



COMMISSION « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 23 mars 2016

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....	5
DEMANDE D'ACCES AUX DONNEES AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DE 1951	26

Documents présentés

Rapport "Diversité des formes d'emploi" - Version provisoire
Rapport "Diversité des formes d'emploi" - Présentation - Diaporama
Le compte personnel de formation - Dares - Diaporama
Le compte personnel d'activité - France Stratégie - Diaporama

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

- 23 mars 2016 -

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)
Corinne PROST, Chef de service, adjointe au directeur de la Dares

Responsable de la commission : Angélique CHASSY (01 41 17 38 59)

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

INTRODUCTION.....	5
I. POINT D'INFORMATION.....	5
II. RAPPORT « DIVERSITE DES FORMES D'EMPLOI ».....	7
III. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF).....	18
IV. DEMANDE D'ACCES A DES SOURCES ADMINISTRATIVES AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DE 1951.....	26
CONCLUSION.....	26

Liste des participants

ABDELNOUR	Sarah	Université Paris Dauphine
AMINE	Mohamed	Observatoire du centre national de la fonction publique territoriale
ANTUNEZ	Kim	Commissariat général à l'égalité des territoires
ARCHAMBAULT	Edith	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
BAUDRAND	Vincent	Individuel
BENSAID	Gilles	Confédération française démocratique du travail
BOBBIO	Myriam	Union nationale des associations familiales
BOISSON-COHEN	Marie	France Stratégie
BOULTE	Patrick	Solidarités Nouvelles face au Chômage Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
CAVAN	Noémie	
CELERIER	Sylvie	Centre d'études de l'emploi
CHALEIX	Mylène	Insee - Statistiques démographiques et sociales
CHASSY	Angélique	Conseil national de l'information statistique
DEVAUX	Marie-Hélène	Communauté d'agglomération de Seine Eure
DIEUSAERT	Pascal	Commissariat général à l'égalité des territoires
DUMONT	Maxime	Confédération française des travailleurs chrétiens
DROU	Jean-Michel	Les clés du social
FILATRIAU	Olivier	Min. Réforme État, décentralis. et fonction publique - Dir. gle admin. et fonction pub.
FOSSORIER	Maimouna	Association pour l'emploi des cadres
FREYSSINET	Jacques	Centre d'études de l'emploi Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
GALTIER	Bénédicte	
GARNER	Hélène	France Stratégie
GAZIER	Bernard	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
GLAYMANN	Dominique	Laboratoire interdisciplinaire d'études du politique Hannah Arendt
GROS	Julien	Université Paris Dauphine
GUBIAN	Alain	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
GUILLAUMAT-TAILLIET	François	Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
GUILLEMOT	Danièle	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
HAGNERÉ	Cyrille	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
HENRARD	Valentine	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
JOUETTE	Karine	Communauté d'agglomération de Seine Eure
LANTIN	Henriette	Conseil national de l'information statistique
LE MINEZ	Sylvie	Insee - Statistiques démographiques et sociales
LECOURT	Anne-Juliette	Confédération française démocratique du travail
LERAIS	Frédéric	Institut de recherches économiques et sociales
LESECQ	Guillaume	Dir. rég. et interdépart. Équipement et Aménagement - ÎdF
LOPEZ	Alberto	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
MARCHAND	Olivier	Individuel
MAUREL	Françoise	Insee - Diffusion et action régionale
MERON	Monique	Insee - Statistiques démographiques et sociales
MIDY	Loïc	Insee - Diffusion et action régionale Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
MINNI	Claude	
OMALEK	Laure	Insee - Statistiques démographiques et sociales
PICART	Claude	Insee - Statistiques démographiques et sociales
PIUMATO	Claire	Direct. rég. des entreprises concurrence, consommation, travail et emploi
PONTHIEUX	Sophie	Insee - Statistiques démographiques et sociales Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
PROST	Corinne	
RAYNAUD	Philippe	Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
REMY	Véronique	
RICARD	Alexia	Centre national de la recherche scientifique - Centre Maurice Halbwachs
ROTH	Nicole	Insee - Statistiques démographiques et sociales
ROUSSEL	Philippe	Conseil national de l'information statistique

RUAULT	Marie	Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques
SANTELMANN	Paul Jean-	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
SCIBERRAS	Christophe	Solvay
SUJOBERT	Bernard	Confédération générale du travail
TAVAN	Chloé	Insee - Statistiques démographiques et sociales
THILL	Christophe	Apec
VOLAT	Gwendoline	Ministère culture et communication - Département études, prospective et statistiques
ZAMORA	Philippe	Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques

INTRODUCTION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Bonjour à toutes et à tous. Avant de commencer, je dois vous informer que Françoise Maurel remplace désormais Pierre Audibert au poste de secrétaire du Cnis.

Françoise MAUREL

Je suis ravie d'être parmi vous aujourd'hui. C'est la première des commissions à laquelle je participe en tant que secrétaire générale du Cnis. Directrice de la diffusion et de l'action régionale à l'Insee, je suis notamment chargée du site internet de l'Insee et des relations avec les utilisateurs des données, de la coordination des études en région, là aussi en contact avec les utilisateurs. Je possède également une expérience de producteur à l'Insee et dans les services statistiques ministériels. J'ai déjà participé à des travaux du Cnis, une institution utile et efficace. Je signale à cet égard que les auditeurs de la revue des pairs de l'Insee, qui a eu lieu en 2015, ont jugé exemplaire le fonctionnement de la concertation entre les utilisateurs et les producteurs de statistiques mise en place au travers du Cnis.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous souhaite la bienvenue. Corinne Prost nous a également rejoints en lieu et place de Christel Colin pour la Dares.

Corinne PROST

Je remplace Christel Colin depuis deux mois en tant que chef de service et adjointe à la directrice de la Dares. J'étais précédemment chef du département des études économiques à l'Insee et auparavant chef de la division emploi. En tant qu'économiste, j'ai réalisé des travaux sur le marché du travail.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Avant la présentation du rapport Gazier, qui constituera le point d'orgue de notre réunion, je vous propose d'aborder quelques sujets d'actualité et d'évoquer tout d'abord le nouveau site internet de l'Insee.

I. POINT D'INFORMATION

1. Présentation du prochain site Insee.fr

Loïc MIDY, Insee

Nous avons démarré ce projet en septembre 2012. Un premier lot devrait être ouvert d'ici la fin de l'année. Je vous propose une présentation rapide de cette version. Le contenu du site internet de l'Insee se révèle très fourni. Nous le développons donc progressivement et nous déployons régulièrement des versions bêta sur différents environnements pour effectuer des tests auprès des utilisateurs en vue de vérifier l'adéquation du site à leurs besoins réels.

La page d'accueil comporte quatre grandes rubriques. Tous les produits statistiques, qu'il s'agisse de données ou de publications, de produits nationaux ou régionaux, sont classés dans une rubrique unique « statistiques » au lieu de quatre aujourd'hui (thèmes, bases de données, publications, régions). Les autres rubriques, plus classiques, contiennent respectivement les métadonnées, les services et une présentation de l'Insee. Leur contenu reste quasiment inchangé. Seuls le visuel et l'ergonomie évoluent. Sur cette page d'accueil, nous rappelons quelques chiffres phares, les actualités, les principales diffusions et nous ajoutons des liens pour retrouver rapidement certaines informations très recherchées.

C'est la première rubrique qui connaît les plus importants changements. Nous avons mis en place un système de navigation multicritères (thème, géographie, catégorie de produit, collection) comme sur les sites de commerce en ligne. Nous n'avons pas encore repris tout l'existant dans cette version, mais nous avons quand même rassemblé quelque 10 000 produits. Différents filtres permettent d'affiner le résultat de la recherche. Tous les critères sont placés au même niveau, sans dimension privilégiée. Le critère thème est un arbre pouvant contenir jusqu'à 3 niveaux de profondeur (thème, sous thème, sous sous thème). Pour le critère géographique, différents niveaux (France, région, etc.) sont accessibles à partir de la recherche géographique et quelques options sont prévues pour des cas particuliers, notamment les comparaisons internationales, régionales et départementales et l'infracommunal (IRIS, carreaux, quartiers). Dans les catégories de produits, vous pouvez choisir les données ou les publications. Pour les données, nous proposons une gradation en fonction de la complexité du produit.

Une facette supplémentaire s'affiche pour filtrer les résultats de recherche sur la conjoncture, car l'Insee publie 360 informations rapides par an. Dans l'offre sur la conjoncture, des éléments concernent également l'emploi. Dans le site actuel, vous retrouviez ces informations uniquement à la rubrique conjoncture. Désormais, ces éléments figureront dans les deux thèmes de la conjoncture et de l'emploi.

Nous travaillons actuellement à la reprise de l'existant. Nous saisissons cette occasion pour procéder à un toilettage éditorial pour simplifier certains tableaux et proposer autant que possible des formes graphiques. La refonte du site nous permet aussi d'harmoniser la présentation des produits. A chaque page, vous retrouvez une partie bleue avec le titre de la publication et un résumé, le contenu de la publication, les éléments de documentation et des liens de navigation transverse pour aller plus loin. Pour des ouvrages plus importants (*Insee Références* par exemple), un sommaire vous permet d'accéder aux contenus *via* une arborescence.

Le site est « *responsive* ». Il fonctionnera sur tous les médias de consultation, tablettes et smartphones. Nous avons adopté une démarche de conception centrée sur les utilisateurs, testant régulièrement une version bêta d'un point de vue qualitatif et quantitatif. Le site contient un questionnaire de satisfaction. En janvier, nous avons reçu 3 000 réponses à ce questionnaire.

2. Echanges avec la salle

Jean-Christophe SCIBERRAS

Existe-t-il une application Insee ?

Loïc MIDY

Non. Nous n'avons pas les moyens de le faire. Nous avons préféré développer un site « *responsive* ».

Sylvie CELERIER, Université de Lille

Existe-t-il une possibilité de référencement automatique de type « *Zotero* » ? Quelle est la profondeur historique des documents accessibles sur le site ?

Loïc MIDY

Je ne connais pas *Zotero*. Nous avons travaillé sur le référencement Google.

Sylvie CELERIER

Lorsque vous effectuez des recherches bibliographiques, cela vous permet de récupérer la référence immédiatement. Or aujourd'hui nous sommes obligés de retaper entièrement l'adresse.

Loïc MIDY

Je me renseignerai. Nos publications figurent aussi dans Epsilon. En termes d'ancienneté, nous avons choisi de conserver des documents sur dix ans, à quelques exceptions près (15 ans pour *Insee Première*, historique entier pour les Notes de conjoncture). Il s'agit d'un site de diffusion et non un site d'archivage, mais les publications plus anciennes figurent sur Epsilon. La mise en place de ce nouveau site ne se traduira par aucune perte d'informations.

Anne-Juliette LECOURT, CFDT

S'agissant des nouveaux indicateurs du PIB, un utilisateur devra-t-il chercher les indicateurs lui-même dans l'arborescence ou pourra-t-il les récupérer plus aisément et plus directement ?

Françoise MAUREL

Il est prévu que l'Insee puisse diffuser les indicateurs du rapport. Pour l'instant, toutefois, la forme de cette publication n'est pas déterminée. Une documentation paraîtra, avec toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension des indicateurs.

Kim ANTUNEZ, Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)

Est-il possible de mener une approche par source de données ?

Loïc MIDY

Oui, cette recherche sera prévue à terme, mais elle ne sera pas disponible dans le premier lot. Les produits repris ont été « tagués » afin de faciliter cette recherche par source. Le site devait ouvrir fin septembre, mais les opérations d'exploitation ont été stoppées durant cinq semaines du fait d'un incident d'exploitation survenu en février. Les instances informatiques doivent me communiquer la date.

Françoise MAUREL

Un incident survenu sur le centre de Metz nous oblige à reprendre l'exercice de planification. Nous essaierons de mettre le site en ligne le plus tôt possible.

3. Formation professionnelle Acemo-DSE

Corinne PROST

Je dois vous informer de l'ajout de cinq questions dans l'enquête Acemo-DSE sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre, dans son volet relatif au dialogue social en entreprise. Cette enquête menée auprès des entreprises porte sur les relations professionnelles. Nous allons ajouter un petit module sur la formation continue suite à la suppression de l'obligation pour les entreprises de renseigner les dépenses en formation *via* le formulaire 24-83, suppression interrompant le suivi annuel de la formation continue. Cette nouveauté ne fait pas l'objet d'un avis d'opportunité compte tenu de l'urgence. En outre, cette enquête passera à nouveau en opportunité en 2017. Ce changement vous sera donc présenté plus formellement à cette occasion.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Quelles sont ces cinq questions ?

Corinne PROST

Les questions sont les suivantes :

- Nombre de salariés de l'entreprise ayant suivi une action de formation ;
- Nombre de salariés formés ;
- Nombre total d'heures de formation correspondant ;
- Montant total des dépenses de formation, dont montant versé aux OPCA ;
- Montant des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés.

Bernard SUJOBERT, CGT

Il serait bon que votre réponse soit identifiée clairement dans le compte rendu pour prévenir les personnes concernées.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous vous remercions d'avoir accepté cette petite dérogation aux règles habituelles. Nous reviendrons sur le sujet l'an prochain.

II. RAPPORT « DIVERSITE DES FORMES D'EMPLOI »

1. Présentation du rapport « Diversité des formes d'emploi »

Bernard GAZIER

Nous avons prévu un exposé à trois voix. Je présenterai quelques remarques générales, puis Claude Minni et Claude Picart aborderont de manière plus détaillée le contenu de ce rapport.

Quatre préoccupations ont guidé notre questionnement. La première, concernant la montée de la précarité, ses dimensions, les menaces ont motivé une recherche plus attentive sur la diversité des formes d'emploi. Un deuxième point, plus ambigu, portait sur la multiplicité des activités et des employeurs. Nous voyons en effet se développer à un rythme sans doute moins rapide qu'on le dit, mais de manière tout de même très visible des situations de multi-activité et de multi-employeur et nous pouvons avoir l'impression que dans un contexte difficile de pénurie d'emploi, il s'avère possible de s'appuyer sur plusieurs opportunités, de les gérer. A l'inverse, nous savons que les personnes qui se trouvent dans cette situation ne sont pas aussi sécurisées que celles qui bénéficient d'un emploi stable. Mieux renseigner ces situations devient donc important. Certaines méritent peut-être d'être développées, d'autres d'être restreintes. Il convient pour cela de les connaître. Une troisième préoccupation concerne les politiques publiques avec le développement controversé de certaines nouvelles formes d'emploi. Nous n'avons pas à les juger, mais il nous faut

appréhender les enjeux liés à la mesure de ces formes. Enfin, derrière la mesure, il s'agit de déterminer si l'appareil statistique est capable de voir où doivent s'installer les prélèvements sociaux et fiscaux et comment peuvent s'organiser des revenus. Ces éléments font bien sûr partie du défi.

Nos travaux ont également reposé sur quatre contributions antérieures. Le rapport Freyssinet sur les inégalités de niveau de vie introduisait déjà des préoccupations proches des enjeux qui ont été les nôtres. Le rapport « Emploi chômage précarité » de Jean-Baptiste de Foucauld ouvrait une série de pistes concernant notamment la précarité et soulignait la nécessité de comprendre les transitions et les parcours professionnels de manière dynamique. Plus récemment, le rapport sur l'emploi dans les services à la personne a balisé ce secteur très particulier et nous nous sommes appuyés sur cet acquis directement utilisable. Enfin, le rapport plus général du Conseil d'orientation de l'emploi a dressé un panorama très instructif.

Le mandat de notre groupe de travail avait été décidé très largement dans cette enceinte. Il s'appuyait sur des réflexions déjà largement engagées. Notre premier défi consistait à prendre en compte non seulement les formes particulières d'emploi, mais aussi leur diversité et les différenciations internes au sein de l'emploi en CDI. Nous avons tenté d'examiner les structurations et les caractérisations du champ entier de l'emploi rémunéré. Outre les dimensions émergentes, sur lesquelles nous serons sans doute très déçus faute d'éléments tangibles sur ces sujets, nous nous sommes interrogés sur ces émergences, essayant de les mesurer et d'observer la dynamique globale de transformation. Nous avons donc tenté, comme le mandat nous y invitait, de clarifier la notion de forme d'emploi, examiner le dispositif existant sous l'angle de la pertinence de chaque source qui poursuit un objectif et, dans le cadre d'un examen plus long, plus délicat et, nous l'espérons, plus productif, rechercher l'articulation de la représentation sous-jacente à ces sources pour mieux qualifier, et donc mieux mesurer l'image de l'emploi. Le mandat nous conduisait enfin à prendre en compte les évolutions et les travaux internationaux et étrangers afin de vérifier si ces formes d'emploi connaissent les mêmes différenciations qu'en France. L'idée que les formes d'emploi étaient multidimensionnelles et pouvaient s'articuler avec des conditions de travail a également motivé certaines de nos discussions. Compte tenu de l'ampleur du travail, nous avons approfondi certains points plus que d'autres.

Le groupe de travail était composé avant tout de statisticiens, experts des administrations, chercheurs (juristes, sociologues, économistes, gestionnaires) et de représentants des partenaires sociaux et de la société civile qui ont contribué très largement au débat. Nous avons tenu douze réunions et auditionné des experts ou statisticiens nationaux et internationaux (BIT, OCDE). Le groupe a suivi une démarche en deux temps, s'attachant tout d'abord à observer les sources, leur pertinence, leurs articulations avant, dans un deuxième temps, de prendre le risque de porter un regard plus transversal.

D'un point de vue méthodologique, nous avons d'abord cherché à prendre du recul sur les catégorisations statistiques de l'emploi, car toutes les notions évoluent, y compris le CDI. Nous nous sommes également attachés à revisiter la relation de travail, notamment avec la multiplication des tiers et nous nous sommes intéressés aux trajectoires et à l'autonomie. Nous avons tenté par ailleurs de repérer les émergences. Dépasser le constat d'un contrat ou d'un statut pour enrichir le débat et aller plus loin nous a fortement mobilisé. Il ne suffit pas d'inscrire une forme d'emploi dans une catégorie pour disposer d'informations suffisantes permettant d'orienter un jugement ou une action publique. Cet exercice nous a conduits à distinguer formes et modalités d'emploi.

La forme d'emploi est définie comme l'ensemble des caractéristiques permettant de définir, repérer, normer et éventuellement interrompre une relation de travail rémunérée ; contrat, statut, obligations fiscales et sociales liées. Cette définition montre toute sa pertinence lorsque l'on s'interroge sur la catégorie passablement déroutante des « indépendants économiquement dépendants », des travailleurs indépendants qui, sans doute par la nature des contrats qui les lient à leurs donneurs d'ordres, dépendent tant de ces derniers qu'ils sont contraints dans leurs recrutements, l'usage de machines, la fixation d'horaires, etc. La forme d'emploi dépasse donc l'inscription directe dans un contrat. Les modalités d'emploi qualifient l'exercice de l'emploi (horaires, temps partiel, lieu de travail). Pour nous, le temps partiel ne constitue pas une forme d'emploi, mais une modalité d'emploi. D'ailleurs, le temps partiel s'entend aussi bien en CDI qu'en CDD.

Nous défendons aussi l'idée qu'il faut distinguer plusieurs dimensions pour mieux caractériser les formes d'emploi. Nous recherchons une vision d'ensemble cohérente et consolidée et cherchons à mieux prendre en compte la réforme en cours concernant la déclaration sociale nominative. Enfin, notre rapport présente des préconisations à différents horizons temporels.

S'agissant du plan, le rapport comportera une deuxième partie examinant chaque source. Dans les parties suivantes, nous avons essayé de remettre de l'ordre, de reconfigurer les formes d'emploi, en distinguant les formes et les modalités. Nous proposerons dans une dernière partie de renouveler les indicateurs. Enfin, je vous invite à prendre connaissance de la dernière annexe, qui contient une analyse juridique tout à fait inventive et intéressante réalisée par Jean-Yves Kerbourc'h. Cette analyse confirme d'un point de vue de juriste la piste des tiers qui s'interpose entre le travailleur et l'utilisateur du travail. Elle ouvre également une série de pistes dans des domaines que nous n'avons pas beaucoup approfondis sur les flux de revenus, la situation des ruptures et les conditions de travail.

Claude MINNI

Je vais vous présenter les sources statistiques qui ont servi de base à nos réflexions avant d'évoquer quelques exemples de formes d'emploi particulières.

Nous avons appuyé notre travail sur différentes sources. Parmi les sources généralistes figurent les DADS grand format qui agrègent les DADS du secteur privé, les données SIASP pour le secteur public et des informations sur les particuliers employeurs et couvrent ainsi presque entièrement le champ salarié. La base « non-salariés » est composée des déclarations de revenus des non-salariés et agrège toutes les périodes d'emploi non-salarié d'un individu au cours d'une année. L'enquête Emploi menée par l'Insee auprès des ménages ordinaires comporte des questions concernant l'emploi principal appréhendé au sens du BIT. A ces trois principales sources s'ajoutent deux déclarations sur les flux. La déclaration préalable à l'embauche porte sur les intentions d'embauches hors contrats de droit public, sans que l'on puisse estimer de manière fiable le pourcentage d'intentions qui ne se concrétisent pas sauf sur les entreprises de moins de dix salariés (10 % des déclarations ne se concrétiseraient pas sur ce segment). Le dispositif sur les mouvements de main d'œuvre de la Dares est composé d'une enquête pour les entreprises de moins de 50 salariés et d'une déclaration exhaustive pour les entreprises de plus de 50 salariés. Il décrit les flux d'entrée et de sortie des établissements du secteur concurrentiel non agricole hors intérim, mais il ne couvre pas les entreprises créées au cours de l'année et les entreprises de plus de 50 salariés ne sont pas obligées de déclarer les CDD de moins d'un mois.

Nous avons également utilisé des sources spécifiques : les relevés mensuels de missions d'intérim adressés à Pôle emploi ; les remontées exhaustives des contrats à la Dares pour l'alternance et les contrats aidés, les informations sur les effectifs d'apprentis communiquées à la Depp en fin d'année ; la déclaration préalable au détachement auprès des DIRECCTE remontée par le biais d'une enquête de la DGT ;

une enquête de l'Education nationale sur les étudiants inscrits dans certains établissements d'enseignement supérieur pour identifier les stagiaires ainsi que les enquêtes Conditions de travail, SUMER et COI, dont la dernière édition a eu lieu en 2006.

Pour l'étude des trajectoires, nous avons eu recours à quatre sources : le panel DADS qui rassemble les informations issues des DADS sur un échantillon de 1/12 depuis 2001 ; l'échantillon démographique permanent de l'Insee, qui agrège différentes sources à un échantillon de personnes suivies dans les recensements (dont le panel DADS et, à terme, le panel des non-salariés) ; l'appariement du fichier historique des demandeurs d'emploi avec le panel DADS sur la période 2003-2012 pour connaître les emplois précédant l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et les activités réduites pendant l'inscription ; et les enquêtes Génération du CEREQ qui suivent l'insertion professionnelle de cohortes de sortants du système éducatif.

Plusieurs sources vont être remplacées par la déclaration sociale nominative (DSN). Cette déclaration dématérialisée des employeurs sera mise en œuvre progressivement sur la période 2013-2017 afin de simplifier les démarches administratives. Elle remplacera ainsi près de 30 déclarations, en particulier les DADS, BRC, EMMO-DMMO et RMM (relevés de missions d'intérim) et couvrira l'ensemble du champ salarié à l'exception des entreprises de moins de 20 salariés utilisant le formulaire simplifié TESE. La DSN est composée de déclarations mensuelles et de déclarations événementielles comme les arrêts de travail. En 2020, elle couvrira également les trois versants de la fonction publique. La déclaration mensuelle constitue la dernière opération de la paie et contient une partie agrégée avec les informations relatives au recouvrement des cotisations sociales et une partie individuelle incluant des informations sur chaque salarié sous contrat. S'agissant des caractéristiques individuelles, la DSN recouvre le sexe, l'âge, la date et le lieu de naissance, le NIR, la PCS et les facteurs d'exposition à la pénibilité.

La DSN comporte plusieurs variables qui devraient permettre d'améliorer l'appréhension des formes d'emploi. La nature du contrat de travail, très détaillée, permettra d'identifier les CDI intérimaires, les CDI intermittents, les conventions de stage ou le volontariat de service civique. Le dispositif de politique de l'emploi permet de distinguer les contrats d'apprentissage du secteur public, les CDD seniors, les CDD d'insertion et les contrats de génération. L'unité de mesure de la quotité de travail offre des informations sur

les modalités forfait jour, forfait heure, à la pige, à la vacation et à la tâche. Les motifs de recours pour les CDD et les missions d'intérim se révèlent aussi très détaillés, identifiant notamment le CDD d'usage ou le CDD à objet défini. La DSN collecte par ailleurs la durée prévisionnelle des CDD, les motifs de fin de contrat et de suspension de contrat. Elle comporte un code « emplois multiples » et un code « employeurs multiples ». Elle recense enfin le lieu de travail, les conditions d'emploi (temps plein ou temps partiel) et la convention collective.

Le groupe de travail a identifié plusieurs points de vigilance tenant à la comparabilité des variables du TESE avec celles de la DSN. Il convient aussi de veiller à l'exhaustivité des contrats courts en s'assurant qu'aucun regroupement ne soit effectué des contrats effectués par un même salarié au cours du mois. Nous avons aussi attiré l'attention sur la déclaration de l'établissement utilisateur et de l'APE pour l'intérim et souligné l'importance d'assurer la stabilité des identifiants du contrat de travail d'un mois sur l'autre et la qualité du référentiel des établissements. En parallèle, le groupe a émis quatre propositions consistant à ventiler les effectifs annuels et les flux de main d'œuvre par nature de contrat de travail détaillé ; ventiler les flux de main d'œuvre sur les CDD par durée de contrat et motif de recours ; quantifier le nombre de salariés dont le lieu de travail diffère de celui de l'employeur ; et expertiser la possibilité de repérer les missions d'intérim de mois d'un jour.

Je vous propose d'aborder maintenant quelques exemples de formes particulières d'emploi.

Pour les apprentis, la comparaison des données des enquêtes Emploi, des DADS, des chiffres de l'Éducation nationale et des remontées de la Dares fait apparaître un niveau sensiblement différent d'apprentis. Depuis 2003, toutefois, nous pouvons noter une relative bonne cohérence. Les différences de niveau entre l'enquête Emploi et les sources administratives ne sont pas étonnantes dans la mesure où l'enquête repère un nombre de personnes en emploi moins important.

Le détachement de travailleurs reste une forme d'emploi difficile à appréhender. Il ne peut être détecté par les sources statistiques habituelles. Il est exclu des sources administratives, puisqu'il ne donne pas lieu à cotisation. Les travailleurs détachés ne font pas non plus toujours partie des ménages ordinaires et l'obstacle de la langue peut également réduire leur identification par ce biais.

Jusqu'à présent, seules une remontée des déclarations préalables au détachement auprès des DIRECCTE et une enquête annuelle de la DGT permettaient de repérer les travailleurs détachés. En 2016, le système de déclaration dématérialisée sera généralisé. La publication annuelle réalisée depuis 2005 fait apparaître une forte croissance, de 25 000 travailleurs détachés en 2005 à 220 000 en 2013, mais cette croissance semble surestimée. Entre 2005 et 2011, en effet, certains départements ne remontaient pas l'information sans la redresser, le travail détaché n'est pas toujours déclaré et la sous-déclaration a baissé. En outre, les statistiques établies au niveau européen à partir d'une autre source statistique montrent une faible croissance du phénomène entre 2007 et 2013. Le groupe de travail propose, sur ce sujet, de conserver l'ancien système de remontée statistique en 2016 à titre de comparaison, réduire les délais de diffusion lorsque le nouveau système sera opérationnel, examiner la possibilité de produire des statistiques de stock, comparer les résultats issus du nouveau mode de déclaration à ceux de la source européenne et réaliser une étude spécifique sur le détachement dans le cadre du groupe de travail du Cnis sur le travail illégal.

Le CDD d'usage (CDDU) peut être repéré précisément à partir de 2014. Cette forme d'emploi n'est pas limitée dans son renouvellement et ne donne pas lieu au versement d'indemnités en fin de contrat. Il n'existe pas non plus de délai de carence entre deux contrats. Les activités concernées sont déterminées par un décret ou un accord collectif de travail étendu. Le décret se réfère à une liste de secteur sans référence à des codes NAF ni métiers précis. Jusqu'en 2013, l'ACOSS, la Dares et l'Insee ont tenté d'effectuer une mesure statistique approximative avec un rapprochement entre les activités du décret et la nomenclature des secteurs d'activité ou des métiers. Suite à la majoration différenciée pour les CDD d'usage des cotisations patronales d'assurance chômage sur les CDD courts en 2014, les CDD d'usage sont devenus repérables dans les DADS qui distinguent trois motifs de recours (accroissement temporaire d'activité, CDD d'usage et autres motifs de recours). Ces données ont été exploitées pour une mission de l'IGAS chargée d'évaluer le CDD d'usage. D'après cette dernière, 3,7 millions d'embauches en CDD d'usage ont été réalisées en 2014, soit près de 20 % des embauches en CDD ou CDI. De 2003 à 2011, les CDD d'usage ont contribué pour plus de 65 % à la hausse des déclarations d'embauches de moins d'un mois. Un quart des contrats ne dépasse pas un jour, la moitié une semaine alors que la durée moyenne de l'ensemble des CDD dépasse légèrement un mois. Dans certains secteurs d'activité, ils se révèlent encore plus courts, avec une durée médiane inférieure à trois jours dans l'édition, la production cinématographique ou le spectacle vivant. Le groupe de travail propose de distinguer systématiquement les CDD d'usage des autres CDD dans les statistiques ayant pour source les DADS à partir de 2014, puis de la DSN, d'analyser le lien entre CDD d'usage, chômage et précarité à partir de l'appariement FH-DADS et de mesurer l'impact des CDD d'usage sur l'assurance chômage et enfin de rétablir dans l'enquête Emploi la durée en jours des CDD qui a disparu avec la refonte du questionnaire en 2013.

Nous conservons des stages une connaissance encore lacunaire. Ils peuvent être repérés dans trois sources. Dans l'enquête Emploi, le repérage des stagiaires a été modifié en 2013. Entre 2003 et 2012, il était demandé aux personnes ayant effectué un travail au cours de la semaine de référence, rémunéré ou non, s'il s'agissait d'un « stage en entreprise ou dans une administration ». Le stock de stagiaires a progressé de 147 000 en 2003 à 205 000 en 2012, dont 75 000 stagiaires rémunérés. A partir de 2013, le repérage n'a plus concerné que les stagiaires rémunérés et la question était différente entre la fonction publique et le secteur privé. Ainsi, 105 000 stagiaires rémunérés avaient été détectés en 2014 dans la fonction publique contre 15 000 en 2012, marquant une importante rupture de série alors que leur nombre était resté relativement similaire dans le privé (68 000 en 2014 contre 60 000 en 2012). La variable « type d'emploi » des DADS n'identifie que 50 000 postes de stagiaires fin 2013, quasi exclusivement dans le privé. Enfin, une enquête de la Depp pour les étudiants des universités publiques fournit uniquement des données de flux (330 000 pour l'année scolaire 2011-2012, dont la moitié de stagiaires rémunérés). Face à cette connaissance lacunaire, le groupe de travail propose de réunir les acteurs concernés pour mettre en place un dispositif fiable permettant de connaître en stock le nombre d'emplois occupés par des stagiaires.

Claude PICART

Après quelques éclairages sur des sources et des dispositifs spécifiques, je vous parlerai de propositions plus transversales et je vous présenterai des éléments de cartographie des formes d'emploi.

Les approches courantes consistent à élire une norme, le CDI, voire le CDI à temps complet, et à lui opposer tout le reste, c'est-à-dire l'emploi temporaire (CDD et intérim), parfois (emploi atypique du BIT ; emploi non standard de l'OCDE) le temps partiel. Cette approche fonctionne dans le domaine du salariat, mais elle devient problématique lorsqu'on veut l'étendre aux indépendants.

Le BIT et l'OCDE (emploi non régulier) mentionnent les indépendants économiquement dépendants, catégorie qui est d'un point de vue statistique encore virtuelle, et, d'un point de vue plus opérationnel, l'OCDE (emploi non standard) a retenu la catégorie des indépendants non-employeurs, ce qui conduit à mettre du côté non standard à la fois les professions libérales et les intérimaires, ce qui ne va pas sans poser de problème.

Cette approche ne permet pas non plus une partition, puisque les CDD peuvent figurer dans plusieurs cases et que les nouvelles formes comme l'intérimaire en CDI trouvent difficilement leur place.

La classification internationale selon la situation dans la profession constitue une norme du BIT suivie par Eurostat. La version actuelle CISP-93 distingue les salariés sans les ventiler et les personnes travaillant pour leur propre compte. Une refonte est en cours pour assouplir la dichotomie entre travailleurs indépendants et salariés et, pour ces derniers, créer une catégorie spécifique pour les emplois plus précaires. On s'acheminerait donc vers une troisième catégorie de salariés, qui pourrait être celle du « *Casual work* » qui, en Australie, recouvre un emploi sur cinq. Ces emplois reposent sur un engagement horaire ou journalier. Ils ne donnent pas lieu à indemnité, que ce soit pour congés maladie ou congés payés. Les travailleurs peuvent être limogés sans préavis ni indemnité. En compensation, ils perçoivent une prime de 25 %. Au Royaume-Uni, le « *zero hour contract* » recouvrirait environ un million de travailleurs. L'employeur ne prend aucun engagement, de sorte que les parlementaires britanniques s'interrogent sur l'opportunité de considérer ces personnes comme des salariés. Aux Pays-Bas, il existe trois modalités : « *on-call* », « *zero-hour* » et « *min-max* ». Toutefois, même dans la forme la plus flexible, des droits sont acquis au bout de six mois et la relation reste donc salariale.

Pour passer de cette classification à une mesure statistique, il conviendrait d'utiliser un critère soit quantitatif, soit juridique. Les discussions en cours sur le sujet sont marquées par des hésitations. En France, la notion de « *casual work* » est traduite par celle de travail occasionnel, qui ne présente pas le caractère récurrent et répétitif du CDD d'usage. Eurofound distingue deux types de « *casual work* » : le travail intermittent qui prend, en France, la forme du CDD d'usage, et le travail à la demande. Or cette deuxième notion reste ambiguë, car elle relève plus des modalités d'organisation du temps de travail que des formes d'emploi, comme le souligne Jean-Yves Kerbouch. Le CDD d'usage reste la notion la plus proche, mais la récurrence en CDD déborde le champ du CDD d'usage : ce point mériterait d'être expertisé.

Pour la cartographie, nous nous appuyons sur des travaux américains, la matrice de Capelli et Keller, qui croise deux variables binaires, le lien de subordination (salarié/indépendant) et la relation directe/relation avec tierce partie. Cette matrice présente l'avantage de rompre avec les approches polaires et d'introduire une dimension absente des travaux du BIT, celle de la relation avec une tierce partie. Elle conserve néanmoins certaines limites, en particulier la rigidité de l'approche dichotomique. Une case regroupe 80 % des emplois et la typologie à un niveau plus fin se révèle plus adaptée au cas américain. Nous proposons donc une cartographie avec trois dimensions pour caractériser la forme d'emploi (sur le poste principal) :

l'autonomie, la tierce partie et l'engagement de l'employeur (contrat). La quatrième dimension caractériserait la situation de la personne en emploi (cumul de tous les postes).

Dans son approche des indépendants, le BIT distingue un critère de risque avec les « *self-employed* », rémunérés sur la base des bénéficiaires de l'entreprise et « *in-paid employment* », pour les personnes qui préfèrent faire porter le risque sur une structure juridique. En parallèle, le BIT différencie les indépendants et les dépendants, selon la dimension d'autorité. Pour les indépendants, cette classification correspond aux notions françaises des entrepreneurs individuels pour les « *self-employed* » et des dirigeants propriétaires de société pour la catégorie « *in-paid employment* ». Chez les dépendants, on distingue d'une part les « *dependant contractors* », qui correspondent à des relations en aval, avec fourniture de biens ou de services sans contrat de travail, mais la possibilité d'embaucher, mais aussi les *homeworkers* ou les franchisés, et d'autre part les salariés.

En France, les sources administratives suivent la logique risque alors que l'enquête Emploi suit, elle, une logique d'autonomie renforcée au sens de la PCS. Si l'enquête Emploi recense globalement moins d'emploi, elle fait apparaître plus de non-salariés, compte tenu du concept plus large qu'elle retient. Aucun des concepts privilégiés en France ne correspond aux deux concepts internationaux. Le groupe propose donc de répondre au moins à l'approche en termes de risque, seule approche opérationnelle pour l'instant : on isolerait ainsi les entrepreneurs individuels. La question se pose aussi du choix du proxy à adopter pour distinguer les précaires parmi les indépendants.

Le concept d'Eurostat des indépendants économiquement dépendants semble un bon candidat, puisqu'une enquête sera réalisée en 2017 sur le sujet, mais l'approche se révèle si restrictive que les premiers tests tendent à démontrer que nous ne parviendrons pas à capter ces publics précaires. Pour l'instant, nous pourrions donc mobiliser les autoentrepreneurs, un sous-ensemble strict des entrepreneurs individuels.

Le groupe propose de clarifier les usages des termes « indépendant » et « non-salarié », de se conformer aux normes internationales en séparant salariés et indépendants sur la base de la catégorie juridique de l'entreprise, de faire des autoentrepreneurs une sous-catégorie des entrepreneurs individuels, et, à plus long terme, de refondre le questionnaire sur les indépendants dans l'enquête Emploi en continu. Pour améliorer la connaissance des revenus et des trajectoires, le groupe identifie deux pistes consistant à mettre en œuvre le panel des non-salariés et à mobiliser d'autres sources fiscales et sociales sur le revenu.

Les formes d'emploi avec tiers restent assez peu connues. S'agissant du trilatéral pur, l'intérim recouvre certes 500 000 personnes, mais il existe aussi d'autres formes, notamment les organismes de services à la personne (OSP), qui mettent en contact un salarié avec un particulier. Nous proposons de mieux mettre en avant la statistique sur les OSP, qui représentent quand même près de 400 000 personnes. Dans le trilatéral avec tiers en service, vous retrouvez des formes très commentées depuis les années 1980, comme les groupements employeurs ou le portage salarial, mais ces formes restent d'un niveau modeste, recouvrant chacune 30 000 personnes. Pour les plates-formes de mise en relation, nous ne disposons d'aucun chiffre. Nous avons seulement trouvé une étude intéressante d'un institut de recherche lié aux banques américaines qui estime le poids des personnes percevant un revenu en provenance de ces plates-formes. En appliquant le ratio à la France, nous n'atteignons pas encore 50 000 personnes. Pour autant, le phénomène connaît une évolution très rapide. Beaucoup plus importants en volume, mais moins médiatisés, sont les cas de relation ambiguë. Il s'agit essentiellement de la sous-traitance en régie, par exemple avec les SSII, mais pas seulement : dans le cadre des négociations sur le travail du dimanche, un article dans *Le Monde* soulignait qu'il s'avérait impossible pour certains employeurs de négocier avec les personnes travaillant dans leurs locaux, mais vendant des produits de différents fournisseurs, car une négociation reviendrait à reconnaître un lien de subordination entre eux. D'après l'enquête COI, cette catégorie couvrirait près de 500 000 personnes. Cette enquête ne sera pas renouvelée, mais il conviendrait de conserver une question sur la mise à disposition, dans l'enquête Emploi par exemple. Dans le cas du tiers non-payeur, vous retrouvez les apprentis et stagiaires rémunérés parmi les salariés, et les franchisés parmi les indépendants. Selon l'enquête menée auprès des réseaux, 150 000 points de vente fonctionneraient sous cette forme. Ainsi, les deux millions de personnes que nous avons classées ici n'apparaissent aujourd'hui nulle part. Le groupe proposerait donc de développer un questionnaire plus complet sur les relations de tiers. Certes, il s'agit d'une proposition de long terme dont on appréhende mal le support pour l'instant. A plus court terme, nous proposerions d'introduire une question sur le lieu de travail afin de repérer les relations de tiers et de séparer la question sur le contrat de la question sur le tiers pour identifier les nouvelles formes d'emploi (apprentissage ou intérim en CDI).

Il conviendrait par ailleurs de prendre en compte l'ensemble des revenus de la personne en emploi. Il s'agit d'une dimension capitale, mais la situation n'est sans doute pas encore mûre. Comment par exemple articuler mesure en stock des formes d'emploi et statistiques sur l'activité réduite ? Nous reportons cette question à plus long terme. Nous pouvons néanmoins commencer par diffuser la part des revenus des différentes formes d'emploi dans les quintiles de revenu. Nous pensons effectivement que la DSN permettra

un tel exercice. La réflexion sur l'amélioration de la connaissance des transitions et des trajectoires est également moins aboutie. La diffusion sur le sujet reste assez lacunaire en France. Il conviendrait de diffuser un taux de maintien en emploi par forme d'emploi et expertiser les transitions entre formes d'emploi. Pour l'instant, nous sommes dans l'attente de pondérations de l'enquête emploi adaptées au sujet. La seule information disponible est publiée par la Dares pour le programme national de réforme, mais elle reste confidentielle.. S'agissant des trajectoires, il existe un outil ancien, mais nouveau du point de vue de l'emploi, EDP, qui vient d'intégrer le panel DADS. Il nous semblerait intéressant que les chercheurs se mobilisent pour valoriser cette source.

En termes de diffusion, nous proposons de revoir la typologie de diffusion des formes d'emploi, de ne plus faire du CDI une catégorie par défaut, mais une catégorie à part entière et d'introduire une catégorie « sans contrat ». Notre typologie de diffusion comporterait les formes particulières d'emploi, les modalités d'exercice (temps partiel subi, multi-activité, sous-emploi), avec une présentation avec et sans double compte. Nous proposons par ailleurs d'assurer une meilleure articulation entre sources administratives et enquêtes, d'éviter la perte définitive de l'information de détail sur les modalités d'activité et les motifs de recours au CDD dans les DADS pour assurer la continuité avec la DSN et d'accentuer la vigilance lors de l'évolution des questionnaires pour diminuer les ruptures de séries.

Enfin, pour prendre en compte le caractère contraint ou choisi de la situation d'emploi, nous disposons d'informations, mais elles sont moins diffusées que dans les autres pays. Nous pourrions aussi introduire des compléments pour évaluer le sous-emploi. Le BIT avait déjà, en 1998, suggéré d'élargir ce concept.

Appliqué à la France, le taux de sous-emploi élargi passerait de 7 à 12 % en ajoutant le temps partiel subi et le choix contrat de CDD/intérim et même à 23 %, rapporté à l'ensemble des personnes en emploi au moins une fois dans l'année.

2. Échanges avec la salle

Jacques FREYSSINET, Centre d'études de l'emploi

Je mesure l'importance de ce rapport et l'ampleur du programme de travail qu'il va engendrer. Je formulerai simplement deux remarques relativement limitées. L'effort de cartographie multidimensionnelle des formes et des modalités d'emploi me paraît intéressant. Il me semble toutefois qu'il remet très fortement en question la modélisation dominante en termes de dualisme du marché du travail. Le rapport montre l'extrême complexité des structures d'emploi et l'hétérogénéité des facteurs de différenciation. Si le rapport contribue à enrichir l'analyse du fonctionnement du marché du travail, il se révélera très précieux. En termes de vocabulaire, je note que le rapport emploie, à propos du travail à temps partiel, les termes de subi/choisi. Je suis très réticent face à la légitimation par l'appareil statistique d'un vocabulaire aussi ambigu. Nous comprenons bien l'information statistique qu'il sous-entend, mais l'usage de ces termes me rend perplexe. Je crois que dans un système social, quel qu'il soit, tout choix relève d'un système de contrainte. Tout un chacun choisit et subit en même temps. Je conviens qu'il importe de repérer le phénomène de façon aussi objective que possible, mais je reste réticent quant à sa transformation dans un vocabulaire psychologisant, qui me paraît étranger à la rigueur statistique.

Bernard GAZIER

Nous ne pouvons que prendre acte de cette complexification qui ne fait, de mon point de vue, pas disparaître les enjeux du dualisme, mais les reformule. Sur le second point, nous avons subi ce vocabulaire et nous avons choisi de l'enrichir. Je reconnais toutefois que cette position n'est pas satisfaisante. En l'enrichissant et en prenant en compte des dimensions multiples, je pense toutefois que nous faisons avancer la discussion et que nous déplaçons le clivage. Nous n'avons pas trouvé d'autres termes.

Bernard SUJOBERT

Je remplace Nicolas Prokovas qui représente habituellement la CGT au sein de cette commission et qui était membre du groupe de travail. Il m'a prévenu hier de son absence, dont il s'excuse. Mon intervention sera donc improvisée. Je tiens toutefois à rendre un hommage appuyé à la qualité du travail qui a été réalisé. Nous devons aussi nous féliciter qu'un sujet comme celui-ci puisse être traité par le Cnis. Ce rapport, comme d'autres avant lui, marquera.

Ayant reçu ce rapport voilà seulement huit jours, nous n'avons pas encore pu en discuter au sein de la CGT. Pour en faciliter l'appropriation, il conviendrait d'imaginer que ce rapport soit accompagné d'une synthèse présentant les enjeux et interpellant les personnes concernées. Il ne faut pas mésestimer le fait que le sujet reste extrêmement présent dans l'actualité (je fais référence aux débats actuels sur la loi Travail). Actuellement, ces questions se révèlent extrêmement vives, les idées, les opinions et les représentations

sur le sujet s'avèrent très précises. Il faudra assez rapidement pouvoir articuler la préoccupation statistique du Cnis et l'expression des besoins de données précises de la part de nos camarades engagés dans les actions diverses.

J'ai vu là un exemple de réflexion qui fait penser à la tradition réflexive des statisticiens sur eux-mêmes à la manière d'Alain Desrosières, qui a traité, dans d'autres domaines, des questions que ce rapport pose d'une manière nouvelle sur le travail et les formes d'emploi. C'est la moindre des choses de lui manifester le respect et l'admiration que je lui portais.

Alberto LOPEZ, CEREQ

Je tenais également à saluer le travail réalisé, cet effort analytique et ce travail de fourmi consistant à fouiller les nombreuses sources pour en tirer le contenu et dégager des perspectives. L'émergence de quatre dimensions me paraît tout à fait intéressante.

La statistique vit aujourd'hui sous contrainte, notamment la statistique administrative, qui se trouve confrontée à des arbitrages de plus en plus difficiles lorsqu'il s'agit d'ajouter ou de retirer une question. Je suggérerai donc de maintenir un certain nombre de points durs par rapport aux statistiques administratives et, périodiquement, à travers l'enrichissement d'une enquête ou d'autres sources, effectuer un grand bilan statistique au regard des quatre dimensions. Cet exercice permettrait de fixer un objectif raisonnable à la production statistique, en l'accompagnant d'une démarche de chiffrage et de commentaire. Cet exercice s'apparenterait plutôt à une « fresque statistique » qui n'entrerait pas dans l'analyse de causalité. Deux axes majeurs me semblent devoir être analysés. Le premier touche à la façon dont l'émergence des différentes formes d'emploi s'inscrit dans les trajectoires et pose un certain nombre de questions. Le deuxième porterait un regard sur les usages que font les entreprises des différentes formes d'emploi. Sur le sujet, nous disposons de sources issues des entreprises dont nous pouvons aussi tirer un aspect longitudinal. Ce rapport se révèle extrêmement riche, mais il présente le risque majeur de ne pas pouvoir s'ancrer véritablement dans le paysage.

Anne-Juliette LECOURT

Je tenais à m'associer aux éloges. Certains travaux doivent bien sûr être poursuivis et nous sommes notamment très attachés aux travaux sur les transitions, parcours et conditions de travail. Nous saluons le fait que la dimension de contrainte soit abordée dans le rapport. Le caractère subi ou choisi n'est pas totalement subjectif ; il repose sur un certain nombre de critères. Il ne faut pas non plus avoir peur de s'appuyer sur une dimension subjective et de la croiser avec des données plus objectives pour lui donner un sens. Nous regrettons toutefois que le rapport propose seulement d'assurer une veille sur l'économie collaborative. La recommandation pourrait employer un terme plus fort, dépassant la simple veille, afin d'encourager la recherche de données sur cette question. Le rapport évoque notamment la possibilité de confronter les revenus d'activité aux sources fiscales et sociales. Cette possibilité me semble de nature à faire émerger des pistes de travail.

Sarah ABDELNOUR, Université Paris Dauphine

Je suis maître de conférences en sociologie et j'ai rédigé une thèse sur les autoentrepreneurs. Comment, dans l'état actuel ou dans les préconisations, parvenez-vous à prendre en compte le cumul des formes d'emploi ? J'ai éprouvé de nombreuses difficultés à croiser les différentes situations d'emploi et j'ignore ce qu'il est possible de faire en la matière aujourd'hui. En parallèle, dans quelle mesure arrive-t-on à cerner le niveau de revenu de ces indépendants ? Vous proposiez d'utiliser les autoentrepreneurs comme proxy de la précarité des indépendants, mais il me paraît délicat de le faire sans prendre en compte leurs autres activités et leur niveau de revenu. Il existe, parmi les autoentrepreneurs, des profils atypiques de retraités hyper-qualifiés qui exercent des activités de conseil. Il me semblerait difficile de les qualifier de précaires. Le capitalisme de plate-forme pose également la question du niveau de revenus. Une enquête parue voilà quelques jours mentionne ainsi des revenus de l'ordre de 3 600 euros pour les chauffeurs Uber. Je vous signale à cet égard que nous construisons actuellement un projet au sein du laboratoire de sciences sociales autour de ce capitalisme de plate-forme et ses impacts sur les formes d'emploi.

Sylvie LE MINEZ, Haut conseil du financement de la protection sociale

Je travaille actuellement sur la protection sociale des non-salariés au sein du Haut conseil du financement de la protection sociale et je suis très intéressée par ce rapport. Je rejoins la remarque sur les autoentrepreneurs. Il me paraît important de tenter de conceptualiser les phénomènes et d'en proposer une cartographie. Je m'étonne néanmoins de voir les autoentrepreneurs rattachés exclusivement aux entreprises individuelles alors qu'il peut s'agir de salariat déguisé ou d'un complément d'activité. Je pense

également que les revenus constituent un élément très important pour caractériser les formes d'emploi. Il me semble essentiel d'essayer de combiner les sources à la fois sociales et fiscales pour comprendre l'ensemble des revenus des non-salariés, d'autant que le revenu peut prendre parfois d'autres formes. Cette approche permettrait de compléter le diagnostic sur les formes d'emploi.

Bernard GAZIER

S'agissant de la distinction choisi/subi, personne n'ignore les préférences adaptatives. Tout ceci relève du domaine du déclaratif. Nous avons proposé d'enrichir l'approche en confrontant ce déclaratif à des éléments contextuels supplémentaires pour lui donner du sens. Selon le niveau de revenu ou de contrainte familiale, le déclaratif prend forcément un sens différent. Par le passé, nous distinguons la population disponible à la recherche d'un emploi et la population marginale disponible, recouvrant les personnes qui ne se déclaraient pas en emploi au départ de l'interrogation, mais qui finissaient par le faire au bout de quelques questions contextuelles. C'est cette démarche que nous avons souhaité réactiver, sans la prétention d'aller plus loin toutefois.

Concernant le revenu, nous considérons qu'il faut isoler non seulement les formes d'emploi, mais aussi la diversification interne à ces formes d'emploi. La moitié des autoentrepreneurs ne déclare pas de revenus une année donnée alors que d'autres peuvent engranger des revenus extrêmement significatifs. Il existe une hétérogénéité extrêmement forte. Nous avons essayé de progresser dans ce domaine. Il reste également un point de discussion sur lequel nous n'avons pas abouti. Il existe aux Etats-Unis un critère assez simple d'évaluation des effets d'une politique de l'emploi. Cette mesure d'employabilité consiste à appréhender la capacité à extraire des gains du marché du travail. Il s'agit, sur une période donnée, de mesurer la probabilité d'être en emploi et de la multiplier par le nombre d'heures et les rémunérations obtenues. Ce critère d'emploi et de revenu n'est pas nécessairement absurde, car certains peuvent préférer travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein si leur rémunération est similaire. Ce critère mesure permet de simplifier certains débats, mais il ne nous paraît pas entièrement satisfaisant, car il se concentre sur l'aspect marchand.

Claude PICART

En termes de vocabulaire, nous sommes preneurs de formes alternatives. Dans l'analyse des inégalités de revenus, je suis toujours un peu choqué de constater que les étudiants ou retraités qui exercent un travail occasionnel viennent gonfler le bas des distributions et renforcent le lien établi entre formes d'emploi et inégalités. Pour contrer cet effet, le rapport proposerait d'isoler ces deux populations dans l'analyse, comme le faisait le rapport Freyssinet qui préconisait de se limiter au champ des 25-54 ans pour éviter toute surinterprétation des inégalités. Ce procédé permettrait aussi, en conservant les moins de 25 ans ayant terminé leurs études, de mesurer les difficultés d'insertion dans la vie active.

S'agissant des autoentrepreneurs, il existe plusieurs réponses possibles. Nous ne sommes concernés dans notre analyse que les autoentrepreneurs à titre d'emploi principal, ce qui élimine ceux qui perçoivent des revenus importants en tant que salariés. Nous sommes bien conscients que les classer parmi les précaires ne s'avère pas tout à fait pertinent. Lors de sa présentation au groupe de travail, Laure Omalek a montré qu'en tenant compte de la multi-activité et de l'ancienneté, il n'existe pas plus de bas revenus parmi les autoentrepreneurs que parmi les autres indépendants. Nous partageons aussi l'idée qu'il existe des indépendants économiquement dépendants parmi les autoentrepreneurs, mais pour l'instant, nous les classons ainsi par défaut.

Sylvie CELERIER

Je n'ai pas encore pris connaissance du rapport et j'ai hâte de pouvoir le lire, lorsqu'il sera mis à la disposition du public.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Le rapport est déjà en ligne dans sa version provisoire. Il deviendra définitif après sa validation par le bureau du Cnis, fin juin.

Sylvie CELERIER

Non seulement vous reprenez les travaux antérieurs, mais vous ouvrez de nouvelles pistes à discuter.

Vous évoquiez un indicateur utilisé aux Etats-Unis sur l'employabilité, croisant revenus et formes d'emploi. Avons-nous le moyen d'opérer le même type de croisement entre formes d'emploi et protection sociale ? L'un des problèmes qui se posent avec la complexité des formes d'emploi tient au fait que certaines d'entre

elles cotisent sans accéder pour autant au moindre droit. Ces catégories font l'objet de politiques sociales qui jouent beaucoup sur les effets de seuil. Or nous restons un peu démunis sur les appariements.

Vous signaliez aussi la question du cumul chez les jeunes et les retraités. Dans les pays asiatiques, le travail indépendant des retraités constitue un problème massif, les retraites se révèlent insuffisantes. Nous ne sommes pas confrontés au même problème aujourd'hui, mais nous pouvons nous interroger sur la croissance des retraités qui exercent une activité en parallèle de leur pension, notamment chez les femmes, surtout avec le développement de carrières accidentées. Pensez-vous que nos ressources – l'enquête Emploi notamment – nous permettent de bien identifier ces mouvements ? Chez les étudiants, nous nous heurtons à un phénomène de sous-déclaration.

Enfin, l'accès aux données peut se révéler parfois très difficile, y compris *via* le comité du secret statistique. Pouvons-nous espérer ouvrir plus largement les bases à la recherche sur ces questions passionnantes ?

Bernard GAZIER

Nous avons essayé d'ouvrir des pistes sur cette question du croisement entre emploi et droit à la protection sociale à propos des retraites, mais ces perspectives restent insuffisantes, car il existe bien d'autres dimensions. Il serait bon aussi que les plates-formes paient leurs cotisations sociales, surtout lorsqu'elles sont source d'emploi. À partir d'un certain seuil, qu'un débat social devra déterminer, il paraîtrait naturel que ces entités soient soumises à des prélèvements sociaux et ouvrent des droits aux personnes qui exercent les activités proposées. L'accès aux données dépasse le champ de notre rapport. Nous disposons de nombreuses données, mais leur diffusion auprès du public reste assez imparfaite, notamment par rapport à d'autres pays, l'Allemagne en particulier. Nous pouvons encore progresser dans ce domaine, sans qu'il soit besoin d'investissements importants ou d'évolution des structures.

Claude PICART

Devoir travailler durant sa retraite peut constituer une contrainte. J'ignore cependant si l'enquête Emploi représente la meilleure source. Dans sa nouvelle version, nous captions mieux les cumuls emploi-retraite, mais pas forcément les revenus d'activité dans les deux cas. La source fiscale fournit plus d'éléments dans ce domaine, de même que l'enquête SRCV.

Nicole ROTH

En matière d'accès aux données, de nombreux éléments sont fournis au réseau Quetelet. Plusieurs procédures se sont développées récemment, que ce soit les demandes au comité du secret ou le CASD, pour permettre l'accès large aux données sous réserve de protection des données individuelles sensibles. Je m'étonne de ces difficultés d'accès, car les données me semblent assez largement diffusées.

Sylvie CELERIER

Nous avons effectivement accès aux DADS et à l'enquête Emploi, mais nous ne pouvons pas accéder à la base des non-salariés.

Nicole ROTH

Nous avons bien pour objectif de mettre ces bases à disposition *via* le CASD et de banaliser leur diffusion, mais des contraintes de moyens s'imposent à nous. S'agissant du rapport il est bienvenu aujourd'hui. Le passage à la DSN constitue une contrainte, mais elle nous offre aussi une opportunité de réfléchir à notre futur système d'information sur les données administratives, à la limite près que nous ne pouvons utiliser des données que si elles sont utiles en gestion. Il reste à définir les priorités, d'autant que nous allons nous heurter à des contraintes de transition entre les deux systèmes. La mise en œuvre du nouveau règlement européen nous conduira aussi à réfléchir à la rénovation de l'enquête Emploi à l'horizon 2019, dans le respect des exigences imposées par le législateur européen. Nos réflexions s'inscrivent donc dans un jeu de conciliation entre différentes contraintes et opportunités.

Jacques FREYSSINET

Le Haut conseil du financement de la protection sociale a pour thème de travail cette année la comparaison de la protection sociale des salariés et des non-salariés. Ce rapport, prévu à l'été, viendra compléter la réflexion sur cette dimension.

S'agissant du caractère subi/choisi, je suis convaincu de l'importance de repérer les comportements et les contraintes de façon aussi précise que possible. Ma réticence portait non pas sur la démarche du groupe,

mais sur le vocabulaire. Une mère isolée avec trois enfants en bas âge qui n'a pas de structure de garde d'enfants à proximité répondra à l'enquête Emploi qu'elle ne cherche pas à travailler davantage et sera classée en temps partiel volontaire. Il me paraît pourtant important de repérer la situation de ces personnes. L'appareil statistique a tout intérêt à tenter de les décrire avec un vocabulaire aussi objectif que possible sans poser d'hypothèse sur les préférences adaptatives ou non.

Myriam BOBBIO, UNAF

Pour quelle raison n'avez-vous pas approfondi la réflexion sur les conditions de travail ?

Claude MINNI

Nous avons été contraints par le temps.

Bernard GAZIER

Nous avons connu un certain épuisement du groupe.

Myriam BOBBIO

Nous pouvons regretter ce manque dans le rapport.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous avons déjà débattu de ce sujet à l'origine de ce groupe et la lettre de cadrage n'avait pas trop insisté sur ce point. Pour avoir participé à certains échanges, votre production m'a beaucoup intéressé. Ce rapport arrive au bon moment. La complexité et la diversité des catégories, même les catégories traditionnelles, étaient connues. La diversité des cumuls qui modifie la question des revenus et du caractère subi/choisi me semble plus nouvelle.

Ce rapport est disponible dans sa version provisoire. Le bureau du Cnis l'examinera le 30 juin prochain. Il deviendra alors définitif. Le groupe de travail peut encore l'enrichir et l'adapter pour tenir compte notamment des remarques de la commission. Nous adopterons également un avis sur le sujet après la pause.

Bernard GAZIER

Nous serions intéressés par vos remarques. Nous sommes ouverts aux suggestions qui nous permettront d'améliorer notre rapport. Je tiens par ailleurs à remercier le Cnis qui nous a appuyés dans cette aventure compliquée. J'espère que notre travail pourra intéresser un large public.

La séance est suspendue de 16 heures 55 à 17 heures 10.

3. Proposition d'avis

Dominique ALLAIN

Nous vous proposons l'avis suivant :

Le Conseil salue le travail remarquable réalisé par le groupe de travail « Diversité des formes d'emploi à l'épreuve de la statistique » présidé par Bernard Gazier.

Le rapport fait des propositions pour définir les différentes dimensions (autonomie, tierce partie, contrat, situation de la personne) permettant d'analyser ces formes d'emploi et répond à la demande d'aller vers davantage de cohérence dans les statistiques produites actuellement, notamment selon les statuts. Il évoque également différents axes de progrès dans le cadre des réflexions portant sur le système d'information construit à partir de la DSN.

La commission Emploi réunie le 23 mars 2016 a fait part de ses réactions et a proposé :

que d'ultimes échanges sur le rapport puissent avoir lieu jusqu'à mi-avril *via* le SG du Cnis pour proposition du rapport à l'approbation du Bureau le 30 juin prochain ;

d'être vigilant sur l'utilisation des termes « choisi » et « subi » ;

de proposer si possible des périodicités lorsqu'il s'agit d'ajouts de modules statistiques, sachant que la régularité des mises à disposition de données administratives n'est plus assurée.

Le rapport devra être finalisé pour la fin du mois de mai, afin d'être présenté au bureau du 30 juin. Tous ceux qui n'ont pas pu s'exprimer sur le sujet aujourd'hui doivent donc nous transmettre leurs remarques pour la mi-avril au plus tard.

Nicole ROTH

La dernière phrase me semble redondante.

Dominique ALLAIN

Je souhaitais indiquer que le rapport serait validé de manière définitive le 30 juin.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous pourrions ajouter cette information dans le paragraphe précédent, en indiquant « *que d'ultimes échanges puissent avoir lieu jusqu'à mi-avril pour proposition du rapport à la validation du bureau le 30 juin* ».

Bernard SUJOBERT

Pourrons-nous recevoir les diaporamas le plus tôt possible ?

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous les diffuserons.

Nicole ROTH

S'agissant de la proposition d'approfondir les conditions de prise en compte des termes « choisi » et « subi », je me demande s'il faut se montrer aussi précis. Nous pourrions simplement recommander que certains termes soient mieux définis.

Dominique ALLAIN

Nous n'avons pas eu des échanges conclusifs sur le sujet. Un problème de subjectivité se pose.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous souhaitons indiquer que des échanges étaient intervenus sur ce point, mais que la Commission n'a pas pris de position particulière.

Nicole ROTH

Je vous propose d'indiquer plutôt : « *être vigilant sur l'utilisation des termes subi et choisi* ».

La Commission Emploi, qualification et revenus du travail approuve l'avis présenté et amendé en séance.

III. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

1. Présentation du compte personnel de formation

Bénédicte GALTIER, Dares

Je vous propose une présentation un peu générale du compte personnel de formation, avant d'aborder le système d'information.

Le compte personnel de formation a été créé par la loi du 14 juin 2013 relative à la loi de sécurisation de l'emploi elle-même issue de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi. Ses règles de fonctionnement ont été précisées par l'Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle. Remplaçant le Droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015, le CPF a pour but de sécuriser les parcours professionnels en permettant à son titulaire de maintenir son niveau de formation ou d'accéder à un niveau de formation supérieur. Il constitue une innovation par rapport au DIF, car le titulaire capitalise des heures de formation qu'il peut mobiliser à tout moment et qu'il conserve tout au long de sa vie active, même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi. En d'autres termes, le CPF est attaché à la personne quand le DIF était attaché au statut. Un CPF est ouvert pour tous les actifs de 16 ans et plus jusqu'à la retraite, qu'ils soient salariés sous contrat de travail de droit privé ou à la recherche d'un emploi, inscrits ou non à Pôle emploi.

Le CPF est alimenté de deux façons. Le compte est crédité pour un salarié à temps complet au rythme de 24 heures par an les cinq premières années, puis de 12 heures par an jusqu'à la limite de 150 heures au total. Pour les salariés à temps partiel, une proratisation est effectuée en fonction du temps de travail. Aujourd'hui, seules les périodes d'activité salariée dans le secteur privé permettent d'acquérir des heures de formation. Les personnes qui recherchent un emploi n'acquièrent pas d'heures de formation au titre de leur période de chômage. En revanche, elles peuvent utiliser les heures qu'elles avaient acquises lorsqu'elles étaient salariées. Le compte du titulaire est crédité automatiquement en heures chaque année sur la base de la déclaration annuelle de données sociales (DADS) de l'employeur, sauf pour les heures de DIF que le titulaire doit lui-même inscrire dans son compte. Le compte peut également être alimenté par des abondements éventuels (cf. infra).

Il existe aussi deux sources de financement. Le CPF est financé d'une part par une contribution versée par les entreprises et d'autre part par des abondements. Les entreprises de dix salariés et plus doivent verser au titre du CPF une contribution correspondant à 0,2 % de leur masse salariale à l'OPCA qui mutualise tous les fonds dès réception. Ainsi, grâce au mécanisme de mutualisation, les salariés des entreprises de moins de dix salariés peuvent utiliser leur CPF alors même que leur employeur ne verse pas de contribution spécifique à ce titre. Ce versement de l'entreprise à l'OPCA constitue le cas général. L'entreprise peut toutefois faire le choix de gérer elle-même en interne le 0,2%. Pour ce faire, elle doit conclure un accord d'entreprise.

Par ailleurs, le CPF peut faire l'objet d'abondements d'origine et de nature diverses. Le nombre d'heures acquises par le titulaire peut ne pas suffire pour financer un projet de formation. Dans ce cas, son compte peut être abondé à sa demande en heures complémentaires. Ces heures peuvent être financées par l'employeur si le titulaire est salarié, Pôle emploi s'il est demandeur d'emploi, la région ou l'Etat, un OPCA ou un OPACIF, l'AGEFIPH si le titulaire est en situation de handicap ou par le titulaire lui-même. Les abondements financiers supplémentaires concernent uniquement les salariés et leur financement pèse directement sur les entreprises. Ils sont de deux types. Premièrement, ils peuvent être prévus dans des accords de branche, de groupe ou d'entreprise. Deuxièmement, l'employeur peut être amené à verser des abondements dits « correctifs » lorsqu'il n'a pas rempli certaines de ses obligations.

Pour illustrer le mécanisme du CPF, je vous propose de considérer deux cas-types pour une formation de 80 heures. Si le titulaire a acquis 80 heures DIF/CPF sur son compte et qu'il est salarié, le coût pédagogique et les frais annexes relatifs à la formation sont pris en charge par l'OPCA au coût réel de la formation.

Si le titulaire est demandeur d'emploi, l'organisme de formation peut être payé par le conseil régional ou Pôle emploi, puis le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) refinance (c'est-à-dire rembourse) Pôle emploi ou le conseil régional sur la base d'un forfait de 9 heures de l'heure. Si le titulaire ne dispose, par exemple, que de 50 heures DIF/CPF, des abondements complémentaires doivent être trouvés. Dans le cas des salariés, les 50H DIF/CPF et les abondements complémentaires seront pris en charge par l'OPCA.

Pour les demandeurs d'emploi, les 50 heures DIF/CPF obéissent au même mécanisme de financement que dans l'exemple précédent. Les abondements complémentaires peuvent être financés par Pôle emploi, ou le conseil régional ou l'AGEFIPH, etc. Il peut y avoir des cofinancements.

Le titulaire ne peut pas suivre n'importe quelle formation au titre du CPF. Seules peuvent être suivies des formations qualifiantes et que les partenaires sociaux estiment en lien avec les besoins existants ou prévisibles du secteur d'activité ou de la région. Trois types de formations sont éligibles au CPF : les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les formations dites qualifiantes inscrites sur l'une des listes établies par les partenaires sociaux. Sont considérées comme éligibles à ce titre les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles

(RNCP), les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP/CQPI), les formations sanctionnées par une certification ou une habilitation enregistrée à l'inventaire des certifications professionnelles établi par la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP)¹ et enfin les formations concourant à la qualification des personnes en recherche d'emploi et financées par Pôle emploi, les régions ou l'AGEFIPH.

A la mi-mars, 310 000 dossiers de formation avaient été validés et 191 000 dossiers étaient en cours de validation. Le CPF a véritablement démarré à partir de septembre - octobre pour les demandeurs d'emploi et en fin d'année 2015 - début d'année 2016 pour les salariés. 80 % des dossiers de formation validés concernent des demandeurs d'emploi. La moyenne des heures DIF disponibles s'élève à 85 heures. La durée moyenne des projets de formation validés s'établit à 470 heures, mais elle masque un écart important entre les demandeurs d'emploi pour lesquels la durée moyenne de formation est de 550 heures et les salariés pour lesquels elle atteint 146 heures. Pour les salariés, dans les trois quarts des cas, la certification concerne les langues et, assez loin derrière, l'accompagnement à la VAE. Pour les demandeurs d'emploi, les certifications portent pour 34 % sur le socle de compétences, 20 % sur le stage de préparation à l'installation qui vise à la création et la reprise d'entreprise. Le diplôme d'aide-soignant représente aussi 10 % des dossiers validés.

Le système d'information du CPF est alimenté par plusieurs voies. Tout d'abord, les DADS permettent d'incrémenter chaque année le compte d'heures des titulaires. Le titulaire, lorsqu'il crée son compte, renseigne ses heures DIF et soumet un dossier de formation dans lequel il fournit un certain nombre d'informations. Il peut être aidé dans sa démarche par un conseiller en évolution professionnelle de l'un des cinq opérateurs nationaux habilités à délivrer un tel conseil (APEC, missions locales, Pôle emploi, OPACIF et Cap Emploi). Enfin, les financeurs complémentaires donnent eux aussi des informations sur la formation et valident éventuellement l'entrée en formation.

Grâce à ce système d'alimentation multimodal, nous disposons d'informations personnelles relatives au titulaire (état civil) et d'informations sur les heures comptabilisées, les abondements éventuels et le dossier de formation. Nous savons notamment si le titulaire est salarié ou demandeur d'emploi au moment de la validation du dossier, sa catégorie socioprofessionnelle s'il est salarié et son niveau de diplôme le plus élevé. Nous pouvons par ailleurs recueillir des informations sur la formation, en particulier le niveau de formation visé par la certification, l'intitulé de la formation, sa durée, son coût pédagogique et le nombre d'heures financé par chaque financeur ainsi que l'état d'avancement du dossier.

Ces informations permettent d'appréhender la façon dont le CPF répond aux ambitions du législateur et des partenaires sociaux. Nous saurons notamment si le CPF contribue à réduire les inégalités d'accès à la formation. Nous pourrions en effet suivre l'évolution des taux d'accès à la formation pour les personnes qui en sont actuellement éloignées (salariés des petites entreprises, ouvriers, CDD, seniors). Nous pourrions aussi suivre les transferts financiers des entreprises vers la formation des demandeurs d'emploi, puisque nous connaissons le coût des formations suivies par ces derniers.

Enfin, le CPF pourrait devenir un dispositif stratégique en supportant de nouveaux droits, notamment dans le cadre du compte personnel d'activité. Les actifs sans qualification pourraient ainsi bénéficier d'un capital formation supplémentaire sous la forme d'un crédit d'heures supplémentaires dans leur compte personnel d'activité qui intégrerait leur compte personnel de formation. Les jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans diplôme pourraient eux aussi se voir doter d'un capital de formation supplémentaire dans le cadre de leur droit à une nouvelle chance.

En annexe, j'ai indiqué les principales données qui figurent dans le système d'information du CPF. Les fichiers nous sont transmis par la Caisse des Dépôts et Consignations qui gère le système d'information du CPF. Nous récoltons aussi une partie de données des DADS.

2. Introduction aux échanges

Hélène GARNER, France Stratégie

Nous allons vous présenter le futur compte personnel d'activité et nous aborderons les questions que ce CPA peut soulever en termes d'information statistique.

¹ L'inventaire recense les certifications et les habilitations correspondant à des compétences transversales en situation professionnelle (TOIEC, TOEFL, CACES, etc.).

Le CPA a été inscrit dans l'article 38 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, dite « loi Rebsamen », dans son titre III sur la sécurisation des parcours et le retour à l'emploi. Cet article prévoit qu'aujourd'hui 1^{er} janvier 2017, chaque personne disposera d'un compte personnel d'activité rassemblant, « *dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel* ».

Le CPA est donc conçu comme un levier de sécurisation des parcours professionnels en réponse à des parcours de plus en plus heurtés, discontinus et marqués par le chômage. Cet article évoque les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser le parcours. Ces droits ne sont pas définis plus avant dans l'article, mais nous comprenons de la lecture du texte de loi que ces droits se réfèrent à la formation. Les modes d'alimentation comme les mobilisations ouvertes par le CPA visent la formation. Dans le cadre de nos travaux, nous n'avons pu que constater combien il s'avère difficile d'obtenir des informations statistiques précises en données rétrospectives sur les parcours professionnels des individus tout au long de leur carrière, les différents états, statuts, etc.

Aujourd'hui, le compte personnel d'activité est inscrit dans le projet de loi Nouvelles libertés économiques et nouvelles protections des actifs et des entreprises qui sera présenté demain au Conseil des ministres, au titre III « *Sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique* ». L'article 22 pose la première étape du CPA. Celui-ci sera composé du compte personnel de formation et du compte personnel de prévention de la pénibilité. Sa dimension universelle est rappelée, puisque le CPA sera mis en place pour les salariés et les indépendants alors que le CPF et le C3P ne couvrent que les salariés du secteur privé aujourd'hui. Le projet de loi prévoit donc d'ouvrir le CPF aux indépendants au 1^{er} janvier 2018. Pour la fonction publique, l'article 23 prévoit que la création du CPA s'effectuera par ordonnance. Pour l'heure, néanmoins, les discussions avancent peu sur le sujet. La formation se trouve donc au cœur du compte personnel d'activité qui participe de l'idée que la formation certifiante qui permet de mobiliser les droits acquis sur le CPA représentera le levier central de la sécurisation des parcours des individus. Au 1^{er} janvier 2017, la Caisse des Dépôts et Consignations gèrera le compte personnel d'activité comme elle gère déjà aujourd'hui le compte personnel de formation.

Le CPA a pour objectif de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire, sécuriser son parcours professionnel en levant les freins à la mobilité. Il doit donc contribuer au « *droit à la qualification professionnelle* », qui prévoit de « *progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme* ». Ce droit à la qualification professionnelle acté dans le CPA va se traduire pour les publics considérés comme les plus fragiles par des abondements complémentaires. Le projet de loi identifie trois types de publics : les jeunes sortis sans diplôme du système éducatif, qui bénéficient d'un nombre d'heures nécessaires à la réalisation d'une formation qualifiante ; les salariés dont le niveau de qualification ne correspond pas au niveau V du RNCP dont le CPF sera alimenté à hauteur de 40 heures par an dans la limite d'un plafond de 400 heures ; et les demandeurs d'emploi peu qualifiés, qui bénéficieront aussi d'un abondement supplémentaire. Dans le cadre des réflexions conduites en amont au sein de France Stratégie, nous avons identifié d'autres publics fragiles comme les demandeurs d'emploi de longue durée. Le législateur a tranché en faveur de ces trois catégories dans une orientation qui vise clairement à lutter contre les inégalités et à rétablir une forme d'égalité des chances.

Sont également prévus dans le projet de loi de nouveaux modes d'alimentation du CPF avec la création d'un « compte engagement citoyen » qui reconnaît l'engagement citoyen des personnes. Cette reconnaissance va se traduire par l'inscription d'heures à leur CPF. Ces engagements citoyens recouvrent la réserve civique, les réserves militaires, sanitaires et de sécurité civile, les activités de maître d'apprentissage, les activités de bénévolat associatif lorsqu'elles comportent l'exercice de fonctions importantes dans l'administration ou l'organisation des activités d'une association inscrite sur une liste définie. Le périmètre a fait l'objet de longs débats dans le cadre de la concertation autour du CPA et pourrait être encore discuté par les mouvements associatifs. La reconnaissance d'engagements citoyens entraîne l'inscription de 20 heures au CPF de l'individu, avec un financement différencié en fonction des modes d'engagement : l'Etat pour le service civique, la réserve militaire, l'apprentissage et le bénévolat ; les communes pour les réserves communales de sécurité ; les établissements publics pour les réserves sanitaires. Outre ces nouveaux modes d'alimentation, le CPF voit ses usages s'enrichir. Les titulaires du CPA pourront en effet accéder à l'accompagnement à la VAE, à l'accompagnement à la création d'entreprises et au bilan de compétences.

Marie BOISSON-COHEN, France Stratégie

Je vais revenir sur nos possibilités de connaissance dans le cadre du rapport Mahfouz et nos besoins de données d'un point de vue d'utilisateur. France Stratégie a été saisie d'une lettre de mission le 6 juillet 2015 afin d'animer une réflexion visant à proposer les options envisageables pour la mise en place du CPA dans le cadre de l'article 38 de la loi Rebsamen.

Nous avons constitué une commission présidée par Selma Mahfouz, appuyée par trois rapporteurs et composée d'universitaires, représentants d'administrations, directeurs de ressources humaines, praticiens français et étrangers. Nous avons remis nos travaux au début du mois d'octobre. Entre juillet et octobre, nous avons tenu six réunions, réalisant 30 auditions et trois ateliers utilisateurs.

Dans les délais qui nous étaient impartis, nous avons besoin de données faciles d'accès et d'interprétation sur les trajectoires et transitions professionnelles. Nous souhaitons notamment connaître les passages par l'emploi, le chômage ou l'inactivité une année donnée comme illustration des changements de situation sur le marché du travail. Ces données permettent de suivre le passage des individus d'un état à un autre au cours de leur vie active et, ce faisant, de mieux cibler les catégories de travailleurs qui nécessitent des mesures spécifiques en matière d'accompagnement et de sécurisation professionnelle. Nous avons utilisé l'enquête Emploi en continu et nous avons pu bénéficier d'un document de travail de Jean Flamand qui a créé un panel annuel permettant de croiser les statuts d'activité d'individus à deux dates différentes pour saisir l'état des transitions professionnelles et leur évolution dans le temps. Il ressortait de ce panel un niveau de transition stable depuis les années 1990 et concentré sur un segment des actifs.

S'agissant des trajectoires professionnelles, nous souhaitons procéder à une analyse des trajectoires professionnelles et des typologies des itinéraires dans le cadre d'une approche multicritères, sous l'angle de la stabilité ou de la précarité, de la promotion ou du déclassement professionnel, de l'exposition à la pénibilité, de l'âge de sortie définitive de l'emploi. Ces éléments nous permettent de suivre les parcours professionnels des individus et de mieux cibler les catégories de travailleurs qui nécessitent des mesures spécifiques en matière d'accompagnement et de sécurisation professionnelle, avec l'hypothèse que les difficultés tendent à se cumuler (déclassement professionnel, conditions de travail difficiles, interruptions de parcours, changements d'emplois). Nous avons utilisé les éditions 2006 et 2010 de l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP). Néanmoins, il nous a manqué un suivi longitudinal. Nous avons également conservé certaines interrogations concernant la situation des cohortes les plus récentes. Nous avons également manqué d'éléments sur le recours à la formation et ses effets éventuels sur les parcours professionnels.

Quant aux compétences des adultes, nous avons rappelé dans le rapport que le CPF doit constituer le fondement d'un renforcement des compétences des actifs et nous avons glissé de la notion de compétence des actifs à celle de capacité professionnelle. Notre démarche était animée d'une dimension de diagnostic et d'une dimension prospective. Nous avons tout d'abord besoin d'identifier le besoin de formation des actifs français et, le cas échéant, les publics prioritaires. D'un point de vue plus prospectif, nous souhaitons déterminer comment mieux prendre en compte à l'avenir les compétences acquises par l'expérience obtenue dans le secteur marchand, mais aussi dans le secteur hors marchand. Nous pouvons utiliser les enquêtes IVQ (Information et vie quotidienne) et PIAAC (*Programme for the international assessment of adult competencies*) qui mesurent les compétences des adultes à l'écrit et en calcul ainsi que la compréhension orale. Néanmoins, l'évaluation des compétences des adultes se restreint le plus souvent aux disciplines fondamentales et la question se pose de la possibilité d'étayer la capacité professionnelle par des données.

Nous nous sommes par ailleurs intéressés au rendement de la formation continue. Le rapport, en page 65, souligne que *« la sécurisation des parcours suppose le maintien et le renforcement des capacités professionnelles. Cet objectif s'acquiert avant tout par l'accès à la formation, une formation professionnelle qualifiante et orientée vers les segments porteurs du marché du travail. Autrement dit, cela suppose un réel retour sur investissement »*. Nous avons toutefois éprouvé des difficultés à appréhender ce retour sur investissement, souffrant d'un manque de données permettant d'évaluer l'impact du suivi d'une formation continue, que ce soit dans l'enquête PIAAC, l'enquête sur les sortants de formation de Pôle emploi ou l'enquête sur la formation des adultes de l'Insee. La culture de l'évaluation reste assez peu développée en France, les audits étant privilégiés aux évaluations d'impact. Pour appréhender les effets de la formation qui varient dans le temps, selon les publics et les contenus de formation, nous nous sommes tournés vers des études économétriques, notamment les études menées par Marc Ferracci. Il en ressort que la formation se révèle plus efficace si elle intervient tôt dans l'épisode de chômage, pour les plus qualifiés et diplômés et lorsqu'elle se traduit par une mise en situation professionnelle. Nous avons également collecté des éléments démontrant la persistance de fortes inégalités d'accès, mais notre questionnement reste très ouvert quant à l'évaluation causale des effets de la formation sur les salaires, la productivité ou la stabilité de l'emploi.

Enfin, sur les ressorts du non-recours à la formation continue, nous nous sommes basés sur une synthèse réalisée par Manuella Roupnel-Fuentes qui s'appuyait sur les travaux statistiques disponibles et distinguait trois niveaux de recours : par méconnaissance, par coût financier et par phénomène d'auto-exclusion.

Nous avons noté que le non-recours pour des raisons de coût se révèle particulièrement fort pour les salariés précaires et les demandeurs d'emploi, que le non-recours pour des raisons d'auto-exclusion s'avère significatif et que les salariés en CDD et intérim estiment avoir moins droit aux dispositifs de formation existants que les salariés permanents, mais peu d'indicateurs chiffrés permettent d'étayer ces considérations.

Hélène GARNER

Le 1^{er} janvier 2017 constitue une première étape d'un dispositif qui est appelé à se déployer sur plusieurs années. Il importe donc de penser en amont le système d'information qui appuiera ce développement. Le CPA est largement axé sur la formation et le développement des capacités professionnelles. Nous plaçons pour que le CPA puisse être utilisé pour lever les freins à l'accès professionnel, couvrant non seulement les questions de formation, mais aussi celles de transport ou de garde d'enfant. Le CPA doit aussi être pensé comme un outil de politique publique au service des décideurs et des utilisateurs. Dans les ateliers que nous avons réalisés, nous avons besoin d'informations sur les formations qui permettent d'accéder à l'emploi et sur les parcours des individus. Les utilisateurs ont demandé plus de liberté dans l'utilisation des heures de CPF. Le dispositif est donc soumis à un enjeu collectif, mais il nourrit aussi une demande d'autonomie de la part des individus. Les utilisateurs souhaitent aussi des informations sur les nouveaux métiers, les secteurs qui recrutent, les possibilités de formation ou les financements.

3. Échanges avec la salle

Bernard SUJOBERT

Dans votre exposé, vous aviez évoqué les informations sur les niveaux de formation proposés. Nous avons souhaité que se tienne un débat au sein du Cnis sur les nomenclatures des niveaux de certification en préparation. Or ce débat n'a jamais eu lieu et dans le suivi du moyen terme, les producteurs n'ont pas répondu à cet avis. Nous ne parvenons pas à aborder ce sujet. Il serait bon de le faire avant le prochain moyen terme.

Nicole ROTH

Ce sujet fait effectivement l'objet d'un avis 8 du moyen terme 2014-2018. Les producteurs avaient été invités à répondre aux avis voilà un an et demi et les réponses en cours de diffusion datent de cette époque. Cette réponse n'est donc pas définitive et devra être instruite à terme.

Bernard SUJOBERT

Ma remarque visait la CNCP à laquelle nous avons demandé d'engager un débat dans le cadre du Cnis.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous propose d'en parler plus avant lors de notre prochaine commission le 22 septembre.

Nicole ROTH

Nous avons envisagé de présenter un point sur la formation à la commission d'automne. Nous devons travailler avec le secrétariat du Cnis pour déterminer le périmètre de cette intervention.

Dominique ALLAIN

Tout ne sera pas forcément résolu lors de ce point.

Bernard SUJOBERT

Encore faut-il commencer.

Patrick BOULTE

Pour les demandeurs d'emploi, vous évoquiez une moyenne de 470 heures de formation. Les formations pour reconversion, généralement d'une durée de 500 à 600 heures, pèsent donc un poids très fort dans cette moyenne, ce qui ne nous informe guère sur la diversité des besoins de formation. Dans votre exposé sur le CPA, j'ai relevé ce qui m'apparaît comme un manque de cohérence.

Des abondements sont prévus pour faire face aux compléments de formation initiale, mais le besoin de formations de reconversion reste peu évoqué. Il convient d'éclaircir ce point. Il existe en effet un décalage entre la raison d'être du CPA et les besoins qui ressortent des statistiques du CPF, notamment en matière de formation de reconversion, un sujet sur lequel on manque d'informations.

Gilles BENSARD, CFDT

Les enjeux du suivi sur le CPF m'ont particulièrement intéressé. Aujourd'hui, nous disposons de tableaux de bord sur les états de consommation, de bénéficiaires de manière régulière, via une lettre de la DGEFP. En revanche, nous n'avons pas connaissance de cet état des lieux problématisé à l'aune des enjeux que vous mentionniez. Quel sera le dispositif d'observation des données chiffrées au regard de ces enjeux ? Par ailleurs, vous mentionnez à titre d'exemple l'accès des salariés faiblement qualifiés et des salariés de TPE/PME au CPF. Il faudra cependant veiller à adopter une approche plus systémique. Imaginons que des salariés peu qualifiés accèdent massivement au CPF pour valider un CACES. S'ils accèdent moins au plan de formation pour valider ce CACES, nous assisterons à un effet de substitution et la réforme n'aura rien apporté, sauf un tour de passe-passe financier entre le plan de formation et le CPF. Un accès plus important des salariés peu qualifiés au CPF masquera peut-être le fait que ceux-ci n'accèdent pas plus de manière globale à la formation. Il ne faut pas faire du CPF l'alpha et l'oméga de la formation.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous proposons que la séance du Cnis du 22 septembre soit consacrée à la formation tout au long de la vie, ce qui permettra de tenir un débat plus approfondi sur le sujet.

Valentine HENRARD, Cereq

S'agissant des trajectoires et des parcours professionnels des individus, vous notez le manque de sources. Je vous rappelle que l'enquête Génération rassemble toutes les informations sur les parcours des jeunes jusqu'à 7 ans de vie active, avec des calendriers d'activité rétrospectifs et permet de réaliser des typologies de trajectoires.

Marie BOISSON-COHEN

L'enquête est bien mentionnée dans le rapport.

Danièle GUILLEMOT, Cereq

Outre l'enquête Génération, le Cereq développe actuellement une nouvelle source, DEFI, une cohorte de salariés suivis pendant cinq ans. Nous interrogeons également les entreprises dans lesquelles ces salariés travaillent au cours de la première interrogation. Entreprises et salariés ont été interrogés une première fois en 2015. Dans le cadre de la deuxième interrogation des salariés, en 2016, nous allons insérer un module consacré au CPF et aux entretiens professionnels, ce qui permettra d'observer les formations suivies dans le cadre du CPF, en relation avec la politique de formation des entreprises et les entretiens professionnels. Quelques questions rétrospectives permettront aussi de resituer les parcours professionnels de façon plus large. Nous examinerons donc non seulement les formations réalisées au titre du CPF, mais aussi celles qui ne seront pas réalisées à ce titre. Ce dispositif d'enquête est réalisé à la demande des partenaires sociaux dans le cadre du Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle. Ce module complémentaire a été introduit par le comité de pilotage. Le comité du label en sera informé avant l'été.

Myriam BOBBIO

A quelle échéance les données sur le CPF seront-elles diffusées ? J'espère que les deux présentations seront également publiées sur le site du Cnis. S'agissant des données renseignées dans le cadre du CPF, pourrions-nous connaître les enfants à charge ? Saurons-nous si la formation a été réalisée dans le temps de travail ou hors temps de travail ? Connaîtrons-nous le lieu de la formation ?

Philippe ZAMORA, Dares

Je suis sensible à la remarque de M. Bensaïd sur l'importance de suivre le CPF en tant que tel, mais aussi comme un levier de la formation parmi d'autres. Corinne Prost vous présentait en début de séance le module Acemo-DSE qui vient se substituer à la déclaration 24-83 afin de continuer les séries de suivi financier et physique à partir des entreprises. Ces nouvelles questions permettront d'identifier d'éventuelles inflexions dans l'accès des salariés à la formation professionnelle financée par l'employeur.

L'enquête Emploi permet aussi de suivre l'accès des actifs à la formation de manière quasiment inchangée depuis dix ans au moins. Il se révèle plus compliqué en revanche de mesurer une formation certifiante par le biais d'enquêtes en population générale, car il faut également tenir compte des habilitations et formations courtes, mais structurantes pour l'individu.

La Dares publiera dès l'été un document assez descriptif sur le CPF pour rendre compte de l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi. L'accès aux données des chercheurs et organismes d'études répond aux procédures habituelles du comité du secret.

Nous ne disposons pas des informations sur les enfants à charge, car le profil est renseigné directement par l'individu. Nous nous appuyons sur deux sources. Les DADS et la DSN nous informent sur la trajectoire suivie l'année précédente par les 40 millions d'actifs tandis que les individus eux-mêmes nous renseignent sur leur situation professionnelle lorsqu'ils se connectent sur le site du CPF. Nous pouvons aussi recueillir des informations par le biais des enquêtes AES, qui seront désormais réalisées tous les six ans, et de l'enquête Emploi, qu'il faudra modifier pour tenir compte du CPF.

Le rendement de la formation continue constitue un point extrêmement important. Les études d'évaluation ont peu évolué depuis dix ans. Les chercheurs ne parviennent pas à trouver des situations contrefactuelles convaincantes. Les données, en revanche, évoluent. Pôle emploi a apparié le fichier historique des demandeurs d'emploi et la DPAE. Nous disposons aussi des fichiers FH-DADS. Nous bénéficions ainsi d'un suivi de plus en plus intégré des trajectoires professionnelles et je ne doute pas que les chercheurs pourront bientôt progresser sur cette question.

Nicole ROTH

L'enquête FQP menée sur le terrain en 2014-2015 a prévu un appariement à cinq ans avec le panel DADS pour mesurer l'impact des formations sur les carrières salariales.

Hélène GARNER

L'enquête Génération est effectivement citée, mais nous manquons de données rétrospectives sur l'ensemble de la carrière des individus. Nous avons commencé à travailler sur le panel DADS, qui ne couvre pas tout le champ et sur SIP 2006.

Marie BOISSON-COHEN

Sur les jeunes, la source du Cereq se révèle tout à fait précieuse. Les enquêtes SIP ont présenté des typologies que nous trouvons intéressantes, mais elles ont changé d'une édition à l'autre et nous aurions trouvé intéressant qu'un focus soit réalisé dans ces typologies sur les plus jeunes actifs pour identifier l'itinéraire dans lequel ils étaient engagés.

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

Françoise MAUREL

Nous avons reçu huit demandes d'accès à des sources administratives.

La sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche demande l'accès aux pensions de retraite des fonctionnaires de l'Etat détenues par le Service des retraites de l'État (données individuelles et informations sur la pension) afin de développer la connaissance des départs en retraite des titulaires des établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans le but d'analyser les comportements de départ en retraite de ces personnels et de prévoir ces comportements. Le Sies publiera des études sur la base de ces données.

Le département des études et des statistiques de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) formule deux demandes d'accès. La première concerne les données individuelles de la Dares sur les contrats d'apprentissage à des fins d'études et de synthèses statistiques sur les contrats d'apprentissage dans les trois versants de la fonction publique. Les résultats seront notamment publiés dans le rapport annuel sur la fonction publique. La deuxième demande porte sur les données sur les « contrats aidés » de la Dares, contenues dans la base des conventions individuelles d'embauche en contrat unique d'insertion et d'emploi d'avenir, afin de compléter les fichiers Siasp. Ces données viendront enrichir les rapports annuels et diverses publications statistiques du département.

La Depp demande également à avoir accès à la base des conventions individuelles d'embauche en contrat unique d'insertion et d'emploi d'avenir (contrats aidés) de la Dares, des données trimestrielles, à des fins de statistique et d'études sur le champ du ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

La Dares demande d'une part l'accès au Fichier national des allocataires détenu par l'Unedic et Pôle emploi, le fichier historique longitudinal de suivi des demandeurs d'emploi, leurs caractéristiques, leur suivi et leurs droits, notamment en matière de chômage. Cette demande vise à réaliser une expertise méthodologique pour développer les travaux sur cette source dont elle a déjà l'usage aujourd'hui et améliorer la connaissance sur les parcours des individus et leur situation vis-à-vis du chômage. La Direction demande d'autre part à avoir accès à la base des déclarations préalables à l'embauche détenue par l'Acoss pour réaliser un fichier d'ensemble à des fins méthodologiques, d'études et d'évaluation des différentes politiques d'emploi.

Enfin, l'Insee demande lui aussi l'accès à la base des déclarations préalables à l'embauche de l'Acoss ainsi qu'aux mouvements de main d'œuvre à des fins d'études des évolutions sur le marché du travail. Les résultats de ces études seront publiés dans un premier temps sous forme de documents de travail, comme c'est l'usage dans le département demandeur.

La Commission Emploi, qualification et revenus émet un avis favorable aux demandes d'accès qui lui sont soumises au titre de l'article 7bis de la loi de 1951.

CONCLUSION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous remercie pour votre participation.

La Commission Emploi, qualification et revenus du travail se réunira le 22 septembre 2016 après-midi pour évoquer la formation tout au long de la vie.

La séance est levée à 18 heures 25.

Demande d'accès aux données au titre de l'article 7bis

de la loi n°51-7111 du 7 juin 1951

- Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
aux données du Service des retraites de l'État (base des liquidations de pensions) 28

- Département des études et des statistiques de la Direction générale
de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
aux données concernant les contrats d'apprentissage détenues par la Dares 30

- Département des études et des statistiques de la Direction générale
de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
aux données concernant les contrats aidés détenues par la Dares 32

- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
aux données concernant les contrats aidés détenues par la Dares 34

- Dares aux données concernant le Fichier national des allocataires (FNA)
codétenues par l'Unédic et Pôle emploi 36

- Dares aux données concernant la base des Déclarations préalables à l'embauche (DPAE)
détenues par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) 39

- Insee aux données concernant la base des Déclarations
préalables à l'embauche (DPAE) détenues par l'Agence centrale
des organismes de sécurité sociale (Acoss) 42

- Insee aux données concernant les mouvements de main d'oeuvre.
produites par la Dares 44

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

Commission « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 23 mars 2016

Au cours de sa réunion du 23 mars 2016, la commission Emploi, Qualification et Revenus du travail a examiné les demandes d'accès à des sources administratives formulées par les organismes suivants :

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

Formulée par le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche -Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) aux données individuelles concernant les pensions de retraite des fonctionnaires de l'État.

Nature des données demandées :

Ces données détenues par le Service de retraites de l'État (SRE) permettent d'obtenir des informations relative à chaque assuré au niveau individuel, des informations sur la pension et des calculs de la pension.

La commission émet un **avis favorable** à cette demande d'accès.

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 Juin 1951 modifiée
à des données concernant les pensions de retraite des fonctionnaires de l'État par le service des
retraites de l'État (DGFIP)**

1. Service demandeur

Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES)

2. Organisme détenteur des données demandées

Ministère des finances et des comptes publics
Direction générale des finances publiques
Service des retraites de l'État (SRE)
Bureau financier et des statistiques
11, boulevard Gaston Doumergue - 44964 Nantes Cedex 9

3. Nature des données demandées

- *informations relatives à chaque assuré au niveau individuel :*

sexe, date de naissance, catégorie sédentaire/actif, administration d'origine, catégorie statutaire, grade à la liquidation (libellé)

- *informations sur la pension :*

âge à la radiation des cadres, âge de première liquidation, motif de départ (parents 3 enfants, ancienneté, invalidité...), montant de la pension, montant hors accessoires, majorations

- *calcul de la pension :*

dernier indice de la carrière, durée d'assurance, durée de services, durée bonifiée, durée de référence, taux de liquidation, décote, surcote, minimum garanti

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

Parmi les personnels des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), on compte environ 40 000 titulaires au sein des Etablissements Publics à caractère scientifique et technologique (EPST) et 100 000 dans les universités.

La prévision des départs en retraite de ces personnels est une des préoccupations du MENESR : ceux-ci prolongeant leur carrière du fait des réformes successives des retraites, ces établissements s'inquiètent par exemple de l'impact de ce phénomène sur la masse salariale et par double ricochet sur les possibilités de recrutement et les perspectives de carrière qu'ils peuvent offrir, à budget contraint.

De plus, la variabilité des comportements est importante, et va s'accroître sous l'effet des réformes, entre les personnels qui partent dès l'AOD (âge d'ouverture des droits) et ceux, nombreux, qui partent un peu au-delà la limite d'âge, par dérogation.

5. Nature des travaux statistiques prévus

Réalisation par un laboratoire de recherche d'un travail de micro-simulation des comportements de départs en retraite des titulaires des établissements de l'ESR. Comme préalable indispensable, le laboratoire devra avoir reçu du comité du secret l'autorisation d'accès à la base détenue par le Sies.

Ce travail permettra ensuite de réaliser des projections prenant en compte l'impact de l'augmentation progressive de la durée d'assurance requise qui est prévue par la loi de réforme des retraites de janvier 2014.

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

Sur le champ précis des titulaires des établissements de l'ESR, aucun travail récent de micro-simulation n'a été réalisé. Par ailleurs, la base de données du SRE (DGFIP) est la seule comportant suffisamment de variables, sur le champ concerné, et avec une représentation exhaustive indispensable compte tenu de la taille de la population étudiée.

7. Périodicité de la transmission

Ponctuelle

8. Diffusion des résultats

Publication du SIES sous forme d'une Note d'information du Ministère de l'Education Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Rapport du laboratoire de recherche.

Paris, le 1 avril 2016 n° 57/H030

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

Commission « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 23 mars 2016

Au cours de sa réunion du 23 mars 2016, la commission Emploi, Qualification et Revenus du travail a examiné les demandes d'accès à des sources administratives formulées par les organismes suivants :

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

Formulée par le Département des études et des statistiques de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) aux données individuelles concernant contrats d'apprentissage détenues par la Dares.

Nature des données demandées :

- Fichier de données individuelles « le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne ».

Ces données permettent d'obtenir à partir des contrats enregistrés des informations sur la nature des contrats d'apprentissage, des bénéficiaires et des employeurs signataires.

La commission émet un **avis favorable** à cette demande d'accès.

1. Service demandeur

Département des études et des statistiques de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

2. Organisme détenteur des données demandées

Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares).

3. Nature des données demandées

Les données demandées sont des données individuelles relatives à la nature des Contrats d'apprentissage, aux bénéficiaires et aux employeurs signataires. Elles proviennent directement du dépôt par les chambres consulaires des contrats enregistrés auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat via le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne.

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

Les données sur l'apprentissage issues de l'extranet Ari@ane seront utilisées par la DGAFP à des fins exclusivement statistiques pour réaliser des travaux et études sur les différents versants de la fonction publique et produire des synthèses statistiques selon les catégories d'employeur habituelles de données diffusées dans le cadres de la Fonction publique.

5. Nature des travaux statistiques prévus

Les travaux statistiques prévus sont les suivants :

- Des opérations de comptage,
- Eventuellement des appariements avec d'autres fichiers, notamment SIASP par SIRET ou SIREN pour évaluer l'importance relative du recours à l'apprentissage
- Des exploitations statistiques et économétriques à des fins d'études.

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

Les données sur l'apprentissage issues de l'extranet Ari@ane sont la seule source d'information exhaustive sur l'apprentissage dans les différents versants de la fonction publique. Le Système d'Information sur les Agents des Services Publics (Siasp) permet uniquement de faire des décomptes du nombre de contrats en apprentissage.

7. Périodicité de la transmission

La DGAFP demande l'accès aux données sur l'apprentissage issues de l'extranet Ari@ane pour les années 2012, 2013 et 2014 ainsi qu'à chacune des années suivantes.

8. Diffusion des résultats

La diffusion des publications et produits à partir des données sur l'apprentissage issues de l'extranet Ari@ane est de la responsabilité de la DGAFP. Ces publications et produits mentionnent la Dares

comme source et la base de données Ari@ne.

Les travaux donneront lieu à publication dans la partie « faits et chiffres » du rapport annuel sur l'état de la fonction publique ou dans des collections de la DGAFP du type « Stat rapides » ou « Point Stat ».



CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

Commission « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 23 mars 2016

Au cours de sa réunion du 23 mars 2016, la commission Emploi, Qualification et Revenus du travail a examiné les demandes d'accès à des sources administratives formulées par les organismes suivants :

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

Formulée par le Département des études et des statistiques de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) aux données individuelles concernant les contrats aidés détenues par la Dares.

Nature des données demandées :

- Fichier de données individuelles « la base de conventions individuelles d'embauches en contrat unique d'insertion et emploi d'avenir consolidées mensuellement par la Dares ».

Ces données proviennent des déclarations Cerfa effectuées par les employeurs à l'Agence de services et de paiement (ASP).

La commission émet un **avis favorable** à cette demande d'accès.

1. Service demandeur

Département des études et des statistiques de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

2. Organisme détenteur des données demandées

Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares).

3. Nature des données demandées

Les données demandées sont celles de la base de conventions individuelles d'embauches en contrat unique d'insertion et emploi d'avenir consolidée mensuellement par la Dares. Elles proviennent des déclarations Cerfa effectuées par les employeurs à l'Agence de services et de paiement (ASP).

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

Les données de conventions individuelles d'embauches en contrat aidé seront utilisées par la DGAFP à des fins exclusivement statistiques pour réaliser des travaux et études sur les différents versants de la fonction publique.

5. Nature des travaux statistiques prévus

Les travaux statistiques prévus sont les suivants :

- Des opérations de comptage,
- Eventuellement des appariements avec d'autres fichiers,
- Des exploitations statistiques et économétriques à des fins d'études.

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

La base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé de l'ASP est la seule source d'information exhaustive sur les contrats aidés dans les différents versants de la fonction publique. Le Système d'Information sur les Agents des Services Publics (Siasp) permet uniquement de faire des décomptes du nombre de contrats aidés.

7. Périodicité de la transmission

La DGAFP demande un accès trimestriel à la base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé de l'ASP recensant les conventions depuis 2010.

8. Diffusion des résultats

La diffusion des publications et produits à partir des données de la base trimestrielle des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé de l'ASP est de la responsabilité de la DGAFP. Ces publications et produits mentionnent la Dares comme source et la base de données ASP.

Les travaux donneront lieu à publication dans la partie « faits et chiffres » du rapport annuel sur l'état de la fonction publique ou dans des collections de la DGAFP du type « Stat rapides » ou « Point Stat ».



CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

Commission « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 23 mars 2016

Au cours de sa réunion du 23 mars 2016, la commission Emploi, Qualification et Revenus du travail a examiné les demandes d'accès à des sources administratives formulées par les organismes suivants :

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

Formulée par le Ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de l'enseignement supérieur - le Bureau des études statistiques sur les personnels de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) aux données individuelles concernant les contrats aidés détenues par la Dares.

Nature des données demandées :

- Fichier de données individuelles « la base de conventions individuelles d'embauches en contrat unique d'insertion et emploi d'avenir consolidées mensuellement par la Dares ».

Ces données proviennent des déclarations Cerfa effectuées par les employeurs à l'Agence de services et de paiement (ASP).

La commission émet un **avis favorable** à cette demande d'accès.

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 Juin 1951 modifiée
à des données concernant les contrats aidés et détenues par la Dares.**

1. Service demandeur

Bureau des études statistiques sur les personnels de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du Ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de l'enseignement supérieur.

2. Organisme détenteur des données demandées

Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares).

3. Nature des données demandées

Les données demandées sont celles de la base de conventions individuelles d'embauches en contrat unique d'insertion et emploi d'avenir consolidée mensuellement par la Dares. Elles proviennent des déclarations Cerfa effectuées par les employeurs à l'Agence de services et de paiement (ASP).

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

Les données de conventions individuelles d'embauches en contrat aidé seront utilisées par la DEPP à des fins exclusivement statistiques pour réaliser des travaux et études sur le champ de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

5. Nature des travaux statistiques prévus

Les travaux statistiques prévus sont les suivants :

- Des opérations de comptage,
- Eventuellement des appariements avec d'autres fichiers comme Siasp par Siret (ou Siren), à des fins de contrôle de qualité du partage entre types d'emplois (statutaires, contractuels de droit public, contrats aidés, autres catégories et statuts)
- Des exploitations statistiques et économétriques à des fins d'études.

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

La base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé de l'ASP est la seule source d'information officielle et exhaustive sur les contrats aidés au sein du MENESR. Elle permettra à la DEPP de confronter ces données spécialisées au Système d'Information sur les Agents des Services Publics (Siasp) ainsi qu'aux enquêtes des directions du ministère (DAF et DGRH) qui ne les repèrent qu'indirectement.

7. Périodicité de la transmission

La DEPP demande un accès trimestriel à la base des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé de l'ASP recensant les conventions depuis 2010.

8. Diffusion des résultats

La diffusion des publications et produits à partir des données de la base trimestrielle des conventions individuelles d'embauches en contrat aidé de l'ASP est de la responsabilité de la DEPP. Ces publications et produits mentionnent la Dares comme source et la base de données ASP.

Les travaux donneront lieu à publication dans des collections de la DEPP du type « Bilan Social National » ou « Note d'information ».

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

Commission « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 23 mars 2016

Au cours de sa réunion du 23 mars 2016, la commission Emploi, Qualification et Revenus du travail a examiné les demandes d'accès à des sources administratives formulées par les organismes suivants :

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

Formulée par la Dares aux données individuelles à partir du Fichier national des allocataires (FNA).

Nature des données demandées :

- Fichier de données individuelles dénommé « fichier national des allocataires (FNA).

Ces données codétenues par l'Unédic et Pôle emploi permettent d'obtenir les caractéristiques des demandeurs d'emploi, des informations relatives aux périodes d'affiliation ayant conduit à l'ouverture d'un droit, des informations relatives aux périodes indemnisables mais également des informations retraçant certains actes administratifs. En complément, la Dares souhaite la mise à disposition d'un identifiant anonymisé permettant l'appariement du FNA avec les données de l'extraction au 1/10^{ème} du fichier historique statistique des demandeurs d'emploi (FHS) du 4^{ème} trimestre 2014.

La commission émet un **avis favorable** à cette demande d'accès.

1. Service demandeur

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares)

2. Organisme détenteur des données demandées

Le Fichier national des allocataires (FNA) est codétenu par l'Unédic et Pôle emploi.

3. Nature des données demandées

Le Fichier National des Allocataires est un système d'information géré par Pôle emploi. Il est notamment exploité par Pôle emploi et l'Unédic. Il permet d'abord de retracer l'historique de tous les individus inscrits comme demandeurs d'emploi, leur ancien parcours professionnel, ainsi que celui de tous les bénéficiaires d'une allocation versée ou d'une aide accordée par l'Assurance chômage ou Pôle emploi depuis 1993. Il permet d'autre part à Pôle emploi et à l'Unédic de réaliser des prévisions à court-moyen terme (effectifs de demandeurs d'emploi indemnisables par l'Assurance chômage et dépenses associées par exemple) et de simuler des changements réglementaires ayant trait à l'Assurance chômage.

De façon plus spécifique, le FNA contient les principales informations suivantes :

- Les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi (date de naissance, sexe, âge de départ à la retraite, situation de famille, nombre d'enfants, diplômes, passé professionnel...).
- Les informations relatives aux périodes d'affiliation ayant conduit à l'ouverture d'un droit (dates de début et de fin de contrat, salaire journalier de référence, durée d'affiliation, dernier contrat de travail avant ouverture du droit...).
- Les informations relatives aux périodes indemnisables (dates de début et de fin de périodes indemnisables, type d'allocation, paiement effectif de l'allocation, motifs de non-paiement, coefficient réducteur de temps partiel, nombre d'heures et salaire d'activité réduite...).
- Les informations retraçant certains actes administratifs (date de dépôt de dossier, date de premier entretien, date de premier paiement...).

Ces informations individuelles sont conservées dans le temps, de façon à permettre des analyses statistiques longitudinales.

La demande d'accès de la Dares porte sur :

- L'accès au FNA, qui complétera ponctuellement, et permettra le cas échéant de faire évoluer le « segment D3² » extrait du FNA qui est la source principale de la Dares sur l'indemnisation. Cet accès, à des fins d'expertise, devra permettre une mise à disposition de l'ensemble des variables disponibles dans le FNA à l'exception du NIR.
- En complément, la mise à disposition d'un identifiant anonymisé permettant l'appariement du FNA avec les données de l'extraction au 1/10^{ème} du fichier historique statistique des demandeurs d'emploi (FHS) du 4^{ème} trimestre 2013 (comme c'est le cas pour le segment D3).

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

L'utilisation de cette base de données répond à plusieurs besoins de la Dares :

- Une utilisation à des fins d'expertise méthodologique, en vue de faire évoluer l'extraction du FNA actuellement mise à disposition de la Dares par Pôle emploi de façon annuelle (segment D3), de façon à disposer d'une information plus complète et éventuellement disponible plus fréquemment.
- Une utilisation à des fins d'études et d'évaluation des impacts de la réglementation relative à l'Assurance chômage.

² Source actuelle permettant de suivre, sur une période de 10 ans, les épisodes d'inscription à Pôle emploi et les épisodes d'indemnisation.

5. Nature des travaux statistiques prévus

L'expertise méthodologique permettra de préciser les évolutions à apporter au segment D3, afin de répondre aux besoins de production, d'études et de simulation de la Dares, en matière d'indemnisation des demandeurs d'emploi. Ces travaux seront menés à partir du FNA, en reliant celui-ci aux données du FHS.

Les travaux statistiques menés à partir du FNA permettront d'analyser la possibilité d'enrichir les études de la Dares portant sur l'indemnisation des demandeurs d'emploi, par l'accès à de nouvelles variables. L'accès direct aux données du FNA pourrait également permettre d'améliorer la qualité des travaux d'évaluation des changements réglementaires, en offrant un accès plus rapide aux données relatives à la mise en œuvre des nouveaux dispositifs induits par les renégociations successives de la convention d'Assurance chômage (droits rechargeables par exemple).

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

Actuellement, les informations relatives à l'indemnisation des demandeurs d'emploi utilisées au sein de la Dares proviennent d'une base de données produite annuellement et constituée d'un ensemble de tables, nommée « segment D3 ». Celle-ci est construite à partir d'une extraction du FNA appariée aux données du FHS au 10^{ème} du 4^{ème} trimestre de l'année considérée. Le D3 porte ainsi sur un échantillon au 1/10^e de l'ensemble des demandeurs d'emploi qui ont été inscrits au moins un jour au cours des 10 dernières années sur les listes de Pôle emploi. Il comporte de nombreuses informations sur l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Le segment D3, apparié au FHS et/ou au FHS-Services, permet actuellement à la Dares de répondre à différentes demandes en termes d'études sur l'indemnisation et/ou l'accompagnement des demandeurs d'emploi, ainsi que d'évaluations d'impacts de changements réglementaires. Toutefois, il présente des limites importantes (échantillon au 1/10^e, production annuelle, restriction des variables notamment) qui restreignent le champ d'analyse de la Dares et rendent donc nécessaire un enrichissement des données relatives à l'indemnisation.

7. Périodicité de la transmission

Le fichier sera transmis de façon ponctuelle, de façon à permettre l'expertise méthodologique et l'étude d'opportunité de son utilisation future à la place du segment D3.

8. Diffusion des résultats

Les résultats des expertises méthodologiques feront l'objet d'une note à Pôle emploi, détaillant les évolutions envisagées sur la source D3 ou, le cas échéant, l'opportunité d'utiliser, à terme, le FNA en remplacement du segment D3.

Les études issues de l'exploitation par la Dares du FNA pourront donner lieu à des publications dans les collections de la Dares.



CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

Commission « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 23 mars 2016

Au cours de sa réunion du 23 mars 2016, la commission Emploi, Qualification et Revenus du travail a examiné les demandes d'accès à des sources administratives formulées par les organismes suivants :

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

Formulée par la Dares aux données individuelles à partir de la base des Déclarations préalables à l'embauche (DPAE) détenue par Acoiss.

Nature des données demandées :

- Fichier de données individuelles à partir de la base des Déclarations préalables à l'embauche (DPAE).

Ces données permettent d'obtenir les caractéristiques des employeurs, des salariés recrutés (le NIR étant cependant crypté) et du contrat de travail, présentes dans la base.

La commission émet un **avis favorable** à cette demande d'accès.

1. Service demandeur

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares)

2. Organisme détenteur des données demandées

Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (Acoss)

3. Nature des données demandées

L'Acoss gère le système d'information collectant les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) transmises par les établissements lors de l'embauche d'un salarié. Le champ des DPAE comprend tous les contrats de droits privés à l'exception des stagiaires et des contrats relevant du régime de la MSA (sont ainsi exclus les agriculteurs et les salariés du crédit agricole). Sont exclus également les adhérents au titre emploi service entreprise (Tese), au titre firme étrangère (TFE) et au chèque emploi associatif (CEA), la DPAE étant intégrée à ces dispositifs.

La base des DPAE contient des données relatives aux employeurs ainsi que des données individuelles sur les salariés recrutés. Les principales informations présentes sont l'identification de l'établissement employeur (Siret, nom ou raison sociale, adresse et APE de l'établissement), l'identification du salarié (NIR, sexe, nom, prénoms, date et lieu de naissance), les principales caractéristiques du contrat de travail (la date et l'heure d'embauche, le type de contrat de travail, CDD ou CDI, et la date de fin de contrat pour les CDD).

La Dares souhaite disposer d'une extraction exhaustive de la base des DPAE dans laquelle figurent l'ensemble des variables disponibles hormis le NIR. La Dares souhaite que le NIR soit crypté, de façon à pouvoir suivre dans le temps les salariés concernés par plusieurs déclarations d'embauche.

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

L'utilisation de cette base de données répond à plusieurs besoins de la Dares :

Une utilisation à des fins d'expertise méthodologique dans le contexte de la montée en charge de la Déclaration sociale nominative (DSN).

Une utilisation à des fins d'études du marché du travail et d'évaluation des politiques de l'emploi.

5. Nature des travaux statistiques prévus

S'agissant de l'expertise méthodologique :

L'accès aux DPAE permettra d'enrichir les travaux en cours sur la reconstitution des mouvements de main d'œuvre par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN). La base des DPAE permet en effet de calculer des taux d'embauches a priori bien corrélés aux taux d'entrées publiés par la Dares à partir de son dispositif statistique sur les mouvements de main d'œuvre (MMO). La confrontation des taux d'embauches issus de la DPAE avec ceux calculés à partir de la DSN, et leur comparaison au cours du temps entre établissements en DSN et hors DSN, permettra d'analyser l'évolution de la représentativité des données DSN sur le champ MMO au cours de la période de montée en charge de la DSN.

L'accès aux DPAE permettra également d'étudier les comportements de réponse des déclarants DSN s'agissant des contrats courts, notamment lorsqu'une succession de contrats sont passés au cours d'un même mois entre un salarié et un employeur.

Les travaux d'études du marché du travail et d'évaluation des politiques de l'emploi porteront en particulier sur l'utilisation des contrats courts par les entreprises, sujet sur lequel la demande d'analyses est extrêmement forte, sur les aides à l'embauche ou encore le devenir des bénéficiaires des politiques de l'emploi.

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

Les données produites par la Dares sur les MMO, historiquement issues du dispositif DMMO/EMMO, sont en cours de basculement vers un nouveau dispositif fondé sur la DSN. La DSN se substitue en effet à la fois à la DMMO et à l'EMMO. Cette substitution pose des questions méthodologiques complexes, notamment lors de la phase de transition. Les DPAE présentent le double avantage dans ce contexte de fournir des informations exhaustives corrélées à celles des MMO, et de ne pas être à ce stade affectées par la montée en charge de la DSN (la DPAE n'entre pas dans le périmètre des déclarations administratives substituées par la DSN). Les DPAE fournissent en outre des données exhaustives sur les intentions d'embauche quels que soit le type et la durée du contrat. Il n'existe pas d'autre source présentant ces caractéristiques.

7. Périodicité de la transmission

La base de données est transmise de manière ponctuelle. Les années concernées par la demande devraient remonter au moins à 2012, et aller dans un premier temps jusqu'à 2015, puis inclure 2016 dès que ces données seront disponibles, afin de couvrir la rapide montée en charge de la DSN prévue en 2016.

8. Diffusion des résultats

Les résultats des expertises méthodologiques feront l'objet d'une transmission détaillée à l'Acoss, et d'un document d'études de la Dares dans le cadre de la méthodologie de production des MMO à partir de la DSN.

Les études seront publiées dans la collection *Dares Analyses*. Ces publications seront disponibles sur le site de la Dares.



CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

Commission « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 23 mars 2016

Au cours de sa réunion du 23 mars 2016, la commission Emploi, Qualification et Revenus du travail a examiné les demandes d'accès à des sources administratives formulées par les organismes suivants :

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

Formulée par l'Insee aux données individuelles à partir de la base des Déclarations préalables à l'embauche (DPAE) détenue par Acooss.

Nature des données demandées :

- Fichier de données individuelles à partir de la base des Déclarations préalables à l'embauche (DPAE).

Ces données permettent d'obtenir les caractéristiques des demandeurs d'emploi ainsi que des données individuelles sur les salariés recrutés (identification de l'établissement employeur, identification du salarié et les caractéristiques du contrat de travail).

La commission émet un **avis favorable** à cette demande d'accès.

1. Service demandeur

INSEE, division Marchés et entreprises du Département des études économiques (Direction des études et synthèses économiques).

2. Organisme détenteur des données demandées

Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS)

3. Nature des données demandées

Déclarations préalables à l'embauche (DPAE, ex-DUE) depuis 1996.

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

Ces données seront utilisées par l'INSEE à des fins exclusivement statistiques :

- Suivre l'évolution de la rotation de la main-d'œuvre du point de vue des entreprises.
- Évaluer la part et le rôle des flux internes de main-d'œuvre.
- Décrire le lien de corrélation entre rotation de la main-d'œuvre et variations du niveau d'emploi.

5. Nature des travaux statistiques prévus

- Mesure quantitative des flux de main-d'œuvre et d'emploi selon différentes unités statistiques (établissements, entreprises, groupes).
- Appariement avec différentes sources de données entreprise (Lifi, Esane...).
- Analyse comparative de différents indicateurs (par exemple taux de rotation, d'entrées, de sorties...) selon les sources utilisées (notamment DADS, DPAE, DMMO/EMMO).

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

Cette étude doit apporter des informations complémentaires à celles fournies par la DARES sur les mouvements de main-d'œuvre (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/mot/mouvements-de-main-d-oeuvre>) et l'ACOSS sur les déclarations d'embauche (Acoss Stat, par exemple le n°143 de décembre 2011) en utilisant conjointement différentes sources, notamment les DADS.

En particulier, les statistiques existantes ne font pas la distinction entre flux internes (à l'entreprise ou au groupe) et externes. Enfin, un débat demeure quant à l'interprétation économique de la rotation de la main d'œuvre : certains l'intègrent à la dynamique d'appariement salarié-employeur et en font le complémentaire des flux d'emploi tandis que d'autres mettent l'accent sur une organisation économique spécifique, concentrée dans certains secteurs d'activité. Nous espérons contribuer à éclairer cette question.

7. Périodicité de la transmission

Ponctuelle.

8. Diffusion des résultats

Document de travail INSEE et éventuellement publications INSEE et académiques.



CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

Commission « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 23 mars 2016

Au cours de sa réunion du 23 mars 2016, la commission Emploi, Qualification et Revenus du travail a examiné les demandes d'accès à des sources administratives formulées par les organismes suivants :

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

Formulée par l'Insee aux données individuelles concernant les mouvements de main d'oeuvre détenues par la Dares.

Nature des données demandées :

- Fichier de données individuelles dénommé « Déclaration mensuelle des mouvements de main-d'oeuvre (DMMO) sur l'ensemble du champ depuis 1996 ».

Ces données permettent d'obtenir des informations sur les mouvements de main d'oeuvre. Les données transmises privilégieront les établissements et les entreprises.

La commission émet un **avis favorable** à cette demande d'accès.

Demande d'accès, au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 juin 1951 modifiée, à des données concernant les mouvements de main d'œuvre produites par la DARES.

1. Service demandeur

INSEE, division Marchés et entreprises du Département des études économiques (Direction des études et synthèses économiques).

2. Organisme détenteur des données demandées

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

3. Nature des données demandées

Déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) sur l'ensemble du champ depuis 1996. Les données individuelles sont nécessaires mais nos statistiques porteront sur les établissements et les entreprises, pas directement sur les salariés.

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

Ces données seront utilisées par l'INSEE à des fins exclusivement statistiques :

- Suivre l'évolution de la rotation de la main-d'œuvre du point de vue des entreprises.
- Évaluer la part et le rôle des flux internes de main-d'œuvre.
- Décrire le lien de corrélation entre rotation de la main-d'œuvre et variations du niveau d'emploi.

5. Nature des travaux statistiques prévus

- Mesure quantitative des flux de main-d'œuvre et d'emploi selon différentes unités statistiques (établissements, entreprises, groupes).
- Appariement avec différentes sources de données entreprise (Lifi, Esane...).
- Analyse comparative de différents indicateurs (par exemple taux de rotation, d'entrées, de sorties...) selon les sources utilisées (notamment DADS, DPAE, DMMO/EMMO).

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

Cette étude doit apporter des informations complémentaires à celles fournies par la DARES sur les mouvements de main-d'œuvre (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/mot/mouvements-de-main-d-oeuvre>) et l'ACOSS sur les déclarations d'embauche (Acoss Stat, par exemple le n°143 de décembre 2011) en utilisant conjointement différentes sources, notamment les DADS.

En particulier, les statistiques existantes ne font pas la distinction entre flux internes (à l'entreprise ou au groupe) et externes. Enfin, un débat demeure quant à l'interprétation économique de la rotation de la main d'œuvre : certains l'intègrent à la dynamique d'appariement salarié-employeur et en font le complémentaire des flux d'emploi tandis que d'autres mettent l'accent sur une organisation économique spécifique, concentrée dans certains secteurs d'activité. Nous espérons contribuer à éclairer cette question.

7. Périodicité de la transmission

Ponctuelle.

8. Diffusion des résultats

Document de travail Insee et éventuellement publications Insee et académiques.