



COMMISSION

EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL

Réunion du 14 novembre 2014

PROJET D'AVIS.....	2
RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR.....	3
LISTE DES PARTICIPANTS.....	4
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....	5
DOCUMENTS PRÉPARATOIRES.....	30
DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES.....	30
AVIS D'OPPORTUNITÉ.....	31

PROJET D'AVIS

Commission Emploi, Qualification et Revenus du travail

14 novembre 2014

Avis proposé au Conseil

Avis n° 1

Le Conseil est attentif au dispositif d'observation envisagé pour le suivi du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Compte tenu du calendrier de mise en place du compte, il souhaite un nouvel échange avec les utilisateurs sur les statistiques issues de ce dispositif à l'horizon de 24 mois.

Référence : avis général de moyen terme n° 15, avis de moyen terme n° 9 de la commission Emploi, qualification et revenus du travail

Avis n° 2

Le Conseil a pris note des différentes recommandations de l'Autorité de la statistique publique lors de la labellisation des statistiques mensuelles des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ainsi que des modalités de travail pour leur mise en œuvre prévues par Pôle emploi et la Dares.

Le Conseil se félicite qu'une consultation soit prévue au sein du Cnis pour déterminer les évolutions envisagées pour la publication mensuelle des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, publiée conjointement par la Dares et Pôle emploi.

Référence : avis général de moyen terme n° 1

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION

INTRODUCTION.....	5
I. EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITÉ DE PROJETS D'ENQUETES.....	5
II. DISPOSITIF D'OBSERVATION ENVISAGE POUR LE SUIVI DU COMPTE PENIBILITE.....	12
III. THEME D'ECHANGE SUR LES FORMES PARTICULIERES D'EMPLOI.....	15
IV. PRESENTATION DU PROGRAMME DE TRAVAIL DES SERVICES DE STATISTIQUE PUBLIQUE POUR 2015.....	21
V. MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS DE L'AUTORITE DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE (ASP) RELATIVES AUX STATISTIQUES MENSUELLES DES DEMANDEURS D'EMPLOI PUBLIEES CONJOINTEMENT PAR LA Dares ET POLE EMPLOI.....	25
VI. PROPOSITION D'AVIS.....	27
CONCLUSION.....	29

LISTE DES PARTICIPANTS

Nom	Prénom	Organisme
AMINE	Mohamed	Observatoire du centre national de la fonction publique territoriale
AUDIBERT	Pierre	Cnis - Conseil national de l'information statistique
AUDIER	Florence	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
BELLOC	Brigitte	Insee - Inspection générale
BISCOURP	Pierre	Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
BOBBIO	Myriam	Union nationale des associations familiales
COLIN	Christel	Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
CORNU-PAUCHET	Marianne	Min. Affaires sociales et santé - Direction recherche, études, évaluation et statistiques
COUTROT	Thomas	Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
CROGUENNEC	Yannick	Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
DAHMOUH	Athémane	Dir. rég. entreprises concurrence, consommation, travail et emploi
DANZIN	Élisabeth	Conseil d'orientation pour l'emploi
DELOFFRE	Alexandre	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
DEMAILLY	Dominique	Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
DEPREZ-BOUDIER	Véronique	Commissariat général à la stratégie et à la prospective
DUVAL	Jonathan	Min. Réforme État, décent., fonction pub. - Dir. gén. administration et fonction publique
ESTRADE	Marc-Antoine	Min. Travail, emploi et dialogue social - Délég. gén. emploi et formation profess.
GASNIER	Claudine	Autorité de la statistique publique
GELY	Alain	Confédération générale du travail
GOUYON	Marie	Min. Culture et communication - Dép. études, prospective et statistiques
GUGGEMOS	Fabien	Insee - Statistiques démographiques et sociales
GUILLEMOT	Danièle	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
HÉLIAS	Alice	Observatoire de la formation, de l'emploi et des métiers
HENRARD	Valentine	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
HIERSO	Ghislaine	Association française des Petits Débrouillards
JUGNOT	Stéphane	Institut de Recherches Économiques et Sociales
KYCH	Alexandre	Centre national de la recherche scientifique - Centre Maurice Halbwachs
LABARTHE	Géraldine	Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
LANTIN	Henriette	Cnis - Conseil national de l'information statistique
LENZI	Christophe	Association pour l'emploi des cadres
LUCZAK	Frédéric	Cnis - Conseil national de l'information statistique
MARCHAND	Olivier	Individuel
MEURIC	Louis	Insee - Statistiques démographiques et sociales
MINNI	Claude	Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
MORAND	Sigolène	Dir. rég. entreprises concurrence, consommation, travail et emploi
NABOULET	Antoine	Commissariat général à la stratégie et à la prospective
NOUVEAU	Cyril	Pôle Emploi
PICART	Claude	Insee - Statistiques démographiques et sociales
PIERRE	Philippe	Agence d'emploi - Les 5 Pierre
PLOUHINEC	Corentin	Min. Affaires sociales et santé - Direction recherche, études, évaluation et statistiques
PROUET	Emmanuelle	Conseil d'orientation des retraites
REMY	Véronique	Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
RENAUD	Thomas	Cnis - Conseil national de l'information statistique
ROUSSEL	Philippe	Cnis - Conseil national de l'information statistique
ROTH	Nicole	Insee - Département de l'emploi et des revenus d'activité
SCIBERRAS	Jean-Christophe	Solvay
SUJOBERT	Bernard	Confédération générale du travail
WALRAET	Emmanuelle	Agence centrale des organismes de sécurité sociale

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

- 14 novembre 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 : Thomas RENAUD (01 41 17 38 59)

La séance est ouverte à 14 heures 05, sous la présidence de Jean-Christophe SCIBERRAS.

INTRODUCTION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Bonjour à toutes et à tous. Je dois vous présenter les excuses de Madame Allain, absente aujourd'hui, qui sera remplacée par Madame Belloc, ainsi que celles de Marie-Claude Carrère-Gée, présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi, retenue dans une autre enceinte. Notre programme se révèle chargé. Après l'examen d'opportunité de quatre projets d'enquêtes, nous évoquerons un sujet d'actualité relatif au suivi du compte pénibilité, un dispositif encore en construction. Notre thème d'échanges portera sur les nouvelles formes d'emploi, un thème que nous avons souligné dans notre programme de moyen terme. Après une présentation du rapport du COE par Elisabeth Danzin, Nicole Roth et Christel Colin préciseront le mandat qui pourrait être donné au groupe de travail sur ce sujet. Après examen des programmes de travail des services statistiques pour l'année 2015, nous étudierons la mise en œuvre des recommandations de l'Autorité de la statistique publique (ASP) sur les statistiques mensuelles des demandeurs d'emploi, que nous n'avons pu étudier lors de notre dernière séance.

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

1. Enquêtes nouvelles

Module ad hoc de l'enquête Emploi portant sur l'insertion des jeunes (Insee-Dera)

Louis MEURIC, Insee

Il s'agit d'un module *ad hoc* sur l'entrée des jeunes sur le marché du travail qui sera conduit durant l'année 2016. Il vient en complément de l'enquête Emploi, dont la maîtrise d'ouvrage est assurée par le Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité (DERA). Le précédent module *ad hoc* sur cette thématique avait été réalisé en 2009. Il vous est de nouveau présenté aujourd'hui, car ce module ne constitue pas une simple reconduction. Les sujets sont abordés sous des angles différents, rendant les comparaisons entre les deux périodes presque impossibles.

Ce module a pour objectif de décrire l'insertion des jeunes dans la vie active à la sortie du système scolaire. Au préalable, nous aurons également décrit les stages et les emplois détenus durant le dernier cycle d'études, correspondant au plus haut niveau de formation formelle, en nous attachant à déterminer si

certains ont été rémunérés et s'il s'agissait de stages obligatoires dans le cadre du cursus. Nous détaillerons également les études poursuivies au-delà du plus haut niveau de formation formelle.

Dans une deuxième partie, nous nous attachons à décrire plus précisément les conditions d'occupation du premier emploi et les démarches entreprises pour le trouver. S'agissant des conditions d'occupation du premier emploi, nous demandons par exemple aux enquêtés si l'emploi détenu correspond bien, selon eux, aux qualifications qu'ils possèdent et si, pour occuper cet emploi, ils ont réalisé une mobilité ou effectuent des navettes quotidiennes très importantes. S'ils ne sont pas en emploi, nous demandons aux enquêtés s'ils seraient prêts à travailler dans ces conditions.

Outre ce module qui correspond rigoureusement à la demande d'Eurostat, nous avons profité du vecteur de l'enquête pour répondre à une autre demande d'Eurostat visant à tester un module sur la mobilité des jeunes dans le cadre de leurs études. Ce module n'a pas été mentionné dans la fiche descriptive d'enquête, la demande nous étant parvenue après son élaboration.

L'enquête sera réalisée auprès du sixième sortant de l'enquête Emploi, étant entendu que l'échantillon de l'enquête est renouvelé par sixième chaque trimestre. Elle sera conduite sur les quatre trimestres comme chaque module *ad hoc*. Tous les jeunes âgés de 15 à 34 ans seront interrogés, sauf si plus de deux d'entre eux résident dans le ménage. Dans un tel cas, nous procéderions à un tirage au sort.

Nous devrions obtenir un échantillon de 17 000 jeunes répondants en métropole et 2 500 répondants dans les quatre départements d'outre-mer. Un focus-groupe a été réalisé au début du mois de novembre.

Bernard SUJOBERT, CGT

Je dois excuser Nicolas Prokovas, représentant titulaire à cette Commission, qui n'a pu être présent aujourd'hui. Les objectifs de cette enquête se révèlent très intéressants. Cette enquête mêle des sujets d'éducation, de formation et d'emploi qui concernent aussi l'Insee et la Dares. Il nous paraît toutefois dommage que l'enquête millésimée 2009 n'ait pas fait l'objet de publications de la part de l'Insee, hormis une note interne. Nous espérons donc que l'enquête 2016 fera, elle, l'objet d'une publication allant peut-être même au-delà de l'*Insee Première* prévu dans la fiche. Dans le point relatif à la comitologie, vous précisez que cette enquête est d'origine européenne et que la France n'a pas participé à la *task force*. De fait, il semblerait qu'aucune concertation ne soit prévue.

Louis MEURIC

Le questionnaire européen du module 2016 porte sur les mêmes thématiques qu'en 2009, mais les aborde sous un angle différent. En 2009, le processus de confection du fichier et d'analyse des informations s'est révélé assez complexe. L'impact des ressources des jeunes sur leur réussite scolaire ou le lien entre les stages effectués et l'insertion professionnelle nécessitent de créer des modèles de causalité délicats à mettre à œuvre. Faute de fiabilité méthodologique, nous nous sommes donc limités à l'élaboration d'une note interne. Il est toutefois prévu la publication d'un *Insee Première* sur le module *ad hoc* 2016.

Quant à la question sur la concertation, compte tenu de la charge du programme statistique et de la collecte sur l'année 2016, il nous est apparu impossible d'étoffer davantage ce module *ad hoc*. Nous limitons donc strictement ce module au périmètre de la demande européenne. Une concertation aurait, en conséquence, suscité peu d'intérêt de la part des personnes sollicitées.

Valentine HENRARD, Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)

Pourriez-vous en dire plus sur le module concernant les mobilités des étudiants ? S'agit-il de mobilités internationales ?

Louis MEURIC

Ce module répond au souci d'Eurostat d'identifier les mobilités à l'étranger dans le cadre des formations des jeunes, notamment au cours du plus haut cycle d'études. Il s'agit d'identifier si les jeunes ont séjourné à l'étranger pour suivre une ou plusieurs formations formelles de plus de 2 semaines ou pour suivre des formations non formelles ou pour accroître leurs connaissances, et de déterminer la durée des formations correspondantes.

La Commission émet un avis d'opportunité favorable à l'unanimité sur le projet d'enquête sur l'entrée des jeunes sur le marché du travail, module ad hoc de l'enquête Emploi.

2. Reconduction d'enquêtes existantes ou rééditions d'enquêtes réalisées

Enquête Surveillance Médicale des Risques professionnels – SUMER 2016 (Dares)

Thomas COUTROT, Dares

L'enquête sur la Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) sera réalisée en 2017 par la Dares et l'Inspection médicale du travail, relevant de la Direction générale du Travail. Elle vise à décrire les expositions aux différents risques professionnels. Pour réaliser l'enquête sur le terrain, nous recourons à des médecins du travail volontaires, au nombre de 2 400, soit plus du tiers de la profession de médecins du travail en 2010, qui portent un avis d'expert sur les expositions auxquelles sont soumis les salariés interrogés.

Le questionnaire principal est administré par le médecin lors de l'examen périodique qui se déroule en principe tous les deux ans désormais. En complément, le salarié répond dans la salle d'attente à un questionnaire autoadministré qui retrace les risques psychosociaux. Sur 54 000 salariés interrogés en 2009-2010, 48 000 ont répondu.

L'enquête a pour objectif de fournir aux préventeurs d'entreprise ou de branche ainsi qu'aux décideurs de politiques publiques une description précise des expositions professionnelles par secteur et par métier. Elle permet également de réaliser un suivi des expositions au fil du temps, puisque c'est la quatrième enquête SUMER que nous réalisons. Enfin, elle fournit aux chercheurs et aux institutions spécialisés des données pour conduire des recherches quantitatives, voire qualitatives.

La demande émane de la Direction générale de la Santé et de la Direction générale du Travail dans le cadre du suivi de différents textes (loi de santé publique de juin 2014, Plan Cancer 2014-2019, Plan Santé Travail 2010-2014). Cette enquête sera également utilisée pour fournir des éléments sur la montée en charge du Compte personnel de prévention de la pénibilité, qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Cette enquête évolue avec le temps, son champ devenant de plus en plus large. En 1994, elle ne recouvrait que les salariés du secteur concurrentiel. Nous avons ajouté les hôpitaux publics en 2002-2003, puis les administrations publiques en 2009-2010. Avec cette enquête, nous couvririons l'ensemble des administrations publiques, y compris les enseignants du ministère de l'Éducation nationale.

Le questionnaire décrit les établissements, les salariés et leur poste de travail. Les expositions aux contraintes professionnelles constituent le cœur du questionnaire, avec des éléments sur la durée hebdomadaire d'exposition, l'intensité de l'exposition et les protections éventuelles qui sont mises à disposition des salariés par les entreprises. Nous avons également intégré des questions sur les pratiques de prévention. L'autoquestionnaire renseigné par les salariés porte sur le vécu de leur situation de travail et se fonde sur des questionnaires validés au niveau international comme Karasek, Siegrist ou Leymann.

L'échantillonnage évolue pour cette enquête. Jusqu'à présent, nous réalisons un tirage aléatoire dans l'agenda du médecin du travail, parmi les rendez-vous déjà pris, sur des visites médicales périodiques ou des visites d'embauche. Du fait de la raréfaction des visites périodiques, de la réforme de la médecine du travail et de la pénurie de médecins du travail, nous procéderons désormais à un tirage aléatoire dans une liste de salariés suivis par le médecin du travail. Ces salariés seront convoqués de manière spécifique pour l'enquête. Cette évolution nécessitera plusieurs modifications du protocole.

La Dares conduit en parallèle les enquêtes Conditions de travail et Risques psychosociaux tous les trois ans auprès des ménages pour recueillir le point de vue des travailleurs sur leurs conditions de travail, avec un volet employeur sur les politiques de prévention. Ces enquêtes présentent un grand intérêt, mais elles ne permettent pas une identification experte des expositions aux risques chimiques et biologiques, liés notamment aux agents cancérigènes. Une soixantaine de ces agents est recensée dans l'enquête SUMER, mais les salariés ignorent dans la plupart des cas la nature des produits auxquels ils sont exposés. C'est la raison pour laquelle il s'avère nécessaire de réaliser cette enquête SUMER.

Quant au calendrier, le Comité scientifique se réunira pour la première fois en décembre 2014. Nous finaliserons le questionnaire pour le mois de juin, avant la réalisation de tests à l'automne. L'enquête sera lancée sur le terrain entre janvier 2016 et avril 2017, à raison de trois mois par région. Les premiers résultats seront publiés début 2018.

Alain GELY, CGT

Nous considérons que cette enquête s'avère tout à fait opportune.

La Commission émet un avis d'opportunité favorable sur la reconduction de l'enquête SUMER 2016.

Enquête sur les offres d'emplois et recrutements 2016 (Dares)

Pierre BISCOURP, Dares

L'enquête OFER – Offre d'emploi et recrutement – portée par la Dares est conduite auprès des établissements. L'édition 2016 vient actualiser l'enquête OFER menée en 2005. Plus qu'une réédition, cette nouvelle enquête présente quelques différences, même si elle porte sur des thématiques identiques. L'enquête OFER cherche toujours à décrire de façon fine les processus de recrutement. Il s'agit de retracer un processus de recrutement depuis l'expression du besoin de recrutement, avec le choix d'un recrutement externe plutôt qu'interne en passant par la diffusion de l'offre par différents canaux, jusqu'à la sélection des candidats selon différentes modalités. Elle permettra également de décrire les différentes sources de difficultés que rencontrent les établissements dans les processus de recrutement, ainsi que les moyens qu'ils utilisent pour y remédier. Enfin, elle permettra d'appréhender la satisfaction de l'établissement à l'issue du recrutement.

Cette enquête permet également d'aborder plusieurs questions récurrentes comme le rôle du service public de l'emploi dans les processus de recrutement et plus généralement l'intervention de l'ensemble des intermédiaires. Elle aborde l'arbitrage des recruteurs entre les différents types de contrat (CDD *versus* CDI) et l'importance des aides publiques à l'embauche (contrats aidés). Toutes ces questions sont posées en tenant compte des caractéristiques des établissements recruteurs et des postes.

Cette nouvelle édition 2016 vient mettre à jour l'enquête pour intégrer au questionnaire les nouveaux canaux de recrutement, à l'instar des réseaux sociaux qui se révélaient très peu actifs en 2005. La principale modification apportée à l'enquête réside dans sa base de sondage. En 2005, les établissements étaient tirés dans le répertoire SIRENE et n'étaient interrogés qu'après que la Dares se soit assurée qu'ils avaient bien réalisé des recrutements au cours de l'année précédente.

Désormais, nous construirons notre échantillon à partir du fichier administratif des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) mis à notre disposition par l'Acoss. Cette base exhaustive nous permettra de recenser les établissements ayant recruté au cours d'une certaine période sans procéder à une interrogation préalable pour nous assurer qu'ils ont bien effectué ce recrutement. Il ne reste donc plus qu'une seule phase d'interrogation dans cette nouvelle édition.

Travailler à partir des DPAE permet également de décrire un recrutement de façon fine à partir du nom et prénom de la personne recrutée et de la date de recrutement. Enfin, cette nouvelle base de sondage permet de stratifier notre échantillon par type de contrat. En expertisant les résultats de l'enquête 2005, nous avons noté un biais de mémoire : lorsqu'il s'agissait de décrire le dernier recrutement effectué par l'établissement, les recruteurs citaient le plus souvent un CDI, ce qui entraînait une sous-représentation des CDD.

L'enquête sera réalisée essentiellement par téléphone. 10 000 établissements devraient être interrogés, contre 4 000 dans l'édition précédente. Le temps d'interrogation s'élève à 30 minutes. En janvier 2015, nous réaliserons un premier test grâce au réseau des enquêteurs d'entreprises avant un test complet en mai-juin 2015. Nous nous présenterons devant le Comité du label en octobre 2015 et l'enquête sera lancée sur le terrain en mars-avril 2016.

Stéphane JUGNOT, Institut de recherches économiques et sociales (IRES)

Pourriez-vous préciser les thèmes des nouveaux modules ? Est-il prévu d'enrichir la base de données finale avec des informations sur l'entreprise ? S'agissant de la diffusion de la base, pourquoi n'adoptez-vous pas le même dispositif que lors de l'édition précédente, c'est-à-dire une mise en ligne du fichier sur internet ? Vous proposez en effet de le communiquer aux chercheurs sur demande, mais il me semble que des cabinets d'études, des organisations syndicales ou des entreprises peuvent vouloir calculer des statistiques à d'autres fins. De ce point de vue, réserver le fichier détaillé aux chercheurs pour des études me semble constituer une restriction dommageable.

La précédente enquête apportait des informations intéressantes sur le détail des processus de sélection et permettait d'établir des typologies de pratiques plus ou moins discriminantes. J'ai cru comprendre que la nouvelle version permettrait toujours de le faire. Envisagez-vous d'aborder d'autres sujets spécifiques sur les discriminations ? Evoquez-vous par exemple l'existence d'une politique d'entreprise anti-discrimination ou d'une politique en faveur de la diversité ? Détaillerez-vous en ce cas les différents leviers mis en œuvre dans l'entreprise ? Comment pensez-vous aborder l'éventuel décalage qui peut exister dans les grandes entreprises entre la politique souhaitée par la DRH centrale et les pratiques locales ?

Bernard SUJOBERT

S'agissant de l'origine de la demande, il convient de souligner l'apport des concertations réalisées au niveau du ministère et pilotées par la Dares, qui permettent de formuler précisément les demandes. Le système mis en place par la Dares présente un certain intérêt et il serait bon que d'autres SSM s'en inspirent, d'autant qu'il ne prive aucunement le Cnis de ses prérogatives. J'ai noté que vous collectiez ces informations auprès des établissements. Vous recueillerez ainsi le point de vue de l'employeur. Sur ces sujets, il s'avère possible que le point de vue des personnes recrutées diverge. En principe, la Dares utilise la méthode de la confrontation des avis. Il paraîtrait donc intéressant d'envisager cette modalité, au moins pour une édition ultérieure. Les salariés et leurs représentants devraient pouvoir exprimer leur point de vue.

Myriam BOBBIO, Union nationale des associations familiales (UNAF)

Obtiendrons-nous une information plus fine qu'en 2005 sur les raisons de l'embauche ? La version précédente indiquait si l'embauche visait le remplacement d'un salarié. Nous souhaiterions savoir s'il s'agit d'un remplacement définitif ou temporaire, et le cas échéant le motif de l'absence temporaire (congé parental, congé maternité, etc.).

Pierre BISCOURP

Le questionnaire comprend les modules suivants : l'établissement, l'emploi, la phase amont (expression du besoin), les canaux de recrutement utilisés, les modalités de sélection du candidat, le candidat recruté, le bilan de la procédure, le bilan vis-à-vis du candidat recruté et les recrutements abandonnés. Sur ce dernier point, nous ne prétendons pas décrire de manière systématique toutes les difficultés qu'éprouvent les entreprises dans leur processus de recrutement en général.

Véronique REMY, Dares

Le questionnaire ne comporte pas de nouveau module à proprement parler, mais de nouvelles questions ont été ajoutées sur l'arbitrage entre les différents types de contrat de travail, sur le recours aux contrats aidés ou sur la discrimination. En la matière, nous n'analysons pas la politique de non-discrimination de l'entreprise dans son ensemble, mais des questions supplémentaires ont été intégrées pour prendre davantage en compte ce sujet. Un module est également en cours d'intégration sur les contrats courts (moins d'un mois) pour essayer de caractériser le recours des entreprises à ces contrats.

Pierre BISCOURP

Le Défenseur des droits fait partie du comité de pilotage. Nous veillons à faire en sorte que la durée d'interrogation ne dépasse pas 30 minutes, d'autant que l'enquête est réalisée par téléphone. A ce stade de la conception de l'enquête, nous effectuons plutôt un arbitrage entre les différentes demandes. Toute demande forte du Cnis sur une partie de l'enquête serait bien entendu prise en compte, mais nous n'envisageons pas pour l'instant de prévoir un module complet sur les discriminations. La formulation de certaines questions sur le sujet continue d'ailleurs de faire débat et nous éprouvons quelque difficulté pour appréhender la manière dont nous pourrions traiter ce sujet dans son intégralité.

Véronique REMY

S'agissant de l'appariement de la DPAE avec d'autres sources externes, nous souhaiterions si possible enrichir les données de l'enquête pour caractériser plus finement les comportements de recrutement des employeurs, la rotation de la main d'œuvre ou les types de contrat auxquels ils recourent.

Pierre BISCOURP

Nous conduisons une enquête auprès des établissements et nous n'avons pas choisi d'approcher le point de vue des salariés.

Véronique REMY

Nous avons prévu une question qui permet de distinguer les remplacements définitifs ou temporaires, mais nous ne creusons pas davantage le sujet à ce stade.

Philippe PIERRE, Agence d'emploi « Les 5 Pierre » (Limoges)

Votre questionnaire s'adresse-t-il uniquement aux établissements qui effectuent du recrutement en interne ou couvre-t-il également des entreprises externes comme les agences d'emploi ou les cabinets de recrutement ?

Pierre BISCOURP

Nous allons tirer un échantillon d'établissements dans l'ensemble des entreprises comptant au moins un salarié et ayant réalisé des embauches au cours de l'année, sans prévoir de restriction dans les champs d'activité. Les agences d'emploi entrent donc potentiellement dans le périmètre.

Véronique REMY

L'interrogation est liée à la forme du contrat. Nous ne prenons en compte que les employeurs qui ont recruté des personnes en CDI ou CDD. Nous excluons l'intérim du champ de l'enquête.

Pierre BISCOURP

Les CDD de moins d'un mois sont également exclus. Partant de l'hypothèse que les procédures pour ce type de recrutements sont assez différentes et plus simples, nous avons choisi de ne pas les intégrer dans le cœur de l'enquête. Les employeurs seraient enquêtés sur leur recours à ces contrats plutôt *via* un questionnaire complémentaire sur internet qui suivrait l'enquête par téléphone. Tout dépendra aussi des remarques du Comité du label sur ce dispositif.

Philippe PIERRE

Le secteur du travail temporaire a mis en place le CDI intérimaire. Il s'avérerait intéressant, lors de votre prochaine enquête, d'effectuer une analyse sur le retour de cette expérience, qui a pour objectif la conclusion de 20 000 CDI au cours des trois prochaines années. Une analyse permettrait de connaître le niveau de satisfaction des entreprises et des salariés à l'égard de ce dispositif.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Cette enquête poursuit une ambition relativement précise et porte sur les formes de recrutement. J'ignore si le CDI intérim parviendra à émerger dans les milliers d'embauches réalisées.

Véronique REMY

Nous n'interrogeons que 10 000 employeurs sur l'ensemble des embauches. La représentativité de ce dispositif risque en effet de se révéler insuffisante.

Jean-Christophe SCIBERRAS

J'ai été chargé d'une mission sur le sujet voilà peu et je suis frappé de voir à quel point nous restons dépourvus sur l'objectivation des discriminations, surtout au regard des expériences anglaises. Les seuls statistiques disponibles sur le sujet ont été effectués par la Halde *via* un testing auprès des recruteurs. Il me semblerait pertinent de dépassionner le débat avec d'autres données statistiques.

Ghislaine HIERSO, Association « Les petits débrouillards »

La question de la discrimination s'avère d'autant plus importante qu'il existe une loi sur la responsabilité sociale des entreprises leur demandant un reporting et des indicateurs sur le sujet. Or, nous sommes un peu démunis en ce domaine. Il me paraîtrait donc pertinent d'approfondir nos connaissances en la matière, en distinguant bien les discriminations et la diversité.

Pierre AUDIBERT

Pour conduire cette enquête, la Dares doit demander à l'Acosse l'accès à ses fichiers de déclarations préalables à l'embauche. Au titre de l'article 7bis, le Cnis doit émettre un avis sur cette demande d'accès. Je

vous propose donc d'accorder à la fois un avis d'opportunité à cette enquête et un avis favorable à la demande de transmission des fichiers au titre de l'article 7bis.

La Commission émet un avis d'opportunité favorable sur la reconduction de l'enquête sur les offres d'emploi et recrutements 2016 ainsi qu'un avis favorable à la demande d'accès aux fichiers de déclarations préalables à l'embauche de l'Acoss, formulée par la Dares.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous invite néanmoins à garder en tête les différentes remarques formulées au cours de cette réunion.

Enquête Adult Education Survey (Insee-Dares)

Dominique DEMAILLY, Dares

L'enquête *Adult Education Survey* pour 2016-2017 s'inscrit dans la continuité de la précédente enquête réalisée en 2012. Cette enquête, obligatoire, repose sur un règlement européen paru le 30 octobre dernier, qui définit à la fois les concepts de formation, les variables à transmettre à la fin de l'enquête, la période de collecte, le champ de l'enquête et la précision minimale requise sur les indicateurs. Cette conception assez contrainte n'exclut pas la possibilité pour les pays d'introduire des questions relatives à leurs spécificités nationales.

Parmi les formations, on distingue les formations formelles, celles qui conduisent à un diplôme ou titre reconnu – en France, il s'agit des formations listées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles – et les formations non formelles ou formations non diplômantes, qui comprennent les cours, stages ou formations, les séminaires, ateliers ou conférences, les cours particuliers et les formations en situation de travail. Ces concepts européens se diffusent aujourd'hui dans les enquêtes françaises, puisqu'ils sont à l'œuvre dans l'enquête Emploi depuis 2013 ou dans l'enquête FQP. La prochaine enquête européenne respectera également ces terminologies.

Cette enquête a pour objectif de mesurer l'accès des adultes à la formation au cours des douze derniers mois, à caractériser les formations suivies (niveau, domaine, durée, etc.), les raisons de la participation, les difficultés rencontrées pour suivre ces formations, les sources de financement ainsi que les bénéfices éventuels tirés par les participants. L'enquête recense également des activités dites « d'apprentissage informel ». Ces activités ne constituent pas à proprement parler des formations, mais elles représentent aussi une façon d'accroître les connaissances des individus.

Sur le fond, l'enquête conduite en 2016-2017 changera peu de celle réalisée en 2012. Les concepts restent les mêmes. Le champ recouvre toujours les individus âgés de 25 à 64 ans. La France avait décidé en 2012 d'élargir l'interrogation aux 18-24 ans. Pour l'instant, rien n'est encore décidé, mais nous souhaiterions maintenir cette extension dans la prochaine édition.

Le questionnaire est légèrement remanié dans sa partie européenne pour tenir compte notamment des nouvelles nomenclatures. Le bilan tiré de la précédente enquête a montré que certains questionnements restaient peu pertinents ou peu exploitables. La France a participé à la *task force* qui a veillé à ne pas allonger le temps d'interrogation, en compensant les ajouts par des suppressions. Le module relatif aux ordinateurs et à Internet sera supprimé, mais quatre nouvelles variables seront introduites dans la description des formations formelles et non formelles sur le type d'apprentissage, l'enseignement à distance et le recours à des sites web de formation.

S'agissant de la formation formelle, nous ne décrivons que la formation la plus récente. Dans ce champ, la question sur le montant payé par l'enquêté ou un membre de sa famille est supprimée, la variable s'étant révélée peu exploitable et complexe dans sa mise en œuvre. La question sur la satisfaction des enquêtés à l'égard de la formation qu'ils ont suivie et, le cas échéant, celle sur les raisons de leur insatisfaction sont également supprimées. En effet, les personnes se disaient en grande majorité plutôt satisfaites de leur formation, la question de l'insatisfaction devenant de fait inexploitable.

Quant à la description des formations non formelles, nous devons, dans l'enquête 2012, lister et repérer dix formations et en tirer trois au sort pour mieux les décrire. Dans la nouvelle version de l'enquête, 7 formations non formelles (et non plus 10) seront listées et décrites au travers de 3 nouvelles questions sur leur finalité (professionnelle ou non), sur le moment auquel elles ont eu lieu (pendant ou en dehors du temps de travail) et leur financement (payées totalement ou en partie par l'employeur). Eurostat modifie Au sein des sept formations, deux formations seront tirées de façon aléatoire et donneront lieu à une description beaucoup

plus complète, à l'image de celle effectuée précédemment. La question demeure de savoir si la France continuera d'en sélectionner trois.

Le questionnaire 2012 avait été enrichi d'une partie française portant sur les caractéristiques de l'emploi actuel et la situation d'activité sur les douze derniers mois permettant de repérer si la formation avait eu lieu durant une période d'emploi. Le questionnement était également enrichi sur le plus haut niveau de diplôme obtenu en formation initiale. Enfin, deux modules spécifiques avaient été introduits, dont un module sur le contexte professionnel. Avec la réforme de la formation professionnelle et la nouvelle loi du 5 mars 2014, nous souhaitons conserver ce module et l'adapter au nouveau dispositif du compte personnel de formation. De même, le module contexte et environnement professionnel serait conservé.

Ghislaine HIERSO

Je rappelle que l'Association française « Les petits débrouillards » s'occupe d'éducation populaire et d'insertion sur l'ensemble du territoire national. Les nouveaux modes de formation comme les MOOC ou les formations dans les « tiers lieux » seront-ils intégrés dans l'enquête ? Votre présentation laisse en effet penser que ces nouveaux modes ne sont pas pris en compte.

Dominique DEMAILLY

Le module sur l'usage d'Internet disparaît en tant que tel, mais quatre questions nouvelles viennent décrire la formation formelle la plus récente et deux formations non formelles tirées au sort pour déterminer si ces formations ont eu lieu à distance, si elles ont donné lieu à une interaction avec des professeurs, des forums ou d'autres personnes et quelles ont été les ressources utilisées (Internet, cours en ligne, etc.).

Ghislaine HIERSO

Il importerait que ce questionnement s'avère suffisamment rigoureux. Des universitaires travaillent beaucoup sur le sujet. Ces nouveaux modes de formation se développent et il conviendrait d'intégrer des questions pertinentes pour en rendre compte.

Dominique DEMAILLY

Les quatre questions que je viens de vous décrire répondent à la commande d'Eurostat, mais il s'avère encore possible d'enrichir le questionnaire.

Ghislaine HIERSO

Le Cnam a obtenu récemment un prix pour la qualité de ses MOOC. Il existe également un certain nombre de recherches universitaires sur le sujet. L'Europe accuse un fort retard en la matière, mais il me semblerait pertinent de prendre en compte ces éléments.

La Commission émet un avis d'opportunité favorable sur la reconduction de l'enquête Adult Education Survey (AES).

II. DISPOSITIF D'OBSERVATION ENVISAGE POUR LE SUIVI DU COMPTE PENIBILITE

Marianne CORNU-PAUCHET, Direction de la sécurité sociale

Ce compte pénibilité fait aujourd'hui couler beaucoup d'encre et son dispositif d'observation n'est pas encore finalisé. Certains éléments seront précisés dans les semaines à venir, notamment dans le cadre du comité de suivi mis en place pour construire le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) concerne l'ensemble des salariés qui relèvent de contrats de travail de droit privé. Les salariés de droit privé travaillant dans un EPIC sont également concernés dès lors que leur EPIC n'est pas affilié à un régime spécial de retraite, comme la RATP ou la SNCF. Dans ce dernier cas, les salariés bénéficient déjà de dispositions prenant en compte la pénibilité au travail et de possibilités de départ dérogatoire en retraite.

Sont concernés par le C3P les salariés exposés à des facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils définis par décret, après application des mesures de protection individuelle et collective. Dix facteurs de risque ont été retenus, mais seuls quatre d'entre eux seront effectifs dans le cadre de ce dispositif en

2015 : le travail répétitif, le travail de nuit, le travail en horaires alternés et les activités exercées en milieu hyperbare.

Les seuils d'exposition fixés par décret seront appréciés annuellement et correspondront aux conditions habituelles de travail sur le poste. Ainsi, sur le travail de nuit, le seuil au-delà duquel le salarié sera considéré comme exposé est fixé à 120 nuits par an de travail sur la plage horaire comprise entre 24 heures et 5 heures. Pour le travail en milieu hyperbare, le salarié devra effectuer 60 interventions ou travaux par an dans des conditions de soumission à une pression de 1 200 hectopascals. S'agissant du travail alternant, le salarié devra travailler plus de 50 nuits par an dans des conditions de travail en équipes successives pour avoir droit à des points dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Les points acquis dans le cadre du dispositif serviront à :

- prendre en charge une partie des frais de formation professionnelle destinée à la reconversion des salariés vers des emplois moins ou non pénibles ;
- financer un passage à temps partiel en assurant le paiement du complément de rémunération et des cotisations salariales et patronales associées ;
- financer les majorations de durée d'assurance vieillesse pour permettre aux salariés de partir de la retraite avant l'âge légal de droit commun.

Le barème d'acquisition des points se révèle assez simple. En effet, un trimestre d'exposition vaut un point pour les personnes exposées à un seul facteur de risque et deux points pour celles qui se trouvent exposées à deux facteurs ou plus. Un trimestre d'exposition, soit un point, donne droit à 25 heures de formation spécifique permettant de réorienter le salarié vers des emplois moins exposés. Dix trimestres d'exposition, soit dix points, permettent de financer un trimestre de réduction du temps de travail pour un travail à mi-temps ou d'obtenir un trimestre de majoration de durée d'assurance.

Le dispositif comporte par ailleurs un plancher de points affecté à la formation. Ainsi, les vingt premiers points doivent obligatoirement y être consacrés. Une exception a été prévue pour les assurés proches de la retraite pour lesquels le barème a été aménagé afin de faciliter le recours au temps partiel et un départ en retraite précoce. Enfin, le dispositif prévoit l'instauration d'un plafond de 100 points sur l'ensemble de la carrière. L'objectif est de faire en sorte que les salariés ne cumulent pas des points à l'infini, mais puissent se réorienter vers des emplois où ils sont moins exposés aux facteurs de risque professionnel.

Pour financer ce dispositif, un fonds de financement de la pénibilité est créé par décret. Il viendra prendre en charge l'ensemble des coûts liés au C3P, qu'il s'agisse du coût des actions de formation, du complément de rémunération en cas de réduction de temps de travail ou du remboursement à la CNAV des dépenses liées aux majorations de durée d'assurance. Les recettes du fonds proviendront de deux cotisations : une cotisation générale due par tous les employeurs qui entrent dans le champ du dispositif et assise sur la masse salariale totale, et une cotisation additionnelle à laquelle ne seront assujetties que les entreprises ayant exposé au moins un salarié et assise sur la masse salariale des salariés effectivement exposés. Cette seconde cotisation est modulée. Son taux s'élèvera à 0,1 % en 2015 et 0,2 % lorsque le salarié aura été exposé à plusieurs facteurs.

Pour contribuer au calibrage du dispositif, la Dares a mobilisé l'enquête Sumer qui permet de mesurer l'exposition aux dix facteurs de pénibilité qui ont été identifiés dans le C3P ainsi que la mise à disposition de protections individuelles et collectives. Cette enquête a été rapprochée de l'enquête Santé et Itinéraires Professionnels (SIP) conduite par la Dares et la Drees, qui vise à reconstituer les carrières professionnelles et les phases d'exposition au cours de celles-ci.

La principale difficulté rencontrée tient au fait que les expositions définies dans l'enquête SIP ne correspondaient pas exactement aux dix facteurs retenus, rendant la quantification de la durée d'exposition plus compliquée. La Dares a donc combiné les informations fournies par les deux enquêtes et procédé à une évaluation des probabilités d'exposition, simulant ces probabilités par tranche d'âge et par sexe et les appliquant aux trajectoires professionnelles définies dans l'enquête SIP. Cet exercice lui a permis d'en déduire des durées d'exposition. De nombreuses simulations ont été réalisées en 2013 et 2014 pour calibrer le dispositif et nourrir la concertation avec les partenaires sociaux.

Les scénarios se révèlent relativement sensibles au seuil retenu pour l'exposition. Dans le cadre des seuils hauts définis en 2013 en amont de la loi retraite, 18 % des salariés étaient concernés par le dispositif. En modifiant par exemple de 20 à 10 heures par semaine le seuil d'exposition à les postures pénibles, le taux de salariés concernés augmente de 6,5 % à 11,8 %. De la même manière, la modification du seuil hebdomadaire d'exposition au travail répétitif multiplie par 1,5 les effectifs concernés. Ces simulations nous ont permis de constater que les effectifs et les dépenses liées au compte personnel de prévention de la pénibilité pouvaient se révéler assez incertains en fonction du seuil retenu. Nous avons cependant pu

démontrer dans le cadre de cette comparaison que la hiérarchie des salariés exposés par secteur n'est pas vraiment modifiée par l'évolution des seuils.

Les dispositifs d'observation envisagés sont très encadrés par les termes de la loi et l'alimentation des systèmes d'information qui en découlent. La loi et ses décrets posent le principe d'une exposition constatée, appréciée et déclarée en fin d'année.

Le seuil d'exposition est mesuré en moyenne sur l'année et correspond au poste dans les conditions habituelles de travail, mais les textes prévoient que le paiement de la cotisation interviendra au plus tard au 31 janvier de l'année suivante. Concrètement, les employeurs pourront choisir de déclarer leurs cotisations dans le cadre du droit commun, c'est-à-dire de manière mensuelle pour les grandes entreprises du secteur privé ou trimestrielle pour les entreprises comptant moins de dix salariés, ou de déclarer et payer leurs cotisations jusqu'au 31 janvier de l'année suivante. En 2015, il est probable que la déclaration et le paiement interviennent en fin d'année *via* le tableau récapitulatif des cotisations fourni à l'Acoss. Nous pourrions peut-être obtenir les premiers éléments dans le bordereau récapitulatif de cotisations du mois de décembre, mais ce point reste incertain.

Les facteurs remonteront *via* les DADS disponibles l'année n+1 au niveau de la CNAV. Le système d'observation sera toutefois compliqué par le passage des entreprises à la DSN. Cette nouvelle déclaration devrait monter en charge en 2015, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 contraignant certaines entreprises à s'engager dans la démarche dès cette date. Nous estimons que 15 000 grandes entreprises devraient communiquer leur DSN en 2015. Il est prévu qu'au 1^{er} janvier 2016 toutes les entreprises passent à la DSN. Néanmoins, la disposition qui prévoit la possibilité pour les entreprises de déclarer leur cotisation jusqu'au 31 janvier de l'année suivante ne sera pas supprimée. Les entreprises conserveront donc les différentes options en 2016.

Nous devrions ainsi recueillir les premiers éléments sur les facteurs et les périodes d'exposition *via* les DADS 2015 qui parviendront à la CNAV en janvier 2016 et qui seront exploitées au cours du mois d'avril 2016. A plus long terme, des analyses plus poussées de l'enquête SUMER deviendront possibles et nous conduirons en 2015 un certain nombre de discussions dans le cadre du comité d'élaboration du questionnaire. Nous pourrions à cette occasion intégrer des questions spécifiques sur le C3P. Dès la fin du mois, de nouveaux comités de réflexion se réuniront sur les systèmes d'information et les indicateurs qui pourraient être construits grâce à eux. Le dispositif devrait donc se préciser d'ici la fin de l'année.

Alain GELY

Vous avez indiqué que les enquêtes SUMER et SIP avaient été utilisées pour l'évaluation *ex ante*, mais vous n'avez plus mentionné l'enquête SIP pour les évaluations futures. Cette enquête est-elle amenée à disparaître ?

Thomas COUTROT

L'enquête SIP ne sera probablement pas renouvelée. En revanche, le dispositif d'enquête sur les risques psychosociaux et les conditions de travail vient prolonger le questionnement de SIP sur un panel pérennisé.

Stéphane JUGNOT

Vous avez souligné l'importance de la question des trajectoires des salariés. Un système d'information spécifique sera-t-il mis en place pour suivre ces trajectoires ?

Marianne CORNU-PAUCHET

Pas à ma connaissance, mais je peux relayer votre demande. En 2015, on va demander aux entreprises de remplir des fiches de prévention qui devront être communiquées aux salariés et une nouvelle DADS avec des informations supplémentaires. Les pouvoirs publics doivent arbitrer entre le besoin de suivre des trajectoires des salariées et la simplification administrative pour les entreprises. Nous avons prévu une analyse panélysée *via* des enquêtes de la Dares plutôt que la construction d'un système d'information spécifique, mais je me montre proactive à l'égard de demandes de ce type. Un groupe de travail a d'ailleurs mis en évidence l'importance, pour mesurer l'impact de ce dispositif sur le salarié et sur la prévention, de suivre les individus.

Stéphane JUGNOT

J'imagine qu'un organisme sera chargé de calculer tous les points et que les données non anonymes des DADS vous permettront de réaliser un panel sur ce sujet.

Marianne CORNU-PAUCHET

Nous réaliserons en effet l'exercice, mais dans une deuxième étape. L'Acoss et l'ensemble des administrations qui auront accès aux données de la DSN s'attacheront sans doute à construire un mécanisme. Par ailleurs, la CNAV pourra comptabiliser les points et suivre les individus au moyen de leur compte personnel.

Marc-Antoine ESTRADE, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Chaque individu peut être exposé sur un trimestre, mais l'évaluation s'opère sur l'année. Comment cette articulation s'opère-t-elle ?

Marianne CORNU-PAUCHET

L'évaluation est effectivement annuelle. A la fin de l'année, nous étudions les postes occupés par le salarié et déterminons s'il a été exposé trois mois dans l'année dans les conditions habituelles de travail au-delà les seuils définis. Pour les CDD, également concernés par le dispositif, nous réaliserons un calcul *au prorata*.

III. THEME D'ECHANGE SUR LES FORMES PARTICULIERES D'EMPLOI

1. Présentation du rapport sur « l'évolution des formes d'emploi »

Elisabeth DANZIN

Je vous prie d'excuser Madame Carrère-Gée qui n'a pu être présente aujourd'hui. Je vous présenterai le rapport du COE adopté en avril 2014 sur l'évolution des formes d'emploi. Si les différentes formes d'emploi ont pu faire l'objet de diverses études, les approches recouvrant l'ensemble de ces formes restent plus rares. C'est la démarche qu'a essayé de mener le Conseil en octobre 2013.

Après des évolutions quantitatives importantes, nous assistons à une relative stabilisation des grands ensembles que constituent l'emploi non-salarié, l'emploi temporaire et l'emploi permanent depuis le début des années 2000. La part de l'emploi salarié a très nettement régressé au cours des années 1980-1990, mais se stabilise depuis et connaît même un certain regain en 2008, tiré notamment par la progression des indépendants sans salarié. Au sein du salariat, après une forte progression au cours des années 1980-1990, la part des emplois temporaires se stabilise autour de 13,5 % depuis l'an 2000. Au total, le CDI reste la forme très largement dominante d'emploi. La part des CDI dans l'emploi salarié fluctue autour de 87 % depuis le début des années 2000.

Ce constat est toutefois remis en question lorsque l'on s'intéresse aux flux d'embauches. En effet, au premier trimestre 2013, l'emploi temporaire représentait 91 % du total des embauches en CDI, CDD et intérim contre 87 % dix ans plus tôt. Dans l'emploi temporaire, la part du CDD dans les intentions d'embauche est passée de 38 à près de 50 % entre 2003 et 2013, tandis que la part de l'intérim est passée de 50 à 40 %. La stabilisation de la part de l'emploi temporaire au sein du salariat masque une modification de la durée des contrats temporaires qui se révèle de plus en plus courte. Ce phénomène est particulièrement marqué pour les CDD. On constate en effet une très forte progression des CDD de moins d'un mois depuis 2003. Entre le premier trimestre 2003 et le premier trimestre 2013, le nombre de déclarations d'embauche en CDD de moins d'un mois a ainsi progressé de 230 % alors que les déclarations de CDD de plus d'un mois sont restées stables sur la période. Ce sont surtout les CDD de moins d'une semaine qui ont contribué à cette hausse. La progression des CDD de moins d'un mois se concentre principalement dans les secteurs tertiaires, notamment les secteurs que la loi autorise à conclure des CDD d'usage.

Les modalités d'exercice du salariat évoluent également très fortement. Ainsi, entre les années 1980 et 1990, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi salarié a plus que doublé, avant de connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse. Cette part s'établissait à 18,6 % en 2012. Le temps partiel subi

concernait plus de 30 % des salariés à temps partiel en 2012, une situation en légère hausse depuis le début des années 2000.

On observe également une progression des horaires de travail décalés et variables. Le travail le samedi reste globalement stable, mais le travail de nuit et le dimanche a progressé régulièrement. D'après l'enquête Conditions de travail de la Dares, 26,2 % des salariés travaillaient habituellement ou occasionnellement le dimanche en 2005 contre 21,2 % en 1991. En mobilisant les données de l'enquête Emploi, cette part atteint 29 % en 2011. Que ce soit pour le travail le samedi, le dimanche ou de nuit, les pratiques régulières progressent au détriment des pratiques occasionnelles. Les horaires à la carte ont quasiment doublé. La part dépassait 10 % en 2005.

Nous assistons donc à une diversification et à une individualisation du temps de travail au travers de l'essor du travail à temps partiel et des horaires variables et décalés. Le dispositif d'aménagement négocié du temps de travail, le forfait jour ou les heures supplémentaires s'inscrivent aussi dans cette tendance. Au-delà d'une individualisation du temps de travail, nous observons aussi une remise en cause de l'unité du lieu de travail avec la progression du télétravail facilité par le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Le télétravail connaît au cours des années 2000 un essor important qui en fait une forme non négligeable de l'organisation du travail. En 2012, une étude montrait que 12,4 % des actifs en France exerçaient leur activité en télétravail, contre 7 % en 2007. Cette part atteint même 16,7 % en 2013 selon une autre étude. Les études convergent par ailleurs pour constater l'existence de marges importantes de développement du télétravail. En 2009, le Centre d'analyse stratégique estimait ainsi le potentiel de télétravailleurs en 2015 à hauteur de 50 % de la population active, au regard des métiers pouvant y être exercés et de leur poids dans l'emploi total.

Un certain nombre de formes se développent aux frontières entre emploi indépendant et emploi salarié. Nous pouvons notamment distinguer des statuts hybrides dans lesquels une personne est salariée d'une structure tout en menant une activité autonome. Le portage salarial et les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) permettent d'assurer la gestion administrative des prestations réalisées par les salariés auprès des entreprises. Les salariés bénéficient non seulement des protections attachées au salariat, mais également d'un accompagnement et de conseils. Une majorité des salariés en portage ou en CAE était au chômage ou venait de quitter un CDI avant d'intégrer ces formes d'emploi. Elles restent pour l'instant assez peu développées.

Nous pouvons également distinguer des configurations dans lesquelles une personne possède un statut d'indépendant, mais exerce son activité dans un cadre relativement contraint. Il s'agit de formes hybrides de travail indépendant comme les franchises ou les gérants non-salariés des succursales de commerce de détail alimentaire. Ces formes se révèlent plus anciennes et plus développées. Plus de 65 000 franchises avaient ainsi été recensées en 2012. Nous pouvons enfin citer le cas du travail indépendant économiquement dépendant qui concerne les travailleurs indépendants dont l'essentiel des revenus provient d'un seul client ou donneur d'ordre. Il n'existe pas de données sur cette problématique qui désigne des situations de fait et non des catégories juridiques.

Le régime de l'autoentrepreneur a été créé par la loi de modernisation de l'économie d'août 2008. Il a pour objectif de simplifier la création d'entreprises et de favoriser l'exercice d'une activité indépendante pour les personnes souhaitant percevoir un revenu accessoire ou complémentaire. La création d'une entreprise n'est plus perçue comme réservée à une catégorie particulière d'actifs distincte du salariat et vouée par nature à l'entrepreneuriat. Ce régime contribue lui aussi à atténuer la dichotomie entre emploi indépendant et emploi salarié. Il a connu un grand succès dès son entrée en vigueur et l'on compte actuellement près d'un million d'autoentrepreneurs, dont seule la moitié dégage un chiffre d'affaires, et ce, parce qu'une grande partie exerce cette activité à titre secondaire.

Le fait pour une personne d'exercer simultanément plusieurs activités s'est très fortement développé. La pluriactivité concernait ainsi plus de deux millions de personnes en 2009 contre un million en 2003. Elle contribue également à atténuer la dichotomie entre salariat et emploi indépendant. Il existe plusieurs cas de figure : un non-salarié exerce une activité secondaire salariée, un salarié exerce une activité secondaire non salariée, une personne exerce simultanément plusieurs emplois salariés. L'emploi multiemployeur concernait près de deux millions d'actifs en 2009. Dans ce cas, la personne possède clairement un statut de salarié, mais le fait de compter plusieurs employeurs contribue à diluer le critère de subordination propre au salariat.

L'emploi multiemployeur peut être exercé spontanément ou dans le cadre d'une organisation sans tiers employeurs, comme dans le cas des associations de travail à temps partagé qui mettent en relation des personnes prêtes à cumuler plusieurs temps partiels avec des entreprises qui n'ont pas les moyens ou le besoin d'embaucher à temps complet. Ce concept est né dans les années 1980. En 1993, huit associations se sont regroupées pour créer la Fédération nationale du travail à temps partagé. Elles sont une trentaine à ce jour. L'emploi multiemployeur peut également être pratiqué dans le cadre d'organisations avec tiers employeur. Des groupements d'employeurs permettent à des entreprises de mutualiser une partie de leur personnel sans but lucratif et de répondre aux mêmes besoins que les entreprises de travail à temps partagé, mais ils ne mettent pas seulement en relation entreprises et personnes ; ils embauchent les salariés mis à disposition des entreprises et leur assurent de ce fait une continuité de revenu et de protection sociale. Également nés dans les années 1980 dans le secteur agricole, ces groupements restent peu développés. Leur nombre total est estimé à 4 000, dont la majeure partie dans le domaine agricole. Les entreprises de travail à temps partagé ont été créées par la loi du 2 août 2005 en faveur des PME. Elles représentent une forme de mise à disposition de main d'œuvre, mais à but lucratif. La loi restreint le champ de ces structures aux salariés qualifiés. Faute de décret d'application, ces ETTP restent très peu développées.

Vous trouverez sur la diapositive 14, un schéma récapitulatif retraçant les dates auxquelles ont émergé les différentes formes d'emploi. Malgré la diversification du paysage des formes d'emploi, la part de l'emploi en CDI est restée relativement stable. Dans l'emploi salarié, la norme d'emploi à temps plein, à durée indéterminée et en embauche directe est concurrencée par les formes particulières d'emploi salarié que sont l'emploi à durée limitée, le travail à temps partiel ou l'emploi par tiers employeur. Le CDI à temps plein concerne 16,8 millions de personnes, soit 71 % de l'emploi salarié total en 2012, mais des évolutions s'opèrent aussi au sein du salariat à temps plein (multisalariat, télétravail, horaires décalés). D'après une étude parue en avril 2014, l'emploi en CDI non aidé à temps plein exercé chez un employeur unique avec des horaires stables représente 46,1 % de l'emploi salarié.

Le paysage des formes d'emploi et des organisations de travail se révèle de plus en plus fragmenté et les facteurs d'explication s'avèrent multiples. Nous pouvons d'abord identifier des facteurs de structure : la progression de l'emploi tertiaire fortement utilisateur de CDD et de temps partiel comme la hausse de l'emploi féminin plus souvent à temps partiel peuvent en effet avoir contribué, dans une certaine mesure, à une augmentation mécanique des formes d'emploi.

L'évolution des formes d'emploi tient aussi à une modification des comportements des acteurs, qu'il s'agisse des entreprises, des personnes ou des pouvoirs publics. La transformation du contexte économique impose aux entreprises des exigences nouvelles en matière de rentabilité et de réactivité les incitant à chercher une réduction de leurs coûts et pouvant les inciter à augmenter le recours à certaines formes d'emploi. Les entreprises doivent également s'adapter aux évolutions de la demande. Les consommateurs recherchent plus de diversité dans les produits et services qu'ils consomment. L'orientation client de la production peut influencer sur le recours à certaines formes d'emploi ou d'organisation du travail. Dans les services, par exemple, elle peut se traduire par un élargissement des horaires d'ouverture et la mise en place d'horaires décalés. Ces aspects sont accrus par le chômage de masse qui peut réduire le pouvoir de négociation des salariés qui n'ont plus d'autre choix que d'accepter ces modalités particulières.

L'évolution des formes d'emploi reflète aussi un processus d'individualisation de la société. Le succès de l'auto-entrepreneuriat illustre cette recherche d'autonomie. L'individualisation et la diversification du temps et du lieu de travail témoignent également du souhait des salariés de personnaliser leurs conditions de travail. Certaines de ces évolutions ont été accompagnées, voire encouragées par les pouvoirs publics qui, voulant lutter contre le chômage, ont créé de nouvelles formes d'emploi (autoentrepreneur) ou contribué au développement de formes existantes (CDD). Le développement des technologies de l'information et de la communication joue également un rôle dans ces évolutions en rendant possible le télétravail et en facilitant toutes les formes d'emploi dans lesquelles le travail ne s'exerce pas exclusivement dans l'entreprise.

Face à la diversification des formes d'emploi et des organisations de travail, le COE a relevé des enjeux en termes de création d'emploi. Il s'avère souvent difficile de mesurer l'impact de telle ou telle forme d'emploi sur le niveau d'emploi, que ce soit en raison de difficultés méthodologiques, de l'absence d'étude ou son caractère trop récent. Si des éléments permettent toutefois d'appréhender les effets parfois positifs de certaines formes, ces effets positifs doivent toutefois être mis en perspective avec la qualité de l'emploi en termes de revenus, de conditions de travail ou de protection sociale.

Le COE a également dégagé des enjeux sur les trajectoires professionnelles. Certaines formes d'emploi sont conçues au moins partiellement comme des dispositifs d'insertion professionnelle. Tel est le cas des

contrats aidés, des contrats en alternance, des coopératives d'activité économique ou du portage salarial. D'autres formes peuvent également jouer un rôle de marchepied, comme les CDD qui peuvent conduire à un emploi en CDI, même si cet effet de tremplin semble s'être aujourd'hui affaibli. Le taux de transition du temps partiel vers le temps plein, relativement faible en France, reste difficile à interpréter, car il reflète à la fois les difficultés des personnes à passer à temps plein, mais aussi la volonté de certains salariés de conserver un emploi à temps partiel.

Enfin, le COE a identifié un enjeu lié à la protection des personnes. Le système de protection sociale et le droit du travail ont été construits progressivement autour d'un profil de salarié type. Il importe d'adapter ces deux dispositifs aux évolutions des formes d'emploi. Nous constatons que la protection sociale s'adapte progressivement, en évoluant vers plus d'universalité et en prenant davantage en compte les carrières professionnelles heurtées. Le droit du travail s'adapte lui aussi en mettant en place des mécanismes visant à attacher le droit à la personne (compte épargne temps, compte personnel de formation, compte pénibilité). Certaines questions restent toutefois insuffisamment traitées, comme la protection des travailleurs relevant de plusieurs régimes de retraite ou des travailleurs indépendants. Il convient d'éviter une fragmentation excessive du droit du travail avec la création de statuts à la carte pour prendre en compte, au fur et à mesure des sollicitations, les particularités de chaque profession et situation.

Bernard SUJOBERT

Vous avez souligné la forte croissance des CDD de moins d'un mois, qui ne seront pas pris en compte dans l'enquête OFER. Nous voyons bien la difficulté qu'éprouve l'appareil statistique pour s'adapter aux changements, difficulté qui justifie d'autant plus la création d'un groupe de travail. Vous n'avez pas évoqué les secteurs d'activité dans lesquels ces formes particulières sont tout spécialement utilisées (intermittents du spectacle, etc.). Cette problématique comporte également une entrée selon le genre très importante, les nouvelles formes d'emploi s'avérant souvent très polarisées.

2. Présentation du mandat du groupe de travail

Christel COLIN

Pour prolonger l'avis de moyen terme voté en début d'année, il est proposé de créer un groupe de travail sur les formes particulières d'emploi et il nous paraît utile de bénéficier de l'éclairage des travaux réalisés par le COE. Nous proposons d'intituler ce groupe « les formes particulières d'emploi à l'épreuve de la statistique ».

Son mandat serait le suivant :

La diversification des modalités d'exercice de l'activité professionnelle, observée depuis une trentaine d'années sur le marché du travail avec plusieurs inflexions sur la période récente, constitue un enjeu important d'observation pour l'appareil statistique et d'analyse pour l'ensemble des acteurs sociaux impliqués dans le fonctionnement et la régulation du marché du travail. Ces modalités d'exercice de l'activité professionnelle sont identifiées sous le nom générique de « formes d'emploi » même si cette notion n'a pas d'assise conceptuelle précise et gagnerait à être précisée.

Cette notion peut en effet renvoyer à la diversité des contrats, notamment ceux à durée limitée (CDD, CDI, stagiaire rémunéré, intérimaire) ou à certains statuts (autoentrepreneur, certaines formes d'emploi non salarié dépendant d'un donneur d'ordre unique...). Elle peut aussi renvoyer aux conditions d'exercice des emplois : à temps partiel (contraint ou choisi), de façon intermittente ou saisonnière, en multiactivité, à distance (télétravail), chez des particuliers, multi-sites, dans le cadre d'un groupement d'employeurs ou d'un portage salarial...

Dans le cadre de sa réflexion de moyen terme 2014-2018, le Cnis a demandé la constitution d'un groupe de travail sur le développement des formes d'emploi dites « particulières ». Ce groupe de travail aura pour missions de :

- **préciser le contour des formes d'emploi que l'on cherche à cerner ;**
- **faire le point sur la façon dont l'appareil statistique est aujourd'hui en mesure d'en rendre compte (en niveau comme en évolution) et identifier les manques éventuels ;**

- **formuler des recommandations pour améliorer la mesure des formes d'emploi particulières, en identifiant d'une part les exploitations nouvelles des sources existantes et d'autre part la possibilité de compléter les recueils existants (ajouts de questions, mobilisation de données nouvelles).**

Dans sa réflexion, le groupe de travail portera une attention particulière aux formes émergentes, tout en veillant dans ses recommandations à prendre en compte leur importance.

Nous n'avons pas défini ces formes émergentes, mais nous faisons preuve de prudence en la matière, l'appareil statistique ne pouvant pas forcément cerner tous les sujets.

Le groupe de travail rassemblera des représentants des organisations syndicales et patronales, des représentants des administrations, des chercheurs reconnus pour leurs compétences sur le marché du travail. Il pourra consulter et auditionner les personnes qui pourraient l'aider à préciser sa démarche et les sources d'information pertinentes.

Le président du groupe n'est pas encore connu. Les fonctions de rapporteur devraient être assurées par un représentant de la Dares et un représentant de l'Insee.

Le groupe de travail débutera ses travaux en janvier 2015 et présentera l'avancement de ses travaux et ses premières recommandations lors de la réunion d'automne 2015 de la Commission Emploi, qualification, revenus du travail. Son rapport final sera remis fin 2015.

3. Réactions et débat

Bernard SUJOBERT

Nous nous félicitons de la constitution de ce groupe de travail que la CGT avait très fortement demandé depuis 2012. Nous avons d'ailleurs obtenu la modification de l'avis de moyen terme du Cnis à cet égard. Nous approuvons aussi que cette création intervienne au plus vite, même si nous savons que ses travaux dureront un certain temps. Réduire le titre à l'emploi me gêne, d'autant que les formes d'emploi sont très étroitement liées aux modalités de travail. Il conviendrait donc de combiner les termes emploi et travail. Nous pourrions formuler une proposition en ce sens ultérieurement.

Selon nous, le mandat doit inclure la problématique liée à l'absence de protection associée à certaines formes d'emploi, les conditions de travail en horaires décalés, de nuit ou le dimanche et les rémunérations associées. Le mandat ne peut être entièrement dissocié non plus de son animation et de sa composition. Il importe notamment que le BIT, qui a travaillé sur ces questions durant plusieurs années, participe en tant que membre du groupe. L'IRES devrait également y prendre part. Nous-mêmes participerons activement à ce groupe.

Ce sujet nous semble un élément essentiel de ce moyen terme. Le groupe de travail ne doit pas manquer son objectif. Il doit travailler activement, mais posément. Un rendu de mi-parcours, une fois le sujet défini, pourrait être présenté à la Commission. Il faut en effet prévoir une information du Cnis qui ne se limite pas à un simple relevé de conclusions. Les grands groupes de travail du Cnis fournissaient une information extrêmement riche sur les débats et les pièces jointes, dont tous pouvaient se saisir, y compris ceux qui ne faisaient pas partie du groupe. Nous espérons que la démarche réussira.

Olivier MARCHAND

Le travail effectué par le COE se révélera sans doute très utile pour le groupe. Sans celui-ci, j'ignore s'il aurait pu s'emparer d'un sujet aussi vaste. La réflexion du BIT est venue repenser le cadre de description des statistiques du marché du travail et des statistiques du travail en général, catégorisant de manière nouvelle les différentes formes de travail et débouchant sur une résolution renouvelant voilà un an celle de 1982. Cette réflexion me semble devoir être prise en compte par le groupe. Les statisticiens doivent chercher une manière d'approcher ces nouvelles formes de travail et vérifier si les outils existants peuvent répondre à cette nouvelle demande.

Il me semble que les liens entre formes particulières et qualité de l'emploi, déjà mentionnés dans le rapport de Foucauld, doivent être réétudiés. Le mandat ne prévoit pas non plus la possibilité d'examiner dans quelle mesure les formes décrites pour la France peuvent être comparées à l'échelle internationale. Je pense

notamment au contrat « zéro heure » mis en place au Royaume-Uni ou aux mini-jobs allemands qui sont loin de rester anecdotiques aujourd'hui. Le rôle des contrats aidés dans le développement des formes particulières d'emploi n'apparaît pas non plus, de même que la pertinence de dessiner une perspective longitudinale pour suivre les trajectoires des demandeurs.

Enfin, je rappellerai qu'en 1979 un groupe du CNS avait travaillé sur les formes particulières d'emploi qui émergeaient à peine à l'époque. C'est de ces travaux qu'avaient notamment émergé l'enquête Emploi et le recensement. Même si la situation a bien changé depuis, il me semblerait important que les membres du groupe relisent cette genèse.

Ghislaine HIERSO

Il ne faut pas oublier les emplois dans l'économie sociale et solidaire et dans le monde associatif, d'autant que les pertes d'emploi se révèlent très importantes dans ce domaine, même si, plus éparées, elles restent moins visibles. Il importe également de visualiser les trajectoires, notamment après un contrat aidé ou un contrat d'avenir. L'association des Petits débrouillards possède quelque expérience en matière de suivi de ces contrats, qui peuvent déboucher sur de nombreuses créations d'emploi dans différents domaines. N'oubliez pas non plus les emplois dans les tiers lieux ou les métiers de la médiation. Enfin, entre les notions d'emploi et de travail, il convient de bien préciser la notion étudiée.

Florence AUDIER, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Je tenais à m'assurer que l'emploi public était bien inclus dans le champ. Au-delà des seuls emplois aidés, il existe un foisonnement de situations qu'il conviendrait d'examiner.

Alexandre DELOFFRE, Unedic

L'Unedic travaille beaucoup sur ces sujets. Nous nous interrogeons sur la question des contrats courts et la relation entre le salarié, l'employeur et l'assurance chômage. Nous avons lancé des travaux pour le développement de données statistiques visant à observer l'émergence des contrats et des formes spécifiques d'emploi, à l'instar des travaux conduits par l'Acoss en 2011 ou par l'Insee en 2014. Ces travaux ont même conduit l'Unedic à s'engager dans la Chaire de sécurisation des parcours professionnels. L'Unedic espère donc pouvoir contribuer activement à ce groupe de travail qui s'inscrit parfaitement dans le cadre de ses propres travaux.

Myriam BOBBIO

Ces formes particulières d'emploi présentent un impact fort sur la vie familiale des personnes. Il nous semblerait intéressant d'examiner les problématiques de conciliation entre vie professionnelle et familiale, sur lesquelles nous manquons de données.

Emmanuelle WALRAET, Acoss

L'Acoss dispose d'un gisement de données administratives qui peuvent être mobilisées pour enrichir l'analyse des formes particulières d'emploi et nous sommes tout à fait disposés à contribuer à ce groupe. Les données administratives se révèlent un peu rigides, mais elles peuvent permettre dans certains cas d'identifier de petites populations.

Nicole ROTH

Je n'ai pas noté dans vos remarques de carence majeure dans le projet de mandat. Même si le terme de travail ne figure pas dans le titre, nous examinerons bien les conditions et les formes de travail. Nous ne couvrons pas uniquement l'emploi salarié, mais ce point pourra être précisé. Le suivi des trajectoires se révèle toujours compliqué, mais la dimension temporelle sera sans doute abordée par le groupe. Il pourra être utile de raisonner en termes de statistiques de stocks et de flux, plutôt que de trajectoires. Le raccourcissement de la durée constitue en effet un élément important et entraîne une segmentation du marché du travail qu'il paraîtrait utile d'éclairer. S'agissant du secteur associatif ou de l'économie sociale et solidaire, nous ne pouvons pas multiplier les approches monographiques, mais nous aborderons sans doute ces secteurs dans le cadre de l'approche sectorielle. Il pourrait cependant s'avérer difficile de mobiliser des données spécifiques dans ces domaines. L'emploi public n'est pas précisé, mais il est évidemment inclus dans la démarche. S'agissant des problématiques de conciliation, la question paraît effectivement

intéressante. Nous pourrions identifier s'il existe des sources en ce domaine, mobilisables ou qui pourraient être développées dans le cadre des enquêtes. Nous prendrons en compte vos remarques et proposerons une nouvelle version du mandat.

Pierre AUDIBERT

Nous n'avons pas encore nommé un président, mais une fois désigné, celui-ci devra donner sa vision du mandat. Il nous paraît donc difficile de figer le texte totalement. La procédure veut en outre que ce mandat soit validé par le bureau. Nous n'avons pas noté d'importantes divergences dans vos remarques. J'espère que nous pourrions présenter ce mandat au bureau du 3 décembre. Le calendrier me paraît serré, d'autant que le président doit être consulté pour la composition du groupe. Je vous propose de reprendre toutes vos remarques dans un dossier qui accompagnera le mandat et les premières réflexions du groupe.

Bernard SUJOBERT

Vous nous avez présenté un projet de mandat. Il s'avérerait utile de nous le communiquer pour que nous puissions l'étudier plus posément et jouer pleinement notre rôle.

Pierre AUDIBERT

J'ai moi-même demandé de ne pas le distribuer. La commission doit s'accorder sur les grandes lignes du mandat et non s'intéresser aux détails de la rédaction, d'autant plus que ce groupe n'est pas encore doté d'un président.

IV. PRESENTATION DU PROGRAMME DE TRAVAIL DES SERVICES DE STATISTIQUE PUBLIQUE POUR 2015

Nicole ROTH

Nous nous concentrerons sur les opérations statistiques de l'année à venir, mais vous trouverez dans les documents du Cnis les avant-projets des programmes des différents producteurs. Nous essaierons d'éclairer notre présentation en mentionnant les avis de moyen terme que le programme de travail viendra alimenter.

S'agissant du **chômage**, nous avons évoqué lors de la précédente commission les impacts de la rénovation du questionnaire de l'enquête Emploi en 2013. A ce stade, nous finalisons la publication de l'ensemble des séries rétropolées qui seront publiées d'ici la fin de l'année. Des indicateurs complémentaires au chômage articulés avec les définitions européennes ont été ajoutés, notamment sur le halo et le sous-emploi. En 2015, le dispositif intégrera les départements d'outre-mer à l'exception de Mayotte, qui réalise désormais l'enquête Emploi en continu. Les résultats France entière pour l'année 2014 seront disponibles en 2015.

En 2015, nous mettrons à disposition une documentation plus complète de l'enquête Emploi rénovée en 2013 et nous reprendrons des études à un rythme plus soutenu. Nous suivrons également les recommandations de l'Autorité de la statistique publique sur les statistiques de demandeurs d'emploi en fin de mois. Ces questions étaient abordées par l'avis n°3 du moyen terme, dans lequel le Cnis souhaitait voir ces sujets de chômage avancer.

Pour mémoire, des travaux sont menés par Eurostat en vue d'harmoniser des questionnaires, notamment sur l'emploi, la recherche d'emploi et la durée du travail. Ces travaux devraient entraîner de nouveaux aménagements du questionnaire de l'enquête Emploi à l'horizon 2018-2020.

En matière d'**emploi**, les années à venir seront l'occasion d'investissements importants de la part de l'ensemble des producteurs de la statistique publique du fait de la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN). De nombreuses statistiques administratives étant fondées sur les déclarations sociales, le système d'information sera bouleversé et nos chaînes de production fortement impactées. Ainsi, les déclarations annuelles de données sociales (DADS), les bordereaux récapitulatifs de cotisation (BRC), les relevés mensuels de missions d'intérim et les déclarations mensuelles de main d'œuvre (DMMO) seront remplacés par la DSN sur une grande partie du champ privé. S'agissant des salariés des particuliers employeurs et des non-salariés, nous n'avons pas noté d'évolution dans les années à venir. Sur la fonction publique, des travaux préparatoires sont suivis par la DGAFP pour déterminer de quelle manière les trois versants de la fonction publique vont entrer dans le dispositif de déclaration sociale nominative.

Indépendamment de cette rénovation des systèmes d'information, nous poursuivons depuis deux ou trois ans un objectif de convergence pour la publication des évolutions trimestrielles d'emploi. Nous souhaitons réaliser une publication unifiée réalisée conjointement sur l'ensemble du champ et non plus sur le seul secteur marchand ou le secteur concurrentiel. Cette convergence permettrait d'accroître la lisibilité pour les utilisateurs. A court terme, nous devrions parvenir à une convergence sur les évolutions des séries d'intérim (dares et Pôle emploi). A un horizon un peu plus éloigné, nous devrions atteindre une convergence plus complète avec l'Insee, l'Acoss, la Dares- Pôle emploi en vue de l'élaboration d'une publication commune, prévue à partir de 2016.

Quant au niveau d'emploi total, nous nous inscrivons dans l'objectif formulé dans l'avis n°1 du moyen terme de conduire une approche aussi unifiée que possible en termes de concept, même si nos sources d'alimentation sur l'emploi divergent. La dimension locale reste une préoccupation importante. Là encore, nous devons engager une expertise sur la qualité de la localisation à partir des DSN qui seront ancrées sur la déclaration de paie des entreprises.

Dans le domaine des **rémunérations**, là encore, l'Insee réalisera des investissements majeurs liés à la mise en place de la déclaration sociale nominative pour assurer la cohérence des concepts et conduire une approche unifiée sur l'ensemble du champ, que ce soit en équivalent temps plein ou en termes de revenu salarial. En 2015, nous renouvelerons l'enquête Coût du travail et main d'œuvre (ECMOSS). Le volet « structure des salaires » a été lancé sur le terrain dès 2014 et se poursuivra en 2015. Un module salarié permettra de collecter des données supplémentaires sur les salariés de la fonction publique d'Etat. Cette enquête sera, contrairement à la précédente édition, étendue aux départements d'outre-mer. Dans le dispositif ACEMO, après un module sur la complémentaire santé en 2014, la Dares déploiera sur le terrain un nouveau module dédié à la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (Pipa) en 2015.

Pour répondre à l'avis n°6 du moyen terme du Cnis en matière de **trajectoires** et de **panels**, la Depp, l'Insee et le SIES poursuivront le dispositif Entrée dans la vie adulte (EVA) qui suit les jeunes entrés en sixième en 2007 pour identifier leur insertion professionnelle jusqu'à leur 25 ans. Le suivi a démarré voilà un an ou deux, car une partie de ces jeunes commencent à sortir de l'enseignement. Les enquêtes Génération du CEREQ se poursuivent également selon un rythme établi. L'enquête 2010 a déjà fait l'objet d'un suivi à trois ans en 2013. Un suivi à cinq ans sera réalisé en 2015. Une nouvelle cohorte dite « Génération 2013 » sera suivie à trois ans en 2016.

Par ailleurs, l'Insee a modifié depuis la validité 2012 les jours de naissance du panel DADS pour maximiser son recouvrement avec l'échantillon démographique permanent. Ceci permettra notamment de mieux relier les carrières et les événements familiaux (naissances, mariages).

Le panel des non-salariés devrait pouvoir être construit en 2015-2016 (en remontant à 2006. L'appariement du fichier historique de Pôle emploi et du panel DADS devrait permettre de relier les données du chômage et les carrières salariales. Ce sujet est porté par la Dares, en liaison avec Pôle emploi et l'Insee. Pour mémoire, le panel des DADS sera apparié avec FQP, pour connaître les trajectoires professionnelles et mesurer l'impact des formations, ainsi qu'avec les panels de la Drees (EIR et EIC) afin d'assurer un lien entre l'emploi et la retraite.

Christel COLIN

Dans le domaine de la **formation tout au long de la vie**, la collecte de la septième édition de l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) a démarré en 2014 et se terminera en 2015. Cette enquête permet notamment d'étudier la mobilité sociale et professionnelle ainsi que les liens entre formation et trajectoire. Cette édition permettra plus encore que les précédentes d'étudier ces liens grâce à son appariement avec les DADS.

En 2015 débutera également la collecte de DEFIS, le dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés, enquête menée par le CEREQ à la demande des partenaires sociaux dans le cadre du CNEFP. Elle vise à étudier la formation professionnelle des salariés en lien avec les situations de travail et les politiques RH des entreprises, mais aussi à examiner les effets sur les parcours individuels. Il s'agit d'une enquête en panel. En 2015, le Cereq recueillera les données du volet employeur et effectuera la première vague d'interrogation des salariés.

L'enquête annuelle ACEMO auprès des très petites entreprises (moins de dix salariés) comporte désormais des modules tournants. En 2015 sera collecté un module relatif à la formation, ce qui permettra d'obtenir des données sur la formation dans les plus petites entreprises alors que les enquêtes européennes ou les déclarations 24-83 ne concernaient que les entreprises de dix salariés et plus. 2015 sera la dernière année de collecte des déclarations fiscales 24-83. Suite à la réforme de la formation professionnelle introduite par la loi du 5 mars 2014 qui a réformé les modes de financement de la formation, ces déclarations n'ont plus lieu d'être. Nous travaillons donc actuellement à la mise en place d'un dispositif de collecte d'informations sur l'accès à la formation des salariés, dispositif prévu par l'article L.6331-32 de la loi du 5 mars. Nous éprouvons toutefois quelques difficultés dans l'instauration de ce dispositif du fait de divergences de vues avec certaines organisations patronales et je ne peux garantir à ce stade que nous continuerons de disposer à l'avenir de statistiques annuelles sur l'accès des salariés à la formation professionnelle et sur les dépenses directes de formation des entreprises.

Par ailleurs, un suivi statistique du compte personnel de formation se met progressivement en place. Pôle emploi envisage de conduire des enquêtes auprès des bénéficiaires de formations et sur le conseil en évolution professionnelle en plus de son enquête habituelle sur la situation six mois après la fin d'une formation. Quant aux enquêtes européennes, se poursuivra la préparation des prochaines éditions des enquêtes européennes sur la formation, l'enquête CVTS conduite auprès des entreprises en 2016 sur des données 2015 et l'enquête AES conduite auprès des individus en 2016-2017.

Ces différents projets contribueront à répondre aux avis n°6 et n°7 du moyen terme du Cnis, et notamment aux demandes de renforcement de la description des jalons de la vie active et du lien entre évolution de carrière et formation, ainsi qu'aux demandes d'approfondissement du lien entre formation et carrières et de suivi du compte personnel de formation.

S'agissant des **conditions de travail**, de la **santé au travail** et des **relations professionnelles**, les exploitations de l'enquête Conditions de travail 2012-2013 vont se poursuivre et la collecte de l'enquête Risques psychosociaux débutera à l'automne 2015 pour se terminer courant 2016. Ces enquêtes interrogent à la fois les salariés et leurs employeurs et comportent des suréchantillons pour les trois versants de la fonction publique. Dans le domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles, la Dares a diffusé des données détaillées, qui restent pour l'instant concentrées sur le régime général. Il est prévu d'étendre en 2015 la diffusion des indicateurs sur ces sujets à la MSA et aux salariés des collectivités locales. Une expérimentation sera également conduite pour ajouter des données sur la fonction publique d'Etat à partir de l'enquête Conditions de travail. Ces différentes opérations contribueront à répondre à l'avis de moyen terme n°5 qui souligne la nécessité d'une connaissance plus approfondie des conditions de travail.

Quant aux relations professionnelles et au dialogue social, les exploitations de l'enquête REPONSE 2011 sur les relations professionnelles en entreprise se poursuivront. La Dares organise d'ailleurs un colloque le 9 décembre prochain pour présenter les résultats de ces exploitations. En 2015, nous continuerons également de préparer l'édition 2016-2017. Comme chaque année, sera réalisée la collecte et l'exploitation de l'enquête ACEMO-Dialogue social en entreprise pour suivre l'activité de négociation, par exemple par secteur et taille d'entreprise, en complément des données administratives disponibles sur les accords. Cette enquête permet également de suivre les grèves et les conflits. En matière d'exploitations nouvelles de données administratives, nous mènerons une expertise sur les bases Daccord (accords d'entreprise) et Mars (résultats des élections professionnelles). Il ne s'agit pas, pour cette dernière, d'expertiser les résultats en termes de représentativité, mais de progresser sur les possibilités d'exploitation de cette base à des fins statistiques et d'études. Nous avons notamment prévu des études sur les élections professionnelles et la parité. Ces différentes opérations contribueront à répondre à l'avis de moyen terme n°9.

En matière de **recrutement**, la Dares continuera de préparer l'enquête sur les offres d'emploi et les recrutements (OFER) qui sera collectée en 2016. Nous prévoyons de mettre au point, en 2015, une nouvelle publication annuelle sur les emplois dits « vacants » au sens d'Eurostat, c'est-à-dire les postes à pourvoir. Pour l'instant, des données sont transmises à Eurostat à partir des enquêtes ACEMO. Nous nous attacherons l'an prochain à les valoriser, étant précisé que le sujet de l'extension à la fonction publique reste à traiter. Comme les années précédentes, l'enquête de Pôle emploi sur les besoins de main d'œuvre (BMO) sera reconduite auprès des employeurs pour recueillir leurs projets de recrutement. Pôle emploi prévoit également de lancer une enquête auprès d'un échantillon d'établissements ayant été impliqués dans l'expérimentation de nouvelles modalités de prospection des offres afin d'identifier les changements apportés par cette expérimentation.

Enfin, différents travaux contribueront à **l'évaluation des politiques publiques**, visée dans les avis n°6 et n°10 du moyen terme. En 2015 aura lieu la collecte de l'enquête menée auprès des bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle et de populations de référence dans l'optique d'évaluer l'impact du passage par ce dispositif. Il s'agit d'une opération conjointe de la Dares et de l'Unedic.

Les panels de bénéficiaires de contrats aidés et de populations témoins se poursuivront. Une première opération vise à évaluer l'impact du passage par un contrat unique d'insertion dans le secteur non marchand tandis qu'une seconde interroge les jeunes en emploi d'avenir. Sera également lancée en 2015 l'enquête statistique auprès de jeunes en situation de grande précarité financière éligibles au dispositif de la Garantie jeunes afin d'évaluer l'impact du passage par ce dispositif. Un autre projet d'enquête pourrait être lancé en vue d'évaluer l'impact des formations certifiantes sur les parcours professionnels, mais il n'a pas encore abouti pour l'instant. En termes d'exploitations nouvelles de données administratives, nous pouvons signaler les exploitations sur l'activité partielle, les PSE ou la DOETH.

Bernard SUJOBERT

Dans le domaine de la formation initiale et tout au long de la vie, de nombreuses évolutions vont concerner plusieurs secteurs de la statistique publique (Dares, Depp, SIES, Insee, CEREQ, etc.). Il conviendrait de prévoir un moment de concertation au sein du Cnis, sous forme par exemple d'une rencontre d'une journée, afin de présenter l'ensemble de ces évolutions et d'associer au débat des acteurs qui ne participent pas aux commissions et qui ne disposent d'aucun lieu pour porter leurs attentes. Nous demandons ce lieu d'expression depuis longtemps, mais il prend encore plus d'importance aujourd'hui que le paysage évolue très significativement.

L'enquête REPONSE présente une grande richesse d'information. Un document de quatre pages publié récemment par la Dares présente le travail des 600 000 délégués syndicaux et 800 000 représentants du personnel. Il donne une image du syndicalisme et de l'action sociale en entreprise bien différente de l'idée largement répandue. Ce document souligne aussi les risques encourus par ces personnes dans leur carrière professionnelle et leur rémunération, ouvrant un sujet d'étude tout à fait essentiel.

Le problème des élections professionnelles a été mentionné. Il nous avait été dit un temps que l'Insee ne s'intéressait pas aux élections politiques. Or, il joue un rôle majeur dans l'élaboration des listes électorales et publie des données sur la participation électorale. Il nous semble que la Dares a aussi un rôle à jouer dans ce domaine.

Enfin, le dernier taux de syndicalisation publié par la Dares date de 2005 et n'a plus été publié depuis. De son côté, l'OCDE actualise cette donnée chaque année en prolongeant la chute du taux de syndicalisation. Il paraît inadmissible que la France ne réalise pas une actualisation précise de ce taux de syndicalisation.

Stéphane JUGNOT

Les enquêtes de Pôle emploi citées dans le document passeront-elles par le processus du Cnis ? A défaut, ont-elles leur place dans ce document ?

Concernant le programme de travail de la Dares, profiterez-vous du rapprochement FH-DADS pour enrichir les données avec les informations issues des fichiers de Pôle emploi sur l'activité et les prestations offertes et permettre d'autres exploitations ? Il paraîtrait également intéressant d'enrichir les résultats de l'enquête Sortants d'un indicateur d'adéquation de l'emploi retrouvé à l'emploi recherché selon la nomenclature des familles professionnelles de la Dares. Ceci permettrait en effet de contextualiser les indicateurs de tension.

Enfin, j'ai noté une lacune de la statistique publique sur le suivi des demandeurs d'emploi, non pas dans leur nombre, mais dans la nature de leur suivi. Pour les politiques ciblées, la Dares publie des bilans annuels très détaillés et conduit des enquêtes pour décrire l'accompagnement mis en œuvre. Il n'en est pas de même pour les demandeurs d'emploi alors que les informations existent dans les fichiers de Pôle emploi. Nous pourrions ainsi obtenir des informations sur le type de prestation proposée selon le profil du demandeur d'emploi, son ancienneté, le taux de chômage de son bassin d'emploi, le nombre d'agents de Pôle emploi par demandeurs d'emploi, etc.

Conscient que l'extension du suivi se heurte à des contraintes de moyen, j'ai dégagé quelques pistes. Peut-être faudrait-il réviser le volume des informations conjoncturelles produites, très nombreuses, parfois redondantes et pas toutes utilisées avec la même intensité. Je m'interroge en particulier sur la publication

trimestrielle des indicateurs de tension que les utilisateurs ne comprennent pas forcément et qui pose des problèmes de pertinence. À terme, la labellisation des DEFM permettra peut-être aussi de transférer le travail mensuel vers Pôle emploi et de libérer des moyens au niveau de la Dares.

Danièle GUILLEMOT, CEREQ

Vous avez évoqué les difficultés rencontrées dans la conception d'un nouvel outil destiné à suivre les dépenses de formation professionnelle des entreprises après la suppression de la déclaration 24-83 et le lancement d'un module formation dans ACEMO-TPE. Le dispositif ACEMO pourrait-il constituer un support utile pour suivre les dépenses de formation des entreprises et l'accès des salariés aux formations ?

Christel COLIN

Le programme de travail 2015 de la Dares prévoit notamment d'élaborer un document d'étude faisant le point sur les différentes sources permettant de calculer le taux de syndicalisation et de mettre à jour les données disponibles, notamment sur la base de l'enquête SRCV¹. Dans les réflexions que nous menons pour établir des indicateurs annuels d'accès à la formation des salariés, nous privilégions une collecte de données auprès des entreprises *via* les OPCA ou à défaut, par le biais d'enquêtes. Pour parvenir au même niveau de détail et obtenir des données statistiques par secteur ou branche professionnelle, il nous faudrait disposer d'échantillons plus importants que ceux des enquêtes ACEMO ou ECMOSS, même si ces enquêtes font partie des pistes que nous explorons. Par ailleurs, nous éprouvons des réticences à introduire des questions sur un autre thème dans une enquête dont le périmètre est bien délimité.

Nicole ROTH

Le monde de la formation évolue et la France présente des spécificités, notamment parce qu'elle scinde de manière très marquée la formation initiale et la formation continue. Des réflexions communes sont toutefois menées par l'ensemble des acteurs afin de coordonner les travaux. Nous envisageons d'ailleurs d'élaborer un document pédagogique sur les différentes sources existantes pour clarifier les concepts.

V. MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS DE L'AUTORITÉ DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE (ASP) RELATIVES AUX STATISTIQUES MENSUELLES DES DEMANDEURS D'EMPLOI PUBLIÉES CONJOINTEMENT PAR LA DARES ET PÔLE EMPLOI

Pierre BISCOURP

Je vous donnerai lecture du projet de mandat pour le groupe de travail que nous vous proposons aujourd'hui. La Dares et Pôle emploi coproduisent les statistiques de demandeurs d'emploi en fin de mois. Ces statistiques ont été labellisées par l'Autorité de la statistique publique (ASP) le 26 mars 2014. Au-delà des recommandations de l'ASP, nous essayons de travailler en transparence avec le Cnis et de vous tenir informés des évolutions que nous envisageons sur cette publication qui reste extrêmement suivie dans le débat public.

Le mandat du groupe de travail que nous vous proposons est le suivant :

Le 26 mars 2014, l'Autorité de la statistique publique a émis un avis favorable à la labellisation des statistiques mensuelles de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, cette décision étant assortie des recommandations suivantes :

- 1. Publier sur une base annuelle des séries révisées en droits constatés (séries « avec recul ») issues du fichier historique statistique des demandeurs d'emploi ;**
- 2. Publier, au cas par cas, les séries réropolées tenant compte des incidents et des changements de procédure ;**
- 3. Ajouter à la publication mensuelle des DEFM un commentaire privilégiant la tendance des derniers mois ;**

¹ Statistiques sur les ressources et conditions de vie

4. Attirer l'attention des lecteurs sur la faible signification de la variation d'un mois sur l'autre en dessous d'un certain seuil ;
5. Publier régulièrement des séries d'indicateurs visant à évaluer la variabilité statistique des DEFM en stocks et en flux ;
6. Conduire une analyse préventive des risques des processus de production et de publication et prévoir une procédure de gestion de crise.

La labellisation a été accordée pour une durée de cinq ans, avec une clause de revoyure à l'horizon de deux ans, date à laquelle la mise en œuvre des recommandations précédentes sera examinée par l'Autorité de la statistique publique. Pôle emploi et la Dares ont pris note des recommandations relatives à la statistique qu'ils coproduisent et mèneront en conséquence les travaux nécessaires à leur prise en compte.

Au-delà des évolutions demandées par l'Autorité de la statistique publique (à laquelle Pôle emploi et la Dares rendront compte en mars 2016), Pôle emploi et la Dares souhaitent mettre à profit la phase de réflexion ouverte par les recommandations de l'ASP pour faire évoluer le format de la publication afin d'en améliorer la lisibilité. Pour mémoire, le contenu actuel de la publication a été établi en 2009, à l'occasion d'une refonte profonde des statistiques publiées, qui comportait notamment la révision des catégories de demandeurs d'emploi. S'inscrivant dans la suite de la labellisation, la démarche de la Dares et de Pôle emploi ne porte pas aujourd'hui sur une révision des concepts, mais sur une évolution du seul format de la publication.

Compte tenu de l'importance prise dans le débat public par la publication des statistiques relatives aux demandeurs d'emploi, il apparaît indispensable à Pôle emploi et à la Dares d'associer le Cnis à cette réflexion. Pôle emploi et la Dares proposent ainsi que se réunisse, dans le cadre du Cnis, un groupe de travail composé de membres du Cnis, présidé par un membre du Cnis ou une personnalité qualifiée dans le domaine de l'emploi, et qui s'appuierait sur deux rapporteurs, l'un issu de la Dares, l'autre de Pôle emploi. Ce groupe de travail aurait pour mandat, sur la base de propositions élaborées conjointement par Pôle emploi et la Dares, de se prononcer sur :

- les modalités pratiques de mise en œuvre des recommandations visant à fournir des éléments complémentaires à ceux actuellement publiés (recommandations 1, 2, 5 et 6) ;
- les évolutions à apporter à la publication mensuelle pour répondre aux recommandations 3 et 4 ;
- les autres évolutions de la publication mensuelle envisagées par la Dares et Pôle emploi en vue d'en améliorer la lisibilité.

Le groupe de travail pourrait se réunir trois fois : après une première réunion d'échanges, deux réunions pourraient être consacrées à l'examen des propositions élaborées conjointement par Pôle emploi et la Dares. Le groupe pourrait présenter ses conclusions lors de la commission Emploi du Cnis qui se tiendra au printemps 2015.

Dès lors que nous avons pris des décisions sur le format de publication, nous devons faire évoluer nos chaînes de production en veillant à respecter notre échéance vis-à-vis de l'ASP, en mars 2016.

Pierre AUDIBERT

En l'occurrence, il ne s'agit pas d'un groupe de travail de même nature que celui que nous venons d'évoquer sur les formes particulières d'emploi, mais plutôt d'un groupe de consultation dans lequel une personnalité qualifiée (nous avons déjà un nom en tête, mais rien n'est pour l'instant officiel) pourrait, appuyée par quelques membres volontaires du Cnis, intégrer à ces réflexions le point de vue des utilisateurs. Cette démarche est étroitement liée aux opérations de moyen terme du Cnis. Dans les avis qu'il a émis pour la période 2014-2018, le Cnis a en effet souligné la multitude des statistiques et la nécessité d'assurer la bonne compréhension pour les utilisateurs des statistiques existantes. L'exercice vise donc à faire œuvre de pédagogie. C'est dans cette démarche, abordée par l'avis de moyen terme n°1, que s'inscrit ce groupe de consultation. Nous pensons que ce groupe pourrait se réunir assez rapidement, à trois reprises, afin d'émettre des propositions en mars-avril 2015, à l'occasion de la commission de printemps.

Christel COLIN

La démarche a pour objectif de mettre en œuvre les recommandations de l'Autorité de la statistique publique, mais nous profitons aussi de cette occasion pour ouvrir un peu la réflexion et revisiter la présentation de la publication.

Bernard SUJOBERT

J'imagine que le groupe de travail tiendra compte des recommandations émises par le groupe « de Foucauld » sur les DEFM dans son rapport de 2008. Nous estimons par ailleurs que la quatrième recommandation de l'Autorité de la statistique publique au printemps de cette année, tendant à attirer l'attention des lectures sur la faible signification des variations d'un mois sur l'autre, pourrait être mise en œuvre sans attendre l'échéance de 2016. Il semblerait pourtant qu'elle n'ait pas encore été appliquée. Enfin, nous regrettons la rupture d'embargo qui s'est à nouveau produite lorsque la courbe du nombre de demandeur d'emploi s'est inversée. Ces ruptures nous sont intolérables.

Stéphane JUGNOT

Je partage le point de vue de Bernard Sujobert. Je pense même qu'il conviendrait de mentionner expressément le rapport de Foucauld dans le mandat du groupe et notamment sa recommandation visant à distinguer clairement le chômage au sens du BIT mesuré par l'enquête Emploi des statistiques administratives de Pôle emploi (DEFM) pour éviter la confusion entre les deux. Avec pertinence, le rapport du groupe du travail du CNIS me semblait suggérer de mettre plutôt en avant l'ensemble des demandeurs d'emploi astreint à l'obligation d'actualiser leur situation, c'est-à-dire les DEFM de catégorie ABC. C'est cela l'indicateur pertinent pour suivre la situation des inscrits à Pôle Emploi ; c'est cet indicateur qui est cohérent avec les statistiques de flux et d'ancienneté de flux d'inscription. À l'heure actuelle, le document publié entretient la confusion. Je suis donc satisfait de voir que vous envisagez de faire évoluer le format afin d'améliorer la lisibilité de la publication. Il existe en effet des façons simples d'éviter cette confusion. Par ailleurs, le groupe abordera-t-il l'opportunité de publier dans le même document des données labellisées et des données non labellisées ?

Cyril NOUVEAU, Pôle emploi

Nous partons des recommandations de l'ASP et nous nous attachons à les mettre en œuvre. Il me semble que la publication actuelle empêche toute confusion entre les catégories qui sont présentées très distinctement. Parmi les évolutions de la publication que nous pourrions proposer, nous envisageons de publier moins de données, en les distinguant par exemple selon qu'elles ont ou non été labellisées et en nous assurant que l'information qui ne figurerait plus dans cette publication resterait diffusée par ailleurs. Nous estimons en effet que la publication actuelle comporte de très, voire trop nombreuses données.

VI. PROPOSITION D'AVIS

Pierre AUDIBERT

Nous avons rédigé les avis suivants :

Avis n°1

Le Conseil est attentif au dispositif d'observation envisagé pour le suivi du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Compte tenu du calendrier de mise en place du compte, il souhaite un nouvel échange avec les utilisateurs sur les statistiques issues de ce dispositif à l'horizon de 24 mois.

Avis n°2

Le Conseil a pris note des différentes recommandations de l'Autorité de la statistique publique lors de la labellisation des statistiques mensuelles des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ainsi que des modalités de travail pour leur mise en œuvre prévues par Pôle emploi et la Dares.

Le Conseil se félicite qu'une consultation soit prévue au sein du Cnis pour cadrer les évolutions envisagées pour la publication mensuelle des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, publiée conjointement par la Dares et Pôle emploi.

Toutes les remarques que vous avez émises au cours de la réunion figureront dans le compte rendu. Nous pourrions nous y appuyer pour donner plus de corps aux avis, qui doivent rester forcément courts.

Bernard SUJOBERT

S'agissant du deuxième avis, la référence au groupe de travail du Cnis de Foucauld actif en 2007 et 2008 présenterait l'avantage de répondre à une autre demande du moyen terme tendant à dresser le bilan des grandes opérations structurelles conduites au cours du moyen terme précédent.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je ne suis pas certain qu'il s'avère nécessaire de se référer à ce rapport dans l'avis.

Bernard SUJOBERT

Il comportait tout de même des préconisations pertinentes. On ne fait pas table rase du passé.

Christel COLIN

Il n'est pas question de faire table rase du passé, mais il me semblait que la référence dans l'avis n°3 de moyen terme renvoyait à des travaux beaucoup plus larges et que nous avons plutôt en tête de revoir ce point ultérieurement, d'un point de vue plus global, en dehors de la mise en œuvre plus immédiate des recommandations de l'ASP.

Bernard SUJOBERT

Outre le rapport de Foucauld, Monsieur Freyssinet s'est à plusieurs reprises exprimé de façon fort intéressante sur le chiffre unique du chômage et l'utilisation des DEFM. Vous ne pouvez pas améliorer la pédagogie des DEFM en ignorant ces travaux. Des recommandations ont été formulées, mais toutes n'ont pas été prises en compte. Cela fait partie de l'acquis de départ, au même titre que l'avis de l'ASP au printemps dernier et le rapport des inspecteurs généraux très documenté qui l'avait préparé.

Nicole ROTH

Personne ne fait table rase des rapports de Foucauld ou Freyssinet, mais la démarche se concentre ici sur la publication des données des demandeurs d'emploi en fin de mois. Élargir le sujet comporterait le risque d'introduire une certaine confusion.

Pierre AUDIBERT

Il me semble abusif de mentionner ce rapport dans l'avis. Une fois que le président du groupe aura été désigné, nous pourrions revenir vers vous pour vous expliquer ce qu'il en est.

Bernard SUJOBERT

Je rappelle que le groupe de Foucauld avait été créé à la suite de problèmes constatés en 2007 entre les DEFM et les données de l'enquête Emploi. Il ne me paraît pas abusif de le mentionner.

Pierre AUDIBERT

Le terme abusif était sans doute mal choisi.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous propose d'approuver les avis tels qu'ils nous ont été présentés.

La Commission approuve les avis présentés en séance.

CONCLUSION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous remercie pour votre participation.

La Commission Emploi, qualification et revenus du travail se réunira le 25 mars 2015 au matin.

La séance est levée à 17 heures 25.

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

- [Projets d'enquêtes pour avis d'opportunité - Commission Emploi, qualification et revenus du travail](#)
- [Programme statistique 2015 - Commission Emploi, qualification et revenus du travail](#)

DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

- [Compte personnel de prévention de la pénibilité : dispositif d'observation envisagé - Marianne CORNU PAUCHET, Direction de la sécurité sociale](#)
- [Commission emploi, qualification et revenus du travail - Programme de travail 2015](#)
- [L'évolution des formes d'emploi - Présentation du rapport du COE du 8 avril 2014](#)

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Avis d'opportunité pour les enquêtes présentées

Page

- Module ad-hoc de l'enquête Emploi sur l'entrée des jeunes sur le marché du travail [32](#)
- Enquête Surveillance médicale des risques professionnels (Sumer 2017) [34](#)
- Offre d'emploi et recrutement [36](#)
- Adult Education Survey (AES) [38](#)

Les fiches de présentation détaillée des enquêtes sont disponibles sur le site du Cnis.

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Module ad-hoc de l'enquête Emploi sur l'entrée des jeunes sur le marché du travail

Type d'opportunité : reconduction d'enquête existante

Périodicité : Tous les 7 ans

Demandeur : Insee, Direction des statistiques démographiques et sociales, Département de l'emploi et des revenus d'activité, Division emploi.

Au cours de sa réunion du 14 novembre 2014, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet de dispositif d'enquête sur l'entrée des jeunes sur le marché du travail (module complémentaire à l'enquête Emploi 2016).

Le module ad hoc est collecté à la demande d'Eurostat dans le cadre d'un règlement européen. Il se situe dans le contexte de la stratégie de l'UE pour 2020 concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie. La liste des variables, ainsi qu'un modèle de questionnaire, ont été élaborés dans le cadre d'une task force réunissant différents pays, à laquelle la France n'a toutefois pas participé directement.

L'enquête vise à étudier dans un premier temps la situation des jeunes âgés de 15 à 34 ans au moment où ils ont quitté le système scolaire, afin de comprendre l'impact des différents types de formations suivies (apprentissage, formations professionnelles...) sur l'insertion dans la vie active. Le groupe des jeunes gens âgés de 18 à 24 ans qui ne sont ni en emploi, ni en formation fait l'objet d'une attention particulière. Les enquêtés détaillent leur parcours scolaire et les emplois occupés durant leur dernier cycle d'études, qu'ils aient été rémunérés ou non, obligatoires dans le cadre de leur scolarité ou non. Les enquêtés sont aussi amenés à donner les raisons de l'arrêt, voire de l'abandon de leurs études.

Dans une deuxième partie, les jeunes sont interrogés sur les démarches effectuées pour trouver du travail. Des questions sur les aides éventuelles reçues de l'entourage ou de services d'aide à la recherche d'emploi sont posées. Les enquêtés sont aussi interrogés sur leur mobilité pour trouver ou occuper un emploi. Enfin, ils sont conduits à émettre un jugement sur l'adéquation entre l'emploi occupé et leur niveau d'études.

Une dernière partie traite des questions prévues par un ESS agreement à propos de la mobilité en cours de formation.

En 2016, il n'y aura pas d'extension française du module.

Le précédent module complémentaire à l'enquête Emploi traitant de l'entrée des jeunes sur le marché du travail a eu lieu en 2009. Le fichier de production et de recherche a été mis à disposition. Fin 2011, Eurostat a mis à disposition en ligne sur son site des statistiques issues du module ad hoc ainsi que des analyses de résultats (cf. notamment « School-to-work transition statistics »).

Le champ de l'enquête couvre la France métropolitaine et les Dom (hors Mayotte). L'enquête a lieu en continu en 2016. La collecte est réalisée en face-à-face (Capi). La réponse indirecte par « proxy » n'est autorisée que de manière exceptionnelle. L'enquête est menée auprès des ménages répondant pour la sixième et dernière fois à l'enquête Emploi et concerne toutes les personnes âgées de 15 à 34 ans au dernier jour de la semaine de référence, dans la limite de deux individus interrogés par ménage.

L'échantillon de l'enquête Emploi est tiré à partir de la base des logements ordinaires utilisés en tant que résidences principales. La taille estimée de l'échantillon du module complémentaire 2016 d'enquête sur l'entrée des jeunes sur le marché du travail est de l'ordre de 17 000 répondants en métropole et 2200 dans les quatre Dom. Le temps de collecte prévu est de 18 minutes.

L'envoi des données à Eurostat est requis au 31 mars 2017. Les premiers résultats seront publiés sous la forme d'un *Insee Première* prévu au second semestre 2017.

Le caractère obligatoire sera demandé auprès du comité du label (en conformité avec ce qui est fait pour l'enquête Emploi). L'enquête fera aussi l'objet d'une déclaration normale auprès de la CNIL.

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

L'opportunité est accordée pour une durée maximale de cinq ans à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête Surveillance médicale des risques professionnels (Sumer 2017)

Type d'opportunité : renouvellement

Périodicité : Tous les 7 ans

Demandeur : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et de la Statistique (Dares), en lien avec la Direction Générale du Travail (DGT) - Inspection médicale du travail. La DGAFP finance également en partie cette enquête et contribue au pilotage de la partie sur les versants de la Fonction Publique.

Au cours de sa réunion du 14 novembre 2014, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet de dispositif d'enquête sur la SURveillance MEDicale des Risques professionnels (Sumer 2017).

L'enquête Sumer fait partie du dispositif d'enquêtes du Ministère du travail concernant la santé et les conditions au travail. La première enquête Sumer s'est déroulée en 1987. Les enquêtes suivantes de 1994, 2003 et 2010 ont suivi une méthodologie commune, permettant de publier des évolutions.

L'enquête Sumer vise à :

- décrire l'ensemble des expositions des salariés sur leurs postes de travail (ambiances et contraintes physiques, contraintes organisationnelles et relationnelles, risques psychosociaux, agents biologiques ou produits chimiques)
- caractériser ces expositions (durée et intensité),
- décrire les pratiques de prévention et les protections collectives ou individuelles mises en place par les entreprises,
- évaluer l'évolution dans le temps des principales expositions,
- contribuer à éclairer les priorités en matière de prévention des risques professionnels.

En 2016-2017, la liste des agents chimiques sera actualisée (perturbateurs endocriniens, ...). Sera aussi examinée la possibilité de collecter le numéro SIRET des établissements employeurs, afin d'améliorer la qualité d'informations telles l'activité et la taille de l'établissement.

Plusieurs types de diffusion de l'enquête sont envisagées :

- Envoi d'un fichier détail pour les chercheurs et les partenaires
- Rédaction de plusieurs *Dares analyses*
- Synthèses en ligne
- Publications par les partenaires dans des revues scientifiques
- Colloque national
- Restitutions des principaux résultats nationaux dans les régions

Par rapport aux autres enquêtes sur le thème, qui reposent sur les déclarations des salariés et de leurs employeurs, Sumer apporte une information d'expert (les médecins du travail) sur l'évaluation des expositions aux risques. Sumer permet ainsi d'évaluer les cumuls d'expositions aux différents risques. L'enquête Sumer 2010 a été largement mobilisée lors de la définition du projet de Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P).

La collecte reposera sur un réseau de médecins du travail bénévoles, coordonnés par les médecins inspecteurs régionaux du travail ou les médecins coordonnateurs. On envisage de mobiliser environ 2 500 médecins enquêteurs volontaires en 2016-2017. Un médecin à temps complet aura en charge en moyenne 20 à 30 salariés sur une période de trois mois environ.

Le recueil des données auprès des salariés sera réalisé pendant l'examen médical périodique au moyen d'un questionnaire anonyme standardisé, rempli par le médecin du travail. En alternative au questionnaire papier, les médecins pourront aussi remplir les questionnaires sur Internet. Concernant la partie du questionnaire sur l'organisation du travail, le médecin devra retranscrire les réponses du salarié. Pour les

parties sur les expositions physiques, chimiques et biologiques, il s'appuiera sur son expertise médicale et sur les réponses du salarié.

Un auto questionnaire sera également proposé au salarié enquêté qui le remplira seul dans la salle d'attente.

Environ 50 000 salariés d'entreprises privées et des trois versants de la fonction publique de France métropolitaine et La Réunion sont enquêtés. Les enquêtés seront tirés parmi les salariés convoqués à une visite médicale périodique.

Le temps de réponse au questionnaire dépend du nombre d'expositions auxquelles est soumis le salarié. Pour un salarié exposé aux quatre types de contraintes, il faudra compter en moyenne 30 minutes et au maximum 40 minutes. L'auto-questionnaire devrait être modifié légèrement mais rester sur un format de 4 pages. En 2010, son remplissage demandait de 10 à 15 minutes.

La méthode de redressement s'effectue par un calage sur marges. Mais, il sera aussi tenu compte des différents biais de collecte potentiels, notamment ceux liés au volontariat des médecins du travail.

Un comité scientifique et comité de concertation (partenaires sociaux et administration) travailleront à la mise en place de l'enquête en amont. Ces deux instances se réuniront quatre fois chacune pour préparer la collecte, finaliser le protocole et le questionnaire, tester l'enquête sur le terrain et enfin juste avant lancement de la collecte, fin 2015.

Ensuite, un « comité de pilotage interne » composée de 3 statisticiens de catégorie A de la Dares (dont 2 à plein-temps) et de 3 médecins inspecteurs régionaux du travail (chacun à 1/5 de temps, soit 3/5 d'ETP), assureront le secrétariat de ces instances et la préparation, le suivi de la collecte, les vérifications et relances, l'apurement, la pondération, l'exploitation et la valorisation de l'enquête.

Il est aussi prévu d'avoir recours à des prestataires pour assurer le routage et la personnalisation des questionnaires, ainsi que pour développer le questionnaire Internet. Le montant de ces prestations est évalué à environ 500 000 €, auxquels s'ajouteront environ 200 000 € pour la saisie en 2017.

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

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

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Offre d'emploi et recrutement

Type d'opportunité : renouvellement

Périodicité : tous les 10 ans

Demandeur : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares) du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Département Métiers et Qualifications (DMQ) et Mission Animation de la Recherche (MAR)

Au cours de sa réunion du 14 novembre 2014, la Commission *Emploi, Qualification et Revenus du travail* a examiné le projet d'enquête sur les offres d'emplois et le recrutement.

La Dares souhaite réaliser une enquête sur les recrutements afin d'actualiser les informations recueillies lors de la précédente enquête de 2005. Cette enquête a été demandée par deux instances regroupant les différents partenaires de la Dares : le conseil scientifique de la Dares² et le comité des programmes³.

Cette enquête est la seule en France à analyser l'ensemble du processus de recrutement : la formalisation du besoin, la diffusion de l'offre d'emploi, les modes de collecte et de tri des candidatures, l'organisation des entretiens éventuels et enfin, la sélection et le choix des candidats. L'enquête actualisera le rôle des différents canaux mobilisés par les employeurs, et en particulier celui de Pôle emploi, en intégrant les nouveaux canaux tels que les réseaux sociaux professionnels, les agences d'intérim, les opérateurs privés de placement, etc. Elle vise également à répondre à d'autres questions particulièrement importantes dans la conjoncture actuelle : l'analyse des raisons du recours à un recrutement externe plutôt qu'interne, les arbitrages entre les différents types de contrat (CDD, CDI, etc.), les difficultés de recrutement, les discriminations à l'embauche que peuvent subir certaines catégories de salariés et la satisfaction de l'employeur à l'égard du recrutement réalisé.

Les données feront l'objet de publications sous la forme de « Dares Analyses » ou de document d'études. Le fichier de l'enquête sera ensuite mis à la disposition des chercheurs intéressés, mais il n'est pas prévu de retour direct aux enquêtés.

Il existe d'autres enquêtes statistiques ou des fichiers administratifs qui portent sur les embauches, les emplois vacants ou les difficultés de recrutement :

la déclaration préalable à l'embauche de l'Acoss, (DPAE)

l'enquête et la déclaration sur les mouvements de main-d'œuvre de la Dares,

les enquêtes Acemo trimestrielles de la Dares comptabilisant les emplois pour lesquels l'employeur entreprend des démarches de recrutement à l'extérieur de son établissement,

les enquêtes sur les besoins de main-d'œuvre (BMO) de Pôle emploi sur les intentions et les difficultés de recrutement pour l'année à venir,

l'enquête trimestrielle Tendances Emploi Compétence (TEC) de l'observatoire du MEDEF sur les postes recherchés par métier.

Les unités enquêtées sont les établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole ayant recruté en CDD ou en CDI entre septembre et novembre 2015 en France entière. L'échantillon sera constitué à partir du fichier administratif des DPAE de l'Acoss. La méthode utilisée pour tirer l'échantillon

² Ce conseil comprend des représentants de la DGEFP, de la DGT, de la Drees, de l'Insee, de l'Igas, du Ministère de la Recherche, les directeurs du CEE et du Cereq et des personnalités qualifiées, choisies pour leurs compétences en économie, sociologie, droit et sciences de gestion dans le champ de compétences du Ministère du Travail et de l'Emploi.

³ Le comité des programmes rassemble les principaux partenaires de la Dares (administrations, institutions et organismes) afin de recueillir annuellement les suggestions ou demandes de travaux pour l'année à venir. Les travaux de ce comité aboutissent à l'élaboration du programme annuel de travail de la Dares.

d'employeurs sera celle d'un plan de sondage stratifié selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement, le type de contrat (CDI ou CDD) et sa durée prévue dans le cas de CDD, le nombre de recrutements réalisés sur la période étudiée et le fait que l'employeur recrute ou non régulièrement. Aucune extension régionale n'est envisagée.

Les établissements feront l'objet d'une interrogation principale par téléphone (questionnaire principal) de mars à avril 2016 complétée par un rapide questionnaire en ligne relatif aux caractéristiques des recrutements réalisés par l'établissement (questionnaire secondaire). L'objectif est d'obtenir les réponses de 10 000 établissements.

La collecte des données sera financée par la Dares et réalisée par un opérateur externe spécialisé dans la réalisation d'enquêtes téléphoniques et en ligne. Le mode de collecte dominant sera le téléphone. Néanmoins, la possibilité pourra être offerte aux enquêtés de répondre par internet après plusieurs relances ou s'ils refusent de répondre par téléphone. Le temps de réponse moyen est estimé à trente minutes pour le questionnaire principal et de cinq minutes pour le questionnaire secondaire.

Le comité de pilotage comprend des représentants de la Dares, de la DGEFP, de la DGT, de l'Acoss, de l'Apec, de Pôle emploi, de l'Insee, du secrétariat général du COE, de France Stratégie, de la DG-Trésor, du Défenseur des droits, des membres du CEE et du Céreq ainsi que des chercheurs (universitaires). Une consultation des partenaires sociaux (syndicats d'employeurs et de salariés) est prévue en début d'année 2015.

La conception de l'enquête, son suivi et l'exploitation des données seront réalisées par la Dares. Deux chargés d'études (cadres A) correspondant à un ETP seront mobilisés.

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

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

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Adult Education Survey (AES)

Type d'opportunité : reconduction d'une enquête existante

Périodicité : Tous les 5 ans

Demandeur : Insee, Direction des statistiques démographiques et sociales, Département de l'emploi et des revenus d'activité, Division emploi.

Dares, Sous-direction Suivi et Évaluation des Politiques de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Département formation professionnelle et insertion professionnelle des jeunes.

Au cours de sa réunion du 9 octobre 2014, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet de dispositif d'enquête « Adult Education Survey ».

L'enquête sur la formation des adultes repose sur un règlement communautaire mettant en application le règlement européen n°452/2008 du 23 avril 2008, relatif à la production et au développement de statistiques sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

L'enquête AES 2016-2017 mesure l'accès des adultes à la formation, selon les concepts définis au niveau européen de formation formelle, de formation non formelle et d'apprentissage informel. Elle vise également à caractériser les formations suivies et à connaître les raisons de la participation, les sources de financement et le rendement des formations. Les autres thèmes abordés sont les sources d'information, la connaissance et l'usage des outils d'accès à l'information, le contexte professionnel dans lequel s'insère la formation et les éventuelles difficultés d'accès à la formation.

L'enquête AES 2016-2017 s'inscrit dans la continuité de l'enquête précédente de 2012. Comme dans la précédente édition, la France a étendu le champ de l'enquête européenne (les 25-64 ans) aux 18-24 ans.

Le contenu de la partie européenne du questionnaire a été discuté dans le cadre d'une « task force » animée par Eurostat et composée des représentants des pays membres. La France y est représentée par la Dares. L'enquête comportera aussi des questions nationales supplémentaires, en lien avec le contexte institutionnel (marqué en 2014 par la loi du 5 mars relative à la formation professionnelle), qui seront proposées par un groupe de travail composé de l'Insee, de la Dares, du Cereq et de la Depp. Les partenaires sociaux et les institutions disposant d'une expertise sur les questions de formation (DGEFP, CNEFOP, AFPA, Pôle emploi ...) seront consultés sur ces propositions.

L'enquête sur la formation des adultes permet à la fois de mesurer l'accès à la formation de l'ensemble de la population adulte, et de caractériser les formations suivies. Elle vient en complément d'autres enquêtes menées auprès des ménages sur la formation initiale et continue :

- l'enquête Formation Qualification Professionnelle (FQP). Cette enquête cherche à identifier les liens entre la formation initiale et continue et la trajectoire professionnelle sur une période de cinq ans. L'enquête FQP 2014-2015 comporte une dimension longitudinale, du fait de l'appariement avec le panel Dads pour reconstituer les trajectoires salariales des individus sur une période longue.
- Le panel Entrée dans la Vie Adulte. Il offre quant à lui la possibilité de faire le lien entre le parcours scolaire détaillé (résultats aux évaluations, redoublements...) et l'insertion dans la vie adulte, mais les formations suivies au cours de la vie active ne sont pas ou peu renseignées.
- L'enquête « Dispositif d'Enquête sur les Formations et les Itinéraires des Salariés (DEFIS) ». Mise en place pour la 1ère fois en 2015 par le Cereq, ce dispositif vise à étudier la formation professionnelle continue des salariés et ses effets sur les parcours professionnels. Le dispositif articule une enquête couplée employeurs-salariés avec un suivi longitudinal d'une cohorte de salariés sur 5 ans.

Enfin, pour mieux connaître la formation tout au long de la vie, sont également suivis et évalués **divers dispositifs de la politique de formation professionnelle** (contrats en alternance, formation des demandeurs d'emploi...) grâce à l'exploitation régulière des données administratives.

Le champ de l'enquête porte sur la France métropolitaine. La couverture des Dom n'est pas imposée par le règlement européen et d'autres enquêtes (FQP, Entrée dans la vie active, Enquête emploi en continu) sur la formation ont lieu actuellement ou prochainement dans les Dom.

L'enquête sera réalisée à partir d'un échantillon de 20 000 individus, conformément aux recommandations européennes. L'échantillon sera tiré sur la base du nouveau recensement de la population. Une seule personne par ménage sera interrogée.

Les entretiens seront réalisés en face-à-face avec un support Capi. La réponse indirecte par « proxy » ne sera autorisée que de manière très restrictive. La durée moyenne prévue de passation du questionnaire est de 40 minutes. Cette durée pourra être précisée à la suite des tests réalisés avant l'enquête.

Outre l'envoi des données à Eurostat, les premiers résultats de l'enquête seront publiés sous la forme de 4-pages dans les collections de la Dares et/ou de l'Insee dans le courant de l'année 2018. S'agissant de la précédente campagne, l'enquête AES 2012 a fait l'objet de plusieurs publications dans les revues de l'Insee et de ses partenaires (Dares, Cereq).

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

L'opportunité est accordée pour une durée maximale de cinq ans à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.