



**Conseil national
de l'information statistique**

PARIS, le 02 juin 2014 - N°69/H030

Commission EMPLOI, QUALIFICATION et REVENUS DU TRAVAIL

Réunion du 10 avril 2014

PROJET D'AVIS.....	2
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....	3
LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES.....	29
AVIS D'OPPORTUNITÉ ET 7BIS.....	30

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Secrétariat général du Cnis : Timbre H030 - 18, Bd. A. Pinard 75675 PARIS Cedex 14 – Tél. : 01 41 17 52 62 – Fax : 01 41 17 55 41 – secretariat-general@cnis.fr – www.cnis.fr

PROJET D'AVIS

Commission Emploi, Qualification et Revenus du Travail
10 avril 2014

Avis proposés au Conseil

Avis n° 1

Le Conseil se félicite des évolutions de l'enquête Emploi de l'Insee qui répondent aux différentes recommandations qu'il a pu faire depuis le rapport De Foucauld en 2008. Il note aussi la meilleure articulation des indicateurs complémentaires au taux de chômage (halo, sous-emploi) avec les définitions d'Eurostat.

Il constate cependant que ces évolutions ont donné lieu à une rupture des principales séries de chômage et d'activité. Le Conseil salue l'importance des travaux menés par l'Insee qui ont permis, avec la publication de séries rétopolées, de fournir une mesure cohérente des évolutions des principaux indicateurs du marché du travail.

Il constate cependant que la compréhension de l'évolution des indicateurs sur le marché du travail reste difficile. Il invite l'Insee et la Dares à poursuivre leurs travaux d'analyse, notamment pour clarifier les écarts d'évolution entre chômage au sens du BIT et demandes d'emploi en fin de mois (DEFM) afin de préparer un nouvel échange sur ces questions.

Référence : avis de moyen terme n° 3 de la commission Emploi

Avis n° 2

Le Conseil salue l'important travail de l'Essnet sur les nomenclatures sociales européennes, piloté par la France.

Il réaffirme l'importance d'une catégorisation européenne commune des positions sociales des individus et demande à l'Insee de continuer à promouvoir ces travaux auprès d'Eurostat pour une prise en compte effective de l'EseG dans les statistiques européennes.

Compte tenu de l'usage de la PCS, le Conseil rappelle son importance, notamment pour le débat social en France.

Mais conscient des contraintes qui pourraient être liées à l'usage simultané de ces deux nomenclatures, le Conseil demande qu'une réflexion s'engage sur leur articulation.

Il fera part de cet avis à l'Esac.

Référence : avis de moyen terme n° 11 de la commission "Démographie"

COMpte RENDU DE LA RÉUNION DE
LA COMMISSION EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL
- 10 avril 2014 -

Président : Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des ressources humaines France de SOLVAY

Rapporteurs : Nicole ROTH, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (Insee-Dera)
Christel COLIN, Chef de service, adjointe au directeur de la Dares

Responsable de la commission : Dominique ROUAULT (01 41 17 38 59)

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

INTRODUCTION.....	6
I. EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE DE PROJETS D'ENQUETES.....	6
II. POINT D'INFORMATION SUR LE MOYEN TERME 2014-2018 DU CNIS.....	10
III. POINT D'INFORMATION SUR LE PROCESSUS DE LABELLISATION DES STATISTIQUES MENSUELLES DES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS A POLE EMPLOI.....	11
IV. PREMIER THEME D'ECHANGES : RENOVATION DE L'ENQUETE EMPLOI.....	13
V. DEUXIEME THEME D'ECHANGES : NOMENCLATURE SOCIOECONOMIQUE EUROPEENNE.....	19
VI. DEMANDES D'ACCES A DES SOURCES ADMINISTRATIVES AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DE 1951.....	28
VII. CONCLUSION.....	28

Liste des participants

ALLAIN	Dominique	Cnis
AMAR	Michel	Insee – Statistiques démographiques et sociales
ARCHAMBAULT	Edith	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
AUDIBERT	Pierre	Secrétaire général du Cnis
BABET	Charline	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
BENARD	Christel	Fédération bancaire française
BERNARDI	Valérie	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
BESSIERE	Sabine	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
BOBBIO	Myriam	Union nationale des associations familiales
BONNEVAUX	Laurence	Association pour l'emploi des cadres
BOUMGALIANA	Amal	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
BOURCET	Alexis	Individuel
CABANNES	Pierre-Yves	Insee – Statistiques démographiques et sociales
CHALEIX	Mylène	Insee – Statistiques démographiques et sociales
CHAROZE	Céline	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
CHENU	Alain	Sciences Po Paris
COLIN	Christel	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
CROGUENNEC	Yannick	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
DELOFFRE	Alexandre	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
DEMAILLY	Dominique	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
DESTANDAU	Sophie	Insee – Statistiques démographiques et sociales
DIEUSAERT	Pascal	Secrétariat général du Comité interministériel des villes
DOROTHEE	Olivier	Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et demande la fonction publique - Direction générale administration et fonction publique
FLEUREUX	Raphaëlle	Centre national de la recherche scientifique – Centre Maurice Halbwachs
GASNIER	Claudine	Autorité de la statistique publique
GELY	Alain	Confédération générale du travail
GLEIZES	François	Insee – Statistiques démographiques et sociales
GONZALEZ-DEMICHÉL	Christine	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
GUGGEMOS	Fabien	Insee – Statistiques démographiques et sociales
GUILLAUMAT-TAILLIET	François	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
GUILLEMOT	Danièle	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
LENZI	Christophe	Association pour l'emploi des cadres
LE MINEZ	Sylvie	Insee – Statistiques démographiques et sociales
LE STIR	Anne-Gaëlle	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Délégation générale emploi et formation professionnelle
LUBATTI	Guillaume	Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie – Service observation et statistiques
MARCHAND	Olivier	Individuel
MARION	Isabelle	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
MERON	Monique	Insee – Statistiques démographiques et sociales
MESQUI	Bérengère	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
MEURIC	Louis	Insee – Statistiques démographiques et sociales
MINNI	Claude	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social - Direction animation recherche, études et statistiques
MULLER	Lara	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le

		commerce
NGUYEN HUU CHIEU	Elise	Union nationale des associations de professions libérales
NOUVEAU	Cyril	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
OMALEK	Laure	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
PARMENTIER	Marc	Caisse centrale mutualité sociale agricole
POUJOULY	Christel	Pôle Emploi
PROKOVAS	Nicolas	Confédération générale du travail
RECOTILLET	Isabelle	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
REY	Marie	Insee – Statistiques démographiques et sociales
ROTH	Nicole	Insee – Statistiques démographiques et sociales
ROUAULT	Dominique	Cnis
SANTINON	Clément	Union des industries des métiers de la métallurgie
SCIBERRAS	Jean-Christophe	Solvay
SUJOBERT	Bernard	Confédération générale du travail
TAVAN	Chloé	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
VESSEREAU	Chantal	Pôle Emploi
WALRAET	Emmanuelle	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ZAMORA	Philippe	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction animation recherche, études et statistiques
ZOLOTOUKHINE	Erik	Centre national de la recherche scientifique – Centre Maurice Halbwachs

La séance est ouverte à 9 heures 05, sous la présidence de Jean-Christophe SCIBERRAS.

INTRODUCTION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Bonjour. L'ordre du jour de notre séance se révèle relativement chargé et une succession s'opère devant nous aujourd'hui.

Pierre AUDIBERT

Bonjour à tous. Je tenais à vous annoncer que l'ancienne secrétaire générale adjointe du Cnis, Dalila Vienne, a été remplacée le 2 avril par Dominique Allain qui assiste aujourd'hui à sa première commission dans cette fonction. Il s'agit également de la dernière séance avant son départ en retraite de Dominique Rouault, le responsable de cette commission. Je tiens à le remercier pour le travail de fond absolument remarquable qu'il a accompli, pour les dossiers extrêmement précis et fouillés qu'il a pu présenter, pour sa grande compétence et pour son grand professionnalisme. Sa succession, sans doute difficile, est en cours.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je tiens également à saluer Dalila Vienne et Dominique Rouault dont j'ai pu apprécier le soutien, le travail de préparation, la rigueur et le grand professionnalisme dans toutes les étapes que j'ai connues au sein de cette commission. Venant du monde de l'entreprise privée, j'ai pu observer la qualité de l'administration française, que vous incarnez parfaitement.

I. EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE DE PROJETS D'ENQUETES

1. Enquêtes nouvelles

Enquête auprès des bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle et de populations de référence

François GUILLAUMAT-TAILLET, Dares

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est proposé aux licenciés économiques suite à l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011. Il a remplacé, depuis le 1^{er} septembre, deux dispositifs, la convention de reclassement personnalisée et le contrat de transition professionnelle. Il a également repris l'ensemble des prestations d'accompagnement et de formation. Sur le plan financier, le licencié qui choisit d'adhérer au CSP renonce à son préavis et bénéficie durant un an de l'allocation de sécurisation professionnelle correspondant à 80 % de son salaire brut.

L'accord prévoit que le CSP sera évalué afin que les partenaires signataires disposent d'éléments chiffrés leur permettant de juger de l'efficacité de ce dispositif pour éclairer leur décision de le prolonger le cas échéant. La Dares est ainsi chargée avec l'Unedic d'apporter son concours. Plusieurs travaux monographiques sont en cours de réalisation, ainsi qu'une expertise des données dispositifs sur les bénéficiaires à partir de la source dédiée que constitue l'extranet CSP et à partir d'une analyse des trajectoires de cohortes de licenciés économiques adhérents ou non, telles qu'elles peuvent être appréhendées à partir du fichier historique de Pôle emploi.

L'enquête présentée aujourd'hui en opportunité représente l'une des opérations souhaitées par le comité de pilotage national du CSP, en particulier les partenaires sociaux, pour évaluer le dispositif. Elle vise, en complément des sources susmentionnées, à estimer des taux de retour à l'emploi des bénéficiaires de CSP, mais aussi à qualifier l'emploi retrouvé, connaître les motivations des adhérents au CSP, évaluer en quoi les prestations offertes correspondent aux besoins et aux attentes de ces publics. En interrogeant également des licenciés qui n'ont pas bénéficié du CSP, qu'ils l'aient refusé ou qu'ils n'aient pas été éligibles, mais qui sont confrontés à une nécessité de reclassement sur la même période, la Dares et l'Unedic envisagent de mettre en regard leur trajectoire et celle des bénéficiaires du CSP pour produire une analyse en termes relatifs.

Il s'agit concrètement d'interroger un échantillon de personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi en mars-avril 2014, de recueillir près de 8 000 questionnaires complétés pour moitié par des bénéficiaires du CSP et pour le reste par ces publics de référence ou par des demandeurs d'emploi à l'issue d'une rupture conventionnelle. L'enquête couvre la France entière. Elle sera réalisée par téléphone. Pour pouvoir suivre leur trajectoire professionnelle, les individus seront interrogés à deux reprises. La première interrogation, de vingt minutes en moyenne, interviendra au 13^{ème} mois après le début du CSP (avril-mai 2015), c'est-à-dire à la fin du CSP pour ceux qui ont mené le dispositif à son terme. La seconde interrogation s'effectuera cinq mois plus tard, soit 18 mois après le licenciement. D'une durée plus courte, elle permettra d'actualiser la situation de ces individus vis-à-vis de l'emploi. Si le calendrier est confirmé, les principaux résultats pourraient être publiés en 2016. Le financement de l'opération, s'agissant des coûts externes, est à l'étude à ce jour. Ni la Dares ni l'Unedic ne sont en mesure d'assumer la totalité du budget prévisionnel.

La commission émet un avis d'opportunité favorable à l'unanimité sur le projet d'enquête auprès des bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle et de populations de référence.

Enquête auprès de bénéficiaires de la garantie jeune et d'une population témoin (Dares)

Philippe ZAMORA, Dares

La garantie jeune constitue un dispositif d'accompagnement destiné à des jeunes en grande précarité financière. Il s'agit d'une expérimentation lancée par l'Etat à l'automne 2013. Elle vise des jeunes qui se trouvent au contact de structures spécialisées dans l'accompagnement et l'accueil de jeunes en grande difficulté. La garantie jeune consiste en un accompagnement individualisé renforcé et prévoit une garantie de ressource équivalant au RSA durant un an renouvelable une fois. Ce dispositif n'est pas encore généralisé sur l'ensemble du territoire. Le décret qui fixe cette expérimentation a également créé un conseil scientifique présidé par Jérôme Gauthier et composé d'un certain nombre de sociologues et d'économistes ainsi que des administrations concernées. Ce décret prévoit d'emblée l'évaluation de l'expérimentation.

Opérateurs de cet accompagnement, les missions locales ainsi que l'ensemble des partenaires sur le territoire ont pour mission d'aller chercher les jeunes dans les structures, les jeunes suivis par les conseils généraux ou les équipes de prévention spécialisées, les jeunes en CHRS ou encore les jeunes inconnus des structures, mais qui, par l'action des éducateurs de rue ou d'autres intervenants sociaux, sont connus des pouvoirs publics locaux. Cette expérimentation prend acte de l'évaluation d'un dispositif plus ancien. Le revenu contractualisé d'autonomie (RCA), mis en place en 2010-2011, a été évalué par une équipe du CREST, qui l'a jugé peu concluant. L'expérimentation prévoit donc un certain nombre de changements par rapport à ce RCA.

S'agissant de l'évaluation elle-même, une plate-forme informatique est mise en place dans l'ensemble des départements des 13 régions pilotes. Toutes les structures sociales seront chargées d'identifier les jeunes qu'elles connaissent et qui sont éligibles du point de vue administratif à la garantie jeune. Environ vingt départements proposeront la garantie jeune et trente serviront de départements témoins. Les jeunes seront identifiés de la même manière dans ces 50 départements et une enquête les suivra également de la même façon sur ce périmètre, afin d'examiner l'impact de la garantie jeune dans les départements où ils sont pris en charge. Cette enquête permettra de suivre la trajectoire des jeunes bénéficiaires de la garantie et d'évaluer l'impact du dispositif sur ces trajectoires en comparant les trajectoires dans les départements pilotes et dans les départements témoins.

L'enquête s'effectuera en quatre vagues sur chacune des deux cohortes d'entrée dans l'expérimentation de la garantie jeune, chaque cohorte recouvrant les jeunes bénéficiaires dans dix départements. 11 000 jeunes seront suivis dans chaque cohorte d'une manière relativement rapprochée, tous les six mois durant deux ans, compte tenu de la grande volatilité de ce public. L'accompagnement lui-même est censé durer un an, mais peut être renouvelé. Nous intégrerons également dans l'enquête des jeunes inéligibles à la garantie jeune afin de tenir compte des effets conjoncturels dans les deux types de départements. Nous envisageons de commencer la collecte en fin d'année 2014 ou au début de l'année 2015 pour le suivi de la première cohorte. L'enquête doit présenter une durée très courte, d'une dizaine de minutes en moyenne par interrogation.

Nous devrions pouvoir produire les premiers résultats d'ici 2016. Les décisions de généralisation ne sont pas encore actées, mais il était prévu au début de l'expérimentation que la généralisation intervienne durant la mandature actuelle, c'est-à-dire en 2016 ou 2017. Il nous faut donc produire des

résultats au moins partiels relativement rapidement, dès le début de l'année 2016. Le financement de l'enquête sera assuré par l'Etat, par l'intermédiaire de ressources transférées à la Dares par la DGEFP. Il reste difficile de chiffrer le coût de cette enquête, d'autant que des évaluations qualitatives sur le terrain sont également prévues, mais nous avons estimé le montant de la totalité du dispositif d'évaluation à 750 000 voire un million d'euros.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il est bon de s'inscrire très tôt dans l'évaluation de tels dispositifs et contribuer à la décision publique quant à leur devenir.

La commission émet un avis d'opportunité favorable sur le projet d'enquête auprès de bénéficiaires de la garantie jeune et d'une population témoin.

Dispositif d'enquête sur les formations et les itinéraires des salariés

Danièle GUILLEMOT, Cereq

Le dispositif que le Cereq présente pour opportunité répond à une demande du Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle (CNEFP), créé par les partenaires sociaux pour évaluer les politiques paritaires de formation professionnelle continue. Il s'agit de mettre en place un dispositif d'enquête longitudinale auprès de salariés afin d'évaluer les effets des actions de formation suivies par ceux-ci sur leur parcours professionnel, avec une interrogation annuelle pendant cinq ans, l'enquête devant être représentative de l'ensemble des secteurs d'activité concernés par les politiques paritaires.

Ce dispositif s'inscrirait dans l'ensemble des sources existantes sur la formation professionnelle continue, en éclairant la dynamique des liens entre formation continue au sens large, en s'attachant à observer la diversité des formes d'apprentissage et les parcours professionnels sur une période relativement longue. Les sources statistiques sur la formation professionnelle continue comme AES décrivent de façon précise les formations formelles ou informelles suivies par les adultes ainsi que leurs conditions d'accès. D'autres sources décrivent la mobilité professionnelle. L'enquête FQP permet en particulier de mettre en relation, à partir d'un questionnement rétrospectif, des formations organisées et les carrières des personnes interrogées. Il manque néanmoins des informations sur la dynamique combinée de la formation prise au sens large et des parcours professionnels observés dans leur diversité.

En effet, la connaissance des trajectoires constitue l'une des questions qui suscitent la plus forte demande en matière de sources sur la formation. Le Cnis a souligné à plusieurs reprises, notamment dans ses programmes de moyen terme, les besoins de connaissance et d'analyse des trajectoires individuelles en général. Le Conseil a en particulier rappelé l'intérêt d'étudier les trajectoires professionnelles et leur lien avec les formations suivies pour évaluer les effets de celles-ci pour la sécurisation des parcours et la promotion sociale. Le groupe de travail à moyen terme de l'Insee 2010-2011 sur la formation tout au long de la vie a par ailleurs recommandé dans son rapport le développement des sources longitudinales pour appréhender les liens entre formation et trajectoire, et plus largement entre formation et changement dans la situation d'emploi ou la manière de travailler. Ce groupe a également recommandé le développement d'enquêtes couplées ou d'appariements de sources entreprise-salariés afin d'éclairer les liens entre les politiques des entreprises et l'accès des salariés à la formation, en rappelant qu'en France la formation des adultes en emploi dépend très largement de la politique de leur employeur. Dès lors, le contexte dans lequel se trouvent les personnes en emploi permet d'éclairer les usages des formations.

Le dispositif que le Cereq présente aujourd'hui pour opportunité répond à la demande du CNEFP tout en s'inscrivant dans les recommandations du Cnis et du groupe de travail à moyen terme de l'Insee. Ce dispositif est centré sur une interrogation annuelle durant cinq ans d'une cohorte de salariés représentative de l'ensemble des salariés du secteur privé, couvrant l'ensemble des secteurs d'activité concernés par les politiques paritaires et comporte un volet entreprise permettant de caractériser les employeurs de ces salariés et de recueillir des informations de contexte. La première interrogation des salariés vise à repérer la formation professionnelle continue au sens large en s'attachant à décrire la diversité des formes d'apprentissage et les différentes modalités d'accès à la formation, dont le recours à l'alternance. Au-delà des formes organisées de la formation, l'enquête cherchera également à repérer des apprentissages informels, engendrés par l'exercice même du métier ou par des

organisations de travail spécifiques. Nous chercherons ainsi à repérer des situations de travail que l'on peut qualifier de formatrices ou apprenantes.

Dans l'objectif d'évaluer les effets de ces formations sur les changements professionnels, repérés lors des interrogations annuelles, nous observerons la mobilité ascendante et la mobilité externe, mais aussi les changements de postes ou de fonctions, les changements dans les temps de travail, les contrats de travail et dans la mesure du possible les changements dans les contenus d'activité liés à de nouvelles techniques ou de nouvelles organisations, ou encore les changements dans les conditions et la qualité du travail. L'enquête permettra également de rendre compte du contexte dans lequel les salariés travaillent et se forment. Nous proposons pour cela d'enrichir l'interrogation des salariés par une interrogation des entreprises qui les emploient initialement. De nombreux travaux ont montré que l'accès à la formation professionnelle continue des salariés est davantage marqué par les caractéristiques des emplois et des entreprises que par les caractéristiques individuelles des stagiaires. La taille de l'entreprise joue un rôle majeur, tout comme les politiques de ressources humaines qui influencent l'accès de manière différenciée selon les catégories de salariés. Nous pouvons penser que les effets de la formation sur le parcours des salariés dépendent également de ces contextes, par exemple des possibilités de mettre en œuvre les acquis de la formation ou de leur reconnaissance.

A la différence de l'enquête CVTS, ce volet n'a pas pour objectif de mesurer les efforts financiers de formation des entreprises ou le nombre de stagiaires, ni même de cerner avec une grande précision les politiques de formation. Il vise à observer à l'aide d'indicateurs qualitatifs les stratégies et politiques de ressources humaines qui peuvent jouer un rôle dans l'accès à la formation, dans les trajectoires professionnelles et dans les liens entre les deux. La première interrogation des salariés, qui devrait principalement détailler les différentes dimensions des formations et des situations de travail, est prévue pour le printemps 2015. Les réinterrogations qui mesureraient les divers changements professionnels intervenus dans l'année écoulée reviendraient au printemps de chaque année jusqu'en 2019, le volet employeur se situant en décembre 2014. Un comité de pilotage doit être mis en place avec les membres du CNEFP, les partenaires sociaux, des experts de la formation continue et la Dares, et un comité de concertation large dont la composition reste à définir et qui aurait notamment pour objectif d'assurer la coordination de ce dispositif avec l'ensemble des sources sur la formation professionnelle continue.

Raphaëlle FLEUREUX, Réseau Quételet

Je m'étonne que la présentation de l'enquête, dans sa partie diffusion, ne mentionne pas la transmission de l'enquête au réseau Quételet pour diffusion auprès des chercheurs. Cette remarque vaut également pour les deux précédentes enquêtes.

Danièle GUILLEMOT

Il est bien sûr prévu de transmettre les informations au réseau Quételet. Nous proposons de mettre en place un comité d'exploitation avec des chercheurs dès la disponibilité de la première interrogation des salariés, alimenté ensuite par les différentes interrogations. Nous mettrions dès que possible à disposition des chercheurs un fichier anonymisé dans le cadre de ce réseau.

Christel COLIN

Pour les deux enquêtes présentées par la Dares, même si cela n'est pas spécifiquement indiqué dans les fiches, la mise à disposition des chercheurs par l'intermédiaire du réseau Quételet est bien prévue. Sans remettre en cause l'intérêt et l'opportunité de l'enquête du Cereq, je tiens à souligner l'importance d'assurer une bonne articulation entre le volet entreprise de cette enquête et l'enquête européenne CVTS, dont la prochaine édition doit intervenir en 2016 sur l'exercice 2015. Cet appel à la vigilance vise à éviter toute difficulté dans la collecte de CVTS ultérieurement et alléger au maximum la charge de réponse des entreprises.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je suis sensible à cette dernière remarque.

Nicolas PROKOVAS, CGT

L'absence de réaction ne signifie pas manque d'intérêt de notre part. Avec cette enquête du Cereq, nous avons l'impression que nous parvenons enfin à relier les deux pans de la formation professionnelle et à mettre en relation les informations que nous recherchons depuis fort longtemps. Le fait que cette enquête s'inscrive dans la ligne des recommandations du groupe du Cnis, de la profession, des partenaires sociaux constitue un gage supplémentaire. La proposition du Cereq répond parfaitement à l'appel d'offres émis par le Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle et va même au-delà en termes de temps, de profondeur et d'ampleur de l'échantillon. Nous ne voyons donc aucune raison de ne pas soutenir l'opportunité de cette enquête.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Les effets de la formation, y compris au sein des entreprises, restent un sujet d'interrogation. Dans un contexte de rénovation des obligations en matière de formation, il paraît particulièrement important d'appréhender si la suppression de ces obligations peut influencer aussi sur les comportements des entreprises. Cette démarche me semble donc très intéressante.

La commission émet un avis d'opportunité favorable sur le dispositif d'enquête sur les formations et les itinéraires des salariés.

2. Reconduction d'enquêtes existantes ou rééditions d'enquêtes réalisées***Enquête auprès des sortants des listes de demandeurs d'emploi de Pôle emploi*****Dominique ROUAULT**

Cette enquête a déjà fait l'objet d'une présentation. Elle est simplement reconduite. Nous pouvons néanmoins répondre aux éventuelles questions.

La commission émet un avis d'opportunité favorable sur la reconduite de l'enquête auprès des sortants des listes de demandeurs d'emploi.

II. POINT D'INFORMATION SUR LE MOYEN TERME 2014-2018 DU CNIS**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Votre dossier comprend l'avis de moyen terme adopté formellement par l'Assemblée plénière du Cnis du 30 janvier dernier. La partie qui nous concerne plus particulièrement figure aux pages 46 à 48. Je note d'ailleurs que l'enquête du Cereq répond relativement bien à l'avis n°7 que nous avons élaboré. Ces avis sont le fruit d'un long travail initié en 2012 et jalonné d'entretiens avec un très grand nombre d'acteurs. Ces avis présentent une très grande diversité. Les débats et les avis écrits formulés par certains d'entre vous suite à ceux-ci ont également été utilisés pour aboutir à cette synthèse. Je tiens tout particulièrement à souligner les thèmes qui nous ont fortement occupés comme la question des formes particulières d'emploi, le dialogue social à la française, les différents modes de rémunération, le suivi de la pénibilité, un sujet d'actualité au cœur de la loi adoptée en janvier dernier sur la réforme des retraites et enfin, un point important pour les entreprises, l'arrivée de la déclaration sociale nominative (DSN) en 2016 et les expérimentations d'ores et déjà engagées sur le sujet. Tous ces éléments se trouvent au cœur des orientations de moyen terme du Cnis et de notre commission. Cette synthèse résulte d'un travail collectif d'élaboration qui nous a réunis et que nous guidera durant quatre ans.

Pierre AUDIBERT

Tous les avis ont été votés par l'Assemblée plénière le 30 janvier dernier selon la procédure normale. Chaque commission avait présenté ses avis. Ils ont été adoptés par l'Assemblée sans modification réelle de fond ou de forme. Théoriquement, nous suivons chaque année l'évolution du programme

statistique par rapport aux demandes du Cnis. Pour simplifier la procédure, nous inscrirons ce suivi annuel dans le cadre du suivi des avis de moyen terme, en essayant de faire coïncider les deux démarches pour éviter toute redondance et lourdeur. Plusieurs groupes de travail seront mis en place. Deux groupes ont d'ores et déjà vu le jour au niveau d'une autre commission, sur la rémunération du capital d'une part et sur l'accès aux données financières de l'autre. Un troisième groupe de travail sera constitué sur les formes particulières d'emploi. A l'issue des réflexions menées dans le cadre de ce moyen terme, il nous est apparu nécessaire d'approfondir certains sujets. Or la technique du groupe de travail permet de procéder à ces approfondissements et de nourrir le Cnis et nos commissions. Ce mode de fonctionnement me semble très efficace. Nous allons essayer de le développer avec discernement tout au long de la période qui s'ouvre aujourd'hui. Dalila Vienne a d'ailleurs été chargée d'une mission visant à rendre le fonctionnement du Cnis plus efficace et plus percutant qu'il ne l'est aujourd'hui.

Bernard SUJOBERT, CGT

Pourrions-nous réfléchir à un calendrier sur les intentions que nous avons formulées dans le rapport de moyen terme ? En outre, il était prévu d'effectuer un examen approfondi du rapport de Foucauld sur l'emploi et le chômage. Nous examinons aujourd'hui deux aspects très partiels et il nous paraît important d'examiner ce rapport au vu des évolutions intervenues depuis 2008. Cet examen n'appelle pas la création d'un groupe de travail, mais une réflexion approfondie à mener sans trop tarder.

Pierre AUDIBERT

Je ne peux vous apporter une réponse précise, mais nous devons effectivement établir un calendrier avant la prochaine commission pour concrétiser notre réflexion.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je tiens à vous remercier une nouvelle fois pour votre contribution à ce travail qui trouve ici sa synthèse.

III. POINT D'INFORMATION SUR LE PROCESSUS DE LABELLISATION DES STATISTIQUES MENSUELLES DES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS A POLE EMPLOI

Claudine GASNIER, Autorité de la statistique publique (ASP)

Je rappellerai en préambule que l'Autorité de la statistique publique (ASP) a été créée en 2009 pour veiller au principe d'indépendance professionnelle dans la conception, la production et la diffusion des statistiques publiques. Cette autorité est composée de neuf membres hauts représentants de l'administration française et présidée par Paul Champsaur. Dans l'exercice de ses missions, l'Autorité s'appuie essentiellement sur le code de bonnes pratiques de la statistique européenne promulgué par la Commission européenne en 2005 et reconnu par un règlement de 2009. Ce code énonce les 15 principes clés qui définissent la qualité des statistiques.

Le système de la statistique publique, l'Insee et les services statistiques ministériels (SSM), est garant pour lui-même du respect du code de bonnes pratiques. En dehors du système statistique public, l'Autorité a souhaité mettre en place une procédure de labellisation sur le champ des exploitations de données administratives effectuées à des fins d'information générale, à la condition qu'elles le soient dans le cadre d'une mission de service public. La procédure de labellisation a pour objectif d'identifier parmi les productions statistiques celles qui respectent le code de bonnes pratiques en termes d'indépendance professionnelle, d'objectivité, d'impartialité, de pertinence et de qualité des données produites. L'Autorité a souhaité rendre public sur son site internet (www.autorite-statistique-publique.fr) le résultat de cet examen, qu'il conduise ou non à une labellisation.

S'agissant de la labellisation des statistiques mensuelles des demandeurs d'emploi, le Président de l'Autorité a demandé au ministre de l'Economie et des Finances et au ministre du Travail du précédent gouvernement de confier à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), à l'inspection générale des finances (IGF) et l'inspection générale de l'Insee une mission conjointe visant à s'assurer que la

production et la publication des DEFM respectent bien les critères du code de bonnes pratiques. Cette mission a été confiée aux trois inspections générales par une lettre du 22 mai 2013. Il s'agissait du premier cas de recours aux inspections générales, un recours justifié pour l'Autorité par le fait qu'il s'agit d'une statistique particulièrement sensible et largement reprise dans le débat public. Il existe trois voies pour instruire des dossiers de labellisation selon le type de données, à savoir : une procédure simplifiée à l'initiative de l'ASP, le recours aux trois corps d'inspection générale comme pour les DEFM et le recours au comité du label depuis la publication du décret gouvernance qui permet à l'ASP de faire appel au comité du label, ce que l'Autorité fera pour la première fois à propos de la labellisation de séries statistiques de la Caisse nationale d'assurance maladie.

Lors de sa séance du 26 mars, l'Autorité a auditionné les trois rapporteurs de la mission, Yves Bonnet pour l'IGF, Anne Flipo pour l'IGAS et Baudouin Seys pour l'inspection générale de l'Insee. A cette occasion, les trois rapporteurs ont présenté leur analyse. L'Autorité a également auditionné le directeur de Pôle emploi, Jean Bassères et la nouvelle directrice de la Dares, Françoise Bouygar. Le compte rendu de cette réunion est encore en circulation pour approbation auprès des 19 participants de la réunion. Ce compte rendu fera état de la décision de l'ASP. Il sera mis en ligne sur le site de l'ASP en tout début de semaine prochaine. Le rapport de la mission, qui détaille l'analyse du processus de labellisation, sera mis en ligne simultanément. Je ne peux en dire davantage à ce stade.

Nicolas PROKOVAS

Nous n'en avons pas encore la certitude, mais nous pensons que la labellisation ne posera pas de difficulté. Les DEFM, déjà fort utilisées par les analystes et les journalistes, seront labellisées comme des données officielles. Néanmoins, que mesurent-elles ? Nous, pauvres utilisateurs totalement étrangers aux arcanes statistiques, serons-nous censés recourir aux chiffres annoncés par l'Insee tous les trois mois ou à ceux annoncés par Pôle emploi tous les mois ? Quel est l'effet concret de cette labellisation ?

Pierre AUDIBERT

La labellisation, si elle intervient, ne changera strictement rien. Les données de DEFM de Pôle emploi continueront d'être publiées chaque mois. Qu'elles soient labellisées ou non, elles continueront d'être reprises par la presse comme des données représentant le chômage et nous demeurerons contraints de faire preuve de pédagogie pour expliquer la différence entre la mesure des DEFM et le taux de chômage au sens du BIT établi par l'enquête Emploi. Nous ignorons encore les conclusions de la procédure. Je vous propose donc d'examiner lors d'une réunion ultérieure de la commission ces questions de pédagogie et de diffusion.

Claudine GASNIER

En général, l'ASP accorde des labellisations pour une durée bien précise à l'issue de laquelle elle revoit l'organisme concerné. Nous ne labellisons pas l'organisme, mais des séries statistiques produites par celui-ci. En règle générale, la labellisation est, le plus souvent, assortie de recommandations voire de réserves. La procédure veut que l'ASP revoie l'organisme en question de manière régulière.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Faire œuvre de pédagogie sur la statistique, tout particulièrement dans ce domaine, me paraît effectivement très important. Les derniers mois nous ont montré qu'il existait encore des marges de progrès significatives en la matière.

Iç. PREMIER THEME D'ECHANGES : RENOVATION DE L'ENQUETE EMPLOI

1. Présentation

Sylvie LE MINEZ, Insee

L'Insee a décidé de rénover son enquête Emploi en 2013. Cette décision résulte pour partie de la polémique survenue en 2007 sur les chiffres du chômage. A l'époque, l'Insee publiait un taux de chômage mensuel au sens du BIT qui provenait d'une estimation de l'enquête Emploi actualisée au mois le mois avec les chiffres des DEFM. Cette série mensuelle du taux de chômage au sens du BIT était ensuite recalée sur les résultats de la dernière enquête Emploi. Début 2007, ce recalage n'a pas eu lieu : une divergence très importante est notamment apparue entre la série du taux de chômage mensuel au sens du BIT et les DEFM sur les années 2005, 2006. L'Insee avait alors décidé de surseoir à la publication de ces chiffres et s'en était expliqué au Cnis le 8 mars 2007. A cette occasion, l'Institut statistique avait annoncé une série de travaux méthodologiques sur l'enquête Emploi.

Un rapport des inspections générales des affaires sociales et des finances, publié en septembre 2007, avait également pointé quelques faiblesses de l'enquête Emploi, en particulier la relative petite taille de l'échantillon comparée à celle d'autres grands pays européens. Un groupe de travail avait été mis en place par le Cnis, présidé par Jean-Baptiste de Foucauld, pour s'intéresser plus précisément aux indicateurs pertinents pour suivre la conjoncture sur le marché du travail et à leur diffusion avec une déconnexion des DEFM et du chômage au sens du BIT. La polémique de 2007 ne constitue cependant pas la seule raison ayant conduit l'Insee à rénover son enquête Emploi. Des rénovations relativement importantes ont lieu tous les dix ans pour s'adapter aux évolutions du marché du travail, aux réglementations européennes, mais aussi en raison d'autres facteurs comme l'introduction d'une collecte assistée par ordinateur au début des années 1990, le passage en 2003 à l'enquête Emploi en continu tout au long de l'année ou, à terme, l'introduction de nouveaux modes de collecte.

Le plan d'action mis en place par l'Insee en 2007 avait pour objectif d'améliorer la qualité et la précision des résultats trimestriels de l'enquête Emploi. A court terme, il s'agissait d'augmenter la taille de l'échantillon et d'améliorer la correction de la non-réponse. A plus long terme, il était envisagé une refonte plus importante de l'enquête Emploi qui portait à la fois sur le questionnaire et sur l'application informatique, avec la volonté d'intégrer les DOM dans le dispositif et l'idée de mensualiser la production voire la diffusion des résultats de l'enquête Emploi. Cette refonte a abouti au 1^{er} janvier 2013. Durant cette période, l'échantillon de l'enquête Emploi a été accru de 50 % progressivement, à partir du premier trimestre 2009 jusqu'au deuxième trimestre 2010. Pour ce faire, l'Insee s'est appuyé sur une nouvelle base de sondage, à savoir les fichiers de la taxe d'habitation.

En 2006, l'Insee avait expérimenté une enquête auprès de non-répondants à l'enquête Emploi dans trois directions régionales, avant de généraliser cette enquête en 2007 sous format papier. La possibilité de répondre par internet a été offerte aux non-répondants en 2009. A l'occasion de la refonte de l'enquête Emploi, cette enquête a été totalement intégrée dans la nouvelle application informatique, ce qui permet notamment d'en améliorer le taux de couverture. Les DOM, hors Mayotte, sont passés à l'enquête Emploi en continu à partir de l'année 2013 de manière progressive, avec des échantillons introduits tous les trimestres. Ils ont désormais atteint leur rythme de croisière. Cette évolution a exigé des changements organisationnels importants dans les DOM ; à noter qu'à la différence de la France métropolitaine, la base de sondage est constituée des enquêtes annuelles de recensement, les fichiers de la taxe d'habitation présentant des qualités inégales suivant les DOM. L'enquête Emploi dispose du même questionnaire et de la même application dans les DOM et en métropole, mais quelques questions spécifiques sur la mobilité géographique et professionnelle ont été ajoutées dans le premier cas. L'application informatique a été entièrement refondue et intègre désormais les DOM et l'enquête auprès des non-répondants. Le suivi de toutes les étapes de l'enquête a été amélioré par la visualisation d'indicateurs permettant de juger de l'état d'avancement de la collecte. L'exploitation a été mensualisée et la codification automatique des professions, des diplômes et des niveaux de formation a été améliorée.

Le questionnaire lui-même a été rénové. De manière générale, des améliorations ont d'abord été apportées sur des questions jugées trop longues et parfois incompréhensibles ; des enchaînements ont également été revus pour faciliter la passation ; enfin, les questionnements, concernant la formation et la durée du travail, ont été retravaillés car s'avérant trop complexes pour les enquêtés. Le constat qui a été dressé est qu'au total, le questionnaire se révélait un peu trop écrit et incitait les enquêteurs à effectuer des reformulations, ce qui pouvait s'avérer gênant lorsque la réponse était suggérée par l'enquêteur ou lorsque les concepts étaient incompris. En particulier, les interrogations téléphoniques faisaient apparaître trop peu de changements d'un trimestre à l'autre. Face à ces constats, nous avons donc simplifié et allégé les formulations pour fluidifier la passation du questionnaire notamment

au téléphone. Nous avons par ailleurs cherché à éviter les incompréhensions. Ainsi, la première question sur l'emploi « avez-vous travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours de la semaine ? » a été réécrite comme suit : « avez-vous travaillé au moins une heure ? ». De la même façon, la question sur la disponibilité pour occuper un emploi a été retravaillée. Nous avons apporté quelques simplifications pour éviter les reformulations des enquêteurs et assurer une plus grande homogénéité de l'interrogation. Enfin, pour éviter les raccourcis notamment au téléphone, nous avons rappelé la situation antérieure de la personne point par point avant de demander les changements survenus sur l'emploi exercé, la profession, le temps de travail, etc.

Certains modules ont été retravaillés. Le module BIT a été recentré sur la situation d'activité au sens du Bureau international du Travail. Nous avons supprimé certaines questions relatives aux caractéristiques des emplois occupés (temps partiel, emploi occasionnel, etc.) traitées dans le module sur les activités professionnelles, inversé les questions sur le souhait et la demande d'emploi et intégré des questions figurant jusqu'à présent dans les modules sur la recherche d'emploi et l'inscription à Pôle emploi. L'accès au module relatif aux activités professionnelles est facilité. Les questions sur la durée du travail ont été ordonnancées et simplifiées pour mieux saisir les différentes périodes temporelles. Nous avons supprimé les questions sur les congés annuels, mais nous avons maintenu les absences par motif au cours de la semaine de référence, qui permettent d'estimer les congés annuels.

D'autres modifications ont été apportées au questionnaire pour s'adapter aux évolutions du marché du travail, notamment l'actualisation des modalités de recherche d'emploi *via* les réseaux sociaux, et aux besoins des utilisateurs en intégrant un module sur la santé, un suivi des retraites et des congés parentaux et une question de rattrapage sur l'emploi informel qui existait déjà dans l'enquête Emploi annuelle dans les DOM pour bien mesurer l'emploi au sens du BIT. Enfin, nous avons modifié le questionnaire pour le mettre en conformité avec la réglementation européenne. Le module formation a été réécrit pour tenir compte du concept européen de formation formelle et non formelle. Sur le sous-emploi et les conditions de travail, nous nous sommes rapprochés des concepts d'Eurostat en adoptant les périodes temporelles préconisées.

Cette rénovation importante du questionnaire vise à améliorer la qualité avec la réécriture de certaines questions et de certains enchaînements. Nous avons poursuivi nos efforts de formation des enquêteurs et des gestionnaires. Nous avons également amélioré la codification des diplômes et des niveaux de formation par trois moyens, dont un meilleur recueil du libellé de profession et de diplôme grâce à un logiciel embarqué sur le poste de collecte des enquêteurs. Cette refonte a mobilisé un nombre important de personnes au sein de l'Insee. Pour étudier la passation du questionnaire sur le terrain, un sociologue a accompagné des enquêteurs et a aussi travaillé à partir d'enregistrements d'interrogations téléphoniques. Celui-ci a remis son rapport en juin 2009. Les utilisateurs de l'enquête Emploi, notamment les SSM, ont été consultés sur les évolutions du questionnaire dès janvier 2009. Ils ont ainsi pu faire part de leurs constats, de leur usage de l'enquête Emploi et des évolutions qu'ils souhaitaient voir apporter. Ils ont été informés au fur et à mesure des modifications. Les enquêteurs ont également été associés à cette réforme, il était important qu'ils adhèrent aux évolutions engagées. Un questionnaire reprenant des propositions d'évolution issues du rapport du sociologue leur avait été adressé mi-2009. Le bilan de cette consultation leur a ensuite été envoyé en août 2009 et une séance d'information et de présentation du nouveau questionnaire a été organisée en février 2010. Mi-2012, un point d'information a été effectué sur la refonte. Le Cnis a rendu un avis d'opportunité en décembre 2009. L'Insee avait alors précisé la manière dont il entendait rénover l'enquête Emploi. Celle-ci a été présentée en janvier 2010, et notamment le nouveau questionnaire, avec un complément d'information en 2012. Les partenaires sociaux ont quant à eux été conviés à une réunion d'information et de présentation du questionnaire mi-2012.

Enfin, nous avons réalisé de nombreux tests sur ce questionnaire, parmi lesquels des tests pour s'assurer de la faisabilité d'une enquête Emploi en continu dans les DOM. Nous avons également effectué des tests papier avec les enquêteurs fin 2009-début 2010 pour examiner les modules plus particulièrement retravaillés et les nouveaux modules (formation, santé). Un volet méthodologique a également été déployé pour s'assurer de la bonne compréhension des concepts par les enquêtés. Enfin, des tests « Capi » avec un questionnaire informatisé ont eu lieu en 2010 et en 2011 dans trois directions régionales et trois DOM. Ces tests visaient à s'assurer de la bonne passation du questionnaire. Ils ne constituaient en aucun cas des mesures d'impact, les effets attendus des modifications du questionnaire étant jugés globalement faibles et les équipes ayant cherché à minimiser les ruptures de série, ruptures qui ne pouvaient en outre pas être mesurées sur le volume retenu pour les tests.

Pierre-Yves CABANNES, Insee

Je m'attacherai à présenter les effets de la rénovation du questionnaire sur les indicateurs au sens du BIT. Je rappelle en préambule qu'un chômeur au sens du BIT correspond à une personne sans emploi la semaine de référence, disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines et qui a recherché activement un emploi au cours du dernier mois ou qui a trouvé un emploi commençant dans moins de trois mois. Le halo autour du chômage, selon la définition française, regroupe l'ensemble des personnes inactives souhaitant ou recherchant activement un emploi.

La rénovation du questionnaire a occasionné la reformulation d'un certain nombre de questions et l'inversion des questions sur le souhait et la recherche d'un emploi. La principale modification concernant l'emploi tient à l'introduction d'une question de rattrapage sur l'emploi informel, question déjà posée dans les DOM, élargie à la métropole en 2013. Près de 40 000 personnes sont désormais considérées en emploi grâce à cette question. La question de la recherche d'emploi est désormais précédée d'une question sur le souhait de travailler. Elle a également été simplifiée. La liste des modalités de recherche active a été modifiée. La modalité « *avoir été contacté par Pôle emploi* » a été supprimée pour se conformer aux recommandations d'Eurostat. A l'inverse, d'autres modalités ont été introduites, comme le fait de rechercher un emploi par l'intermédiaire des réseaux sociaux. La question sur la disponibilité a été précisée pour la circonscrire à un travail qui convienne à la personne interrogée, ce qui accroît la propension des sondés à répondre de manière positive à cette question.

Jusqu'en 2012, la question du souhait n'était posée qu'aux personnes âgées de moins de 64 ans sans emploi et déclarant ne pas chercher d'emploi. Deux groupes étaient d'office classés dans l'inactivité hors halo : les 65-74 ans déclarant ne pas chercher d'emploi et les personnes déclarant chercher un emploi, mais ne cherchant pas activement. Depuis 2013, cette question est posée à l'ensemble des personnes sans emploi. Ainsi, un certain nombre de personnes auparavant classées inactives en dehors du halo sont désormais intégrées dans le halo autour du chômage.

Le changement de questionnaire a entraîné des effets jouant à la hausse comme à la baisse sur le taux de chômage. A la baisse, le nouveau questionnaire permet de mieux distinguer le souhait de la recherche. Moins de personnes déclarent désormais chercher un emploi dans le mois écoulé alors qu'elles s'avèrent plus nombreuses à souhaiter travailler. La suppression de la modalité « *avoir été contacté par Pôle emploi* » comme démarche active de recherche joue également à la baisse, de même que la question de rattrapage sur le travail informel. A l'inverse, les nouvelles modalités de recherche d'emploi et la reformulation de la question sur la disponibilité jouent à la hausse sur le taux de chômage. Globalement, toutefois, c'est l'effet à la baisse qui prime. Certaines personnes auparavant classées au chômage se trouvent maintenant classées dans le halo autour du chômage.

Nous avons estimé les effets du changement de questionnaire grâce à une version simplifiée de l'arbre de décision du module BIT. Cet arbre permet de classer les personnes sans emploi entre le chômage, le halo et l'inactivité hors halo. Pour chaque terminaison de cet arbre, nous avons calculé un effectif « contrefactuel » pour le premier trimestre 2013, en essayant d'estimer quelle aurait été la situation si l'ancien questionnaire était encore appliqué. Pour ce faire, nous avons calculé à chaque nœud de l'arbre des parts contrefactuelles. Ainsi, parmi les personnes déclarant chercher un emploi, nous avons déterminé la part de celles cherchant activement un emploi et, parmi elles, la part des personnes disponibles. Nous prenons pour hypothèse que l'évolution des parts brutes (non corrigées des variations saisonnières) entre le quatrième trimestre 2012 et le premier trimestre 2013 est égale à la moyenne des évolutions observées sur les trois dernières années entre ces deux trimestres. L'écart entre l'effectif observé au premier trimestre 2013 et l'effectif contrefactuel est l'effet estimé des changements de questions.

Sur l'année 2013, on obtient un effet à la baisse de 145 000 personnes sur le nombre de chômeurs, un effet à la hausse de 38 000 personnes sur l'emploi et donc un effet à la baisse de 107 000 personnes sur l'activité. Ainsi, l'impact sur le taux de chômage est de 0,5 point à la baisse. Les effets annuels se sont révélés plus forts que l'estimation obtenue au 1^{er} trimestre. La rénovation du questionnaire a en effet modifié le profil infra-annuel du chômage et du halo. Cette saisonnalité marquée est apparue au troisième trimestre, principalement en juillet-août, avec un surcroît important de halo compensé par une baisse du chômage. Une fois ces effets estimés, pour maintenir une cohérence dans le temps des séries, nous avons procédé à des rétroprojections de 2003 à 2012 sur les séries d'emploi, de chômage et de halo. Pour ce faire, nous sommes partis des séries brutes et pour chaque trimestre de chaque série nous avons appliqué l'effet estimé du changement de questionnaire. Pour tous les troisièmes trimestres, nous avons également appliqué l'effet supplémentaire lié au changement de saisonnalité. Ces effets sont modulés par une règle de trois pour tenir compte des variations d'effectifs sur l'ensemble de la période. En termes de comparaison internationale, la position relative de la France en Europe est restée quasi inchangée. Nous sommes simplement passés devant la Pologne en termes de taux de chômage.

Nous avons profité de la refonte du questionnaire pour rénover la mesure du halo autour du chômage. Le halo est une préoccupation ancienne en France, qui a été reprise par Eurostat. Pour ce dernier, le halo recouvre deux indicateurs, d'une part (en schématisant) les personnes en recherche active d'emploi, mais indisponibles sous deux semaines et d'autre part les personnes disponibles pour prendre un emploi, en souhaitant un, mais qui déclarent ne pas en chercher. L'Insee publiait déjà deux indicateurs similaires ainsi qu'une troisième composante constituée des personnes qui souhaitent un emploi, mais qui ne sont ni disponibles, ni en recherche d'emploi. Conceptuellement, la définition de l'Insee se révèle donc plus large que celle d'Eurostat. En pratique, il existe aussi des différences au niveau du premier indicateur (cela concerne environ 150 000 personnes en 2012). Ces différences concernent principalement deux groupes de personnes, les personnes ayant trouvé un emploi qui doit débiter dans moins de trois mois et qui se déclarent indisponibles dans les deux semaines, mais qui ne souhaitent pas et ne cherchent pas activement un autre emploi (en complément ou à la place de celui qu'elles ont trouvé), ainsi que les personnes qui ont trouvé un emploi qui doit commencer dans trois mois ou plus et qui ne souhaitent pas et ne cherchent pas activement un autre emploi. Jusqu'à présent, l'Insee considérait que ces personnes étaient exclues du halo alors qu'Eurostat les faisait entrer dans le premier indicateur du halo. L'Insee fait désormais de même et suit Eurostat pour la composition des deux premiers indicateurs. Pour autant, l'Insee maintient la publication de la troisième composante. En 2013, avec l'ancien concept Insee, 841 000 personnes auraient intégré le halo. En additionnant les effets de l'harmonisation avec Eurostat sur les deux premières composantes du halo et les effets de champ, ce nombre augmente de 223 000 personnes, auxquels il convient d'ajouter les 230 000 personnes intégrées par les changements de questions. Ainsi, avec la nouvelle définition et le nouveau questionnaire, le halo recouvre près de 1,3 million de personnes, dont une large proportion de personnes souhaitant travailler, disponibles, mais n'ayant pas recherché d'emploi (indicateur n°2) alors que les personnes relevant de l'indicateur n°1 étaient les plus nombreuses avant ces changements.

Enfin, la mesure du sous-emploi a été rénovée pour revenir à la situation d'avant 2008. Le sous-emploi est composé de trois indicateurs, soit les personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage, disponibles et en recherche active d'emploi (indicateur n°1), les personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage et disponibles, mais ne cherchant pas d'emploi (indicateur n°2) et enfin les personnes en chômage technique ou en chômage partiel (indicateur n°3). En 2013, la question sur le souhait de travailler davantage a été modifiée et a repris le même sens qu'elle revêtait avant 2008. Jusqu'à présent, les séries longues publiées par l'Insee sur le sous-emploi ne corrigeaient pas l'effet à la baisse occasionné par la modification du concept en 2008. Une rétopolation a été effectuée pour la période 2003-2012, conduisant un niveau plus élevé de sous-emploi. Ainsi, en 2012, les nouvelles séries rétopolées font apparaître près de 230 000 personnes supplémentaires en sous-emploi pour les deux premiers indicateurs. Pour plus d'information, je vous renvoie à l'*Informations rapides* publié sur le site de l'Insee le 6 mars 2014.

2. Débat

Bernard SUJOBERT

Je tiens à remercier les intervenants pour leur présentation ainsi que l'Insee pour le dossier de presse mis en ligne début mars, particulièrement riche et fourni. La difficulté s'est révélée grande, tout particulièrement en fin d'année, puisque les demandes d'emploi de la source Pôle emploi et les résultats de l'enquête Emploi en continu divergeaient, occasionnant d'ailleurs un échange vigoureux entre Jacques Freyssinet, un spécialiste reconnu de la question, et Jean Bassères, le directeur de Pôle emploi, lors de la conférence de janvier sur « Statistiques et démocratie au CESE ». Par ailleurs, je me demande si la marge d'incertitude des résultats de l'enquête Emploi est suffisamment mise en avant dans la publication. Dans la note *Informations rapides*, on peine ainsi à trouver mention de cette marge d'incertitude.

Edith ARCHAMBAULT, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

J'ai présidé le groupe de travail du Cnis sur la connaissance des associations. Je regrette que dans cette rénovation nous n'ayons pas pu inclure la recommandation du BIT tendant à ajouter un module de deux pages sur le bénévolat. Cette recommandation du BIT dans le *Manuel pour la mesure du bénévolat* a été reprise comme l'une des recommandations de notre groupe de travail et je pense que cette addition, qui devrait également être adoptée au niveau européen, se révèle relativement simple

à effectuer. Ce module recouvre une définition assez large du bénévolat incluant le bénévolat formel et informel et tient compte du nombre d'heures travaillées au cours de la période de référence. Il me paraît très important de disposer d'une meilleure connaissance du bénévolat du côté des enquêtes ménages puisque l'enquête sur les associations lancée en septembre 2014 par la direction des statistiques d'entreprises de l'INSEE devrait donner des résultats vus des associations. L'enquête association ne précisera en effet ni les caractéristiques sociodémographiques des bénévoles, ni la corrélation qui peut exister entre l'activité bénévole et l'emploi principal. Une meilleure connaissance du bénévolat revêt une grande importance en France aujourd'hui puisque la loi sur l'économie sociale et solidaire va requérir ce type de données statistiques non seulement pour les associations, mais aussi pour les mutuelles et dans une moindre mesure pour les coopératives et les fondations. Je tenais à vous inviter à porter cette préoccupation au niveau d'Eurostat pour que les prochaines rénovations puissent inclure cet aspect.

Nicole ROTH

De nombreux intérêts s'expriment en faveur d'une connaissance accrue du bénévolat. Nous avons pour principe de fonctionnement de nous référer au BIT, mais également d'examiner la transcription effectuée par Eurostat dans les enquêtes sur le travail. Or pour l'instant ce sujet n'a pas été porté concrètement dans ce cadre. De fortes tensions ont par ailleurs émergé sur la durée des enquêtes et la charge auprès des enquêtés. Plusieurs questions ont vocation à intégrer les enquêtes et nous conduisent à réaliser des arbitrages. Nous avons ainsi introduit des questions sur la santé au travail, précédant une demande d'Eurostat, tandis que d'autres pays restent très réfractaires à cet égard. Toute demande d'introduction est souvent contrebalancée par une demande de suppression. L'ajout de questions augmente la charge et peut entraîner une diminution du taux de réponse, compromettant ainsi l'objectif principal de l'enquête, qui consiste à mesurer le taux de chômage au sens du Bureau international du Travail. Nous reconnaissons l'importance de ces questions et la nécessité pour des enquêtes ménages de porter de telles préoccupations, mais il existe d'autres voies que l'enquête Emploi pour répondre à ces questions, notamment l'enquête sur les budgets temps qui permet de décrire la façon concrète dont les personnes occupent leur journée. Nous verrons également la façon dont Eurostat se saisira de cette question suite aux dernières recommandations du BIT en date de l'automne dernier. Pour l'instant, je n'ai pas vu cette préoccupation portée au niveau européen.

Olivier MARCHAND

Je tenais à prolonger les propos de Madame Archambault pour décrire le nouveau paysage tracé par les recommandations du BIT d'octobre 2013, formulées à l'occasion de la 19^{ème} conférence internationale des statisticiens du travail. Les principales recommandations en matière d'emploi et de chômage émises en 1982 ont été entièrement revues. Un changement relativement fondamental s'est produit. Les recommandations analysent les différentes formes de travail en raisonnant en termes d'activité, c'est-à-dire d'heures de travail prestées et distinguent non seulement le travail bénévole, mais aussi d'autres formes de travail, la production de biens ou de services pour usage propre, le travail de formation non rémunéré, etc. L'emploi, entendu au sens d'une activité rémunérée, représente l'une des formes recensées. Sur ce premier ensemble, le BIT souhaite que les pays développent des systèmes pour comptabiliser les personnes et les heures de travail prestées. Par ailleurs, le BIT reprend l'idée des statistiques de main d'œuvre et distingue, comme il le faisait auparavant, les personnes en emploi, les personnes au chômage et les personnes « hors main d'œuvre ». Elle établit ainsi deux systèmes un peu disjoints de comptabilisation. De ce point de vue, le nouveau concept d'emploi se révèle plus restreint, puisqu'il se limite aux personnes rémunérées alors qu'il peut inclure aujourd'hui des personnes en emploi non rémunérées. Cette évolution suppose de continuer des enquêtes régulières qui mesurent les différentes statistiques de main d'œuvre chaque mois ou chaque trimestre et de lancer, à des intervalles moins réguliers, des enquêtes plus structurelles qui analysent ces différentes formes de travail, dont l'emploi. Ces enquêtes restent à mettre en place. Eurostat était présent à cette conférence et a pris note de ces recommandations. Une première discussion s'est engagée sur le sujet au mois de décembre dans le cadre du groupe LAMAS, et la réflexion doit se poursuivre au cours de l'année 2014. Ces éléments nouveaux devraient affecter les réflexions à venir et sans doute déboucher sur de nouveaux travaux de rénovation de l'enquête à l'horizon des prochaines vagues de recensement.

Myriam BOBBIO, Union nationale des associations familiales (UNAF)

Vous avez évoqué les travaux engagés pour mieux cerner les congés parentaux. La loi sur l'égalité professionnelle homme femme réforme les congés parentaux. Avez-vous prévu des publications sur le sujet ?

Sylvie LE MINEZ

C'est plutôt la Drees qui exploite ce champ. C'est d'ailleurs à sa demande que le questionnaire a été enrichi dans ce domaine. L'Insee n'a pas prévu de publication sur ce thème à court terme.

Nicole ROTH

Ces enrichissements doivent être expertisés au préalable. Nous devons vérifier que les nouvelles questions présentent des résultats cohérents avec d'autres sources éventuelles. Or nous n'avons pas encore conduit ce travail d'expertise.

Nicolas PROKOVAS

Par quel biais distinguez-vous les activités informelles et dans quelle mesure tenez-vous compte de l'éventuelle rémunération de ces activités ? L'augmentation de 40 000 personnes de la population active en emploi m'a interpellé.

Sylvie LE MINEZ

La question est libellée comme suit : « *durant la semaine x, avez-vous effectué une ou plusieurs activités déclarées ou non pour faire face à vos dépenses ?* ». Il reste toujours quelques ambiguïtés. Les personnes rémunérées sans être entièrement déclarées peuvent hésiter à répondre qu'elles se trouvent en emploi. C'est la raison pour laquelle cette question particulièrement importante dans les DOM a été généralisée à la France métropolitaine.

Nicole ROTH

Il ne s'agit pas, par cette question, de mesurer le travail informel. Elle constitue une question de rattrapage qui n'a pas vocation à mesurer le travail au noir dans son intégralité. Les personnes peuvent répondre qu'elles se trouvent en emploi dans les premières questions. Par ailleurs, la précision de l'enquête est bien mentionnée dans les *Informations rapides*.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Elle s'élève à plus ou moins 0,3 point.

3. Proposition d'avis

Dominique ALLAIN

Je vous propose l'avis suivant :

Le Conseil se félicite des évolutions de l'enquête emploi de l'Insee qui répondent aux différentes recommandations qu'il a pu faire depuis le rapport de Foucauld en 2008.

Il constate cependant que ces évolutions ont donné lieu à une rupture des principales séries de chômage et d'activité. Il souligne toutefois que les travaux de l'Insee ont permis de publier les séries rétropolées, afin de fournir une mesure cohérente des évolutions des principaux indicateurs du marché du travail. Il note aussi la meilleure prise en compte des comparaisons européennes pour les indicateurs complémentaires au taux de chômage (halo, sous-emploi). Il constate cependant que la compréhension de l'évolution des indicateurs sur le marché du travail reste difficile pour le grand public.

En conséquence, il invite l'Insee et la Dares à poursuivre ses travaux d'analyse, notamment pour clarifier les écarts d'évolution entre chômage au sens du BIT et DEFM afin de préparer un nouvel échange avec les utilisateurs sur cette question.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Ne pourrions-nous pas placer la phrase « il note une meilleure prise en compte » au début ?

Bernard SUJOBERT

Il ne s'agit pas uniquement ni essentiellement d'une question de pédagogie et d'incompréhension par le grand public. Il reste de véritables questions de fond. Il convient donc de mettre en avant la préparation d'un nouvel échange avec les utilisateurs pour continuer d'approfondir le sujet. Le rapport de Foucauld avait nettement précisé que l'enquête Emploi constituait le seul indicateur conjoncturel du chômage et de l'emploi.

Pierre AUDIBERT

J'estime que le grand public a toutes les raisons d'être perdu face à ces différentes informations. Lorsque le ministre parle des DEFM, il parle du chômage. Cette évocation introduit la confusion de fait. Il nous faut en tenir compte. Peut-être pourrions-nous supprimer l'expression « *en conséquence* » puisque le problème ne vient pas uniquement de la pédagogie.

Nicole ROTH

Je retirerais également le grand public.

Christel COLIN

Le nouvel échange avec les utilisateurs ne vise pas uniquement à clarifier les écarts d'évolution. Il peut également permettre d'évoquer les conséquences de la labellisation.

Nicole ROTH

Nous pouvons indiquer « *les travaux d'analyse sur ces questions* », plutôt que « *sur cette question* ». *La commission approuve l'avis tel que modifié en séance.*

Ϛ. DEUXIEME THEME D'ECHANGES : NOMENCLATURE SOCIOECONOMIQUE EUROPEENNE

1. Présentation

Monique MERON, Insee

Le projet s'inscrit dans une histoire déjà longue d'harmonisation des statistiques sociales européennes. Il s'agit de construire des catégories harmonisées de stratification de la société basées sur la profession et les caractéristiques de l'emploi et explicatives de comportements dans divers domaines sociaux. Dès les années 1990, le rapport de Bernard Grais dresse un état des lieux des classifications sociales en Europe et des études de faisabilité sont lancées. De 2004 à 2006, un consortium de chercheurs de différents pays, piloté pour l'ONS par David Rose et Eric Harrison, donne naissance à la nomenclature dite ESeC basée sur ISCO 88, l'ancienne nomenclature internationale des professions et sur la relation d'emploi. Cette classification fait naître de très forts débats -parfois caricaturés entre tenants de Goldthorpe et partisans de Bourdieu-. Eurostat lance donc un appel d'offres pour évaluer la qualité et la clarté de l'ESeC. Ces travaux donnent lieu à un rapport piloté par Cécile Brousse et à une journée du Cnis, le 14 septembre 2009.

A l'issue de ces travaux, un nouvel appel d'offres est engagé par Eurostat et aboutit à la création de cet ESSnet, un petit groupe d'instituts nationaux de statistique (Italie, Hongrie et République tchèque), piloté par l'Insee. Cet ESSnet a pour mission de construire une nomenclature harmonisée au nom d'Eurostat pour tous les pays de l'Union européenne. Il a pour mandat d'utiliser les travaux précédents (ESeC et ses évaluations) et de se baser sur l'Isco2008 à deux positions, la nouvelle nomenclature internationale des professions, appliquée dans les enquêtes européennes depuis 2011 . Cette

nomenclature présente notamment l'avantage de mieux prendre en compte la qualification et la supervision. Le groupe doit également s'appuyer sur des « *core variables* », c'est-à-dire des variables obligatoires des grandes enquêtes européennes, les variables fondamentales du marché du travail (statut d'emploi et activité). L'ESeG doit être ainsi applicable dans les grandes enquêtes européennes sans qu'il soit besoin de construire de nouvelles variables.

Le contrat signé avec Eurostat se décompose en cinq phases, notamment une phase exploratoire pour se procurer les données et établir une méthodologie commune, une phase de construction de prototypes et classifications possibles et une phase de tests pour déterminer lequel de ces prototypes constitue le meilleur. En parallèle, il nous a été demandé de conduire une expertise sur la qualité et la comparabilité des variables utilisées, notamment d'Isco2008. 95 % du budget est pris en charge par Eurostat qui assure un suivi très précis du travail. L'Insee a consenti des moyens humains relativement importants, en provenance de la division de l'emploi et de la division de la méthodologie, avec en particulier Anne-Claire Laurent-Zuani dont la contribution doit être soulignée.

S'agissant de la méthode de travail, l'accent a été mis volontairement, dès le début du processus, sur la concertation et la recherche de consensus. Les INS ont été consultés exhaustivement deux fois par questionnaire, sur les nomenclatures existantes en janvier 2012 et sur le codage des principales variables utilisées pour construire la nomenclature (profession et activité), en mai 2012. Nous avons également mis en place des collaborations avec des chercheurs par le biais de quatre contrats de sous-traitance impliquant trois laboratoires français et l'institut de sociologie tchèque. En France, nous avons constitué un groupe de collaborateurs qui s'est réuni tous les semestres. Nous avons également pu, grâce à Michel Gollac et Louis-André Vallet, organiser en juin 2012 une rencontre internationale de chercheurs spécialistes, avec une vingtaine de participants de dix nationalités recouvrant différents domaines d'application des sciences sociales. Cette rencontre nous a permis de réaliser des avancées décisives. Enfin, nous avons présenté autant que possible nos travaux dans les workshops d'Eurostat et à l'ESAC ainsi qu'au cours de quelques séminaires. Pour autant, il n'existe pas au niveau européen des débats aussi forts qu'en France lors des remaniements ou refontes de la PCS.

En matière de données, nous avons utilisé la plupart des grandes enquêtes européennes (surtout celles portant sur l'emploi et les conditions de vie). Il a d'abord été décidé, durant la phase exploratoire, de développer une méthode « *top down* », partant des nomenclatures existantes et des variables imposées pour constituer des prototypes. Pour les tests, il a été mis au point une méthode basée sur l'analyse des données et la classification, qui compare ces prototypes préétablis à une classification « *bottom up* », c'est-à-dire spontanée, en fonction du domaine étudié. Le groupe s'est également attaché à construire un niveau plus détaillé pour réconcilier différents points de vue ou prendre en compte des particularités nationales. Les agriculteurs, par exemple, ne peuvent pas être pris en compte au premier niveau pour l'ensemble de l'Europe, mais pour la Pologne ou la Roumanie, il convient de pouvoir les isoler, ce qui s'avère possible au deuxième niveau. Au cours de ces trois dernières années, nous avons reçu une aide significative des chercheurs et des partenaires. Sur les prototypes, un consensus s'est dégagé après la réunion internationale de juin 2012. Trois prototypes se différenciant par le périmètre des professions intermédiaires et par le contour des métiers les moins qualifiés ont été mis au point. Des études exploratoires et de nombreux tests ont été menés ; souvent, ces travaux illustrent la diversité des sociétés européennes et l'impossibilité de faire l'impasse sur la variable pays.

Dans les étapes à venir, nous devons parachever le rapport final et convaincre Eurostat d'utiliser cette nouvelle classification. Nous présenterons celle-ci aux groupes spécialisés des grandes enquêtes européennes (LFS et SILC) en juin, puis aux directeurs des statistiques sociales à l'automne. Pour faire vivre cette classification, nous avons proposé de rassembler des articles courts et rapides appliquant cette dernière sur divers champs sociaux et territoriaux nationaux. La plupart des chercheurs et partenaires ont jugé la démarche pertinente. Quelques INS ont également répondu favorablement à cette proposition, comme ceux de la Finlande, la Slovaquie et de l'Espagne.

La classification est dénommée ESeG (European Socio-economic Groups). Après débats, l'option de simplicité a été retenue et elle repose uniquement sur le statut d'emploi (salarié/non-salarié) et sur Isco2008, à un ou deux chiffres, même au niveau détaillé. L'Isco2008 présente certaines contraintes et des avantages. Elle intègre, mieux que la nomenclature précédente, la qualification et tient compte de la supervision. Les professions se révèlent relativement explicites. Dans ESeG, trois groupes ont été fixés par consensus et quatre définis ensuite. Un niveau détaillé a été élaboré pour laisser certaines possibilités aux utilisateurs. Ces choix se sont révélés difficiles. Nous avons longuement conservé deux prototypes qui se différenciaient par le contour des moins qualifiés, beaucoup plus resserré dans le prototype n°1 qui présentait de meilleurs résultats dans certains domaines de la sociologie et dans certains pays. *In fine*, nous avons préféré, après discussions, le deuxième prototype. Il nous est en effet apparu que le prototype n°1 restreignait tant le groupe des non qualifiés

dans certains pays qu'il rendait difficile l'étude des inégalités et du marché du travail. Le niveau plus détaillé permet toutefois de restituer ce prototype n°1 dans les cas où il s'avère plus intéressant.

Michel AMAR, Insee

Les principaux débats se sont concentrés sur la catégorie des non qualifiés et les critères à adopter pour la décrire (fragilité sur le marché du travail ou très bas niveau de qualification). Dans la nomenclature du BIT, les professions élémentaires, c'est-à-dire le groupe le moins qualifié, se situent à un niveau extrêmement bas en termes de qualification, afin de s'adapter au caractère mondial de son champ d'application. Aussi, on ne retrouve parmi ces « professions élémentaires » qu'une faible proportion des emplois de faible qualité (emplois instables, temps partiel contraint, faible qualification).

Le premier groupe rassemble les managers ou cadres dirigeants dans sa version française, c'est-à-dire les personnes classées comme managers au sens de l'Isco, salariés ou non-salariés, dont la principale fonction est de manager. Au niveau européen, 30 % de ces personnes ne sont pas salariées, 70 % le sont. Ils représentent 6 % de l'emploi. Les non-salariés se révèlent légèrement moins diplômés et font davantage partie de petites et moyennes entreprises. Il s'agit d'une catégorie masculine à 73 %. Elle représente la catégorie la mieux rémunérée s'agissant des salariés. Ces données portent sur 26 pays européens, hors Malte, dont les données LFS – la version européenne de l'enquête Emploi – ne permettaient pas d'opérer les calculs.

Le deuxième groupe recouvre les professionnels ou cadres experts. Nous avons employé le terme de cadres, en étant conscients qu'il pouvait prêter à confusion. Il s'agit de l'un des plus grands groupes puisqu'il représente 18 % de l'emploi. C'est aussi le groupe le plus diplômé. Le groupe rassemble des personnes définies de par leur profession, quel que soit leur statut (salarié ou non-salarié). Ce groupe travaille pour une grande moitié dans le secteur non marchand (administration, santé, éducation). Il présente une certaine parité (51 % de femmes, 49 % d'hommes). Les ingénieurs, les enseignants et les médecins composent ce groupe, qui se caractérise par un emploi stable et un niveau de rémunération, pour les 84 % de salariés, situé au sommet de la pyramide salariale.

Le troisième groupe rassemble les professions intermédiaires, soit 14 % des emplois, uniquement des salariés. Dans le détail, vous pouvez y retrouver notamment les infirmières et les techniciens.

La position des petits entrepreneurs reste imprécise. Nous les avons pour l'instant positionnés en quatrième groupe, après les professions intermédiaires, mais cette situation peut être discutée. Cette catégorie regroupe tous les non-salariés qui ne sont pas professionnels ou managers, c'est-à-dire les petits commerçants, les petits artisans et les agriculteurs. Pour le BIT, est manager toute personne dont la tâche principale consiste à manager, sans apporter plus de précision. En France, il est considéré que la principale tâche d'un petit patron consiste à manager à partir de trois salariés. Le commerçant qui tient sa boutique seul ou avec son épouse sera considéré comme un petit entrepreneur alors que le patron d'une supérette avec plusieurs employés sera classé parmi les managers. Cette catégorie se révèle très peu diplômée et son poids varie fortement d'un pays à l'autre. Les petits entrepreneurs représentent 7 % de l'emploi en Allemagne, alors qu'ils sont 27 % en Grèce et davantage encore en Roumanie. Ces personnes déclarent des revenus très faibles et un niveau de privation matérielle relativement élevé.

Les catégories suivantes se révèlent plus classiques. La cinquième catégorie recouvre les employés qualifiés, une population à 65 % féminine. La qualité de l'emploi se dégrade, le temps partiel est fort, le turnover élevé.

Les ouvriers qualifiés constituent le sixième groupe. Là encore, leur poids varie très fortement entre les pays. Ils représentent 10 % de l'emploi au Royaume-Uni, 18 % en Allemagne. La France affiche un niveau plus proche de celui du Royaume-Uni. Les membres de cette catégorie travaillent principalement dans le BTP, les transports (conducteurs routiers) et l'industrie. Cette catégorie a beaucoup souffert ces dernières années.

La septième catégorie rassemble les professions peu qualifiées. Nous avons choisi une catégorie plus large que les professions élémentaires de l'Isco, et regroupe aussi les employés de commerce et les employés des services. Cette population se caractérise par un turnover important, une proportion de temps partiels importante et un risque de chômage élevé.

A ces catégories d'actifs s'ajoutent les retraités, pour lesquels nous attribuons, au deuxième niveau l'EseG, le premier niveau qu'ils possédaient dans leur dernier emploi (par exemple un enseignant à la retraite aura le code 82) et un dernier groupe qui rassemble d'une part les inactifs (étudiants, personnes exerçant des tâches ménagères, personnes handicapées ne pouvant accéder au marché du travail) et les chômeurs que nous ne savons pas classer.

La classification ESeG présente des similitudes de termes avec la PCS, mais également des différences. Ainsi, les professions peu qualifiées apparaissent dès le premier niveau alors que la

classification française ne les fait apparaître qu'au deuxième niveau et uniquement parmi les ouvriers. Dans le haut de la sphère sociale, nous distinguons les cadres experts et les cadres dirigeants. Enfin, en utilisant l'Isco, nous reprenons les bornes de qualification et les frontières entre les professionnels et les professions intermédiaires ou entre ouvriers et employés de cette nomenclature. Cela induit des divergences avec la PCS. Selon les données de l'enquête Emploi 2011, 99 % des agriculteurs (CS1) se retrouvent parmi les petits entrepreneurs, contre 1 % parmi les managers. La CS2 recouvre, au niveau français, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise. Ceux-ci sont classés à 77 % dans la catégorie des petits entrepreneurs, 21 % passant dans celle des cadres dirigeants. Un tiers des cadres considérés comme tels par la CS3 se retrouve classé dans la catégorie des managers alors que les deux tiers sont classés dans les cadres experts. 20 % des professions intermédiaires sont classés parmi les cadres experts. L'Isco classe tous les enseignants, quel que soit leur niveau, parmi les professionnels alors qu'en France les professeurs des écoles ont été placés au même rang que les instituteurs, au sein des professions intermédiaires. Les employés constituent des employés qualifiés pour deux tiers d'entre eux, le tiers restant étant classé parmi les « peu qualifiés ». Quelques employés passent dans les professions intermédiaires lorsqu'ils exercent des fonctions de supervision. Il en est de même pour les ouvriers.

2. Introduction à la discussion

Alain CHENU, Sciences Po Paris

L'architecture générale d'ESeG, croisant qualification (ou compétences) et statut (salarie ou non), semble satisfaisante. Avec ESeC, l'importance accordée à la relation d'emploi et aux rôles de supervision était excessive. Les critiques adressées par Michael Tahlin ou par Loup Wolff étaient pertinentes : la qualification est plus importante et plus robuste que la relation d'emploi.

Michel Amar et Monique Meron évoquent dans leur note une consultation des instituts nationaux de statistique : dans les pays qui ont répondu, les nomenclatures sociales existantes font principalement appel au statut et à la qualification. Donc une certaine convergence entre les nomenclatures nationales et la nouvelle nomenclature européenne devrait être à portée de main.

Si on laisse de côté les petits entrepreneurs, on a une stratification selon quatre grands niveaux de qualification (en rapport approximatif avec quatre grands niveaux de formation) : peu qualifié / qualifié / intermédiaire / manager ou expert. Il y a deux étages où il y a un dédoublement.

A l'étage supérieur, les *managers* sont distingués des *professionals* – ou les « cadres dirigeants des cadres experts » ; cette distinction me semble pertinente et assez robuste. On peut seulement s'interroger sur la terminologie de la version française, employer le mot cadre à propos de professeurs ou de journalistes qui n'ont pas de fonctions d'encadrement n'est peut-être pas optimal.

Au niveau des salariés qualifiés, une distinction est opérée entre ouvriers et employés, ce qui n'est pas le cas pour les professions peu qualifiées. Cette option semble satisfaisante en ce sens que parmi les employés – très vaste catégorie – on sépare qualifiés et peu qualifiés. Mais on perd de vue la séparation entre employés peu qualifiés et ouvriers peu qualifiés. Pourtant l'opposition cols-bleus / cols blancs reste socialement très visible, et renvoie à certaines différences dans le contenu du travail et dans l'exposition à la conjoncture économique.

Il est proposé de classer les employés de commerce (ISCO 52) parmi les salariés peu qualifiés. La plupart des caissières de la grande distribution, par exemple, sont considérées comme qualifiées au sens des conventions collectives. Mais le choix (proposé dans le deuxième prototype et non dans le premier) semble pertinent, rares sont les employés de commerce qui ont une formation spécifique, et les niveaux de salaires parmi eux sont souvent proches du minimum.

Une dimension importante de l'espace social et professionnel avait été travaillée lors de la réforme des catégories socioprofessionnelles de 1982, c'est la distinction cas typique / cas assimilé / cas limite inclus / cas limite exclu. Certaines professions ou certains ensembles de professions apparaissent comme typiques et faciles à classer – par exemple les médecins seront régulièrement rangés parmi les experts ; d'autres posent problème parce qu'elles se situent en position limite. Ainsi, dans le cas de la nomenclature française des catégories socioprofessionnelles, le classement des professeurs

des écoles parmi les professions intermédiaires est peu robuste, cette profession étant souvent assimilée aux cadres et professions intellectuelles supérieures. Il est proposé ici de les ranger parmi les experts, ce qui devrait constituer un codage moins problématique.

Il est essentiel d'implémenter la nomenclature ESeG à ses deux niveaux de détail, un chiffre et deux chiffres, de manière à pouvoir caractériser des sous-groupes tels que, notamment, les enseignants, les employés de commerce, les agriculteurs, qui sont susceptibles de contribuer fortement à l'hétérogénéité des groupes dont ils font partie.

Le test des prototypes dans différents domaines, démographie, culture, consommation, santé, mobilité sociale a dû être effectué dans le cadre du *work package* 4. Il sera intéressant d'en connaître les résultats détaillés. En toute hypothèse, il faut souligner l'importance de l'adoption d'une nomenclature socioéconomique européenne dans la perspective des études sur la mobilité sociale (ou l'hérédité sociale) intergénérationnelle : la situation professionnelle des parents des répondants est beaucoup plus « descriptive » dans les enquêtes que ne le sont leur revenu ou leur niveau de formation, l'intérêt de la mise en place de la classification ESeG est particulièrement grand dans le champ des études comparées sur la mobilité sociale.

3. Débat

Monique MERON

Nous avons choisi d'associer dès le départ et au fil du processus un certain nombre de chercheurs dont la contribution s'est révélée très importante pour guider nos débats et nos conclusions. Ces études sont pour la plupart disponibles sur le *cross portal*, un site européen, de même que les comptes rendus des principales réunions. Notre contrat consistait à élaborer un premier niveau, mais nous insistons sur l'importance du deuxième niveau compte tenu de nos débats. Nous sommes tributaires des problèmes observés sur l'Isco2008. Nous avons travaillé sur la différence entre ouvriers et employés parmi les moins qualifiés et ils peuvent être distingués au niveau détaillé. Le prototype n°1 convenait mieux aux sociologues et dans certains pays. Il importait donc de pouvoir le reconstituer. L'important maintenant est de faire admettre la nomenclature et de nous assurer de son adoption.

Michel AMAR

Nous estimons que notre nomenclature n'est pas fondée sur une théorie plutôt qu'une autre. L'EseC de Rose et la CS française affichent des parentés en termes de structure globale. Je pense que les deux théories peuvent conduire à élaborer peu ou prou la même stratification sociale à un niveau agrégé, avec éventuellement des différences relativement marginales. La nouvelle version de l'Isco intègre en outre la supervision. Or nous n'avons pas d'autre choix que d'utiliser l'Isco puisqu'Eurostat nous y oblige. Avec la supervision, certains ouvriers et employés sont reclassés en professions intermédiaires, mais la qualification est également un élément structurant de l'Isco. Nous n'avons pas pris le même point de départ que les nomenclaturistes français lorsqu'ils ont élaboré la PCS. Ceux-ci partaient des données de bas, collectées dans les enquêtes, c'est-à-dire des libellés, pour construire une nomenclature. Au niveau européen, nous avons du travailler à partir des fichiers transmis par Eurostat, avec des informations normalisées et déjà traitées, ce qui contraint notre champ d'action. Nous avons recherché le consensus sur le deuxième niveau, estimant qu'il devait offrir la possibilité à chacun de dresser sa propre nomenclature. Si nous regroupons les ouvriers et employés peu-qualifiés au premier niveau, ils peuvent toujours être distingués au deuxième. Les deux niveaux forment un outil modulaire.

Monique MERON

Nous avons envoyé un questionnaire à tous les pays européens. Sur les 27, 12 ont décrit une classification socioéconomique utilisée au niveau national, une information qui complétait bien le rapport Grais établi sur ce sujet. Nous pensons que cette nomenclature ESeG peut être adoptée, car nous avons recherché le compromis et tenu compte de tous les avis. Néanmoins, un compromis ne satisfait jamais entièrement tout le monde.

Nicolas PROKOVAS

J'appuie la nécessité de voir au niveau le plus agrégé la distinction frontale et profonde entre ouvriers et employés. J'ignore si le grand public aura toujours accès au second niveau de classification. Or il s'agit de la catégorie la plus importante en volume. Dans quelle mesure la rupture de série ne sera-t-elle pas trop violente ? Serons-nous toujours contraints d'opérer une seconde codification suivant la PCS française ? Enfin, une distinction implicite ne s'opère-t-elle pas entre public et privé dans la classification ?

Michel AMAR

Non. Il n'y a pas une telle distinction entre managers (qui relèveraient du privé) et cadres experts (qui relèveraient plutôt du public). C'est complètement orthogonal. Voilà 3 ans, j'étais manager et aujourd'hui je suis expert, alors que je suis resté fonctionnaire.

Christophe LENZI, Association pour l'emploi des cadres (Apec)

Vous précisez que l'on peut assimiler les cadres managers à des cadres dirigeants. Certes, ils exercent des responsabilités hiérarchiques. Pour autant, ils ne participent pas à la définition de la stratégie de l'entreprise ni au comité de direction. Pouvons-nous réellement leur donner la classification de cadre dirigeant qui s'attache pour nous au top management ?

Laurence BONNEVAUX, Apec

Les cadres experts ne recouvrent pas l'intégralité de la deuxième catégorie professionnelle, mais une partie non négligeable des salariés français du secteur privé possédant le statut de cadre n'exercent aucune fonction d'encadrement. L'appellation de cadre expert nous paraît admissible, même si du point de vue sémantique ces personnes n'encadrent pas. En revanche, la traduction de managers en cadres dirigeants ne s'avère pas tout à fait correcte du point de vue du statut puisqu'en France les cadres dirigeants recouvrent une catégorie très précise de cadres supérieurs.

Monique MERON

Nous avons étudié attentivement la distinction entre public et privé. Une équipe de chercheurs a effectué une revue de la littérature sur le sujet et conduit des études et des tests. Elle en a conclu que la distinction public-privé a bien un sens au niveau européen ; cependant, il n'existe pas de variable distinguant public et privé au niveau européen (dans la LFS notamment). Nous avons essayé de reconstituer cette information en considérant les secteurs et en estimant que les personnes qui travaillent dans la santé, l'administration et l'enseignement relèvent essentiellement du secteur public. Nous envisagions de proposer cette distinction au niveau détaillé et nous avons débattu des variables. Nous avons choisi de mettre en jeu un minimum de variables, sachant que l'Isco distingue relativement bien les professions de l'enseignement ou de la santé. L'Isco est d'ores et déjà codé dans l'enquête Emploi. Cela permettra de coder directement l'ESeG, sans présager de l'avenir de la PCS.

Michel AMAR

Il n'existe aucune rupture de série dans la mesure où nous créons une nouvelle nomenclature. Pour les ouvriers, de nombreux travaux réalisés sur la pauvreté ou l'insertion dans le marché du travail opèrent un focus sur les non qualifiés. En outre, ceux-ci apparaissent au premier niveau de l'Isco. Pour autant, un arbitrage pourrait être effectué sur le sujet dans le cadre de la refonte de la PCS. Le terme de cadre dirigeant revêt une acception relativement large au niveau de l'Isco. Il ne se limite pas au top management. Les cadres représentent 20 % de la population active contre 10-12 % voilà 40 ans. Segmenter cette population, qui recouvre les professeurs des écoles comme les top managers, ne semble pas tout à fait absurde.

Monique MERON

Le bon choix des termes s'avère toutefois relativement compliqué. Nous sommes preneurs de toute suggestion en la matière.

Alain CHENU

Nous pourrions remplacer l'expression de « cadre expert » par celle de « professions intellectuelles et scientifiques ».

Jean-Christophe SCIBERRAS

La notion d'autonomie constitue un critère pour distinguer les cadres des dirigeants.

Michel AMAR

Nous avons souhaité mettre en avant la fonction de management plutôt que l'autonomie. Dans l'esprit des nomenclaturistes du BIT, la notion de cadre dirigeant ne recouvre pas uniquement le top management.

Alain CHENU

Le classement des employés de commerce dans le niveau des « peu qualifiés » me paraît sociologiquement justifié, mais pourrait susciter des tensions si cette nomenclature se diffusait.

Michel AMAR

Là réside la complexité de l'exercice. Nous n'avons pas utilisé le terme de non qualifiés pour éviter une trop grande stigmatisation.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Quelle suite sera donnée à ce travail ?

Monique MERON

Nous devons finaliser le rapport avec nos collègues européens. Nous présenterons cette classification dans les groupes spécialisés des grandes enquêtes, l'enquête Emploi européenne et l'enquête sur les conditions de vie. Elle sera ensuite présentée à l'automne par notre directeur des statistiques démographiques et sociales à ses homologues européens, en espérant qu'ils inciteront Eurostat à l'adopter et la mettre en œuvre.

Michel AMAR

Eurostat pourrait offrir sur son site la possibilité de décliner les résultats des enquêtes SILC et LFS suivant cette grille de lecture.

Nicole ROTH

Eurostat doit examiner ce travail avant que les pays l'adoptent ou non. Ce processus peut durer relativement longtemps. L'adoption au niveau européen constitue un enjeu. Il en est de même, au niveau français, de l'articulation entre la nomenclature européenne et la nomenclature française, la CS construite sur la PCS. Si Eurostat adopte cette nouvelle nomenclature, continuerons-nous d'appliquer la CS en parallèle ou ferons-nous évoluer la PCS ?

4. Proposition d'avis

Dominique ALLAIN

Je vous propose l'avis suivant. Il est structuré en deux parties, axées d'une part sur la nécessité d'asseoir cette nomenclature au niveau européen, et d'autre part sur la façon dont elle peut cohabiter avec la PCS.

Le Conseil salue l'important travail de l'ESSnet sur les nomenclatures sociales européennes pilotées par la France.

Il réaffirme l'importance d'une catégorisation européenne commune des positions sociales des individus et demande à l'Insee de continuer à promouvoir ces travaux auprès d'Eurostat pour une prise en compte effective de l'ESeG dans les publications européennes.

Compte tenu de l'usage de la PCS, le Conseil souhaite le maintien de cette nomenclature française en la faisant éventuellement évoluer, aussi longtemps que celle-ci sera utile au débat national et en particulier au dialogue social.

Mais conscient des contraintes qui pourraient être liées à l'usage simultané de ces deux nomenclatures, le Conseil demande qu'une réflexion s'engage à nouveau sur leur articulation après quelques années de cohabitation. Il fera part de cet avis à l'ESAC.

Christel COLIN

La mention du dialogue social me paraît trop restrictive, d'autant plus que le dialogue social ne s'appuie pas forcément sur la PCS.

Bernard SUJOBERT

Les PCS ont quand même une existence dans la vie sociale (par exemple la catégorie des cadres et des institutions qui leur étaient dédiées) et sont en articulation avec la négociation sociale. La référence au dialogue social me semble présenter un certain sens et il convient de la conserver.

Nicolas PROKOVAS

Je propose de retirer l'expression « *en particulier* ».

Pierre AUDIBERT

Nous pourrions indiquer « *au débat national et social* », ce qui inclurait le dialogue social.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je ne sais pas s'il faut distinguer le débat national et le dialogue social. Nous pourrions indiquer « *le débat social en France* ».

Olivier MARCHAND

S'agissant de la prise en compte de l'ESeG, le terme de publication me paraît trop restrictif. L'ESeG doit figurer dans l'offre même de statistiques.

Nicole ROTH

Nous pouvons indiquer « *dans les statistiques européennes* ».

Monique MERON

Nous n'avons jamais mis en danger la PCS. Je m'étonne dès lors que le Conseil en demande le maintien. Il semble utile d'étudier l'articulation et d'assurer le cas échéant une convergence entre les deux nomenclatures. Lors des refontes précédentes de la PCS, il avait été décidé de ne pas opérer

une réforme en profondeur afin de ménager des possibilités d'articulation avec d'éventuelles nomenclatures européennes.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je conviens que le troisième paragraphe s'avère un peu solennel, alors que la question du maintien n'est pas posée.

Monique MERON

La PCS n'est pas balayée par l'arrivée de l'ESeG. Il s'agit plutôt de chercher comment articuler les deux.

Pierre AUDIBERT

Nous pouvons indiquer que « *le conseil rappelle l'importance de l'usage de la PCS* »

Nicole ROTH

Je vous propose de préciser : « *le conseil rappelle l'importance de la nomenclature française pour le débat social en France* ».

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous ne sommes pas forcément tenus d'indiquer « *en la faisant éventuellement évoluer* ». Nous n'avons pas vraiment débattu de ce sujet aujourd'hui.

Dominique ALLAIN

L'avis ne recouvre pas seulement les débats d'aujourd'hui. Il porte également sur l'insertion de cette donnée dans les statistiques existant en France. Nous ne pouvons pas faire abstraction de l'existence de la PCS.

Bernard SUJOBERT

Le jour où nous évoquerons la PCS, il faudra réunir des intervenants de nombreux domaines comme l'éducation ou la santé, suivant une configuration pertinente.

Nicole ROTH

Nous pourrions alléger la fin du dernier paragraphe pour mettre en avant l'articulation des nomenclatures. Nous n'allons pas forcément vivre avec deux nomenclatures différentes agrégées. Je vous propose donc de retirer les expressions « *à nouveau* » et « *après quelques années de cohabitation* ».

Jean-Christophe SCIBERRAS

Le troisième paragraphe est modifié comme suit : « *Compte tenu de l'usage de la PCS, le conseil rappelle son importance, notamment pour le débat social en France.* »

La commission approuve l'avis tel que modifié en séance.

çI. DEMANDES D'ACCES A DES SOURCES ADMINISTRATIVES AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DE 1951

Pierre AUDIBERT

Selon l'article 7bis de la loi de 1951, lorsqu'un service statistique demande des données à une administration, celle-ci les lui fournit après avis du Cnis. Nous vous demandons d'approuver la transmission au Service de l'Observation et des statistiques (SOeS) de données issues de la base « non-salariés » détenues par l'Insee et de données issues de la base « Sequoia » détenue par l'Acoss. La sous-direction de la statistique et des études du ministère de la Justice demande également à l'Insee les fichiers DADS « Grand format » et les données issues de la base « non-salariés ». Enfin, la Drees demande des données issues de la base « non-salariés » détenues par l'Insee. Ces demandes ne soulèvent aucune difficulté.

La commission approuve les demandes d'accès aux sources administratives susmentionnées.

çII. CONCLUSION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous remercie d'avoir participé à cet intéressant débat.

La séance est levée à 12 heures 25.

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

- Fiches descriptives des enquêtes présentées
- Moyen terme du Cnis : Bilan de la période 2009-2013
- Moyen terme du Cnis : Orientations et avis de moyen terme 2014-2018 adoptés par l'Assemblée plénière du 30 janvier
- Moyen terme du Cnis : Actes des rencontres et entretiens des utilisateurs sur leurs attentes pour la période 2014-2018
- Fiches des demandes d'accès formulées au titre de l'article 7bis de la loi de 1951
- Travaux de l'ESSnet EseG nomenclature socioéconomique européenne

AVIS D'OPPORTUNITE ET 7BIS

Avis d'opportunité pour les enquêtes présentées

- Enquête auprès de bénéficiaires de la garantie jeune et d'une population témoin[31](#)
- Enquête auprès des bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle et de populations de référence.....[33](#)
- Enquête auprès des sortants des listes de demandeurs d'emploi de Pôle emploi.....[35](#)
- Dispositif d'enquête sur les Formations et les Itinéraires des salariés.....[45](#)

-

**Avis du Cnis à une demande d'accès formulée
au titre de l'article 7bis de la loi du 7 juin 1951 modifiée**

- Liste des avis.....[40](#)

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête auprès de bénéficiaires de la garantie jeune et d'une population témoin

Type d'opportunité : Enquête nouvelle

Périodicité : ponctuelle

Demandeur : Ministère du Travail, de l'emploi et du dialogue social, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Au cours de sa réunion du 10 avril 2014, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête auprès de bénéficiaires de la garantie jeune et d'une population témoin.

L'enquête s'inscrit dans le cadre de l'évaluation de l'expérimentation de la garantie jeunes, programme qui propose un accompagnement intensif d'un an renouvelable auprès de jeunes en très grande précarité financière et une garantie de ressources de 438 euros par mois. Mise en place depuis l'automne 2013 dans une première vague de 10 territoires pilotes, cette expérimentation sera étendue auprès de 10 territoires supplémentaires à compter de fin 2014.

L'enquête a pour objectif de suivre la trajectoire sociale et professionnelle de deux cohortes de jeunes *éligibles* ou non à la garantie jeunes pendant deux ans en vue d'évaluer l'impact du dispositif. Elle concerne à la fois des jeunes dans des départements-pilotes (mettant en œuvre la garantie jeunes) et dans des départements non pilotes (ne la mettant pas en œuvre) et vise à :

- compléter les données administratives permettant de caractériser le public cible de la garantie jeunes ;
- recueillir l'opinion des bénéficiaires de la garantie jeunes sur cet accompagnement ;
- évaluer l'impact de la garantie jeunes sur la trajectoire des jeunes.

Les principaux thèmes abordés par l'enquête seront les suivants :

- le repérage des périodes d'emploi et de formation au moment de l'enquête et sur une période passée d'environ 6 mois,
- la description des emplois occupés (type de contrat, nombre d'heures travaillées, salaire...),
- la situation personnelle et familiale,
- les conditions de vie (santé, logement, situation financière, etc.), les comportements à risque,
- les projets (professionnels), le moral et le bien-être,
- l'autonomie,
- la gestion du budget,
- la participation sociale.

L'évaluation du dispositif d'expérimentation de la garantie jeunes, explicitement demandée par le rapport Gurgand-Wargon à l'origine de sa mise en place, est prévue par le décret n° 2013-880 du 1^{er} octobre 2013 dont l'article 8 crée un comité scientifique chargé de l'évaluation « *permettant notamment de déterminer les conditions nécessaires à sa généralisation* ». La Dares assure le secrétariat de ce conseil scientifique présidé par Jérôme Gautié (professeur à l'Université Paris 1) et associant les principaux partenaires de la Dares (DGEFP, DGCS, Drees, DJEPVA, SGCIV¹, Missions

¹ Respectivement Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Direction générale de la cohésion sociale, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, Secrétariat général du Comité interministériel des

Locales...) ainsi que six chercheurs (sociologues et économistes) spécialistes des questions de la jeunesse ou d'évaluation.

L'enquête sera réalisée auprès de résidents de 13 régions en France²: Il s'agit de l'ensemble des régions incorporant un site pilote de la garantie jeunes. Les territoires non pilotes (ne mettant pas en œuvre la garantie jeunes) et concernés par l'enquête sont également situés dans ces régions.

Deux cohortes de jeunes seront interrogées. L'enquête sera menée auprès de quatre types de publics pour chaque cohorte :

- jeunes éligibles à la garantie jeunes dans les zones pilotes, pouvant être ou non effectivement bénéficiaires du programme ;
- jeunes éligibles à la garantie jeunes dans les zones non-pilotes, donc nécessairement non bénéficiaires ;
- jeunes censés ne pas être éligibles à la garantie jeunes dans les zones-pilotes³ ;
- jeunes censés ne pas être éligibles à la garantie jeunes dans les zones non pilotes, nécessairement non bénéficiaires.

La première cohorte sera constituée en 2014 et la seconde en 2015. Les échantillons de jeunes proviendront de la base « Parcours 3 » issue du système d'information des données locales et, pour les éligibles à la garantie jeunes, de la plate forme « Œdipe » créée pour les recenser et caractériser pour les besoins de l'évaluation et alimentée par les structures au contact des jeunes. L'objectif est de recueillir environ 11 000 questionnaires complets pour chaque cohorte, répartis entre jeunes des zones pilotes pour un tiers et populations témoins pour deux tiers.

La collecte est prévue en quatre vagues pour chaque cohorte pour pouvoir suivre la trajectoire professionnelle des bénéficiaires depuis leur entrée en dispositif et jusqu'à deux ans après leur recensement dans Œdipe. La première vague aura lieu quelques mois après l'entrée en garantie jeunes. Trois ré-interrogations sont prévues à 6 mois d'intervalle. Les témoins seront interrogés au même moment que les bénéficiaires.

Le mode de collecte utilisé sera le téléphone. Le temps de réponse par vague est évalué à ce stade à 10 minutes en moyenne, avec des variations selon les vagues d'enquête et la situation des enquêtés.

Les résultats de l'enquête seront présentés dans le rapport d'évaluation de la garantie jeunes (un rapport intermédiaire devant être remis en juin 2015). Des publications sont également prévues, sous forme de *Dares-analyses* (à partir de 2016) ou de *document d'études* de la Dares ainsi que des articles à caractère académique et des présentations dans des colloques. Le fichier documenté de l'enquête sera mis ultérieurement à la disposition des chercheurs intéressés.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête pour l'ensemble du dispositif évoqué ci-dessus.

L'opportunité est accordée pour cinq années à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

villes, tous services administratifs rattachés à un ou plusieurs ministères.

² Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Picardie, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, Limousin, Languedoc-Roussillon, La Réunion, Île-de-France, Haute-Normandie, Bretagne, Auvergne et Aquitaine.

³ Néanmoins, compte tenu de l'imperfection des informations de caractérisation des jeunes dont dispose la Dares, un petit nombre d'entre eux pourront éventuellement être bénéficiaires du programme.

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête auprès des bénéficiaires du Contrat de Sécurisation Professionnelle et de populations de référence

Type d'opportunité : enquête nouvelle

Périodicité : ponctuelle

Demandeur : Ministère du Travail, de l'emploi et du dialogue social, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) en co-maîtrise d'ouvrage avec de l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic).

Au cours de sa réunion du 10 avril 2014, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête auprès des bénéficiaires du Contrat de Sécurisation Professionnelle et de populations de référence.

Cette enquête est l'un des éléments prévus pour répondre au besoin d'évaluation du CSP exprimé par le comité de pilotage national du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) institué par l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011, pour contribuer à l'évaluation du dispositif à la demande clairement exprimée des partenaires sociaux. Elle s'inscrit dans la continuité d'enquêtes précédemment réalisées par la Dares et/ou Pôle emploi sur l'accompagnement renforcé vers l'emploi de licenciés économiques ou, plus généralement, de demandeurs d'emploi.

L'enquête poursuit plusieurs objectifs :

- compléter les données disponibles dans les fichiers administratifs pour analyser les trajectoires professionnelles des bénéficiaires du CSP et évaluer les effets des prestations d'accompagnement et du niveau d'indemnisation sur celles-ci (taux de retour à l'emploi, type d'emploi retrouvé...);
- connaître les motivations d'adhésion au CSP ;
- évaluer l'adéquation entre les prestations offertes et les besoins des publics concernés (au regard de leur « vécu »).

Elle prévoit également l'interrogation de publics de référence, qui n'ont pas bénéficié du CSP. Plusieurs publics sont ainsi envisagés : licenciés économiques n'ayant pas adhéré au CSP (pour quelque motif que ce soit : refus, non éligibilité, méconnaissance de l'existence du dispositif...); personnes ayant rompu leur contrat de travail par une rupture conventionnelle ; licenciés pour motif personnel. L'analyse des trajectoires des bénéficiaires du CSP pourra être enrichie en les mettant en regard de celles des publics de référence confrontés à une nécessité de reclassement sur la même période⁴.

Les principaux thèmes abordés par l'enquête seront les suivants :

- repérage du type de prestations (Pôle emploi ou prestataires), des périodes de formation, de travail rémunéré (périodes d'immersion) et des autres prestations d'accompagnement offertes dans le cadre du CSP (bilan de compétences, mise en relation avec les entreprises...);
- description des emplois occupés (date de reprise d'emploi, type de contrat, nombre d'heures travaillées, salaire...),
- perception et satisfaction à l'égard des prestations d'accompagnement.

⁴ même si ces derniers ne présentent pas rigoureusement les mêmes caractéristiques et potentialités.

Un comité de pilotage sera constitué afin de définir précisément l'échantillon et le questionnaire de l'enquête. Ce comité associera en plus de la Dares et de l'Unédic, des représentants de Pôle emploi, des services « Etudes-Statistiques-Evaluation » des Direccte⁵, de la DGEFP⁶, du FPSPP⁷, de l'Insee, de chercheurs...Une consultation des partenaires sociaux est également prévue.

L'enquête sera menée auprès de personnes résidentes en France (métropole ou Dom) qui se sont inscrites sur les listes de demandeurs d'emploi en mars-avril 2014, suite à :

- un licenciement économique, et ayant adhéré au CSP (bénéficiaires du CSP) ;
- un licenciement économique, n'ayant pas adhéré au CSP (population de référence) ;
- une rupture conventionnelle (population de référence) ;
- un licenciement pour motif personnel (population de référence).

Le tirage de l'échantillon s'effectuera dans le Fichier historique de Pôle emploi parmi les demandeurs d'emploi qui se sont inscrits en mars-avril 2014. On vise à recueillir 8 000 questionnaires complets, répartis entre les quatre populations de demandeurs d'emploi précédentes : environ 4 000 bénéficiaires de Contrat de sécurisation professionnelle, 1 500 demandeurs d'emploi à l'issue d'une rupture conventionnelle, 1 500 licenciés pour motif personnel et 1 000 licenciés économiques inscrits à Pôle emploi n'ayant pas adhéré au CSP. Une représentation de licenciés économiques non éligibles au CSP (entreprises de plus de 1000 salariés hors redressement et liquidation judiciaire) est à l'étude.

L'objectif étant de pouvoir retracer la trajectoire professionnelle des bénéficiaires depuis leur entrée en dispositif et jusqu'à 6 mois minimum après la sortie (la durée du CSP étant d'au plus 12 mois), le projet proposé est une enquête unique constituée de deux vagues successives d'enquête : la première vague aura lieu le 13^e mois (avril 2015) après leur inscription sur les listes et la deuxième vague le 18^e mois (septembre 2015). Les bénéficiaires du CSP et les publics de référence seront interrogés au même moment et les mêmes personnes seront interrogées d'une vague à l'autre. L'enquête sera réalisée par téléphone. La durée d'entretien sera de 15 à 20 minutes pour la 1^{ère} vague, de 10 minutes environ pour la 2^{ème}.

L'exploitation de l'enquête sera réalisée conjointement par la Dares et l'Unédic. Les résultats feront l'objet de publications spécifiques par la Dares et l'Unedic et pourront enrichir des publications régulières en 2016.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête y compris concernant les projets évoqués ci-dessus (représentation de divers publics de référence...).

L'opportunité est accordée pour cinq années à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

⁵ Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

⁶ Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

⁷ Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Paris, le 05 mai 2014 n°41 /H030

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête auprès des sortants des listes de demandeurs d'emploi de Pôle emploi

Type d'opportunité : reconduction d'enquête existante

Périodicité : trimestrielle

Demandeur : Ministère du Travail, de l'emploi et du dialogue social, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) en co-maîtrise d'ouvrage avec Pôle emploi.

Au cours de sa réunion du 10 avril 2014, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête auprès des sortants des listes de demandeurs d'emploi de Pôle emploi.

Menée auprès de sortants des catégories A, B, C des listes de Pôle emploi, l'enquête, réalisée à un rythme trimestriel depuis plus de 10 ans, vise à compléter l'information obtenue par les données de la Statistique du marché du travail (STMT). Son objectif est double : mieux connaître les motifs de sortie des demandeurs d'emploi et notamment les diverses situations de reprise d'emploi, et, dans ce dernier cas, caractériser l'emploi exercé à la sortie.

L'enquête « Sortants » aborde les thèmes suivants : le motif réel de la sortie des catégories A, B, C, les conditions de retour à l'emploi (contrat de travail, durée de travail, satisfaction par rapport à l'emploi, etc.), la situation professionnelle trois mois après la sortie des listes de Pôle emploi...

L'origine de l'enquête est une initiative conjointe de Pôle emploi et de la Dares pour répondre à un besoin d'information sur le fonctionnement du marché du travail que les données de la STMT, qui ne recueillent que le motif de sortie tel que connu par le conseiller, ne permettent pas de satisfaire. Elle a fait l'objet d'une refonte importante mise en œuvre à partir de 2007. La Dares et Pôle emploi, qui échangent très régulièrement sur des questions méthodologiques liées à l'enquête, réunissent aussi périodiquement un comité de concertation pour leur présenter les propositions de modification des questionnaires, d'élargissement du champ ou les résultats issus de l'exploitation.

L'enquête se déroule sur la France entière y compris Dom (hors Mayotte) auprès des sortants des listes (catégories A, B, C) de Pôle emploi. La population retenue ne comprend que des personnes susceptibles d'être en reprise d'emploi sur la période étudiée : sont ainsi interrogées les personnes qui ont déclaré avoir repris un emploi, celles dont la déclaration est imprécise ou qui ont omis de répondre à Pôle emploi ou encore celles sorties pour cessation d'inscription pour défaut d'actualisation ou radiation ; sont hors champ de l'enquête les sortants pour cause de maladie ou maternité, entrée en formation, retraite ou dispense de recherche d'emploi, ces motifs étant supposés ne pas recouvrir des reprises d'emploi.

L'échantillon est constitué à partir du fichier mensuel de la statistique du marché du travail (STMT) de façon à assurer une représentativité régionale comme celle de certaines sous-populations (demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, bénéficiaires du RSA, bénéficiaires de ASS, demandeurs d'emploi de longue durée, résidents en ZUS). Les données de cet échantillon sont complétées par les informations relatives à l'indemnité ou à la pratique d'une activité réduite provenant du fichier historique administratif des demandeurs d'emploi de Pôle Emploi.

Ces données peuvent être appariées avec d'autres sources, notamment le fichier historique statistique (FHS), base longitudinale qui permet de suivre, pour chaque individu, l'ensemble de ses périodes d'inscriptions à Pôle emploi sur 10 ans. Cet appariement permet d'élargir les possibilités d'exploitation de l'enquête.

La collecte est trimestrielle. Elle se déroule un peu plus de trois mois après la sortie de listes : les sortants de décembre (respectivement mars, juin, septembre) sont interrogés la première quinzaine des mois de mars (respectivement juin, septembre et décembre). Chaque trimestre 17 000 demandeurs d'emploi sortis des listes de Pôle emploi le dernier mois du trimestre précédant l'enquête sont enquêtés dans l'ensemble de la France : 2 000 sur un questionnaire dit « long » et 15 000 sur un questionnaire dit « court ». La passation du questionnaire se fait par téléphone. Le passage du questionnaire court dure environ 6 minutes et celui du questionnaire long 8 minutes.

Les résultats de l'enquête sont exploités au niveau France métropolitaine dans le cadre de publications trimestrielles et au niveau régional dans le cadre de publications annuelles ou ponctuelles. Depuis 2013, la Dares met à disposition des services d'études des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte) les données de l'enquête Sortants, accompagnées d'une documentation importante sur l'enquête, les précautions méthodologiques pour une bonne exploitation (estimation d'intervalles de confiance...).

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête couvrant l'ensemble du dispositif évoqué ci-dessus.

L'opportunité est accordée pour cinq années à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

Paris, le 05 mai 2014 n°42 /H030

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Dispositif d'Enquête sur les Formations et les Itinéraires des Salariés (DEFIS)

Type d'opportunité : enquête nouvelle

Périodicité : enquête à interrogation multiple

Demandeur : Centre d'étude et de recherche sur l'emploi et la qualification (Céreq)

Au cours de sa réunion du 10 avril 2014, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet de dispositif d'enquête sur les Formations et les Itinéraires des Salariés (DEFIS).

Ce dispositif vise à étudier la formation professionnelle continue des salariés et ses effets sur les parcours professionnels. Principalement mobilisée dans les entreprises pour permettre ou accompagner les évolutions des outils ou méthodes de travail, la formation professionnelle continue est également invoquée par les partenaires sociaux comme un instrument d'accès ou d'élévation des qualifications dans le cadre de mobilités internes ou externes. On lui reconnaît un rôle central à jouer dans l'accès ou le maintien dans l'emploi et la sécurisation des transitions sur le marché du travail.

Le dispositif DEFIS est conçu à la demande du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) en lien avec les accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus entre les partenaires sociaux sur la formation professionnelle⁸. Dans un contexte de transformation du système de formation continue, il aura pour objectif d'étudier :

- les dynamiques de formation des salariés dans leur diversité,
- en lien avec le travail et son organisation,
- en lien avec les politiques de formation et de ressources humaines des entreprises ;

et d'en mesurer les effets :

- sur les carrières professionnelles et salariales,
- sur la mobilité externe et les chances d'accès à un nouvel emploi,
- ainsi que sur d'autres changements, de diverses natures, dans l'activité professionnelle des salariés (maîtrise de nouvelles techniques, amélioration des conditions de travail, etc.).

Pour cela, le dispositif articulera une enquête couplée employeurs-salariés avec un suivi longitudinal d'une cohorte de salariés sur 5 années.

Le questionnaire auprès des entreprises se concentrera sur les thématiques suivantes :

- données structurelles sur l'entreprise ;
- activités de formations mises en place, freins à la formation ;
- organisation de la formation ;

⁸ notamment l'ANI du 14 décembre 2013.

- politiques RH (entretien professionnel, organisation de l'information, concertation avec les représentants du personnel...);
- éléments sur l'organisation du travail et les politiques managériales (modalités de recrutement, GPEC, etc.);
- changements techniques ou organisationnels, outils de gestion...

Le questionnaire auprès des salariés renseignerait les thèmes suivants :

- éléments socio-démographiques (situation familiale...), formation initiale ;
- situation professionnelle (contrat et temps de travail...);
- formations et changements professionnels « marquants » depuis la sortie de formation initiale, calendrier de formation au cours des 5 dernières années ;
- caractéristiques et motifs de la dernière formation ;
- modalités d'information sur la formation, entretiens professionnels... ;
- formations informelles, « sur le tas »... ;
- caractéristiques du travail (organisation, rythmes, polyvalence, entraide, travail « apprenant »...).

Les enquêtés seront réinterrogés chaque année sur la même période, avec description des formations suivies et les changements professionnels survenus au cours de l'année écoulée. Des modules courts sur des thématiques choisies en fonction de l'actualité pourraient également être proposés à une partie d'entre eux. Des post-enquêtes qualitatives pourront être réalisées auprès d'entreprises ou de salariés ayant accepté de recevoir un chercheur à cet effet.

Plusieurs instances seront mises en place afin de suivre les différentes phases du projet : un comité de pilotage, composé d'une émanation du CNEFP, de l'équipe Céreq, d'experts du champ et d'acteurs (comme par exemple des DRH) pour discuter et arbitrer les propositions de contenu des questionnaires et proposer des pistes prioritaires d'exploitation à mettre à œuvre ; un comité de concertation, composé de représentants de la statistique publique, d'acteurs du champ de la formation professionnelle continue et de chercheurs afin d'assurer une large consultation des experts et acteurs du domaine et la coordination avec les autres producteurs de données sur le sujet.

L'enquête se déroulera en France entière, y compris Dom⁹. Les entreprises enquêtées seront les entreprises de 3 salariés ou plus en 2014, appartenant à tous les secteurs d'activité (à l'exception de l'agriculture) du secteur privé. Environ 5 700 entreprises seront échantillonnées dans le répertoire SIRENE, afin de recueillir 3 500 questionnaires.

L'enquête auprès des salariés portera sur les individus salariés durant l'année 2014 dans une entreprise répondante au volet entreprise, présents depuis au moins trois ans sur le marché du travail quel que soit leur contrat de travail. L'échantillon tiré pour la première vague dans les DADS¹⁰ parmi les salariés d'entreprises répondantes sera de l'ordre de 32 000 individus pour réaliser 15 800 questionnaires et obtenir 7 500 individus répondants au bout de 5 ans.

L'enquête auprès des entreprises fera l'objet d'une seule interrogation de décembre 2014 à février 2015 effectuée intégralement par téléphone. La durée de passation du questionnaire, dépendante de la politique de formation de l'entreprise, sera de l'ordre de 25 minutes en moyenne et ne devrait pas dépasser 55 minutes.

La première vague de collecte auprès des salariés sera réalisée de mars à mai 2015 par téléphone. Les quatre autres vagues se dérouleront sur la même période du calendrier les années suivantes, selon une collecte multimodes privilégiant la réponse par internet relancée si besoin par une interrogation téléphonique. La durée de passation du questionnaire, variable selon la trajectoire des individus, sera de l'ordre de 25 minutes pour la première vague, de 15 à 20 minutes pour les suivantes, sans dépasser 90 minutes.

⁹ Excepté peut-être Mayotte, en raison d'une application spécifique du code du travail.

¹⁰ Déclarations annuelles de données sociales.

Les premiers résultats de DEFIS seront produits par le Céreq (au niveau France entière) pour publication par le CNEFP et le Céreq (indicateurs et « 4 pages » du Céreq, synthèse pour le rapport du CNEFP...) à destination des partenaires sociaux et du débat public à partir de décembre 2015. Il est prévu d'envoyer dès que possible aux entreprises et salariés répondants les publications de type « 4 pages ». Diverses opérations de valorisation et communication des résultats produits à partir de ce dispositif seront conduites à partir de 2016.

Les fichiers anonymisés issus du dispositif d'enquête (dès la première interrogation des salariés) seront mis à disposition d'un groupe d'exploitation composé de chercheurs à partir de 2016. Par la suite, les fichiers seront disponibles pour l'ensemble de la communauté scientifique via le réseau Quételet.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à l'ensemble du dispositif de cette enquête y compris concernant les projets évoqués ci-dessus (modules thématiques d'actualité, post-enquêtes qualitatives...).

L'opportunité est accordée pour cinq années à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

Commission « Emploi, qualification et revenus du travail »

Réunion du 10 avril 2014

Au cours de sa réunion du 10 avril 2014, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné les demandes d'accès à des sources administratives formulées par les organismes suivants :

Demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951

Formulée par le Service de l'Observation et des Statistiques (SOeS) :

- Données issues de la base « non-salariés » détenues par l'Insee.....[41](#)
- Données issues de la base « Sequoia » détenues par l'Acoss.....[42](#)

Formulée par la Sous-direction de la statistique et des études (SDSE) du Ministère de la Justice :

- Données issues du fichier DADS « Grand format » détenues par l'Insee.....[44](#)
- Données issues de la base « non-salariés » détenues par l'Insee.....[45](#)

Formulée par la Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (Drees) du Ministère des affaires sociales et de la santé.:

- Données issues de la base « non-salariés » détenues par l'Insee.....[46](#)

La commission émet un **avis favorable** à ces demandes d'accès.

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN
1951 modifiée
à des données issues de la base « non salariés » détenues par l'Insee**

1. Service demandeur

Service de l'Observation et des Statistiques (SOeS)

2. Organisme détenteur des données demandées

Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE)

3. Nature des données demandées

L'INSEE gère un système d'information sur les effectifs et les rémunérations des non-salariés, appelé base « non-salariés ». Ces informations proviennent des déclarations de revenu des indépendants centralisées par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et sont traitées, enrichies et mises en forme par l'INSEE. Une convention bilatérale entre l'INSEE et l'ACOSS précise les droits de l'INSEE de rétrocéder aux services statistiques ministériels les produits issus de ces traitements.

Cette base est constituée des données individuelles, non directement nominatives, comportant un identifiant non-salarié non significatif. Le champ demandé est l'ensemble des secteurs et non le seul secteur des transports, ceci afin de pouvoir réaliser des comparaisons.

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

Ne disposant pas d'informations sur les indépendants exerçant dans le secteur du transport, le bureau des synthèses économiques et sociales de la sous-direction du SOeS "statistiques des transports" souhaite pouvoir expertiser le revenu d'activité de ces derniers issu de la base non-salariés, à des niveaux plus fins (sous-secteurs des transports) que ceux publiés dans l'Insee Première n° 1448 de mai 2013, voire d'autres données issues de cette même base. Cela lui permettrait de compléter son dispositif d'observation des emplois et des revenus dans les transports, qui ne porte actuellement que sur les salariés.

5. Nature des travaux statistiques prévus

Calcul de revenus d'activité moyens et d'indicateurs de dispersion ainsi que leur évolution, déclinés par sous-secteurs et par modalités de certaines autres variables (sexe, âge, ancienneté dans le statut de non-salarié,...) après expertise de la base.

6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet

Compléter le dispositif d'observation des emplois et des revenus dans les transports, qui ne porte actuellement que sur les salariés (source DADS).

7. Périodicité de la transmission

La base de données est transmise à une périodicité annuelle selon des modalités définies dans la convention entre les parties.

8. Diffusion des résultats

Publications mises à disposition sur le site internet du SOeS : <http://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/>

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN
1951 modifiée
à des données issues de la base « Sequoia » détenues par l'ACOSS**

1. Service demandeur

Service de l'Observation et des Statistiques (SOeS)

2. Organisme détenteur des données demandées

Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (AcosS)

3. Nature des données demandées

L'Acoss gère la base Séquoia qui centralise depuis janvier 1997 les Bordereaux Récapitulatifs de Cotisations (BRC). Ces derniers sont remplis par les établissements employeurs du régime général exerçant leur activité en France qui déclarent aux Urssaf leurs cotisations sociales, les différentes assiettes salariales (plafonnée, déplafonnée, CSG) donnant lieu à cotisations ou à allègements, ainsi que leurs effectifs salariés. Ces données, sur lesquelles sont réalisées une série de retraitements et une correction des variations saisonnières (CVS), font l'objet d'une publication Acoss intitulée « La masse salariale et l'emploi du secteur privé au x trimestre », sur le champ de l'ensemble des cotisants du secteur concurrentiel.

Le SOeS demande la transmission chaque trimestre des séries actualisées d'effectif salarié et de masse salariale extraites de la base Séquoia décrite au paragraphe précédent, selon la structure et le champ suivants :

- ventilation au niveau A732 de la NAF,
- dans le secteur « Transports et entreposage » (section H de la NAF rév. 2) hors activités de poste et de courrier (53), ainsi que dans les secteurs 77.12Z (Location et location-bail de camions) et 86.90A (Ambulances),
- champ France entière.

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

Analyse de la situation et des tendances en matière d'emploi dans des sous-secteurs précis des Transports.

Plus précisément, les données demandées entrent dans le calcul de séries trimestrielles et annuelles des effectifs salariés et de la masse salariale dans les sous-classes d'activité de la section « Transports et entreposage ». Les données sont ensuite diffusées à un niveau plus agrégé selon des regroupements sélectionnés par le SOeS.

5. Nature des travaux statistiques prévus

La *Division des Synthèses sociales* du *Bureau des Synthèses économiques et sociales* (sous-direction *statistiques des transports* du SOeS) assure en particulier le suivi et l'analyse de l'emploi salarié et du marché du travail dans le transport, en conjoncturel comme en annuel.

Les évolutions de l'emploi au niveau A732 observées dans les séries de l'ACOSS sont utilisées comme des indices d'évolution que l'on applique aux derniers niveaux annuels disponibles issus des estimations annuelles d'emploi salarié de l'Insee. Les séries sont publiées à un niveau plus agrégé, dans le respect du secret statistique.

Dans le cas particulier de la SNCF, un accord de principe a été obtenu pour pouvoir diffuser les chiffres sur le secteur, sachant que l'entreprise concentre près de 90 % des emplois. Les données relatives à son emploi salarié annuel sont cependant déjà dans le domaine public, notamment accessible sur son site web. Une demande d'autorisation écrite a néanmoins été transmise à la direction de la SNCF afin de s'assurer de cet accord.

Des données de masse salariale versée dans l'année sont également exploitées par la division.

6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet

Calculer, analyser et diffuser des séries d'effectifs salariés et de masse salariale dans des sous-secteurs précis du Transport, soit à un niveau sectoriel plus fin que ce que diffusent l'Insee et l'Acoss.

7. Périodicité de la transmission

Fréquence trimestrielle

8. Diffusion des résultats

Diffusion trimestrielle d'un tableau de bord (collection Chiffres et statistiques) sur l'emploi salarié et le marché du travail dans les transports <http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/CS483.pdf>.

Les données annualisées sont publiées dans le rapport annuel de la Commission des comptes des transports de la nation et dans les Bilans sociaux annuels du transport routier de marchandises et du transport routier de voyageurs.

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN
1951 modifiée
à des données issues du fichier Dads « grand format » détenues par
l'Insee**

1. Service demandeur

Ministère de la Justice
Secrétariat général
Sous-direction de la statistique et des études

2. Organisme détenteur des données demandées

Insee
Direction des statistiques démographiques et sociales
Département de l'emploi et des revenus d'activité
Division Exploitation des fichiers administratifs

3. Nature des données demandées

Fichier DADS grand format : système d'information sur les effectifs et les rémunérations des salariés.

Données individuelles anonymisées.

Caractéristiques sociodémographiques du salarié : date et lieu de naissance, sexe, commune de résidence

Caractéristiques de l'établissement employeur : CJ, APET, commune d'implantation, effectifs, ...

Caractéristiques de son activité et des rémunérations : période d'activité, temps de travail, salaires brut et net, ...

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

Etude sur les rémunérations, et leur évolution, des salariés relevant de professions juridiques (avocats, notaires, huissiers, ...)

5. Nature des travaux statistiques prévus

Etude sur les effectifs et les revenus d'activité des professions juridiques pour mettre en évidence l'importante disparité entre professions mais aussi au sein d'une même profession.

6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet

Enquête du ministère de la Justice auprès des barreaux sur les effectifs d'avocats et le type d'entreprises dans lesquels ils travaillent ;

Exploitation de remontées administratives de données démographiques et économiques sur les professions juridiques et judiciaires (notaires, huissiers, greffiers des tribunaux de commerce, ...).

Aucune donnée disponible sur les revenus des professions juridiques.

7. Périodicité de la transmission

La transmission de l'INSEE à la SDSE s'effectuerait une fois par an.

8. Diffusion des résultats

Infostat (4-8 pages) disponible sur le site Internet du ministère de la Justice et rapport d'étude sur le site Intranet du ministère de la Justice

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN
1951 modifiée
à des données issues de la base « non salariés » détenues par l'Insee**

1. Service demandeur

Ministère de la Justice
Secrétariat général
Sous-direction de la statistique et des études

2. Organisme détenteur des données demandées

Insee
Direction des statistiques démographiques et sociales
Département de l'emploi et des revenus d'activité
Division Salaires et revenus d'activité

3. Nature des données demandées

Base « Non Salariés » : système d'information sur les effectifs et les rémunérations des non-salariés.
Données individuelles anonymisées.

Caractéristiques sociodémographiques du non salarié : date et lieu de naissance, sexe

Caractéristiques de son entreprise : CJ, APE, date de création, commune d'implantation, effectifs, ...

Caractéristiques de ses activités et revenus : durée d'activité non salarié et salarié, revenus d'activité comme non salarié, cotisations, salaires brut et net, ...

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

Etude sur les rémunérations, et leur évolution, des non salariés relevant de l'activité juridique (avocats, notaires, huissiers, ...)

5. Nature des travaux statistiques prévus

Etude sur les effectifs et les revenus d'activité des professions juridiques pour mettre en évidence l'importante disparité entre professions mais aussi au sein d'une même profession.

6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet

Enquête du ministère de la Justice auprès des barreaux sur les effectifs d'avocats et le type d'entreprises dans lesquels ils travaillent ;

Exploitation de remontées administratives de données démographiques et économiques sur les professions juridiques et judiciaires (notaires, huissiers, greffiers des tribunaux de commerce, ...).

Aucune donnée disponible sur les revenus des professions juridiques.

7. Périodicité de la transmission

La transmission de l'INSEE à la SDSE s'effectuerait une fois par an.

8. Diffusion des résultats

Infostat (4-8 pages) disponible sur le site Internet du ministère de la Justice et rapport d'étude sur le site Intranet du ministère de la Justice

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN
1951 modifiée
à des données issues de la base « non salariés » détenues par l'Insee**

1. Service demandeur

Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES) du Ministère des affaires sociales et de la santé.

2. Organisme détenteur des données demandées

INSEE

3. Nature des données demandées

L'INSEE a constitué un système d'informations sur les effectifs et les revenus des non-salariés (base « Non-salariés ») à partir de données administratives issues principalement de l'Acoss, des DADS et de SIRENE. Les variables de cette base sont diverses :

- Caractéristiques personnelles du professionnel de santé (mois et année de naissance, sexe, département de naissance)
- Caractéristiques de l'établissement (date de création, catégorie juridique, code APE, indicateur d'exercice d'une activité salariée, date éventuelle de fin d'activité)
- Caractéristiques de l'exercice (exercice d'une activité salariée, nombre d'heures salariées, durée d'exercice sur l'année)
- Revenus d'activité et salaire éventuel

Ces données individuelles sont anonymisées.

A partir de cette base, l'INSEE projette de réaliser un appariement sur 5 ans. La DREES sera également intéressée par cet appariement lorsqu'il sera disponible.

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

La DREES a pour mission de diffuser des estimations de revenus des professionnels de santé libéraux les plus fiables possibles. Dans ce but, le bureau « Professions de santé » de la DREES réalise des comparaisons des sources disponibles, qu'il mobilise également à des fins de publications. A partir de la base « Non-salariés », la DREES produira des comptages d'effectifs de médecins et des estimations de revenus libéraux et salariés. Elle les comparera à ses autres sources de données (données de l'Assurance-Maladie pour les effectifs et données fiscales pour les revenus notamment). Enfin, afin de comparer les revenus des professions de santé avec d'autres professions libérales, elle mobilisera l'ensemble du champ des non-salariés de la base.

5. Nature des travaux statistiques prévus

Travaux méthodologiques de comparaison de sources (les comparaisons se font à un niveau agrégé).

6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet

Chaque année, la DREES publie une estimation des revenus des professions de santé libérales. Jusqu'à présent, des estimations étaient construites à partir de données CNAMTS d'honoraires moyens par spécialité et de données fiscales (source « BNC ») permettant d'estimer les charges (dépenses professionnelles, impôts, cotisations sociales, ...) des professionnels de santé. Cette estimation a aujourd'hui besoin d'être améliorée car son champ n'est pas exhaustif, en particulier il ne

couvre pas les professionnels exerçant au sein de sociétés d'exercice libéral. D'autres sources sont donc parallèlement mobilisées (déclarations d'impôt, données issues des caisses de retraite...). En effet, toutes les sources permettant de disposer de revenus sur un champ exhaustif des professionnels de santé libéraux et permettant une confrontation avec nos précédentes estimations de revenus intéressent le bureau des « professions de santé » et rentrent dans son champ d'études. La base « Non salariés », relativement récente puisque la première année disponible est l'année 2008, va permettre de compléter le dispositif existant d'estimation des revenus des médecins libéraux et d'en améliorer la qualité.

Par ailleurs, peu de sources permettent de réaliser des comparaisons fiables des revenus des professionnels de santé avec les autres professions libérales. A notre connaissance seule l'enquête Revenus fiscaux, qui ne concerne qu'un échantillon de professionnels, a été mobilisée. L'utilisation de la base Non-salariés à cet effet enrichirait nettement l'analyse.

7. Périodicité de la transmission

La transmission de l'INSEE à la DREES s'effectuerait une fois par an.

8. Diffusion des résultats

Les résultats attendus sont d'abord de nature méthodologique, pour améliorer la connaissance des revenus des professionnels de santé libéraux. Une publication de ces résultats pourra être envisagée (dans l'Insee Références sur les non-salariés notamment) si leur fiabilité est avérée. Dans un deuxième temps, des études comparatives des revenus des professionnels de santé libéraux avec les autres non-salariés pourront être menées et diffusées.