

Commission EMPLOI, QUALIFICATION et REVENUS DU TRAVAIL

Réunion du 4 avril 2011

PROJET D'AVIS	2
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION	3
LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES	33
AVIS D'OPPORTUNITÉ	34

PROJET D'AVIS

proposé par la commission EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL

du 4 avril 2011

Avis 1

Le Conseil prend acte du transfert de la production des données statistiques sur les demandeurs d'emploi indemnisés de l'Unedic à Pôle Emploi.

Il regrette que celui-ci ait entraîné une interruption dans la mise à disposition de l'information détaillée sur cette question et retardé en conséquence les analyses sur l'évolution des caractéristiques des chômeurs, indemnisés ou non.

Il prend bonne note que Pôle emploi s'engage à fournir l'équivalent de ce qui existait avant ce transfert pour le 3ème trimestre 2011 et suivra avec attention cette mise à disposition.

Il demande la mise en cohérence des champs, définitions et formats de mise à disposition par les différents producteurs.

Avis 2

Le Conseil salue les récents travaux de la statistique publique sur l'emploi des seniors. Ceux-ci permettent d'éclairer une question centrale aujourd'hui dans notre société sur le rapport entre activité et inactivité.

Il constate que la connaissance de cette question nécessite le recueil de nombreuses sources statistiques et souhaite que l'ensemble des producteurs de données poursuivent leurs efforts pour suivre précisément l'ensemble des politiques publiques de façon à construire une vision transversale et globale des dispositifs et des différents champs de la protection sociale.

Il rappelle l'importance de l'analyse du lien entre l'emploi des seniors et leur parcours professionnel.

Avis 3

Le Conseil a pris connaissance avec intérêt du bilan de l'enquête pilote PIAAC. Il a bien noté les importants problèmes méthodologiques qui ont été mis en évidence, notamment la durée excessive du questionnement qui contribue à un taux élevé de non-réponses partielles.

La connaissance du niveau de compétence des adultes est un enjeu important pour le débat public, en particulier sur la formation tout au long de la vie et que les comparaisons internationales revêtent en ce domaine un intérêt tout particulier.

Pour autant, le Conseil s'interroge sur la fiabilité du protocole de cette enquête et rappelle que l'enquête ne pourra être menée que dans le strict respect des règles de la statistique publique. Il sera tout particulièrement attentif à cet égard au passage devant le comité du label.

La reconduction de l'enquête IVQ (Information et Vie quotidienne) en 2011, selon le même protocole que celui mis en œuvre avec succès en 2004, permettra quant à elle de mesurer l'évolution du taux d'illettrisme en France. Plus généralement, elle permettra d'évaluer le niveau de compétence en numératie, littératie et compréhension orale de la population adulte.

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE LA COMMISSION**Emploi, qualification et revenus du travail****- 4 avril 2011 -**

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

Rapporteurs : Sylvie LAGARDE, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (INSEE)
Béatrice SEDILLOT, Chef de service, adjointe au directeur de la DARES

Responsable de la Commission : Nadine LEGENDRE (01 41 17 52 65)

Adoption du compte rendu

En l'absence d'observations sur ce compte rendu, celui-ci est adopté dans le mois qui suit sa date de diffusion.

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

Introduction	6
I. Les statistiques sur le chômage indemnisé	7
II. L'emploi des seniors.....	12
III. Bilan de l'enquête pilote PIAAC	22
IV. Proposition d'avis	27
V. Examen pour avis d'opportunité des projets d'enquêtes	27
Conclusion.....	32

Liste des participants

Mohamed	AMINE	Observatoire du CNFPT
Patrick	AUBERT	DREES
Marie	AVENEL	DARES
Daniel	BLONDET	CGT
Patrick	BOULTE	Solidarités nouvelles face au chômage
François	BOURY	FNSEA
Raoul	BRIET	Cour des comptes
Caroline	CAVADINI	Secrétariat d'état d'Outre mer
Pierre	CAVARD	UNÉDIC
Isabelle	CHAPTAL	Groupe des industries métallurgiques
Christel	COLIN	DARES
Pierre	CONCIALDI	IRES
Cécile	COTTEREAU	CFDT
Philippe	CUNEO	Cnis
Valérie	DANNAY	Insee
Mireille	ELBAUM	Conservatoire national des arts et métiers
Bernard	ERNST	Pôle emploi
Samuel	ETTOUATI	DARES
Patricia	FERRAND	CFDT
Jacques	FREYSSINET	CEE
Danièle	GUILLEMOT	Insee
Daniel	HANGARD	Ministère de l'Économie des finances et de l'industrie
Fabrice	HUET	MNCP
Nicolas	JONAS	Insee
Sylvie	LAGARDE	Insee
Marion	LAMBERT	CEREQ
Sylvie	LE MINEZ	DARES
Anne-Gaëlle	LE STIR	DGEFP
Nadine	LEGENDRE	Cnis
Julien	LOQUET	DARES
Selma	MAHFOUZ	Conseil d'orientation des retraites
Dominique	MARCHAND	Autorité de la statistique publique
Laurence	MARTIN	CGT FO
Claude	MINNI	DARES
Michel	MONTEIL	CGT FO
Laure	OMALEK	DARES
Claude	PICART	DARES
Patrick	POMMIER	DARES
Vincent	POUBELLE	CNAVTS
Nicolas	PROKOVAS	CGT
Véronique	REMY	DARES
Clément	SANTINON	Union des industries des métiers de la métallurgie
Isabelle	SARGENI-CHETAUD	FSU
Philippe	SCHERRER	DARES
Amandine	SCHREIBER	DGAFP - BSEV
Béatrice	SEDILLOT	DARES
Jean-Claude	SIGOT	CEREQ
Bernard	SUJOBERT	
Sophie	TASQUÉ	CGT FO
Christine	THIESSET	Insee
Dalila	VIENNE	Cnis
Anne-Laure	ZENNOU	ACOSS

Excusés

Prénom	Nom	Organisme
Sébastien	ARCHI	PRISME
Michel	BOISSONNAT	FAFIH
Annie	GAUVIN	Pôle emploi
Bernard	MOREL	Insee
Louis-Paul	PELE	COE
Robert	PIERRON	Conseil régional d'aquitaine
Paul	SANTELMANN	AFPA

La séance est ouverte à 14 heures, sous la présidence de Raoul BRIET.

Introduction

Raoul BRIET

Bonjour à tous.

Avant d'aborder le premier point de notre ordre du jour sur les statistiques du chômage indemnisé, pour lequel nous bénéficierons du concours de Mireille Elbaum et Jacques Freyssinet, je passe la parole à Sylvie Lagarde qui va vous expliquer les aléas rencontrés par l'enquête Coût de la main d'œuvre début 2011.

Sylvie LAGARDE

La presse s'est fait l'écho en janvier et février derniers de problèmes de comparaison du coût horaire du travail notamment entre la France et l'Allemagne, ou autrement dit du « bug » de l'Insee sur la mesure du coût horaire du travail. Cet incident tire son origine de l'enquête Coût de la main d'œuvre, de dimension européenne, régie par un règlement selon lequel chaque État membre doit adresser tous les 4 ans à Eurostat des données sur le coût de la main d'œuvre. C'est sur les données de l'enquête 2008, qui devaient être transmises à Eurostat en 2010, que nous avons rencontré un problème.

L'Insee a profondément modifié le dispositif d'enquête Coût de la main d'œuvre entre 2004 et 2008 dans le double objectif d'alléger la charge des entreprises et de lisser celle des directions régionales de l'Insee. Il s'agissait d'annualiser l'enquête et de l'associer à celle sur la structure des salaires, dont les thèmes sont connexes et qui a également lieu une fois tous les quatre ans en alternance avec l'enquête Coût de la main d'œuvre. L'Insee a donc mis en place une enquête annualisée sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) avec une dominante « structure des salaires » ou « coût du travail » en alternance tous les deux ans.

Dans cet environnement en forte évolution, il nous a été très difficile de roder les méthodes de calcul et de validation des données de l'enquête coût de la main d'œuvre dans le calendrier imposé par le règlement Eurostat, sachant que les données de 2008 résultent de la consolidation des résultats d'enquête collectés en 2007 et en 2008. En outre, la conjoncture s'étant inversée entre 2007 et 2008, la consolidation des données posait des problèmes d'actualisation des effectifs, de la durée du travail et des salaires. Enfin, 2008 était l'année du changement de NAF.

Nous avons par ailleurs commis une erreur sur le calcul de la durée effective du travail. Alors qu'en 2004 nous mesurons la durée du travail au niveau de l'ensemble de l'établissement, nous avons pour affiner l'enquête de 2008 tiré un échantillon de salariés pour lesquels nous avons demandé à l'établissement de renseigner la durée effective de travail. Cette individualisation de l'enquête permet d'améliorer la précision des données mais pose des problèmes de comparabilité par rapport à 2004.

Les procédures de validation ont été mal rodées et nous avons transmis à Eurostat en décembre 2010 des données de durée effective du travail qui appelaient des corrections parce qu'elles avaient été sous-estimées, entraînant un coût horaire du travail en France supérieur à la réalité. Nous avons constaté cette erreur à la suite d'un échange avec Rexecode, à qui le Ministre chargé de l'Industrie avait commandé un rapport sur la compétitivité France-Allemagne. Nous avons alors demandé à Eurostat de retirer les données de son site et déployé d'importants efforts pour identifier la source du problème et les corriger. Les données corrigées ont été mises à disposition sur le site d'Eurostat le 28 février. Elles montrent toujours que le coût horaire a davantage augmenté en France qu'en Allemagne mais dans des proportions moindres que ce qu'indiquaient les données initiales.

Plusieurs publications reprendront ces résultats 2008 d'ici l'été. Enfin, le directeur général de l'Insee a demandé à l'Inspection Générale de l'Insee de lancer un audit interne pour analyser les causes de cet incident et émettre des préconisations afin d'éviter qu'il ne se reproduise à l'avenir.

Raoul BRIET

Le dénominateur, à savoir la durée de travail, était minoré, ce qui donnait un coût du travail supérieur à ce que l'actualisation de l'enquête précédente par l'indice de coût du travail permettait d'escompter. Cette erreur a pris d'importantes proportions parce qu'elle est survenue en période de tempête politico-médiatique et que les données erronées ayant été publiées sur le site d'Eurostat, ont été utilisées de bonne foi. L'essentiel est que nous en tirions collectivement les conséquences pour éviter la répétition de ce type d'incident.

I. Les statistiques sur le chômage indemnisé

Raoul BRIET

Le Président de l'Unédic, le Secrétaire Général du Cnis et le Directeur Général de Pôle emploi ont été saisis en mars 2010 par quelques chercheurs dont Mireille Elbaum et Jacques Freyssinet au sujet de ce qu'ils estimaient être un appauvrissement de l'appareil statistique afférent au chômage indemnisé et non indemnisé suite à la mise en place de Pôle emploi. Nous vous avons remis une note de Pôle emploi à ce sujet lors de la dernière réunion de notre Commission mais nous n'en avons pas débattu, toutes les parties prenantes n'étant pas présentes. Nous revenons donc sur ce point aujourd'hui.

Bernard ERNST, Pôle emploi

Deux remarques préliminaires. En premier lieu, la création de Pôle emploi en décembre 2008 ne s'est pas accompagnée, de façon concomitante, de la création d'un site Internet. D'où la rupture momentanée de l'accessibilité aux séries statistiques sur le chômage indemnisé. En second lieu, à la notion de chômage ou de chômeur indemnisé, il convient de substituer celle de demandeur d'emploi indemnisé ou de bénéficiaire en fin de mois. En effet, la notion de chômage est plutôt associée aux indicateurs produits par l'enquête Emploi de l'Insee. Pour rappel, les demandeurs d'emploi peuvent être indemnisés au titre de l'Assurance chômage ou par l'État au titre de la solidarité.

La série statistique du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés par l'Assurance chômage est disponible depuis 1987. Cet indicateur présente une forte réactivité à la conjoncture et à l'évolution de la réglementation, avec un point bas à 1,3 million en 1989 et un point haut à 2,2 millions en mai 2004, avant de connaître un nouveau point bas à 1,6 million en avril 2008 et un point haut à plus de 2,1 millions à fin 2010. Il s'inscrit à la baisse depuis janvier 2011.

La série du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés par l'État débute en 1996 et affiche une tendance générale à la baisse. Néanmoins, cet indicateur connaît une remontée significative depuis son point bas d'octobre 2008, pour atteindre 435 900 demandeurs d'emploi en février 2011.

La combinaison de ces deux populations de demandeurs d'emploi fournit la part des demandeurs d'emploi indemnisés par rapport au potentiel indemnisable. Cet indicateur, calculé trimestriellement, s'élève à 59,4 % à fin décembre 2010, ce qui signifie que 6 demandeurs sur 10 sont indemnisés dont 5 par l'Assurance chômage et 1 par l'État.

Le nombre de bénéficiaires en fin de mois est estimé en fonction de deux sources, la statistique mensuelle de paiement (STMP) et le Fichier National des Assédic (FNA).

L'estimation est provisoire pour le mois M-1, devient semi-définitive le mois suivant et le reste pendant douze mois, le temps de disposer du recul suffisant par rapport aux données. Lorsqu'un demandeur d'emploi s'inscrit, il n'est pas automatiquement comptabilisé comme indemnisé. En effet, même lorsque des droits sont ouverts, il est possible que l'allocation ne soit pas identifiée comme telle parce que le dossier est incomplet.

La statistique mensuelle de paiement a trait aux mouvements de dossiers et aux opérations de paiement. Ces comptages sont effectués au niveau de chaque région, contrôlés et validés par les directions régionales de Pôle emploi avant centralisation au niveau national. Ils font l'objet d'un communiqué de presse et de deux notes internes sur les mouvements de dossiers et les opérations de paiement.

Le Fichier National des Assédic est un fichier historique qui mémorise les informations de l'ensemble des demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés ou non. Le FNA est exploité mensuellement, trimestriellement et annuellement pour fournir des indications sur les mouvements de demandeurs d'emploi et le nombre de bénéficiaires en fin de mois. Il permet également de réaliser des chiffrages et des simulations à la demande de l'État ou des partenaires sociaux.

Pôle emploi produit des données physiques et des données financières portant sur les bénéficiaires en fin de mois, les bénéficiaires en fin d'année, l'ancienneté moyenne d'indemnisation, le montant moyen d'indemnisation journalier ou mensuel, le montant moyen du salaire de référence, qui sert de base au calcul des indemnisations, l'ancienneté moyenne à l'instant T ou à la sortie d'indemnisation, les demandeurs d'emploi indemnisés et non indemnisés et les personnes dispensées de recherche d'emploi.

Ces éléments sont publiés dans le cadre d'un communiqué de presse mensuel sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés, diffusé sur l'espace presse du site corporate de Pôle emploi. Certains sont repris dans le *Dares Indicateurs*, notamment ceux relatifs aux demandeurs d'emploi indemnisés. Pôle emploi publie également tous les mois une note sur les dispensés de recherche d'emploi. Des éléments concernant les demandeurs d'emploi figurent dans la *note trimestrielle* sur les sortants des listes de Pôle emploi publiée à partir de l'enquête menée avec la Dares et la note sur le chômage indemnisé ou non indemnisé. Enfin, des panels d'entrants au chômage sont revisités tous les six mois au travers du document *Repères & Analyses*.

Les données financières et physiques produites par Pôle emploi sont disponibles sur le site www.pole-emploi.org, dans l'onglet *Études, évaluations et statistiques*, à la rubrique *Chômage – Marché du travail/chômage indemnisé*. Toutes les séries anciennement disponibles sur le site de l'Unédic sont disponibles sur le site de Pôle emploi.

Les données annuelles anciennement publiées dans la revue *Statis*, qui fournissait des tableaux croisés à deux ou trois variables, seront rapatriées sur le site de Pôle emploi à horizon juin 2011. On y trouvera alors les données des années 2008 et 2009. Celles de 2010 seront disponibles à l'automne 2011.

La note sur le chômage indemnisé ou non indemnisé, dont la dernière publication porte sur la situation à décembre 2009, sera entièrement refondue pour revenir à une production trimestrielle en juillet 2011. Elle permettra de connaître le taux d'indemnisation pour chaque catégorie de demandeur d'emploi en fin de mois. Enfin, le site de Pôle emploi sera enrichi à l'automne 2011 de nouvelles séries concernant notamment les flux d'entrée et de sortie.

Pierre CAVARD, Unédic

Jusqu'en 2008, l'Unédic avait pour mission de procéder à toutes études et recherches dans le domaine de l'emploi sur le plan national et international et de consolider dans les fichiers nationaux automatisés l'ensemble des informations nominatives recueillies par les institutions du régime.

Depuis 2009, l'Unédic a pour missions de :

- prescrire et garantir les conditions de mise en œuvre de l'Assurance chômage et des dispositifs conventionnels associés ;
- assurer la gestion financière de l'Assurance chômage et des dispositifs conventionnels associés, (pilotage financier et prévisions économique financières sur l'équilibre de l'Assurance chômage) ;
- produire les études, les analyses et les éléments d'information et d'aide à la décision nécessaires aux partenaires sociaux et aux instances de l'Unédic ;
- contrôler et auditer les conditions de mise en œuvre de l'Assurance chômage et des dispositifs conventionnels associés.

Une nouvelle Direction Étude et Analyses a été constituée à l'Unédic courant 2010. Elle assure les prévisions d'équilibre financier de l'assurance chômage trois à quatre fois par an, produit mensuellement un tableau de bord des données issues de la statistique mensuelle de paiement, produit à la demande des analyses pour

alimenter les réunions du Bureau de l'Unédic et accompagne les partenaires sociaux dans les négociations de la convention d'Assurance chômage en produisant chiffrages et simulations.

Le programme d'études 2011-2012 sera présenté en mai ou juin 2011 au Bureau de l'Unédic et pourra ensuite être présenté au Cnis. Par ailleurs, l'Unédic apportera son support technique aux travaux du groupe de travail paritaire politique relatif au régime d'assurance chômage, dont la création a été décidée le 25 mars 2011 par les partenaires sociaux. Enfin, le programme d'études est l'occasion de construire des partenariats avec tout type d'entité afin d'étudier ou d'évaluer les dispositifs financés par l'Assurance chômage.

Le site générique grand public qui diffuse actuellement l'information de l'Unédic sera complété fin 2011 ou début 2012 par un site expert d'un niveau de lecture plus avancé, sans pour autant remplacer les partenariats de gré à gré entre la Direction Études et Analyses de l'Unédic et les chercheurs.

Raoul BRIET

Fin 2010, nous avons reçu à sa demande Gaby Bonnard, Président de l'Unédic, afin de lui présenter le Cnis et de discuter de la façon dont l'Unédic pourrait y être associé.

Mireille ELBAUM

Les remarques que nous avons exprimées restent d'actualité en cette période de crise, sachant par ailleurs que la convention de l'Unédic a été renouvelée avec des dispositions très proches de la précédente. Nous avons besoin d'une vision globale des taux de couverture du système d'indemnisation du chômage en le détaillant par genre, âge, ancienneté au chômage et le cas échéant motif de non indemnisation. Ce besoin reste d'actualité parce que la crise provoque trois mouvements successifs : un accroissement du chômage des jeunes et des détenteurs d'emploi précaires, pour qui la convention comporte certaines améliorations, l'arrivée au chômage de licenciés économiques, porteurs de droits d'indemnisation assez longs, puis l'extension du chômage de longue durée, notamment des travailleurs âgés. Or la convention de l'Unédic a raccourci certaines durées d'indemnisations pour ces derniers.

Nous avons donc un besoin urgent de ces données. Or le site de Pôle emploi nous fournit des données globales, fragmentaires et dont la forme diffère de celles publiées par la Dares (données brutes *versus* CVS, France entière *versus* France métropolitaine). En outre, ces données ne sont pas ventilées alors que nous en aurions besoin pour comprendre la protection assurée par l'indemnisation du chômage aux différentes catégories de chômeurs selon les différents moments du cycle de chômage. De même, nous ne disposons plus des dispersions des taux d'indemnisation comparées dans les mêmes termes à celles des salaires de référence, ce qui pose problème pour appréhender les effets de redistribution associés à l'assurance chômage.

Nous avons donc besoin d'une vision à la fois cohérente et détaillée de l'indemnisation au titre de l'Assurance chômage comme de la solidarité, au minimum au plan statistique, et si possible en disposant d'études en faisant la part entre les effets de la convention et ceux des différents moments de la conjoncture. Le bilan de la convention Unédic, indéniablement positif en ce qui concerne l'admission de nouveaux demandeurs d'emploi, est à cet égard incomplet, dans la mesure où il a été réalisé sur des flux de demandeurs d'emploi (et non sur des stocks de chômeurs indemnisés) pendant une période limitée à 18 mois, alors que les durées d'indemnisation des chômeurs de longue durée pourraient pour certains se trouver raccourcies. Or, en période de crise, l'indemnisation du chômage constitue un segment de la protection sociale essentiel en termes de stabilisation automatique et sur lequel nous avons besoin d'être éclairés, au niveau global et détaillé, à partir de données cohérentes entre les organismes.

Cela fait bientôt trois ans que nous ne disposons plus des données correspondantes, cet appauvrissement de l'appareil statistique ayant été concomitant avec la crise économique et la mise en place de la nouvelle convention de l'Unédic. La dernière note sur le chômage indemnisé et non indemnisé date de janvier 2009. Nous avons écrit aux organismes il y a plus d'un an et les informations que nous obtenons, nous les obtenons par les agences de presse spécialisées suite aux réunions entre les partenaires sociaux et l'Unédic. Il est donc urgent que les institutions responsables prennent de façon conjointe et concertée les mesures nécessaires au rétablissement de ces informations et à leur diffusion.

Jacques FREYSSINET

Je déplore également que les organismes ne soient en état de nous annoncer la production de tableaux croisés que deux ans et demi après la création de Pôle emploi. Les tableaux simples ne permettent aucune analyse. L'absence de données croisées pendant plus de deux ans est donc préjudiciable à l'information statistique dans le contexte actuel.

Raoul BRIET

Les éléments qui seront publiés à partir de l'été prochain permettront-ils de répondre rétrospectivement aux besoins exprimés par les chercheurs ?

Bernard ERNST, Pôle emploi

La note relative aux demandeurs d'emploi non indemnisés reprendra les indicateurs précédents tout en les consolidant, ce qui permettra de calculer un « taux de couverture ». Néanmoins, l'ancienneté au chômage ne faisait pas partie des données publiées avant la mise en place de Pôle emploi.

Raoul BRIET

Y aura-t-il une rupture des séries statistiques ou seulement un retard de publication ?

Bernard ERNST, Pôle emploi

Je ne pense pas qu'il y aura rupture des séries statistiques. Je ne peux garantir que les indicateurs produits avant la fusion seront repris strictement à l'identique. En revanche, nous proposerons une série homogène du début à la fin de période.

Mireille ELBAUM

La dernière note sur le chômage indemnisé détaillé date de mars 2008.

Bernard ERNST, Pôle emploi

A la rubrique « notes » du site pole-emploi.org, nous diffusons d'ores et déjà une note trimestrielle « Taux et salaires » qui fournit une série très longue sur le taux moyen d'indemnisation des chômeurs, le salaire de référence et des indicateurs de dispersion, sans rupture de série.

Le site de la Dares diffuse un nombre important de séries en données brutes ou en données CVS selon les indicateurs. La majeure partie des séries est en données CVS, ce qui est logique. Pôle emploi produit également des séries CVS, notamment sur le nombre de demandeurs indemnisés. La proportion de chômeurs indemnisés est également produite en données CVS.

Béatrice SEDILLOT

La Dares a recommencé à produire régulièrement une publication annuelle sur les allocataires du régime de solidarité et une publication annuelle sur l'indemnisation du chômage. A l'automne dernier, nous avons publié une étude couvrant la période 2005 à 2008. Début 2011, nous avons diffusé la publication sur les allocataires du régime de solidarité 2009 et nous diffuserons à la mi-avril la publication sur les allocataires du régime d'Assurance chômage en 2009. Cette publication de nature analytique sera très complètes et fournira notamment des détails sur l'évolution des séries de chômeurs indemnisés et de chômeurs indemnisables, sur la durée moyenne d'indemnisation, sur l'évolution des fins de droit et sur les distributions des durées

maximales d'indemnisation suite à la nouvelle convention. Nous souhaitons raccourcir les délais de publication et nous espérons pouvoir diffuser l'étude portant sur l'année 2010 fin 2011. Les délais de publication sont néanmoins conditionnés par la disponibilité des données du Fichier historique statistique (FHS) et du fichier national des Assédic (FNA).

Jacques FREYSSINET

S'agissant du calcul des taux de couverture, la Dares continue de publier un indicateur qui prend en compte les seules dispenses de recherche d'emploi indemnisées (qui sont les seules données disponibles en stock mais dont le taux d'indemnisation est par définition de 100 %), ce qui n'est pas correct du point de vue statistique.

Par ailleurs, le RSA est devenu un troisième régime d'indemnisation du chômage. Est-il possible d'éliminer les intersections entre les indemnisations au titre l'Assurance chômage ou de la solidarité et le RSA ?

Mireille ELBAUM

Une faible portion d'allocataires du RSA peut parallèlement bénéficier de reliquats d'indemnisation du chômage.

Patrick BOULTE, Solidarités Nouvelles face au Chômage

Le taux de personnes indemnisées n'est pas très parlant de notre point de vue quant à la qualité du système de couverture. Il serait intéressant de disposer du nombre de jours de chômage non indemnisé, en volume physique plutôt qu'en nombre de personnes. Par ailleurs, les statuts Allocation de Solidarité Spécifique, RSA et indemnisation de l'Assurance chômage ne sont pas équivalents. L'évaluation du système doit porter sur l'acquisition des droits par rapport aux pratiques du marché du travail, s'agissant notamment des contrats courts et répétitifs.

Pierre CAVARD, Unédic

La convention de 2009 n'a pas encore pu donner son plein effet sur les filières les plus longues. Néanmoins, ces filières n'ont pas été modifiées par le champ de la nouvelle convention. Nous pourrions donc continuer à observer les effets du protocole précédent sur les filières les plus longues. Nous menons actuellement avec la Dares des travaux communs sur ce sujet, que nous pourrions élargir si besoin. Ces travaux permettront d'analyser les conséquences de la nouvelle convention pour les différentes populations, sachant par ailleurs que la conjoncture a eu des effets d'une ampleur exceptionnelle sur l'emploi et le chômage début 2009. Nous réservons toujours la primeur des résultats de ces travaux aux partenaires de l'Unédic, ce qui est légitime.

Le programme d'études de l'Unédic et les partenariats qui l'accompagneront seront l'occasion de revoir les logiques de diffusion en succession à l'ancien *bulletin trimestriel* de l'Unédic. Ce bulletin apportait des données annuelles sur les allocataires une fois par an. Il présentait également un bilan des différentes conventions et constituait l'occasion de produire un certain nombre d'analyses et de les partager. Parallèlement, l'Unédic réalisait des études périodiques ou ponctuelles. En revanche, nous ne publions pas les chiffreages réalisés à la demande des partenaires sociaux.

Mireille ELBAUM

Le dernier bulletin de l'Unédic sur les allocataires date de 2007.

Les études de l'Unédic et les évaluations de la convention posent le problème du passage du flux au stock. Nous avons besoin de réconcilier les données de l'Unédic en termes de flux avec l'évolution des stocks. S'agissant de la diffusion, il est regrettable que certaines études statistiques très intéressantes réalisées par

L'Unédic puissent être obtenues auprès d'agences de presse spécialisées à qui il faut payer un abonnement avant d'être publiées sur le site de l'Unédic.

Pierre CONCIALDI, IRES

L'IRES est également demandeur d'informations plus précises sur la distribution des allocations et des salaires, par décile par exemple. Au-delà des catégories touchées par le changement de convention, il existe des inégalités parmi les chômeurs indemnisés.

Bernard ERNST, Pôle emploi

Ces données sont publiées trimestriellement dans la rubrique « notes » du site institutionnel de Pôle emploi.

Il est relativement aisé de distinguer les demandeurs d'emploi indemnisés de ceux qui ne le sont pas au sein d'une population d'inscrits à Pôle emploi. En revanche, il me paraît impossible de mesurer un volume de jours non indemnisés. Nous pouvons seulement mesurer un volume de jours indemnisés.

Raoul BRIET

Nous notons que des améliorations sont en cours et devraient se concrétiser prochainement. A la fin de l'été, nous devrions retrouver une information de même qualité que celle qui existait avant la mise en place de Pôle emploi, y compris de façon rétrospective pour la période marquée par un appauvrissement de l'information.

Je propose de réaliser un bilan de ces avancées à notre réunion d'automne.

Le projet d'avis n°1 a été adopté et figure en annexe.

II. L'emploi des seniors

1. Les dispositifs d'observation de la situation des seniors sur le marché du travail et le suivi des mesures visant à accroître leur maintien dans l'emploi

Philippe SCHERRER, Dares

La France, à l'image de ses principaux partenaires européens, fait face à un vieillissement de sa population et à un poids croissant des plus âgés dans la société.

La première partie de mon exposé retracera l'évolution récente de l'emploi des seniors en rappelant les évolutions du taux d'activité et du taux d'emploi en France et en Europe. La seconde partie présentera les principales mesures prises depuis le début des années 2000 par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux dans le but d'accroître l'emploi des seniors. La troisième dressera un état des lieux du suivi statistique mis en place pour disposer d'éléments d'appréciation quantitatifs des mesures en faveur de l'emploi des seniors. La plupart de ces mesures sont bien suivies même si certains dispositifs de suivi sont en évolution ou en construction.

a. L'évolution récente de l'emploi des seniors

La France a connu une très forte poussée de la natalité à la sortie de la seconde guerre mondiale. Avec le vieillissement de ces générations nombreuses et la progression du taux d'activité des seniors, la part des seniors dans la population active a fortement augmenté. En 2010, près de 12 % des actifs sont âgés de 55 à 64 ans contre 7 % en 1995. A partir de 2001, les premières générations nombreuses de l'après seconde guerre mondiale ont atteint l'âge de 55 ans. Cet effet démographique n'est pas neutre car l'activité et l'emploi des seniors varie fortement selon l'âge. Ainsi, l'emploi des seniors décroît rapidement après 54 ans, âge auquel 8 hommes sur 10 et 7 femmes sur 10 sont en emploi en 2010. A 59 ans, plus d'un senior sur deux

n'exerce plus d'emploi alors que l'âge légal du départ à la retraite n'est pas atteint pour la plupart d'entre eux et à 60 ans, ils ne sont plus qu'un quart à être en emploi. A 61 ans, la part des seniors en emploi tombe à 20 %.

A partir de 2001, année à laquelle les premières classes d'âge nombreuses du baby boom ont atteint l'âge de 55 ans, le taux d'activité des 55-64 ans s'est accru dans un premier temps. Le taux d'activité des quinquagénaires de 55 à 59 ans, bien que fortement décroissant, était encore nettement supérieur à celui des 60 ans et plus, âge auquel de très nombreux seniors sont à la retraite. A partir de 2005, les premières générations du baby boom ont progressivement atteint l'âge de 60 ans, âge auquel l'activité est la plus faible. L'effet s'est donc inversé et la hausse du taux d'activité des 55-64 ans s'est interrompue.

Le taux d'activité sous-jacent, qui permet de neutraliser les effets démographiques, constitue la moyenne arithmétique des taux d'activité par âge détaillé. Il n'est donc pas pondéré par la taille des différentes cohortes. L'écart entre le taux d'activité sous-jacent et le taux d'activité devient surtout sensible à partir de 2001. Alors que le taux d'activité se stabilise à partir de 2004, le taux d'activité sous-jacent des 55-64 ans continue de progresser de 2,2 points en 2009 et de 1,8 point en 2010, pour s'établir à 41,7 %.

Le taux d'emploi présente un profil similaire au taux d'activité. Le taux d'emploi sous-jacent des 55-64 ans a progressé de 6 points ces sept dernières années, contre seulement 2 points pour l'ensemble des 15-64 ans. La proportion des seniors occupant un emploi a fortement progressé aussi bien en 2009 qu'en 2010. Le taux d'emploi sous-jacent a augmenté de 1,4 point en 2009 et de 1,5 point fin 2010, pour s'établir à 39 %.

En termes de comparaison internationale, le taux d'activité à l'âge de 50 ans est plus élevé en France que dans la moyenne des 27 pays de l'Union Européenne. En 2008, il est supérieur de 3 points pour les hommes et de 7 points pour les femmes. De 50 à 54 ans, les taux d'activité fléchissent mais restent supérieurs à la moyenne européenne. A partir de 55 ans, la baisse du taux d'activité français s'accélère, particulièrement pour les hommes. Par rapport à la moyenne européenne, la baisse est particulièrement marquée entre 59 et 64 ans.

Au troisième trimestre 2010, 40,2 % des personnes âgées de 55 à 64 ans sont en emploi en France contre 45,9 % dans la zone Euro et 46,6 % dans l'Union Européenne. Les pays nordiques et anglo-saxons se caractérisent par des taux d'emploi élevés à ces âges.

L'analyse disjointe des tranches 55-59 ans et 60-64 ans permet d'isoler les effets liés à l'âge de ceux liés à la retraite. La France se caractérise par un premier décrochage de l'emploi des seniors à partir de 55 ans. Le taux d'emploi chute de l'ordre de 21 points en France entre la tranche des 50-54 ans et celle des 55-59 ans, passant de 80 % à 59 %, alors qu'il ne chute que de 15 points pour la moyenne de l'Union Européenne, passant de 75 à 60 %. Le décrochage est beaucoup plus marqué à partir de 60 ans du fait des nombreux départs à la retraite de seniors. Le taux d'emploi chute de 40 points en France pour les 55-64 ans, passant de 59 à 19 %, alors qu'il ne chute que de 30 points pour la moyenne de l'Union Européenne, passant de 60 à 31 %.

Les hommes et les femmes se positionnent également de façon différente en matière de comparaison internationale. Le taux d'emploi des femmes françaises de 55 à 64 ans est ainsi très proche de la moyenne européenne, à 38 % contre 39 % pour les femmes européennes. Néanmoins, il devient très faible en comparaison des autres pays européens après 60 ans. En revanche, le taux d'emploi des hommes de 55 à 64 ans est nettement plus faible en France que dans les autres pays européens, s'établissant à 43 % contre 55 % pour les hommes de l'Union Européenne. Ce faible taux d'emploi des hommes français s'observe sur l'ensemble des tranches de 55 à 64 ans.

Ces écarts reflètent en large partie l'impact de différents dispositifs institutionnels qui ont favorisé la retraite précoce du marché du travail. Dans les années 70, la France connaissait un taux d'emploi des 55-64 ans supérieur à 50 %, plus élevé que la moyenne européenne. Le taux d'emploi des 55-64 ans a ensuite chuté de plus de 10 points en France au début des années 80 suite au passage à 60 ans de l'âge légal de départ à la retraite et au développement des préretraites consécutives aux restructurations industrielles. L'Allemagne et l'Espagne ont également connu un fléchissement de leur taux d'emploi des seniors mais de bien moindre ampleur. Au fil des années 90 et au début des années 2000, le taux d'emploi des 55-64 ans s'est relevé dans presque tous les pays de l'Union Européenne. Sa progression a été toutefois moins marquée en France que dans les autres pays. Depuis 2008, la part des personnes de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans dans l'ensemble de la population s'est davantage accrue en France que dans les autres pays de l'Union Européenne.

b. Les principales mesures prises pour favoriser l'emploi des seniors

Outre les mesures d'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour l'obtention de la retraite à taux plein, la loi du 21 août 2003 portant réforme du système des retraites a introduit différents dispositifs visant à favoriser l'emploi des seniors, dont la restriction des préretraites à financement public, la mise en place de la surcote et les mesures destinées à favoriser la retraite progressive et le cumul emploi-retraite.

Le dispositif de retraite anticipée permettant le départ des salariés ayant une carrière longue et de nouvelles conditions de mise à la retraite d'office s'intègrent également à cette réforme, sans toutefois contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des seniors.

Pour réduire les situations d'exclusion du marché du travail des salariés âgés, le Gouvernement a ensuite présenté en 2006 un plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors sur la période 2006-2010. Ce plan déclinait un ensemble de dispositions issues de l'accord national interprofessionnel de 2005 conclu par les partenaires sociaux. Il avait pour objectifs de :

- faire évoluer les représentations socioculturelles, notamment en sensibilisant les entreprises à la gestion des âges, à l'accès et au maintien dans l'emploi des seniors ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des seniors en généralisant les entretiens de deuxième partie de carrière ainsi que les bilans de compétences, en développant différents outils de la formation professionnelle tels que le Droit Individuel à la Formation (DIF), la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et les périodes de professionnalisation, en développant aussi les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et en limitant le recours aux cessations totales anticipées de l'activité en mettant un terme aux accords abaissant l'âge de mise à la retraite d'office ;
- favoriser le retour à l'emploi des seniors en refusant la discrimination par l'âge lors du recrutement et en supprimant progressivement la contribution « Delalande » qui taxait les licenciements de travailleurs âgés et pouvait ainsi constituer un frein à leur embauche ;
- développer l'aménagement des fins de carrière en développant la pratique du tutorat, en promouvant la retraite progressive, en renforçant le caractère incitatif de la surcote et en élargissant les possibilités de cumul emploi-retraite pour les bas salaires.

Dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale de 2008, le Gouvernement a mis en place plusieurs mesures pour concrétiser l'orientation donnée par le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors, notamment en supprimant la contribution « Delalande », en augmentant fortement les prélèvements fiscaux et sociaux sur les préretraites d'entreprise et les indemnités de mise à la retraite d'office et en renforçant l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors par Pôle emploi.

Des mesures complémentaires ont ensuite été prises dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale de 2009. L'âge de la mise à la retraite d'office a été repoussé à 70 ans et les conditions d'éligibilité à la dispense d'emploi ont été progressivement resserrées à horizon début 2012. Par ailleurs, la surcote a été portée de 3 à 5 % par an et les conditions du cumul emploi-retraite ont été assouplies. Enfin, les entreprises de 50 salariés ou plus se sont vues dans l'obligation de signer avant le début de l'année 2010 des accords d'entreprise ou de branche en faveur de l'emploi des seniors.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit la poursuite des mesures d'allongement de la durée de cotisation nécessaire à l'obtention de la retraite à taux plein et le recul de l'âge minimal de la retraite. Plusieurs dispositions visent à prévenir la pénibilité, en particulier pour les salariés exposés aux facteurs de risque professionnel. Les entreprises sont notamment soumises à une pénalité de 1 % de la masse salariale lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. La loi crée également un dispositif de compensation de la pénibilité due au travail lors de l'examen des conditions d'ouverture des droits à la retraite.

c. Le suivi statistique des mesures prises sur l'emploi des seniors

Les dispositifs bien suivis

Les mesures de cessation anticipée d'activité sont bien suivies et donnent lieu à des publications régulières de la Dares, qu'il s'agisse des préretraites publiques, des dispositifs de cessation d'activité centrés sur les métiers à forte pénibilité ou destinés aux travailleurs de l'amiante, des préretraites progressives du fonds national de l'emploi, qui ont été supprimées en 2005 ou des dispenses de recherche d'emploi qui seront supprimées en 2012. L'ensemble de ces dispositifs bénéficie à 550 000 personnes à fin 2009 contre 670 000 personnes à fin 2008.

S'agissant de la date de départ à la retraite, le programme de qualité et d'efficience Retraites fournit un ensemble d'indicateurs susceptibles de suivre les objectifs principaux assignés à la politique des retraites, notamment ceux visant à garantir la solidarité entre retraités, à augmenter progressivement la durée d'activité et à améliorer l'emploi des seniors. Sont ainsi notamment suivis le nombre de retraites anticipées « longue carrière », la part des pensions attribuées avec surcote et le gain moyen procuré par la surcote, le nombre d'assurés du régime général cumulant le bénéfice d'une pension de retraite et le nombre de bénéficiaires de la retraite progressive. 38 000 personnes ont bénéficié d'une retraite anticipée pour carrière longue en 2010 contre plus de 100 000 par an jusqu'en 2008. En revanche, la part des pensions liquidées avec surcote a progressé fortement, passant de 1,6 % à 12,6 % entre 2004 et 2009. Le nombre de personnes cumulant le bénéfice d'une pension de retraite avec un emploi progresse également, atteignant 245 000 en 2009, de même que le nombre de bénéficiaires de la retraite progressive, qui s'élève à 2 330 en 2009.

Les règles relatives au contrat de travail ont été assouplies notamment au travers du dispositif de rupture conventionnel (loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008), qui organise la rupture d'un commun accord du contrat de travail et est assez fortement utilisé par les seniors même s'il ne les vise pas spécifiquement. Les données sont centralisées par le Ministère du travail et donnent lieu à l'élaboration de statistiques régulières. 20 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées à fin janvier 2011.

L'enquête sur les mouvements de main d'œuvre permet également de distinguer les ruptures conventionnelles des autres motifs de sortie du marché du travail et de décomposer ces données par tranches d'âges. 14 % des sorties du premier trimestre 2010 de salariés de 55 ans et plus ont fait l'objet d'une rupture conventionnelle.

Certaines mesures du plan national d'action pour l'emploi des seniors de 2006 donnent lieu à un suivi statistique par le Ministère du travail. Ce suivi ne concerne généralement pas que les seniors, s'agissant notamment des dispositifs de formation, mais des ventilations par âge sont possibles. D'autres mesures sont plus difficiles à suivre en l'absence de remontée spécifique, telles que les entretiens de seconde partie de carrière. Leur suivi ne peut se faire que dans le cadre de dispositifs *ad hoc* telles que les enquêtes de la Dares auprès des seniors montrant notamment la mise en place d'entretiens de seconde partie de carrière plus fréquemment dans les grands établissements.

L'intensification de l'accompagnement de Pôle emploi en direction des demandeurs d'emploi seniors peut *a priori* être suivie à partir des données de Pôle emploi sur le suivi mensuel personnalisé ou les prestations d'accompagnement.

S'agissant des mesures de relance de la négociation collective, les accords triennaux de branche sur l'emploi des seniors sont recensés par la DGT dans le bilan annuel sur la négociation collective. La Dares pour sa part suit l'activité conventionnelle au niveau des entreprises grâce aux remontées administratives des textes déposés à l'administration du travail. Ce système de remontée permet, avec un certain recul temporel, de comptabiliser les accords en faveur de l'emploi des seniors conclus au niveau des entreprises et d'en déduire, à partir de l'information collectée par la DGT, un taux de couverture de ces accords, c'est-à-dire le pourcentage de salariés concernés dans une entreprise ou une branche.

Dispositifs à enrichir ou à construire

Certains dispositifs de suivi pourraient être enrichis et d'autres sont encore à construire suite aux décrets de la loi de 2010 dont les décrets viennent d'être publiés.

Les dispositifs de suivi fondés sur les contributions financières des entreprises pourraient être enrichis de données relatives aux préretraites d'entreprise et aux mises à la retraite d'office. Les contributions sur les préretraites d'entreprise et sur les indemnités de mise à la retraite sont suivies par l'Acoss, qui les collecte. Il devrait être possible de disposer également d'informations sur les effectifs de salariés concernés, la loi de financement de la sécurité sociale de 2008 ayant introduit l'obligation pour tout employeur d'adresser à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations, au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration indiquant le nombre de salariés partis en préretraite d'entreprise ou mis à la retraite d'office et le nombre de salariés de 55 ans au moins ayant fait l'objet d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle au cours de l'année civile précédente. Ce document doit également préciser l'âge et le montant des sommes versées au salarié au titre de la rupture du contrat de travail. Ces remontées sont incomplètes et fragiles à ce jour.

La réforme de 2010 a instauré un dispositif de retraite anticipée accordée de manière individuelle selon des critères de pénibilité. Le suivi de ce dispositif dont le décret a été publié le 31 mars 2010 reste à construire. Il devrait reposer sur un système d'information proche de celui des retraites anticipées pour carrière longue de la Cnav.

Le suivi de la négociation d'accords sur la prévention de la pénibilité devrait être suivi par un système d'information analogue à celui mis en place par la Dares pour le suivi des accords sur l'emploi des seniors, avec un système de remontée mensuelle et de décompte des accords et des plans d'action permettant dans un premier temps d'observer le développement et la dynamique d'adoption de la loi par les entreprises. Dans un second temps, un suivi plus détaillé des négociations au niveau des branches et des entreprises pourra se fonder sur l'analyse des textes à partir d'une codification de la base « Gestion des accords ». Les taux de couverture des entreprises et des branches par les accords sur la pénibilité pourront ensuite être définis.

Un autre enjeu concerne le décompte des emplois concernés par la pénibilité, la loi précisant que ces emplois doivent être comptabilisés dans les entreprises.

Le suivi des aides à l'embauche n'est pas encore défini précisément mais devrait être facilement assuré.

d. Conclusion

Les dispositifs de suivi statistique actuellement mis en place permettent de bien suivre la plupart des mesures de la politique d'emploi des seniors. Certains dispositifs peuvent encore être enrichis, notamment en ce qui concerne les préretraites d'entreprise et les mises à la retraite d'office, pour disposer d'informations sur le nombre de salariés concernés par ces mesures. D'autres dispositifs sont encore à construire, notamment ceux relatifs à la prévention de la pénibilité.

Dans le domaine de l'emploi des seniors, la Dares publie des bilans annuels, des documents d'étude reprenant les principaux résultats d'enquêtes *ad hoc* et un tableau de bord trimestriel comprenant une information très complète sur l'emploi des seniors :

- Tableau de bord sur les seniors :

http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/TB_seniors_decembre2010.pdf

- Bilan sur l'emploi des seniors :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-039-3.pdf>

- Bilan sur les préretraites publiques :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-062.pdf>

- Bilan sur les préretraites publiques :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-045.pdf>

- Quelques publications issues de résultats d'enquêtes :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-054.pdf>

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-055.pdf>

- Document d'études sur les accords collectifs d'entreprise :

http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DE157_accordssalariesages_final.pdf

Le tableau de bord trimestriel sera enrichi d'ici l'été prochain en reprenant notamment certains indicateurs annuels du programme de qualité et d'efficience retraite produit par la Cnav. Un document d'étude présentant l'ensemble des fiches de cadrage statistique sur l'emploi des seniors paraîtra à l'été prochain et sera référencé sur le site de la Dares.

2. Suivi par l'Acosse des contributions employeurs

Anne-Laure ZENNOU

L'Acosse constitue la tête de réseau des Urssaf, qui recouvrent les cotisations et les contributions des entreprises relevant du régime général. Elle est donc en mesure d'assurer un suivi fiable des contributions des employeurs sur les dispositifs de préretraite, les mises à la retraite d'office et les pénalités pour absence d'accord sur le maintien dans l'emploi des seniors. Ces contributions sont repérées au travers d'un code-type lié au taux de cotisation correspondant dans le système d'information de l'Acosse.

Les avantages de préretraites d'entreprises sont soumis à une contribution patronale depuis la loi du 21 août 2003. Cette contribution de l'employeur (23,85 % à sa mise en place) s'applique aux allocations versées aux salariés dont le contrat de travail a été rompu après le 27 mai 2003. Ce taux est réduit à 12 % sous certaines conditions. En 2007, le législateur a amplifié ces mesures pour encourager le travail des seniors en portant la contribution des employeurs sur les avantages de préretraite versés à compter du 11 octobre 2007 à 24,15 % puis à 50 %. Pour les départs en préretraite antérieurs au 11 octobre 2007, le taux de 24,15 % demeure applicable.

Par ailleurs, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 institue à la charge de l'employeur une contribution assise sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'office d'un salarié par l'employeur. Le taux de cette contribution est fixé à 25 % pour les indemnités de mise à la retraite versées entre le 11 octobre 2007 et le 31 décembre 2008 et à 50 % pour celles versées à partir du 1^{er} janvier 2009.

Enfin, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 oblige les entreprises employant au moins 50 salariés à conclure un accord ou à mettre en place un plan d'action comportant un certain nombre de dispositions favorables au recrutement et au maintien dans l'emploi des salariés âgés. A défaut, les entreprises devront acquitter auprès de l'Urssaf une pénalité égale à 1 % de leur masse salariale. Cette pénalité est applicable à compter du 1^{er} janvier 2010.

A chaque échéance (mensuelle ou trimestrielle suivant la taille de l'entreprise), les cotisants remplissent et renvoient à l'Urssaf un Bordereau Récapitulatif de Cotisations (BRC) qui comporte toutes les informations d'assiettes, de cotisations, de contribution et d'exonération. Le code-type permet d'identifier la mesure ou la contribution utilisée par l'employeur. Les bases de données centralisées de l'Acosse intègrent toutes les données contenues dans les BRC depuis 2004. L'information est actualisée mensuellement. Les données sont communiquées à la Direction de la sécurité sociale et peuvent également être mobilisées dans le cadre de travaux particuliers.

L'information liée au code-type est globalisée pour tous les salariés d'un établissement. Les bases de données de l'Acosse ne permettent donc pas une information par salarié.

En 2010, les dispositifs de préretraite ont généré un total de contributions de 193,8 millions d'euros, contre 80,7 millions d'euros pour la mise à la retraite d'office et 5 millions d'euros pour la pénalité de 1 %. Néanmoins, ces montants continuent d'évoluer en raison des déclarations tardives des entreprises. Il s'agit par ailleurs de données déclaratives. L'ensemble des contributions peut être décliné par tranche de taille d'entreprise, par secteur d'activité ou par zone géographique.

Les données par salarié peuvent être obtenues au travers de la déclaration annuelle de données sociales (DADS) que les entreprises doivent obligatoirement remplir. Néanmoins, les données de la DADS ne font pas l'objet d'un contrôle contrairement à celles du BRC. Les informations par salarié ne sont donc pas fiables.

3. Les bornes légales d'âge

Vincent POUBELLE, CNAV

Le suivi statistique des mesures liées à la pénibilité est en préparation depuis plusieurs mois. Tout d'abord nous mettrons en place un décompte mensuel des dépôts de demandes, des acceptations et des rejets qui sera opérationnel dès cet été. Par ailleurs nous produirons des analyses plus fines, décrivant les profils de bénéficiaires à partir des données de carrière. De la même manière des études seront menées sur les personnes dont la demande a été rejetée.

Avant la réforme de 2003, il existait un âge de départ à taux plein pour inaptitude à 60 ans et un âge de départ à taux plein pour tous à 65 ans. La réforme de 2003 a introduit la retraite anticipée pour personne handicapée ou pour carrière longue. Le report de l'âge légal de 60 à 62 ans introduit par la loi du 9 novembre 2010 va intervenir de 2011 à 2018 progressivement, mais à un rythme rapide, à raison de quatre mois par génération. Le report de l'âge taux plein de 65 à 67 ans sera mis en œuvre de 2016 à 2023.

Le départ anticipé pour carrière longue porte désormais sur une plage d'âge de 56 à 61 ans et 11 mois. Par conséquent, les effectifs bénéficiant d'un départ anticipé pour carrière longue retrouveront probablement un niveau égal à 100 000 personnes par an pendant quelques années. Par ailleurs, le dispositif de départ anticipé pour pénibilité permettra toujours aux bénéficiaires de partir à la retraite à partir de 60 ans. Enfin, certaines personnes bénéficieront d'une exemption du recul de l'âge taux plein.

Enfin l'ensemble de ces mesures de recul des bornes d'âges devrait avoir, au moins dans un premier temps, aura un impact sur les dispositifs de chômage, d'assurance maladie, voire des minima sociaux. Il sera donc nécessaire d'assurer un suivi statistique fin de l'ensemble des dispositifs pour mesurer les effets de la réforme. En résumé, la réforme produira des effets à la fois rapides en termes d'impacts mais aussi très étalés dans le temps.

4. Introduction à la discussion

Cécile COTTEREAU, CFDT, Secrétaire confédérale en charge de la question des seniors, des parcours professionnels et de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

L'appareil statistique fournit une vision claire de l'emploi des seniors. La France conserve l'un des taux d'emploi des seniors les plus faibles d'Europe malgré une hausse relative mais insuffisante pour témoigner d'une évolution des pratiques à ce sujet. Les taux d'emploi par tranche d'âge, qui montrent notamment un décrochage à partir de 55 ans, sont importants pour savoir sur quelle tranche d'âge agir.

Parallèlement à la hausse limitée du taux d'emploi des seniors ces dernières années, la situation est surtout marquée par un accroissement de plus de 10 % du chômage des seniors. Au-delà des effets de la crise, ce phénomène est probablement lié à la fermeture progressive des dispositifs de retraite anticipée et de dispense de recherche d'emploi. Néanmoins, nous ne sommes pas en mesure de dire si la hausse du chômage des seniors est davantage imputable à la crise ou à la fermeture de ces dispositifs.

Quoi qu'il en soit, la société française peine à sortir de la culture du départ anticipé qui a prévalu pendant une trentaine d'année. Or la situation actuelle contredit la théorie consistant à mettre les seniors à la retraite de façon anticipée pour lutter contre le chômage de masse ou pour favoriser l'emploi des jeunes. Malgré un relatif consensus national sur la nécessité de sortir de cette situation, les entreprises continuent d'entretenir la culture du départ anticipé. Certains salariés profitent des occasions qui leurs sont offertes pour partir à la retraite parce qu'ils sont insatisfaits de leur travail ou par crainte des conséquences de la réforme des retraites. Par ailleurs, le fait de pouvoir partir à 55 ans a été considéré comme un acquis social dans certaines entreprises pendant des années. Enfin, les seniors demeurent une variable d'ajustement de la politique de gestion des ressources humaines des entreprises et sont encore considérés comme un coût

parce qu'ils auraient un salaire plus élevé que les salariés des autres tranches d'âge et seraient moins productifs. L'idée selon laquelle la rémunération des seniors est supérieure à celle des salariés plus jeunes mériterait d'être affinée. Par ailleurs, une étude de l'Insee sur le coût du travail des seniors concluait en 2005 qu'il est impossible de dire si les seniors sont plus ou moins productifs que leurs cadets. Néanmoins, plusieurs dispositifs publics, dont certains très récents tels que la prime à l'embauche ou les exonérations de charges continuent de s'appuyer sur l'hypothèse selon laquelle les seniors présentent un faible taux d'emploi parce qu'ils coûtent trop cher aux entreprises.

En situation de crise, le départ des seniors demeure le compromis le plus acceptable par l'employeur et le corps social. D'ailleurs, les entreprises qui ont les moyens de financer la contribution sur les préretraites renouvellent les plans de préretraite ou aménagent la fin de carrière en préretraite au travers des accords GPEC ou sur la pénibilité. Or nous manquons de données sur les personnes concernées par les préretraites d'entreprises et les conditions dans lesquelles elles passent la période allant de la sortie de l'entreprise à l'accession aux droits à la retraite.

La rupture conventionnelle a été créée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord sur la modernisation du marché du travail puis repris par la loi. La CFDT était favorable à ce dispositif. Néanmoins, les données chiffrées semblent témoigner d'un abus de ce dispositif pour la population des seniors. Le senior et l'employeur s'accordent pour mettre fin au contrat de travail 36 mois avant l'âge de la retraite, période pendant laquelle le senior bénéficie des indemnités de l'Assurance chômage. Il convient donc d'analyser précisément les effets de la rupture conventionnelle.

Nous nous inquiétons des conséquences de la réforme des retraites et du recul de l'âge légal. La CFDT ne partage pas la vision manichéenne consistant à dire que l'allongement du temps de travail des seniors se fera au détriment de l'emploi des jeunes, même s'il est difficile de lutter contre cette idée reçue. A l'inverse, nous ne croyons pas à l'effet « horizon », selon lequel le recul de l'âge de la retraite résoudra automatiquement la question de l'emploi des seniors. Si les pratiques des entreprises n'évoluent pas et ne se traduisent pas par un recul de l'âge effectif du départ à la retraite, les seniors basculeront dans les autres systèmes de couverture sociale (minima sociaux, régime de chômage ou sécurité sociale). Il est donc essentiel de veiller aux effets de vases communicants entre les systèmes par une analyse globale de la situation.

La loi de 2010 oblige les entreprises à prendre des mesures en faveur de l'emploi des seniors sous peine de pénalité. Néanmoins, 70 % des plans d'action en faveur des seniors ont été mis en œuvre de façon unilatérale par les employeurs, sans négociation avec les partenaires sociaux. De même, le dispositif obligeant les entreprises à prendre des mesures sur la pénibilité n'implique qu'une obligation d'intention. Que le plan d'action défini par l'entreprise soit appliqué ou non, elle est exonérée de la pénalité. Nous sommes donc sceptiques quant à la capacité de la loi de 2010 à faire évoluer réellement les pratiques. C'est pourquoi le suivi qualitatif de ces mesures est essentiel. Un suivi quantitatif ne suffit pas. Nous avons besoin de savoir si les plans d'action des entreprises ont produit des résultats en vue de la prochaine phase de négociation, qui aura lieu en 2013.

Nous avons la conviction que les problèmes qui se posent en fin de carrière pour les seniors, y compris une partie des problèmes de santé, sont moins liés à l'âge qu'à la qualité du parcours professionnel antérieur. En effet, les salariés qui ne peuvent pas être reclassés lorsque leur entreprise ferme sont ceux qui n'ont suivi aucune formation depuis vingt ans. De même, la durée d'exposition et l'intensité des expositions à la pénibilité nous semblent avoir plus de conséquences sur la santé que l'âge lui-même. C'est pourquoi nous proposons de limiter la durée d'exposition à un poste pénible à un certain nombre d'années ou de mettre en place un bilan d'étape professionnel obligeant les salariés à faire le point tous les cinq ans sur leurs compétences et leur formation, sans attendre l'entretien de seconde partie de carrière. Agir pour l'emploi des seniors, c'est agir dès l'embauche.

Les données de l'OCDE de 2006 montrent que le taux d'emploi varie de 30 à 55 % au sein d'une même tranche d'âge selon le niveau de qualification initiale. En revanche, nous ne disposons pas de données sur le lien entre la formation professionnelle continue, la mobilité, la pénibilité et le taux d'emploi. Il serait donc nécessaire d'étudier des profils précis, dans une vision à long terme, qui tienne compte des parcours professionnels des personnes. En effet, les seniors n'ont que l'âge pour point commun. Il ne sera donc pas possible de résoudre la problématique de l'emploi des seniors par un dispositif unique. C'est pourquoi nous avons besoin d'une vision fine de différentes catégories de seniors et des problématiques qui les concernent.

Par ailleurs, nous avons besoin de données sur la fin de carrière et notamment la transition entre la fin de carrière et la retraite. Or nous manquons de visibilité sur la manière dont les entreprises se séparent des seniors. Nous sollicitons donc un bilan de la déclaration annuelle des entreprises faisant apparaître le nombre de mises à la retraite d'office et le nombre de salariés de plus de 55 ans ayant fait l'objet d'un licenciement.

S'agissant des seniors demandeurs d'emploi, qui sont de plus en plus nombreux, nous demandons le maintien des dispositifs de type Allocation Équivalent Retraite pour passer le cap du recul de l'âge à la retraite.

La CFDT a lancé une « enquête flash » auprès des salariés de plus de 45 ans sur la perception de leur situation actuelle tant en termes de conditions de travail que de parcours, sur leur projection dans l'avenir et sur leur vision de la transition avec la retraite. Cette enquête, bien que ne présentant pas la rigueur d'une étude statistique, nous fournira probablement des éléments de réflexion supplémentaire. En effet, nous estimons qu'il est indispensable de consulter les salariés eux-mêmes pour trouver des solutions et que ce type de démarche permettra de démentir l'idée selon laquelle tous les salariés veulent partir à la retraite le plus tôt possible.

5. Débat

Daniel HANGARD, Contrôleur Général de la Direction du Budget

Dans le secteur public, pratiquement tous les organismes de plus de 100 salariés ont entamé ou conclu des négociations sur l'emploi des seniors en 2008 ou 2009. Par ailleurs, une grande partie d'entre eux avaient déjà placé ce sujet au sein de leurs accords GPEC.

La part des salariés de plus de 55 ans est en moyenne de l'ordre de 15 % dans ces organismes. Néanmoins, la dispersion est énorme. L'emploi des seniors dans les ports maritimes par exemple n'est pas comparable à celui des organismes de recherche. Par conséquent, la problématique de l'emploi des seniors doit être analysée par secteur d'activité.

Par ailleurs, la problématique de l'emploi des seniors est beaucoup plus facilement gérable lorsque l'effectif s'accroît que lorsqu'il diminue. En effet, lorsque l'effectif diminue, l'employeur doit inciter le départ des salariés les plus anciens pour pouvoir renouveler son personnel et préserver l'équilibre de la pyramide des âges.

S'agissant du coût des seniors, le fait que la masse salariale augmente à un rythme plus rapide que l'inflation depuis une dizaine d'années nuit à l'emploi des seniors dans les organismes du secteur public qui dépendent de subventions publiques stables en valeur. Pour ces organismes, la seule manière d'équilibrer la masse salariale avec la hausse des prix consiste à mettre en place un effet de noria en incitant au départ les salariés dont le salaire est le plus élevé et qui sont généralement les plus âgés.

Anne-Gaëlle LE STIR, DGEFP, Sous-direction du service public de l'emploi

Pour les personnes qui travaillent sur l'emploi des personnes handicapées, le suivi statistique de l'emploi des seniors est considéré comme une référence parce qu'il est beaucoup plus complet que celui des travailleurs handicapés. Par conséquent, il conviendrait d'introduire dans les enquêtes sur l'emploi des seniors un sous-indicateur lié au statut de travailleur handicapé.

Isabelle SARGENI-CHETAUD, FSU

La FSU fait partie des organisations qui ont contesté le report de l'âge légal de départ à la retraite. Nous sommes donc particulièrement intéressés par la mesure des effets de ce report. L'amélioration du taux d'emploi des seniors doit s'accompagner de démarches visant à améliorer les conditions de travail des seniors. Nous avons donc besoin d'études non seulement quantitatives mais également qualitatives, y compris sur la santé des seniors, les structures d'emploi et les types d'emplois des seniors.

Laurence MARTIN, FO

Des dispositifs existants qui ont fonctionné au cours des 15 dernières années mériteraient d'être de nouveau sollicités, non pas les préretraites, qui conduisent à faire primer l'intérêt individuel sur l'intérêt collectif, mais les départs progressifs à la retraite quel que soit l'âge, qui permettent d'éviter le choc du passage de l'activité à l'inactivité et de faciliter la transmission du savoir-faire. Nous sommes donc demandeurs de données concernant le tutorat du point de vue du maître d'apprentissage ou dans le contexte des contrats de professionnalisation.

La gestion de la seconde partie de carrière nécessite un changement des mentalités de l'ensemble des salariés et des employeurs. Tant que l'approche des seniors n'évoluera pas, les personnes occupant un emploi pénible ne pourront pas travailler jusqu'à l'âge légal du départ à la retraite et devront être prises en charge par un autre système. De même, seuls 20 CDD seniors ont été signés en France parce que la mentalité des employeurs n'évolue pas. Nous nous trouvons donc face à une problématique de société très large qui nécessite un rapprochement entre les données statistiques sur l'emploi des seniors et d'autres données sociales car l'objectif ne devrait pas résider dans l'âge du départ à la retraite mais dans la possibilité offerte à chacun de bénéficier d'un temps de retraite juste sachant que l'espérance de vie dépend de la pénibilité du métier exercé.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Les données qui nous intéressent en priorité résident dans le taux de chômage des seniors et le nombre de licenciements ou de ruptures conventionnelles parmi les salariés de plus de 55 ans. La rupture conventionnelle va à l'encontre de la volonté de maintenir les personnes âgées dans l'emploi. La CGT continue de s'opposer au report de l'âge à la retraite.

Amandine SCHREIBER, DGAFP

La DGAFP a mis en place un plan d'action sur le maintien des seniors dans l'emploi et est particulièrement intéressée par les questions de conditions de travail et de motivation des seniors dans un contexte de vieillissement du corps des fonctionnaires.

Selma MAHFOUZ, Conseil d'orientation des retraites

Les données sur l'emploi des seniors sont relativement riches et montrent une amélioration du taux d'emploi des seniors corrigé des effets de structure, même s'il reste faible. Le COR rejoint la demande d'une vision globale, nécessaire pour tenir compte des effets de vases communicants. Or tous les dispositifs ne relèvent pas de la même sphère sociale et l'invalidité par exemple ne figure pas dans les tableaux de bord de la Dares. Il convient également d'approfondir l'exploitation des données sur les autres inactifs et les déclarations des entreprises sur les différents types de rupture du contrat de travail. Enfin, il est nécessaire de développer l'analyse longitudinale des parcours, des transitions et des difficultés rencontrées dans l'emploi du point de vue qualitatif.

Raoul BRIET

Plus les mesures de la réforme des retraites prennent effet rapidement et plus les risques de transfert vers les autres systèmes de protection sociale sont importants. En termes d'observation statistique collective, nous avons intérêt à nous organiser pour être en mesure d'analyser ces transferts dans les prochaines années et leurs impacts financiers. J'aimerais être sûr que le dispositif d'observation statistique permettra de mesurer l'impact financier du report de l'âge de départ à la retraite dans son ensemble.

Le système statistique a toujours accompagné les politiques publiques pour mesurer leurs effets. Néanmoins, il n'existe pas d'observation synthétique et transversale de l'ensemble des dispositifs alors que les questions d'emploi renvoient aux questions de parcours professionnel, de transition et de retraite. Nous ne manquons pas d'informations analytiques mais de la capacité à donner une intelligence d'ensemble à

cette somme d'informations. Le COR et le Conseil d'orientation pour l'emploi sont des organismes privilégiés pour faire émerger cette fonction d'observation.

Selma MAHFOUZ

Le COR s'y efforce mais il demeure quelques zones d'ombres sur les invalides et les dispositifs les plus récents.

Béatrice SEDILLOT

Nous disposons effectivement de nombreuses informations détaillées mais ne possédons pas encore une vision globale et dynamique. La dispersion des systèmes d'information entre différents organismes constitue un obstacle à l'analyse des situations individuelles. La notion de pénibilité n'est étudiée que dans le cadre d'enquêtes ponctuelles. De même, il sera difficile d'améliorer le suivi des parcours à très court terme.

Nous nous sommes mobilisés sur le suivi des accords sur l'emploi des seniors en mettant en place un système de décompte mensuel puis en analysant plus précisément 116 textes. Nous lançons actuellement des études monographiques pour mesurer concrètement les résultats de ces négociations. Il conviendrait de mettre en place un dispositif d'information identique pour les accords sur la pénibilité.

En revanche, le système d'information n'est pas organisé pour mesurer le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière ou le tutorat alors que ce type de données serait nécessaire pour mesurer l'effectivité des accords d'entreprise.

III. Bilan de l'enquête pilote PIAAC

Nicolas JONAS, Insee

L'enquête pilote PIAAC a été réalisée dans 27 pays et constitue la première étape d'une nouvelle enquête internationale de grande ampleur visant à mesurer les compétences des adultes en littératie (capacité à comprendre et utiliser l'information écrite) et en numératie (capacité à comprendre et utiliser l'information de type mathématique) à partir d'exercices tirés de supports de la vie quotidienne. PIAAC se distingue des enquêtes précédentes par l'utilisation d'une machine virtuelle, c'est-à-dire un logiciel dédié permettant de simuler un environnement de type numérique.

Le pilote avait pour objectifs de mettre en place et vérifier les procédures de contrôle et de standardisation de l'échantillonnage, de sélectionner les épreuves psychométriques et de réaliser un test opérationnel de la machine virtuelle.

Le pilote débutait par un questionnaire biographique d'une durée de 45 minutes. Les enquêtés passaient ensuite par un module d'orientation informatique permettant de mesurer leur capacité à utiliser un ordinateur. Selon leur taux de réussite, les personnes étaient orientées vers le support papier ou le support informatique. Une partie des personnes ayant réussi le module d'orientation informatique étaient orientées vers le support papier afin d'enrichir les comparaisons.

1. Bilan de la collecte

Le pilote a été mené en France du 19 avril au 24 juin 2010 dans sept régions métropolitaines auprès de 4 000 personnes résidant en ménage ordinaire. L'Insee a bénéficié du soutien de la Depp, qui a assuré la traduction et l'adaptation du questionnaire anglais et de la Dares, qui a participé à l'adaptation des concepts et des catégories de formation au contexte français. Enfin, le pilote a été étudié par le Comité du Label et a obtenu le caractère obligatoire mais pas celui de qualité statistique.

Par ailleurs, le pilote a nécessité des tests importants de la machine virtuelle, dont le fonctionnement est essentiel pour la qualité des données. En raison de difficultés au niveau du consortium responsable de la

machine virtuelle et pour respecter le calendrier, l'enquête a dû commencer alors que les tests n'étaient pas totalement optimaux. Il a également été nécessaire de procéder à l'acquisition d'ordinateurs compatibles avec la machine virtuelle.

Enfin, le pilote a nécessité d'importants investissements pour la formation de 182 enquêteurs dans le cadre de sessions de 3,5 jours. Nous avons créé des équipes mixtes avec la Dares pour la formation des enquêteurs.

Sur les 3 998 personnes échantillonnées, 2 331 ont au moins commencé les exercices psychométriques, soit un taux de réussite relativement faible à 58 % en raison du nombre important de déchets. En effet, la base de sondage, expérimentale, a produit un nombre important de logements vacants. Par ailleurs, de nombreuses personnes ont refusé l'enquête en raison de sa lourdeur. Enfin, il était difficile de suivre les déménagements des enquêtés tirés dans la base de sondage initiale, le temps de collecte étant limité à deux mois.

En revanche, le taux d'abandon est relativement faible à 10 % malgré un temps de passation de l'enquête compris entre 1 et 3 heures pour 91 % des cas, avec un temps moyen de 1 heure 50. Le temps de passation est généralement plus faible pour les personnes orientées vers le support papier.

L'enquête a donc été bien acceptée par les enquêtés malgré la durée du questionnaire. Elle l'a été également par les enquêteurs malgré l'utilisation d'un outil informatique peu optimisé. En revanche, nous avons rencontré des difficultés informatiques récurrentes pendant la collecte. Nous avons notamment perdu 224 des 1 033 exercices informatiques, soit un taux de bug de 22 %, les dysfonctionnements de la machine ayant rendu ces fichiers illisibles, vides ou corrompus. Le taux de bug est moins important dans les pays nordiques qui bénéficiaient de registres et n'avaient donc pas à importer de données d'échantillonnage, ce qui réduisait les interactions entre systèmes. Au Canada, il s'élève à 40 %.

En revanche, la France obtient les meilleurs résultats en termes d'entretiens complets et de taux de réponse après l'Irlande dont le test portait sur un échantillon très faible. Seuls quatre pays ont obtenu un taux de réponse supérieur à 50 % alors que l'OCDE avait fixé un objectif de 70 % au début du pilote, taux en deçà duquel les résultats risquaient de ne pas être publiés sauf à proposer une analyse solide du biais d'échantillonnage. Par conséquent, une stratégie est à l'étude à l'OCDE pour tenter de corriger ce problème.

2. Analyse des données

Les cahiers informatiques présentent un taux de réussite inférieur aux cahiers papier pour les items de littératie. La difficulté des items informatiques est concentrée sur des exercices purement informatiques, qui n'ont pas été reproduits sur le papier. Néanmoins, même corrigé de ces items spécifiques à l'informatique, le taux de réussite des cahiers informatiques reste inférieur à celui des cahiers papier.

Ce fait peut s'expliquer par des erreurs de codage dans la machine virtuelle. Des réponses bonnes auraient été codées comme étant fausses. Par ailleurs, le recours à l'informatique ajoute des difficultés de manipulation de l'outil informatique (mobilisation de la souris, surlignage...) à la difficulté de résolution de l'exercice. Une question qui avait obtenu un taux de réussite de 80 % dans l'enquête IALS¹ et qui a été reproduite sur informatique pour le pilote PIAAC n'a obtenu que 14 % de bonnes réponses parce que la majeure partie des réponses a été codée fausse à cause du mode de réponse alors que l'intention était bonne. Le codage par informatique engendre donc des difficultés.

Les résultats des items de numératie en revanche sont assez proches entre les supports informatiques et les supports papiers. Un seul exercice se distingue nettement par son taux de réussite très faible, qui s'explique par la formulation ambiguë de la question.

¹ L'International Adult Literacy Survey (IALS) est la première enquête internationale de mesure des compétences des adultes, conduite par Statistics Canada et l'OCDE. Elle a mené initialement dans 7 pays, dont la France, puis dans 16 pays supplémentaires, entre 1994 et 1998.

La comparabilité internationale et le calcul des scores de compétences sont rendus encore plus difficiles par la non réponse partielle intermédiaire, correspondant au pourcentage de personnes qui finissent les exercices mais qui ne répondent pas à au moins une des questions.

Dans ce domaine, la France se distingue très nettement de la moyenne avec des taux de non réponse partielle intermédiaire compris entre 9,2 et 10,4 % contre un taux moyen compris entre 3,6 et 7,1 % selon les supports. Or l'OCDE considère comme fautive la plupart des non réponses partielles.

La non réponse partielle peut s'expliquer parce que la personne est passée trop vite à la question suivante, sur informatique notamment, parce qu'elle ne sait pas quoi répondre ou parce qu'elle est lasse de réfléchir. Le comportement en termes de non réponse est très différent selon le support. Les répondants sur informatique ont moins souvent recours à la non réponse parce que le cadre est très contraint et qu'il est plus difficile de sauter une question qu'avec le support papier, pour lequel le répondant se voit remettre un cahier entier. Dans une autre enquête de l'Insee sur le même thème, Information et Vie quotidienne (IVQ), ce problème est résolu en présentant les items papier l'un après l'autre pour inciter le répondant à se pencher sur chaque question.

Nous avons tenté de ré-estimer les groupes de compétences au regard du taux de non réponse partielle tel que prévu par l'OCDE. Néanmoins, aucune communication n'existe sur les paramètres de base du modèle statistique qui seront utilisés. En partant d'une hypothèse plutôt pessimiste, le taux d'illettrisme atteint 27 à 40 %, contre 15 à 22 % pour l'hypothèse optimiste. Le taux d'illettrisme mesuré selon PIAAC ressort donc à un niveau très élevé par rapport à d'autres études réalisées en France.

3. L'enquête principale

Au regard de ces résultats, le consortium a proposé un nouveau schéma pour l'enquête principale. L'enquête principale diffère donc du pilote mais sans répondre à tous les problèmes qu'il avait soulevés.

Alors que dans le cadre du pilote les personnes étaient orientées vers le papier ou l'informatique suite à une première série d'épreuves, elles seront orientées en fonction des informations recueillies lors du questionnaire biographique sur leur expérience de l'informatique. Les personnes orientées vers le support papier passeront ensuite un module d'orientation papier. Pour les personnes ne réussissant pas ce module d'orientation papier, le questionnement dans PIAAC ne sera pas poursuivi. Il en est de même pour les personnes orientées vers l'informatique qui passeront un module d'orientation informatique. Néanmoins, l'orientation vers les différents cahiers informatiques ne dépend pas seulement du score obtenu au module d'orientation mais également de variables annexes recueillies lors du questionnaire biographique telles que le niveau d'éducation et la langue parlée à l'enfance. Le degré de difficulté du cahier dépendra du résultat obtenu après modulation.

Ces nouveaux principes d'orientation rendent très difficiles les tests opérationnels de l'enquête principale puisqu'il n'existe aucun moyen de tester exhaustivement l'ensemble des procédures d'orientation. Or compte tenu des bugs rencontrés pendant le pilote avec la machine virtuelle, l'exhaustivité et la fiabilité des données qui seront obtenues ne sont nullement garanties.

Par ailleurs, alors que le consortium s'était engagé initialement à ce que les exercices de l'enquête principale soient sélectionnés sur la base de l'enquête pilote, 95 % des items avaient été choisis avant même que le pilote ne commence pour conserver des items communs à l'informatique et au papier et pour reproduire des exercices de IALS et ALL² afin de permettre aux pays ayant participé à ces deux enquêtes d'effectuer des comparaisons.

L'enquête principale doit être menée du 1^{er} août 2011 au 31 mars 2012. Le consortium n'a prévu aucun test de terrain pour les innovations de l'enquête principale. Compte tenu de la faiblesse des taux de réponse, le consortium propose d'augmenter de 20 % l'échantillon de chaque pays, ce qui représente un échantillon de 12 000 personnes pour la France.

² L'Adult Literacy and Lifeskills survey, est une enquête internationale, faisant suite à IALS, menée dans 6 pays (Italie, Norvège, Suisse, Bermudes, Canada et États-unis) et conduite par Statistics Canada et l'OCDE

Selon les critères du consortium, le pilote est un succès parce qu'il a montré que l'enquête est réalisable, que la machine peut fonctionner sous certaines conditions et que l'enquête est relativement bien acceptée. Cependant, certaines incertitudes demeurent. Premièrement, la durée de passation être voisine de celle du pilote puisque le questionnaire biographique de l'enquête principale ne sera pas vraiment raccourci et que le cahier informatique comportera dix exercices supplémentaires. Deuxièmement, des incertitudes persistent sur l'outil informatique et le calendrier ne permet pas de tester convenablement la machine virtuelle. Enfin, aucune information n'a été donnée sur les modèles qui seront véritablement mis en œuvre pour estimer les scores de compétences.

Sylvie LAGARDE

La question qui se pose à ce stade porte sur la participation de la France à l'enquête finale. La décision n'est pas prise. Elle nécessite une coordination entre l'Insee, la Dares et la Depp. Le protocole de collecte proposé par l'OCDE ne présente pas toutes les qualités d'une enquête statistique avec label d'intérêt général selon les critères du système statistique français. La durée du questionnaire est beaucoup trop longue. Le Comité du Label n'avait pas délivré le label d'intérêt général et de qualité statistique à l'enquête pilote pour cette raison et l'enquête principale sera au moins aussi longue que le pilote. En outre, l'impact des modifications apportées entre le pilote et l'enquête principale n'a nullement été testé alors que selon les critères de qualité du système statistique français et même plus largement selon le code des bonnes pratiques de la statistique européenne, tous les protocoles de collecte doivent être testés avant mise en œuvre. La décision sur la suite de la participation de la France à l'enquête PIAAC devrait être prise très prochainement.

Michel MONTEIL, Fédération des Finances FO

Je suggère d'émettre un avis pour attirer l'attention des décideurs sur le risque de décrédibiliser l'Insee avec une étude dont les résultats seront interprétés comme le signe d'une défaillance du système d'éducation ou du système de statistique.

Avis n°3

Dalila VIENNE donne lecture du projet d'avis n°3.

Philippe CUNEO

L'avis rappelle que l'enquête ne peut avoir lieu que si elle obtient le label du Comité du Label.

Nicolas PROKOVAS, CGT

L'avis ne laisse pas transparaître suffisamment l'état d'esprit dubitatif de la Commission vis-à-vis des attendus et du fonctionnement de PIAAC.

Bernard SUJOBERT

Le bilan du pilote est préoccupant.

Nicolas JONAS, Insee

Nous considérons qu'il est mitigé.

Laurence MARTIN, FO

Le protocole de collecte n'est pas fiable. Il faut savoir s'opposer à un projet qui mobiliserait d'importants moyens pour un résultat non fiable.

Dalila VIENNE

L'avis indique qu'il appartient au Comité du Label de se prononcer définitivement sur la qualité du protocole. En revanche, le Cnis avait émis un avis d'opportunité à l'enquête.

Bernard SUJOBERT

Nous avons eu une longue discussion sur le projet il y a deux ans. En revanche, l'avis d'opportunité sur PIAAC a été émis à l'automne, en fin de réunion, sans discussion. Deux ans après la présentation du projet, les interrogations n'ont pas été levées.

Philippe CUNEO

L'opportunité doit être distinguée de la qualité. Jusqu'à présent, la Commission n'a pas remis en cause l'opportunité de l'enquête.

Raoul BRIET

La question est de savoir si PIAAC permet de faire progresser la connaissance des compétences des adultes.

Philippe CUNEO

L'avis consiste à rappeler que les règles de qualité habituelles doivent s'imposer et que le Comité du Label est le garant du respect de ces règles.

Daniel BLONDEL, CGT

La question de l'opportunité est très corrélée à la question du contenu. Il y a deux ans, la Commission avait mis en évidence les biais linguistiques et culturels, qui demeurent aujourd'hui, ce qui pose problème quant à la fiabilité des résultats. Il est évident que l'enquête PIAAC donnera des résultats aussi aberrants que ceux d'IALS.

Nicolas JONAS, Insee

Des améliorations ont été apportées par rapport à IALS avec la double traduction en aveugle et la standardisation des protocoles d'échantillonnage. Les incertitudes portent sur le calendrier et la gouvernance du projet au niveau international.

Nicolas PROKOVAS, CGT

J'aurais souhaité que les doutes de certains membres de la Commission quant à l'intérêt de l'enquête soient exprimés dans l'avis.

Philippe CUNEO

Le Cnis n'a pas pour habitude de revenir sur un avis d'opportunité émis au cours d'une séance précédente. Par ailleurs, il ne me semble pas que l'intérêt de l'enquête soit véritablement remis en cause.

Le quatrième paragraphe est reformulé ainsi : « *Pour autant, il s'interroge sur la fiabilité du protocole de cette enquête et rappelle qu'elle ne pourra être menée que dans le strict respect des règles de la statistique publique. Il sera tout particulièrement attentif à cet égard au passage devant le comité du label.* »

L'avis ainsi corrigé est adopté.

IV. Proposition d'avis

Le projet d'avis n°2 e adopté et figure en annexe.

V. Examen pour avis d'opportunité des projets d'enquêtes

1. Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié (DIFES2) - enquête auprès des salariés (Cereq)

Marion LAMBERT, CEREQ

Le CEREQ sollicite un avis d'opportunité sur le volet « salariés » du dispositif DIFES2. Les salariés sont interrogés suite à l'interrogation de l'entreprise sur leur politique de formation. Le volet « salariés » et le volet « entreprises » constituent un dispositif d'information sur la formation employeur-salarié. Il s'inscrit dans le programme à moyen terme de l'Insee pour la formation tout au long de la vie et est financé par la Dares. Ce dispositif fait suite à DIFES1, qui a été réalisé en 2006.

Le volet « employeurs » correspond à l'enquête européenne sur la formation professionnelle continue CVTS4. Il est en cours de réalisation auprès de 5 000 entreprises françaises de 10 personnes ou plus. Le volet « salariés » constitue un projet d'enquête *ad hoc*, dont l'enjeu est d'interroger *via* les DADS un échantillon de salariés présents dans les entreprises participant à l'enquête européenne CVTS4.

L'enquête a pour objectif de recueillir des informations sur l'emploi du salarié, son parcours professionnel et sa formation au cours des années 2009 à 2011. Elle porte également sur les changements rencontrés par la personne dans son travail, de même que les conditions d'information, de dialogue et de départ en formation dans le cadre de l'entreprise. La formation ne constituant pas une fin en soit, l'objectif est également de juger, selon les différents contextes d'entreprise, dans quelle mesure la formation peut être un facteur de développement professionnel et de sécurisation des parcours.

Les objectifs de DIFES2 renvoient à l'accord interprofessionnel de 2003 et à la loi de 2004 relative à la formation tout au long de la vie. Avec le droit individuel à formation (DIF), l'accord interprofessionnel consacre l'existence d'une zone intermédiaire entre les actions proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation et les actions à l'initiative des salariés. Cette zone intermédiaire introduit un espace de discussion entre employeur et salarié. Se pose la question délicate du partage de responsabilité entre employeur et salarié autour du départ en formation.

Les travaux de DIFES1 ont mis en évidence le rôle décisif du contexte d'entreprise, notamment des politiques de formation et de ressources humaines, d'une part dans la réduction des inégalités entre catégories sociales en termes d'accès à la formation et de délibération dans l'entreprise et d'autre part dans le développement des aspirations pour la formation des salariés. DIFES1 a ainsi montré que l'appétence pour la formation n'est pas liée à des caractéristiques individuelles mais dépend largement du contexte de l'entreprise et plus particulièrement des opportunités d'évolution offertes par l'entreprise et des espaces de discussion individuels et collectifs. Ce dispositif qui croise les informations des employeurs et des salariés offre un regard évaluatif unique pour suivre la mise en œuvre de la réforme de la formation. Il a montré qu'à ce jour, 10 % des entreprises offrent des conditions de départ en formation fidèles avec les enjeux de la loi.

Par ailleurs, les enquêtes qualitatives menées auprès des entreprises interrogées dans le cadre de CVTS3 ont souligné le rôle de l'organisation du travail et de la dynamique temporelle des parcours comme moteurs de la formation et du développement professionnel, deux éléments importants pour la sécurisation des parcours. C'est pourquoi DIFES2 mettra l'accent sur la dynamique des parcours et l'organisation du travail.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Je m'interroge sur la volonté de disposer d'un échantillon de 9 000 salariés et de la présence de 4 à 5 salariés par entreprise échantillonnée alors que l'enquête s'adresse à des entreprises de plus de 10 salariés. N'y a-t-il pas un risque d'éviction des entreprises de 10 à 19 salariés ?

Jean-Claude SIGOT, CEREQ

Nous prévoyons de tirer l'échantillon des salariés dans une fraction des 5 000 à 6 000 entreprises répondant à CVTS4 afin de disposer d'un nombre de salariés suffisant par entreprise. Par ailleurs, le plan de sondage surreprésentera les petites entreprises afin que chaque taille d'entreprise soit bien représentée dans l'échantillon.

La Commission émet un avis favorable.

2. Enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique et des salariés en insertion (Dares)

Sylvie LE MINEZ, Dares

Le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) a pour principal objectif de lever les obstacles d'accès à l'emploi des personnes en difficultés sociales et professionnelles et de favoriser leur retour progressif sur le marché du travail « classique ». Pour ce faire, les personnes sont mises dans une situation d'emploi tout en bénéficiant d'un accompagnement professionnel et social. L'accompagnement professionnel consiste en la construction d'un projet professionnel par l'acquisition de compétences, la réalisation de bilans professionnels et la mise en œuvre d'actions de formation. L'accompagnement social consiste à prendre en compte l'ensemble des difficultés du salarié (santé, logement, accès aux droits), dans l'objectif d'aider la personne à lever les principaux obstacles à sa progression professionnelle.

Les personnes recrutées dans le secteur de l'IAE doivent être au préalable agréées par Pôle emploi. Parallèlement, les quatre types de structures composant le secteur de l'IAE sont conventionnés par les services de l'État et perçoivent des aides à l'accompagnement. Le système d'information de l'IAE est basé sur le dispositif de paiement des aides de l'État aux structures conventionnées, dispositif géré par l'Agence des services de paiement de l'État.

Deux types de structures, les ateliers chantiers d'insertion (ACI) et les associations intermédiaires (AI), opèrent dans le secteur non marchand. Elles reçoivent des salariés dans le cadre de postes de travail internes pour les ACI et de mises à disposition pour les AI. Le même schéma prévaut pour le secteur marchand avec les entreprises d'insertion (EI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Les ACI présentent par ailleurs la particularité d'embaucher des salariés en contrat aidé, contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi. En 2008, les 3 500 structures d'IAE ont embauché 130 000 personnes.

Les données administratives sont relativement limitées et la dernière enquête de la Dares sur l'IAE date de 2002 alors que le rôle de l'IAE, en tant qu'acteur à part entière de la lutte contre l'exclusion et le chômage, a été réaffirmé par la loi de cohésion sociale de 2005 et que les moyens ont été renforcés en 2008 dans le cadre du Grenelle de l'insertion. Dans ce cadre, l'objectif est d'améliorer la connaissance des parcours d'insertion des personnes accueillies par les structures de l'IAE en réalisant une enquête auprès des responsables de structures, notamment pour bien identifier les dispositifs d'accompagnement mis en œuvre ainsi que l'insertion des structures au niveau territorial et une enquête auprès de salariés en insertion.

L'enquête auprès des responsables de structures porte sur les modalités de recrutement et d'accueil des personnes dans la structure, la mise en place du parcours d'insertion, les modalités concrètes de l'accompagnement, notamment le nombre de permanents chargés de l'accompagnement professionnel et social et les outils mobilisés (livret d'accueil, fréquence des entretiens, renouvellements de contrats), le contenu de l'accompagnement (modalités de formation et préparation de la sortie de la structure) et l'insertion territoriale des structures, notamment l'appartenance à des réseaux et les relations avec les prescripteurs dont Pôle emploi et le monde économique.

L'enquête auprès des salariés en insertion porte sur leur situation avant l'entrée dans la structure de l'IAE et les raisons de leur orientation vers cette structures, les principales difficultés sociales et professionnelles rencontrées au moment de l'embauche, les actions d'accompagnement et de formation identifiées, le descriptif du poste occupé, le regard qu'ils portent sur l'apport de l'accompagnement et de la structure, la préparation de leur sortie de la structure ou leur situation à la sortie de la structure.

L'enquête sur les structures sera réalisée auprès de l'ensemble des 3 500 structures de l'IAE conventionnées à l'automne 2010 au travers d'un questionnaire sécurisé sur Internet d'une durée estimée à 15 minutes. L'enquête sur les salariés en insertion s'adressera aux salariés embauchés en septembre, octobre ou novembre 2010, avec un objectif de 2 000 répondants pour chaque type de structure, sur la base d'un questionnaire par téléphone d'une durée de 15 à 20 minutes. L'enquête, prévue pour fin 2011, interrogera donc les personnes un an après leur entrée dans la structure.

Pour préparer l'enquête, la Dares a fait réaliser des monographies auprès des quatre types de structures dans deux départements à l'automne 2010, avec à chaque fois neuf entretiens par structure auprès du responsable, de deux permanents chargés de l'accompagnement, de quatre salariés en insertion et de deux salariés sortis de la structure. Le Comité de pilotage comprend des représentants de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), de la DR Île-de-France, qui a développé un système d'information très étoffé sur le secteur, des unités territoriales des deux départements dans lesquels ont été réalisées les monographies, de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), de Pôle emploi, du Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) et des réseaux de l'IAE ainsi que deux chercheurs.

En termes de publication, l'enquête fera l'objet de *Dares Analyses* sur les modalités de l'accompagnement dans les structures, les caractéristiques des salariés en insertion avec une description de leur parcours tel que perçu par les salariés et la mise en perspective des deux volets de l'enquête, notamment en établissant des liens entre l'organisation de la structure (taux d'encadrement, inscription sur le territoire) et le parcours des salariés.

Caroline CAVADINI, Ministère de l'Intérieur, Délégation générale à l'Outremer

Cette enquête intéresse particulièrement l'Outremer parce qu'elle fait écho à des mesures du Comité interministériel à l'Outremer, qui présente des besoins de connaissances dans ce secteur, en particulier pour la Réunion. L'objectif est de mieux coordonner le parcours d'insertion dans le cadre des structures d'insertion par l'activité économique. Un état des lieux était attendu pour fin septembre 2010 pour déterminer les éventuels besoins de développement dans les structures. Dans quelle mesure l'enquête de la Dares s'appliquera-t-elle à l'Outremer ?

Sylvie LE MINEZ, Dares

Contrairement à ce qu'indique l'avis d'opportunité, il est envisagé de réaliser l'enquête sur la France entière tant pour les structures que pour les salariés.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Les résultats de l'enquête seront-ils accessibles à des chercheurs ?

Sylvie LE MINEZ, Dares

Ils le seront.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Si l'objectif de l'enquête est d'améliorer la connaissance des parcours de l'insertion, pourquoi ne pas en profiter pour ajouter quelques questions sur les conditions de travail au sein des structures d'insertion ?

Sylvie LE MINEZ, Dares

Le questionnaire comportera une description du poste occupé par les personnes occupant un poste en interne aux ACI et aux EI. Nous essaierons également d'obtenir des informations sur les conditions de travail des personnes mises à disposition, notamment sur l'accompagnement éventuel d'une personne plus expérimentée.

La Commission émet un avis favorable.

3. Enquête sur les ruptures conventionnelles auprès des salariés (Dares)**Julien LOQUET, Dares**

La loi de modernisation du marché du travail en date du 25 juin 2008 a instauré un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, qui ouvre droit pour le salarié aux allocations de chômage au même titre qu'un licenciement. Employeurs et salariés peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle est dissociée du licenciement ou de la démission. Elle ne peut être imposée par l'employeur ou l'employé et ne peut être mise en œuvre que pour des contrats à durée indéterminée. Par ailleurs, la rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique impliquant au moins un entretien entre les deux parties, une indemnité de rupture et l'homologation de la convention. La loi prévoit qu'un formulaire de demande soit co-signé par l'employeur et le salarié et envoyé pour homologation à l'unité territoriale rattachée à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

La Dares assure le suivi administratif de ce dispositif en recueillant les informations des formulaires d'homologation pour calculer mensuellement le nombre de ruptures conventionnelles reçues, homologuées, refusées et recevables. Ce suivi consiste également à analyser une partie des variables des formulaires de demande d'homologation, notamment le numéro de l'établissement, le montant de l'indemnité de rupture, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et sa rémunération.

D'autres sources statistiques contiennent des informations sur ce mode de rupture à savoir l'enquête Emploi de l'Insee, les inscriptions à Pôle emploi et l'enquête Mouvements de main d'œuvre de la Dares. Néanmoins, aucune de ces sources ne permet d'appréhender les circonstances qui ont conduit à la rupture conventionnelle ni la perception des salariés à ce sujet. C'est pourquoi la Dares propose de mener une enquête auprès des salariés concernés. Cette enquête fait également suite à des demandes exprimées par les partenaires sociaux et plusieurs directions ministérielles dont la Direction Générale du Travail, la Délégation Générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la Direction de la sécurité sociale.

L'enquête a pour objectif de recueillir dans un premier temps des informations descriptives sur les modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle, le déroulement des entretiens entre l'employeur et l'employé et l'objet des négociations éventuelles. Elle s'intéressera également aux circonstances ayant conduit à la rupture du contrat de travail, aux raisons de l'employé et aux raisons de l'employeur perçues par l'employé. Elle visera à dresser un synopsis du parcours professionnel des salariés à l'issue de la rupture conventionnelle et recueillera des éléments sur les caractéristiques sociodémographiques des personnes enquêtées.

L'enquête sera menée auprès d'un échantillon de 3 000 à 4 000 individus ayant signé une rupture conventionnelle, interrogées par téléphone, début 2012. L'échantillon sera tiré à partir des formulaires administratifs collectés en 2011. Il est prévu de stratifier l'échantillon par le revenu moyen annuel du salarié, son ancienneté dans l'entreprise, son secteur d'activité et la taille de l'établissement.

Concernant la concertation et la diffusion, le Comité de pilotage est composé de représentants de la Dares, des directions ministérielles, des Direccte d'Île-de-France et du Nord-Pas-de-Calais, du Centre d'études de l'emploi et du Centre d'économie de la Sorbonne. Parallèlement, un Comité de concertation sera mis en place pour recueillir les attentes et avis des partenaires sociaux sur l'enquête et sur le questionnaire. En amont de l'enquête, le Centre d'études de l'emploi effectuera des monographies d'individus ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle afin d'enrichir le questionnaire. La Dares assurera l'apurement du fichier et son exploitation. Les résultats de l'enquête seront diffusés dans des supports de la Dares, les Dares Analyses, à partir de mi-2012. Enfin, un fichier de diffusion sera constitué et mis à disposition des chercheurs intéressés.

Laurence MARTIN, FO

Pourquoi les partenaires sociaux, qui font partie des premiers demandeurs de l'enquête, ne sont-ils pas associés au Comité de pilotage ?

Béatrice SEDILLOT

La pratique habituelle consiste à discuter de l'enquête avec les partenaires sociaux dans le cadre d'un comité de concertation, le comité de pilotage assurant une mission plus technique.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Néanmoins, il ne me paraîtrait pas illégitime d'associer les partenaires sociaux au Comité de pilotage de cette enquête.

Pour les ruptures conventionnelles à l'initiative de l'employeur, il serait bon de demander au salarié si le motif avancé par l'employeur est conforme à sa propre perception de la situation. Par ailleurs, il serait intéressant de savoir si d'autres ruptures conventionnelles ont eu lieu dans l'entreprise du salarié en même temps ou dans un laps de temps relativement court.

Pourquoi les résultats ne pourront-ils être mis à disposition des chercheurs qu'une fois publiés par la Dares ?

Béatrice SEDILLOT

Le Comité de concertation se réunira à deux reprises pour tenir compte du fait que la demande est portée largement par les partenaires sociaux. La première réunion interviendra fin avril pour recueillir leurs attentes. Une seconde réunion sera ensuite organisée à la rentrée pour leur proposer un projet de questionnaire.

Philippe SCHERRER, Dares

Il est bien prévu de questionner les personnes sur leur perception du motif avancé par l'employeur et les ruptures intervenues dans le même laps de temps dans leur entreprise.

Béatrice SEDILLOT

Généralement, la Dares accorde la priorité aux premiers travaux de publication par rapport à la mise à disposition des fichiers. Par ailleurs, il n'est pas illégitime que le financeur ait la primeur des résultats. C'est du reste également la pratique de l'Insee.

Philippe CUNEO

La publication du 4 pages permet de s'assurer de la qualité des données avant leur mise à disposition.

La Commission émet un avis favorable.

4. Enquête statistique sur les mouvements de main d'œuvre (EMMO) (Renouvellement d'opportunité pour une enquête Dares déjà examinée en octobre 2006)

En l'absence de remarque, l'opportunité est renouvelée.

Conclusion

Raoul BRIET

Merci à tous.

La séance est levée à 18 heures 10.

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

- Fiches descriptives des enquêtes présentées

- Publications du ministère du Travail sur l'emploi des seniors
 - Tableau de bord trimestriel sur l'emploi des seniors :
http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/TB_seniors_decembre2010.pdf
 - Publication annuelle de bilan sur l'emploi des seniors :
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-039-3.pdf>
 - Publication annuelle de bilan sur les préretraites publiques :
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-062.pdf>
 - Quelques publications issues de résultats d'enquêtes :
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-054.pdf>
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-055.pdf>

AVIS FAVORABLES

Avis d'opportunité pour les enquêtes présentées

- Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié (DIFES2)..... 35
- Enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économiques et des salariés en insertion 37
- Enquête sur les ruptures conventionnelles auprès des salariés..... 39
- Enquête statistique sur les mouvements de main d'œuvre (EMMO) 40

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié (DIFES2) Enquête auprès des salariés

Type d'opportunité : réédition d'un couplage d'enquêtes réalisé pour la première fois en 2006

Périodicité : enquête ponctuelle

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

Au cours de sa réunion du 4 avril 2011, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête auprès des salariés du Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié (DIFES2).

DIFES2 est la 2^{ème} édition d'un couplage, sur le thème de la formation professionnelle continue, entre des données d'enquêtes réalisées d'une part auprès des salariés et d'autre part auprès des employeurs. DIFES1 associait les réponses de 1 800 salariés au volet français de l'enquête expérimentale européenne AES-FC2006 (Adult education survey-Formation continue 2006) avec les réponses de leur employeur à l'enquête CVTS3 (Continuing Vocational Training Survey 3th edition, enquête européenne sur la formation professionnelle continue dans les entreprises). Le projet DIFES2 associe des données de CVTS4 portant sur les politiques de formation des entreprises sur l'année 2010 avec celles d'une enquête spécifique auprès des salariés. Le dispositif DIFES2 est conçu pour disposer d'un échantillon plus important (7 000 salariés) et interroger plusieurs salariés par entreprise.

DIFES2 est un projet d'initiative nationale qui répond à une demande émanant d'un ensemble d'institutions ayant participé à l'élaboration de la perspective Insee moyen terme dans le domaine de la formation tout au long de la vie. Il a pour objectif d'analyser le lien entre changement dans l'activité de travail et formation continue, de fournir des éléments d'évaluation pour la loi de 2004 sur la formation tout au long de la vie et de mettre en évidence l'impact de la formation sur la sécurisation des parcours professionnels.

Le Céreq assure la maîtrise d'ouvrage de l'enquête spécifique auprès des salariés, dont la collecte est assurée par un prestataire sélectionné sur appel d'offre. Ce volet salarié de DIFES2 vise à interroger les salariés sur leurs pratiques de formation et les modalités d'accès à celle-ci, ainsi que sur leur activité de travail et les liens pouvant s'exercer entre un changement dans le travail et une formation. Les salariés décrivent leurs pratiques de formations continues et leur activité de travail rétrospectivement pour les années 2011, 2010 et 2009.

Le volet salariés concerne les salariés dont l'employeur a répondu à l'enquête CVTS4 en 2011. Il s'agit des salariés de France métropolitaine travaillant dans une entreprise de plus de 10 personnes des secteurs privés et semi public (hors agriculture). Un échantillon de 7 000 salariés sera tiré dans le fichier des Déclarations annuelles de Données Sociales (DADS) renseignées par les entreprises répondantes à l'enquête CVTS4. Le tirage de l'échantillon sera assuré par l'Insee selon les termes d'une convention qui garantit l'anonymat des données.

La collecte par téléphone, avec un support CATI, (appel au domicile du salarié) sera réalisée entre novembre 2011 et janvier 2012 par un prestataire sélectionné sur appel d'offre. La passation du questionnaire durera en moyenne 15 minutes.

Un comité de pilotage de DIFES2 sera constitué. Il regroupera notamment des représentants du Céreq, de la Dares, de l'Insee, de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV). De plus, une concertation avec les partenaires sociaux sera organisée sur le questionnaire du volet salarié.

Les résultats de l'enquête auprès des salariés seront essentiellement exploités dans le cadre du dispositif DIFES2 même si une exploitation spécifique pourrait être envisagée. L'appariement de ces données avec celles issues de CVTS4 sera assuré, dans les conditions habituelles en garantissant la sécurité et la confidentialité, par le Céreq qui coordonnera également l'exploitation des résultats de DIFES2 ainsi obtenus. Les premiers résultats seront publiés sur un support Céreq (4 pages) à la fin de l'année 2012. Les données du dispositif seront mises à la disposition de tous les chercheurs, dans les conditions habituelles, via le réseau Quételet.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique et des salariés en insertion

Type d'opportunité : enquête nouvelle

Périodicité : enquête ponctuelle

Demandeur : Ministère du travail, de l'emploi et de la santé - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Au cours de sa réunion du 4 avril 2011, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique et des salariés en insertion.

L'insertion par l'activité économique (IAE) a été mise en place pour lever les principaux obstacles d'accès à l'emploi des personnes en difficultés sociales et professionnelles afin de favoriser leur retour progressif sur le marché du travail par une mise en situation d'emploi assortie d'un accompagnement global (social et professionnel). Quatre types de structures en sont chargées : les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les entreprises d'insertion (EI), les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Dans un contexte où le rôle de l'IAE comme acteur à part entière dans la lutte contre l'exclusion et le chômage a été réaffirmé, il est important pour tous les partenaires concernés de mieux connaître les parcours d'insertion des personnes accueillies par les structures de l'Insertion par l'activité économique.

L'enquête comprend deux volets : auprès des structures d'une part, auprès des salariés en insertion par l'activité économique d'autre part. Le premier volet a pour objectif principal de décrire les modalités d'accompagnement mises en œuvre. Il aborde les modalités de recrutement et d'accueil des salariés en insertion, les modalités d'organisation de l'accompagnement, le contenu de l'accompagnement professionnel et social et les formations, l'inscription de la structure dans des réseaux et ses relations avec les prescripteurs et le monde économique. Le second volet de l'enquête vise à mieux connaître les parcours des salariés en insertion. Les thèmes traités portent sur la situation avant l'embauche dans une des structures de l'IAE, les raisons de l'orientation vers l'IAE, les principales difficultés professionnelles et sociales rencontrées, les modalités d'accompagnement, d'acquisition de compétences et de formation identifiées par les personnes, le ressenti sur le passage par la structure, la situation à la sortie de la structure pour ceux qui l'ont quittée et les préparations/anticipations à la sortie pour les autres.

Le premier volet de l'enquête concerne les responsables des structures de l'IAE de la France entière tandis que le second volet s'adresse aux salariés en insertion dans les structures de France métropolitaine uniquement. Toutefois, le champ géographique du volet « salariés » pourrait être étendu à tout ou partie des Départements d'outre-mer. L'ensemble des structures de l'insertion par l'activité économique qui sont mentionnées dans le dispositif de paiement des aides aux structures géré par l'Agence de services et de paiement de l'État (ASP) comme étant conventionnées à l'automne 2010 seront interrogées soit environ 3 500 structures. L'échantillon du second volet de l'enquête sera également tiré dans cette source administrative parmi les salariés embauchés au cours des mois de septembre, octobre et novembre 2010 avec l'objectif de recueillir 2 000 questionnaires de salariés par type de structures (8 000 au total) pour la France métropolitaine.

La collecte du volet « structure » sera effectuée par voie électronique (enquête en ligne auto-administrée) et celle du volet « salariés » par téléphone (appel au domicile de la personne concernée ou sur son téléphone portable). Les collectes seront assurées en novembre et décembre 2011 par un prestataire choisi sur appel d'offre. Le remplissage du questionnaire électronique par les structures devrait prendre 15 minutes alors que le temps de passation du questionnaire téléphonique auprès des salariés en insertion est estimé à 15 minutes en moyenne.

Le comité de pilotage mis en place en mars 2011 comprend des représentants de la Dares, de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), du Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) et des réseaux de l'insertion par l'activité économique, des représentants des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direcctes) et aussi quelques chercheurs. Une consultation des partenaires sociaux sera organisée en juin 2011 sur la base d'une première version des projets de questionnaires. L'opération s'appuie par ailleurs, en amont, sur les monographies de terrain réalisées à la demande de la Dares par un cabinet de consultants auprès de quelques structures d'insertion par l'activité économique.

Les résultats feront l'objet de publications au niveau national dans les collections de la Dares à partir du second semestre de l'année 2012. Les premières exploitations porteront sur les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement dans les structures (volet « structures » de l'enquête) et les caractéristiques des salariés en insertion et leur parcours d'insertion tel qu'il est décrit par les salariés (volet « salariés »). La mise en perspective des deux volets de l'enquête sera également valorisée. Une mise à la disposition de tous les chercheurs des données, dans les conditions habituelles, via le réseau Quêtelet sera effectuée après la parution dans les collections de la Dares des premiers résultats de l'enquête.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête auprès des salariés sur les ruptures conventionnelles

Type d'opportunité : enquête nouvelle

Périodicité : enquête ponctuelle

Demandeur : Ministère du travail, de l'emploi et de la santé - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Au cours de sa réunion du 4 avril 2011, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête auprès des salariés sur les ruptures conventionnelles.

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a instauré un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, la rupture conventionnelle, qui ouvre droit, pour le salarié, aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement. L'enquête d'initiative nationale répond à des demandes exprimées par des partenaires sociaux et plusieurs directions ministérielles (Direction générale du travail (DGT), Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Direction de la sécurité sociale (DSS) notamment) de disposer d'éléments d'analyse et d'évaluation sur le dispositif de rupture conventionnelle.

L'enquête vise à éclairer le débat social sur les dynamiques d'entrée et de sortie sur le marché du travail en appréhendant les circonstances des ruptures conventionnelles et la perception du salarié. Elle permet de recueillir des informations sur les caractéristiques socioprofessionnelles des salariés concernés, les modalités de mise en œuvre de ce nouveau mode de rupture (circonstances de la proposition et déroulement du processus) et le parcours professionnel des salariés à l'issue de la rupture conventionnelle, toutes informations que les suivis statistiques mis en place ne fournissent pas.

L'enquête concerne les salariés de France métropolitaine ayant signé une rupture conventionnelle. L'échantillon de 6 000 à 8 000 personnes sera tiré parmi les formulaires administratifs CERFA de rupture conventionnelle cosignés entre avril et juillet 2011 par le salarié et l'employeur. L'objectif est d'obtenir 3 000 à 4 000 questionnaires remplis. La collecte par téléphone, avec un support CATI, (appel au domicile des enquêtés) de la vague unique sera effectuée par un prestataire choisi sur appel d'offre. Elle se déroulera sur deux mois à partir de janvier 2012. La durée de passation du questionnaire ne devrait pas dépasser 20 minutes.

Le comité de pilotage mis en place fin mars 2011 comprend des représentants de la Dares et de directions ministérielles (DGT, DGEFP, DSS et Direction générale du trésor), des unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direcctes), du Centre d'étude de l'emploi et quelques chercheurs. Un comité de concertation sera également créé en avril 2011 pour recueillir les avis et les attentes des partenaires sociaux.

Les premiers résultats de l'enquête seront publiés dans les supports de la Dares (Dares Analyses) à partir de la mi 2012. Par ailleurs, les chercheurs qui en font la demande pourront, par convention avec la Dares et après passage au comité du secret, avoir accès aux données. La mise à la disposition de tous les chercheurs, dans les conditions habituelles, par l'intermédiaire du réseau Quételet est à l'étude.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris, le 29 avril 2011 n°077/D030

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête statistique sur les mouvements de main d'œuvre (EMMO)

Type d'opportunité : reconduction d'une enquête existante

Périodicité : enquête trimestrielle

Demandeur : Ministère du travail, de l'emploi et de la santé - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Au cours de sa réunion du 4 avril 2011, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête statistique sur les mouvements de main d'œuvre (EMMO).

L'enquête EMMO permet de compléter le champ couvert par la source administrative des déclarations des mouvements de main d'œuvre (DMMO) qui ne concernent que les établissements de 50 salariés et plus. Elle est réalisée sans discontinuité depuis 1989 d'abord auprès des établissements de 10 à 49 salariés. A partir de 2007, elle couvre aussi les établissements de 1 à 9 salariés.

Les thèmes abordés reprennent à l'identique ceux des DMMO : effectifs de début et fin de trimestre, entrées dans l'établissement selon la date et la nature des contrats (contrat à durée indéterminée, à durée déterminée,...), sorties par date et motif (fin de contrat, démission, licenciement...), entrées et sorties selon l'âge des salariés concernés et la qualification requise.

Cette enquête d'initiative nationale concerne les établissements du secteur marchand concurrentiel de la France entière ayant de 1 à 49 salariés. Les régions de Basse-Normandie et de Bourgogne bénéficient d'une extension d'échantillon d'un à deux milliers d'établissements de 10 à 49 salariés jusqu'en 2012. Ensuite, aucune autre extension régionale n'est envisagée. Environ 52 000 établissements sont interrogés au niveau national. L'échantillon est tiré pour quatre ans dans une base constituée à partir des répertoires SIRENE de l'Insee et SIENE du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Il est renouvelé par quart chaque année et corrigé des créations et cessations d'activité des établissements dans l'année.

La collecte, assurée par des prestataires choisis sur appel d'offre, a lieu par questionnaire papier adressé par voie postale à la fin de chaque trimestre. A partir du premier trimestre 2011, les établissements qui le souhaitent pourront répondre par télédéclaration. Le remplissage du questionnaire prend 10 à 15 minutes en moyenne.

Le questionnaire de l'enquête EMMO étant déterminé par celui de la source administrative DMMO, il n'y a pas de comité de pilotage. Toutefois, les principaux utilisateurs des résultats fusionnés EMMO/DMMO sont associés à travers des groupes utilisateurs à l'évolution de l'application, actuellement en rénovation, permettant cette fusion.

Seuls les résultats fusionnés de l'enquête EMMO et de la source administrative DMMO sont exploités et diffusés. Ils font l'objet de publication, aux niveaux national et régional, en particulier dans les supports de la Dares (Dares Analyses), trimestriellement pour le champ des établissements de 10 salariés et plus, et annuellement pour l'ensemble des établissements ayant au moins 1 salarié. Les séries statistiques sont mises à disposition sur le site Internet de la Dares. Les unités enquêtées se voient remettre un lien vers les publications et les séries statistiques de la Dares sur les mouvements de main-d'œuvre. Les données individuelles des régions les concernant sont mises à disposition des directions régionales des entreprises,

de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direcctes). Par ailleurs, les chercheurs qui en font la demande peuvent, par convention avec la Dares et après passage au comité du secret, avoir accès aux données.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

L'opportunité est accordée pour cinq années à partir de la date d'entrée en vigueur de la conformité délivrée par le comité du label.