



Conseil national
de l'information statistique

Paris, le 28 mai 2024

N°96- H30

COMMISSION « EMPLOI ET QUALIFICATION DU TRAVAIL »



Réunion du 28 mai 2024

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....6

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

- 28 mai 2024 -

Président : Jean-Claude SCIBERRAS

Rapporteurs : Anne-Juliette BESSONE
Vladimir PASSERON

Responsable de la commission : Sylvie Blanc

RAPPEL DE L'ordre du Jour

<u>INTRODUCTION.....</u>	<u>6</u>
<u>I. Présentation du programme de travail 2024 des producteurs avec Anne-Juliette Bessone, Vladimir Passeron, rapporteurs de la commission.....</u>	<u>6</u>
<u>II. Présentation de l'avancement des travaux du Groupe de travail France Travail, Eric Heyer, président du GT.....</u>	<u>9</u>
<u>III. Formation et qualification professionnelle : vers un nouveau système d'information.....</u>	<u>14</u>
<u>IV. Handicap, marché du travail et conditions de travail (examen de l'avis de moyen terme n°3)</u>	<u>16</u>
<u>.1 Panorama des sources disponibles Pierre Villedieu, Dares.....</u>	<u>16</u>
<u>V. Examen de demandes d'avis d'opportunité.....</u>	<u>22</u>
<u>1. Enquête Gestion des Ruptures et Analyse des Fins de CDI (GRAFiC).....</u>	<u>22</u>
<u>2. Enquête sur la Surveillance Médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer).....</u>	<u>23</u>
<u>Conclusion.....</u>	<u>25</u>

Liste des participants

Nom	Prénom	Organisme
POULIQUEN	Erwan	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
GUILLAUMAT-TAILLIET	François	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (CNIS)
BESSONE	Anne-Juliette	Ministère du Travail, de la santé et des solidarités – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
BOULTE	Patrick	Solidarités nouvelles face au chômage (SNC)
DE PERETTI	Gaël	Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques - Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
LAGARENNE	Christine	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (CNIS)
NGUYEN	Elise	Union nationale des professions libérales (UNAPL)
PUECH	Isabelle	Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM)
SCIBERRAS	Jean-Christophe	Président de la commission
LACAILLE	Yves	Union nationale des professions libérales (UNAPL)
LANGLOIS	Laetitia	Défenseur des droits
PICART	Claude	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
PASSERON	Vladimir	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
HENRARD	Valentine	Association pour l'emploi des cadres (APEC)
MARQUIER	Rémy	Centre d'accès sécurisé aux données (CASD)
MINE	Michel	Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)
VALIKI	Ali	MindTracker
VALLET	Louis-André	Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et Sorbonne Université
DAUDEY	Emilie	Unedic
BENABDALLAH	Saïd	Rectorat de Versailles
COLLET	Marc	Ministère du Travail, de la santé et des solidarités – Direction de

		l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
BELLAMY	Vanessa	Ministère de la Santé et de la Prévention - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
RIOU	Emma	Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT)
MOFAKHAMI	Malo	Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)
NALLET	Benoît	Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique - Direction générale du Trésor (DGT)
BLANC	Sylvie	Secrétariat général du Conseil national de l'information statistique (CNIS)
AUVRAY	Emmanuel	L'Institut Paris Région
CHERCHEM	Ourida	Ministère du Travail, de la santé et des solidarités – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
COUTARD	Candice	Union des entreprises de proximité
LOONIS	Vincent	Comité du label de la statistique publique
VANNI	Nicolas	France Travail
CALAVREZO	Oana	Unedic
OBSER	Justine	Unedic
SPIESER	Catherine	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
BOUCHET	Célia	Sciences Po et CNAM
VALDES	Béatrice	Ecole des hautes études en santé publique (EHESP)
GUILLERMIN	Gaëtan	Ministère du Travail, de la santé et des solidarités – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
HEYER	Eric	OFCE
QUIDU	Frédérique	Ecole des hautes études en santé publique (EHESP)
LENOIR	Arnaud	Agefiph
MARC	Bertrand	Chef du département Emploi · Dares
CARROTTE	Louise	Ministère du Travail, de la santé et des solidarités – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
DUVAL	Marion	Ministère du Travail, de la santé et des solidarités – Direction de

		l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
DOUCHI	Farrah	Dares
GUGGEMOS	Fabien	Dares
ROZANKIS	Elodie	Dares
ALGAVA	Elizabeth	Dares
BOER	Denise	Dares
LA PALOMBARA	Jonathan	Ubiquis
BAUER	Denise	Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) Ile-de-France

La séance est ouverte à 14 heures 15 sous la présidence de Jean-Christophe Sciberras..

INTRODUCTION

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Je vous souhaite la bienvenue. Nous allons débiter les points à l'ordre du jour de cette réunion.

I. Présentation du programme de travail 2024 des producteurs avec Anne-Juliette Bessone, Vladimir Passeron, rapporteurs de la commission

Vladimir PASSERON, Insee

Bonjour à tous. Nous passerons rapidement en revue le programme de travail des différents instituts. Je rappelle que le programme de travail de chacun est disponible sur le site du Cnis. Il permet de considérer leurs activités sur l'ensemble des thématiques de la commission.

Chômage

Je débute par les éléments en lien avec la question du chômage. Après la grande refonte de 2021, et avant la prochaine grande refonte, nous avons des maintenances évolutives fortes. Nous saluons notamment l'arrivée de Mayotte dans l'enquête Emploi depuis le début de l'année 2024 avec une montée en charge depuis 2023. Nous lançons désormais les travaux pour intégrer Mayotte dans les résultats.

Nous souhaitons également élargir l'enquête Emploi aux logements non ordinaire qui nous nous permettront d'enrichir notre point de vue sur le marché du travail.

Enfin, nous souhaitons identifier le mieux possible les bénéficiaires du RSA pour optimiser l'analyse des effets de la loi pour le plein-emploi sur le marché du travail et sur les indicateurs au sens du Bureau international du Travail. Nous nous y attelons dès 2024 dans la perspective de la mise en œuvre en 2025.

Concernant la Dares et Pôle Emploi, les travaux portent sur les enquêtes sur les sortants de liste de Pôle Emploi. Il s'agit d'une enquête annuelle sur le retour à l'emploi avec, en 2024, une instruction pour une refonte d'ampleur afin de recentrer l'attention sur les questions qualitatives qui ne sont pas présentes dans les données administratives. L'objectif est d'obtenir une première édition rénovée sur le terrain à l'automne prochain.

Données d'emploi

Nous continuons nos travaux sur les statistiques conjoncturelles concernant l'emploi salarié, dans le cadre de la coproduction des statistiques (les trois coproducteurs sont la Dares, l'Insee et l'Urssaf nationale). En 2023, nous avons collectivement réussi à réduire les délais de 10 jours, calendrier que nous comptons consolider en 2024. Ainsi, nous comptons publier les résultats du 1^{er} trimestre avant la fin du mois de mai. Nous souhaitons également enrichir nos estimations d'emploi et profiter des données individuelles présentées dans la DSN. L'objectif dans un premier temps est d'enrichir nos productions statistiques de données par sexe, par âge et par contrat.

S'agissant des statistiques structurelles sur l'emploi, le fichier SIASP 2022 est en voie de finalisation, par l'Insee et l'ensemble des SSM partenaires. L'objectif est de basculer en seconde partie de l'année sur SIASP 2023.

L'Urssaf nationale continue de travailler sur l'économie de la plateforme et l'évaluation de la fraude. La Dares lance un grand chantier sur le champ des services à la personne. Ce sont des points qui concernent les avis à moyen-terme de cette commission.

Pour l'ensemble des productions sur les estimations d'emploi, il faudra instruire l'extension à Mayotte aux différents indicateurs.

Il faut également noter les travaux de l'Urssaf pour essayer de produire un indicateur trimestriel d'emploi indépendant à des fins d'analyse conjoncturelle. Ces travaux devraient aboutir cette année.

Coût et rémunération du travail

Notre fichier de référence à l'Insee est la base Tous salariés avec la prise en compte des DSN depuis 2017. Notre objectif consiste à raccourcir les délais.

La première publication de la base Tous salariés du seul champ privé sur le millésime 2022 a été réalisée en novembre 2023, soit 11 mois après. Ce rythme est la cible pour la bases Tous salariés sur l'ensemble des secteurs (privé + public).

Concernant les indices de coût du travail, nous avons également réussi à raccourcir les délais avec un indicateur flash à 45 jours depuis fin 2023.

S'agissant de l'enquête ECMO-SS, nous poursuivons notre programme d'allègement de la recherche statistique pour les entreprises de plus de 10 salariés et d'extension du dispositif aux plus petites entreprises.

Les panels Tous salariés, Non-salariés et Tous actifs sont issus des bases Tous salariés et Non-salariés, les millésimes étant rattachés sur un échantillon. L'objectif en 2024 est de mettre à disposition tous ces panels pour le millésime 2021. Il faut aussi compter les panels que la Dares met à disposition, notamment les dispositifs d'appariement qu'elle propose. Je pense au dispositif ForCE ainsi qu'aux dispositifs InerJeunes et InerPlus avec le SIES et la DEPP. Le dispositif Midas permet quant-à-lui d'évaluer les effets de l'assurance chômage.

L'enquête Génération vise à analyser l'insertion professionnelle des jeunes : le Céreq s'interroge également sur l'avenir de cette enquête, notamment sur la mobilisation des données administratives à des fins d'allègement de la charge d'enquête.

L'enquête FLV était sur le terrain l'année dernière. Ses premières valorisations ont été réalisées cette année, à la fois sur les aspects de formation professionnelle (soit le volet AES) et sur les aspects de compétences. Par ailleurs l'enquête PIAAC concerne les compétences générales. La collecte a eu lieu au printemps 2023. Son exploitation a lieu en 2024. Nous comptons également au sein de mon département à l'Insee le dispositif EVA. Pour celui-ci, 2023 a été la dernière année de collecte. Une première valorisation est d'ores et déjà à noter en 2024. D'autres suivront.

En outre, le Céreq et la Dares travaillent sur le panel EFE afin de suivre l'effort annuel de formation du point de vue des entreprises avec les exploitations et les projets d'enrichissement.

Anne-Juliette BESSONE, Ministère du Travail, de la santé et des solidarités

Santé et conditions de travail

La deuxième édition de l'enquête TRACOV a été réalisée par la Dares. Elle porte sur les risques psychosociaux et les conditions de travail post-crise sanitaire. Cette enquête sera valorisée en 2024. Une enquête sur les conditions de travail et les risques psychosociaux (RPS), portée par la Dares, est sur le point d'être collectée, à partir de juillet 2024. J'ajoute qu'une troisième enquête est dédiée à la surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (SUMER). Cette enquête, menée également par la Dares, est réalisée en partenariat avec la Direction générale du Travail. Cette enquête avait généralement lieu tous les 7 ans. A partir de cette nouvelle édition, une collecte en continu est envisagée, afin d'obtenir des résultats plus réguliers.

L'Urssaf Caisse nationale mène un travail sur la fragilité médicale des indépendants. Il porte à la fois sur l'invalidité et les arrêts de maladie de longue durée.

La DGAFP réalise quant à elle un travail sur la création d'un outil interministériel de gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles dans la fonction publique. Il devrait permettre de réaliser une restitution à l'échelle européenne sur le champ de la fonction publique, actuellement mal couvert par la statistique publique.

Relations professionnelles et temps de travail

La Dares a mené une enquête sur les relations professionnelles et les négociations en entreprise. Il s'agit de l'édition 2023, dont les premières valorisations interviendront cette année. En début d'année 2024, un appel à projets de recherche a été lancé pour poursuivre les travaux menés à partir de cette enquête, possiblement des post-enquêtes. En outre, des travaux ultérieurs d'appariement sont prévus, notamment avec la base statistique des accords d'entreprise compte tenu de l'intérêt qu'ils apporteront pour cette thématique. Un autre axe de travail porte sur le calcul du volume horaire de travail produit par la Dares. La DSN offre la possibilité d'améliorer l'indicateur calculé jusqu'à présent.

Des travaux sont également menés sur les agents de la fonction publique pour estimer le nombre de ceux qui sont victimes d'agression. Ces travaux sont menés conjointement entre le SSM fonction publique et le SSM sécurité intérieure.

La DGAFP poursuit ses travaux sur la base des données sociales et d'échanges riches avec les ministères qui contribuent à ces projets. Elle mène également un projet en collaboration avec la DINUM pour créer une solution de vote électronique souveraine de l'Etat pour les élections professionnelles.

Recrutement, mouvement de main d'œuvre et métiers

Un projet d'enquête porte sur les ruptures de contrats de travail piloté par la Dares, en collaboration avec l'Unedic. Un autre travail porte sur la mise en application des recommandations réalisées par la commission sur la mise à disposition d'un indicateur sur l'attractivité salariale par métier dans le cadre de la grille d'analyse des tensions sur le marché du travail. Il est mené conjointement par la Dares et France Travail. De son côté, France Travail diffusera l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre suivant la nouvelle nomenclature des familles professionnelles pour la première fois en 2024. Ce point permettra d'alimenter les indicateurs de tension sur le marché du travail selon cette nouvelle nomenclature.

PCS

Les réflexions sur la PCS ESE se poursuivent cette année dans le cadre des données de la déclaration sociale nominative. Le projet consiste à proposer aux entreprises de choisir un libellé d'emploi dans une liste d'intitulés de métiers de référence à des fins de facilitation d'usage. En 2024, la mise en œuvre opérationnelle va pouvoir désormais être instruite.

Concernant les emplois vacants, les travaux de préparation sur le volet fonction publique de la nouvelle enquête se poursuivront à la suite de l'avis d'opportunité donné.

S'agissant du SSM fonction publique, l'enquête Concours donnera lieu à la publication des résultats au cours de l'année 2023. En outre, le dispositif continue à monter en charge, à travers notamment des interactions au niveau des différents ministères concernés.

Évaluation des politiques publiques

Le premier axe concerne l'analyse des trajectoires des demandeurs d'emploi, notamment avec le dispositif ForCE qui permet d'apparier les données des personnes en formation et des personnes suivies en mission locale, ainsi que leur trajectoire au sein de France Travail ou en emploi.

Plusieurs innovations sont intégrées dans le dispositif. La première concerne le suivi de la formation des personnes en recherche d'emploi puisque le système d'information BREST cédera progressivement sa place à Agora gérée par la Caisse des Dépôts. Sur le volet mission locale, des changements interviendront potentiellement à l'échelle du système d'information, suite à la mise en place de France Travail. En outre, les individus relevant du contrat d'engagement jeune seront intégrés dans le dispositif.

Le deuxième axe concerne les potentialités offertes par plusieurs dispositifs d'observation pour évaluer les effets de la réforme de l'assurance-chômage, celle de 2019, mais aussi l'expérimentation relative aux bénéficiaires du RSA.

Concernant le suivi de l'insertion professionnelle, le dispositif InerJeunes qui porte sur le devenir des apprentis et des élèves de lycées professionnels, est étendu aux étudiants du Supérieur avec le dispositif InerSup. Un nouveau projet débutera en 2024 : il porte sur l'insertion en emploi des étrangers non communautaires disposant de visas.

Un dernier axe concerne la poursuite des travaux sur l'Urssaf Caisse nationale au sujet de l'évaluation du dispositif d'avance immédiate de crédit d'impôt.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Je vous remercie pour ces présentations.

J'ai une interrogation s'agissant du volume horaire de travail. Comment procéder pour le cas des salariés en forfait jour ?

Anne-Juliette BESSONE, Ministère du Travail, de la santé et des solidarités

L'indicateur s'avère, en l'état, relativement frustré. Nous souhaitons précisément bénéficier des possibilités de la DSN pour affiner l'indicateur.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Je salue les travaux sur l'extension territoriale à d'autres catégories. Nous essayons d'embrasser le champ de tous ceux qui travaillent.

II. Présentation de l'avancement des travaux du Groupe de travail France Travail, Eric Heyer, président du GT

Eric HEYER, président du GT

Bonjour à tous. Ce groupe de travail est composé d'une trentaine de membres. Nous avons été largement épaulés par la Dares et France Travail.

L'objectif de la loi plein emploi est, bien entendu, de parvenir au plein emploi.

Au-delà de cet objectif, il s'agit à mon sens de réactiver un certain nombre de personnes qui n'étaient pas dans l'activité. Les moyens consistent essentiellement en l'amélioration de la coopération de tous les acteurs pour simplifier et renforcer l'accompagnement.

Les demandeurs et les bénéficiaires du RSA seront systématiquement inscrits sur les listes des demandeurs d'emploi. Les personnes en situation de handicap se verront également soumises à l'obligation de recherche d'emploi. Ce nombre sera relativement marginal puisqu'entre 5 000 et 10 000 individus sont concernés. Par ailleurs, les jeunes en recherche d'emploi, suivis par les missions locales, devront également rechercher obligatoirement un emploi.

Ces individus devront être reçus et formaliser un contrat d'engagement. Ils seront dans trois parcours d'accompagnement :

- un parcours professionnel ;
- un parcours socioprofessionnel ;
- un parcours à vocation d'insertion sociale.

Cette troisième catégorie est à noter puisqu'elle recouvre une catégorie spécifique de demandeurs d'emploi. J'ajoute que 15 à 20 heures d'accompagnement sont légalement prévues pour les bénéficiaires du RSA.

Le mandat du groupe de travail vise à comprendre l'incidence de cette loi sur les statistiques des demandeurs d'emploi. Son objectif est également de distinguer des conséquences dans la phase de transition dont la durée approximative s'élève à 2 ans et dans la phase pérenne.

Pour ce faire, des outils d'analyse doivent être proposés. Des préconisations seront sans doute formulées s'agissant de la diffusion de l'information. En outre, l'incidence de cette réforme sur les chiffres du chômage sera étudiée.

Le GT permet de soulever des questions essentielles, notamment :

- Quelles catégories statistiques pour ces nouveaux publics ?
- Quel traitement de la reprise de stock et du flux de nouveaux inscrits ?
- Quelles modalités de diffusion durant et après la phase de montée en charge ?

Aujourd'hui, il existe 8 catégories administratives. Sur ces 8, 5 catégories statistiques sont dressées – A, B, C,D, E. La nouveauté tient dans le fait que les demandeurs et les bénéficiaires du RSA seront systématiquement inscrits sur ces listes à compter du 1^{er} janvier 2025. Ainsi, l'arrivée d'1,2 million d'individus est-elle prévue dans un premier temps. Il est nécessaire de se demander dans quelle catégorie ces nouveaux publics doivent s'intégrer.

Il s'agirait de créer de nouvelles catégories administratives, 9 et 10, avec une catégorie d'attente avant d'être reçu par France Travail et les conseils départementaux. Une fois qu'ils ont été reçus, ils s'inscrivent dans l'un des parcours et appartiennent ainsi aux catégories existantes – A, B, C,D - ou à une nouvelle catégorie qui serait une catégorie sociale. La catégorie 9 serait potentiellement une catégorie sociale et la catégorie 10, une catégorie d'attente. Il faut également déterminer ce que nous réalisons avec les catégories statistiques. Conservons-nous le schéma des catégories administratives et statistiques ou nous prononçons-nous en faveur d'autres possibilités ? Cette réflexion est actuellement en cours dans le groupe technique.

Je précise que les nouveaux demandeurs du RSA vont s'ajouter. Ces individus seront sans doute intégrés, en premier lieu, dans une catégorie d'attente. Une fois qu'ils auront obtenu leur contrat d'engagement, ils seront intégrés dans une catégorie spécifique.

Il est logique de se demander ensuite quelles seraient les conséquences de ce changement dans les prévisions statistiques. Au 1^{er} janvier, 2 possibilités sont à envisager : soit les individus qui arrivent sont tous intégrés dans la catégorie sociale, soit ils sont inscrits dans les autres catégories. La réalité se situera vraisemblablement entre ces deux situations.

Parmi les jeunes suivis à France Travail, 70% ne sont pas encore inscrits et sont aujourd'hui suivis par les missions locales. À compter du 1^{er} janvier 2025, 300 000 jeunes qui ne sont pas inscrits vont devoir l'être. Il faut se poser la question de leur intégration.

Le groupe de travail s'est réuni à 8 reprises entre décembre 2023 et juin 2024. Les comptes rendus des réunions sont disponibles sur le site du Cnis. Le rapport sera rendu avec les préconisations et les recommandations lors du Bureau du Cnis le 3 juillet 2024.

Nous sommes naturellement à votre disposition pour répondre à vos interrogations.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Je vous remercie pour votre présentation synthétique.

Patrick BOULTE, SNC

Une remise en cause des catégories A, B et C est-elle envisagée ?

Eric HEYER, président du GT

Avant même la réforme, le groupe soumettra sans doute des propositions de réforme sur la manière de diffuser la statistique.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Merci pour cette réponse.

La question de la définition des nouvelles catégories statistiques se pose. En outre, la question de la communication a également déjà fait l'objet de débats. Comment communiquerons-nous sur ce sujet ? Nous devons réussir à communiquer de la manière la plus transparente possible afin d'écartier les éventuelles interprétations soulevées par ce changement.

Eric HEYER, président du GT

C'est précisément l'objet de ce groupe technique, à savoir distinguer ce qui est, dans ce choc, lié à la conjoncture ou à la réforme du plein emploi. Ce point fera l'objet d'un certain nombre d'amendements et, peut-être, de rétropolation.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Un certain nombre d'individus seront inscrits sans avoir été sollicités. Le processus sera désormais automatique. Est-il encore possible de parler de demandeurs d'emploi dès lors que ceux-ci sont automatiquement inscrits ? Le maintien de cette terminologie est-elle pertinente ? Nous pourrions réfléchir à la définition d'une nouvelle dénomination, plus adéquate, pour cet ensemble nouveau, très élargi.

Eric HEYER, président du GT

Il s'agit de questions que nous nous poserons à l'issue du travail mené. Je précise toutefois que ceux qui sont inscrits, certes de manière automatique, doivent néanmoins s'actualiser. Ainsi, peut-être pourrions-nous considérer qu'ils sont actifs dans leur recherche d'emploi.

Le but de cette loi est, me semble-t-il, de réactiver les individus qui ne cherchaient pas un emploi. À titre personnel, je pense que nous pourrions effectivement reconsidérer le terme de demandeur d'emploi. Il serait sans doute nécessaire de trouver une autre appellation afin de distinguer chômeur et demandeur d'emploi pour éviter toute confusion. Ce point méritera d'être discuté collectivement.

La question se pose à mon sens s'agissant de la catégorie sociale. Dans la diffusion, il est possible que les catégories sociales ne soient pas mises en avant.

Vladimir PASSERON, Insee

Je fais également partie du groupe de travail. Concernant la question des définitions, la question de la définition des différentes catégories et du terme demandeur d'emploi doit être posée. Il est également nécessaire de préciser les contours de chacune des catégories. Ces questions de définition sont importantes ; je précise par exemple que dans nos réflexions au sein du groupe de travail, le terme activité porte au moins 3 sens : la notion d' « activités réduites » habituellement utilisée à France Travail est à entendre au sens de l'activité occupée c'est à dire au sens d'emploi ; par ailleurs il s'agit d'une loi qui souhaite activer les individus au sens de la définition du Bureau internationale du Travail, qui est internationale, et pour laquelle la situation d'activité concerne les personnes en emplois mais également les chômeurs, sans emploi mais qui en recherchent activement un; enfin, , les « 15 heures d'activité » obligatoires pour les individus qui suivront le parcours professionnel ne correspondent pas nécessairement aux définitions portée par le Bureau international du Travail.

Ainsi, nous parlons du même terme pour 3 définitions différentes. Il est nécessaire de clarifier ces éléments afin de ne pas les confondre.

Patrick BOULTE,

J'ajoute que, parmi les demandeurs d'emploi, il y a des individus qui sont en recherche d'un nouvel emploi. En effet, ils souhaitent changer d'emploi, mais occupent déjà un poste. Nous devons donc distinguer cette catégorie.

Je comprends que le rapport du groupe de travail sera présenté directement au Cnis, sans passer, d'abord, par la commission emploi. Ainsi, nous n'aurons pas la possibilité de nous exprimer sur ce rapport.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Il est vrai que nous avons observé que les délais seront probablement trop courts. Il s'avère donc difficile d'imaginer pouvoir obtenir aujourd'hui une synthèse complète.

François GUILLAUMAT-TAILLIET, SG Cnis

La relecture des rapports issus des groupes de travail est une prérogative du Bureau. Ainsi, le Bureau du 3 juillet examinera le rapport.

C'est pourquoi nous voulons aujourd'hui présenter l'ensemble de la démarche en commission afin que si des aspects n'ont pas été examinés, la commission puisse réagir aux choix réalisés. Certaines options restent en l'état en suspens, mais seront connues par le Bureau le 3 juillet.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Certains membres de la commission pourraient vouloir partager leurs remarques et suggestions après lecture des conclusions du rapport. De quelle manière cet échange pourrait-il se mettre en place ?

François GUILLAUMAT-TAILLIET, SG Cnis

Ils ont la possibilité de s'adresser au Secrétariat général du Cnis et faire part de leurs observations. Je ne souhaite pas entrer dans le détail, mais nous avons considéré que si des informations manquaient encore en juin, une annexe avec des données complémentaires pourrait être transmise ultérieurement.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Pourrions-nous imaginer prévoir un point d'échange entre nous ?

Anne-Juliette BESSONE, Ministère du Travail, de la santé et des solidarités

Dans le cadre des travaux menés par le groupe sous la présidence d'Eric HEYER, un appel à participation a été réalisé au sein de cette commission. Des auditions ont également été menées afin que les membres non permanents puissent faire part de leur point de vue. En outre, comme indiqué dans le mandat du groupe, un point d'avancement est réalisé aujourd'hui.

Un certain nombre de points reste à déterminer. Je souhaite que nous laissions les équipes avancer au maximum avec le groupe de travail pour parvenir à un produit le plus abouti possible. En effet, une phase importante sera entamée au deuxième trimestre 2024, à savoir la mise en place opérationnelle de ce qui aura été convenu. Nous savions depuis le début que nous serions en flux tendu sur ce groupe de travail.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Je conçois qu'une somme importante de travail soit à fournir, mais des restitutions en commission ont eu lieu pour des travaux précédents.

Anne-Juliette BESSONE, Ministère du Travail, de la santé et des solidarités

J'entends votre remarque, mais j'attire votre attention sur la question du *timing*.

François GUILLAUMAT-TAILLIET, SG Cnis

Les précédents travaux ne supposaient pas de mise en œuvre opérationnelle, contrairement à ce dernier.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

En tout état de cause, il faut garantir l'opérationnalité et qu'un échange puisse avoir lieu.

Anne-Juliette BESSONE, Ministère du Travail, de la santé et des solidarités

Je pense que nous sommes tous d'accord sur ce point. Je rappelle toutefois qu'une trentaine de personnes réfléchissent d'ores et déjà collectivement. Je vous invite à partager vos interrogations dès à présent pour que le groupe de travail les prenne en compte lors de ses dernières réunions. Notre prochain rendez-vous est le 3 juillet. Il reste un mois et la tâche s'avère encore importante. Je tiens à ce que le temps des équipes soit préservé. .

François GUILLAUMAT-TAILLIET, SG Cnis

Je souhaite rappeler un point de méthode. Le groupe de travail est constitué de personnalités dont nous pensons que leur expertise du sujet est précieuse. Elles sont présentes et assidues. Il est important de laisser ce groupe faire son travail. Il s'agit d'une modalité de concertation spécifique que nous considérons comme approfondie. Ils doivent pouvoir aller au bout de leur rapport, quitte à être saisis par la suite si besoin.

Je vous suggère ainsi de laisser le temps au groupe de travail d'approfondir son sujet. En effet, les interférences peuvent être négatives alors même qu'au sein du groupe, les points de vue peuvent évoluer et se rapprocher.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Quand auront lieu les prochaines réunions de ce groupe ?

Eric HEYER, président du GT

La prochaine réunion se déroulera la semaine prochaine, le 3 juin. Une autre se tiendra le 19 juin.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Il faut s'assurer que ceux qui souhaitent intervenir dans la phase finale puissent le faire, d'une manière ou d'une autre. Comment ces deux réunions s'articuleront ?

Eric HEYER, président du GT

Il est nécessaire de choisir parmi certaines options.

Vous proposez donc que de nouveaux membres participent à ce groupe. Cela est envisageable, mais il est nécessaire de se mettre rapidement au courant de l'avancée du travail qui a déjà été mené jusque-là. Effectivement, quelques exposés ont déjà été présentés. Il est toujours possible de réaliser une formation accélérée, mais il reste que la démarche s'avère compliquée.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Pour avoir participé à ce groupe par intermittence, il est effectivement compliqué de se mettre rapidement à jour des différentes avancées menées. Je ne pense pas qu'un élargissement soudain de l'effectif de ce groupe soit nécessairement une idée pertinente.

Il faudrait toutefois que nous puissions être tenus au courant des dernières avancées du groupe de travail.

Anne-Juliette BESSONE, Ministère du Travail, de la santé et des solidarités

Nous pouvons réaliser un point d'information à la session suivante. Nous pourrions ainsi faire part des principales recommandations qui auront été réalisées. Nous touchons là un calendrier plus compatible dans le cadre des échéances qui sont les nôtres.

Eric HEYER, président du GT

Le mois de novembre ne pose aucune difficulté.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Les membres souhaiteraient sans doute une modalité de restitution avant novembre, ce qui ne me semble pas illégitime.

Eric HEYER, président du GT

Je peux venir réaliser une deuxième présentation.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Il faut bien entendu qu'une demande s'exprime. Si c'est le cas, je pense que nous y parviendrons sans difficulté.

Dans un deuxième temps, cette réforme ne pourrait-elle pas avoir une incidence sur la question du chômage BIT ?

Vladimir PASSERON, Insee

La grande différence entre le chômage BIT et les catégories DEFM est que ces dernières connaîtront un choc immédiat et direct. Le chômage et l'emploi BIT ont des définitions internationales et seront affectés de manière indirecte.

Pour autant, il n'est pas question de modifier la définition des différentes situations d'activité au sens du Bureau international du travail. Nous mettons en œuvre des indicateurs pour distinguer l'effet de cette loi sur les situations d'activité, notamment les changements de comportement liés à cette loi sur les différents indicateurs liés au choc de 2025, mais il n'est pas question de modifier les différentes définitions liées à la notion d'activité.

Nous travaillons actuellement sur ce sujet. Nous tachons en particulier de mieux identifier les bénéficiaires du RSA au sein de l'enquête Emploi, avec pour objectif, en 2025, d'arriver à distinguer dans les évolutions du chômage et des autres indicateurs, les effets conjoncturels des effets de la réforme. Ce changement engendrera-t-il un changement majeur des bénéficiaires de RSA au regard de leurs différentes situations d'inactivité ? Une réponse ne peut être apportée que grâce à une identification la plus optimale possible.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Nous sommes en train d'évoquer des questions essentielles, moins pour les statistiques que pour le débat public. En effet, ces modifications et les conséquences inhérentes ne s'avèrent pas tout à fait neutres.

Je vous remercie.

III. Formation et qualification professionnelle : vers un nouveau système d'information

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Monsieur POULIQUEN, vous avez la parole.

Erwan POULIQUEN, Insee

Bonjour à tous. Je vais vous présenter le nouveau dispositif statistique proposé pour remplacer l'enquête FQP. L'enquête FQP a été la principale enquête de l'Insee au sujet d'un certain nombre de thématiques, notamment la mobilité professionnelle, la mobilité sociale et le lien entre la formation et l'emploi. Nous parlons d'une enquête historique menée pour la première fois en 1964. Elle a ensuite eu lieu tous les 10 ans environ, jusqu'en 2014-2015.

Une instruction a été menée avec Claude PICART au département de l'emploi et des revenus d'activité de l'Insee. L'objectif de l'instruction consistait à alimenter la réflexion portant sur le renouvellement de l'enquête. Nous avons commencé à examiner l'ensemble des potentialités de l'enquête en s'attachant, sur

la base d'un examen de la littérature existante sur longue période, à identifier les utilisations effectives de l'enquête.

Nous avons également taché d'identifier les sources alternatives, parmi celles existantes ou en devenir, qui pouvaient éventuellement se substituer à l'enquête FQP. Dès lors qu'aucune source alternative n'existait, nous avons proposé des solutions pour pallier ce non-remplacement.

Aujourd'hui, l'enquête FQP ne nous semble plus indispensable au sujet des principales thématiques exposées en introduction. En effet, il existe d'autres sources permettant d'assurer une substitution. L'un des arguments évoqués lors de la dernière édition pour reconduire l'enquête était qu'FQP avait l'avantage de rassembler au sein d'un même dispositif toutes les thématiques dont nous avons parlé. Or nous n'avons recensé aucune valorisation en ce sens.

Le non-renouvellement de l'enquête FQP générera ponctuellement des défauts de couverture sur un certain nombre de sujets. C'est pourquoi nous vous présentons notre nouveau dispositif qui permet de pallier ce manque.

Mobilité sociale

Traditionnellement, la mobilité sociale consiste à comparer la position socioprofessionnelle des individus par rapport à celles de leurs parents. Sur ce point, l'enquête FQP ne présente plus nécessairement d'avantages comparatifs, notamment au regard de l'enquête Emploi. En effet, la force de frappe (fréquence et taille de l'échantillon) de cette dernière enquête est sans commune mesure avec l'enquête FQP.

En outre, l'échantillon démographique permanent (EDP) est également mobilisable sur ce thème, notamment en termes de niveau de vie, indicateur qui a constitué un axe récent d'exploitation du sujet.

Nous envisageons de récupérer certaines questions historiques issues de l'enquête FQP afin de les implémenter ponctuellement au sein de l'enquête Emploi. Je pense notamment à une question portant sur la mobilité sociale ressentie. Sur ce sujet, l'idée est d'interroger les individus sur la perception de leur situation professionnelle actuelle au regard de celle de leurs parents. Il s'agit dans ce cadre d'obtenir des mesures subjectives liées à la notion de déclassement. On souhaite également intégrer des questions sur la fratrie. En effet, ces informations peuvent enrichir la contextualisation de l'environnement familial d'origine.

Les parcours scolaires et les inégalités sociales face à l'école

Les questions d'inégalité d'accès à l'enseignement supérieur et aux grandes écoles sont en jeu. L'enquête FQP permet une collecte relativement détaillée sur le parcours scolaire des individus. Mais lorsque nous examinons les exploitations réalisées de ces éléments, le critère du plus haut diplôme a essentiellement été exploité. Ainsi, l'enquête ne s'avère pas exploitée à son plein potentiel. En outre, s'agissant de cette thématique, le besoin semble correctement couvert par d'autres dispositifs existants – les différents panels de la DEPP, les enquêtes EVA ou Génération, InserJeunes, InserSup. Nous pouvons également mentionner les potentialités en termes de suivi de cohortes qui pourront intervenir dans le secondaire ou le supérieur grâce aux possibilités offertes par l'INE.

Mobilité professionnelle

L'objectif est de comparer la situation socioprofessionnelle des individus entre deux dates. Ce comparatif a récemment laissé la place à l'étude des trajectoires professionnelles. L'enquête FQP comportait un calendrier rétrospectif. Il s'agissait de recenser auprès des enquêtés l'ensemble des épisodes d'emploi, de non-emploi, de formation, les événements familiaux et les déménagements vécus au cours des 5 précédentes années. Cette potentialité de l'enquête FQP s'avère tout à fait séduisante et a, de fait, été considérablement employée.

Il s'avère que l'avantage comparatif du calendrier rétrospectif de FQP demeure puisqu'il propose une l'information sur les trajectoires des individus au cours des 5 années passées. En outre, ces informations sont délivrées à une échelle infra-annuelle. Pour couvrir l'absence de remplacement de FQP sur cette thématique, nous proposons de produire un dispositif hybride adossé à l'enquête Emploi en reconstituant des trajectoires élaborées sur la base d'appariements de données administratives chaînées sur 5 ans, en rétrospectif et en prospectif. L'enquête Emploi permet de disposer d'un point de départ (pour le prospectif) et d'arrivée (pour le rétrospectif) en population générale offrant une information de référence sur le marché du travail : on identifie les personnes au chômage au sens du BIT, mais également les inactifs, les personnes

en situation de sous-emploi. Nous bénéficierons d'une connaissance relativement fine des contrats, des conditions et des horaires de travail et de l'ancienneté sur le marché du travail. En outre, nous ne nous limitons pas aux informations concernant le marché du travail. Nous disposerons en effet d'informations telles que l'état de santé ressenti, le diplôme, la spécialité de formation et l'origine sociale. Les données administratives identifiées à ce stade pour reconstituer des trajectoires par appariement sont la base Tous salariés que nous travaillerons à enrichir d'une information infra-annuelle, la base non salariée et le Pasrau.

Les études de trajectoires avec FQP étaient souvent consacrées à la précarité et l'événement le plus fréquemment mobilisé du calendrier de FQP était la survenue d'un épisode de chômage. Cette thématique nécessite de l'information pluri-annuelle pour reconstituer correctement les parcours hâchés. Les données administratives devrait fournir un gain de qualité en la matière, dans la mesure où la reconstitution des trajectoires sur 5 ans ne reposera plus sur un effort d'implication et de mémoire de l'enquêté. En contrepartie, on perdra certaines informations contextuelles qui étaient recueillies par FQP sur les transitions. Une première production du dispositif est prévue à partir de l'enquête Emploi 2025.

Lien entre la formation et l'emploi

Il s'agit d'étudier l'impact du recours ou du non-recours à la formation sur l'emploi et les trajectoires.

La première production du dispositif présenté, adossée à l'enquête Emploi 2025 devrait permettre de réaliser des premières exploitations sur le lien entre la formation et l'emploi. Nous détectons bien au sein de l'enquête Emploi le recours à la formation, notamment non formelle, mais nous savons d'ores et déjà que le recours à la formation est de meilleure qualité dans l'enquête Adult education survey (AES).

Les orientations en la matière sur cette thématique consistent à mobiliser, concernant la trajectoire, la même recette que nous venons de présenter : des trajectoires sur 5 ans, en rétrospectif et en prospectif, construites à partir de données administratives, mais il s'agit sur cette thématique de les adosser à la prochaine enquête AES 2028. Des questions sur le non-recours à la formation au cours des 5 dernières années pourront également être intégrées à l'enquête AES.

Le lancement des travaux pour ce nouveau dispositif est prévu cette année.

Le travail sur les premiers appariements des données administratives et le début du travail statistique de constitution des variables interviendra en 2025. Nous visons en 2026 l'obtention de premières données provisoires que nous pourrions tout d'abord diffuser dans le cadre d'un groupe d'exploitation.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Avez-vous des questions ?

Louis-André VALLET, CNRS et Sorbonne Université

Je vous remercie pour cet exposé sur les évolutions prévues dans la suite de l'enquête FQP. Je souscris à ce qui a été dit, notamment le fait qu'aujourd'hui, nombre de sources permettent de se substituer aux informations que l'enquête FQP pouvait apporter au cours de ses 7 éditions.

Je rappelle qu'il existe une différence entre l'enquête FQP et l'enquête Emploi. Dans cette dernière, depuis 2003, nous comptons la catégorie socioprofessionnelle du père et de la mère. Depuis 2005, l'origine nationale, le pays de naissance des parents est pris en compte. Nous n'avons toutefois pas le niveau de diplôme du père et de la mère. Or il peut être utile d'identifier effectivement, dans des études menées auprès d'adultes, le milieu d'origine par le niveau de certification scolaire, et pas seulement par la profession.

Trois principales modalités permettent d'étudier la mobilité sociale entre générations – la mobilité par le revenu, la mobilité par la catégorie socioprofessionnelle et par l'éducation.

Serait-il donc possible, dans le cadre de l'enquête emploi, d'interroger les adultes quant au niveau le plus élevé de diplôme de leur père et de leur mère, ce qui permettrait de combler le besoin identifié.

Erwan POULIQUEN, Insee

Absolument. Ce point est prévu. En outre, cette disposition est déjà en œuvre depuis la refonte de l'enquête Emploi. Un module consacré pose la question du niveau de diplôme des parents. Il a été administré une première fois en 2021 et le sera tous les 8 ans.

IV. Handicap, marché du travail et conditions de travail (examen de l'avis de moyen terme n°3)

.1 Panorama des sources disponibles Pierre Villedieu, Dares

Pierre VILLEDIEU, Dares

Bonjour à tous.

Nous mettrons à disposition deux documents qui compléteront cette présentation. L'un porte sur les sources de données et l'autre, sur les publications. Durant cette présentation, je vais plutôt me centrer sur les sources de données.

Pour débiter, je vais revenir sur la réforme de l'OETH, à savoir les modifications intervenues en 2020 et sur l'intégration de la DOETH à la DSN en termes de sources de données.

Parmi les différentes modifications dans les modalités de réponse à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, nous comptons l'élargissement du champ aux entreprises.

Une publication de la Dares visait à quantifier les données en amont et en aval de la réforme, le nombre de travailleurs handicapés réellement exigés par l'obligation d'emploi. 110 000 travailleurs supplémentaires exigés ont ainsi été estimés à la suite de la réforme de 2020.

Cette modification du champ et le passage au niveau entreprise ne rendent pas nécessairement ces statistiques toujours pertinentes dans la mesure où une entreprise peut être répartie sur plusieurs régions. Ainsi, la statistique attribuée à une région ne décrirait pas entièrement la manière dont elle répondrait à l'obligation d'emploi.

La réforme de l'OETH et l'intégration de la DOETH à la DSN ouvre la voie à des travaux nouveaux. Ce contexte permet notamment de bénéficier de la richesse des données DSN dans différentes dimensions. À titre d'exemple, nous avons pu publier un éclairage sur les embauches de travailleurs handicapés. Ces travaux permettent en particulier d'éclairer les métiers occupés par cette catégorie à des niveaux nettement plus fins que ce qu'il était possible de réaliser jusqu'à présent.

Un autre avantage consiste à raccourcir le délai de publication concernant la publication sur l'OETH. Effectivement, le délai est passé de deux à un an.

Il a fallu expertiser ces nouvelles données. J'ajoute que ce travail d'expertise se poursuit. À chaque nouvelle exploitation, un travail d'expertise est mené puisque nous ne bénéficions plus du travail de retraitement mené auparavant par l'Agefiph. Aujourd'hui, nous ne couvrons plus que l'emploi direct concernant les publications relatives à l'OETH.

La publication annuelle sur l'OETH permet d'identifier quelques résultats clés. Nous constatons que le taux d'emploi direct se situe aux alentours de 4, 5% en 2022. Celui-ci est assez stable depuis 2020. Le taux d'atteinte direct de l'OETH est à hauteur de 81%. Il s'agit d'un taux global qui masque des disparités fortes selon les entreprises. 31% des entreprises n'emploient directement aucun travailleur handicapé.

S'agissant des ECAP, le taux d'emploi direct est finalement relativement proche du taux d'emploi direct observé sur l'ensemble de l'économie.

Concernant la déclinaison régionale, nous fournissons chaque année aux services régionaux des maquettes qui ont pour but de décliner les principales statistiques publiées au niveau national pour chaque région.

Différentes sources sont à prendre en compte, en lien avec la DSN :

- La base ForCE ;
- La base Mission locale ;
- La base BREST.

En outre, la base MiDAS permet d'étudier plus spécifiquement les individus allocataire de l'assurance chômage et des minima sociaux. La base DEFM TH est également à noter, même si nous exploitons moins cette dernière dans le cadre de nos travaux sur les travailleurs handicapés.

Concernant les autres sources administratives, nous exploiterons deux systèmes d'information, l'un pour l'apprentissage et l'autre pour les contrats de professionnalisation. Ils donneront les flux et les stocks de bénéficiaires RQTH dans les différents dispositifs sur la base d'une ventilation envisagée par sexe, âge et niveau de formation.

Données d'enquête

Dares exploite l'enquête Conditions de travail de 2019 qui compare les conditions de travail des personnes reconnues handicapées. Nous avons mené l'enquête pour une population plus conséquente, élargie aux personnes qui ont un problème de santé durable que nous appelons personnes en situation de handicap.

Le constat établi est que les salariés reconnus handicapés, notamment les personnes en situation de handicap, sont nettement plus exposés que leurs collègues à la quasi-totalité des grands risques professionnels.

L'enquête Conditions de travail apporte des éléments quant à la question du télétravail pour les travailleurs handicapés. Tracov est également à noter sur ce point. Cette enquête permet d'étudier l'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail.

Un nouveau millésime de l'enquête Conditions de travail RPS paraîtra en 2024.

S'agissant des données d'enquête traitant de la question du handicap, nous avons prévu d'exploiter l'enquête Autonomie de la Dares qui a pour but de mesurer le nombre de personnes handicapées, décrire leur état de santé, leurs conditions de vie et analyser les difficultés rencontrées dans leur vie quotidienne et dans leur participation à la vie sociale. La Dares envisage de décrire la situation professionnelle en fonction de la nature du handicap.

Je voulais également évoquer avec vous l'enquête SUMER qui a toutefois été moins exploitée. Nous avons plutôt utilisé l'enquête Conditions de travail. Cette enquête passera à une collecte continue.

L'enquête Bénéficiaires des minima sociaux met en évidence que les personnes handicapées sont largement surreprésentées parmi les bénéficiaires des minima sociaux.

Dans le cadre des enquêtes plus généralistes, notre source principale est l'enquête Emploi. Différents modules ad hoc ont permis d'approcher la question du handicap. Je pense notamment au module de 2011 portant sur l'origine et le type de handicap, à celui de 2020 sur les accidents de travail et les problèmes de santé liés au travail et au mini module européen de 2013.

Il a été constaté que l'impact de la crise sanitaire a été nettement marqué avec un retrait de l'activité manifeste pour les personnes handicapées alors qu'une baisse nette du taux de chômage est effective sur la même période. En outre, une étude parue en 2022 sur l'insertion professionnelle selon le handicap et le sexe a mis en évidence que le sexe constitue plutôt un effet de second ordre par rapport au handicap.

La population handicapée est surreprésentée au sein de l'enquête Sortant des listes de demandeurs d'emploi jusqu'en 2023. Celle-ci le sera plus a priori puisque cette surreprésentation était liée à la publication d'un indicateur pour lequel les données de cette enquête ne sont plus mobilisées. Il sera toutefois toujours possible d'exploiter ces données pour réaliser des statistiques relatives aux personnes handicapées.

L'enquête portant sur les revenus fiscaux et sociaux permet d'étudier la question des revenus et des types de revenus perçus avec une approche via la AHH.

Perspectives de travail

Le volet d'évaluation de l'OETH, et de sa réforme de 2020 est à noter. Concernant l'OETH, comme je l'ai déjà précisé, nous ne couvons que l'emploi direct parmi les modalités de réponse à l'obligation. Ainsi travaillons-nous à un élargissement pour embrasser les réponses des entreprises de manière plus exhaustive. Je pense notamment aux déductions réalisées en raison de la sous-traitance, aux accords convenus et aux contributions financières apportées.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Merci beaucoup pour ce panorama très complet. La parole est maintenant donnée à Arnaud LENOIR.

Arnaud LENOIR, Agefiph

Bonjour à tous.

L'Agefiph est utilisateur, mais également producteur de données. À ce titre, nous participons au groupe de producteurs de données sur le handicap mis en place en 2020. Il s'agit d'une instance de concertation qui a pour objectif de mettre en cohérence les acteurs et les dispositifs afin de bénéficier d'une connaissance commune et d'une communication harmonisée sur le sujet. En outre, nous menons nombre d'échanges bilatéraux, notamment avec la Dares – sur l'obligation d'emploi et la situation du marché du travail -, avec France Travail – au sujet de la demande d'emploi -, et l'APEC.

S'agissant des sources, nous sommes attachés à certaines enquêtes, qui sont pour nous des enquêtes de référence. Je pense tout d'abord à l'enquête Emploi qui dresse un panorama de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Elle permet d'obtenir des éléments sur le nombre d'individus qui disposent actuellement d'une reconnaissance administrative, le taux de chômage, le nombre de personnes handicapées en emploi. Ces données sont plus larges que celles relatives à l'OETH. Sa principale limite est qu'à travers l'emploi, nous ne disposons pas d'exploitation au niveau régional alors que nous sommes très régulièrement interrogés sur cet aspect.

Nous sommes également attachés aux enquêtes globales sur le handicap et la santé. Je pense en ce moment au dispositif d'enquête Autonomie. Dans ce cadre, nous nous appuyons sur des enquêtes filtres – enquête VQS - qui nous permettent d'obtenir des enseignements majeurs, notamment à l'échelle locale. À travers l'enquête VQS, il est possible d'obtenir des indicateurs sur le nombre d'individus qui déclarent leur handicap dans le cadre, par exemple, d'échelons géographiques fins.

Une autre enquête importante à notre sens est l'enquête Génération du Cereq. Nous disposons ainsi de trois années de trajectoire qui suivent la formation initiale. Je précise que nous avons introduit un module handicap au sein de cette enquête Génération, en lien avec la volonté du groupe de producteurs de données qui est de systématiser, dès lors que nous sommes en mesure de le réaliser, la dimension relative au handicap. C'est précisément ce que nous avons fait dans le cadre de l'enquête Génération.

La demande d'emploi constitue une donnée que nous considérons comme importante. Nous disposons de données intéressantes à ce sujet. En effet, nous avons en notre possession des données fines sur le type de publics. Il s'agit d'éléments que nous suivons avec une attention accrue.

Parmi les données nouvelles que nous suivons, nous comptons des données en provenance de France Travail notamment sur les entrées en formation et les retours à l'emploi. Ces données sont facilement mobilisables, disponibles en open data sur le site de France Travail.

Au-delà de celles-ci, nous disposons de données internes de l'Agefiph avec lesquelles nous menons de nombreuses consultations. Nous tenons à donner la parole aux personnes en situation de handicap. Pour ce faire, nous disposons d'une base tout à fait intéressante que nous avons pu mobiliser fortement durant la période du Covid-19. Désormais, nous les interrogeons régulièrement, chaque année, dans le cadre d'un baromètre consacré. Il permet de mesurer l'évolution de la perception du handicap par acteur. Ces données sont fortement exploitées.

Ces éléments visent à produire ou à assurer le suivi d'un certain nombre d'indicateurs. Elles servent également à la réalisation de synthèses, d'analyses et d'études. Enfin, ces données peuvent donner lieu à des publications ciblées.

Ces données servent bien entendu de levier de communication, mais aussi de partage et de partenariat compte tenu du fait que nous nous situons sur des publics variés. Ainsi, nous sommes interrogés par des journalistes, des cabinets ministériels, des étudiants et des personnes en situation de handicap. Toutes ces données permettent de répondre à leurs besoins.

Nous produisons et suivons un certain nombre d'indicateurs dans le cadre de notre stratégie. Une douzaine d'indicateurs sont suivis. Parmi eux, nous comptons ceux liés à la DOETH et à l'enquête Emploi.

Je veux insister sur l'outillage des régions qui est, par certains aspects, le parent pauvre. Nous tenons véritablement à outiller nos délégations régionales avec des outils spécifiques. Nous les alimentons, deux fois par an, à travers des tableaux de bord emploi et chômage.

Avant l'élaboration d'analyses et d'études, nous réalisons des synthèses, systématiques, dans le cadre de veilles hebdomadaires diffusées à l'ensemble des personnels. S'agissant des analyses, nous nous montrons très attachés à la situation des travailleurs handicapés sur le marché du travail. Pour ce faire, nous portons une attention particulière à l'enquête Emploi ou à la demande emploi de France Travail. Nous souhaitons bénéficier d'une grille de lecture dynamique. Effectivement, nous sommes attachés à être en capacité de suivre les évolutions et, le cas échéant, être en mesure de les expliquer.

Depuis 2023, nous avons observé une augmentation du nombre de personnes handicapées en recherche d'emploi. En outre, l'augmentation des personnes handicapées reconnues d'un point de vue administratif est significative en 2023. En effet, nous parlons d'une hausse de 5%, ce qui n'est pas neutre. Cette hausse se traduit notamment par une augmentation des personnes handicapées en emploi, à hauteur de 8%. Vous pouvez ainsi constater qu'un suivi fin de ces individus sur le marché de l'emploi est réalisé.

En termes d'études, nous croisons de plus en plus nos données avec celles de la DSN afin de mesurer l'impact de nos actions.

Depuis 2020, nous menons une politique de publication qui repose sur une programmation – nous comptons environ 8 publications chaque année. Elles peuvent concerner des secteurs d'activité - culture, transport, numérique -, des types de handicaps – autisme, déficience visuelle – ou encore des publics spécifiques – jeunes, cadres.

Données sectorielles

Cette année, une publication portant sur l'agriculture a été réalisée. Ainsi les acteurs du secteur ont-ils pu bénéficier de nouvelles informations sur l'emploi des travailleurs handicapés dans l'agriculture. Pour nombre d'individus, cette publication a constitué une véritable révélation. En effet, environ 25 000 individus sont employés dans le secteur agricole.

Nous avons toutefois identifié certaines thématiques où nous avons le sentiment de manquer de données. Je pense en particulier à l'alternance. La dernière publication émanant de la Dares livre effectivement un pourcentage relatif à cette catégorie – 1, 6% de personnes handicapées engagées dans des contrats d'apprentissage -, mais nous souhaiterions tout de même bénéficier de plus d'éléments à ce sujet. Nous menons à ce titre un groupe de travail piloté par l'État, qui nous permettrait de progresser en termes de collecte des données.

J'ai également cité l'insertion par l'activité économique. Nous disposons effectivement souvent d'un pourcentage au sein des publications – 8% de personnes handicapées embauchées en IAE. Un nombre important de personnes en situation de handicap sont présentes dans le cadre de ce dispositif, mais nous manquons d'informations à leur sujet.

Les données régionales manquent, même si celles-ci tendent à croître.

Nous sommes régulièrement sollicités par le service du droit des femmes au sujet du manque global de données genrées. Nous sommes donc attentifs à la production et à la diffusion de données genrées sur le handicap et l'emploi. En termes de diffusion, il s'agit d'améliorer leur accès.

Je souhaite évoquer un dernier point, celui du travail mis en œuvre à la fois avec le milieu universitaire et les laboratoires de recherche. Ce dernier s'avère en effet parcellaire, bien qu'ils commencent à se développer avec des premiers travaux qui commencent à émerger. Des points d'amélioration restent à approfondir.

Pour conclure, nous notons une amélioration à la fois sur le nombre d'informations diffusées et sur la coopération. Je pense toutefois qu'il est possible de progresser, notamment s'agissant de la mise à disposition des données et de la capacité à pouvoir identifier le handicap dans les enquêtes produites.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Merci beaucoup.

Michel MINÉ, Cnam

Il me semble que nous nous fondons encore sur la définition française d'une personne en situation de handicap qui est un individu bénéficiant de la reconnaissance administrative du handicap, la RQT. La définition internationale et européenne du handicap n'a, à mon sens, pas été intégrée. Elle veut qu'un individu peut être dans une situation de handicap sans être reconnu administrativement comme handicapé. Ce point modifie fortement l'approche et les données qui peuvent nous être utiles afin d'étayer toute une série d'interrogations. Comment définir un travailleur handicapé ? Devons-nous demeurer sur la définition française qui est en l'occurrence anachronique et qui a fait l'objet de critiques virulentes de l'ONU ? Intégrons-nous l'approche renouvelée du handicap, plus simplement sur un paradigme médical individualisé, mais sur un paradigme social et collectif ?

Pierre VILLEDIEU, Dares

La Dares dépasse le cadre de cette approche administrative et s'appuie sur un ressenti à travers l'indicateur GALI. La Dares essaie d'élargir la définition relative au handicap au-delà de la simple approche administrative. La question de la source des données est également en jeu. La DSN – qui développe une approche administrative – représente pour nous une source essentielle.

Anne-Juliette BESSONE, Ministère du Travail, de la santé et des solidarités

La présentation relative au panorama des sources soulignait la pluralité des approches, qui vont au-delà de celle liée à la seule reconnaissance administrative. Je pense en particulier aux données d'enquête. Nous disposons du corpus lié au GALI. Il constitue une autre approche, non administrative du handicap. Nous avons à cœur de garantir cette pluralité d'approche afin de transcrire au mieux le réel sur la base des sources dont nous disposons.

Arnaud LENOIR, Agefiph

Les bénéficiaires de l'action de l'Agefiph sont des individus qui bénéficient d'une reconnaissance administrative ou qui sont en voie de l'être. Il est donc naturel de suivre cette population tout en étant pleinement intégré aux autres enquêtes menées qui ont parfois des approches nettement plus centrées sur les limitations – sujet qui nous intéresse.

Béatrice VALDES, École des hautes études en santé publique

Vous avez évoqué dans votre enquête les dispositifs d'enquête Autonomie. Ceux-ci sont très attendus. Nous avons jusqu'à présent accès aux données issues des bases nationales du handicap grâce au réseau Quetelet. Nous accédions directement aux bases de données que nous pouvions télécharger et traiter comme nous le voulions. Aujourd'hui, les données relatives aux enquêtes Autonomie seront uniquement disponibles via le CASD. Ainsi, l'accès aux données deviendrait payant. Ce point risque d'engendrer un impact sur l'exploitation des données puisque l'utilisation sera plus limitée à travers un certain nombre de requêtes par mois. Je voulais alerter sur ce point. L'accès aux données sera sans doute limité, puisque payant, ce qui entre en contradiction avec les préconisations réalisées jusque-là sur l'ouverture de l'accès aux données.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Je vous remercie.

Vanessa BELLAMY, Dres

Nous ne nous cantonnons pas à une définition purement administrative dans les enquêtes. Par ailleurs, les données du dispositif Autonomie passeront nécessairement par le CASD. En outre, le RGPD nous impose un certain nombre de contraintes. En effet, il nous est impossible de réaliser des mises à disposition sans contraintes. Pour ce faire, il serait nécessaire de retirer des variables et effectuer des retraitements conséquents. Les données ne sont même pas encore à disposition, mais il est prévu qu'elles soient au CASD. Certaines enquêtes ne seraient pas uniquement accessibles via le CASD. Je suis joignable via mon email vanessabellamy@sante.gouv.fr.

Célia BOUCHET, Cnam

Je rejoins la prise de parole de Béatrice VALDES. J'ai une préoccupation concernant l'enquête Emploi en continu qui constitue l'une des sources précises pour étudier l'emploi des personnes handicapées, notamment car elle constitue un échantillon conséquent.

En termes de handicap, la refonte relative à 2021 a changé la donne concernant l'exploitation de cette enquête. En effet, la question GALI n'est plus posée en vague 1 et 6, mais seulement en vague 1, ce qui empêche en partie de distinguer les personnes présentant des limitations sur une durée supérieure à 6 mois. Je note également qu'une certaine frange des personnes handicapées n'est plus interrogée, notamment parmi les plus âgées et les plus éloignées de l'emploi. Il constitue pour autant une frange d'intérêt particulier pour la recherche. De ce point de vue, il s'avérerait pertinent de penser à un suivi de long terme. Le dispositif Génération est intéressant pour cette dimension, mais il s'avère plafonné – il concerne des individus relativement jeunes.

Vladimir PASSERON, Insee

Lors de la refonte de l'enquête Emploi en 2021, nous avons réalisé un certain nombre de groupes thématiques pour la refonte du questionnaire, dont un sur ces problématiques. L'enquête Emploi porte notamment sur les questions d'activité et d'inactivité et a plusieurs modules sur des thématiques complémentaires qui permettent de l'éclairer mais ne sont pas au cœur de l'enquête. Lors de cette refonte nous avons eu le souci de rationalisation. Poser certaines questions structurelles à chaque trimestre risquait d'être trop redondant, ce qui est rédhibitoire tant pour les enquêtés que pour les enquêteurs. Nous avons notamment constaté que la situation d'inactivité était durable et stable d'une enquête sur l'autre dans certaines conditions d'âge ou de handicap. Par exemple lorsque les personnes de plus de 70 ans sont inactives, elles le sont généralement durablement. De même pour certaines en situation de handicap.

Rétrospectivement, peut-être sommes-nous allés trop loin dans la rationalisation. Je suis preneur de tout retour et on peut revenir sur certains filtres si nécessaire.

S'agissant des questions du GALI, nous avons également supposé que la réponse s'avère relativement stable dans le temps.

Célia BOUCHET, Cnam

Cela n'est pas nécessairement le cas.

Vladimir PASSERON, Insee

Oui on l'a bien noté a posteriori. Le changement de protocole impliquait de ne plus mener d'enquête en face à face lors de la 6^e interrogation, mais de façon beaucoup plus limitée. Il fallait en conséquence prévoir un questionnaire beaucoup plus limité qu'en première interrogation. Mais si les questions Gali ne sont pas stables dans le temps au niveau individuel, cela pose aussi question sur la façon dont elles sont utilisées et interprétées.

En tout état de cause, je reste ouvert à des échanges sur le sujet. Vous pouvez m'écrire à vladimir.passeron@insee.fr.

V. Examen de demandes d'avis d'opportunité

1. Enquête Gestion des Ruptures et Analyse des Fins de CDI (GRAFIC)

Louise CARROTTE, Dares

L'enquête GRAFiC, porté par la Dares et l'Unedic, a émergé dans un contexte de plusieurs changements législatifs intervenus ces dernières années – réforme des abandons de poste, encadrement des indemnités prud'homales ou encore la réforme des retraites.

La réflexion de la Dares vise à répondre à la demande sociale sur des questions liées au contexte de ces dernières années et à enrichir les connaissances sur les mouvements de main d'œuvre et les appariements sur le marché du travail – anticipation des départs et remplacement des contrats qui se terminent.

L'Unedic travaille également sur le projet avec d'autres objectifs complémentaires - interroger les employeurs sur la gestion de leur main d'œuvre. Nous pensons notamment aux freins ou aux incitations quant à l'utilisation des ruptures conventionnelles et à l'objectif de questionner les changements réglementaires autour des ruptures de contrats et leur perception par les employeurs.

Aujourd'hui, il semble qu'il n'existe pas d'enquête qui permette de comprendre finement le processus de fin de CDI et de détailler les procédures associées. Grâce à cette enquête, nous souhaiterions enrichir les données administratives de la DSN et comprendre ce qu'il se passe en amont, en collectant par exemple des informations sur l'acteur à l'initiative de la fin de contrat, la durée de la procédure, la conflictualité éventuelle, la négociation sur le montant des indemnités.

Nous souhaitons également nous intéresser au versant opposé de l'enquête Offre d'emploi et recrutement de la Dares pour faire dialoguer les résultats de ces deux enquêtes.

Un groupe de travail composé d'acteurs multiples – notamment la Dares, l'Unedic, la Direction générale du Travail, l'Insee - sera chargé de l'élaboration du questionnaire. Pour suivre le projet sur toute sa durée, un comité de pilotage est mis en place. Il est composé de la Dares et de l'Unedic qui souhaitent profiter de la possibilité offerte par le Cnis d'organiser une concertation avec les partenaires sociaux.

Les utilisateurs aujourd'hui identifiés sont la Dares et l'Unedic, notamment à travers une première publication commune. L'objectif est que tout interlocuteur potentiellement intéressé puisse accéder à ces données à travers une mise à disposition des données au CASD ou via le réseau Quetelet en fonction du degré de confidentialité que nous souhaitons diffuser.

Il s'agit d'une enquête à l'échelle des établissements. Elle toucherait les établissements du secteur privé ayant mis fin à au moins 1 CDI sur la période de référence en France hors Mayotte. Le questionnaire est composé de plusieurs parties. La première est plus générale et concerne les séparations au niveau des établissements. La seconde est consacrée à l'étude spécifique des fins de contrat avec des questions différenciées en fonction du motif de fin contrat.

Le mode de collecte consisterait en un questionnaire web d'environ 25 minutes.

Nous souhaiterions réaliser à l'automne 2024 un pilote de l'enquête, passer devant le comité du Label au premier trimestre 2025 et réaliser la collecte au deuxième trimestre. Nous voudrions ensuite nous lancer dans l'exploitation après redressement entre la fin de l'année 2025 et le début de l'année 2026.

Christine LAGARENNE, Cnis

À quelle date la concertation avec les partenaires sociaux est-elle prévue ?

Louise CARROTTE, Dares

Nous souhaiterions leur présenter un questionnaire que nous n'avons pas encore élaboré, probablement avant la fin de l'année 2024.

Le projet d'enquête relatif à la Gestion des Ruptures et Analyse des Fins de CDI recueille un avis favorable à l'unanimité.

2. Enquête sur la Surveillance Médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer)

Marion DUVAL, Dares

L'objectif de l'enquête est de décrire l'ensemble des expositions professionnelles – risques physiques, chimiques, biologiques, contraintes organisationnelles, les facteurs psychosociaux de risque par profession, secteur d'activité et taille d'entreprise. Nous souhaitons suivre ces expositions au fil du temps à travers les différentes éditions afin d'améliorer la santé des salariés et la prévention par la connaissance de leur exposition aux risques professionnels.

Cette enquête est atypique puisqu'elle est fondée sur le volontariat des médecins du travail ou de prévention et de leurs équipes pluridisciplinaires qui vont émettre un avis d'expert sur les expositions auxquelles sont confrontés les salariés. Cette enquête porte sur une population représentative grâce au tirage au sort des salariés enquêtés.

Le questionnaire principal porte sur les expositions. Il sera complété lors d'un examen médical. En outre, un auto-questionnaire portera sur le vécu de la situation de travail du salarié qui le remplira seul avant l'examen médical. Au sein de la statistique publique, l'enquête Sumer fait partie du dispositif d'enquêtes du ministère du travail concernant les conditions de travail et la santé au travail aux côtés des enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux. Elle fait également partie des dispositifs de veille sanitaire qui s'inscrivent dans le plan national santé et travail.

L'enquête Sumer est la seule enquête permettant de mesurer via l'expertise des médecins du travail l'exposition des salariés de manière précise, en s'intéressant à la durée, l'intensité des expositions, à l'existence ou non de protection individuelle ou collective, d'observer des évolutions, et de prendre en compte la poly-exposition.

Elodie ROSANKIS, Dares

L'enquête Sumer est valorisée à travers des publications au format Dares, régionales, au sein d'autres revues telles que celle de l'INRS et via des partenaires de l'enquête comme la DGAFP.

Les données sont régulièrement mobilisées par les pouvoirs publics. Je pense par exemple aux DREETS dans le cadre des PRST4 et à des demandes émanant du cabinet du ministre – nous avons été sollicités sur les critères de pénibilité et le passage au C2P. Nous avons en outre des sollicitations diverses comme le Conseil économique, social et environnemental.

Nous réalisons également des interventions telles que des journées d'étude et des colloques.

Des restitutions auprès des médecins enquêteurs sont réalisées dans toutes les régions.

La diffusion s'effectue auprès des chercheurs. Des résultats détaillés par secteur d'activité sont également mis à disposition aussi bien pour les entreprises que pour les partenaires sociaux.

Cette refonte est indispensable à la suite du diagnostic relatif à la dernière édition de l'enquête Sumer. Un déclin des effectifs médicaux et une réorganisation des effectifs de santé et de prévention au travail a fragilisé l'organisation historique de l'enquête Sumer. Auparavant, une mobilisation massive s'effectuait tous les 7 ans. En 2010, le nombre de médecins volontaires a été divisé par 2, ce qui a également entraîné une baisse des salariés enquêtés – perte d'environ la moitié de l'effectif habituellement enquêté.

Il est donc nécessaire de repenser ce dispositif pour mieux l'adapter au fonctionnement des services de santé et de prévention et favoriser la participation des médecins volontaires.

Pour alléger la charge des services et des médecins tout en conservant la qualité de l'enquête Sumer, nous envisageons le passage d'une enquête qui avait lieu tous les 7 ans à une enquête continue chaque année. Le nombre de questionnaires est moins important pour éviter de déstabiliser le service. Nous souhaitons effectivement proposer 10 questionnaires sur l'ensemble de l'année contre 30 questionnaires sur 3 mois auparavant. L'objectif est pour nous d'avoir 10 000 questionnaires par an. Cela permettra d'obtenir des résultats annuels sur l'ensemble de la population et de disposer de résultats par secteur en empilant plusieurs années.

Les principales pistes pour faciliter le volontariat sont :

- 10 questionnaires par an et par équipe ;
- une liberté d'organisation ;
- un appui par un prestataire de collecte ;
- une application Sumer dédiée.

Le questionnaire est presque finalisé. Nous sommes en train de travailler le protocole de collecte des données. Nous préparons le marché d'accompagnement de la collecte et la création de l'application Sumer. Des tests sont envisagés pour la fin de l'année 2024 et le début de l'année 2025. Un passage au comité du Label est prévu au premier semestre 2025. La formation des médecins interviendrait au premier semestre 2025. Le lancement de la collecte est prévu à la fin de l'année 2025.

Isabelle PUECH, Observatoire de l'emploi à domicile

Est-il prévu de faire évoluer le champ statistique de cette enquête ? Est-il notamment prévu d'intégrer les salariés des particuliers employeurs ? En effet, d'importants enjeux sont à considérer pour cette catégorie en termes de suivi médical et de santé au travail avec des attentes fortes des partenaires sociaux.

Elisabeth ALGAVA, Dares

La principale difficulté de cette enquête est que nous sommes obligés de nous adapter au fonctionnement de la médecine du travail dans les différents champs d'études concernés.

Je ne sais pas comment les salariés de l'aide à domicile sont couverts. Une partie doit être dans des services inter-entreprises, donc couverts par des médecins du travail. Nous sommes preneurs d'éléments relatifs à leur couverture. En tout état de cause, si nous pouvons les intégrer à l'enquête, nous le ferons bien volontiers.

Isabelle PUECH, Observatoire de l'emploi à domicile

Ils sont effectivement couverts. Je pourrai vous contacter pour vous transmettre des éléments sur ce point, notamment les médecins du travail qui pourraient être impliqués dans ce dispositif.

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

Aurions-nous une idée précise des secteurs et des tailles d'entreprise grâce à ces collectes ?

Elisabeth ALGAVA, Dares

Il existe tout de même une obligation de couverture par la médecine du travail qui permet de tirer au sort des salariés dans la quasi-totalité des secteurs. En outre, des médecins volontaires sont présents dans toutes sortes de services, notamment grâce aux médecins inspecteurs du travail.

Le projet de refonte de l'enquête sur la Surveillance Médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) recueille un avis favorable à l'unanimité.

Conclusion

Jean-Christophe SCIBERRAS, Président de la commission

La prochaine commission a lieu le 7 novembre.

La séance est levée à 17 heures 45.

Index

Nous vous signalons que nous n'avons pu vérifier l'orthographe des noms suivants :

BREST,8, 17

passereau, 15

Catlé,21, 23