



Conseil national  
de l'information statistique

Paris, le 27 juin 2022 – n°95/H030

## COMMISSION « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

---

Réunion du 12 mai 2022

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION..... 2

LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES..... 25

AVIS D'OPPORTUNITÉ..... 26

---

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

- 12 mai 2022 -

---

Président : Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de Newbridges, conseil en relations sociales

Rapporteurs : Anne-Juliette BESSONE, Cheffe de service, adjointe au directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques - Dares (ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

Vladimir PASSERON, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité – Dera (Institut national de la statistique et des études économiques - Insee)

Responsable de la commission : Arnaud MONTUS (01 87 69 57 10)

*RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR*

INTRODUCTION.....	5
I. POINT D'INFORMATION SUR LE PROGRAMME DE TRAVAIL DES PRODUCTEURS POUR 2022.....	5
II. POINT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES DISCRIMINATIONS.....	8
III. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES POPULATIONS SOCIALEMENT DEFAVORISEES .....	10
1. Panorama des sources.....	10
2. Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire.....	11
3. Un éclairage des difficultés d'insertion professionnelle à partir des 1 <sup>ers</sup> résultats de l'enquête Génération 2017.....	13
4. Révéler le contenu et les effets de l'accompagnement sur l'accès des jeunes à l'emploi et l'autonomie.....	15
5. Débat avec la salle.....	16
6. Proposition d'avis.....	18
IV. EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE DES PROJETS D'ENQUETES STATISTIQUES....	19

Enquête génération (encapsulée dans le sujet central).....	19
Enquête PIAAC (Nouvelle édition).....	19
Enquête Réponse (Nouvelle édition).....	21
Enquête auprès des salariés de la FPE (Nouvelle édition).....	22
Enquête Tracov 2 (Nouvelle édition).....	22
Enquête Emplois Francs.....	23
Enquêtes Acemo (Renouvellement).....	23
CONCLUSION.....	23

## Liste des participants

ABOUBADRA-PAULY	Sandrine	Union nationale des missions locales
BEATRIZ	Mikaël	Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
BONNETÊTE	Félix	Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
BONNEVIALLE	Lionel	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation - Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (Sies)
BOULTE	Patrick	Solidarités nouvelles face au chômage (SNC)
DUBOST	Claire-Lise	Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
GALLOY	Michel	SGEN-CFDT
GARCIA	Martial	Confédération française démocratique du travail (CFDT)
GUILLAUMAT-TAILLIET	François	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
HAJJI	Ilhame	Ministère de l'Intérieur - Département des statistiques, des études et de la documentation (DSED)
HALLÉPÉE	Sébastien	Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
HENRY	Jade	Ministère de l'Intérieur - Département des statistiques, des études et de la documentation (DSED)
JOURDAN	Virginie	Ministère de l'Intérieur - Département des statistiques, des études et de la documentation (DSED)
JUGNOT	Stéphane	CEREQ et CGT
KOUBI	Malik	Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
LÊ	Jérôme	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
LOUPRET	Yves	Union nationale des missions locales
LOUVET	Alexandra	Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
MAUREL	Françoise	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
MINNI	Claude	Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
MOUSSAOUI	Abdallah	Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO)
MURAT	Fabrice	Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
NINNIN	Louis-Marie	Ministère de l'Intérieur - Département des statistiques, des études et de la documentation (DSED)
PROKOVAS	Nicolas	CGT
ROSA	Serena	Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
SELZ	Marion-Marianne	Société française de statistique (SFdS)
TAVAN	Chloé	Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
VIGNALE	Mélanie	Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)
VILLAC	Michel	Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Age

*La séance s'ouvre à 14 heures 30 sous la présidence de Jean-Christophe Sciberras.*

## **INTRODUCTION**

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Bonjour à toutes et à tous pour cette réunion de la commission Emploi, qualification et revenus du travail. Nous revenons aujourd'hui à une séance en présentiel, après avoir pu assurer, à distance, la continuité de notre mission comme il se devait. Vous avez reçu l'ordre du jour. Il est relativement copieux. Je demanderai par conséquent à l'ensemble des intervenants d'être vigilants sur le respect de nos horaires. Je sais qu'ils le seront.

### **I. POINT D'INFORMATION SUR LE PROGRAMME DE TRAVAIL DES PRODUCTEURS POUR 2022**

**Vladimir PASSERON, Rapporteur**

Les contributeurs ont communiqué leurs principaux axes de travail pour l'année 2022. Nous ne réaliserons évidemment pas aujourd'hui un recensement exhaustif de l'ensemble des axes. Nous mentionnerons les principaux éléments que nous avons retenus, pour vous donner l'envie de lire ce document, qui fait référence et permet de vérifier que nous avançons chaque année sur les différentes thématiques, en lien avec les différents avis de la commission de moyen terme 2019-2023.

Le premier thème concerne le chômage. L'enquête Emploi avait connu une importante refonte des séries conjoncturelles en 2021. En 2022, nous publierons des séries structurelles d'une part, et ce sera d'autre part l'opportunité de mettre en avant de nouvelles variables de l'enquête Emploi rénovée, notamment des variables sur le télétravail, qui a déjà fait l'objet d'une publication en début d'année. La PCS 2020 fait également écho à d'importants travaux menés dans le cadre d'un groupe de travail du CNIS en 2019. Pour la première fois, nous pourrions diffuser ces données en 2020, avec des études prévues pour montrer toute la richesse contenue dans la nouvelle nomenclature. Sur l'enquête Emploi, par ailleurs, une relance d'un comité d'utilisateurs pour faire vivre le lien entre les producteurs de l'enquête et les différents utilisateurs est à noter.

Sur l'enquête Emploi, nous sommes toujours en phase de refonte. Nous préparons déjà la prochaine refonte. Elle commencera par l'extension au territoire de Mayotte, afin de couvrir l'ensemble du territoire français à compter de 2024, avec une montée en charge dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Du côté de la Dares et de Pôle Emploi, les travaux sur les enquêtes sur les sortants des listes se poursuivent, avec l'enquête annuelle sur le retour à l'emploi et la poursuite des réflexions sur le passage à l'enquête en multimode.

S'agissant de l'emploi, chacun des contributeurs travaille activement sur l'intégration de la DSN dans les différents systèmes d'information. Nous poursuivons les travaux pour intégrer cette montée en charge. La fonction publique est presque entièrement entrée dans les systèmes depuis le début de l'année 2022. Nous continuons de traiter les ruptures de séries et d'enrichir notre production statistique, avec notamment, sur les séries conjoncturelles, dans quelques semaines, l'intégration des alternants. Notre objectif à terme, outre l'enrichissement de notre production statistique, est de réduire les délais à l'horizon de 2023. Sur les statistiques structurelles, en outre, nous affrontons les mêmes enjeux de réduction des délais et d'intégration de la DSN de la fonction publique.

Du point de vue des études sur l'emploi, nous avons prévu de travailler, de façon coordonnée, sur les répercussions de la crise sanitaire sur l'emploi (activité partielle, heures rémunérées, trajectoires de reprise d'emploi).

Sur l'emploi indépendant, deux points sont à signaler. En premier lieu, sur les données structurelles, nous avons toujours le souhait de réduire les délais de diffusion. Du point de vue des données conjoncturelles, en outre, il existe un projet intéressant de l'URSSAF consistant à publier des séries trimestrielles à des fins d'analyse conjoncturelle, ce qui constitue un important défi à relever.

A propos des rémunérations et du coût du travail, l'INSEE, en partenariat avec la Dares, continue de produire les bases « *Tous salariés* », les anciennes DADS. Depuis 2017, ce travail prend en compte les potentialités de la DSN et le raccourcissement des délais sur le champ privé. Un tableau vous montre que nous réussissons à réduire les délais. En outre, nous diffusons actuellement les données de la base « *Tous salariés* » 2020, dont le traitement a été rendu extrêmement difficile par les effets de la crise sur les salaires au niveau individuel. Pour le champ public, la montée en charge ayant lieu actuellement, le travail de bascule de source sera mené lors du millésime suivant.

Par ailleurs, il est intéressant de noter le projet d'utiliser la DSN pour alléger la charge statistique du dispositif Ecmo-SS et l'étendre aux entreprises de moins de 10 salariés, dans le cadre d'un programme européen en préparation. Ce programme doit ainsi être anticipé. Il s'agit d'un véritable défi. Signalons de surcroît, sur le même règlement européen en discussion et qui sera voté prochainement, un indice du coût du travail prévu à T+45 jours, et non plus à T+70 jours, auquel nous devons nous préparer.

S'agissant des trajectoires et panels, mentionnons la mise à disposition du millésime 2019 des panels Tous salariés, Non-salariés et Tous actifs. De son côté, le dispositif d'appariement Trajam de la Dares a pour objectif de suivre les trajectoires des personnes bénéficiant de dispositifs de contrats aidés. Le dispositif Force de la Dares aide quant à lui à reconstituer les trajectoires d'emploi et de formation des demandeurs d'emploi. Les dispositifs Inserjeunes et Inserjeunes-supérieur, de la Dares et de la Depp, ont pour objectif de reconstituer l'insertion professionnelle des jeunes. Enfin, le dispositif MiDas a pour but d'évaluer les effets de l'assurance-chômage sous toutes ses dimensions (emploi, allocations, effets sur les minima sociaux). Il ressort d'une collaboration entre la Dares, Pôle emploi et la CNAF. Du côté du CEREQ, les travaux sur Génération se poursuivent, avec la préparation des prochaines ré-interrogations de la génération 2017 en 2023 et de la génération 2021 en 2024. L'exploitation des enquêtes sur les générations 2010 et 2017 est également prévue.

Enfin, s'agissant de la thématique de la formation tout au long de la vie et des compétences, nous mettrons sur le terrain en 2022 l'enquête FLV (formation tout au long de la vie), avec deux piliers, le pilier de la formation (ex-enquête AES européenne) et le pilier de l'illettrisme, sur les compétences basses à l'écrit (ancienne enquête IVQ). La collecte commencera en septembre prochain. Nous sommes presque prêts. Par ailleurs, l'enquête PIAAC, menée par la Dares, la Depp et l'INSEE, est en préparation, pour une mise sur le terrain au début 2023. Nous y reviendrons ensuite. De son côté, le dispositif EVA se poursuit. Un groupe d'exploitation a été lancé en 2021 pour une mise à disposition de fichiers de production et de recherche. L'enquête européenne CVTS, quant à elle, a été rebaptisée Formation employeur européenne ou EFE-e. Elle relève d'un travail commun entre la Dares et le CEREQ. Elle a pour objectif de mesurer l'effort de formation continue des entreprises. Une première collecte a eu lieu jusqu'au début de l'année 2022. Elle donnera lieu prochainement aux premières exploitations, avec transmission des résultats à Eurostat, puisqu'il s'agit d'une enquête européenne. Enfin, deux nouvelles enquêtes sont élaborées par la Dares et le CEREQ, l'enquête ETOF (Transformations de l'offre de formation) qui est une enquête auprès des organismes de formation, et la première vague du panel EFE-a (Formation employeur-annuelle) pour suivre annuellement l'effort de formation des entreprises, et non pas au rythme de l'enquête européenne.

### **Anne-Juliette BESSONE, Rapporteuse**

Je prends la suite sur les thématiques de la santé au travail et des conditions de travail, en mettant en avant deux opérations. La première d'entre elles, menée par la Dares avec l'appui de l'INSEE, est l'enquête Acemo-Covid-19 sur le suivi conjoncturel de l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre durant la crise. Elle vient de prendre fin, avec la diffusion des résultats portant sur le mois de mars 2022, compte tenu de l'amélioration de la situation sanitaire. La seconde opération est l'enquête Tracov sur les risques psychosociaux et les conditions de travail durant la crise. Une première édition a porté sur la phase de crise. La seconde édition donnera lieu à une collecte en fin d'année 2022 et en début d'année 2023. L'objectif principal sera de décrire à moyen terme l'impact de la crise sanitaire sur l'ensemble des thématiques liées aux conditions de travail, aux risques psychosociaux et à la santé au travail des actifs occupés.

Sur la problématique des relations professionnelles et du temps de travail, nous pouvons mentionner également deux opérations. La première d'entre elles concerne les travaux préparatoires à l'enquête Réponse dans son édition 2023. La Dares réalise cette enquête environ tous les 6 ans. L'objectif est de refléter tout ce qui participe au dialogue social et au climat social dans les entreprises, avec un regard croisé entre les différents acteurs (représentants du personnel, représentants de la direction et salariés). En outre, des travaux sont menés à la fois par l'INSEE, la Dares et la DGAFP sur les problématiques de la durée du travail, des absences au travail et du recours au télétravail, en mobilisant notamment l'enquête Emploi.

Concernant la thématique des recrutements, des mouvements de main-d'œuvre et des métiers, différents sujets peuvent être soulignés. Le premier d'entre eux concerne l'ensemble des travaux qui ont été menés sur les offres d'emploi en ligne. Ils ont déjà fait l'objet d'une diffusion conjointe entre la Dares et Pôle Emploi dans le cadre des indicateurs de tension. Nous avons eu l'opportunité de traiter ce sujet dans le cadre de notre commission. Précisément, ces offres d'emploi en ligne déclinées par métier feront vraisemblablement l'objet d'une diffusion régulière par la Dares en complément des indicateurs de tension. Sur ces indicateurs de tension, les travaux en cours sur la mise en œuvre d'un indicateur d'attractivité salariale par métier visant à compléter la grille d'analyse des tensions mise à disposition sont à noter. Un autre axe de travail, du côté de la DGAFP, concerne l'exploitation et l'expertise des données issues de la place de l'emploi public, afin d'estimer des emplois vacants soumis à règlement européen. Nous devons effectivement parvenir à délivrer des données sur le champ de la fonction publique. Du côté de la DGAFP, citons également les exploitations de l'enquête et de la base administrative concours sur les caractéristiques et le parcours de sélection des candidats inscrits aux concours de la fonction publique. Mentionnons par ailleurs la diffusion de la PCS 2020 dans l'enquête Emploi et l'accompagnement pour les autres sources, notamment le recensement de la population. En lien avec cette nouvelle PCS, signalons la rénovation de la nomenclature des familles professionnelles. Enfin, pour terminer, évoquons le projet de Pôle Emploi de décliner l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre par branche professionnelle.

Avant de conclure, je vous propose de nous attarder quelques instants sur l'exploitation de l'ensemble des données dont nous disposons pour estimer les effets de la crise et mener des travaux d'évaluation des politiques publiques. Je vous donne quelques exemples. Vous pourrez vous reporter au document complet. Sur les effets de la crise sur le marché du travail, nous avons été nombreux et le serons encore en 2022 à nous atteler à exploiter notamment la DSN (sur les problématiques de salaires, d'emploi, d'heures rémunérées) ou les données des enquêtes Tracov et Acemo-Covid.

Sur le volet des évaluations, différentes thématiques sont à citer. La première d'entre elles concerne l'analyse des trajectoires de demandeurs d'emploi, notamment par le biais du dispositif Force, qui permet en particulier un suivi de l'ensemble des personnes passées par le dispositif de formation pour en déduire notamment des taux de retour à l'emploi durable. Un autre axe concerne l'évaluation des effets de la réforme de l'assurance-chômage, avec le nouveau dispositif MiDas, qui allie à la fois les parcours au chômage, dans l'emploi et aux minimas sociaux. Une thématique porte en outre sur le suivi de l'insertion professionnelle, notamment des apprentis (via en particulier Inserjeunes) et des jeunes étudiants (avec notamment le nouvel appariement sur les étudiants inscrits et sortants de l'enseignement supérieur). Mentionnons également l'exploitation du dispositif Trajam, qui permet de suivre les trajectoires des jeunes appariés aux mesures actives du marché du travail. Enfin, une thématique porte sur les mouvements de main-d'œuvre et l'emploi des travailleurs handicapés. Ne pouvant pas être exhaustive, je m'arrête à ces quelques exemples. Je vous remercie de votre attention.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je remercie nos deux corapporteurs. Avez-vous des questions ou des remarques ?

### **Stéphane JUGNOT, CEREQ**

Le CEREQ publiera, d'ici l'été prochain, une étude sur les effets de la crise à partir de l'enquête Génération de 2017. J'ai également une question à poser. Quand le dispositif Trajam sera-t-il mis à disposition au CASD ?

### **Chloé TAVAN, Dares**

Nous y travaillons activement. L'échéance est fixée à l'été 2022.

### **Nicolas PROKOVAS, CGT**

Je salue la qualité du travail réalisé par le groupe de travail sur la PCS. Je souhaiterais que, lors d'une prochaine session de notre commission, nous portions un regard approfondi sur la nouvelle PCS et sur le site Internet dédié. J'ai une question, par ailleurs, sur l'enquête Emploi. Un module *Accidents de travail et problèmes de santé liés au travail* est prévu en 2028. Une autre enquête de ce type a-t-elle déjà été menée ? En outre, la question étant centrale, nous avons demandé la création d'un groupe de travail sur les questions de santé en lien avec le travail. La mise en place d'un tel groupe de travail pourrait peut-être faciliter la préparation du module en amont.

### **Vladimir PASSERON, Rapporteur**

Concernant la PCS, nous pouvons effectivement réfléchir à la façon de restituer l'information. Dans un ouvrage collectif à paraître prochainement, nous avons déjà prévu de présenter les principaux résultats ex post de la nouvelle nomenclature. Nous pouvons cependant également réaliser un point de situation après les recommandations du GT CNIS de 2019 lors d'une prochaine séance.

Sur l'enquête Emploi et ses modules complémentaires, le module *Accidents de travail et problèmes de santé liés au travail* porte sur un cycle de 8 ans. Le précédent module date de 2020. Il s'agit du module européen, auquel nous avons ajouté des questions sur l'épidémie de Covid-19 et la transmission du virus sur le professionnel. Nous comptons l'exploiter au plus vite. La création d'un groupe de travail, quant à elle, pourra faire l'objet d'une discussion en bureau.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Nous prenons note de votre demande d'un groupe de travail. Nous y réfléchissons. J'ai également une question à poser. Pourquoi attendre l'année 2028, qui paraît lointaine ?

### **Vladimir PASSERON, Rapporteur**

Il est question de modules complémentaires, qui posent des questions structurelles. Le suivi à l'année n'est pas fondamental. De nombreuses thématiques ayant été jugées importantes dans le cadre de ces modules complémentaires, elles nous ont conduits à un cycle de 8 ans.

## **II. POINT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES DISCRIMINATIONS**

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Le groupe de travail sur les discriminations est transversal. Il intéresse plusieurs commissions du Cnis. Il fait suite à une sollicitation de la Défenseure des droits. Nous avons le plaisir d'accueillir Michel Villac, président du Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Age, pour un point d'étape, le lancement du groupe de travail étant récent.

### **Michel VILLAC, Président du groupe de travail sur les discriminations**

Le CNIS a souhaité approfondir sa réflexion sur la question des discriminations et de la mesure des discriminations. Il a donc décidé la création d'un groupe de travail, dont j'ai accepté la présidence.

L'enjeu est classique. Il s'agit de dresser un état des lieux et d'émettre des propositions. Concernant l'état des lieux, l'objectif est d'examiner la manière dont le système statistique public est capable d'identifier aujourd'hui les thématiques de discrimination, de les mesurer et d'y répondre. Le code pénal distingue 22 thématiques de discriminations possibles. La liste n'est certainement pas close. Face à ces 22 entrées possibles, la réponse du système statistique public est probablement inégale, avec une forte focalisation sur les origines géographiques depuis quelques années. L'ensemble des autres thématiques donnent lieu, de leur côté, à un travail moindre. Cet aspect fait évidemment partie de l'état du problème. L'objectif sera, par ailleurs, d'examiner les expériences étrangères sur le sujet. Enfin, nous émettrons évidemment des propositions en termes de méthode, d'enquêtes nouvelles éventuelles et de questions nouvelles à suggérer dans diverses sources de données.

Le groupe de travail débute. Nous avons tenu deux réunions, qui étaient des réunions de prise de contact. Le groupe de travail accueille environ 35 personnes. Il était nécessaire en effet qu'y soient représentés les acteurs classiques du CNIS, les services statistiques ministériels concernés et les organisations capables d'exprimer les besoins de populations susceptibles d'être victimes de discriminations. Les premières réunions ont été extrêmement énergiques. En effet, le sujet intéresse et mobilise. L'objectif du président est de calmer l'atmosphère pour permettre au groupe de travail de travailler collectivement.

La lettre de mission qui nous a été adressée fixait un horizon à la fin de l'année 2022. De notre avis, nous n'aurons pas achevé notre mission avant mi-2023 compte tenu de l'ampleur du travail à mener.

La troisième séance est programmée demain. Nous essaierons de parvenir à un accord sur deux points fondamentaux. Le premier d'entre eux serait un plan de rapport. Nous travaillerons en outre à un schéma de nos séances, avec des thématiques successives, toujours dans le même objectif.

Dans son introduction, le rapport précisera les concepts. Un point détaillera ensuite les méthodes de mesure des discriminations. Une des questions que nous examinerons portera sur la possibilité pour le *testing*, qui est un outil précis pour identifier et mesurer de manière ponctuelle des discriminations, de devenir un outil de la statistique publique. Ensuite, nous tenterons d'écheniller les différents motifs de discrimination, en examinant, pour chacun des 22 motifs, le type de variable permettant d'identifier si la personne est susceptible d'entrer ou non dans la rubrique concernée. Un volet portera ensuite sur les champs sur lesquels les discriminations sont susceptibles de s'appliquer (emploi, logement, etc.) en s'appuyant sur les travaux des services statistiques ministériels. Un volet concernera le cadre juridique. Par exemple, pour d'éventuels rapprochements de données, nous aurons besoin de creuser les contraintes législatives ou réglementaires et la manière dont nous pourrions émettre éventuellement des propositions en la matière. Un point aura évidemment trait aux besoins des utilisateurs. Enfin, la dernière partie portera sur les scénarios d'évolution et sur les préconisations.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Merci, Monsieur Villac. Nous avons souvent parlé des discriminations dans cette commission. Nous attendons donc beaucoup de votre groupe de travail.

### **Stéphane JUGNOT, CGT**

Je souhaite intervenir en ma qualité de représentant de la CGT dans le groupe de travail. Les conditions de mise en place d'un groupe de travail et le choix des rapporteurs et des membres donnent une tonalité au groupe, surtout quand le passé est un passif. Nous avons ainsi quelques inquiétudes sur le groupe de travail et son fonctionnement. L'ordre du jour de la troisième réunion a tendance à nous rassurer.

Je souhaite en outre faire part de deux étonnements et d'une remarque de fond. Le premier étonnement tient au calendrier qu'ont choisi le CNIS, l'INSEE et la Défenseure des droits. Ces trois institutions se sont entendues au printemps dernier pour mettre en place le groupe de travail, après avoir préalablement modifié le bulletin du recensement, au motif que les modifications étaient nécessaires pour étudier les discriminations. Nous n'avons en revanche reçu aucune explication sur la manière dont le bulletin du recensement serait utilisé pour étudier les discriminations. Il aurait été plus cohérent et plus transparent que le calendrier ait été inversé. Le groupe de travail aurait discuté au préalable de l'évolution du bulletin du recensement, avant de la mettre en œuvre le cas échéant.

Mon second étonnement tient au fait que la Défenseure des droits n'a toujours pas exprimé d'attente au sein du groupe de travail.

Enfin, j'ai une remarque de fond qui va au-delà du groupe de travail, sur un point évoqué lors de la précédente réunion. Les services statistiques ministériels assument différents types de missions. Les missions d'information générale relèvent de la statistique publique, donc du CNIS et des groupes de travail. D'autres missions consistent en de l'appui aux politiques publiques. Elles ne relèvent ni du CNIS, ni des groupes de travail. A l'heure où le RGPD fait bénéficier la statistique publique d'exceptions particulières sur l'utilisation d'univers cryptés, il nous semble important de ne pas introduire de flou entre ces deux types de missions. Nous l'avons indiqué en groupe de travail. Il nous semblait important de le répéter aujourd'hui.

### **Michel VILLAC, Président du groupe de travail sur les discriminations**

Pour répondre, il n'y a pas d'agenda caché. Je préside comme j'en ai l'habitude.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Vous êtes tous membres du groupe de travail. Vous y arriverez.

### III. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES POPULATIONS SOCIALEMENT DÉFAVORISÉES

#### 1. Panorama des sources

**Anne-Juliette BESSONE, Rapporteuse**

L'avis 2 du moyen terme du CNIS 2019-2023 précise : « *Le Conseil renouvelle sa demande auprès des producteurs de la statistique publique d'analyser les difficultés d'insertion professionnelle des populations socialement défavorisées (précarisées, vulnérables...), et notamment des jeunes entrant sur le marché du travail.* » Nous nous inscrivons dans cette problématique. Pour y répondre, je vous communique un panorama des principales sources qui permettent d'identifier les populations dites socialement défavorisées et de mesurer leurs difficultés d'insertion professionnelles, même si nous ne prétendons pas à l'exhaustivité.

Les populations retenues sont les jeunes, explicitement cités dans l'avis, mais également les personnes ayant un lien avec la migration (en fonction de la nationalité, du statut d'immigré ou du statut de descendant d'immigré), les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH), les personnes handicapées, les personnes peu diplômées, les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et les seniors. D'autres populations subissent également des inégalités professionnelles, mais qui ne relèvent pas de problèmes spécifiques d'insertion (par exemple, les femmes). C'est pourquoi nous nous sommes astreints à la liste mentionnée précédemment.

Pour cerner ces différentes populations, les sources sont nombreuses et variées. Elles permettent d'éclairer l'insertion professionnelle des populations. Il s'agit de sources généralistes ou ciblées. Concernant la nature des sources, il est question soit d'enquêtes, soit de sources administratives, directes ou par appariements.

Dans les deux diapositives suivantes, vous pouvez examiner les différentes sources, citées de manière exhaustive. Je ne les détaillerai pas aujourd'hui. Je vous propose en revanche quelques focus pour illustrer les différentes sources balayées dans ce panorama.

Je commence par l'enquête Emploi, qui est une opération de grande envergure, menée en continu et fournissant des indicateurs de référence sur le marché du travail. Etant une enquête en population générale (même si elle se restreint aux populations vivant en logement ordinaire), elle permet de comparer les taux d'insertion entre les différents groupes de personnes selon leurs caractéristiques (en examinant, par exemple, les taux d'emploi, les taux de chômage ou les taux d'activité), qu'il s'agisse des jeunes, des seniors, des personnes en situation de handicap, etc., avec le taux de l'ensemble de la population. Les indicateurs qui peuvent en ressortir sont nombreux. Ils peuvent porter sur le statut d'activité au sens du BIT. Il peut s'agir également d'indicateurs de contraintes dans l'offre sur le marché du travail. Ils peuvent également caractériser l'insertion dans l'emploi, avec le type d'emploi occupé, le statut, le type de contrat, le temps de travail, la catégorie socioprofessionnelle, etc.

Cette source est évidemment abondamment mobilisée pour étudier les populations socialement défavorisées. Nous bénéficierons ensuite d'une présentation spécifique sur les difficultés d'insertion des immigrés et des descendants d'immigrés.

L'ensemble des populations peuvent être à la fois distinguées et comparées entre elles. Nous pouvons parfois être confrontés à des tailles d'échantillon relativement faibles. En empilant plusieurs enquêtes Emploi, cependant, nous parvenons à descendre à des niveaux fins. Par ailleurs, un atout de l'enquête Emploi est de pouvoir réaliser des comparaisons internationales au niveau de ces populations socialement défavorisées de manière régulière.

L'exemple suivant concerne les déclarations sociales. Il s'agit de données exhaustives portant sur les personnes en emploi. Il peut s'agir du champ des salariés, avec la base « Tous salariés », ou du champ des non-salariés, à partir des déclarations sociales (DADS, DSN, etc.) pour l'analyse des personnes en emploi et de leurs rémunérations. Nous avons en outre une approche des panels Tous salariés, Non-Salariés et Tous actifs, enrichis d'informations sur les diplômes, permettant l'analyse des trajectoires d'emploi et de rémunérations.

Par définition, l'ensemble des personnes en emploi sont couvertes par ces sources. En revanche, l'ensemble des populations socialement défavorisées telles que définies précédemment ne sont pas

identifiables. Par exemple, les personnes percevant un minimum social sont couvertes, mais pas identifiables.

De son côté, le non-emploi n'est que très partiellement couvert par les déclarations sociales. Il l'est marginalement, au titre du chômage indemnisé, ce qui empêche des mesures comparatives de taux d'emploi, par exemple.

Enfin, de nombreuses études ont été publiées sur ces populations (par exemple, des études sur l'effet du diplôme sur les trajectoires salariales).

J'en viens à présent aux sources sur les dispositifs de politique de l'emploi et de formation. De manière schématique, elles sont de deux types.

Il s'agit en premier lieu d'enquêtes relativement courtes auprès de sortants de certains dispositifs, en général 6 mois après la sortie du dispositif. Sont concernés les sortants des listes de Pôle Emploi (Dares-Pôle Emploi), d'un contrat aidé (ASP), d'une structure d'insertion par l'activité économique (Dares), d'un contrat de professionnalisation (Dares) ou d'une formation pour personne en recherche d'emploi (Dares). Grâce aux enquêtes, nous connaissons leur situation sur le marché du travail et les caractéristiques de l'emploi occupé à la date d'interrogation.

L'autre type de sources mobilisables concerne les appariements de données administratives sur un ou des dispositifs, avec également la DSN, de façon à étudier les trajectoires d'emploi après passage dans un dispositif. Nous pouvons citer plusieurs exemples : InserJeunes (Depp-Dares) sur les sortants d'apprentissage, Trajam (Dares) sur les dispositifs « jeunes », FoRCE (Dares) sur les formations pour les personnes en recherche d'emploi. Il est possible de fournir à la fois des taux d'emploi sur le champ actuel (salarié privé) à 6, 12 et 18 mois, et des taux d'emploi « durables » (CDI ou CDD de plus de 6 mois).

Concentrons-nous à présent sur quelques populations défavorisées, en commençant par les jeunes. L'enquête Emploi (INSEE) permet d'approcher les jeunes selon plusieurs angles, par exemple l'âge, à un niveau fin grâce à un échantillon de grande taille, mais également grâce à l'ancienneté de fin d'études, qui permet de comparer des jeunes ayant le même recul par rapport au fait générateur de leur primo-insertion. Il est possible également de mobiliser des sources sur les trajectoires des jeunes (enquête Générations ou panel EVA) ou des appariements de données administratives (InserJeunes et son extension à venir au supérieur ou Trajam, dont j'ai déjà parlé).

S'agissant des immigrés et de leurs descendants, il existe deux sources récentes (2019-2020). La première d'entre elles est l'enquête Trajectoire et Origines 2 (TeO2), en population générale, mais qui surreprésente des immigrés, des descendants d'immigrés et des personnes originaires des DOM, avec, pour la première fois, le repérage des personnes de 3<sup>ème</sup> génération. La seconde source est l'enquête longitudinale sur l'insertion des primo-arrivants 2 (Elipa 2). Elle concerne les étrangers de pays tiers récemment arrivés en France, avec un premier titre de séjour obtenu en 2018 (hors étudiants). Elle porte sur les 10 départements concentrant l'essentiel des primo-arrivants. Citons également le module complémentaire de l'EEC 2021 sur la situation des immigrés et de leurs descendants directs.

Enfin, l'enquête Emploi permet deux approches des personnes handicapées : les personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap ; les personnes déclarant un problème de santé durable et une limitation d'activité. Il est possible, en outre, de mobiliser de nombreuses sources relatives à différents dispositifs (demandeurs d'emploi, formations professionnelles, contrats de professionnalisation et d'apprentissage) qui permettent d'identifier les personnes reconnues handicapées. Il existe également une source dédiée de nature administrative, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Les données étaient précédemment collectées par l'Agefiph sur le champ privé. Depuis 2020, elles sont intégrées à la DSN.

## **2. Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire**

### **Jérôme LÉ, INSEE**

Il existe une vaste littérature sur la situation des immigrés et des descendants d'immigrés sur le marché du travail en France. Ces travaux montrent globalement des difficultés dans l'accès à l'emploi des personnes d'origine maghrébine et des pays d'Afrique subsaharienne et, dans une moindre mesure, des difficultés au niveau des salaires et de la qualité de l'emploi.

Ces recherches traitent cependant généralement séparément la question des immigrés et des descendants d'immigrés par manque de données et pour des raisons méthodologiques. En effet, pour les descendants, les sources administratives ne permettent pas de récolter l'information sur l'origine géographique des parents. Du point de vue méthodologique, en outre, il existe des problèmes spécifiques aux immigrés (les parcours migratoires, la reconnaissance ou non des « qualifications » acquises, la mauvaise maîtrise de la langue, les barrières administratives, etc.) qu'il est difficile de distinguer des effets des discriminations. De leur côté, les descendants d'immigrés sont nés, socialisés et scolarisés en France. Ils sont par conséquent plus aisément comparables aux personnes sans ascendance migratoire. Une des dérives, en France, consiste ainsi parfois à présenter les personnes aux mêmes origines comme un groupe homogène, tandis qu'il existe deux types de populations, avec des difficultés spécifiques. Simplement, les descendants d'immigrés peuvent partager avec les immigrés une couleur de peau, une religion, des patronymes, qui font qu'ils peuvent subir des discriminations liées à leur origine.

L'objectif de l'étude est de mesurer le poids des origines dans les inégalités d'emploi et de salaire entre la première et la deuxième génération. Les hypothèses d'identification sont relativement simples. Les immigrés rencontrent des difficultés de migration et d'origines. Les descendants, de leur côté, ne rencontrent qu'une difficulté liée à leur origine. Le travail a été réalisé en distinguant cinq origines géographiques sur deux générations (immigrés et descendants), en distinguant hommes et femmes, les effets étant souvent différenciés.

Les données utilisées sont celles de l'enquête Emploi empilées de 2013 à 2018. La puissance statistique nécessaire est importante. Le champ de l'étude est celui des personnes âgées de 18 à 59 ans ayant terminé leurs études initiales vivant en France métropolitaine. Précisons également que l'immigré est considéré comme une personne née étrangère à l'étranger. Le descendant d'immigré est une personne née en France, d'au-moins un parent immigré. En outre, les immigrés de l'échantillon ne sont pas nécessairement les parents des descendants d'immigrés. L'exercice est rendu difficile par l'hétérogénéité des populations au niveau de leurs caractéristiques observables.

La méthodologie est celle de Di Nardo, Fortin et Lemieux (1996). Il s'agit d'une méthode de repondération, avec un groupe de référence commun composé de personnes sans ascendance migratoire. Il s'agit de repondérer le groupe de référence en fonction des caractéristiques d'un des groupes de comparaison. Dans le calcul de 10 jeux de poids (5 origines sur 2 générations), seul le poids des personnes sans ascendance migratoire change. Par exemple, nous pouvons constater une surreprésentation des personnes sans ascendance migratoire les plus jeunes dans le cas des descendants d'immigrés turcs.

Le résultat se présente comme dans le cas d'une analyse Oaxaca-Blinder. Par exemple, les femmes immigrées maghrébines affichent un taux d'inactivité 33 points supérieur à celui des femmes sans ascendance migratoire. 15 points s'expliquent par l'absence de diplôme, un effet d'âge, etc. Nous tenons également compte de la structure familiale spécifiquement pour cet indicateur. Il subsiste cependant un effet inexpliqué. Chez les descendantes d'immigrés, cet effet est toujours présent, mais diminue fortement. En réalité, sans enfant, ces femmes affichent un comportement d'activité sensiblement identique à celui des femmes sans ascendance migratoire. Lorsqu'elles ont des enfants, en revanche, elles se retirent du marché du travail. Il ne s'agit pas de l'effet d'une discrimination. Le fait de quitter le marché du travail peut en effet relever d'un choix personnel.

Concernant le taux de chômage, nous constatons une persistance d'une génération à l'autre, tant pour les hommes que pour les femmes. Les écarts de chômage sont extrêmement importants. Ils ont tendance à diminuer d'une génération à l'autre. En revanche, chez les hommes maghrébins, par exemple, d'une génération sur l'autre, l'écart de chômage observé chez les descendants et les immigrés est identique. La part qui n'est pas expliquée est également sensiblement identique. Il n'est pas possible d'affirmer, dès lors, que les immigrés maghrébins sont au chômage parce qu'ils ne maîtrisent pas le français ou ne possèdent pas de diplôme. Les descendants, qui parlent le français et possèdent des diplômes, rencontrent en effet des difficultés identiques. Nous pouvons ainsi quantifier un effet de discrimination à l'entrée dans l'entreprise.

Sur les salaires, les résultats sont extrêmement intéressants. Les immigrés maghrébins ou d'Afrique subsaharienne perçoivent des salaires très inférieurs à ceux des personnes sans ascendance migratoire. La partie inexpliquée a en outre tendance à augmenter au niveau des hauts salaires. Chez les descendants d'immigrés maghrébins, par ailleurs, il existe un plafond de verre d'environ 3 000 euros. Globalement, leurs rémunérations sont inférieures de 10 à 15 %. Les effets sont liés davantage à la migration qu'à l'origine. Même dans l'emploi, un effet peut persister.

De leur côté, les immigrés asiatiques perçoivent des rémunérations inférieures à celles des personnes sans ascendance migratoire parmi les bas salaires. Parmi les plus hauts salaires, ils perçoivent davantage. Leurs rémunérations devraient cependant être bien supérieures au regard de leurs diplômes. Chez les descendants, en revanche, l'écart n'est pas significatif.

Enfin, les immigrés turcs perçoivent globalement des rémunérations inférieures. Ils parviennent néanmoins à limiter leurs pénalités de salaires, malgré des difficultés dans la maîtrise du français. Les Turcs bénéficient en effet de leurs réseaux. Les descendants gagnent peu d'argent, du fait qu'ils restent peu diplômés. Compte tenu de leurs caractéristiques, leurs rémunérations devraient néanmoins être encore inférieures. Ils se débrouillent mieux que les personnes sans ascendance migratoire qui présentent des caractéristiques analogues.

J'ai présenté une méthodologie simple qui met en exergue des effets, d'une génération à l'autre, dans l'accès à l'emploi et le niveau des salaires. Nous pourrions aller plus loin, avec par exemple les effets différenciés par sous-population (les jeunes, les plus qualifiés, les descendants d'immigrés d'un ou deux parents, etc.). Mon sentiment est que la statistique publique a su documenter, en une vingtaine d'années, les discriminations sur le marché du travail. De nombreuses études ont été réalisées. Il existe de très nombreuses sources. En revanche, la situation n'évolue pas significativement. Enfin, mon document s'achève par une liste de quelques travaux récents.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je vous remercie.

### **3. Un éclairage des difficultés d'insertion professionnelle à partir des 1<sup>ers</sup> résultats de l'enquête Génération 2017**

#### **Mélanie VIGNALE, CEREQ**

L'étude porte sur les difficultés d'insertion professionnelle pour les entrants sur le marché du travail à partir des premiers résultats de l'enquête Génération 2017. Il s'agit de vous montrer les raisons pour lesquelles l'enquête Génération constitue une source dans le domaine. J'illustrerai ensuite mon propos avec les premiers résultats de la dernière enquête Génération (réalisée en 2020, sur la génération 2017).

Ma présentation comprend trois temps : présentation du dispositif Génération ; définition des populations défavorisées qu'il est possible de décrire grâce à ce dispositif ; présentation de résultats.

Le dispositif Génération a été mis en place dans les années 1990. Il s'intéresse à l'insertion professionnelle des jeunes sortis de formation une année donnée. Il suit leur cheminement au cours de leurs premières années de vie professionnelle. Le champ est constitué des primo-sortants du système éducatif une année donnée. L'objectif est de fournir des indicateurs standards et un certain nombre d'autres informations pour comprendre les processus d'insertion et les parcours professionnels en début de carrière au regard de la formation suivie, du parcours scolaire et de diverses caractéristiques sociodémographiques. J'ajoute également que les enquêtes Génération sont des enquêtes de la statistique publique labellisées d'intérêt général et de qualité statistique. Le dispositif, en outre, a été rénové en amont de la première interrogation de la génération 2017. L'architecture du dispositif était concernée. Désormais, une nouvelle génération est questionnée tous les 4 ans. Chaque génération est interrogée à deux reprises, à 3 ans et à 6 ans. Nous pouvons ainsi suivre les 6 premières années des personnes sur le marché du travail.

Je vous donne à présent un aperçu du contenu du questionnaire. Un tronc commun se retrouve dans l'ensemble des enquêtes Génération. Un premier temps du questionnaire consiste à reconstituer le parcours de formation des jeunes, avec pour objectif d'identifier le plus haut diplôme obtenu et de comprendre les différentes étapes du parcours de formation, les processus d'orientation, etc. Nous arrivons ensuite au cœur du questionnaire, qui est constitué par un calendrier d'activités. Il est demandé aux jeunes de nous renseigner mois par mois, entre la fin des études et la date à laquelle nous les interrogeons, sur leur situation en termes d'emploi, de recherche d'emploi, de formation, de reprise d'études ou sur d'autres situations (généralement des situations d'inactivité). Un module porte en outre sur les intermédiaires du marché du travail. Le troisième temps du questionnaire, enfin, concerne des questions portant sur des caractéristiques individuelles (milieu social, lieu de naissance, etc.).

Outre le tronc commun du questionnaire, pour chaque enquête, nous offrons la possibilité de conventionner avec le CEREQ pour des modules d'extension thématique. D'une enquête à l'autre, ces modules peuvent varier.

Quelles sont les populations défavorisées qui pourront être examinées dans Génération ? Nous pouvons considérer que la génération dans sa totalité peut constituer une population défavorisée, au sens où une génération se compose de nouveaux entrants sur le marché du travail. Il s'agit de personnes jeunes (l'âge moyen de la génération 2017 est 22 ans) et inexpérimentées. Nous pouvons dès lors comparer les indicateurs produits sur la génération avec les indicateurs que d'autres sources fournissent, par exemple l'enquête Emploi, au niveau de l'ensemble de la population active. Une entrée par niveau de diplôme est par ailleurs possible. Les populations vulnérables seront les personnes les moins diplômées. Nous pouvons également isoler les NEET (personnes ni en emploi, ni en formation). Une approche auprès des jeunes issus de milieux sociaux défavorisés est en outre envisageable. Il peut être question des jeunes originaires des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) grâce au recueil des adresses. Nous pouvons envisager une analyse des immigrés et enfants d'immigrés. Enfin, le dernier exemple concerne des approches sur la base du repérage des jeunes en situation de handicap (pour certaines Générations, quand il existe un module spécifique pour les repérer).

J'en viens à la présentation des premiers résultats selon l'entrée relative aux niveaux de diplômes. 12 % de la génération 2017 ne possède aucun diplôme. 41 % de la population possède un diplôme du secondaire, 24 % un diplôme du supérieur court et 23 % avec un diplôme supérieur ou égal à bac+5. Par rapport à la Génération 2010, on observe une élévation du niveau de diplôme des sortants (par exemple, le poids des non-diplômés diminue de 4 points et la part des diplômés du supérieur passe de 70% à 78%).

Tentons d'établir un lien avec les premiers indicateurs d'insertion que sont le taux d'emploi et le taux de chômage. Les taux de chômage en février 2020 s'échelonnent de 7 % pour les diplômés bac+5 et au-delà à 50 % pour les personnes sans diplôme. La relation avec le diplôme est donc une évidence. En outre, 71 % de la génération est en emploi 3 ans après la fin des études, avec de fortes variations en fonction du niveau de diplôme.

Ce type de photographie est possible, dans Génération, sur chaque mois du calendrier d'activité. Mais il est également possible de reconstituer les parcours des jeunes pour comprendre la manière dont les ils ont cheminé vers l'emploi. A cette fin, nous constituons des typologies de trajectoires. Nous aboutissons à neuf trajectoires d'insertion dans l'emploi pour 2017. Environ deux tiers des individus ont eu un parcours, au cours des 3 premières années de leur vie active, avec une dominante d'emploi. Dans ces deux tiers d'individus, deux catégories sont marquées par un accès relativement linéaire à de l'emploi à durée indéterminée. La troisième catégorie se compose de jeunes ayant connu une dominante d'emplois à durée déterminée. Un autre tiers connaît des parcours moins linéaires, parfois marqués par des ruptures ou un éloignement durable vis-à-vis de l'emploi.

30 % de la génération ont accédé rapidement et durablement à l'emploi durable. A l'opposé, 12 % de la génération sont restés dans une situation de chômage récurrent. Pour chaque mois, nous possédons le détail du cheminement vers l'emploi. Pour la première catégorie, l'emploi à durée indéterminée domine de plus en plus avec le temps qui s'écoule. Les variations sont significatives cependant selon le niveau de diplôme : 49 % des individus détenant un diplôme de niveau bac+5 et davantage se retrouvent dans cette catégorie contre seulement 5 % des non-diplômés. A l'opposé, les 12 % de la génération sont restés dans une situation de chômage récurrent et ont connu 32 mois de chômage en moyenne au cours des 3 premières années de vie active. 37 % d'entre eux n'ont jamais occupé d'emploi. 33 % des non-diplômés figurent dans cette catégorie, contre 3 % des bac+5 et davantage.

J'ajoute quelques mots sur le recours au service public de l'emploi. Deux tiers des jeunes ont été accompagnés, à un moment ou un autre, par l'un des intermédiaires institutionnels du marché du travail (Pôle Emploi, APEC, missions locales, PAIO). Environ un quart d'entre eux ont sollicité les missions locales ou PAIO (60 % pour les sortants sans diplôme). 7 % ont bénéficié du soutien de la garantie jeunes. Les non-diplômés sont également surreprésentés (23 %).

Le dernier éclairage concerne le recours au service civique. Le service civique offre une possibilité d'engagement citoyen dans une mission de volontariat. Ce dispositif permet l'acquisition d'une expérience professionnelle, ce que déclarent rechercher la moitié des volontaires. 7 % des jeunes se sont engagés comme volontaires au cours des 3 années après leur sortie d'études. Il s'agit d'une première étape vers l'insertion professionnelle pour certains jeunes. En effet, parmi les jeunes ayant réalisé un service civique au

cours de leur trois premières années de vie active, celui-ci fait office de premier « emploi » (expérience professionnelle) dans 68 % des cas et même d'unique « emploi » du parcours pour 18 % d'entre eux.

Enfin, la dernière diapositive de ma présentation donne un échantillon non exhaustif d'études réalisées par le CEREQ.

## **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je vous remercie.

### **4. Révéler le contenu et les effets de l'accompagnement sur l'accès des jeunes à l'emploi et l'autonomie**

#### **Sandrine ABOUBADRA-PAULY, Déléguée générale, Union nationale des missions locales**

Je vous remercie pour votre invitation. Les missions locales accompagnent les jeunes de 16 à 25 ans. Pour les utilisateurs de données que nous sommes, il est fondamental de disposer d'enquêtes et d'éclairages. L'enquête Génération est par exemple, pour nous, une référence. Je tiens en outre à préciser que les missions locales sont également productrices de données, dans la mesure où elles possèdent leur propre système d'information, qui renferme de nombreuses données sur les jeunes accompagnés. En l'occurrence, les missions locales enregistrent 2 millions de jeunes en contact par an, dont 1 million de jeunes faisant l'objet d'un accompagnement. 13 000 salariés saisissent des données extrêmement riches sur ces jeunes, susceptibles d'être mieux exploitées. Aujourd'hui, les données sont utilisées par nous-mêmes pour piloter notre activité et par l'Etat, pour suivre les politiques mises en œuvre (DGEFP) ou pour évaluer les politiques mises en œuvre (Dares).

#### **Yves LOUPRET, Directeur du Bureau métiers, Union nationale des missions locales**

Nous vous présentons quelques chiffres. Nous ne sommes pas dans le domaine de la statistique. Il s'agit simplement de mettre en avant quelques informations dans nous disposons qui, de notre point de vue, sont peut-être sous-exploitées et mériteraient d'être mieux investiguées.

Une des caractéristiques de notre système d'information est de disposer de données sur la problématique de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle, mais également de données sur les problématiques sociales, en lien avec la situation de logement, de mobilité, de santé, etc., des jeunes que nous accompagnons. Nous pouvons ainsi croiser les caractéristiques sociales qui sont parfois des freins avec la capacité du jeune à accéder rapidement ou non à l'emploi durable.

Nous suivons l'activité des jeunes en mission locale au travers un certain nombre d'indicateurs. Il s'agit essentiellement d'indicateurs de pilotage qui exploitent les données brutes, sans avoir vocation à approfondir, du point de vue statistique, les conséquences et les moyens d'accélérer l'insertion sociale professionnelle des jeunes. Environ 500 000 jeunes, en l'occurrence, sont suivis en permanence. Nous disposons, sur ces jeunes, d'un panel d'informations extrêmement large. Nous pouvons également approfondir les informations sur l'offre de service mobilisée par les missions locales dans tous les domaines, et non pas uniquement sur le volet de l'emploi et de la formation. De la sorte, nous pouvons bénéficier d'une visibilité sur les caractéristiques de ces accompagnements qui sont les plus impactantes sur l'accès à l'emploi des jeunes que nous suivons.

Nous possédons en outre des informations analogues sur les garanties jeunes, remplacées, depuis le 1<sup>er</sup> mars dernier, par le contrat d'engagement jeune. Nous avons ainsi une vision « brute » de la montée en charge du dispositif et des conséquences sur l'accès à l'emploi des jeunes, notamment en sortie de formation ou d'études (durée d'accompagnement moyenne nécessaire, etc.). De notre point de vue, cette vision nécessiterait d'être approfondie.

Le dernier exemple concerne les mesures du plan Jeunes. Je ne m'attarde pas.

#### **Sandrine ABOUBADRA-PAULY, Déléguée générale, Union nationale des missions locales**

Notre métier est l'accompagnement. Notre intérêt concerne l'effet de l'accompagnement sur les parcours, l'accès à l'emploi et l'autonomie des jeunes. La philosophie des missions locales est en effet d'accompagner les jeunes pour les rendre plus autonomes. A cette fin, nous avons développé un outil sous forme d'enquête

auprès des jeunes. Il s'agit pour le moment d'un prototype réalisé en région Normandie. Nous avons considéré un échantillon de 1 500 jeunes qui ont été interrogés à trois étapes de leurs parcours, pour mesurer, à travers plusieurs indicateurs, leur progression vers l'autonomie dans les domaines d'accompagnement des missions locales (emploi, santé, logement, mobilité, autonomie financière, formation). Ce travail révèle la façon dont la trajectoire du jeune progresse, permettant d'accéder à un niveau d'autonomie capable de garantir, selon nous, l'insertion durable sur le marché du travail.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Merci beaucoup à tous les deux.

## **5. Débat avec la salle**

**Stéphane JUGNOT, CEREQ**

Je partage l'avis de Jérôme Lê sur le fait qu'il existe de nombreuses données sur un certain nombre de populations défavorisées. La question se pose, comme il l'a indiqué, des actions réelles qui en résultent. Un autre sujet porte, selon moi, sur la manière d'intéresser les chercheurs à utiliser les données disponibles pour réaliser des études sur les différentes dimensions en présence. La question se pose, dès lors, de la capacité des producteurs à faire connaître les données. Elle rejoint également la question des centres d'intérêt des chercheurs, domaine dans lequel la statistique publique ne possède pas de levier.

Il a été question en outre de personnes défavorisées, sans que l'origine sociale n'ait été citée dans le panorama dressé. Il serait utile d'ajouter ce point. L'origine sociale influence en particulier les parcours scolaires et donc, indirectement, l'accès à l'emploi.

Les quartiers prioritaires ont été évoqués. L'approche doit peut-être être élargie aux territoires, pour poser notamment la question de la ruralité, où les trajectoires sont particulières, comme plusieurs études l'ont déjà montré. Il s'agit peut-être cependant de l'un de ces sujets qui ne sont pas suffisamment investigués par la recherche.

Concernant le tableau présenté, Génération couvre certes le champ des jeunes. Différentes dimensions sont cependant présentes dans le champ, qui mériteraient d'être détaillées. Le tableau devrait par conséquent peut-être reprendre l'origine sociale, l'origine géographique, etc.

Je n'ai pas vu apparaître l'EDP (échantillon démographique permanent), qui peut pourtant être apparié avec le panel DADS et ainsi permettre d'étudier des trajectoires d'insertion en fonction de certaines des variables mentionnées.

Enfin, je tiens à rappeler que, sur InserJeunes, il n'est question que de l'emploi privé.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je vous remercie.

**Michel VILLAC, Président du groupe de travail**

J'ai une remarque sur la liste liminaire des populations socialement défavorisées. Il me semble qu'il manque les populations en habitat précaire. Ne vivant pas en logement ordinaire, elles ne font pas l'objet d'enquêtes de la part de l'ensemble des enquêtes publiques. Il existe un point aveugle sur ces populations, qui pose des sujets spécifiques par rapport au marché du travail.

**Michel GALLOY, SGEN-CFDT**

Je souhaite intervenir sur la question de la ruralité, qui est selon notre expérience un facteur de difficulté d'insertion. Par ailleurs, la question des modes de formation a-t-elle été abordée dans les études ?

L'observation sur 3 ans des effets de l'apprentissage dans le cadre de l'étude Génération peut par exemple apparaître intéressante.

### **Mélanie VIGNALE, CEREQ**

Pour répondre à Monsieur Galloy, nous posons effectivement la question des modes de formation lorsque nous reconstituons le parcours de formation. Ensuite, nous pouvons comparer les parcours selon qu'il s'agisse d'une voie scolaire ou d'une formation en alternance, par exemple. 23 % de la génération 2017 sortent ainsi d'une formation en alternance (18 % par apprentissage, 5 % par contrat de professionnalisation).

### **Anne-Juliette BESSONE, Rapporteuse**

Je vous remercie pour vos différentes remarques. La visée initiale de l'avis était extrêmement large. Nous avons proposé une liste, qui reste sujette à discussion. En outre, nous n'avons pas visé l'exhaustivité des sources. Nous avons en effet dû en circonscrire le champ. Sur les différents axes, nous n'avons pas effectivement pas retenu l'origine sociale, nous limitant aux quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Sur l'enquête Génération, nous avons effectivement en tête que les jeunes ne sont pas seuls visés. Nous sommes à votre disposition pour intégrer les compléments d'information que vous pourriez nous transmettre.

### **Vladimir PASSERON, Rapporteur**

S'agissant de l'habitat précaire, peu de sources couvrent le logement hors logement ordinaire. Des éléments sont néanmoins produits à partir du recensement. Certains de ces éléments concernent en particulier le taux d'emploi dans les logements non ordinaires. S'agissant des autres questions sur les populations socialement défavorisées, nous tenterons par conséquent d'apporter des compléments à la note de panorama des sources.

### **Anne-Juliette BESSONE, Rapporteuse**

J'ajoute qu'InserJeunes demeure effectivement, pour le moment, restreint au champ privé compte tenu du champ actuel de la DSN. En revanche, une extension au secteur public est prévue quand les données seront qualifiées.

### **François GUILLAUMAT-TAILLIET, Secrétariat général du CNIS**

Sur l'habitat précaire, je vous donne rendez-vous à la commission *Démographie et questions sociales* du 9 juin prochain. Nous évoquerons les difficultés d'hébergement.

### **Martial GARCIA, CFDT**

Je vous remercie pour cette masse d'informations et d'études qui nous sont extrêmement utiles au quotidien. J'ai une question sur l'accompagnement. Je suis curieux de savoir si, dans vos statistiques, vous possédez des éléments sur la connaissance, par les populations défavorisées, des dispositifs publics existants qui leur sont destinés. Possédez-vous, de manière plus générale, des éléments statistiques qui permettent de connaître le nombre de personnes qui ont accès au conseil en évolution professionnelle ou le nombre de personnes en recherche d'emploi qui se tournent vers les acteurs en capacité de les accompagner ?

### **Sandrine ABOUBADRA-PAULY, Déléguée générale, Union nationale des missions locales**

Il est plutôt question du suivi des politiques publiques d'emploi et d'accompagnement par la Dares et le ministère du travail. Je connais davantage les missions locales. Pôle Emploi produit également de nombreuses données sur ces sujets.

### **Anne-Juliette BESSONE, Rapporteuse**

Ce point fait en effet partie des travaux menés de manière conjointe dans le cadre des évaluations des dispositifs et dans le cadre du suivi des dispositifs. Votre question porte précisément sur les personnes qui auraient besoin d'accéder à ce type d'accompagnement sans en bénéficier. Le sujet est plus compliqué. L'angle sur les personnes « invisibles » est en effet difficile à cerner.

## **Sandrine ABOUBADRA-PAULY, Déléguée générale, Union nationale des missions locales**

Il existe une étude réalisée l'année dernière par la DETP et le CEGP sur la caractérisation des NEET les plus éloignés du marché de l'emploi. J'ignore en revanche si elle est publique.

## **Nicolas PROKOVAS, CGT**

Tout d'abord, je souhaite préciser qu'il ne faut pas méconnaître une autre source statistique qui permet de mettre en rapport origines et inégalités et qui n'a pas été évoquée : l'enquête FQP (Formation et qualification professionnelle).

Ensuite, je souhaite poser une question à Sandrine Aboubadra-Pauly. Je souhaite en connaître davantage sur le thème de l'autonomie.

## **Sandrine ABOUBADRA-PAULY, Déléguée générale, Union nationale des missions locales**

Je vous ferai passer une note de méthodologie.

### **6. Proposition d'avis**

#### **François GUILLAUMAT-TAILLIET, Secrétariat général du CNIS**

*« La commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a pris connaissance des sources et des travaux statistiques qui permettent de suivre l'insertion professionnelle des populations socialement défavorisées telles que : les jeunes, les personnes ayant un lien avec la migration, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH), les personnes en situation de handicap, les peu diplômés, les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, les seniors.*

*La commission salue les efforts entrepris par la statistique publique pour mieux connaître et suivre dans le temps les parcours d'insertion professionnels des jeunes. Les enquêtes Emploi de l'Insee et Générations du CEREQ sont particulièrement utiles pour saisir la multiplicité des facteurs en jeu dans les processus d'insertion sur le marché du travail. En complément, plusieurs dispositifs récents procèdent par appariements de plusieurs sources de données administratives : Trajam pour suivre les trajectoires des jeunes bénéficiant de différents dispositifs des politiques d'emploi, Force sur l'insertion des demandeurs d'emploi, InserJeunes pour suivre l'insertion des jeunes après une formation en voie professionnelle... De par leur couverture exhaustive, ces dispositifs permettent un suivi des politiques publiques relatives à l'insertion professionnelle sur des territoires à façon. La commission salue l'appui que la statistique publique fournit ainsi à l'action publique et recommande de pérenniser les dispositifs les plus innovants en les faisant bénéficier de données statistiques redressées et fiabilisées avec une profondeur temporelle suffisante pour estimer des effets de moyen terme.*

*L'insertion professionnelle des personnes ayant un lien à la migration est également mieux documentée qu'avant, notamment via des études exploitant les sources de grande ampleur comme l'enquête Emploi ou l'enquête Trajectoires et origines renouvelée pour décrire les difficultés d'insertion professionnelle propres aux immigrés ou aux descendants d'immigrés.*

*Le suivi des personnes en situation de handicap est réalisé notamment à partir de l'enquête Emploi ainsi qu'avec les données portant sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), qui sont désormais intégrées à la déclaration sociale nominative.*

*Sur les seniors en difficulté sur le marché du travail ou privés d'emploi, différentes sources statistiques permettent de décrire leurs trajectoires (l'enquête Emploi et le dispositif Force notamment). La commission considère toutefois que les dernières années de vie active avant la retraite pourraient être davantage au centre d'études, compte tenu de l'enjeu qu'elles représentent pour les politiques publiques. Sur les seniors, comme de manière générale sur d'autres populations socialement défavorisées, la commission encourage également le développement de travaux d'analyse en comparaison internationale concernant l'insertion/réinsertion.*

*La commission rappelle enfin que certaines populations défavorisées ne sont pas toujours bien représentées dans les enquêtes statistiques du fait de leurs situations de logement particulières (sans*

domicile, en communautés...). La commission recommande, lorsque le sujet de l'enquête les concerne, de veiller à les inclure dans le champ de l'opération. »

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Merci. Avez-vous des remarques ?

### **Stéphane JUGNOT, CEREQ**

Dans la suite logique de mes précédents propos, il me semblerait utile d'indiquer que les données statistiques permettent d'utiliser d'autres critères comme l'origine sociale ou la ruralité.

### **Vladimir PASSERON, Rapporteur**

Je propose un ajout dans la liste du premier paragraphe.

*Il est décidé d'ajouter, à la fin du premier paragraphe, la phrase : « D'autres critères telles que l'origine sociale et la ruralité peuvent être utilement mobilisés. »*

### **Stéphane JUGNOT, CEREQ**

Par ailleurs, l'enquête Handicap Santé a-t-elle été récemment renouvelée ? Il s'agit en effet d'une source communiquant des informations sur l'insertion des personnes en situation de handicap. Nous pouvons peut-être l'ajouter à la liste qui comprend l'OETH et l'enquête Emploi.

### **Françoise MAUREL, CNIS**

Nous vérifierons la date de renouvellement de cette enquête après la réunion.

*L'avis est adopté sous réserve d'ajouter éventuellement l'enquête Handicap Santé à l'avis, selon sa date de réalisation.*

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je remercie tous ceux qui ont contribué à traiter ce point inscrit à notre ordre du jour de moyen terme. Je vous remercie également d'avoir compris les choix que nous avons dû réaliser, notamment sur les populations concernées.

## **IV. EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE DES PROJETS D'ENQUETES STATISTIQUES**

### **⇒ Enquête génération (encapsulée dans le sujet central)**

### **Mélanie VIGNALE, CEREQ**

L'avis d'opportunité ne porte pas sur l'enquête Génération, mais sur une étape préparatoire à la prochaine génération interrogée, la génération 2021. Nous faisons labelliser cette enquête pour la première fois. Elle consiste à collecter des fichiers pour constituer la base de sondage dans laquelle nous construirons notre échantillon. Il n'existe pas en effet de base des sortants de formation d'une année donnée. Nous constituons par conséquent la base nous-mêmes, en récupérant des fichiers centralisés auprès des ministères et, pour le complément, en sollicitant les établissements de formation.

*L'avis d'opportunité est favorable à l'unanimité.*

### **⇒ Enquête PIAAC (Nouvelle édition)**

### **Serena ROSA, DARES**

Nous vous présentons aujourd'hui l'enquête PIAAC, dont l'objectif est de mesurer le niveau de compétences des adultes. Il s'agit de comprendre la manière dont les adultes utilisent leurs compétences au quotidien, dans leur vie personnelle et dans leur vie professionnelle.

L'enquête est internationale. Plus de 30 pays y participent. Elle est pilotée par l'OCDE, qui fournit une méthodologie très encadrée. Il s'agit de la deuxième édition de l'enquête. Le premier cycle s'est déroulé en 2012. L'enquête principale avait alors été précédée d'une enquête pilote. Pour la deuxième édition, l'enquête pilote a été réalisée à l'été 2021.

### **Fabrice MURAT, DEPP**

L'enquête PIAAC 2022 s'inscrit dans un historique des évaluations de compétences des adultes, commencée en France au milieu des années 1990 avec l'enquête internationale IALS. Cette enquête posait cependant des difficultés méthodologiques qui ont incité la Dares, l'INSEE et la Depp à développer leur propre expérience dans le domaine avec l'enquête Information et vie quotidienne (IVQ), menée en 2002 et en 2004. Au début des années 2010, la question s'est posée d'organiser de nouveau des enquêtes sur les compétences des adultes et IVQ a été reconduite en 2011, tandis que la France a accepté de participer au premier cycle de PIAAC en 2012. Le protocole de l'OCDE avait en effet convergé vers le protocole IVQ et les résultats ont montré une forte cohérence. Au début des années 2020, pour des raisons de coûts et dans un souci de rationalisation, il a été décidé d'avoir recours à l'enquête PIAAC pour les compétences des adultes, avec la possibilité de réaliser des comparaisons internationales. L'enquête IVQ a été conservée pour la mesure de l'illettrisme, en étant intégrée dans l'enquête européenne sur la formation continue.

### **Serena ROSA, DARES**

L'échantillon comprend des adultes de 16 à 65 ans, vivant en France métropolitaine, en ménage ordinaire et dans certaines communautés, comme les foyers d'étudiants. Il comprend 11 000 individus. Le questionnaire biographique sera administré en face-à-face par l'enquêteur. En revanche, les exercices seront auto-administrés sur tablette.

Enfin, la Covid-19 a créé un décalage du calendrier initialement prévu pour l'enquête. La collecte aura lieu entre février et avril 2023. Les résultats définitifs seront publiés au second semestre 2024.

### **Nicolas PROKOVAS, CGT**

Nous déplorons le fait que, pour des raisons de rationalité, la solution la plus irrationnelle ait été choisie, l'enquête PIAAC ayant cannibalisé l'enquête IVQ. Nous sommes extrêmement réservés quant au coût prohibitif de l'enquête PIAAC. Nous sommes également extrêmement réservés quant à la proposition d'une rémunération aux répondants. Nous sommes extrêmement réservés quant à l'étude par tablette, même si le pilote a opportunément démontré cette possibilité. Pour l'ensemble de ces raisons, nous sommes extrêmement réservés à l'égard de l'enquête PIAAC.

### **Serena ROSA, DARES**

Les incitations financières ne seront finalement pas proposées.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Qu'en est-il des résultats du pilote concernant l'utilisation de la tablette ?

### **Serena ROSA, DARES**

Le pilote a été l'occasion de tester le « 100 % tablette » dans l'ensemble des pays. Lors du premier cycle, déjà, très peu de questionnaires papier avaient été utilisés. En l'occurrence, nous n'avons pas rencontré de problématique d'utilisation de la tablette.

### **Fabrice MURAT, DEPP**

Le traitement de l'information dans la vie quotidienne passe désormais par ce type d'usage. Le choix peut par conséquent se justifier.

### **Vladimir PASSERON, Rapporteur**

Par ailleurs, l'essentiel de l'enquête IVQ est conservé, même s'il est refondu dans une autre enquête dans un souci de mutualisation. Le terme de cannibaliser me paraît par conséquent excessif, voire faux. Par

ailleurs, s'agissant du coût, nous avons pu trouver un financement cohérent avec les différentes parties prenantes.

**Nicolas PROKOVAS, CGT**

Certes, l'essentiel de l'enquête IVQ est conservé. Une question politique se pose en revanche lorsqu'il s'agit de combiner la vision de la statistique publique et les injonctions venues d'ailleurs, pour trouver des subventions. Selon nous, cette situation est extrêmement gênante.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je note qu'il y a des subventions.

**Serena ROSA, DARES**

Le montant en est de 1 million d'euros.

**Stéphane JUGNOT, CEREQ**

J'ai une question d'information générale. L'enquête peut-elle être appariée avec des données administratives (nom, prénom) ?

**Serena ROSA, DARES**

Du point de vue individuel, les informations se résument à l'âge, au sexe et au territoire géographique.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je vous remercie pour ces compléments. Existe-t-il réellement des obstacles à rendre un avis d'opportunité favorable ?

**Nicolas PROKOVAS, CGT**

L'avis peut être favorable, mais pas à l'unanimité.

*L'avis d'opportunité est favorable.*

⇒ **Enquête Réponse (Nouvelle édition)**

**Sébastien HALLEPEE, DARES**

Il s'agit de la sixième édition de l'enquête Réponse, initiée en 1993. Elle porte sur le domaine des relations professionnelles. Elle se répète tous les 6 ans. La précédente édition a eu lieu en 2017. Il est proposé de renouveler l'enquête en 2023.

Le domaine des relations professionnelles a récemment connu un cycle d'évolutions législatives importantes, marqué en particulier par les ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail. Les anciennes instances de dialogue social (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT), ont disparu, fusionnant dans une instance unique, le comité social et économique (CSE). Par ailleurs, l'entreprise dispose désormais de davantage de liberté de négociation par rapport aux branches ou au Code du travail, du fait du renversement de la hiérarchie des normes qui existe en matière de négociation. En outre, de nouveaux outils de négociation sont apparus, par exemple, les accords de performance collective, qui remettent parfois en question le contenu du contrat de travail des salariés.

Comme pour les précédentes éditions, j'insiste sur la diversité d'utilisation. Il s'agit en premier lieu de produire des chiffres détaillés sur les thématiques propres à l'enquête. En outre, l'enquête est très demandée par les partenaires sociaux et les chercheurs. Enfin, elle permet de conduire des évaluations par le suivi des indicateurs utilisés.

L'enquête a été construite initialement pour cerner la nature des relations professionnelles au plus près du terrain. A ces fins, le dispositif est articulé autour de quatre volets : structure économique et ressources

humaines ; institutions représentatives du personnel ; négociations collectives et discussions ; conflictualité et climat social. Le champ d'étude porte sur des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole. Nous interrogeons 4 500 représentants de la Direction et 3 000 représentants du personnel. Parallèlement, nous interrogeons 30 000 salariés par Internet ou sous format papier.

L'enquête sera réalisée au premier semestre 2023. Les fichiers de résultats seront diffusés aux chercheurs. Les premières exploitations devraient être possibles au début 2024. Parallèlement, nous lancerons des appels à projet de recherche pour obtenir un point de vue qualitatif et approfondi des observations de l'enquête. En outre, l'enquête alimentera les travaux du Comité d'évaluation des ordonnances de septembre 2017. Enfin, nous comptons organiser un colloque pour centraliser l'ensemble des apports de l'enquête.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je vous remercie. Puisqu'aucun membre de la commission ne demande la parole, je vous propose de considérer que l'avis d'opportunité est favorable.

*L'avis d'opportunité est favorable à l'unanimité.*

⇒ **Enquête auprès des salariés de la FPE (Nouvelle édition)**

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Le terme de salariés de la fonction publique de l'Etat m'étonne.

### **Vladimir PASSERON, Rapporteur**

Il s'agit, en réalité, des agents de la fonction publique de l'Etat. Le dispositif ECMOSS a pour objectif de suivre la structure de salaires dans le secteur privé, dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale. Il n'est en revanche pas adapté à la fonction publique d'Etat. C'est pourquoi nous avons besoin de compléter le dispositif sur le champ de la FPE pour répondre à un règlement européen. Nous saisissons l'opportunité, en outre, pour approfondir certains thèmes. La collecte est prévue à partir du mois de mai 2023. Les collectes passées se sont déroulées de manière extrêmement satisfaisante. Il est question d'environ 33 000 salariés. L'enquête se déroulera par Internet en première intention, puis sous format papier si les enquêtés ne peuvent pas répondre par Internet.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Si vous n'avez pas de remarque ou de question particulière, je vous propose de considérer que l'avis d'opportunité est favorable.

*L'avis d'opportunité est favorable à l'unanimité.*

⇒ **Enquête Tracov 2 (Nouvelle édition)**

### **Mikaël BEATRIZ, DARES**

L'enquête Tracov 2 fait suite à l'enquête Tracov 1. L'objectif principal est de mesurer les évolutions au niveau des conditions de travail, des risques psychosociaux et de la santé depuis le début de la crise sanitaire. Le deuxième élément important consiste à continuer de documenter les nouvelles formes d'organisation du travail qui ont été développées et généralisées durant la crise sanitaire (par exemple, le télétravail).

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Si vous n'avez pas de remarque ou de question particulière, je vous propose de considérer que l'avis d'opportunité est favorable.

*L'avis d'opportunité est favorable à l'unanimité.*

## ⇒ **Enquête Emplois Francs**

### **Félix BONNETÊTE, DARES**

Le dispositif Emplois francs était initialement une expérimentation lancée en France en avril 2018. Il a été généralisé en 2020. L'objectif est d'accorder une aide financière à un employeur embauchant une personne résidant dans un QPV sur un contrat durable (CDI ou un CDD d'au moins 6 mois) pour lutter contre les discriminations à l'embauche. Les premiers travaux d'évaluation du dispositif ont été menés en 2019. Ils ont conclu à un non-recours significatif au dispositif, à des effets limités sur l'emploi, à un effet limité sur les comportements discriminatoires. Le but de l'enquête est de réaliser des travaux complémentaires, axés sur le comportement des employeurs. L'objectif est de documenter les effets du dispositif sur le processus de recrutement et sur l'emploi. Le champ est celui des employeurs ayant réalisé au moins une embauche via le dispositif. Les thèmes du questionnaire sont les suivants : connaissance du dispositif, modalités de recours au dispositif ; mesure de l'effet d'aubaine (l'embauche aurait eu lieu pour la même personne sans le dispositif) et de l'effet de substitution (l'embauche aurait eu lieu pour une autre personne sans le dispositif), l'effet emploi du dispositif étant déduit de ces deux effets ; questionnement reprenant celui éprouvé dans les enquêtes de la Dares auprès des employeurs de contrats aidés ; caractéristiques des contrats.

L'échantillon comprend 17 500 établissements environ (l'ensemble des établissements ayant réalisé au moins une embauche via le dispositif « Emplois Francs » en 2022). Si l'établissement a réalisé moins de 10 embauches, le questionnaire portera sur un contrat sélectionné par tirage aléatoire. Si l'établissement a réalisé au moins 10 embauches, le questionnaire portera sur trois contrats sélectionnés par tirage aléatoire. La durée du questionnaire n'excèdera pas 20 minutes. L'enquête, en outre, sera menée en multimode (Internet et téléphone). Enfin, la collecte sera assurée par le prestataire de l'accord-cadre conclu par la Dares.

La collecte aura lieu en mars 2023. La publication des premiers résultats est prévue en septembre 2023. En janvier 2024, nous mettrons à disposition les données de l'enquête.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Si vous n'avez pas de remarque ou de question particulière, je vous propose de considérer que l'avis d'opportunité est favorable.

*L'avis d'opportunité est favorable à l'unanimité.*

## ⇒ **Enquêtes Acemo (Renouvellement)**

### **Malik KOUBI, DARES**

Il s'agit d'une série d'enquêtes, notamment une enquête trimestrielle qui a commencé dans les années 1950 et a pour objectif principal de suivre la conjoncture salariale. Le suivi de la durée travaillée et d'autres indicateurs d'emploi (part des CDD, etc.) sont également concernés. Par ailleurs, trois enquêtes annuelles ont pour objectif de donner des indicateurs fréquents respectivement sur le dialogue social dans l'Entreprise, sur l'épargne salariale et sur les très petites entreprises.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Si vous n'avez pas de remarque ou de question particulière, je vous propose de considérer que l'avis d'opportunité est favorable.

*L'avis d'opportunité est favorable à l'unanimité.*

## **CONCLUSION**

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

La prochaine commission se tiendra le 9 novembre 2022 à 9 heures 30 au ministère de l'Economie et de Finances.

*La séance est levée à 17 heures 30.*

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

---

## AVIS ÉMIS EN COMMISSION

---

La commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a pris connaissance des sources et des travaux statistiques qui permettent de suivre l'insertion professionnelle des populations socialement défavorisées telles que : les jeunes, les personnes ayant un lien avec la migration, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH), les personnes en situation de handicap, les peu diplômés, les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, les seniors. D'autres critères telles que l'origine sociale et la ruralité peuvent être utilement mobilisés.

La commission salue les efforts entrepris par la statistique publique pour mieux connaître et suivre dans le temps les parcours d'insertion professionnels des jeunes. Les enquêtes Emploi de l'Insee et Génération du Cereq sont particulièrement utiles pour saisir la multiplicité des facteurs en jeu dans les processus d'insertion sur le marché du travail. En complément, plusieurs dispositifs récents procèdent par appariements de plusieurs sources de données administratives : *Trajam* pour suivre les trajectoires des jeunes bénéficiant de différents dispositifs des politiques d'emploi, *Force* sur l'insertion des demandeurs d'emploi, *Inserjeunes* pour suivre l'insertion des jeunes après une formation en voie professionnelle... De par leur couverture exhaustive, ces dispositifs permettent un suivi des politiques publiques relatives à l'insertion professionnelle sur des territoires à façon. La commission salue l'appui que la statistique publique fournit ainsi à l'action publique et recommande de pérenniser les dispositifs les plus innovants en les faisant bénéficier de données statistiques redressées et fiabilisées avec une profondeur temporelle suffisante pour estimer des effets de moyen terme.

L'insertion professionnelle des personnes ayant un lien à la migration est également mieux documentée qu'avant, notamment via des études exploitant les sources de grande ampleur comme l'enquête Emploi ou l'enquête Trajectoires et origines renouvelée ou l'enquête Santé pour décrire les difficultés d'insertion professionnelle propres aux immigrés ou aux descendants d'immigrés.

Le suivi des personnes en situation de handicap est réalisé notamment à partir de l'enquête Emploi ainsi qu'avec les données portant sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), qui sont désormais intégrées à la déclaration sociale nominative.

Sur les seniors en difficulté sur le marché du travail ou privés d'emploi, différentes sources statistiques permettent de décrire leurs trajectoires (l'enquête Emploi et le dispositif Force notamment). La commission considère toutefois que les dernières années de vie active avant la retraite pourraient être davantage au centre d'études, compte tenu de l'enjeu qu'elles représentent pour les politiques publiques. Sur les seniors, comme de manière générale sur d'autres populations socialement défavorisées, la commission encourage également le développement de travaux d'analyse en comparaison internationale concernant l'insertion/réinsertion.

La commission rappelle enfin que certaines populations défavorisées ne sont pas toujours bien représentées dans les enquêtes statistiques du fait de leurs situations de logement particulières (sans domicile, en communautés...). La commission recommande, lorsque le sujet de l'enquête les concerne, de veiller à les inclure dans le champ de l'opération.

**Références** : [Moyen terme 2019-2023, avis 2. de la commission, Analyser l'insertion professionnelle des populations socialement défavorisées](#)

---

## LISTE DES DOCUMENTS

Également disponibles et téléchargeables sur le site [Cnis.fr](http://Cnis.fr)

---

### Documents préparatoires

- [Emploi, qualifications et revenus du travail - Bilan 2021](#)
- [Emploi, qualifications et revenus du travail - Programme 2022](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Cereq, enquête generation](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Dares, enquête reponse](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Insee, enquête FPE](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Dares, enquête tracov2](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Dares, enquête Emplois Francs](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Dares, enquête Acemo](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Dares, enquête Acemo TPE](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Dares, enquête Acemo PIPA](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Dares, enquête Acemo DSE](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Dares, enquête PIAAC](#)
- [panorama des sources sur l'insertion professionnelle des populations défavorisées](#)

### Documents complémentaires

- [Présentation des programmes de travail des producteurs; Dares](#)
- [Sources statistiques sur l'insertion professionnelle des populations socialement défavorisées; Dares](#)
- [Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire; Insee](#)
- [Un éclairage des difficultés d'insertion professionnelle à partir des 1ers résultats de l'enquête Génération 2017; Céreq](#)
- [Révéler le contenu et les effets de l'accompagnement sur l'accès des jeunes à l'emploi et l'autonomie; Unml](#)
- [Demande d'avis d'opportunité - Enquête Reponse, Dares](#)
- [Demande d'avis d'opportunité - Enquête Piaac, Dares](#)
- [Demande d'avis d'opportunité - Enquête Emplois francs, Dares](#)
- [Demande d'avis d'opportunité - Enquête FPE; Insee](#)

---

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

---

### **Avis d'opportunité d'enquête**

Enquête génération

Enquête évaluation des compétences des adultes (Piaac)

Enquête Réponse

Enquête auprès des salariés de la fonction publique d'Etat

Enquête Tracov2

Enquête Emplois francs

Enquête Acemo trimestrielle

Enquête Acemo annuelle sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise

Enquête Acemo annuelle sur le Dialogue Social en Entreprise (DSE)

Enquête Acemo annuelle sur les petites entreprises



## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête de la base de sondage de l'enquête Génération 2021

---

*Type d'opportunité* : 1ère demande d'opportunité

*Périodicité* : Pluriannuelle ou ponctuelle

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

Au cours de sa réunion du 16 mai 2022, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné la demande d'opportunité.

Le dispositif Génération a été mis en place à la fin des années 1990. Les deux ministères de tutelle du Céreq, c'est-à-dire le ministère en charge de l'Education et le ministère en charge de l'Emploi, sont à l'origine de la demande.

Pour chaque enquête Génération, une collecte de fichiers d'élèves a été réalisée pour construire la base de sondage : pour partie auprès de ministères, pour partie directement auprès des établissements de formation. Jusqu'à la Génération 2017, l'enquête auprès des établissements de formation n'avait pas fait l'objet d'une demande de labellisation par le Comité du label. En vue de l'enquête auprès de la Génération 2021, le Céreq a décidé de faire de cette collecte une enquête de la statistique publique à part entière.

Le Comité du label lui-même a encouragé la labellisation de cette enquête auprès des établissements de formation face aux difficultés dont le Céreq a fait part au sujet de cette phase préliminaire à l'enquête Génération 2017. L'entrée en vigueur de la RGPD a rendu les établissements de formations plus réticents à transmettre des données nominatives. L'objectif de la labellisation de cette collecte, avec caractère obligatoire, est de fournir aux établissements de formation une base légale pour fournir les données nominatives demandées par le Céreq.

Cette collecte est une étape indispensable pour la réalisation de l'enquête Génération 2021 du Céreq. Il n'existe pas de base nationale d'élèves nominative couvrant l'ensemble des sortants de formations initiales dispensées en France (métropole et DOM) pour une année donnée. Le Céreq doit donc constituer cette base de sondage en amont de chaque nouvelle enquête Génération, à partir de différentes sources et en

opérant divers traitements. Deux principales opérations de collecte ont lieu pour récupérer des listes nominatives d'élèves ou d'étudiants inscrits dans un établissement de formation initiale français en 2020-2021 et 2021-2022. Dans un premier temps, une collecte de données nominatives est réalisée en récupérant des bases nationales centralisées auprès de divers ministères et organismes. Dans un second temps, une collecte auprès de tous les autres établissements de formation est réalisée par le Céreq : le Céreq demande l'opportunité pour cette partie de la collecte. La liste des établissements à enquêter est établie à partir d'une sélection dans la BCE (Base centrale des établissements – ministère en charge de l'Education), en sélectionnant les établissements ne figurant pas dans les bases centralisées.

La collecte d'inscrits en 2020-2021 et 2021-2022 permet de faire des comparaisons de fichiers afin de repérer les poursuites d'études : les inscrits en 2020-2021 et poursuivants en 2021-2022 ne seront pas conservés dans la base de sondage de l'enquête Génération 2021.

L'enquête s'adresse aux établissements de formation délivrant de la formation initiale certifiante, situés en France. Les établissements de formation pour lesquels le Céreq collecte des fichiers d'inscrits directement auprès des ministères centralisateurs ne sont pas concernés par cette enquête. Elle a pour champ géographique les établissements de formation situés en France métropolitaine ou dans un département ou région d'outre-mer.

Les informations demandées aux établissements de formation portent sur les élèves inscrits au cours des deux années scolaires 2020-2021 et 2021-2022. Elles doivent permettre d'identifier les individus et de caractériser la formation suivie au cours de l'année scolaire concernée. Plus précisément, les informations demandées sont les suivantes : nom et prénom(s), INE, adresse, numéro(s) de téléphone, mail, date et lieu de naissance, sexe, classe et spécialité de formation, obtention ou non du diplôme préparé.

Le Céreq sera le seul utilisateur des données collectées. Un plan de gestion des données décrira l'ensemble des opérations réalisées ainsi que les durées de conservation des données. Environ 3500 établissements sont sollicités.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un <b>avis d'opportunité favorable</b> à cette enquête. L'opportunité est accordée pour deux années, soit de 2022 à 2023.
---



## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête Évaluation des compétences des adultes PIAAC, cycle 2

---

*Type d'opportunité* : réédition d'enquête déjà réalisée

*Périodicité* : rééditée de manière irrégulière

*Demandeur* : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), ministère du Travail. Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp), ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

Au cours de sa réunion du 12 mai 2022 la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête sur l'évaluation des compétences des adultes, PIAAC, cycle 2.

Dans un contexte d'innovation technologique et de transformation rapide des métiers et des compétences requises par le marché du travail, les acteurs de terrain ont de plus en plus souvent recours au concept de compétences. Dans le domaine de l'éducation et de la formation, il s'agit d'approche par les compétences et les blocs de compétences. Sur le marché du travail, on exprime des besoins en compétences parfois difficiles à satisfaire, et on sécurise les parcours en identifiant les compétences transversales et transférables à d'autres contextes professionnels. Parmi les compétences transversales figurent notamment les compétences de base, qui sont souvent un prérequis à l'intégration dans la société et sur le marché du travail, et les compétences « conatives » ou « sociales et émotionnelles ».

PIAAC cycle 2 s'inscrit dans la lignée des enquêtes de mesure des compétences. Elle a pour objectif de mesurer le niveau de maîtrise et la distribution des compétences détenues par les personnes de 16 à 65 ans, et leur utilisation au quotidien et dans leur vie professionnelle. L'enquête appréhende également l'influence croisée du système éducatif, du système de formation continue, des expériences professionnelles, des conditions de travail et du parcours personnel des personnes sur le développement de leurs compétences et sur l'usage qu'ils en font.

Le questionnaire de l'enquête PIAAC se compose de deux parties, l'une consacrée à la collecte d'informations sociodémographiques et biographiques sur la personne interrogée, l'autre consacrée à la mesure des compétences via des exercices de « littératie », de « numératie » et de résolution de problèmes. Le 2e cycle reprend le module de « littératie » et actualise le cadre conceptuel d'analyse de la « numératie » afin de mieux prendre en compte dans ce concept l'imbrication croissante entre les activités cognitives et les technologies de l'information et de la communication. L'enquête PIAAC documente également les compétences liées à la compréhension et à la résolution des problèmes. Le questionnaire du 2e cycle comprend un module qui porte sur les faibles niveaux de compétences. Nouveauté du 2e cycle, le questionnaire mesure aussi les compétences « non cognitives ».

Le taux de réponse au 1er cycle de PIAAC a été de 67% en France, ce qui classe la France parmi les dix meilleurs pays.

Les unités enquêtées sont les adultes âgés de 16 à 65 ans, vivant en ménage ordinaire (résidences principales et certaines communautés) en France métropolitaine.

La collecte est réalisée par l'Insee, en partie en face-à-face (Capi), en partie en auto-administrée, et la réponse indirecte par « proxy » est interdite. Après un questionnaire biographique en face à face, la personne interrogée suit un tutoriel sur l'utilisation de la tablette, puis est amenée à répondre directement à des exercices sur la tablette. Le pilote a été collecté de juin à septembre 2021. L'enquête principale de février à avril 2023. La taille de l'échantillon est de 11 000 personnes.

Comme pour le 1er cycle, l'OCDE prévoit que le questionnaire PIAAC du 2e cycle ait une durée médiane de 1h45min, dont 45 minutes environ de questionnaire biographique en face à face, et 1h environ d'évaluation des compétences (exercices autoadministrés). Ces estimations ont été confirmées par l'enquête pilote.

Au niveau national, les partenaires sociaux ont été réunis à l'occasion d'une présentation de l'enquête. Au niveau international, l'OCDE travaille avec la Commission Européenne et le TUAC (*Trade Union Advisory Committee*), et mobilise de nombreux groupes d'experts thématiques.

Les premiers résultats sont prévus au deuxième semestre 2024 pour les résultats internationaux.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à l'enquête PIAAC. L'opportunité est accordée pour l'année 2023.



## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête « Réponse 2023 »

---

*Type d'opportunité* : Renouvellement d'opportunité

*Périodicité* : Ponctuelle ou pluriannuelle

*Demandeur* : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES)

Au cours de sa réunion du 12 mai 2022, la Commission Emploi, Qualification et Revenus du travail a examiné le projet d'enquête réponse.

Le domaine du dialogue social a connu de nombreuses évolutions législatives dans les années 2010. La dernière en date la plus marquante a été introduite dans les ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail dont les effets sont suivis dans un comité d'évaluation. À cette occasion, une nouvelle instance, le comité social et économique (CSE) a pris les attributions des délégués du personnel (DP), comités d'entreprises (CE) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les ordonnances ont aussi introduit des nouvelles possibilités de négociation pour les entreprises.

Les enquêtes Reponse sont au centre du dispositif statistique public sur les relations professionnelles. Elles proposent une vue détaillée des relations professionnelles et du fonctionnement des entreprises. Elles sont l'outil-étalon pour la description des institutions représentatives du personnel, de leurs pratiques, des personnes exerçant des fonctions de représentation, des modalités de négociations formelles et discussions informelles. Reponse 2023 constituera la sixième édition de l'enquête, répétée tous les six ans depuis 1993.

L'enquête donne un point de vue croisé des différents acteurs (représentants de la direction, représentants du personnel, salariés) sur le dialogue social dans leur entreprise grâce aux trois volets qui s'adressent à chacun de ces acteurs des établissements de l'échantillon. Au-delà de la négociation de niveau entreprise, elle permet ainsi d'appréhender les échanges entre ces acteurs potentiels du dialogue social au travers d'une communication directe ou d'une concertation informelle.

Les principaux thèmes abordés par l'enquête sont :

- l'environnement économique de l'entreprise et sa situation sur ses marchés ;
- les institutions représentatives du personnel et leur fonctionnement ;
- l'adhésion de l'entreprise à une ou plusieurs organisations patronales ;
- l'information, la consultation et la participation des salariés à la vie de l'entreprise ;
- l'organisation du travail, les innovations techniques et organisationnelles et l'implication des salariés ;
- les politiques de gestion du travail ;
- la négociation collective et la production de normes les dimensions informelles du dialogue social le climat social, les problèmes individuels et les conflits collectifs.

L'enquête a obtenu le caractère obligatoire pour la précédente édition, ce qui a permis d'augmenter le taux de réponse pour les volets « représentants de la direction » et « représentants du personnel ». Le mode de collecte du volet salariés a été enrichi d'une possibilité de répondre par Internet, contribuant également à une augmentation spectaculaire du taux de réponse pour ce volet.

La diffusion de l'enquête qui reposait exclusivement sur le CASD s'est enrichie. Une version allégée et anonymisée des fichiers de diffusion a été mise à disposition des chercheurs au travers de "Quetelet PROGEDO Diffusion" sur le site de l'Adisp.

La Dares réunit deux comités pour la consultation sur le dispositif d'enquête : un comité scientifique chargé de la révision des questionnaires, réunissant la Dares, France Stratégie, et dix universitaires spécialistes du domaine ; un comité de concertation réunissant la Dares et les partenaires sociaux.

Comme en 2017, la Dares va demander le caractère obligatoire de réponse pour l'enquête. Le temps de réponse est estimé à 1h15 pour le volet « représentant de la direction », 1h pour le volet « représentant du personnel » et 15 minutes pour le questionnaire « salarié ».

L'unité élémentaire enquêtée est l'établissement : l'enquête vise en premier lieu la compréhension de l'environnement immédiat des salariés sur les thèmes qu'elle aborde. Les établissements seront échantillonnés dans le répertoire Sirius de l'Insee. Le tirage sera stratifié selon le secteur et la taille de l'unité. Pour pouvoir comparer la situation avant et après la mise en place des ordonnances de septembre 2017, une partie de l'échantillon de 2017 sera conservé. La taille prévue de l'échantillon de répondants est de 4 300 établissements, 2 800 représentants du personnel et 30 000 salariés.

Pour l'enquête 2023, il est prévu à l'instar de l'édition 2017, une valorisation via un éventail d'études de la Dares et des travaux de recherche comprenant des post-enquêtes. Les premiers résultats seront publiés début 2024. Cette nouvelle édition permettra également d'établir un diagnostic sur les nouvelles dispositions introduites dans les ordonnances de septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet <b>un avis d'opportunité favorable</b> à l'enquête Reponse. <b>L'opportunité est accordée</b> pour l'année 2023.
--



## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête auprès des salariés de l'État en 2022 (FPE 2022), complémentaire aux enquêtes coût de la main-d'œuvre et structure des salaires

---

*Type d'opportunité* : Reconduction d'enquête existante

*Périodicité* : tous les 4 ans

*Demandeurs* : Direction générale de l'INSEE. Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité. Division Salaires et Revenus d'Activité.

Au cours de sa réunion du 12 mai 2022, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête auprès des salariés de l'État menée en 2023 et relative aux données 2022 (FPE 2022), complémentaire aux enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) du cycle de collecte quadriennal 2022-2025.

L'enquête FPE complète le dispositif Ecmoss qui répond à un règlement européen de 1999 sur la production de statistiques structurelles sur le coût de la main-d'œuvre et les salaires. L'enquête Ecmoss couvre le secteur privé et la fonction publique hospitalière et territoriale ; l'enquête complémentaire FPE est menée auprès des salariés de la fonction publique d'État. Elle permet donc, couplée à l'utilisation des données des fichiers de paie (SIASP), de répondre au règlement Eurostat sur le champ complet.

L'enquête FPE 2022 sera la quatrième édition des enquêtes FPE, après FPE 2010, 2014 et 2018.

L'enquête complémentaire auprès des salariés de l'État a un double objectif :

- ⇒ recueillir des informations concernant les salariés, non disponibles dans le système d'information des agents du secteur public (SIASP) : diplôme, temps effectif de travail par exemple... ;
- ⇒ approfondir certains thèmes comme l'étude des parcours professionnels (avant et après l'entrée dans la fonction publique), la durée du travail (rémunéré et travaillé), etc.

L'unité enquêtée est le salarié. Le champ de l'enquête FPE concerne les salariés rémunérés par la fonction publique d'État y compris ceux exerçant leurs fonctions dans des établissements publics administratifs (EPA), qu'ils soient fonctionnaires ou non, en France (hors Mayotte). Sont exclus les militaires et les élus.

L'échantillon a une taille d'environ 33 000 salariés. Cet échantillon représente environ 1,5 % de l'ensemble des salariés de la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics administratifs nationaux hors militaires).

Le mode de collecte sera internet en première intention. En effet, la population visée est une population majoritairement active, travaillant (ou ayant travaillé si départ depuis la date de la base de sondage) dans la fonction publique d'état, et qui de ce fait consulte très probablement internet.

Le temps moyen de remplissage du questionnaire est estimé à environ 15 minutes.

La comitologie comprendra :

- un comité de pilotage pour acter les grandes modifications à implémenter pour l'enquête ;
- un groupe de travail constitué d'experts thématiques ;
- des réunions de suivi régulières afin de suivre la préparation et la mise en œuvre de l'enquête.

Les données produites à partir de FPE 2022 (collectées en 2023) seront envoyées à Eurostat mi-2024. Les premières publications nationales auront lieu ensuite au mieux fin 2024 – début 2025 par exemple sous forme d'études courtes de 4 pages ou de dossiers plus étoffés, sur les profils, parcours, rémunérations dans la fonction publique d'Etat.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un <b>avis d'opportunité favorable</b> à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de quatre ans (de 2022 à 2025).
---



Conseil national  
de l'information statistique

Montrouge, le 2 juin 2022

n°73/H030

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### **Enquête Tracov sur le vécu du travail pendant la crise sanitaire liée au Covid-19 (deuxième édition)**

---

*Type d'opportunité* : Nouvelle enquête

*Périodicité* : Ponctuelle ou pluri-annuelle

*Demandeur* : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Au cours de sa réunion du 12 mai 2022, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné pour le projet d'enquête sur le vécu du travail en période de crise sanitaire due au Covid.

A la suite de l'enquête TraCov, qui répondait notamment aux recommandations du Conseil scientifique COVID-19, et en raison du décalage de 2 ans par l'Insee de l'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux, le ministère du Travail de l'emploi et de l'Insertion a estimé nécessaire de disposer d'un point intermédiaire permettant de décrire l'impact de moyen terme de la crise sanitaire sur les conditions de travail et la santé au travail.

Cette enquête a pour principal objectif de décrire l'impact de moyen terme de la crise sanitaire sur les conditions de travail, les risques psychosociaux et la santé au travail des actifs occupés selon différents angles : télétravail et usage des outils numériques, rythmes de travail, gestes barrières et prévention, (in)sécurité sanitaire et économique, (ré)organisation des collectifs de travail, coopération, conflits éthiques, état de santé, articulation vie privée/ vie professionnelle.

Les thèmes abordés par l'enquête seront :

-Télétravail et usage des outils numériques

-rythmes de travail,

-(in)sécurité sanitaire et économique,

-(ré)organisation des collectifs de travail, coopération, conflits éthiques, état de santé, -articulation vie privée/vie professionnelle,

-contamination au Covid-19, etc.

Un comité scientifique a été constitué, il se réunira à deux reprises. La première réunion s'est tenue le 14 mars 2022. Compte tenu du caractère « Flash » de l'enquête, un comité réduit par rapport aux comités scientifiques des enquêtes du dispositif CT RPS a été privilégié.

Un comité de concertation a été constitué afin de recueillir le point de vue des partenaires sociaux. La première réunion s'est tenue le 20 mai 2022.

L'échantillon sera tiré par l'Insee dans Relief 2021 qui succède à Fidéli. Les individus de 15 à 64 ans actifs occupés seront tirés aléatoirement. La méthode est un sondage aléatoire simple stratifié.

La collecte se déroulera à partir de fin 2022 pour une durée de 2 à 3 mois. Le questionnaire sera principalement auto-administré sur internet, et de façon secondaire avec enquêteurs par téléphone. Le temps de réponse pour un individu est estimé à 20 à 25 minutes quel que soit le mode de collecte.

Les premiers résultats de l'enquête sont attendus au second semestre 2022, sous la forme « Dares Analyses ». Des études plus approfondies, ainsi qu'une ouverture des données aux chercheurs sont prévues.

La commission émet un **avis d'opportunité favorable** à l'enquête tracov2. L'opportunité est accordée pour les années 2022 et 2023.



Conseil national  
de l'information statistique

Paris, le 2 juin 2022 n°72 /H030

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête « Emplois francs »

---

*Type d'opportunité* : Première opportunité

*Périodicité* : Ponctuelle ou pluriannuelle

*Demandeur* : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES)

Au cours de sa réunion du 12 mai 2022, la Commission Emploi, Qualification et Revenus du travail a examiné le projet d'enquête emplois francs.

Expérimenté à partir de 2018 et généralisé en 2020, le dispositif d'emploi franc permet à un employeur de bénéficier d'une aide financière lorsqu'il embauche une personne résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) sur un contrat durable, c'est-à-dire un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois.

La présente enquête vise à documenter les effets du dispositif sur le processus de recrutement et l'emploi dans ce contexte de généralisation. Elle permettra d'aborder l'évaluation des emplois francs sous l'angle des établissements qui ont réalisé une embauche via ce dispositif, ce qui n'avait pas été fait lors de la précédente évaluation du dispositif en 2019. Plus précisément, le questionnaire devra permettre de quantifier la part des contrats d'emplois francs qui, sans le dispositif, auraient tout de même été créés pour

le même salarié (effet d'aubaine) et la part de ceux qui, sans le dispositif, auraient été créés pour un autre salarié qui n'avait pas le profil éligible à l'aide.

Cette enquête s'inscrit dans le dispositif global d'évaluation du dispositif « Emplois Francs », assurée par un comité de pilotage composé de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP), la Dares, Pôle emploi et l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT). Cette enquête est une réponse aux demandes d'évaluation des dispositifs de politiques de l'emploi. Plus généralement, les résultats de ces travaux visent à éclairer le débat économique et social dans le champ des politiques publiques d'emploi et à alimenter la réflexion des acteurs sur les résultats et les évolutions souhaitables de ce dispositif.

Le questionnaire de l'enquête Emplois francs abordera plusieurs thèmes :

- la situation de l'établissement et de la personne recrutée en emploi franc,
- la connaissance de l'employeur des Emplois Francs et des dispositifs de la politique de l'emploi de manière générale,
- les estimations des différents effets des emplois francs (effet d'aubaine, effet de substitution, effet emploi),
- les caractéristiques qui auraient été celles souhaitées par l'employeur en cas d'embauche en dehors du dispositif « Emplois Francs »,
- les caractéristiques du contrat.

Pôle emploi assure le suivi de ce dispositif, permettant ainsi l'exploitation de nombreuses données : localisation des établissements et des individus employés en emploi franc, leur niveau de formation, le type de contrat signé, etc... Cette enquête complétera ces informations en recueillant le point de vue des employeurs concernés, permettant ainsi de mieux connaître le contexte autour du recrutement en emploi franc, et d'évaluer si le dispositif permet de créer des emplois nets et de favoriser l'emploi des personnes résidant en QPV.

Les établissements ayant eu au moins une demande d'emploi franc validée en 2022 seront interrogés de manière exhaustive. Pour chacun d'entre eux, un ou plusieurs contrats associés à une demande d'emploi franc seront sélectionnés et feront l'objet du questionnaire :

- Pour les établissements ayant réalisé moins de 10 embauches en Emploi Franc en 2022 (99 % des établissements en 2021), l'interrogation portera sur un contrat sélectionné par un tirage aléatoire simple;
- Pour les établissements ayant réalisé au moins 10 embauches en Emploi Franc en 2022, l'interrogation portera sur trois contrats sélectionnés par un tirage aléatoire simple.

La passation du questionnaire ne devrait pas excéder une vingtaine de minutes.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet <b>un avis d'opportunité favorable</b> à l'enquête Emplois Francs. <b>L'opportunité est accordée pour les années 2022 et 2023.</b>
--



## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) Enquête trimestrielle

---

*Type d'opportunité* : Reconduction d'enquête existante

*Périodicité* : trimestrielle

*Demandeurs* : Département Salaires et Conventions Salariales. Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).  
Ministère du travail.

Au cours de sa réunion du 12 mai 2022, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête trimestrielle du dispositif sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO).

L'enquête trimestrielle est au centre du dispositif d'enquêtes ACEMO. Sur le champ des entreprises de dix salariés ou plus, elle est complétée par deux enquêtes structurelles : l'enquête sur la participation, l'intéressement, et l'épargne d'entreprise (PIPA) et l'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise (DSE). Par ailleurs, une enquête ACEMO porte sur les entreprises de 1 à 9 salariés (TPE). Ces autres enquêtes font chacune l'objet d'une demande d'opportunité spécifique.

L'objectif principal de l'enquête trimestrielle est de suivre la conjoncture salariale en mesurant les évolutions des salaires de base : le salaire mensuel de base (SMB) et le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE), qui intervient dans le calcul légal de la revalorisation du Smic. L'enquête estime également le taux d'« emplois vacants » (pour lesquels l'entreprise fait des démarches de recherche d'un candidat), mesure le nombre et caractérise les salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic et fournit des données sur le recours aux heures supplémentaires (pour les salariés à temps complet) et aux heures complémentaires (pour les salariés à temps partiel). À ce titre, elle répond à de nombreuses demandes émanant des institutions européennes, des ministères, des partenaires sociaux, des organisations professionnelles, des collectivités territoriales, et plus généralement de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

Concernant les indicateurs fournis à Eurostat, l'enquête TRIM permet de transmettre les taux d'emplois vacants, demandés dans le cadre du règlement n°453/2008<sup>1</sup>, au département Analyse des métiers et emploi des travailleurs handicapés, en charge de ce sujet à la Dares.

---

<sup>1</sup> Règlement (CE) n°453/2008 du 23 avril 2008 relatif aux statistiques trimestrielles sur les emplois vacants dans la Communauté.

En matière de salaires, l'enquête permet le calcul des évolutions du SMB et du SHBOE. Les séries sont fournies (sous embargo) à la Mission analyse économique de la Dares pour le point de conjoncture au cabinet du ministère et à la Comptabilité nationale (comptes trimestriels).

Le Smic est revalorisé par décret chaque année au 1<sup>er</sup> janvier après consultation de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Selon l'article L.3231-8 du code du Travail, le pouvoir d'achat du SHBOE intervient dans le calcul légal de cette revalorisation annuelle<sup>2</sup>. De plus, selon l'article L.3232-2, le gouvernement doit remettre un rapport sur les conditions économiques générales, comprenant en particulier le nombre et la situation des salariés ayant bénéficié de la revalorisation décidée l'année précédente. Ces données sont issues des enquêtes TRIM pour les entreprises de 10 salariés ou plus.

Au sein du Ministère du Travail, la Dares et la Direction générale du Travail sont demandeurs de statistiques par grande catégorie de conventions collectives, afin de pouvoir répondre à une attente très forte des partenaires sociaux sur ce thème.

L'enquête couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, situées en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer, hors Mayotte.

Tous les secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes : l'agriculture (codes APE 01 à 03) ; les activités des ménages (codes APE 97 et 98) ; les activités extraterritoriales (code APE 99) ; l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

L'enquête couvre au final 14,8 millions de salariés sur les 26 millions de l'ensemble de l'économie en France au 31/12/2021. Les intérimaires et les stagiaires sont exclus du champ des effectifs, les apprentis et les emplois aidés sont inclus.

La base de sondage est une base d'établissements employeurs constituée à partir d'un extrait de SIRUS, complétée des informations issues des collectes ACEMO antérieures et conservées dans la base de gestion des enquêtes ACEMO.

La collecte s'effectue par voie postale et par Internet (via COLTRANE) depuis 2015. Chaque trimestre, la collecte débute la dernière semaine du trimestre sur lequel porte l'enquête. Le temps de réponse est évalué à une demi-heure en moyenne.

En 2018, un comité de pilotage a été réuni pour présenter les évolutions méthodologiques et les impacts liés à l'extension du champ, la collecte par internet et la déclaration sociale nominative. Des réunions trimestrielles permettent aux responsables des différentes enquêtes ACEMO de se concerter et d'assurer un suivi continu du déroulement de ces enquêtes et de leur exploitation.

Les résultats provisoires sont publiés entre T+40 et T+45 jours. Les résultats définitifs sont publiés entre T+80 et T+85 jours. Des retours d'information aux établissements enquêtés sont réalisés sous forme de pastilles indiquant les résultats agrégés du trimestre  $t-1$  sur le questionnaire de l'enquête portant sur le trimestre  $t$ . Les principaux résultats de l'enquête précédente (trimestre  $t-1$ ) sont également présentés dans les lettres-avis de l'envoi initial, du rappel et de la mise en demeure.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de cinq ans (de 2023 à 2027).

<sup>2</sup> Le Smic est indexé sur la hausse des prix à la consommation (hors tabac) des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, et sur la moitié de l'augmentation annuelle du pouvoir d'achat du SHBOE.



## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### **Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) Enquête annuelle sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (PIPA)**

---

*Type d'opportunité* : Reconduction d'enquête existante

*Périodicité* : annuelle

*Demandeurs* : Département Salaires et Conventions Salariales. Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Ministère du Travail.

Au cours de sa réunion du 12 mai 2022, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête annuelle sur la Participation, l'Intéressement et l'épargne d'entreprise (PIPA) du dispositif sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO).

Le ministère en charge du Travail – les cabinets ministériels et la direction générale du Travail – le ministère des Affaires sociales et de la Santé – la direction de la Sécurité sociale et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) - et les partenaires sociaux souhaitent disposer d'informations nationales sur les bénéficiaires de l'épargne salariale.

L'enquête ACEMO-PIPA est une des rares sources d'information disponibles sur l'épargne salariale. Elle est la seule fournissant des informations détaillées par secteurs d'activité, en particulier sur l'affectation de la participation et de l'intéressement et sur l'origine des fonds déposés dans les plans d'épargne au niveau des entreprises. Elle seule permet de déterminer les montants correspondant à l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale une année donnée.

L'enquête ACEMO-PIPA a plusieurs objectifs :

- ⇒ fournir un ensemble d'informations sur la participation et l'intéressement, comme la part des entreprises et des salariés couverts par des accords, ainsi que les montants annuels concernés ;

- ⇒ renseigner sur le nombre d'entreprises et de salariés ayant accès à des plans d'épargne (PEE, PEI et PEG d'une part et PERCO/PERCOL, PERCO-I et PERCO-G d'autre part<sup>3</sup>), et sur la provenance des sommes versées sur ces plans ;
- ⇒ accroître la connaissance dans deux domaines complémentaires du salaire via les modules tournants bi-annuels : le nombre d'entreprises et de salariés ayant accès à un dispositif de retraite supplémentaire facultative ainsi que les montants versés ; la part des sociétés par actions ayant mis en place des opérations d'actionnariat salarié.

L'enquête aborde ainsi quatre thèmes fixes chaque année : la participation ; l'intéressement ; les plans d'épargne entreprise ; et les plans d'épargne retraite collectif. Et elle collecte des données sur deux autres thèmes, en alternance: l'actionnariat salarié et la retraite supplémentaire facultative.

L'unité enquêtée est l'entreprise. Cependant, certains accords et plans sont mis en place au niveau d'un groupe d'entreprises. Dans ce cas, si l'entreprise interrogée n'est pas celle qui est tête de groupe pour l'accord, elle doit préciser l'identifiant SIREN de l'entreprise signataire pour permettre une consolidation des résultats au niveau des entreprises interrogées du groupe.

L'enquête porte sur les entreprises du champ situées en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer, hors Mayotte.

L'enquête vise les entreprises de 10 salariés ou plus. Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires. L'ensemble des secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes : l'agriculture (codes APE 01 à 03) ; les activités des ménages (codes APE 97 et 98) ; les activités extraterritoriales (code APE 99) ; l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

L'enquête couvre au final 14,8 millions de salariés sur les 26 millions de l'ensemble de l'économie en France (au 31/12/2020).

La collecte est prévue par voie postale et par Internet (via COLTRANE).

Elle démarre chaque année fin mai/début juin, soit généralement quelques semaines après la clôture des comptes de l'entreprise, ce qui permet à l'entreprise de disposer aisément des informations sur lesquelles elle est interrogée. Une relance des entreprises non répondantes est réalisée à la fin du mois d'août. Le temps de réponse à l'enquête a été évalué en moyenne à près d'une heure.

En 2018, un comité de pilotage a été réuni pour présenter les évolutions méthodologiques et les impacts liés à l'extension du champ, la collecte par internet et la déclaration sociale nominative.

Des retours d'information sont envoyés chaque année aux entreprises lors du routage de l'enquête de l'année suivante.

Les résultats sont mis à disposition environ 10 mois après le début de la collecte des données, c'est-à-dire au cours du second trimestre de l'année suivant l'enquête, sous la forme d'une publication dans la collection « DARES Résultats ».

Les données des enquêtes sont accessibles aux chercheurs via le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD).

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de cinq ans (de 2022 à 2027).

<sup>3</sup> PEE : Plan d'Epargne Entreprise, PEI : Plan d'Epargne Inter-entreprises, PEG : Plan d'Epargne de Groupe, Perco/Percol : Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif, PERCO-I : Plan d'Epargne Retraite Collectif Inter-entreprises, PERCO-G : Plan d'Epargne Retraite Collectif de Groupe.



## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) Enquête annuelle sur le Dialogue Social en Entreprise (DSE)

*Type d'opportunité* : Reconduction d'enquête existante

*Périodicité* : annuelle

*Demandeurs* : Département Salaires et Conventions Salariales. Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Ministère du Travail.

Au cours de sa réunion du 12 mai 2022, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête sur le Dialogue Social en Entreprise (DSE) du dispositif sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO).

L'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise complète les autres enquêtes du dispositif ACEMO sur le champ particulier de la négociation. Chaque enquête du dispositif fait l'objet d'une demande d'opportunité spécifique.

L'enquête DSE permet de décrire l'intensité du dialogue social, ses thèmes et la participation au processus de négociation des différentes institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales. Ses résultats alimentent le *Bilan de la négociation collective* présenté annuellement par le ministre chargé du travail à la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) et complètent les informations issues du décompte des accords conclus et déposés dans les Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi et des Solidarités (Dreets).

A partir de l'information sur la convention collective principale appliquée dans l'entreprise, des statistiques par grands champs conventionnels sont publiées. La DARES, la Direction Générale du Travail (DGT) et les partenaires sociaux sont particulièrement intéressés par cette information, d'autant que les développements de la législation depuis une vingtaine d'années, en déplaçant progressivement le centre de gravité de la négociation collective vers l'entreprise, ont rendu centrale l'articulation entre négociation de branche et d'entreprise. Tous les ans, deux publications spécifiques dans la collection *Dares Résultats* sont réalisées pour présenter les grands résultats de l'enquête.

L'enquête permet également de produire les statistiques annuelles pour le rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT), conformément à la *Résolution concernant les statistiques des conflits du travail : grèves, lock-out et autres actions de revendication*, résolution adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 1993). La comptabilité nationale est également utilisatrice de ces données.

L'enquête permet de décrire chaque année de manière synthétique l'activité de négociation et les conflits dans les entreprises avec comme principaux indicateurs :

- ⇒ le pourcentage d'entreprises ayant négocié et le pourcentage de salariés potentiellement concernés par ces négociations. Ces grands indicateurs sont complétés par une information sur les thèmes, les acteurs (institutions représentatives du personnel, organisations syndicales), les niveaux (entreprises, l'un de ces établissements, le groupe ou l'unité économique et sociale) et la proportion de négociations ayant abouties ;
- ⇒ le pourcentage d'entreprises ayant connu une grève et le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés, les motifs de ces grèves et l'existence de modalités conflictuelles alternatives à l'arrêt de travail (rassemblement, pétition...).

L'unité enquêtée est l'entreprise, définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro SIREN. Cependant, pour consolider l'analyse, des thématiques sont également appréhendées aux niveaux groupe ou unité économique et sociale : la présence d'institutions représentatives du personnel et la négociation collective. Dans ces questions, plusieurs niveaux sont évoqués dans la mesure où il importe de savoir si les salariés de l'entreprise sont couverts par des représentants du personnel et par d'éventuelles négociations collectives.

L'enquête couvre les entreprises de 10 salariés ou plus. Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires. Tous les secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes : l'agriculture (codes APE 01 à 03) ; les activités des ménages (codes APE 97 et 98) ; les activités extraterritoriales (code APE 99) ; l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

L'enquête couvre au final 14,8 millions de salariés sur les 26 millions de l'ensemble de l'économie en France (au 31/12/2021). Elle couvre les entreprises du champ situées en France hors Mayotte.

L'enquête est annoncée par courrier. Les enquêtés peuvent répondre par internet (sur le portail Coltrane de l'Insee) ou sur le questionnaire papier joint lors des rappels.

En 2018, un comité de pilotage a été réuni pour présenter les évolutions méthodologiques et les impacts liés à l'extension du champ, la collecte par internet et la déclaration sociale nominative.

Les principaux résultats de l'enquête de l'année N-2 sont envoyés aux entreprises répondantes avec le questionnaire (les résultats de l'année N-1 n'étant pas publiés avant le routage de l'enquête). La lettre-avis qui accompagne le questionnaire indiquera l'adresse du site pour accéder aux publications issues de l'enquête ACEMO-DSE.

Les données sont accessibles aux chercheurs via le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD).

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de cinq ans (de 2023 à 2027).



## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) Enquête annuelle sur les petites entreprises

---

*Type d'opportunité* : Reconduction d'enquête existante

*Périodicité* : annuelle

*Demandeurs* : Département Salaires et Conventions Salariales. Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Ministère du Travail.

Au cours de sa réunion du 12 mai 2022, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête annuelle sur les petites entreprises du dispositif sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO-TPE).

En couvrant le champ des entreprises de moins de dix salariés, l'enquête annuelle sur les petites entreprises permet de compléter les autres enquêtes du dispositif ACEMO (enquête trimestrielle ; enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA) ; enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise (DSE)) centrées sur les entreprises de dix salariés ou plus. Les autres enquêtes du dispositif ACEMO font chacune l'objet d'une demande d'opportunité spécifique.

L'enquête TPE, sous sa forme actuelle, est collectée depuis 2006. Depuis 2017, l'enquête contient un tronc commun et un module dont le thème est tournant sur un cycle de trois ans. Les thèmes de ce module sont : les relations professionnelles, l'épargne salariale et un troisième ouvert qui permet de répondre aux besoins du moment.

L'enquête ACEMO-TPE a plusieurs objectifs. Elle permet :

- ⇒ de mesurer le nombre, et de caractériser, les salariés ayant bénéficié de la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1<sup>er</sup> janvier de l'année ;
- ⇒ d'estimer la proportion et le nombre d'emplois vacants ;
- ⇒ de connaître les TPE n'appliquant aucune convention collective ;
- ⇒ d'estimer l'existence des dispositifs d'épargne salariale ;
- ⇒ de recueillir de l'information sur différentes thématiques avec l'instauration de modules tournants selon un rythme triennal.

Le gouvernement doit connaître le nombre et la situation des salariés potentiellement bénéficiaires d'une revalorisation du Smic pour préparer la consultation annuelle de la Commission Nationale de la Négociation Collective, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNNCEFP). Les informations sur les conventions collectives ou l'épargne salariale sont nécessaires à la Dares et à la Direction générale du travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, pour répondre aux attentes très fortes des partenaires sociaux sur ces thèmes. L'enquête permet aussi de compléter les données de l'enquête trimestrielle Acemo pour transmettre à Eurostat les indicateurs demandés par le règlement européen n°453/2008 relatif aux statistiques sur les emplois vacants.

L'enquête couvre les entreprises de 1 à 9 salariés. Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires. L'ensemble des secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes : l'agriculture (codes APE 01 à 03) ; les activités des ménages (codes APE 97 et 98) ; les activités extraterritoriales (code APE 99) ; l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

L'enquête couvre au final 3,4 millions de salariés sur les 26 millions de l'ensemble de l'économie en France (au 31/12/2021)

L'enquête est postale avec la possibilité de répondre par internet (via COLTRANE) à partir de 2018. Le questionnaire est limité à un recto verso. Le temps de réponse à l'enquête est en moyenne de 15 minutes. La collecte commence fin février-début mars et porte sur le mois de décembre de l'année précédente. Une relance des établissements non répondants est réalisée en mai. L'enquête couvre les entreprises situées en France hors Mayotte.

En 2018, un comité de pilotage a été réuni pour présenter les évolutions méthodologiques et les impacts liés à l'extension du champ, la collecte par internet et la déclaration sociale numérique.

Les résultats de l'enquête sont diffusés dans les supports de publications de la Dares et alimente également d'autres canaux de diffusion comme Eurostat. Enfin, des retours d'information sur l'enquête sont envoyés chaque année aux entreprises lors du routage de l'enquête de l'année suivante.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un <b>avis d'opportunité favorable</b> à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de cinq ans (de 2023 à 2027).
---