frontières nous font perdre plusieurs mois à déterminer quel est le périmètre de la branche qui sera concernée par telle étude. Nous ne sommes de plus jamais sûrs du résultat !

Il importe donc de consolider les informations et de travailler avec des personnes compétentes. L'APEC n'a pas été citée. Pourtant, elle effectue des comparaisons internationales qui pourraient être utiles. Il y a déjà une avancée en ce qui concerne la population d'encadrement. Des mécanismes ont été répertoriés qui montrent qu'il y a des pistes à suivre.

Xavier VINEY, DARES

Une définition précise des emplois vacants est rappelée notamment dans les instructions de l'enquête ACEMO. Cette définition pose problème. Quand vous demandez à un chef d'entreprise d'une petite structure s'il a des emplois vacants, il consulte son carnet de commandes pour voir s'il pourra recruter ou non. Cette notion est pour lui virtuelle car il n'y a pas nécessairement, dans son entreprise, d'emploi préexistant au recrutement. Il ne recrutera que s'il a besoin de quelqu'un pour effectuer un certain nombre de tâches suffisamment permanentes. Il existe véritablement une difficulté à définir ce qu'est un emploi vacant. Nous n'avons pas développé cet aspect en France dans les statistiques usuelles.

Sur le mode de recrutement, dans les enquêtes de conjoncture ou dans les fichiers de l'ANPE, on interroge le chef d'entreprise sur sa politique de recrutement de façon globale, sans distinguer les canaux de recrutement. L'enquête Offre d'emploi et recrutement décrit tout le processus de recrutement et interroge l'employeur sur le dernier recrutement qu'il a effectué, ce qui permet de savoir quels canaux il a mobilisés pour faire aboutir son recrutement. Ces questions ne peuvent s'étudier que si on interroge le chef d'entreprise sur des recrutements précis.

Concernant la courbe de Beveridge, je souhaite préciser que nous effectuons certains essais, publiés dans notre publication trimestrielle sur les tensions. Il ne s'agit pas d'une courbe de Beveridge, mais nous mettons en rapport la tension avec le taux de chômage. Effectivement la courbe a une forme d'escargot peu lisible.

Norbert HOLCBLAT, Sous-direction Salaires, travail et relations professionnelles (DARES)

Philippe ASKENAZY, dans sa démarche, disjoint la question de la prospective, tout à fait centrale et dont on perçoit bien les enjeux, de celle des emplois vacants. Sur cette dernière question, je retiens essentiellement la nécessité d'effectuer un travail d'expertise, y compris sur ce qui existe réellement à l'étranger.

Je suis personnellement assez sceptique sur la stigmatisation de la France comme seul pays incapable de fournir une courbe de Beveridge correcte. Je m'interroge, comme on peut le faire sur d'autres statistiques, sur ce que fournissent réellement en la matière les pays partenaires de l'OCDE. Y a-t-il un réel travail d'expertise de l'OCDE sur les statistiques fournies ? Un réel travail d'expertise est nécessaire car j'ai personnellement tendance à penser que la recherche d'un vrai chiffre d'emploi vacant tient un peu de la quête de la pierre philosophale. Le macroéconomiste a besoin de connaître le taux d'emplois vacants pour comprendre la réalité. Toutefois, le système statistique, même s'il était parfait et avait énormément de moyens, ne serait pas pour autant capable de lui fournir une approximation de cette réalité. Nous savons par expérience que, même si la fourniture de l'information repose sur une enquête, le rapport entre l'information fournie par le système statistique et la réalité est d'autant plus établi que les agents économiques qui sont classés dans telle ou telle situation ont à accomplir des actes administratifs ou peuvent bénéficier d'avantages.

Si nous parvenons à établir une approximation du chômage, y compris à travers l'enquête Emploi, c'est parce que la catégorie « chômeur » est une catégorie juridique. Lorsqu'on change les formalités auxquelles sont soumis les chômeurs, on constate des modifications des comportements de réponse, même à travers l'Enquête emploi. En faisant varier le curseur des dispensés de recherche d'emploi, on a des conséquences sur le chômage perçu à travers l'enquête Emploi. Le problème qui se pose dans notre réalité économique et institutionnelle est que l'offre d'emploi, même si elle est établie, n'assujettit l'entreprise à aucun acte administratif, sauf dans une économie de type soviétique. Si nous sommes capables, avec beaucoup de difficultés, de savoir ce qu'est une recherche active d'emploi, nous aurons beaucoup de difficultés, même avec un éventuel module *ad hoc* dans l'enquête ACEMO, à quantifier exactement des actes réels pour pourvoir un emploi. Une expertise est nécessaire et il importe de travailler de façon extrêmement prudente dans le cadre du règlement européen. Avant d'alourdir des enquêtes auprès des entreprises dans un contexte où l'on cherche à diminuer les formalités de toutes natures auxquelles sont assujetties les entreprises, il y a matière à réaliser une expertise.

Annie GAUVIN

Il s'agit d'un sujet sur lequel nous pourrions longuement échanger et travailler.

Une remarque importante pour le court terme a été émise : la durée du processus de recrutement est tellement variable que, de l'intention à la réalisation du recrutement, les différentes étapes ne donnent pas forcément le même type d'informations lorsqu'elles sont observées à différents moments. La perception de la difficulté de recrutement peut exister très en amont de l'intention, mais aussi au cours du processus de recrutement ou à la fin, après la réalisation effective du recrutement ou le retrait de l'offre d'emploi. Un problème de temporalité de la collecte d'informations par rapport à l'ensemble de la démarche de recrutement se pose. Pour chaque recrutement, les données seront différentes. Sur cette question de l'offre d'emploi, nous sommes sur les mêmes types de problématiques que sur la question de la demande, entre la source administrative ou d'activité et les données d'enquêtes. Dans tous les cas, nous avons besoin d'indicateurs composites. Le schéma qui nous a été remis sur

l'examen des situations de tension montre bien que la seule indication sur l'offre d'emploi enregistrée doit être complétée par un certain nombre d'éléments de contexte sur la qualité et la durabilité de cette offre et sur l'activité même du marché du travail.

Je n'ai pas forcément bien compris les commentaires de Philippe Askenazy sur les éléments liés à la courbe Beveridge à partir de l'information de l'OCDE. Il me semblait qu'étaient indiqués, dans les données de l'OCDE, à la fois le taux de chômage et le sentiment par rapport aux difficultés de recrutement, issus des enquêtes de conjoncture. Ces données n'ont donc rien à voir avec l'activité du service public d'emploi. En d'autres termes, ce n'est pas là le sujet de l'offre d'emploi enregistrée. Par ailleurs, à l'ANPE, l'offre d'emploi enregistrée est une donnée d'activité de l'Agence. Nous n'avons plus le monopole, mais nous n'avons de toute façon jamais eu le monopole de fait car les offres d'emploi enregistrées n'ont jamais correspondu à l'ensemble des activités du marché du travail en France et on le sait. On peut d'ailleurs noter que l'estimation de la part des offres déposées à l'ANPE (1/3 comme l'a dit Monique MERON) est stable dans le temps. Il existe une activité de collecte d'offres, qui peut être plus ou moins intense, liée à la conjoncture et à la dynamique de certains secteurs d'activités. De nombreux éléments complexes doivent être pris en compte.

Des travaux internationaux ont été réalisés sur la notion d'emploi vacant du point de vue des services publics de l'emploi, conformément aux souhaits de la Commission européenne. Depuis février 2007, le site d'offres d'emploi européennes EURES propose à l'ensemble des pays européens d'introduire toutes leurs offres disponibles à un moment t. On constate que la nature et la qualité des offres, en durée déterminée ou indéterminée, et le registre de gestion de ces offres par les services publics de l'emploi sont très différents d'un pays à un autre. Certains pays assurent une « observation de maintenance » de leur registre d'offres d'emploi, l'actualisent, retirent des offres d'emploi, etc. D'autres pays positionnent des offres d'emploi sans nettoyer le fichier régulièrement, même si des offres ont été satisfaites par le service public de l'emploi lui-même ou par d'autres instances. S'il y a des sujets de comparabilité sur les données d'enquêtes, il y en a d'aussi importants sur les données administratives. Des travaux méthodologiques sont en cours actuellement dans le registre des responsabilités du service public de l'emploi sur cette question des emplois vacants.

Je m'interroge sur la suggestion de récupérer l'information sur les offres d'emploi à partir du site Internet des entreprises. Cette option produirait des résultats très différenciés selon la taille des entreprises et leur secteur d'activité. Le travail qu'effectue l'Agence avec un certain nombre de branches et d'entreprises montre que les entreprises peuvent avoir un comportement très différencié sur le positionnement des offres disponibles sur leur propre site. Dans certains cas, elles y sont très favorables, dans d'autres cas elles y sont très réticentes. Ce genre de démarche introduit en effet la possibilité de recevoir des candidatures spontanées en quantité difficile à gérer. Enfin, le sujet des dépôts d'offres en termes physique et électronique est important et intéressant à approfondir.

Hélène PEYTAVI, Bureau des Commissions professionnelles consultatives (Ministère de l'Éducation Nationale)

Je souhaite réagir aux propos de Paul Santelmann. Il est vrai que le Ministère de l'Éducation nationale est un gros certificateur en termes d'enseignement professionnel car près de 600 diplômes sont gérés au sein de Commissions professionnelles consultatives (CPC). Je rappelle cependant que les CPC sont des organes paritaires auxquels assistent les partenaires sociaux et que les diplômes sont de la matière vivante : si leur cadre est posé depuis de nombreuses années, sur les 600 diplômes existants, la plupart datent seulement de 1995, de 2000 voire de 2005. Les diplômes sont constamment remis en chantier, le plus souvent à la demande des branches professionnelles, avec, parfois, des arbitrages au niveau du Ministre favorables aux demandes des professionnels. Ces modifications peuvent parfois coller de très près aux besoins immédiats en recrutement des entreprises.

Par ailleurs, afin que les CPC travaillent efficacement et que l'offre de formation ait une visée à plus long terme, nous devons travailler de façon plus prospective sur des éléments que peut nous donner par exemple le Céreq. Nous collaborons avec le Céreq pour valoriser ce qu'il produit en termes d'adéquation entre formation et emploi pour éclairer les décisions des CPC et construire des diplômes qui aient du sens dans les dix ou quinze années à venir.

Alberto LOPEZ

J'ai moi aussi le sentiment que cette présentation traitait de deux sujets différents. L'un est relativement ardu puisqu'il s'agit de cerner la notion d'emploi vacant, ou d'offre d'emploi non satisfaite. L'autre tourne autour des besoins en qualification.

Je souhaite réagir très brièvement sur la tendance à associer la question de la vacance d'emploi ou des offres d'emploi non satisfaites et celle de l'inadaptation des formations aux besoins des entreprises. Tout le travail du Céreq consiste à montrer qu'on ne passe pas facilement de l'un à l'autre. Nous aurons beau programmer correctement les spécialités de formation initiale, et même sans nous tromper sur la prévision, il n'en reste pas moins que plus de la moitié les jeunes ne se dirigeront pas vers ce à quoi ils auront été formés.

Raoul BRIET

Nous attendions bien du Céreq une telle mise en garde contre les tentations mécanistes en la matière. Nous pouvons passer à la réponse aux questions ou remarques qui ont été formulées sur ces deux sujets.

Marc-Antoine ESTRADE, CAS

Je suis assez d'accord avec Norbert Holcblat sur la question des emplois vacants. La définition actuelle qui s'impose au niveau européen a été produite par des macroéconomistes. Elle a été construite en parallèle avec la notion de chômage BIT, qui a mis du temps à s'imposer, y compris dans son utilisation. Dans la réalité, la notion d'emploi vacant n'est pas adaptée à l'immense diversité des situations des entreprises selon les types de métiers, tertiaires ou industriels. Le poste de travail préexiste-t-il à l'existence du travail lui-même ? Cette question est sous-jacente. A travers cette question de l'emploi vacant, nous avons tendance à apposer sur la réalité une théorie macroéconomique qui ne fonctionne pas. Il conviendrait de réfléchir à la façon de croiser les regards, avec toutes les difficultés que cela entraîne, plutôt que d'essayer de répondre trop rapidement à cette demande.

Pour répondre à M.RENARD, nous n'avons pas évoqué toutes les enquêtes et données disponibles pour repérer les processus de recrutement et de mobilité car le temps qui nous était imparti ne le permettait pas. Il est néanmoins évident que, dans nos exploitations, nous avons toujours tiré parti de toutes les sources disponibles, qu'il s'agisse des DADS, de la DUE, de l'enquête Emploi ou des enquêtes Générations. Pour effectuer le travail nécessaire de confrontation des différentes sources, nous avons besoin de nomenclatures communes. En ce sens, la codification des familles professionnelles (FAP) s'appuie très largement sur les PCS et a l'intérêt de pouvoir relier, à travers une nomenclature unique, des données qui jusqu'à présent ne se correspondent pas exactement. L'utilisation des FAP pose certes problème pour les entreprises, mais elle nous permet de multiplier les points de vue car nous pouvons ainsi entrer sous l'angle « marché du travail » à partir des données ANPE, utiliser des données de type enquête Emploi pour observer les flux d'entrées dans les entreprises, etc. Nous ne pouvons cependant pas exploiter les FAP partout, notamment dans les DADS. Nous n'avons en effet pas de PCS à un niveau fin dans les DADS. Nous disposons, au mieux, d'une CS à deux chiffres, de qualité plus ou moins bonne. Cela nous interdit de réutiliser les données DADS dans le même langage pour observer les implications en termes de mobilité.

J'en viens enfin au fonctionnement des branches et à l'aspect de la prospective. Il est vrai que nous étions relativement peu nombreux pour réaliser l'exercice « Métiers en 2015 ». Nous nous sommes appuyés très largement sur des travaux réalisés ailleurs, notamment celui des branches professionnelles. Nous avons à l'époque eu la possibilité, au Commissariat au Plan, de monter un travail d'ordre méthodologique avec les premiers observatoires de branches qui se créaient. Nous nous sommes très largement appuyés sur leurs propres résultats qualitatifs, même si nous n'étions jamais sur les mêmes périmètres, les mêmes termes ou les mêmes définitions. Dans le cadre du groupe PMQ, une vaste réflexion s'organise avec le Céreq et d'autres sur la façon d'accompagner ces observatoires de branches. C'est dans le long terme que nous parviendrons à trouver des éléments communs, sachant qu'il existe une très grande diversité dans les branches et qu'elles ne sont pas toutes prêtes à s'investir, les partenaires sociaux n'étant pas non plus tous d'accord sur le rôle de ces observatoires.

Monique MERON

Je souhaite revenir sur deux points.

Il a été dit à plusieurs reprises que ces deux exercices étaient complètement différents et portaient l'un sur le long terme, l'autre sur le court terme. C'est exact, mais je rappelle que nous répondions à une commande. De plus, nous partageons cette conviction qu'il importe que les deux sujets se parlent. Nous avons souvent affaire aux mêmes interlocuteurs, aux mêmes utilisateurs, au moins au niveau local. On comprend mieux le court terme en observant le long terme, et inversement. Ces deux exercices ne doivent pas pour autant être obligatoirement réalisés dans le même temps et au même endroit, mais ils ne doivent pas être traités totalement séparément.

Je partage complètement l'opinion de Norbert HOLCBLAT sur le fait qu'ajouter des modules aux enquêtes ne suffira pas à résoudre les problèmes qui se posent. En revanche, il est utile de considérer les enquêtes qui fonctionnent mais ne sont pas toujours très solides ou très complètes (Insee, Dares mais aussi ANPE et Unedic) et de les expertiser pour essayer de les améliorer.

Philippe ASKENAZY

Je précise mes propos : je ne dis pas que le système statistique français est le plus catastrophique de l'OCDE. J'ai bien dit que les autres pays ont eux aussi certainement leurs limites. Le fait que l'OCDE estime que d'autres systèmes sont meilleurs est plutôt une opportunité. Les statisticiens européens sont persuadés que leur système est bon et peuvent avoir des réticences à le changer et l'adapter. En France, comme on est conscient que nos données ont leurs limites, on peut essayer de construire un meilleur dispositif.

Concernant l'alourdissement de la charge des entreprises en termes de collecte d'information, je précise que mon idée était que l'on essaie, une ou deux fois, de savoir même de manière très quantitative, ce que les entreprises font de leurs offres d'emploi. Sur cette base, nous pourrions essayer de construire des outils totalement en dehors des enquêtes d'entreprises. Si nous savions que les employeurs ont telle ou telle pratique de dépôt d'offre d'emploi sur Internet, nous pourrions imaginer construire un autre indicateur. Il ne s'agit pas d'opérer une substitution, mais pourquoi s'interdire, *a priori*, de construire des outils très faciles qui ne demanderaient aucun effort de la part des entreprises et qui pourraient être suivis en continu ? De telles pratiques se développent de plus en plus. Des collègues à l'étranger et quelques uns en France suivent des prix sur Internet et les utilisent comme meilleurs indicateurs que les indices des prix relevés par les agents de l'INSEE dans tous les magasins de France et de Navarre. Nous pourrions essayer de construire une réflexion originale, à moindre coût, d'outils de suivis conjoncturels permanents, qui permettraient peut-être de répondre aux interrogations conjoncturelles que se posent l'État ou Eurostat. Il ne s'agit pas de critiquer le système français mais de souligner que nous avons devant nous des possibilités d'aller de l'avant de manière performante.

Raoul BRIET

Merci beaucoup pour cette conclusion positive. Je pense que ce sujet reviendra régulièrement dans nos débats et montera en puissance dans les années à venir. De ce point de vue, l'Europe est souvent un bon « stimulus » car des pays européens ont été confrontés avant nous, malheureusement pour la France, à des marchés du travail plus tendus. Ces sujets renvoient à des questions sur la politique de l'immigration, sur la question de la mobilité du travail à l'intérieur du marché européen, dans un contexte de vieillissement démographique, et je suis convaincu qu'une forte stimulation viendra de Bruxelles dans les années à venir pour avancer très vite sur ces questions. Il serait intéressant de profiter de notre petit décalage conjoncturel sur ce sujet structurel pour examiner les outils dont disposent les autres pays confrontés économiquement et politiquement à ces questions. Nous ne devons pas laisser les autres pays s'affairer sans être nous aussi actifs et impliqués. Mais ne nous privons pas de la capacité d'interroger nos pratiques et nos méthodes en observant ce qui a été fait dans quelques pays. Cela nous permettrait de gagner du temps et d'avoir des arguments pour répondre à la critique consistant à nous stigmatiser. Je ne doute pas que nous aurons l'occasion de revenir sur cette question au sein de cette formation.

V. PROJET D'AVIS DE LA FORMATION

La formation propose le [projet d'avis](#) ci-après, qui sera soumis à la prochaine Assemblée plénière du Cnis.

Raoul BRIET

Merci à tous pour vos travaux et pour votre présence.

La séance est levée à 13 heures 05.

Adoption du compte rendu

Le présent compte rendu sera modifié en fonction des observations que vous voudrez bien faire parvenir au Secrétariat général du Cnis avant le 20 septembre 2007 (cnis@insee.fr - 01 41 17 52 62). Ces modifications seront prises en compte sur le site <http://www.cnis.fr>.

PROJET D'AVIS

proposé par la formation Emploi, revenus le 31 mai 2007
sera soumis à l'approbation de l'Assemblée plénière du Cnis en fin d'année 2007

1. Le Conseil souligne l'importance des efforts destinés à **consolider le dispositif conjoncturel de mesure du chômage**. Il prend acte de la mise en place du groupe de travail du Cnis sur les indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi permettant de mieux rendre compte des situations complexes et diversifiées sur le marché du travail et suivra avec attention le déroulement de ses travaux.
2. Le Conseil encourage les investissements entrepris par l'Insee pour **renouveler le système d'estimation de l'emploi localisé (projet Estel) à la mi 2009**. Il se réjouit de l'aboutissement en 2007 de la première phase d'amélioration du Système d'information sur l'emploi et les revenus d'activités (SIERA) : exploitation annuelle des fichiers de paie de la fonction publique ainsi que de l'application Epure2 sur les salariés. Il souhaite que la deuxième phase avec les projets en cours sur les non-salariés, les particuliers employeurs ainsi que le volet conjoncturel du système d'information des salaires et de l'emploi du secteur public soit menée à bien d'ici début 2009.
3. Le Conseil exprime son intérêt pour les investissements en cours à la Dares et à l'Insee pour améliorer **la connaissance du secteur des services à la personne**. L'enquête de la Dares apportera des éléments sur les caractéristiques des employeurs recourant à de tels services et le projet « particuliers employeurs » développé par l'Insee, permettra d'analyser l'emploi et les revenus des salariés des particuliers employeurs et notamment la multi-activité.
4. Le Conseil se félicite des travaux entrepris par l'Insee pour répondre à plusieurs préconisations du rapport du Cnis sur **le niveaux de vie et les inégalités sociales**. Il suivra avec intérêt les travaux entrepris pour rénover le dispositif d'observation des ressources et des conditions de vie (SRCV) et de l'enquête revenus fiscaux, en s'appuyant au maximum sur les données fiscales et de prestations sociales et familiales. Il soutient le projet autour de la **nouvelle enquête Patrimoine prévue pour 2009**, dont l'un des objectifs sera de mieux appréhender le haut de la distribution des patrimoines, en utilisant en particulier les fichiers fiscaux de l'Impôt de Solidarité sur la Fortune.
5. Le Conseil encourage vivement la poursuite des travaux **d'évaluation des différents dispositifs de politique d'emploi** menés par la Dares, en lien avec des organismes de recherche. Il appuie le renouvellement de la méthodologie associée et souhaite qu'il permette d'apporter des éléments d'information sur les effets nets sur l'emploi et le chômage ainsi que sur les trajectoires d'insertion des personnes passées par les dispositifs d'emplois aidés.
6. Le Conseil se réjouit de la mise en ligne de l'ensemble des fiches du **bilan formation emploi** dès 2007. Il soutient le projet de publication d'un Insee-Référence en 2008 sur ce domaine, permettant d'apporter un éclairage partagé sur les trajectoires des jeunes allant de l'école à l'emploi, en s'appuyant sur les différentes sources disponibles. Il souligne également l'apport méthodologique des travaux sur les bilans formation emploi notamment quant à l'utilisation de l'enquête emploi en continu et au contenu du module éducation de l'enquête.
7. Le Conseil note avec intérêt la volonté du système public d'améliorer sa compréhension des **tensions sur le marché du travail et des besoins de main d'œuvre**. Il souligne l'urgence d'améliorer l'ensemble des statistiques qui, au-delà des emplois vacants, rendent compte de tous les facteurs de tension sur le marché du travail. Ces indicateurs permettront également de mieux analyser les besoins de main d'œuvre à moyen terme aux niveaux national et local. Il demande que soit réalisé un inventaire des outils mis en œuvre par l'ensemble des partenaires du système statistique public.

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

- Avis sur le programme statistique 2007 et sur le programme à moyen terme de la formation Emploi, revenus
- Fiches d'enquêtes présentées pour avis d'opportunité
- Avant-projet de programme statistique 2008

Tous les documents seront consultables sur le site du Cnis <http://www.cnis.fr> à la rubrique Agenda, Formation « Emploi, revenus », [réunion du 31 mai 2007](#).

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête répondant à une demande européenne :

- - Enquête Surendettement et exclusion financière - module associé à l'enquête SRCV 2008 41

Autres enquêtes :

- - Enquête de cheminement tous niveaux de sortie du système éducatif - 4^{ème} interrogation de la génération 98..... 42
- - Enquête Perception du contrat nouvelles embauches par les salariés 43
- - Enquête Utilisation du contrat nouvelles embauches 44
- - Enquête Acemo sur les pratiques salariales 45
- - Enquête auprès des bénéficiaires du Contrat de Transition Professionnelle (CTP), de la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP) et d'autres licenciés économiques 46
- - Enquête auprès des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un parcours d'accompagnement renforcé..... 47

Paris, le 27 août 2007 - N° 269/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête Surendettement et exclusion financière Module secondaire de l'enquête SRCV 2008

Programme : 2008

Émetteur : Insee - Direction des statistiques démographiques et sociales

Au cours de sa réunion du 31 mai 2007, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête sur le surendettement et l'exclusion financière, module secondaire de l'enquête SRCV 2008.

Cette enquête, qui est le module secondaire de l'enquête 2008 sur les ressources et les conditions de vie (SRCV), a pour objectif de mieux connaître l'endettement des ménages et ses caractéristiques. Elle vise également à analyser les difficultés d'accès aux services financiers. Elle répond à un règlement de la Commission européenne.

Parmi les thèmes abordés on peut citer :

- pour l'endettement : la possession de comptes bancaires et l'existence de découverts ; la possession de cartes de crédit ou privatives, et l'existence d'impayés ; l'existence de crédits ou de prêts et la finalité des emprunts du ménage ; l'existence d'arriérés sur les remboursements ou les factures ; l'évolution récente du revenu, et l'anticipation à venir.
- pour l'exclusion financière : les raisons de l'éventuelle absence de compte courant ou de crédit.

L'enquête aura lieu en mai - juin 2008 auprès des personnes de 16 ans ou plus répondant au questionnaire ménages de l'enquête 2008 du dispositif SRCV. La collecte sera réalisée en face à face par enquêteurs, avec une durée de questionnement inférieure à 10 minutes pour le module secondaire.

Les états membres de la Commission ont été consultés sur les variables cibles du module. Au niveau national, le questionnaire a été défini en concertation avec la Banque de France et la Drees.

Les données issues de ce module secondaire figureront dans le rapport annuel de printemps de l'année 2010 destiné au Conseil européen.

En France, les données françaises et européennes pourront donner lieu à des études publiées dans les collections traditionnelles de l'Insee (Insee Première, Insee Références, Économie et statistique). Les fichiers anonymisés seront mis à disposition du grand public. .

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris, le 27 août 2007 - N° 270/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête de cheminement tous niveaux de sortie du système éducatif Quatrième interrogation de la génération 1998

Programme : 2008

Émetteur : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)

Au cours de sa réunion du 31 mai 2007, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête de cheminement tous niveaux de sortie du système éducatif, quatrième interrogation de la génération 1998.

Cette enquête a pour objectif de permettre une analyse approfondie des parcours à l'issue du système éducatif et des premières mobilités professionnelles sur une période de 5 à 10 ans. Elle doit également permettre d'examiner la place et le rôle des mesures pour l'emploi ou la formation, en début de vie active. Cette enquête concernera la génération de sortants en 1998, déjà interrogée en 2001, en 2003 et en 2005. Une dernière interrogation de cette Génération est fortement souhaitée par les Ministères de tutelle du Céreq.

Le prolongement du questionnement des jeunes sur leur parcours professionnel de 2005 à 2008 permettra au final de connaître leurs situations mois par mois depuis la sortie du système éducatif en 1998.

Les principaux thèmes abordés sont : l'emploi, le chômage, l'inactivité, la reprise d'études, avec une description plus ou moins détaillée de ces situations.

L'enquête aura lieu à l'automne 2008 auprès des 16 000 jeunes déjà enquêtés en 2005. La collecte sera réalisée par téléphone, avec une durée de questionnement de 15 à 20 minutes.

Lors de la conception de la première interrogation d'un échantillon de sortants de 1998, un groupe de pilotage élargi avait été mis en place, composé d'administrateurs du Céreq de divers horizons, dont les partenaires sociaux. Le même groupe de pilotage sera retenu. Le groupe de suivi technique sera également reconduit avec la DEPP, la DGESCO et la DGES du côté de l'Éducation Nationale et avec la DARES du côté Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Le service est ouvert aux demandes de participation d'autres représentants.

Les résultats seront publiés dans les collections habituelles du Céreq.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris, le 27 août 2007- N° 271/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur la perception du contrat nouvelles embauches par les salariés

Programme : 2007-2008
Émetteurs : Acoff et Dares

Au cours de sa réunion du 31 mai 2007, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête sur la perception du contrat nouvelles embauches par les salariés.

Cette enquête a pour objectif de recueillir le point de vue des salariés sur le contrat nouvelles embauches, relativement au CDI et au CDD. Elle répond aux demandes de la formation Emploi, revenus et des partenaires sociaux, exprimées lors de la préparation de la première enquête sur l'utilisation du CNE par les entreprises en 2006.

Parmi les thèmes abordés on peut citer les caractéristiques individuelles du salarié (âge, diplôme, sexe,...), la trajectoire professionnelle antérieure (emplois, période de chômage), la connaissance et appréciation du CNE, le « choix » du type de contrat et l'impact sur la vie professionnelle et personnelle.

L'enquête aura lieu fin 2007 et début 2008 auprès de 2 à 3 000 salariés embauchés en mai 2006 par des entreprises ou des associations de moins de vingt salariés. La moitié d'entre eux aura été recrutée en CNE, et l'autre moitié à part égale en CDI ou CDD de plus d'un mois. La collecte sera réalisée par téléphone, avec une durée de questionnement de 30 à 45 minutes.

Les partenaires sociaux ont été consultés en mai 2007.

Les résultats seront publiés au cours du premier trimestre 2008 sous forme d'un quatre pages. Cette publication sera adressée aux entreprises ayant participé à l'enquête.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris, le 27 août 2007 - N° 272/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête Utilisation du contrat nouvelles embauches

Programme : 2007

Émetteur : AcoSS - Dares

Au cours de sa réunion du 31 mai 2007, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête sur l'utilisation du contrat nouvelles embauches.

Cette enquête, qui fait suite à deux enquêtes sur le même sujet, a pour objectif de prolonger les estimations de taux de maintien dans l'emploi selon le type de contrat jusqu'à un peu plus de deux ans pour les embauches d'octobre 2005 et un an et demi pour celles de mai 2006. Elle répond aux recommandations des partenaires sociaux émises en mars 2006 lors de la préparation de la première enquête. Ses résultats alimenteront le bilan du CNE que doit réaliser le ministère.

Les thèmes abordés sont le devenir du salarié lorsqu'il travaillait toujours dans l'entreprise en octobre 2006, d'un an à deux ans après son embauche d'octobre 2005, ou de six mois à un an et demi après son embauche de mai 2006.

L'enquête aura lieu en novembre 2007 auprès des entreprises interrogées lors des deux premières enquêtes. La collecte sera réalisée par téléphone, avec une durée de questionnement de 5 minutes environ.

Les partenaires sociaux ont été consultés en mai 2007.

Les résultats seront publiés au cours du premier trimestre 2008 sous forme d'un quatre pages. Cette publication sera adressée aux entreprises ayant participé à l'enquête.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris, le 27 août 2007 - N° 273/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur les pratiques salariales

Programme : 2008

Émetteur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Au cours de sa réunion du 31 mai 2007, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête sur les pratiques salariales.

Cette enquête a pour objectif de décrire les différentes pratiques salariales des entreprises, dans le contexte du recours de plus en plus fréquent à des procédés permettant l'individualisation et la rémunération de la performance par le biais de la part variable. Lors de la refonte du dispositif des enquêtes Acemo en 2005 la nécessité de disposer de données détaillées sur les pratiques salariales avait été soulignée, notamment par les partenaires sociaux.

Parmi les thèmes abordés on peut citer les augmentations du salaire de base (générales et individualisées) ; la réversibilité de la rémunération (primes) ; les critères d'augmentations générales ; les critères d'augmentations individualisées ; les critères de réversibilité ; les modalités de calcul de l'intéressement et de la participation ; les dispositifs périphériques (mutuelle santé, épargne retraite, etc.) ; la négociation salariale ; éventuellement, le recours aux heures supplémentaires.

L'enquête aura lieu au premier semestre 2008 auprès de 10 000 entreprises représentatives de l'ensemble des activités économiques des secteurs concurrentiels situés en France métropolitaine. La collecte sera réalisée par voie postale.

Le comité de concertation associe, outre la Dares et l'Insee, des partenaires sociaux (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, MEDEF, CGPME, UPA) et des chercheurs.

Les résultats seront publiés dans les collections de la Dares « Premières synthèses » et « Premières informations »).

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris, le 27 août 2007 - N° 274/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête auprès des bénéficiaires du Contrat de Transition Professionnelle (CTP), de la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP) et d'autres licenciés économiques.

Programme : 2008

Émetteur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Au cours de sa réunion du 31 mai 2007, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête auprès des bénéficiaires du Contrat de Transition Professionnelle (CTP), de la Convention de Reclassement Personnalisée (CRP) et d'autres licenciés économiques.

Cette enquête a pour objectif de contribuer à l'évaluation des divers dispositifs d'accompagnement renforcé des personnes licenciées pour motif économique mis en place depuis juin 2005 : les salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés se voient proposer un accompagnement renforcé dans le cadre d'une convention de reclassement personnalisée (CRP) d'une durée de huit mois. L'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006 a institué de manière expérimentale sur sept bassins d'emploi, en lieu et place de la CRP, un Contrat de Transition Professionnelle (CTP) d'une durée de douze mois. L'enquête vise également à comprendre les motivations qui conduisent certains licenciés économiques à refuser l'orientation vers des dispositifs d'accompagnement renforcé.

Parmi les thèmes abordés on peut citer la description détaillée de la situation sur le marché du travail dans les 18 mois qui suivent le licenciement économique (pour les personnes qui ont retrouvé un emploi, caractéristiques de l'emploi occupé, conditions de rémunération, adéquation de l'emploi par rapport à l'emploi occupé avant licenciement ...); la description par les licenciés économiques de l'accompagnement dont ils ont bénéficié (suivi, prestations d'accompagnement, formations, périodes travaillées ...) et leur opinion sur cet accompagnement; l'analyse, le cas échéant, des motifs de refus de l'orientation vers le Contrat de Transition Professionnelle, la Convention de reclassement Personnalisée.

L'enquête aura lieu au 1^{er} trimestre 2008 auprès d'environ 3 000 personnes ayant fait l'objet d'un licenciement économique au 2nd semestre 2006, appartenant à l'une des trois populations suivantes : bénéficiaires de Contrat de Transition Professionnelle, bénéficiaires de Convention de Reclassement Personnalisée, autres licenciés économiques inscrits à l'ANPE. La collecte sera réalisée par téléphone, avec une durée de questionnement de 15 à 20 minutes environ.

Les résultats seront publiés courant 2008 dans les publications de la Dares. Certains résultats de l'enquête devraient alimenter le rapport d'évaluation du CTP remis au Parlement courant 2008.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris, le 27 août 2007 - N° 275/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête auprès des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un parcours d'accompagnement renforcé

Programme : 2008

Émetteur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Au cours de sa réunion du 31 mai 2007, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête auprès des demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un parcours d'accompagnement renforcé.

Cette enquête a pour objectif de contribuer à l'évaluation des expérimentations d'accompagnement renforcé de demandeurs d'emploi présentant une distance à l'emploi importante, qui sont menées par l'ANPE (« Cap Vers l'Entreprise » pour 40 000 demandeurs d'emploi) et l'Unedic (prestations d'opérateurs privés pour 46 000 demandeurs d'emploi). Ces deux expérimentations sont menées conjointement selon les principes d'une expérimentation contrôlée, fondée sur l'affectation aléatoire par tirage au sort des chômeurs entre les différents groupes de traitement (opérateurs de l'Assedic - OPP, dispositif « Cap vers l'entreprise »-CVE et le parcours classique-Parcours 3, qui sert de groupe de contrôle).

Parmi les thèmes abordés on peut citer les caractéristiques et la qualité de l'emploi occupé, les conditions de rémunérations et l'adéquation de l'emploi par rapport au projet professionnel, lorsque les personnes sont en emploi à l'issue de leur parcours d'accompagnement ; l'opinion des bénéficiaires sur le parcours d'accompagnement dont ils ont bénéficié ; les attentes éventuelles des personnes non orientées vers les dispositifs expérimentaux d'accompagnement vis-à-vis de ces dispositifs ; les motifs de refus de l'orientation vers un dispositif d'accompagnement renforcé (OPP, CVE) pour ceux qui ont refusé.

L'enquête aura lieu en février 2008 auprès d'un échantillon d'environ 5 000 demandeurs d'emploi ayant fait l'objet d'une orientation vers l'une des trois modalités d'accompagnement (CVE/OPP/Parcours 3), dans le cadre du dispositif expérimental. La collecte sera réalisée par téléphone, avec une durée de questionnement de 15 à 20 minutes environ.

Les résultats seront publiés d'ici la fin de l'année 2008 dans les publications de la DARES, l'ANPE et l'UNEDIC.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.