



ATTENTES DES UTILISATEURS POUR LA PERIODE 2014-2018

Selon les entretiens réalisés par le Cnis au 2^e semestre 2012

COMMISSION « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

POUR DEBAT EN COMMISSION le 4 avril 2013

Enjeux communs aux trois commissions « sociales » du Cnis¹

Le moyen terme 2014-2018 s'inscrit dans le **contexte** nouveau **de la crise**.

Celle-ci a induit un bouleversement complet dans les **problématiques liées au travail** (emploi, rémunérations, qualifications, conditions de travail...) mais aussi plus généralement à celles touchant **aux conditions de vie**.

Plusieurs partenaires sociaux insistent donc sur la nécessité de disposer d'études statistiques pertinentes et impartiales, pour mesurer l'**impact** réel **des choix fiscaux et contributifs**, que ce soit sur les conditions de vie, d'emploi, de consommation et de développement durable, de la France, notamment au regard des critères de **bien être économique** présentés dans le rapport (« Stiglitz ») de la « Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social » remis fin 2009 au Président de la République par MM. Joseph Stiglitz, Amartya Sen et Jean-Paul Fitoussi.

Est suggérée en particulier une mise à disposition de statistiques publiques organisées par **populations clés** pour saisir les réalités sociales. Il s'agit notamment de pouvoir étudier le cumul de risques suivant des types de population et les trajectoires individuelles dans les cas extrêmes.

Différents exemples ont été cités :

- les classes moyennes (les définir) avec des thématiques telles que le déclassement, le pouvoir d'achat, les inégalités en leur sein ;
- problématique des jeunes, comment vivent-ils, quels sont les risques qui les concernent, peut-on parler de déclassement générationnel ? ;
- les familles monoparentales. L'information existe, mais elle est éclatée.
- les femmes : suivi longitudinal du parcours professionnel des femmes selon le diplôme, la situation familiale ; santé des femmes au travail (y compris selon l'origine) et comparaisons temporelles ; introduction de la variable sexe dans toutes les enquêtes appropriées et amélioration de la mise à disposition de statistiques genrées.

La crise fait surgir aussi le thème de l'**équité de traitement des populations** au niveau géographique où elles sont concernées. Les demandes de statistiques s'expriment à un niveau localisé de plus en plus fin. Des progrès ont été enregistrés concernant la pauvreté (revenus fiscaux et sociaux localisés), mais les attentes concernent aussi les salaires et l'emploi. A cet égard la démarche suivie par la statistique publique concernant les indicateurs sociaux départementaux est un exemple de bonne pratique à développer.

Cette **dimension territoriale** doit être systématiquement prise en compte. Elle témoigne du poids des collectivités locales dans l'offre de services et l'investissement, notamment dans les infrastructures, et suscite des inquiétudes liées à la montée de leur endettement.

¹ « Démographie et questions sociales », « Services publics et services aux publics », « Emploi, qualification et revenus du travail ».

A la veille de la 3^{ème} vague de décentralisation, il semble indispensable de veiller à la cohérence des données nationales/territoriales en désagrégant les données nationales de manière harmonisée et en permettant d'agréger les données locales, même ponctuelles.

Sont attendues aussi des statistiques les plus complètes possibles sur les DOM, y compris Mayotte. L'information y est insuffisante dans certains domaines stratégiques (formation, migrations...) et les enquêtes ménages, lorsqu'elles les couvrent, ne permettent généralement pas de les individualiser.

Nos interlocuteurs ont effectué un passage en revue des thématiques à explorer ou approfondir par domaines (issues pour certaines des récentes conférences sociales et environnementales) sans toujours les traduire en termes d'opérationnalité statistique. Ils sont récapitulés ci-dessous par grands domaines, sans hiérarchisation.

Mais Il faut aussi travailler à l'**articulation de plusieurs domaines** pour comprendre certains **parcours**. L'insatisfaction des ministres à l'égard de la statistique publique vient du fait que les sujets sont en interaction avec d'autres alors que les sources statistiques ne sont pas croisées. D'autres acteurs, par exemple dans le milieu associatif, se disent démunis devant la difficulté de pouvoir relier entre elles des données éparses et éclatées et de voir « ce qui fait système » pour avoir une vision d'ensemble de la réalité sociale.

Est cruciale de ce point de vue la **connaissance des parcours individuels**. Il faudrait par exemple pouvoir faire le pont entre parcours professionnels, revenus et accès au logement, ou encore entre logement et transports, entre emploi et modes de garde des enfants...

De manière plus générale, ce type d'approche renvoie à des questions de politiques publiques et à des questions d'égalité. On dispose maintenant de données concernant la distribution des revenus mais pas encore suffisamment des outils pour dire si ce sont toujours les mêmes individus qui se trouvent dans les mêmes positions. Est-on dans une société où les individus peuvent passer d'une catégorie à l'autre, ou sont-ils relégués de manière inéluctable dans une catégorie ? Est-on capable de traiter statistiquement ce sujet de **mobilité intercatégorielle** ?

Emploi

Les bouleversements touchent à l'évidence le **marché du travail** (nouvelles frontières entre chômage et emploi, disparité des statuts et conditions d'emploi, problématique de la précarité...). Pour certains, les nouvelles formes de travail à l'œuvre dans des secteurs comme les services à la personne, où les concepts classiques de la statistique (emploi principal, nature de l'employeur, temps de travail...) n'ont plus de sens, préfigurent peut-être une généralisation future.

Les questions les plus débattues concernent différentes formes d'emploi caractérisées d'une manière ou d'une autre par la précarité :

- **Contrats de travail courts** : l'explosion des contrats courts n'est contestée par personne mais des chiffres apparemment contradictoires circulent dans la presse sur le phénomène (flux *versus* stocks). Alors que le stock de contrats courts semble assez stable, on assiste à un fort *turn over* avec des salariés enchaînant des contrats de plus en plus courts, dont on se demande comment ils peuvent respecter la législation. Les digues prévues par la loi ont-elles cédé ? On voit aussi des jeunes en CDD ou intérim à un âge de plus en plus avancé (au delà de 30 ans), ce qui rend plus difficile la possibilité de bâtir un projet de vie. Qu'en est-il de la durée d'insertion à moyen terme dans un CDI ? Ces questions pourraient être éclaircies par des études sur des cohortes ; les trajectoires professionnelles, et en particulier les conséquences sur les revenus des salariés de la succession des emplois atypiques ou des passages de l'emploi au non emploi ;
- **Sécurisation du marché du travail** (et temps partiel subi) : la question se pose des contraintes à fixer aux employeurs de personnel à temps partiel pour que ces salariés (nombreux en particulier dans les services à la personne) puissent concilier différents emplois qui leur permettent de vivre. D'où l'intérêt de creuser **les conditions d'exercice de la**

multiactivité, sujet qui est abordé dans le cadre de l'accord récemment intervenu entre salariés et employeurs ;

- **Travail économiquement dépendant** : il s'agit cette fois de non-salariés dépendants d'un ou deux donneurs d'ordre seulement, donc sans la protection d'une convention collective ou encore de marge de manœuvre résultant d'une multiplicité de clients. Il faudrait quantifier un phénomène d'une certaine ampleur (un ordre de grandeur de 800 000 personnes a été avancé suite à un travail demandé par le ministre X. Bertrand), notamment dans certains secteurs (assurances, construction...);
- **Filières soumises à la précarité et au sous emploi** avec des statistiques systématiquement "genrées", car les femmes y sont nombreuses

Les travaux de l'Insee sur la transformation du système productif, les nouveaux périmètres d'entreprise, ont retenu l'intérêt mais on a encore de la difficulté à juger de leur impact, notamment sur la **gestion des ressources humaines** ou la **sous-traitance** (dans le cas de plan d'un Plan de sauvegarde de l'emploi, on connaît la capacité de la société mère à influencer les sous-traitants, les donneurs d'ordre par exemple).

Les besoins concernent aussi :

- **l'emploi dans les petites entreprises** : besoin de connaissance plus fine de sa répartition sectorielle et géographique (manque cruel de données) ;
- **le suivi des dispositifs sur l'emploi** (chômage partiel, contrats de sécurisation des parcours professionnels, emplois d'avenir, ruptures conventionnelles...): concevoir d'emblée le système d'observation statistique dès le dispositif connu (ex contrats de génération) ;
- l'évaluation de **l'impact des exonérations de cotisations sociales** sur l'emploi et leur rapport coût/avantage.

Les conséquences sur les revenus des salariés de la succession des emplois atypiques ou des passages de l'emploi au non emploi devraient pouvoir être étudiées par le suivi des **trajectoires professionnelles**.

S'agissant de la question clé de la **sécurisation des parcours professionnels**, nos interlocuteurs éprouvent des difficultés à appréhender les filets de sécurité et de protection sociale qui prennent le relais lors des périodes « hors emploi » des travailleurs. L'appariement du Fichier historique des demandeurs d'emploi avec les DADS « grand format » comble certes certains « trous » des parcours, mais ne suffisent pas à éclairer les questions de continuité des droits (allers-retours vers l'emploi souvent d'un seul jour, entrées en fin de droits, soutien des minima sociaux...). Actuellement un tiers des inscrits à Pôle emploi ont une activité même réduite : qu'est-ce que cela signifie, notamment en terme de revenu de ces populations ? Le besoin s'exprime d'avoir une connaissance des parcours très hachés, en infra annuel. Comment les emplois courts sont étudiés en économie, qu'est-ce que cela veut dire en termes de parcours ?

L'information longitudinale est jugée particulièrement intéressante pour mieux suivre les **parcours des femmes** (interruptions d'activité et causes, insertion des femmes immigrées, "plafond de verre"....) et les **trajectoires des jeunes** qui ne sont ni en emploi ni en formation.

On connaît les **bénéficiaires des différents dispositifs sociaux** à une date donnée mais on connaît mal la part de la population passée au moins une fois dans sa vie par ces dispositifs, ou par différents types de situations de précarité. Les données administratives ne le permettent pas, et les panels prospectifs n'y répondront qu'avec retard. Sans passer par des questionnaires biographiques complexes, on peut prévoir des questions simples dans une source en population générale, ou concevoir une enquête légère, avec des formulations du type « êtes vous passés, une fois dans votre vie, par tel dispositif ou tel état ? » : la formule serait à préciser.

S'agissant plus particulièrement du **chômage**, trois sujets ont été évoqués :

- les statistiques structurelles du chômage indemnisé/non indemnisé et l'absence de cohérence entre chiffres DARES et Unedic/Pôle emploi concernant les catégories de chômeurs et les pourcentages de chômeurs indemnisés : on n'arrive pas reconstituer le puzzle et on a un problème d'interprétation pour comprendre les évolutions avec la crise. Cela empêche d'avoir des statistiques fiables sur l'évolution des **taux d'indemnisation** (ou taux de couverture par

rapport à la population potentielle indemnisable) durant la crise qui sont assez différents suivant les sources. Le problème vient apparemment des chômeurs en activité réduite : il y a de plus en plus de chômeurs qui travaillent. On ne sait pas s'ils sont en fin de droit, s'ils ont des revenus. Une coordination des producteurs de données serait nécessaire et le Cnis bien placé pour la provoquer ;

- le suivi conjoncturel et les lacunes de la statistique trimestrielle du chômage : il faudrait des données sur **le niveau et la part du chômage de longue durée par âge**, même si cela peut soulever des problèmes techniques (CVS) et d'interprétation (caractère contracyclique du chômage de longue durée en part du chômage global). Prévoir un accompagnement pour les medias (enjeu de faire passer les bons diagnostics et d'éviter les erreurs d'interprétation faites par les journalistes) ;
- **le devenir des chômeurs frappés par la crise** : une grande étude s'impose. Le problème n'est pas tant celui des jeunes, bien suivis par les enquêtes génération. Il s'agit plutôt des travailleurs ayant été victimes de plans sociaux, avec des analyses différenciées selon l'entreprise d'origine (notamment dans l'industrie mais sans négliger les PME-TPE) et l'ampleur des procédures d'accompagnement mises en place. Les partenaires sociaux seraient sûrement intéressés au montage d'une opération de ce type (question d'évaluation des dispositifs).

Rémunération

La place de la France dans la mondialisation et la problématique de la compétitivité ont été interrogées essentiellement sous l'angle du **coût du travail**. Or, dans cette optique, c'est la productivité globale des facteurs qui doit être analysée, et le coût du capital (qui inclut notamment le coût du crédit et celui de l'intermédiation bancaire) doit être examiné au même titre que le coût du travail. La question de la répartition de la valeur ajoutée reste un enjeu crucial à éclairer dans le prolongement du rapport Cotis.

Concernant les **rémunérations**, la zone grise porte sur la mesure des **rémunérations non salariales** (intéressement, participation, stock options, certaines primes) qui ont tendance à se développer pour une partie des salariés notamment dans le secteur *high tech*. Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), les entreprises éprouvent des difficultés à appréhender les pratiques de leurs homologues, et en sont réduites à s'en remettre aux tendances issues des enquêtes de quelques organismes privés effectuées pendant l'été dans des conditions peu transparentes, mais qui finissent par se réaliser. L'apport de la statistique publique serait précieux pour connaître ce que versent réellement les entreprises comme rémunérations non salariales exceptionnelles, individuelles ou collectives.

Doivent aussi faire l'objet d'analyses complémentaires :

- **l'épargne salariale** : contribution des accords participation-intéressement-actionnariat salarié à l'épargne salariale ;
- **le revenu salarial** : faire la liaison entre revenu salarial et emploi occupé et développer l'approche sectorielle. Besoin de suivi de cohortes et d'analyse de parcours ;

Qualification

La crise met en relief l'importance de la **formation tout au long de la vie**. Or la question de la formation continue et de la qualification (analyse qualitative des grilles de qualification des conventions collectives servant de base aux rémunérations et nomenclature des certifications) reste largement un point aveugle de la statistique.

L'appariement envisagé de l'enquête FQP 2014 avec les panels DADS et EDP va dans le bon sens². Néanmoins il reste à articuler les deux volets de formation individuelle des adultes et de formation professionnelle en entreprise.

Les directions opérationnelles des ministères ont besoin de savoir ce qui se passe dans les entreprises. L'information là-dessus est faible et les enquêtes auprès des employeurs sont

² restent des problèmes vis-à-vis de la Cnil, concernant notamment le panel non salariés ?

importantes (l'enquête européenne CVTS *Continuous vocational training survey* devrait être maintenue contrairement aux projets d'Eurostat). Les dispositifs permettant d'apparier données des employeurs et données des employés (conditions de travail, contrats aidés) sont particulièrement intéressants à réaffirmer, même s'ils sont coûteux.

Des avancées ont été enregistrées en matière de **nomenclatures** concernant les données administratives sur la formation pour les adultes, mais elles ne permettent pas toujours d'éclater le type de formation (adaptation au poste, formation qualifiante...). Il y a là un enjeu fort de catégorisation et de coordination, pour concilier rapprochement avec les nomenclatures internationales et avec celles utilisées par les acteurs, notamment les financeurs.

L'efficacité de la formation professionnelle est un sujet souvent questionné (exemple : commission Larcher), sans qu'on dispose de beaucoup d'éléments quantitatifs en appui.

- **mesure de l'acquisition de compétences** : la formation professionnelle en France fait l'objet d'un cadre administratif et fiscal formel conduisant à une définition restrictive par rapport à d'autres pays et rendant difficiles les comparaisons internationales. La mesure de l'acquisition de compétences dans les entreprises devrait intégrer celle qui s'effectue dans le cadre de la pratique professionnelle ;
- **transmission et transformations de la formation** : à l'heure où l'on parle de « passeports formation », un dispositif de suivi devrait être mis en place au niveau individuel pour évaluer ce que devient le capital formation acquis dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF). On n'a pas de mesure de la consommation de ces droits, ni de la prise en compte de ces formations lors d'une mobilité professionnelle.

Il serait intéressant aussi de se pencher sur les nouvelles qualifications ou éléments de nouvelles qualifications induites par les politiques publiques environnementales. Si la notion d'emplois verts ou de **nouveaux métiers liés au développement durable** apparaît contestable à certains, se pose toutefois la question des formations à mettre en place pour acquérir les compétences additionnelles rendues nécessaires par les changements technologiques (nouvelles normes, nouveaux matériaux...).

Autre problématique, celle des « **emplois échangeables** ». Il s'agit d'identifier les emplois qui ont un lien avec les échanges extérieurs pour vérifier l'hypothèse de la vulnérabilité de certains types d'emploi dans les processus de délocalisation. En fonction des différentes tâches effectuées, leur degré d'autonomie ou de routinisation, on pourrait évaluer leur caractère plus ou moins délocalisable. Mais, contrairement à certains pays (États-Unis, Royaume-Uni, Allemagne par exemple) les données ou indicateurs de routinisation des tâches n'existent pas en France. Il serait nécessaire de construire une base de données qui approche ce concept (disposer des Dads avec la PCS à 4 chiffres, ce qui ne semble pas être le cas des chercheurs ?).

Conditions de travail

Le changement d'époque concerne aussi les **conditions de travail** avec la montée du thème des risques psychosociaux et de la souffrance au travail. Il resterait à décliner en France les réflexions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) autour de la qualité du travail et du **travail décent**.

L'impact de l'organisation du travail sur la santé des salariés et de son coût pour l'assurance maladie est au premier chef une préoccupation des partenaires sociaux.

En matière de lien entre **travail et santé**, la question émergente est celle des **risques psychosociaux**. La mise en cause des entreprises en la matière (notamment s'agissant des suicides) a tendance à s'étendre avec une présomption d'accident du travail. Compte tenu de l'intrication étroite entre vie professionnelle et vie privée, la question des déterminants du suicide est compliquée et devrait, selon *Technologia* (cabinet spécialisé dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels), être reliée à celle des tentatives de suicide. La mise en place d'un système d'information sur les (tentatives de) suicides pourrait en particulier favoriser une approche préventive.

Certains souhaiteraient à ce sujet disposer de statistiques sur les arrêts de travail pour "état dépressif réactionnel", ces arrêts de travail devant faire l'objet d'une meilleure traçabilité, afin de favoriser une

meilleure prise de conscience sur la nécessaire prévention de ces risques voire de prendre des dispositions de responsabilisation à l'image de ce qui a été fait en matière d'accidents du travail.

L'impact des **nouvelles technologies** dans la sphère du travail mérite une attention particulière, alors qu'il est trop souvent analysé en termes de mutations dans la vie quotidienne, plutôt qu'en termes de reconfiguration des forces productives et des rapports de production dans les usines et les bureaux. Au delà des questions (importantes) concernant la fracture numérique, regarder les usages et pratiques liées aux nouvelles technologies concernant l'organisation du travail et la qualité du travail.

Figurent aussi comme thèmes à approfondir :

- l'impact de l'**organisation du travail** (télé travail, lead management...) sur les conditions de travail ;
- la santé des femmes au travail
- la conciliation vie professionnelle / vie privée : évaluer les coûts liés à la non prise en compte de cette articulation (ex : sur l'absentéisme...) au delà de la production de données genrées sur les conditions de travail ;
- les dynamiques des entreprises labellisées : mettre en lumière la démarche et les bonnes pratiques des entreprises ayant progressé sur l'égalité professionnelle (panel ?) ;

Méthodologie et évaluation des politiques publiques

Le **contexte de décentralisation et d'externalisation des politiques publiques** auprès des opérateurs et des collectivités locales est lourd d'enjeux pour la statistique publique.

- *les opérateurs externes* au SSP sont investis de nouvelles missions auparavant dévolues aux SSM (par exemple les déclarations d'emploi des travailleurs handicapés DETH désormais traitées à l'Agefiph).

- *les conseils régionaux* ont de plus en plus la responsabilité des actions en matière d'emploi et de formation professionnelle. Malgré l'existence d'une enquête auprès des conseils régionaux, prévue dans un cadre législatif, les ministères ont du mal à obtenir des éléments d'information de qualité sans être soupçonnés d'ingérence.

- *les conseils généraux* sont aussi concernés par des besoins de suivi de politiques publiques, notamment sur le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA. Les services ministériels ont des difficultés à éclairer des sujets comme les aides aux bénéficiaires de RSA sur les dispositifs de retour à l'emploi (APRE) sujet de débat public, les entrants en apprentissage (pourquoi les taux d'accès sont-ils si différents d'un département à l'autre ?).

Ce contexte renforce la nécessité du **géoréférencement des données**.

Il importe aussi de réaffirmer l'intérêt des **méthodes d'échantillonnage des politiques publiques**, nonobstant les problèmes éthiques qu'elles peuvent soulever.

Un problème se pose concernant les **modèles de microsimulation** : qui a le droit de demander des simulations à la statistique publique et dans quelles conditions ?