



Conseil national
de l'information statistique

PARIS, le 8 juillet 2010 - N°199/D130

Commission EMPLOI, QUALIFICATION et REVENUS DU TRAVAIL

Réunion du 31 mars 2010

| | |
|---|----|
| PROJET D'AVIS..... | 2 |
| COMPTE RENDU DE LA RÉUNION | 3 |
| LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES | 26 |
| AVIS D'OPPORTUNITÉ | 27 |

PROJET D'AVIS

proposé par la commission EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL
du 31 mars 2011

1. Le Conseil a pris note avec intérêt des résultats du groupe de travail interinstitutionnel sur **la mesure des emplois vacants**. Ces résultats font suite à une demande d'Eurostat et aux recommandations du rapport du Cnis « emploi-chômage-précarité ». Le Conseil soutient la mise en œuvre de ces recommandations qui permettront d'améliorer la mesure des emplois vacants dans les entreprises de plus de 10 salariés du secteur concurrentiel, puis dans celles de moins de 10, enfin dans la fonction publique à l'horizon 2012. Il souhaite être tenu régulièrement informé des progrès réalisés dans la construction de ces indicateurs et des conditions de leur diffusion.

Pour compléter l'analyse du marché du travail aux niveaux territorial, sectoriel et de qualification et répondre aux recommandations du groupe dit « de Foucauld », le Conseil souhaite que la Dares mette à disposition, de manière cohérente sur son site, la définition des différents concepts sur les besoins de recrutement et l'ensemble des travaux d'analyse s'y rapportant.

2. Le Conseil prend acte de l'avancée des travaux menés par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) pour mettre en correspondance **le cadre national de certification professionnelle** avec le cadre européen de certification (CEC).

Il est conscient des difficultés rencontrées pour établir cette correspondance pour plusieurs niveaux de certifications. Il encourage la poursuite des travaux de la CNCP avec les départements ministériels, et les partenaires économiques et sociaux pour rendre compatible et cohérent leur classement à un niveau fin avec le CEC. Il souhaite que cette réflexion puisse déboucher sur une nouvelle classification des certifications qui tienne compte des évolutions de la structure des qualifications, et du rapprochement des systèmes universitaires européens. Le SSP fournira pour sa part les éléments de cadrage statistique qui s'avèreront nécessaires à cette réflexion.

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE LA
COMMISSION Emploi, qualification et revenus du travail
- 31 mars 2010 -

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

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

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

Adoption du compte rendu

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

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

| | | |
|-------------|--|-----------|
| I. | Les emplois vacants | 6 |
| II. | La nomenclature de certification | 14 |
| III. | Proposition d'avis | 18 |
| IV. | Examen pour avis d'opportunité des projets d'enquêtes | 18 |
| V. | Examen de demandes d'accès au titre de l'article 7bis de la loi de 1951 | 24 |

LISTE DES PARTICIPANTS

| | | |
|--------------------|-------------------|--|
| Sébastien | ARCHI | PRISME |
| François | AVENTUR | PÔLE EMPLOI |
| Vanessa | BELLAMY | DREES |
| Maryline | BEQUE | DARES |
| Nathalie | BERTRAND | APEC |
| Sabine | BESSIERE | DARES |
| Arnaud | BOULLIUNG | ACOSS |
| Brigitte-Véronique | BOUQUET | CNCP |
| Philippe | BRIARD | DARES |
| Raoul | BRIET | HAUTE AUTORITE DE SANTE |
| Caroline | CAVADINI | SECRETARIAT D'ETAT OUTRE MER |
| Agnès | CHECCAGLINI | CEREQ |
| Christel | COLIN | DARES |
| Philippe | CUNEO | Cnis |
| Sébastien | DUPUCH | CGT FO |
| Françoise | DUSSERT | Cnis |
| Marc-Antoine | ESTRADE | MIN TRAVAIL, REL SOCIALES, FAMILLE, SOLIDARITE |
| Florent | FREMIGACCI | CREST |
| Alain | GELY | Insee |
| Christine | GONZALEZ DEMICHEL | MIN BUDGET COMPTES PUBLICS FONCT PUBLIC |
| Sébastien | GOSSIAUX | Insee |
| Ghislaine | GRIMLER | Cnis |
| Danièle | GUILLEMOT | Insee |
| Christian | JANIN | CFDT |
| Stéphane | JUGNOT | CEREQ |
| Annick | KIEFFER | CNRS CENTRE M HALBWACHS |
| Sylvie | LAGARDE | Insee |
| Sandrine | LE GALL | CGEFP |
| Jean-Pierre | LE GLEAU | Insee |
| Anne-Gaëlle | LE STIR | MIN TRAVAIL, REL SOCIALES, FAMILLE, SOLIDARITE |
| Marie | LECLAIR | DARES |
| Bernard | LEGENDRE | ACFCI |
| Monique | MERON | Insee |
| Hélène | MICHAUDON | DARES |
| Francis | PAILLARD | CHAMBRE DE METIERS DE L'AUBE |
| Robert | PIERRON | CONSEIL REG AQUITAINE |
| Régis | PLATEL | UNION INDUSTRIES METIERS METALLURGIE |
| Patrick | POMMIER | DARES |
| Nicolas | PROKOVAS | CGT |
| Laurence | ROCHER | MIN BUDGET COMPTES PUBLICS FONCT PUBLIC |
| Augustin | ROSSI | ASSEMBLEE DES DEPARTEMENTS DE FRANCE |
| Paul | SANTELMANN | AFPA |
| Christine | SAVANTRE | SE UNSA |
| Philippe | SCHERRER | DARES |
| Béatrice | SEDILLOT | DARES |
| Valérie | ULRICH | DARES |
| Dalila | VIENNE | Insee |
| Xavier | VINEY | DARES |

EXCUSÉS

| | | |
|----------|------------|--------------------------------------|
| Michel | BOISSONNAT | FAFIH |
| Francine | DERAMBURE | MIN ALIMENTATION, AGRICULTURE, PECHE |
| Pierre | MERLE | IUFM DE BRETAGNE |
| Nathalie | ROY | UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE |

La séance est ouverte à 9 heures 30, sous la présidence de Raoul BRIET.

Introduction

Raoul BRIET

Bonjour à tous. Nous avons prévu d'aborder aujourd'hui le thème des estimations trimestrielles d'emploi. La rédaction du rapport n'étant pas encore totalement finalisée suite à quelques difficultés non-anticipées, celui-ci ne pourra pas être présenté. Mais, il le sera lors d'une prochaine séance.

Nous nous pencherons aujourd'hui sur le thème des emplois vacants, ainsi que sur celui des nomenclatures de certification. Une proposition d'avis sera débattue. Il nous faudra ensuite examiner pour avis d'opportunité un certain nombre de projets d'enquêtes. Trois projets d'enquêtes nouvelles seront présentés dans leur globalité ; trois autres projets faisant l'objet d'une demande de renouvellement donneront lieu à un simple échange de questions/réponses. En dernier lieu, nous examinerons une demande d'accès, au titre de la loi de 1951, à des données de la CNAM relatives à l'activité des médecins.

I. Les emplois vacants

1. Présentation du rapport du groupe de travail interinstitutionnel (avec un zoom sur les pratiques européennes)

Sabine BESSIERE, Dares

Le groupe de travail interinstitutionnel sur le thème de la mesure statistique des emplois vacants s'est réuni au premier semestre 2009.

a. Les objectifs du groupe de travail

Le groupe de travail interinstitutionnel réunissait l'Insee, Pôle Emploi, la direction générale de l'administration publique (DGAFFP), la direction générale des collectivités locales (DGCL), la Drees, la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS), le centre d'analyse stratégique (CAS), le centre d'études de l'emploi (CEE), Eurostat et la Dares, avec pour objectif de s'inscrire dans le prolongement des recommandations du groupe de travail « emploi, chômage, précarité » du Cnis. Il s'agissait notamment de clarifier les concepts, l'articulation et la méthodologie des différents indicateurs relatifs aux besoins de recrutements pour mesurer précisément les emplois vacants. L'autre objectif du groupe de travail était de répondre à une demande européenne. Depuis le 1^{er} trimestre 2010, un règlement européen de 2008 impose en effet aux pays membres de fournir un chiffre trimestriel d'emplois vacants, portant sur l'ensemble de l'économie. Des études de faisabilité ont donc été engagées, en vue d'étendre la mesure française aux très petites entreprises et à la fonction publique. Les résultats de ces études ont été transmis à Eurostat en janvier 2010.

b. La définition européenne des emplois vacants

Au niveau européen, l'emploi vacant est défini comme suit : « *L'emploi vacant est un poste rémunéré nouvellement créé non pourvu, ou qui deviendra vacant sous peu, pour le pourvoi duquel l'employeur entreprend activement de chercher, en dehors de l'entreprise concernée, un candidat apte et prêt à entreprendre des démarches supplémentaires ; et qu'il a l'intention de pourvoir immédiatement ou dans un délai déterminé* ». Cette définition constitue le pendant de la définition du chômeur au sens du BIT.

Cette définition pose des problèmes d'interprétation, résolus de manière différente selon les pays.

c. Une comparaison internationale des méthodes de mesures des emplois vacants

Des informations ont été recueillies à travers deux *workshops* organisés par Eurostat en 2008 et 2009, sur le thème de la mesure des emplois vacants. D'autres informations ont été rassemblées à partir du site du centre de ressources d'information et de communication d'Eurostat (CIRCA) (dont l'accès est réservé à ses membres).

Des niveaux d'expérience différents ont ainsi été mis en évidence. Certains pays tels que les Pays-Bas et l'Allemagne travaillent sur le sujet depuis la fin des années 80. A l'inverse, certains pays tels que l'Autriche et le Danemark n'ont entamé la production de statistiques sur le sujet qu'en 2010. A ce jour, l'Irlande ne produit pas encore de statistiques d'emplois vacants. En Belgique et à Malte, la fourniture de statistiques a été interrompue en 2007, pour des questions de moyens et de qualité insuffisante des données. En France, des statistiques sur les emplois vacants sont produites depuis le 3^{ème} trimestre 2003. Des statistiques concernant la zone euro et l'Union Européenne sont également produites depuis cette date.

A ce jour, les statistiques de sept pays (Danemark, Allemagne, Espagne, France, Italie, Malte et Autriche) ne couvrent pas l'ensemble des secteurs privé et public et les données de quatre pays (Danemark, France, Italie et Malte) ne prennent pas en compte les entreprises de un à neuf salariés.

Des exceptions subsistent par ailleurs dans le respect de la définition proposée par Eurostat. Les statistiques italiennes excluent les emplois de managers. Inversement, les statistiques bulgares, espagnoles et néerlandaises couvrent également les postes ouverts au recrutement en interne. Jusqu'à une date récente, les statistiques grecques et espagnoles ne considéraient que les emplois devant être pourvus rapidement. Dans le cadre des *workshops*, de nombreux pays ont également mentionné des difficultés rencontrées par les entreprises interrogées pour comprendre la définition.

Bien qu'Eurostat recommande plutôt de procéder par enquête statistique, des différences apparaissent aujourd'hui dans les méthodes de collecte. Treize pays ont ainsi choisi de mettre en place des enquêtes statistiques dédiées. Huit pays, dont la France, ont fait le choix d'intégrer des questions sur les emplois vacants à des enquêtes statistiques plus larges. Quatre pays (Belgique, République Tchèque, Luxembourg et Slovaquie) continuent de s'appuyer uniquement sur des données administratives telles que les offres d'emplois déposées dans les agences nationales pour l'emploi.

De plus, les enquêtes sont menées selon des modalités qui peuvent varier (enquêtes postales, moyens électroniques, collecte téléphonique assistée par informatique, etc.). L'Allemagne réalise ainsi une enquête postale au 4^{ème} trimestre, complétée par une enquête téléphonique aux trois autres trimestres. Le Royaume-Uni fait un recueil par entrée de données chiffrées dans une boîte vocale.

Des différences apparaissent également dans les modes de collecte du nombre de postes occupés – le taux d'emplois vacants étant calculé à partir du nombre d'emplois vacants et du total des postes (vacants et occupés). Certains pays utilisent une source identique à celle mise en œuvre pour mesurer les emplois vacants. D'autres pays ont recours à des sources administratives, aux enquêtes sur les forces de travail, etc.

Des variations sont également observées dans les périodes de référence retenues (dernier jour du trimestre précédent l'enquête, moyenne du dernier jour de chaque mois, un jour donné dans chaque mois, etc.), dans les délais de transmission des données (45 jours après la fin du trimestre pour les pays dont l'effectif salarié dépasse 3 % des effectifs de l'Union Européenne ; 70 jours pour les autres), dans la prise en compte de la Nace Rev2 et dans la correction des variations saisonnières (au Royaume-Uni uniquement).

Tous les pays s'accordent à dire que le recueil d'information est aujourd'hui difficile. D'une part, les emplois vacants demeurent des événements peu fréquents, ce qui nécessite la mobilisation d'échantillons très importants. D'autre part, les taux de réponse aux enquêtes sont faibles (20 % en Allemagne). Aussi, les indicateurs manquent-ils de précision et ne permettent pas nécessairement de ventiler les statistiques

par secteur d'activité ou par taille d'entreprise. De plus, il peut y avoir des phénomènes de non-réponses déguisées, lorsque l'information sur les emplois vacants est perçue comme confidentielle ou lorsque l'information n'est pas disponible au sein de l'entreprise (n'étant pas connue de l'interlocuteur interrogé ou ne constituant pas une donnée de gestion). En définitive, les indicateurs issus des enquêtes statistiques s'avèrent difficilement comparables aux statistiques issues des agences nationales pour l'emploi – les entreprises n'étant généralement pas tenues de déposer leurs offres auprès des agences, ni même de retirer leurs offres pourvues ou annulées.

Au troisième trimestre 2009, la France (avec la Lettonie) présentait le taux d'emplois vacants le plus faible de l'Union Européenne, à 0,3 %. Le taux moyen au sein de l'Union Européenne s'établissait à 1,3 %, contre 1,4 % pour la zone euro. Cela étant, ces comparaisons paraissent peu rigoureuses et suscitent de grandes réserves, compte tenu des multiples différences de champ et de méthode.

Aux Etats-Unis, la mesure de l'emploi vacant repose, depuis l'année 2000, sur une enquête mensuelle. Celle-ci est menée auprès d'un échantillon de 16 000 établissements, selon plusieurs modes de collecte (CATI, téléphone par entrée de données, fax, mail, internet). La définition américaine de l'emploi vacant diffère légèrement de celle d'Eurostat, précisant que l'emploi considéré pourrait débuter dans les 30 jours (qu'un candidat adéquat soit trouvé ou non dans ce délai). Cette définition manque toutefois de précision en ce qui concerne les emplois occupés qui deviendront vacants sous peu (clairement pris en compte par Eurostat). Par rapport aux annonces dans la presse ou sur les sites internet de recherche d'emploi, l'enquête américaine est perçue comme plus représentative dans la mesure où elle couvre l'ensemble des secteurs et des états – d'autant que les annonces parues dans la presse correspondent généralement à des emplois peu qualifiés et que les annonces publiées sur les sites internet s'avèrent payantes et ne permettent pas une couverture globale. A fin décembre 2009, le taux d'emplois vacants aux Etats-Unis, ainsi calculé, s'établissait à 1,9 %.

d. La situation actuelle en France

En passant en revue les sources statistiques relatives aux besoins de main d'œuvre en France, le groupe de travail a identifié cinq notions connexes à celle de l'emploi vacant : les intentions d'embauche, les embauches réalisées, les offres d'emploi collectées par Pôle Emploi, les difficultés de recrutement et l'indicateur de tension sur le marché du travail. Le groupe de travail a toutefois conclu que ces notions ne permettaient pas d'approcher la définition retenue par Eurostat.

En France, un nombre d'emplois vacants est estimé trimestriellement à partir de l'enquête ACEMO de la Dares et des estimations d'emploi de l'Insee. L'enquête ACEMO couvre uniquement les entreprises de dix salariés ou plus du secteur concurrentiel. Entre 2003 et 2008 la question sur les emplois vacants était précédée d'une question sur les difficultés de recrutement. Or, il a été constaté que nombre d'entreprises répondaient aux deux questions de la même façon. A compter de fin 2008, il a donc été décidé d'intervertir les deux questions pour réduire les risques d'amalgame. La définition de l'emploi vacant a de plus été précisée.

Un taux d'emplois vacants est aujourd'hui établi (mais non publié) par grands secteurs d'activité. Les résultats au sein des grands secteurs s'avèrent toutefois relativement proches du taux global, excepté pour le secteur de la construction dont le taux d'emplois vacants était, avant la crise, structurellement plus élevé.

e. Les perspectives d'évolution en France

Une enquête qualitative sur la collecte des emplois vacants a été menée en mars-avril 2009 par le biais de l'enquête ACEMO, en vue d'expliquer la faiblesse des taux relevés. Les entreprises interrogées ont ainsi été recontactées. Certaines non-réponses sont apparues liées à une indisponibilité de l'information (donnée non-stockée ou méconnue de l'interlocuteur) ou à son caractère confidentiel. La question semble avoir été considérée comme facultative ou secondaire par certains répondants. La question a depuis été mieux mise en évidence. L'enquête qualitative a également montré que la question n'était pas toujours bien comprise, avec comme conséquence la non-comptabilisation d'un certain nombre de postes (postes nouvellement créés ou sur le point d'être libérés, emplois saisonniers ou de courte durée).

Suite à ces travaux, le groupe de travail a recommandé de reformuler la question dans l'enquête ACEMO de la façon suivante :

1 Avez-vous des emplois pour lesquels vous entreprenez des démarches actives de recherche d'un candidat, à l'extérieur de votre établissement ? (oui / non)

Il s'agit de postes nouvellement créés, inoccupés ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels vous entreprenez des démarches actives pour trouver, à l'extérieur de votre établissement, le candidat convenable dans l'immédiat ou dans un avenir proche. Ces postes peuvent être des CDI, des CDD, des emplois saisonniers, même de courte durée.

2 si oui, indiquez le nombre de ces emplois

- *emplois nouvellement créés :*
- *emplois inoccupés :*
- *emplois encore occupés et sur le point de se libérer :*

Le choix a été fait d'éviter le terme « d'emploi vacant » dans le libellé, celui-ci pouvant porter à confusion. La définition retenue par Eurostat a été reprise. Une référence à la nature des contrats a été ajoutée. La question sur les difficultés de recrutement a été remplacée par une question plus précise sur la décomposition des emplois vacants.

En vue de couvrir également les entreprises de moins de dix salariés, une question sur les emplois vacants a été introduite, en 2008, dans l'enquête ACEMO annuelle les concernant. Un taux de réponse plus faible a cependant été observé. L'emploi vacant paraît constituer un événement plus rare encore pour les très petites entreprises (TPE). En 2008, seuls 2,9 % des répondants ont déclarés avoir des emplois vacants (un seul généralement). En 2008, le taux d'emplois vacants au sein des TPE était d'1,1 %, soit 58 000 emplois vacants.

Le groupe de travail a préconisé de pérenniser la question introduite dans l'enquête ACEMO annuelle et de répercuter sur l'enquête ACEMO annuelle les modifications apportées à l'enquête ACEMO trimestrielle. Une estimation annuelle devrait ainsi pouvoir être produite pour les TPE à compter de fin 2010. Il n'a cependant pas semblé possible d'imposer une enquête trimestrielle aux TPE, compte tenu de la charge de collecte correspondante. Après la refonte de l'enquête ACEMO, la possibilité de trimestrialiser les résultats annuels pourra être étudiée.

Pour ce qui est de mesurer les emplois vacants dans les trois fonctions publiques, aucune source exhaustive n'a été identifiée. Une difficulté supplémentaire apparaît dans l'adaptation de la définition proposée par Eurostat, notamment pour caractériser l'entité à l'origine de l'embauche.

Au niveau de la fonction publique d'Etat, le groupe de travail recommande de retenir le ministère ou l'établissement public national ou local à caractère administratif (EPA) comme entité d'embauche. Les emplois vacants dans la fonction publique d'Etat pourront être mesurés à travers le bilan annuel des recrutements sur concours de la DGAFP, ainsi qu'à travers la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP), recensant les postes ouverts aux titulaires et aux contractuels. Il devrait donc être possible d'estimer annuellement un nombre d'emplois vacants dans la fonction publique d'Etat à compter de 2012.

Au niveau de la fonction publique territoriale, les employeurs sont clairement identifiés. Des sources existent pour les recrutements sur concours – ces derniers étant organisés par le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou par les centres départementaux de gestion mais les remontées statistiques seraient à organiser. Les postes ouverts au fil de l'eau pourront être suivis par le biais de la bourse interministérielle de l'emploi public. Là encore, des estimations annuelles pourraient être disponibles à compter de 2012.

Au niveau de la fonction publique hospitalière, les entités d'embauches sont les établissements publics de santé. Les recrutements sur concours pourront être suivis par le biais du bilan annuel de la DGAFP et des outils de gestion de la DHOS. Les postes ouverts aux titulaires et contractuels pourront être suivis grâce à

l'application HOSPIMOB (équivalent hospitalier de la bourse interministérielle de l'emploi public). Des estimations annuelles pourraient être produites à compter de 2012.

Les estimations concernant la fonction publique devraient demeurer annuelles – l'emploi public étant davantage régi par des décisions budgétaires et peu soumis à des évolutions conjoncturelles.

En définitive, trois pistes d'amélioration de la mesure de l'emploi vacant en France sont proposées par le groupe de travail : une reformulation de l'enquête ACEMO trimestrielle pour les entreprises de 10 salariés ou plus, la production d'estimations annuelles à partir de l'enquête ACEMO annuelle pour les entreprises de moins de 10 salariés (à compter de fin 2010) et la production d'estimations annuelles pour les trois fonctions publiques (à compter de 2012).

2. Discussion introduite par Christian JANIN (CFDT)

Christian JANIN, CFDT

Le rapport répond globalement à la commande et aux objectifs fixés au groupe de travail interinstitutionnel. Cela étant, il ne traite pas d'un certain nombre de questions, au regard notamment des travaux du groupe de travail présidé par Jean-Baptiste de Foucauld sur le thème « mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir » dans les domaines ayant trait à l'emploi.

S'agissant de répondre aux exigences d'Eurostat, les conclusions du rapport semblent logiques. L'absence de modèle dans d'autres pays de l'Union européenne dont nous aurions pu nous inspirer pour faire mieux apparaît clairement. La clarification apportée sur les cinq concepts connexes à la problématique des emplois vacants ne permet pas de dégager une piste privilégiée pour répondre aux besoins.

Partant de ce constat, les propositions de reformulation semblent de nature à opérer un recentrage autour de la définition européenne des emplois vacants. Dans le secteur public, la proposition pourrait cependant ramener la mesure à une photographie des mouvements de main d'œuvre au cours de l'année enquêtée. Les emplois vacants seraient ensuite déterminés par soustraction entre les emplois ouverts et ceux n'ayant pas été pourvus – ce qui n'irait pas sans susciter quelques réserves.

Le rapport propose de réorganiser les dispositifs existants (enquête ACEMO, enquête ACEMO Très Petites Entreprises, élargissement de la banque interministérielle de l'emploi public). Ces évolutions ont l'avantage de recentrer la collecte d'information sur le champ « restreint » des emplois vacants. Les marges de confusion entretenues par le système actuel autour des besoins de recrutement et des problématiques de tension sur le marché seraient ainsi éliminées. Dans pareil contexte, la question de l'utilité d'un taux d'emplois vacants mérite d'être posée. A quoi pourrait servir un indicateur produisant des photographies instantanées de situations antérieures à sa date de publication ?

Aujourd'hui, les chiffres d'emplois vacants sont utilisés pour fournir des indications aux pouvoirs publics et aux organismes chargés des questions d'emploi, en vue d'améliorer la mise en relation des demandeurs d'emplois et des emplois. Dans cette optique, un indicateur périodique ainsi défini pourrait apporter une certaine réactivité, mais tout en demeurant largement insuffisant. Par exemple, quelle politique pourrait ainsi être mise en œuvre dans le champ des très petites entreprises du secteur de l'hôtellerie ? Certes, il importe aujourd'hui de répondre aux exigences d'Eurostat et de clarifier la mesure des emplois vacants. Néanmoins, les attentes sociétales se situent au-delà de cette dimension, à plus forte raison dans un contexte de crise. La mesure des emplois vacants devra être complétée par des éléments relatifs aux besoins de recrutement et à la tension sur le marché du travail.

Au-delà de la nécessité de clarifier la mesure des emplois vacants, la proposition n° du rapport de Foucauld invite à « mener des travaux sur les besoins de recrutement pour aboutir à un jeu d'indicateurs clairement définis et publiés de façon visible et coordonnée ». Tel n'était pas le mandat du groupe de travail interinstitutionnel. Cependant, force est de constater que les évolutions proposées pour la mesure des emplois vacants ne permettront pas de répondre à cette ambition. Dans le contexte actuel (hypothèses de sortie de crise, états généraux de l'Industrie, plan de mobilisation pour la croissance des

métiers verts, grand emprunt national, etc.), l'identification des besoins de recrutement des entreprises recouvre pourtant des enjeux extrêmement importants.

La proposition n°7 du rapport de Foucauld recommande « d'éclaircir les motifs pour lesquels des emplois restent non pourvus ». Là encore, la problématique va au-delà de la simple mesure des emplois vacants. L'objectif serait d'analyser la persistance d'éventuelles difficultés, en vue de construire des réponses adaptées.

La proposition n°8 du rapport de Foucauld insiste sur la nécessité « d'approfondir l'analyse des besoins régionaux et locaux en matière de chômage et d'emploi ». Cette problématique conserve un caractère central aujourd'hui, compte tenu des inégalités face à la crise, entre territoires et entre secteurs professionnels. La situation des pôles de compétitivité pourrait notamment être prise en compte. L'enjeu étant de structurer une analyse par régions et par bassins d'emploi.

« Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir » est indispensable pour développer l'emploi aujourd'hui et demain. La problématique des emplois vacants est très largement insuffisante pour répondre à cet impératif.

3. Débat

Raoul BRIET

La question de l'utilité sociale des matériaux nécessite effectivement d'être posée. De fait, le mandat du groupe de travail interinstitutionnel était dual. Un des enjeux était d'aboutir à la production d'un indicateur macro-statistique permettant des comparaisons à l'échelle européenne. Une référence était également faite aux travaux du groupe de travail présidé par Jean-Baptiste de Foucauld. L'ambition était alors de parvenir à une lecture plus homogène et plus solide des phénomènes de désajustement sur le marché du travail, le cas échéant à travers différentes approches (sectorielles, locales, par les qualifications, etc.). Il est clair que le rapport a davantage été axé sur le premier enjeu que sur le second.

Stéphane JUGNOT, CEREQ

Le rapport semble effectivement répondre davantage aux attentes d'Eurostat, après un balayage exhaustif et intéressant des sources existantes. Un suivi des recommandations du rapport du Cnis nécessiterait d'autres travaux. Il conviendrait notamment de poser la question de l'usage des sources. Le sens de la notion d'emploi vacant dans une économie non-planifiée pourrait être également posé.

La notion de « difficulté de recrutement » mériterait par ailleurs d'être éclaircie. Est-il question, par exemple, d'une absence de personne disposant des compétences recherchées sur un marché local ou encore d'une mauvaise adaptation de l'offre en termes de conditions de travail ou de salaire ?

Le fait qu'une réponse *a minima* ait été apportée à la demande d'Eurostat témoigne de la difficulté de l'exercice et apporte un éclairage sur son utilité et sa pertinence. Cela étant, qu'en est-il de la notion de coût supplémentaire supporté par les entreprises pour pourvoir un poste ? Cette logique ne semble pas apparaître dans la formulation de la question de l'enquête ACEMO. La question telle qu'elle est posée ne risque-t-elle pas de rapprocher la notion d'emploi vacant de celle d'intention d'embauche ou de besoin de recrutement ?

Paul SANTELMANN, AFPA

En l'absence d'un éclairage sur le fonctionnement des marchés internes aux entreprises, comment produire une interprétation des emplois vacants ? En pratique, les difficultés de recrutement demeurent liées aux difficultés à pourvoir les postes par promotion ou par le biais de la mobilité interne. Les marchés internes demeurent la part d'ombre dans la compréhension du marché du travail.

Robert PIERRON, Conseil régional d'Aquitaine

Au-delà de la réponse aux exigences d'Eurostat, se pose la question de l'utilité des indicateurs. Il paraîtrait aujourd'hui intéressant de disposer d'éléments de comparabilité, tout en sachant que le phénomène des emplois vacants demeure difficile à objectiver dans sa globalité. Les difficultés rencontrées dans la standardisation des questionnements et des postures en témoignent. Dans ce contexte, l'accent pourrait être mis sur l'analyse des variations, davantage que sur la mesure du niveau réel des phénomènes.

En tout état de cause, la mesure pourrait être enrichie en prenant en compte trois entrées : le secteur, la qualification et le territoire. En pratique, ces facteurs ont un impact très différent. Une approche par ces entrées pourrait intéresser les collectivités territoriales, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre des actions de formation pour les publics en difficulté.

Nicolas PROKOVAS, CGT

La production d'un indicateur d'emplois vacants avait été préconisée par la BCE (Banque centrale européenne), dans le but d'élargir, au-delà de la masse monétaire, le champ des indicateurs susceptibles d'apporter un éclairage sur l'inflation. Selon la théorie économique traditionnelle, la présence d'emplois vacants exercerait une pression potentielle sur les niveaux de salaire (nonobstant les critiques formulées par Mortensen and Pissarides, faisant état d'une possible coexistence du chômage et des emplois vacants sans impact sur les salaires).

En tout état de cause, la prétention de toucher à la réalité des emplois vacants et/ou de la difficulté à recruter constitue aujourd'hui une gageure intellectuelle. En pratique, chaque recrutement s'avère difficile. La notion d'emplois vacants, quant à elle, ne saurait être lue autrement qu'à travers une analyse dynamique. Aucune indication ne saurait être donnée en dehors de tout contexte territorial ou conjoncturel.

Marc-Antoine ESTRADE, DGEFP

Bien qu'ayant montré ses limites, la notion d'emploi vacant au sens d'Eurostat devrait permettre de clarifier le débat, notamment dans l'articulation parfois polémique avec les chiffres du chômage.

Cela étant, il semblerait que l'enquête ACEMO ne permette plus la mesure des difficultés de recrutement. En dépit des difficultés d'interprétation de la notion de « difficultés de recrutement », il s'agissait de la seule source à même de couvrir l'ensemble du champ.

En ce qui concerne la fonction publique, l'utilisation de la bourse interministérielle de l'emploi public pose question. En dépit d'une montée en charge programmée, le champ de celle-ci risque de demeurer partiel et de ne pas rendre compte efficacement de l'emploi de très courte durée.

Monique MERON, Insee

Le rapport du groupe de travail traduit l'urgence dans laquelle a été traitée la demande d'Eurostat. Une réflexion complexe a été menée durant six mois, par des contributeurs aux points de vue différents. Les notions et les indicateurs proches de la notion d'emploi vacant ont ainsi été largement discutés. Un tel débat ne saurait cependant être clos dans un temps identique à celui de la demande d'Eurostat. En réalité, la notion d'emploi vacant recouvre des choix théoriques, voire idéologiques. La nécessité était néanmoins d'apporter une réponse concrète à la demande européenne.

Certains instruments ont été écartés pour des questions de moyens. La reconduction de l'enquête réalisée en 2001 sur la notion d'emploi vacant a notamment été rejetée, au regard des moyens actuels de la Dares.

En définitive, s'il était possible de répondre, en six mois et avec les moyens existants, à la question posée par Eurostat concernant la mesure des emplois vacants, il n'était guère possible de clore la réflexion sur la batterie d'indicateurs nécessaires pour traiter la problématique dans sa globalité.

Christine GONZALEZ-DEMICHEL, DGAFF

Pour ce qui est de la fonction publique, la définition retenue ne conduirait pas à repérer les emplois vacants par soustraction entre les postes offerts et les postes pourvus. Le choix a été fait de considérer les emplois faisant l'objet d'une démarche active de recrutement (y compris par le biais des concours).

Lancée en 2008, la bourse interministérielle de l'emploi public connaît quant à elle une montée en charge extrêmement volontariste, au niveau des trois fonctions publiques. En pratique, le site HOSPIMOB sera totalement articulé avec la BIEP. Des bourses régionales ont été mises en place en avril 2010. Une couverture quasi-exhaustive devrait être ainsi atteinte à l'horizon 2012. La question des emplois de courte durée devra être posée dans un second temps.

Béatrice SEDILLOT, Dares

Compte tenu des échéances extrêmement courtes fixées par Eurostat, la priorité a effectivement été donnée à la réponse concernant la mesure des emplois vacants. Des préconisations devaient être formulées sur ce sujet pour le début de l'année 2010. Cela étant, le choix a été fait de ne pas évacuer les préoccupations du groupe de travail du Cnis, notamment s'agissant de clarifier les concepts.

Des pistes de progrès ont été tracées pour la mesure de l'emploi vacant au sens européen. L'intérêt et les limites de la mesure ont également été pointés. A ce jour, les taux d'emplois vacants très faibles s'expliquent, au moins pour partie, par une couverture partielle du champ. L'enjeu sera d'améliorer la couverture des entreprises de 10 salariés ou plus et d'étendre la mesure à la fonction publique et aux entreprises de moins de 10 salariés. Un retour sur les avancées pourra être proposé dans le cadre de la commission « Emploi, qualification et revenus du travail ».

Pour ce qui est des recommandations du groupe de travail du Cnis, force est de constater que le groupe de travail institutionnel n'a formulé aucune proposition concernant la « production d'un jeu d'indicateurs clairement définis et publiés de façon visible et coordonnée ». Une publication dans ce domaine serait complexe à envisager. A brève échéance, une page du site de la Dares sur ce thème pourrait en revanche être prévue. En complément de la publication du rapport, cette page permettrait de rassembler en un lieu unique les diverses notions relatives aux besoins de recrutement et de créer des liens vers les publications s'y rapportant. Une actualisation régulière des informations disponibles pourrait ainsi être envisagée.

En termes de moyens, le choix a clairement été fait de s'appuyer sur l'existant – c'est-à-dire sur l'enquête ACEMO et les sources administratives disponibles. La perspective d'une enquête trimestrielle lourde sur le sujet a été écartée. En fonction des contraintes pesant sur les programmes de travail, des enquêtes ponctuelles pourraient toutefois être envisagées, en vue de mieux clarifier les liens entre les différentes notions.

Sabine BESSIERE

S'agissant de la non-prise en compte dans la question de l'enquête ACEMO des démarches supplémentaires poursuivies par les entreprises, le choix a été fait de conserver la notion de « démarche active », en vue de ne pas induire de nouvelles difficultés d'interprétation. Une formulation trop précise et restrictive risquerait de réduire à tort le taux d'emplois vacants, alors qu'un certain nombre d'emplois vacants au sens de la définition d'Eurostat ne sont déjà pas comptabilisés par les entreprises. Les autres pays européens ne sont pas entrés à ce point dans le détail dans leur questionnaire.

Les modifications dans l'enquête ACEMO devraient être intégrées à compter du volet consacré au quatrième trimestre 2010. Pour ce qui est de la référence aux difficultés de recrutement, d'autres sources

continueront à fournir des indicateurs sur le sujet, en particulier les enquêtes de conjoncture de l'Insee et l'enquête BMO (Besoins en main-d'œuvre) de Pôle Emploi.

Raoul BRIET

Le rapport du groupe de travail interinstitutionnel semble donc répondre à la demande d'Eurostat. Le dispositif mis en place permettra d'aboutir à une mesure plus fiable de l'emploi vacant et permettra d'alimenter la réflexion sur les besoins de recrutement, y compris à l'échelle franco-française. Pour autant, le rapport ne s'est pas inscrit pleinement dans la continuité des travaux du groupe de travail présidé par Jean-Baptiste de Foucauld. Une clarification des concepts et des notions a bien eu lieu. L'enjeu serait dorénavant d'organiser le foisonnement des données et des sources sur les besoins de recrutement. Une plus grande intelligibilité des notions et des sources permettrait d'instaurer un débat public plus serein et plus professionnel.

II. La nomenclature de certification

1. Point sur l'avancement des travaux

Brigitte BOUQUET, CNCP

Le mandat de la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP) – discuté au sein du Cnis le 11 avril 2008 – porte sur le référencement des certifications professionnelles françaises au sein du cadre européen des certifications, ainsi que sur la définition d'une nouvelle nomenclature nationale des certifications professionnelles.

Le Code de l'éducation nationale demeure la base juridique de la CNCP et du Répertoire national de certification professionnelle (RNCP). Un certain nombre de dispositions du Code du travail lient cependant fortement les travaux de la CNCP à la sphère de l'emploi et de la formation professionnelle. En 2008, les travaux de la CNCP avaient été discutés dans le cadre de la formation « Education » du Cnis. Suite à la réorganisation du Conseil, un état d'avancement est aujourd'hui proposé dans le cadre de la commission « Emploi, qualification et revenus du travail ».

Le RNCP est, pour la France, ce qui fait office de cadre national de certification. Il contient l'ensemble des certifications professionnelles ayant fait l'objet, pour les certifications de droit (certifications élaborées en commission professionnelle consultative (CPC) des départements ministériels et certifications universitaires), d'un arrêté de certification et, pour les autres certifications (certifications élaborées par des départements ministériels dépourvus de CPC, certifications produites par des organismes de formation, certificats de qualification professionnelle), d'une procédure d'enregistrement.

Le RNCP classe les certifications professionnelles selon une nomenclature en cinq niveaux. Compte tenu de la mise en oeuvre du système LMD (license-master-doctorat) dans l'enseignement supérieur, l'utilisation d'une nomenclature datant de 1969 est en cours de généralisation. Les certifications professionnelles sont indexées selon la nomenclature des spécialités de formation (NSF). Dans la continuité d'une convention passée entre la CNCP et l'ANPE en 2005, les certifications sont également mises en relation avec les fiches emplois-métiers du code ROME. L'inscription des certifications professionnelles au RNCP accorde ainsi un certain nombre de facilités et/ou permet de répondre à certaines obligations légales dans le cadre de l'apprentissage, en vue notamment d'obtenir des financements pour la formation professionnelle, la validation des acquis de l'expérience ou les contrats de professionnalisation. L'intérêt de la démarche pour Pôle Emploi est donc réel.

L'objectif est aujourd'hui de mettre le RNCP en correspondance avec le cadre européen de certification (CEC, *european qualifications framework (EQF)* en anglais). Le CEC constitue un « métacadre » en huit niveaux, permettant de mettre en relation les systèmes nationaux, sur la base d'une transparence et d'une confiance mutuelle. Les huit niveaux du CEC recouvrent trois catégories de « descripteurs » : les savoirs,

les compétences et les aptitudes. L'enjeu pour la CNCP était donc d'intégrer les certifications professionnelles françaises dans ce cadre, bien qu'elles ne se trouvent pas fondées sur ces descripteurs.

De nombreuses auditions ont été menées au sein de la CNCP depuis le mois d'avril 2008, de même que des réflexions en groupes de travail. Une focalisation s'est opérée sur la transposition des certifications. Des experts ainsi que des utilisateurs ont été consultés parmi lesquels l'Insee, Pôle Emploi et l'ENIC-NARIC (organisme produisant les équivalences entre diplômés à l'échelle internationale). Des informations ont été glanées sur les évolutions prévisibles de CITE (Classification internationale type de l'éducation), de PCS (nomenclature française des professions et catégories socioprofessionnelles), etc.

En termes de méthodologie, la démarche a été de prendre en compte l'ambiguïté de certains niveaux et les écarts entre le système français et les descripteurs européens. Le département ministériel en charge des affaires sociales s'est porté volontaire pour tenter de réaliser une transposition de chacune de ses huit certifications, en utilisant les descripteurs du cadre européen de certification. Le ministère chargé de la jeunesse et des sports s'est également interrogé sur les plus bas niveaux de certification, au travers de sa CPC. Chaque ministère certificateur a ensuite été entendu sur ses intentions. *In fine*, le choix fait a été de privilégier une transposition « de bloc à bloc », faisant correspondre à chaque niveau de certification français un niveau de certification du cadre européen. Le CEC sera par la suite révisé en 2013 ; une nouvelle nomenclature française sera également construite.

Les travaux ont mis en évidence des difficultés de nature franco-française dans l'utilisation des niveaux de certification, ainsi que des difficultés dans la co-construction de certifications professionnelles avec certains pays, dont l'Allemagne.

La CNCP en est arrivée à la conclusion qu'un éclatement de l'actuel niveau 1 entre plusieurs niveaux du CEC interviendrait dans le cadre de la mise en œuvre du LMD. L'orientation a été prise de faire pointer les systèmes universitaires vers plusieurs niveaux du CEC et de travailler sur les niveaux les plus bas du CEC.

Le tableau de correspondance suivant a été produit :

| Cadre national (nomenclature de 1969) | Cadre Européen de Certification |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| I + grades de doctorat + masters | 8 ; 7 |
| II + grades de licences | 6 |
| III | 5 |
| IV | 4 |
| V | 3 |
| | 2 |
| | 1 |

Les deux premiers niveaux du CEC n'ont pas été renseignés faute de certifications en dessous du CAP. Une certification de bloc à bloc a été entamée à partir du niveau V.

En ce qui concerne la nouvelle nomenclature, un consensus est né autour de la nécessité d'adopter une graduation similaire à celle du CEC (partant du niveau 1). Il s'agira ainsi de réduire les risques de confusion. L'enjeu sera également d'élargir la nomenclature au-delà des cinq niveaux actuels. A ce jour, le cadre français demeure un des rares à intégrer à la fois l'enseignement supérieur et les autres certifications professionnelles. Afin de poursuivre dans cette logique, au moins un niveau supplémentaire devra être créé pour les certifications de l'enseignement supérieur, compte tenu de la mise en œuvre du processus de Bologne. Une décontraction du niveau 4 devra être envisagée. L'absence de niveaux inférieurs au niveau 5 devra être discutée. Les partenaires sociaux et certains ministères, dont celui de la jeunesse et des sports, ont insisté sur la nécessité d'engager une réflexion sur le niveau 5 et les niveaux potentiellement inférieurs.

S'agissant des descripteurs à adopter, il a été constaté une non-correspondance des descripteurs du CEC avec la manière française de construire les certifications. *In fine*, les systèmes devront cependant être totalement compatibles et cohérents. Les réflexions sur la nouvelle nomenclature nationale devraient donner lieu à une analyse critique des descripteurs du CEC, dans la perspective d'une révision du CEC en 2013. Une transposition, à titre transitoire, du cadre français vers le CEC actuel sera faite en 2010.

2. Débat

Raoul BRIET

Nous mesurons toute la difficulté de faire entrer les producteurs hexagonaux dans une démarche européenne, elle-même en cours de négociation et de révision.

Christine SAVANTRE, SE-UNSA

En dépit des résistances, le projet pilote « Leonardo » sur la mise en place du cadre européen a permis d'engager une réflexion sur la construction du cadre national de certification et l'utilisation des descripteurs à l'échelle nationale. Dans ce contexte, le passage de la nomenclature française à 7 ou 8 niveaux suscite aujourd'hui des interrogations.

Paul SANTELMANN

Existera-t-il une concordance entre la reconstruction des niveaux de la formation initiale et la structure des qualifications professionnelles ? Assistera-t-on à une diversification des niveaux dans la structure des qualifications professionnelles ?

Annick KIEFFER, CNRS – CMH

Qu'en est-il de l'articulation avec la rénovation en cours de la CITE ? S'orientent-ils vers une unification des niveaux du CEC et de la CITE ? S'agira-t-il de conserver une nomenclature proprement française ou de tendre vers une nomenclature unique au niveau européen, dans un souci de comparabilité ?

Robert PIERRON

Dans la pratique, les cinq niveaux standard ont été complétés par des niveaux 5 bis et 6. Ces derniers ont-ils un sens dans le CEC et dans l'optique d'une articulation avec les niveaux de savoirs professionnels ?

Par ailleurs, un toilettage et une décontraction plus fine de la NSF ne pourraient-ils pas être envisagés, en vue de permettre son utilisation comme un métacadre des spécialités ?

Marc-Antoine ESTRADE

La construction des niveaux de qualification, à la fin des années 60, a été fortement structurante, tant pour le champ de la formation initiale que pour le champ de l'emploi. Cette construction structure aujourd'hui la qualification des personnes et des postes de travail, avec des implications au niveau des classifications professionnelles. La modification de cette norme ne saurait constituer un enjeu mineur. Des adaptations ont eu lieu au fil du temps, notamment pour définir les personnes non-qualifiées. Le choix d'une transposition de bloc à bloc mériterait aujourd'hui d'être discuté davantage.

Brigitte BOUQUET

S'agissant de la diversification des niveaux et de la façon dont sont construites les certifications professionnelles, nous avons eu des débats avec les chambres consulaires impliquées. La nécessité de retravailler le niveau 5 a été relevée, y compris par les départements ministériels de la jeunesse et des sports, de l'agriculture, etc.

A ce stade, il convient de noter que le RNCP n'est pas relié directement à la CITE. Néanmoins, la refonte de cette dernière devrait inclure un volet sur la certification professionnelle. Aux dires de la DG EAC (direction générale de l'éducation et de la culture de la Commission européenne), le CEC devrait nourrir l'évolution de la CITE. Au niveau de la certification professionnelle, le RNCP est davantage en « cousinage » avec la nomenclature du BIT : l'ISCO (International standard classification of occupations). Cette dernière devrait également évoluer pour nourrir un projet européen baptisé « ESMO ». Ce nouveau projet, lancé au début de l'année 2010 par les directions générales en charges de l'emploi, de la formation et de la culture, a pour objet de créer une taxonomie permettant au monde de l'emploi de mieux comprendre les appellations des formations issues du monde de l'éducation (en particulier du monde de la formation professionnalisante). La situation est donc complexe. Une note écrite pourra être communiquée sur le sujet.

S'agissant des nomenclatures nationales, les Etats membres sont parvenus à un consensus. Il ne saurait être envisagé de mixer le métacadre européen avec les cadres nationaux. Chaque pays gardera donc la maîtrise de ses descripteurs et de ses niveaux. Une articulation avec les éléments du cadre européen devra cependant être assurée.

A l'heure actuelle, les niveaux 5 bis et 6 demeurent inconnus au sein du RNCP. Un des enjeux des travaux à venir sera d'appréhender ces niveaux qui finiront néanmoins par émerger. Devrions-nous privilégier une architecture à 5, 7 ou 8 niveaux ?

En tout état de cause, l'objectif ne saurait être de détruire le cadre actuel, en particulier les notions de personnes qualifiées ou non-qualifiées. L'enjeu sera de tenir un inventaire des certifications transversales. L'utilisation du terme anglais « *qualifications* » pour décrire le cadre européen de certification pose question. Nous ne reviendrons cependant pas sur notre interprétation de la notion de qualification.

Paul SANTELMANN

Existera-t-il une convergence entre les niveaux éducatifs et la structure des qualifications – c'est-à-dire entre les niveaux éducatifs et une entrée par l'analyse du travail ?

Brigitte BOUQUET

Absolument. L'évolution du travail rend aujourd'hui nécessaire l'évolution des niveaux, d'autant que nos descripteurs se trouvent davantage liés au marché de l'emploi qu'à la formation et aux connaissances théoriques.

Paul SANTELMANN

Sur quels travaux cette analyse est-elle fondée ?

Raoul BRIET

Des échanges bilatéraux pourront permettre d'échanger sur ce point. Quoi qu'il en soit, nous aurons l'occasion de faire le point sur l'évolution des travaux dans le cadre de Commission.

III. Proposition d'avis

Les projets d'avis ont été adoptés et figurent en annexe.

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

1. Enquête sur le revenu de solidarité active (rSa) - Dares et Drees

Marie LECLAIR, Dares

Le rSa a été généralisé le 1^{er} juin 2009, en remplacement du RMI (revenu minimum d'insertion) et de l'API (allocation de parent isolé). Il présente la particularité de bénéficier aux travailleurs pauvres et d'être associé à un système de droits et de devoirs, impliquant la mise en œuvre d'un accompagnement renforcé. Le comité d'évaluation du rSa a été chargé de préparer une conférence nationale à l'horizon fin 2011. Un rapport d'évaluation sera remis à cette occasion.

Le comité d'évaluation du rSa s'est réuni pour la première fois à l'automne 2009, en vue de faire le point sur les outils à disposition pour répondre aux problématiques posées par l'évaluation. Trois objectifs ont été identifiés, appelant la réalisation d'une enquête : décrire la situation des bénéficiaires du rSa (dont les travailleurs pauvres), connaître le taux de non-recours au dispositif et mesurer l'impact du rSa sur l'offre de travail. De fait, le nombre des bénéficiaires du rSa est aujourd'hui inférieur aux prévisions, notamment au sein des travailleurs pauvres. Il s'agit donc d'apporter un éclairage sur les phénomènes de non-recours au dispositif parmi les populations éligibles. L'objectif est d'étudier également d'éventuels effets désincitatifs du dispositif pour les travailleurs.

L'enquête élaborée interrogera des bénéficiaires du rSa, des personnes éligibles au dispositif mais n'ayant pas recours au rSa, ainsi qu'une population témoin. Son champ comprend les foyers éligibles au rSa et les foyers ayant des revenus légèrement supérieurs au point de sortie du rSa. Ces derniers pourront servir de groupe de contrôle, dans le cadre de l'observation des évolutions de l'offre de travail.

L'enquête sera conduite en France métropolitaine et couvrira des départements représentatifs des différentes manières de mettre en œuvre le rSa. La base de sondage sera constituée à partir des déclarations fiscales de revenus et des déclarations de taxe d'habitation pour 2008. L'interrogation se déroulera en deux phases : une première interrogation rapide par téléphone (avec un objectif de 10 000 répondants, en vue d'obtenir des résultats significatifs concernant les évolutions professionnelles et l'offre de travail) et une seconde enquête en face à face qui permettra d'interroger les répondants de manière plus approfondie (en particulier sur les situations personnelles et les motifs de non-recours au rSa). L'enquête pourrait être réalisée fin 2010 – début 2011.

Nicolas PROKOVAS

La CGT intervient de manière récurrente concernant l'importance grandissante de l'évaluation dans les dispositifs d'enquête. Sans que cela puisse être assimilé à un jugement de valeur, le constat est que les fins d'évaluation ont tendance à occuper de plus en plus d'espace. Les enquêtes sont de plus en plus souvent proposées consécutivement à la saisine d'une autorité politique, à des fins d'évaluation de politiques ponctuelles. Il conviendrait de ne pas occuper ainsi la totalité de la réflexion, au détriment de la connaissance des terrains et de la mise à disposition de données statistiques suivies et permanentes.

S'agissant de l'enquête en elle-même, il conviendrait d'apporter un éclairage sur la publication des résultats. Il semblerait logique que la commission d'évaluation du rSa soit destinataire des résultats. En revanche, il serait préjudiciable au bon fonctionnement du service statistique public que l'utilisation des résultats par la Dares soit soumise à une première publication par la commission d'évaluation.

Par ailleurs, il semblerait que l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES) et l'Assemblée des départements de France (ADF) ne figurent pas parmi les organismes sollicités dans le cadre des instances de concertation.

Stéphane JUGNOT

A terme, une mise à disposition des données par le biais du centre Quetelet est-elle prévue ?

Augustin ROSSI, ADF

En effet, l'ADF n'a pas été saisie officiellement dans le cadre de cette enquête. Les départements sont néanmoins représentés au sein du comité d'évaluation du rSa. Quoiqu'il en soit, nous souhaiterions pouvoir suivre les résultats de l'enquête, compte tenu notamment des inquiétudes que le dispositif suscite quant à sa charge financière.

D'un point de vue technique, nous avons soulevé la problématique de l'accès au rSa pour les fonctionnaires territoriaux de catégorie C. Or l'échantillon mobilisé dans le cadre de l'enquête ne semble pas intégrer de typologie propre à l'emploi public.

Philippe CUNEO

Il devient traditionnel de préciser que les résultats des enquêtes d'évaluation des politiques publiques doivent être publiés de manière indépendante par les services statistiques ministériels producteurs. Un bilan du respect des principes de publication des enquêtes de la statistique publique pourrait d'ailleurs être dressé au sein du Cnis. Dans le cas de l'évaluation du rSa, il semblerait toutefois délicat d'exiger une publication préalable par les SSM.

Béatrice SEDILLOT

Le souhait serait d'aboutir à une diffusion simultanée du rapport d'évaluation et des publications le nourrissant.

Philippe CUNEO

Il pourrait être difficile de lier le calendrier de publication des résultats d'une opération de la statistique publique à celui de la publication d'un rapport d'évaluation. L'un ne saurait toutefois être subordonné à l'autre.

Raoul BRIET

Un report de la publication du rapport risquerait alors de retarder la publication des résultats.

Philippe CUNEO

Du reste, l'Autorité de la statistique publique réfléchit aujourd'hui à une extension aux opérations ponctuelles du principe d'annonce préalable des publications de la statistique publique. L'idée serait d'imposer une « fenêtre de tir » pour la publication des résultats des opérations statistiques.

Marie LECLAIR

Un certain nombre de conseils généraux sont effectivement représentés au sein du comité d'évaluation du rSa. De surcroît, le comité d'évaluation est régulièrement saisi pour assurer des présentations devant les services départementaux.

S'agissant de mettre à disposition les résultats par le biais du centre Quetelet, des discussions seront nécessaires avec la DGFIP (direction générale des finances publiques) – l'enquête utilisant des fichiers fiscaux comme base de sondage. Dans un premier temps, l'objectif serait de permettre la communication des données aux membres du comité d'évaluation, au sein duquel des chercheurs sont représentés.

Stéphane JUGNOT

Des critiques concernant le manque d'accès aux données avaient été formulées par de nombreux chercheurs lors de l'évaluation du dispositif des 35 heures. Le caractère unilatéral des évaluations de politiques publiques avait été pointé par certains. Une mise à disposition des données par le biais du centre Quetelet pourrait permettre d'éviter les critiques et les frustrations de cet ordre.

Marie LECLAIR

Le comité d'évaluation du rSa intègre une dizaine de personnalités qualifiées. L'objectif n'est donc pas de produire une évaluation entre statisticiens.

Annick KIEFFER

L'implantation d'un centre d'accès sécurisé au sein du centre Quetelet pourrait répondre aux problématiques de confidentialité. Les données seraient conservées par l'Insee mais les chercheurs pourraient y avoir accès.

Philippe CUNEO

Des discussions ont été engagées avec la DGFIP, en vue de faciliter la mise à disposition, sous réserve du respect de l'anonymat des personnes, d'un certain nombre de données. Il s'agirait ainsi d'aboutir à une évolution de la lecture par la DGFIP des règles du secret fiscal. A ce jour, la diffusion de données individuelles demeure prohibée, que celles-ci soient identifiantes ou non.

Marie LECLAIR

S'agissant de détailler les taux de pénétration du rSa, nous ne serons pas en mesure de repérer les fonctionnaires territoriaux de catégorie C au sein de la base de sondage. L'entrée demeure celle du revenu.

Le projet d'enquête sur le revenu de solidarité active recueille un avis d'opportunité favorable.

2. Enquête auprès des demandeurs d'emploi accompagnés par des opérateurs privés de placement ou par Pôle emploi - Dares et Pôle emploi

François AVENTUR, Pôle Emploi

Un appel d'offre a été lancé par Pôle Emploi en septembre 2009, afin de recourir à des opérateurs privés de placement (OPP) pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion (dans le cadre du dispositif « trajectoire emploi ») et des licenciés économiques (en particulier ceux intégrés dans les dispositifs de la convention de reclassement personnalisé ou du contrat de transition professionnelle). Les deux marchés correspondants sont destinés à accompagner, sur deux ans, 220 000 demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion et 150 000 licenciés économiques.

Dans ce contexte, le souhait de Pôle Emploi est d'engager une démarche d'évaluation faisant suite aux travaux menés sur le dispositif OPP « Cap vers l'entreprise ». L'objectif étant de produire une évaluation qui permette de comparer les effets du passage par les OPP avec ceux des dispositifs équivalents gérés directement par Pôle Emploi.

Cette initiative est aujourd'hui portée par le comité d'évaluation de Pôle Emploi, émanation de son conseil d'administration (au sein de laquelle siègent des partenaires sociaux, des représentants de l'Etat et des collectivités territoriales, ainsi que des personnalités qualifiées) ayant pour fonction de définir et de conduire une politique d'évaluation pour Pôle Emploi. La décision a été prise de lancer un programme d'évaluation dont l'enquête menée en coopération avec la Dares constituerait un élément.

L'enquête portera sur trois domaines : le retour à l'emploi et la nature des parcours (en lien avec les différents dispositifs), les processus d'orientation et d'adhésion aux dispositifs, le vécu des bénéficiaires dans le cadre de l'accompagnement (et leur appréciation vis-à-vis des services).

D'un point de vue méthodologique, deux cohortes d'entrées dans les dispositifs seront suivies : l'une correspondant à des entrées au mois de novembre 2009 et l'autre à des entrées au mois de mars 2010. Cela permettra d'observer la montée en charge du dispositif ainsi que sa stabilisation. Le suivi de cohortes relativement précoces devrait permettre de produire de l'information utile pour évaluer les marchés à leur échéance de deux ans. Des inflexions pourront ainsi être données aux éventuels marchés ultérieurs.

Les publics des différents dispositifs seront interrogés sur leur situation à 6, 12 et 18 mois. Il s'agit de construire une vision dynamique et dans la durée des parcours, en termes de retour à l'emploi et de vécu des dispositifs d'accompagnement (susceptibles de durer jusqu'à un an pour les licenciés économiques).

Les enquêtes seront réalisées par téléphone par un opérateur externe (non-désigné à ce stade). L'objectif est d'obtenir des données qui permettent de distinguer des sous-populations correspondant aux dispositifs observés, pour faire des comparaisons (en fonction des parcours et des types de prestations servies). L'ambition est également d'introduire une distinction entre les différentes familles d'OPP.

Les résultats de l'enquête seront publiés dans les collections de la Dares et de Pôle Emploi, afin de les mettre à disposition du plus large public. A ce stade, l'accès aux données pour les chercheurs n'a pas été discuté. La question pourra être abordée dans le cadre du comité de pilotage de l'opération.

Marc-Antoine ESTRADE

Comment les phénomènes d'adhésion et/ou de rétention des demandeurs d'emplois au sein des dispositifs seront-ils appréhendés ?

La notion de coût sera-t-elle prise en compte ? L'efficacité comparée des deux approches sera-t-elle mesurée ?

François AVENTUR

Dans le cadre de l'évaluation du précédent dispositif, les bénéficiaires étaient orientés de manière aléatoire vers les OPP ou vers le dispositif géré en interne par l'ANPE. Dans le cadre du nouveau marché, l'initiative sera laissée au couple conseiller – demandeur d'emploi. Ce dernier n'aura aucune obligation d'adhérer à tel ou tel dispositif. L'adhésion au dispositif porté par les OPP devra relever d'une décision volontaire. Dans ce contexte, l'idée est bien de développer un module d'enquête concernant les processus d'orientation et les critères de choix des demandeurs d'emploi.

En parallèle, le programme complet d'évaluation intégrera une enquête qualitative sur les pratiques de terrain des conseillers. Cette approche permettra d'obtenir une plus grande visibilité sur les logiques d'action mises en œuvre, y compris par les agents du dispositif institutionnel et les OPP. Pour ce qui est des coûts, une réflexion sera menée par le comité d'évaluation, en vue de proposer une méthodologie d'évaluation applicable en 2011. Il s'agira ainsi d'approcher de manière plus satisfaisante la notion d'efficience.

Raoul BRIET

Les phénomènes d'auto-sélection par les couples conseiller – demandeur d'emploi ne risquent-ils par d'induire une certaine hétérogénéité des publics ?

François AVENTUR

La mise en place du marché OPP, en septembre 2009, s'est accompagnée d'une instruction aux services de Pôle Emploi, en vue d'accorder une priorité aux OPP dans l'orientation des publics cibles (en particulier les licenciés économiques). Cette décision était liée à la saturation du réseau des agences de Pôle Emploi du fait de la montée du chômage. Dans le cadre de l'enquête, cette logique devrait induire une certaine diversité des publics orientés vers les OPP, au moins au sein de la cohorte de novembre 2009.

Des équipes de Pôle Emploi sont aujourd'hui censées pouvoir accompagner concrètement les publics cibles. Néanmoins, des instructions ont été données à la rentrée 2009 pour faire en sorte que les orientations vers l'interne ne puissent reprendre qu'à compter d'une réduction des portefeuilles des conseillers concernés en deçà de 50 demandeurs emplois et 30 licenciés. De tels seuils pourraient avoir été atteints dans certains territoires, produisant des orientations vers les équipes internes de Pôle Emploi. En tout état de cause, l'évaluation tentera de mettre en évidence les formes de biais volontaires susceptibles d'apparaître dans les orientations. L'hétérogénéité des équipes et des savoir-faire au niveau des territoires pourra être prise en compte.

Paul SANTELMANN

Compte tenu de l'importance des contextes économiques, ne serait-il pas opportun de concentrer l'enquête sur quelques territoires contrastés ?

François AVENTUR

Il nous faudra étudier la question.

Christel COLIN, Dares

Il s'agira également de poursuivre la réflexion sur la catégorisation des publics et des OPP.

Le projet d'enquête auprès des demandeurs d'emploi accompagnés par des opérateurs privés de placement ou par Pôle emploi recueille un avis d'opportunité favorable.

3. Enquête de suivi relative à l'expérimentation contrôlée REBOND – Crest

Florent FREMIGACCI, Crest

L'enquête proposée est adossée à une expérimentation financée sur trois ans par le haut commissariat à la jeunesse. Cette expérimentation, menée conjointement par le Crest et l'AFIJ (Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes Diplômés), a pour but d'éclairer la notion d'accompagnement.

L'expérimentation REBOND repose sur la mise en place d'un accompagnement personnalisé pour les jeunes décrocheurs de l'université – c'est-à-dire les jeunes abandonnant leur parcours universitaire avant d'avoir validé un cursus de niveau licence. L'objectif est de mettre en place un accompagnement autour de trois axes : un parrainage en entreprise, une orientation vers les métiers en tension (tels que définis par Pôle Emploi), ainsi qu'un contrat d'engagement moral. L'expérimentation est aujourd'hui menée sur 29 sites de l'AFIJ en France.

En croisant les différents types d'accompagnement proposés, neuf groupes ont été définis dont un groupe de contrôle (bénéficiant des prestations de droit commun de l'AFIJ). L'enquête proposée permettrait de suivre la trajectoire de ces bénéficiaires, 3 et 9 mois après leur sortie du dispositif. L'enquête sera réalisée par un prestataire, sélectionné par appel d'offre. Des critères objectifs seront mobilisés pour évaluer les situations : la reprise d'étude, l'obtention d'un emploi ou encore la reconstruction d'un projet professionnel viable.

Le dispositif d'enquête concernera la totalité des 2 500 jeunes de l'expérimentation, dont 500 constitueront le groupe de contrôle.

Au-delà des rapports transmis au haut commissariat à la jeunesse dans le cadre de l'expérimentation, l'objectif sera de permettre un accès aussi large que possible aux publications.

Nicolas PROKOVAS

La CGT s'est déjà exprimée sur les questions éthiques soulevées par les évaluations reposant sur des groupes témoins écartés des dispositifs.

Par ailleurs, la fiche de présentation de l'enquête précise que celle-ci sera réalisée par un institut de sondage ou prestataire habilité à mettre en œuvre des études de marché. Par qui une telle habilitation serait-elle donnée ?

Raoul BRIET

Il semble s'agir d'une formulation convenue, ne faisant pas référence à une habilitation officielle.

Florent FREMIGACCI

Compte tenu de la forte volatilité de la population visée, le suivi devrait s'opérer par papier, téléphone et mail. Il s'agira ainsi de maximiser le taux de retour.

Le projet d'enquête de suivi relative à l'expérimentation contrôlée REBOND recueille un avis d'opportunité favorable.

4. Enquêtes présentées à la formation emploi/revenus du Cnis du 31 mars 2009

a. *Enquête sur la formation des adultes (AES pour « Adult education survey ») - Insee et Dares*

Le projet d'enquête sur la formation des adultes recueille un avis d'opportunité favorable.

b. *Enquête européenne sur la Formation Professionnelle Continue dans les entreprises CVTS-4 (Continuing Vocational Training Survey) – Cereq*

Nicolas PROKOVAS

Qu'en sera-t-il du volet national de l'enquête ?

Agnès CHECCAGLINI, Cereq

Le volet national de l'enquête CVTS 3 est en cours d'exploitation. Un volet national est en préparation pour l'enquête CVTS 4. Un bilan de l'exploitation du troisième volet permettra d'ajuster le questionnement. Des discussions sur ce point sont menées dans le cadre du comité de pilotage de l'enquête. Il est également prévu que les partenaires sociaux soient consultés courant septembre 2010.

Le projet d'enquête européenne sur la formation professionnelle continue dans les entreprises recueille un avis d'opportunité favorable.

5. Enquête dans le prolongement des enquêtes présentées à la formation emploi/revenus du Cnis du 14 mars 2008

a. *Enquête sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation - Dares*

Le projet d'enquête sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation recueille un avis d'opportunité favorable.

V. Examen de demandes d'accès au titre de l'article 7bis de la loi de 1951

1. Demande présentée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), à des données relatives à l'activité des médecins détenues par la CNAMTS

Vanessa BELLAMY, Drees

La Drees réalise des travaux sur les revenus des professionnels de santé, à partir des honoraires fournis par la CNAMTS. A ce jour, seules des données agrégées sont fournies. Le souhait est donc d'obtenir, de manière régulière, un accès aux données du SNIIRAM. Pour l'année 2008, la Drees souhaite disposer également d'un certain nombre de variables nominatives sur les professionnels de santé (nom, prénom, âge et adresse), en vue de procéder à un appariement ponctuel avec leurs déclarations fiscales. L'appariement sera réalisé par l'Insee.

La demande présentée par la Drees d'accès à des données relatives à l'activité des médecins détenues par la CNAMTS recueille un avis favorable.

Conclusion

Raoul BRIET

Merci à tous.

La séance est levée à 12 heures 50.

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

- Fiches descriptives des enquêtes présentées
- Fiches de présentation de demandes d'accès à des données au titre de l'article 7bis de la loi de 51-711 du 7 juin 1951

AVIS FAVORABLES

Avis d'opportunité pour les enquêtes présentées

| | |
|---|----|
| Enquête sur le revenu de Solidarité active (rSa) | 28 |
| Enquête auprès des demandeurs d'emploi accompagnés par des opérateurs privés de placement ou par Pôle emploi dans des dispositifs aux objectifs similaires | 30 |
| Enquête de suivi relative à l'expérimentation contrôlée REBOND | 32 |
| Enquête sur la formation des adultes (AES)..... | 34 |
| Enquête européenne sur la formation professionnelle continue dans les entreprises (CVTS-4)..... | 36 |
| Enquête sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation..... | 38 |

Avis favorable à la demande d'accès à des données au titre de l'article 7bis de la loi de 1951

| | |
|---|----|
| Demande d'accès par la DREES à des données de la CNAMTS | 40 |
|---|----|

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur le revenu de Solidarité active (rSa)

Type d'opportunité : enquête nouvelle

Périodicité : enquête ponctuelle en deux interrogations

Demandeur : Ministère du travail, de la Solidarité et de la Fonction publique - Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Au cours de sa réunion du 31 mars 2010, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête sur le revenu de Solidarité active (rSa).

Le revenu de Solidarité active a été généralisé le 1^{er} juin 2009 par une loi du 1^{er} décembre 2008 qui prévoit la mise en place d'un comité d'évaluation. L'enquête sur le rSa se situe dans le cadre des dispositions prises par le comité d'évaluation pour suivre et évaluer la mise en œuvre et l'impact du rSa. Elle ne se situe pas directement dans le prolongement de l'enquête statistique réalisée par la Drees (en 2008 et 2009) pour mesurer l'impact du rSa expérimental. Les questionnements de l'enquête de la Drees doivent être adaptés pour prendre compte de nouvelles dimensions (question du non-recours au rSa notamment) et l'extension du champ des personnes éligibles (travailleurs pauvres, via le rSa « activité », notamment).

L'enquête a pour objectifs d'évaluer les effets du rSa sur le marché du travail par comparaison avec un groupe de contrôle, de décrire la situation des bénéficiaires du rSa et d'étudier et quantifier le phénomène de non-recours c'est-à-dire le fait que certaines personnes éligibles au rSa ne le perçoivent pas. Les thèmes abordés sont : la situation professionnelle et les revenus (au moment de l'enquête et avant la perception de rSa), l'accompagnement (par Pôle Emploi, les CAF ou la MSA), les droits connexes (autres aides reçues), la connaissance du dispositif du rSa et son impact perçu par les enquêtés, l'opinion sur le rSa, les conditions de vie, l'éligibilité au rSa et le non-recours.

La collecte est confiée à un institut de sondage privé sélectionné dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre. L'enquête concerne les foyers éligibles au rSa ainsi que les foyers ayant des revenus légèrement supérieurs au point de sortie du rSa en juin 2009. Elle se déroule dans quelques départements de France métropolitaine sur une période d'environ 4 mois, comprise entre septembre 2010 et février 2011 en deux phases. La première interrogation par téléphone est destinée à recueillir les renseignements nécessaires pour identifier d'une part les personnes éligibles au rSa (y compris celles n'y recourant pas) et d'autre part les personnes non éligibles mais de profil proche (groupe de contrôle), à obtenir des informations sur la situation professionnelle en juin 2009 et au moment de l'enquête pour un nombre important de personnes. Environ un quart des individus sont interrogés une seconde fois en face à face pour recueillir des informations plus détaillées. La durée de passation du questionnaire téléphonique est estimée à 15 minutes environ, celle du questionnaire en face à face à moins de 45 minutes.

L'échantillon est tiré parmi les déclarations fiscales des revenus et les avis de taxe d'habitation 2008 au titre de la résidence principale collectés par la Direction générale des Finances publiques (DGFiP) du Ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi. Au sein des foyers fiscaux ainsi retenus, une seule personne est interrogée par foyer : l'assujetti (à la taxe d'habitation au premier janvier 2009 au titre de l'année 2008) ou son conjoint, d'âge actif et dont les revenus déclarés pour 2008 se situent en dessous d'un certain seuil. Les personnes interrogées lors de la seconde vague sont sélectionnées parmi les bénéficiaires du rSa et les personnes en situation de non-recours tirés lors de la première vague de manière à obtenir une représentativité de chacune de ces populations. L'objectif est d'enquêter environ 10 000 individus, déclarants ou conjoints du déclarant lors de la première vague et 2 500 à la seconde.

Le suivi de l'enquête est assuré par le Comité d'évaluation du rSa. Celui-ci comprend cinq présidents de Conseils généraux, dix personnes qualifiées nommées en raison de leur compétence en matière d'évaluation, deux représentants des associations de lutte contre exclusion (UNIOPSS, FNARS), trois bénéficiaires du rSa, des représentants de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS), de la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES), de la Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), de la Direction Générale du Trésor (DGT), de Pôle Emploi, de la Cnaf et de la CCMSA. L'enquête sera présentée aux partenaires sociaux dans ce cadre des rencontres que le Comité d'évaluation organise, tous les six mois, avec des représentants nationaux des partenaires sociaux ainsi que deux parlementaires, un maire, et le président du Conseil national de l'insertion par l'activité économique (Cniae).

Les données seront exploitées au cours de l'année 2011 afin de pouvoir alimenter le rapport final du Comité d'évaluation du rSa qui sera rendu public et disponible sur le site internet dédié au rSa (www.rsa.gouv.fr). Les résultats de l'enquête seront, par ailleurs, diffusés dans les supports de la Dares. Les données de l'enquête seront mises à disposition, via des conventions, de la Drees, du service statistique de la Cnaf et éventuellement de chercheurs.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. La commission rappelle que les résultats de l'enquête doivent être largement diffusés et ses données mises à disposition du plus large public sous les conditions légales et de confidentialité en vigueur.

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête auprès des demandeurs d'emploi accompagnés par des opérateurs privés de placement ou par Pôle emploi

Type d'opportunité : enquête nouvelle

Périodicité : enquête ponctuelle à trois interrogations

Demandeur : Pôle emploi en collaboration avec la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Au cours de sa réunion du 31 mars 2010, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête auprès des demandeurs d'emploi accompagnés par des opérateurs privés de placement ou par Pôle emploi.

Cette opération nouvelle résulte d'une initiative conjointe de Pôle emploi et de la Dares. Elle se situe dans le cadre du programme d'évaluation pluriannuel sur le recours aux opérateurs privés de placement élaboré par le comité d'évaluation de Pôle emploi et répond à un souhait du comité de suivi de la convention tripartite (Pôle emploi, État et Unédic).

L'enquête a pour objectif général d'évaluer le contenu et les effets des diverses formes d'accompagnement offertes aux demandeurs d'emploi qui peuvent faire appel aux opérateurs privés de placement (OPP). Ces accompagnements s'appuient sur des dispositifs spécifiques qui s'adressent à deux types de publics : d'une part, les demandeurs d'emploi en difficulté durable d'insertion et/ou dont les perspectives d'emploi sont limitées sur le bassin d'emploi et/ou qui se confrontent pour la première fois au marché du travail et, d'autre part, les licenciés économiques. Pôle emploi peut orienter les premiers vers le dispositif « Trajectoire emploi » faisant appel aux OPP (6 mois d'accompagnement renforcé et 3 mois de suivi dans l'emploi). Il peut aussi recourir à des modalités d'accompagnement internes : « Cap vers l'entreprise » qui est un dispositif spécifique d'accompagnement renforcé (6 mois maximum) ou bien des prestations sous traitées de courte durée (comme par exemple la prestation « Cible emploi » d'une durée de 3 mois). Les licenciés économiques peuvent prétendre à des dispositifs d'appui plus soutenu (durée d'accompagnement et d'appui au reclassement professionnel de 12 mois maximum et un suivi dans l'emploi de 3 mois) que sont la convention de reclassement professionnelle (CRP) ou le contrat de transition professionnelle (CTP). Depuis septembre 2009, Pôle emploi oriente en priorité les personnes éligibles à la CRP ou au CTP vers des OPP, mais en cas de non-adhésion à la CRP ou au CTP, Pôle emploi met en œuvre un accompagnement interne s'appuyant le cas échéant sur des prestations courtes sous traitées.

L'enquête vise à mesurer le retour à l'emploi selon les diverses formes d'accompagnement, à caractériser les parcours sur le marché du travail selon les publics, à éclairer le processus d'orientation des demandeurs d'emploi vers les différents dispositifs d'accompagnement et les motifs d'adhésion ou de non adhésion, à connaître le vécu des personnes durant l'accompagnement et les prestations dont ils bénéficient et à apprécier la pertinence des services rendus.

La collecte est réalisée par téléphone par un prestataire extérieur privé sélectionné sur appel d'offre. L'enquête concerne les demandeurs d'emploi qui sont inscrits à Pôle emploi en France métropolitaine et sont orientés vers les différents dispositifs d'accompagnement en novembre 2009 et mars 2010. Les deux cohortes ainsi constituées (novembre 2009 et mars 2010) sont interrogées trois fois : 6 mois après l'orientation vers un dispositif (donc en juin 2010 pour la cohorte de novembre 2009 et en octobre 2010 pour la cohorte de mars 2010), 12 mois après l'orientation (en décembre 2010 et en avril 2011) et 18 mois après l'orientation (en juin 2011 et en octobre 2011). La durée de passation du questionnaire est estimée à 15 minutes pour la première interrogation et à 10 minutes pour les deux autres.

L'échantillon est issu des bases de données administratives de Pôle emploi (Fichier historique des demandeurs d'emploi et Fichier national des Assédics). Le tirage est effectué de manière à assurer une représentativité des modalités d'accompagnement et des types d'OPP. L'objectif est d'obtenir 6 500 réponses à la première interrogation pour chacune des deux cohortes.

Le comité de pilotage de l'enquête comprend des représentants de Pôle emploi (direction des études, évaluations et affaires internationales, direction opérationnelle en charge des dispositifs évalués, comité d'évaluation) et de la Dares. Par ailleurs, les partenaires sociaux sont associés au comité de pilotage dans la mesure où leurs représentants siègent au sein du comité d'évaluation de Pôle emploi, placé auprès du conseil d'administration, au côté des représentants de l'État et des collectivités territoriales.

Pour chaque vague d'interrogation, des résultats seront publiés au niveau de la France métropolitaine dans les collections de la Dares et dans celles de Pôle emploi sous double timbre (Dares et Pôle emploi).

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

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête de suivi relative à l'expérimentation contrôlée REBOND

Type d'opportunité : enquête nouvelle

Périodicité : enquête ponctuelle en deux interrogations

Demandeur : Centre de Recherche en Économie et Statistique de l'Insee (CREST).

Au cours de sa réunion du 31 mars 2010, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête de suivi relative à l'expérimentation contrôlée REBOND.

L'enquête est réalisée dans le cadre de l'évaluation d'une expérimentation contrôlée innovante conduite sur la population des étudiants décrocheurs (jeunes qui quittent l'université avant d'avoir obtenu leur diplôme) de l'enseignement supérieur. Elle est financée par le Haut Commissariat à la Jeunesse dans le cadre d'un appel à projets. Il s'agit d'évaluer l'impact des huit programmes d'accompagnement renforcé proposés par l'Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes Diplômés (AFIJ) sur le devenir de la population concernée.

Les deux vagues de l'enquête sont destinées à connaître la situation professionnelle (chômage, emploi, retour en formation ou en études, revenus du travail) des bénéficiaires du dispositif d'accompagnement renforcé 9 mois puis 15 mois après leur entrée dans le programme. Des aspects non cognitifs (estime de soi, capacité de projection en termes d'insertion professionnelle) sont également abordés. La collecte d'information à 9 mois mesure la situation professionnelle des individus à l'instant donné alors que la seconde collecte vise à évaluer les résultats à long terme du programme d'accompagnement renforcé.

La collecte de l'opération est confiée à un institut de sondage privé sélectionné dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre. Les deux vagues d'enquêtes interrogent par questionnaires papiers et de manière exhaustive les 2 500 étudiants décrocheurs de l'enseignement supérieur qui participent à l'expérimentation dans les 29 sites où elle se déroule (Lyon, Grenoble, Saint-Etienne, Chambéry, Besançon, Dijon, Tours, Orléans, Paris, Cergy, Saint-Denis, Montpellier, Perpignan, Reims, Strasbourg, Nancy, Toulouse, Albi, Marseille, Avignon, Toulon, Nice, Lille, Limoges, Rouen, Nantes, Bordeaux, Amiens, Rennes). Les jeunes qui entrent dans l'expérimentation et déménagent sont suivis. La première vague a lieu entre septembre 2010 et février 2011, la seconde entre mars et août 2011. En cas d'abandon du programme d'accompagnement renforcé ou de rupture du contrat d'engagement réciproque, la première interrogation a lieu au moment de la rupture et la ré-interrogation à l'issue théorique du programme et/ou du contrat. La passation de chacun des questionnaires dure entre 10 et 15 minutes

Le comité de pilotage qui organise l'expérimentation réunit les responsables du projet à l'AFIJ, l'équipe de recherche, la DJEPVA (Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative) et le Haut-commissariat à la jeunesse.

Les résultats de l'enquête seront notamment exploités par les chercheurs du CREST participant au dispositif d'évaluation. Un rapport d'étape sera remis au Haut Commissariat à la Jeunesse à la moitié de l'expérimentation (mi-2010). Un rapport final sera remis à la fin du projet (2011). Les résultats de l'évaluation feront également l'objet de publications dans les supports de la statistique publique et/ou sous des formats académiques.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. La commission rappelle que les résultats de l'enquête doivent être largement diffusés et ses données mises à disposition du plus large public sous les conditions légales et de confidentialité en vigueur.

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur la formation des adultes (AES)

Type d'opportunité : réédition d'une enquête réalisée en tant qu'enquête pilote en 2006

Périodicité : enquête ponctuelle dont la reconduction est envisagée tous les cinq ans

Demandeur : Insee - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS) en collaboration avec la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Au cours de sa réunion du 31 mars 2010, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête sur la formation des adultes (AES pour « Adult education survey »).

L'enquête AES prend place dans l'ensemble des statistiques relatives à l'éducation telles qu'elles sont décrites dans le règlement européen (CE N°452/2008) du 23 avril 2008 relatif à la production et au développement de statistiques sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. La stratégie européenne est de réviser les trois principales enquêtes AES (Adult Education Survey), LFS (Labour Force Survey, enquête Emploi en français) et CVTS, afin d'assurer leur cohérence : AES donne des informations sur la participation des individus aux activités d'éducation et de formation tous les 5 ans ; LFS fournit des évolutions annuelles pour une série limitée d'indicateurs et CVTS complète AES tous les 5 ans en éclairant les stratégies des entreprises pour le développement des qualifications des salariés. L'enquête AES 2012 repose sur un règlement communautaire, à paraître en 2010 qui précise les variables à transmettre à Eurostat, la période de collecte, le champ de l'enquête et la précision minimale requise pour quelques indicateurs. Elle s'inscrit dans la continuité des enquêtes sur la formation continue de 2000 et 2006. L'enquête 2006 était la déclinaison française d'une enquête AES pilote.

L'enquête vise à mesurer l'accès des adultes à la formation selon les concepts définis au niveau européen de formation formelle, de formation non formelle et de formation informelle dans une perspective de comparaison entre États-membres. Elle a également pour objectif de caractériser les formations suivies (niveau, domaine, durée) et de connaître les raisons de la participation, les sources de financement et le rendement des formations. Les variables socio-démographiques (âge, sexe, diplôme, situation sur le marché du travail,...) permettront de mener des analyses différenciées par public. D'autres thèmes sont également abordés : les sources d'information, les obstacles rencontrés, le contexte professionnel dans lequel s'insère la formation, la conciliation formation - travail.

L'enquête est prévue au second trimestre 2012 auprès d'environ 20 000 ménages ordinaires de France métropolitaine qui sont tirés dans la base du nouveau recensement de la population. Une seule personne de 18 à 64 ans par ménage est interrogée en face-à-face avec un support Capi. La collecte est assurée par le réseau des enquêteurs de l'Insee. La durée de passation du questionnaire est estimée à 30 minutes en moyenne.

La partie européenne du questionnaire est préparée dans le cadre d'une « task force » animée par Eurostat et composée des représentants des pays membres. La Dares et l'Insee y représentent la France. Le questionnaire français est élaboré par un groupe de conception composé de l'Insee, de la Dares et du Cereq. Le comité de pilotage, instance décisionnelle du projet qui contrôle le respect des objectifs en termes de réalisation, coût et délai comprend en plus la Depp (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du ministère de l'éducation nationale).

Il est prévu de consulter les partenaires sociaux et les institutions disposant d'une expertise sur les questions de formation (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Conseil national de

la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), Pôle emploi, ...) lors de la conception du questionnaire.

Les données individuelles anonymisées relatives aux variables définies dans le règlement communautaire seront transmises à Eurostat au plus tard six mois après la fin de la collecte. Les institutions ayant participé au groupe de conception disposeront sensiblement aux mêmes dates d'un fichier provisoire. Fin 2013, le fichier national de l'enquête sera diffusé aux chercheurs qui en feront la demande par l'intermédiaire du Centre Maurice Halbwachs. Les premiers résultats feront l'objet d'un Insee Première dans le courant de l'année 2013.

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

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur la formation professionnelle continue dans les entreprises 4^{ème} édition (CVTS-4)

Type d'opportunité : réédition d'une enquête réalisée en 1994, 2000 et 2006

Périodicité : enquête ponctuelle reconduite tous les cinq ans

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

Au cours de sa réunion du 31 mars 2010, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête sur la formation professionnelle continue dans les entreprises - 4^{ème} édition (CVTS-4 pour « Continuing Vocational Training Survey »).

L'enquête CVTS prend place dans l'ensemble des statistiques relatives à l'éducation telles qu'elles sont décrites dans le règlement européen (CE N°452/2008) du 23 avril 2008 relatif à la production et au développement de statistiques sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. La stratégie européenne est de réviser les trois principales enquêtes AES (Adult Education Survey), LFS (Labour Force Survey, enquête Emploi en français) et CVTS, afin d'assurer leur cohérence : AES donne des informations sur la participation des individus aux activités d'éducation et de formation tous les 5 ans ; LFS fournit des évolutions annuelles pour une série limitée d'indicateurs et CVTS complète AES tous les 5 ans en éclairant les stratégies des entreprises pour le développement des qualifications des salariés. L'enquête CVTS-4, comme CVTS-3, repose sur un règlement communautaire (à paraître prochainement) alors que les deux premières éditions étaient organisées sous forme coordonnée. Le champ géographique s'est progressivement élargi des 12 États membres de l'époque lors de l'édition de 1994 aux 27 États membres de l'Union européenne et à la Norvège en 2006 et sera encore plus large en 2011.

Au niveau européen, l'enquête a pour principal objectif de produire des indicateurs sur le financement de la formation continue par les entreprises et sur les politiques de formation afin de permettre les comparaisons entre pays et dans le temps. Au niveau français, elle vise, comme la précédente édition, à fournir des éléments d'évaluation des politiques publiques mises en place en matière de formation professionnelle (Accord National Interprofessionnel (ANI) de septembre 2003, loi de mai 2004 sur la formation tout au long de la vie, réforme sur la formation professionnelle et la nouvelle loi du 24 novembre 2009). Huit grandes thématiques sont abordées : données structurelles de l'entreprise, politique et stratégie de gestion de la main d'œuvre et de formation continue, modalités de formation (cours et stages, formation en situation de travail, rotation sur poste, etc.), données quantitatives sur la formation (stagiaires, heures, organismes dispensateurs), données financières, évaluation des formations (qualité, impact, difficultés), raisons pour lesquelles l'entreprise n'a pas dispensé de formation professionnelle continue, contribution de l'entreprise à la formation professionnelle initiale.

La collecte est confiée à un prestataire extérieur privé sélectionné dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre. Elle a lieu, par téléphone avec un support CATI, entre avril et juillet 2011 auprès des entreprises de 10 personnes et plus des secteurs marchands non agricoles de France métropolitaine et porte sur les données relatives à l'année 2010. L'objectif est d'obtenir 5 000 entreprises répondantes. L'échantillon est tiré dans le fichier SIRENE. Le temps maximal d'interrogation ne devrait pas dépasser 30 minutes. Par ailleurs, conformément aux souhaits d'Eurostat, l'enquête CVTS-4 est étendue aux secteurs publics à titre expérimental. Les modalités de mise en œuvre de cette extension sont encore à définir.

A l'échelon européen, le projet d'enquête est élaboré par un groupe de travail (Task-Force) composé de représentants des États-membres participant à l'enquête et coordonné par Eurostat. Le Céreq y représente la France et consulte régulièrement les autres partenaires institutionnels français (Dares, DGAFP et Insee) sur les propositions d'Eurostat. Le comité de pilotage qui suit le volet français regroupe le Céreq, la Dares,

l'Insee, la DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique).

Une concertation avec les partenaires sociaux est envisagée tant sur le volet entreprises du secteur privé que sur le volet destiné au secteur public. Sur ce dernier volet, l'expérimentation de l'enquête CVTS-4 dans le secteur public a reçu un avis favorable de la part du conseil scientifique de la DGAFP (praticiens des trois fonctions publiques, experts et scientifiques français et étrangers,...) lors de sa séance du 27 janvier 2010.

Les résultats européens seront diffusés par Eurostat et relayés par les supports du Céreq. Comme pour CVTS3, le Céreq assurera la coordination de l'exploitation des résultats et leur diffusion dans les supports du Céreq. A titre de retour d'information, il adressera la première publication (un Bref en 4 pages) à toutes les entreprises répondantes.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête dans son ensemble (y compris les extensions aux secteurs publics).

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation

Type d'opportunité : enquête nouvelle

Périodicité : enquête mensuelle à collecte continue

Demandeur : Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

Au cours de sa réunion du 31 mars 2010, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation.

Cette opération répond aux demandes de connaissance des dispositifs de politiques de l'emploi émanant des cabinets ministériels, de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), des corps d'inspection (Cour des Comptes, Inspection générale des affaires sociales notamment), des organismes d'expertise (conseil d'orientation de l'emploi, conseil d'analyse stratégique,...) ainsi que des partenaires sociaux. Dans une optique légèrement différente, la Dares a mené en 2008 et 2009, une enquête sur le devenir des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

L'enquête sur l'insertion a pour objectif de connaître la situation des bénéficiaires six mois après leur sortie du dispositif, en particulier sur leur insertion dans l'emploi et dans l'emploi durable (CDI, CDD de plus de 6 mois, emploi à son compte ou de titulaire dans la Fonction publique). L'enquête permet de calculer un certain nombre d'indicateurs des programmes annuels de performance (PAP) et des rapports annuels de performance (RAP), ainsi que des budgets opérationnels de programme (BOP) dans le cadre de la LOLF (programme 102). Elle permet également des comparaisons avec d'autres dispositifs d'emplois aidés (apprentissage, contrat unique d'insertion...). Parmi les thématiques abordées, on peut citer : l'emploi (situation actuelle, nature de l'emploi, caractéristiques de l'employeur), les conditions de déroulement du contrat (motif de rupture le cas échéant, lien formation-emploi, déroulement de la formation, tutorat...), des appréciations sur le contrat.

L'enquête couvre la France entière (métropole et Dom) et concerne les sortants d'un contrat de professionnalisation c'est à dire les bénéficiaires dont la convention est achevée et non reconduite et aussi les bénéficiaires dont le contrat a été rompu, le mois de rupture étant considéré comme le mois de sortie. La collecte se déroule en continu par questionnaire papier auto-administré transmis par voie postale. Les questionnaires sont envoyés aux sortants du mois m-6 au cours de la première semaine du mois m+1. Une relance a lieu un mois plus tard. Les personnes ayant déménagé depuis leur sortie de contrat sont interrogées dans la mesure où leurs coordonnées ont pu être retrouvées. La durée de remplissage du questionnaire est estimée à 10 minutes. La collecte débute fin 2010. Il est envisagé de reconduire l'opération chaque année tant que le dispositif des contrats de professionnalisation sera en place.

L'échantillon est issu d'Extrapro (système de gestion informatisé qui permet le transfert, des informations individuelles relatives à la nature des contrats de professionnalisation, aux bénéficiaires et employeurs signataires). L'objectif est d'interroger 100 000 sortants sur l'année, soit en moyenne 8 300 par mois, en respectant la saisonnalité des sorties et avec un tirage aléatoire représentatif au niveau régional, les Dom étant regroupés et considérés comme une région. Afin d'alléger le questionnaire, certaines informations figurant dans la base de sondage (caractéristiques du salarié, du contrat de professionnalisation, de l'employeur pendant le contrat) sont appariées avec les résultats de l'enquête.

Un comité de pilotage composé de personnes représentant des institutions impliquées dans la mise en œuvre, le suivi et l'analyse des contrats de professionnalisation (DGEFP, Céreq, Services des Études, Prospective, Évaluation et Statistiques (SEPES), organismes paritaires collecteurs agréés...) sera mis en

place au printemps 2010. Une consultation des partenaires sociaux sera menée sur la base d'une première ébauche de questionnaire.

Au niveau national, les données de l'enquête seront exploitées chaque semestre avec des résultats mensuels. Ces résultats serviront à alimenter, chaque année, le bilan sur le contrat de professionnalisation publié sous forme de Dares Analyses accessibles sur le site de la Dares. Les fichiers régionaux seront mis, chaque mois, à la disposition des services régionaux du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, en particulier les SEPES (Services des Études, Prospective, Évaluation et Statistiques) et les DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

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

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

**AVIS DU CNIS SUR UNE DEMANDE D'ACCÈS À DES DONNÉES
AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DU 7 JUIN 1951 MODIFIÉE**

Données détenues par la CNAMTS

Demandeur : Ministère de la santé et des sports, ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).

Détenteur des données : Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS)

Au cours de sa réunion du 31 mars 2010, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné la demande d'accès à des données détenues par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS).

La Drees souhaite améliorer et compléter le constat qu'elle publie chaque année sur l'évolution des revenus des professions libérales de santé. Pour cela, elle a besoin de données individuelles détenues par l'Assurance maladie.

Les données demandées à la CNAMTS concernent l'ensemble des médecins, chirurgiens dentistes, masseurs kinésithérapeutes et infirmiers ayant une activité libérale. Elles sont contenues dans le fichier SNIIR-AM (Système National d'Information Inter Régimes de l'Assurance Maladie) et sont de deux types. D'une part, la Drees souhaite disposer annuellement de variables portant sur les caractéristiques socioprofessionnelles des praticiens, sur les modalités et conditions de leur exercice libéral. D'autre part, pour les opérations spécifiques d'appariement des données de la CNAMTS avec celles de la DGFIP (Direction générale des finances publiques), des variables personnelles concernant les praticiens (nom et prénom, adresse, date et lieu de naissance) sont demandées en plus.

Les données de la CNAMTS permettront d'analyser les dispersions (par sexe, âge etc...) des revenus des professionnels libéraux de santé en appliquant les taux de charges moyens par spécialité aux honoraires individuels et non plus à des agrégats comme c'est le cas actuellement. Les revenus libéraux publiés chaque année par la Drees sont effectivement calculés à partir de données agrégées issues du SNIIR-AM et des taux de charge (et de débours et rétrocession) déterminés à partir des déclarations contrôlées des revenus non commerciaux (formulaire 2035) de l'administration fiscale.

Les données demandées sont également destinées à être épisodiquement appariées avec le fichier des déclarations de revenus, comme cela a déjà été fait sur les données 2005, et seront transmises à l'Insee qui interviendra en tant que sous-traitant pour la Drees. La prochaine opération de ce genre est envisagée en 2010 sur les revenus de 2008. Les données nominatives nécessaires à l'appariement sont directement transmises à l'Insee qui ne les utilise que pour réaliser le rapprochement. Les modalités de circulation des données nominatives seront précisées dans les conventions établies entre les organismes. Le fichier des données appariées est anonymisé avant d'être rétrocédé à la Drees. L'appariement permet d'analyser les revenus complets d'activité (libéraux et salariés) des praticiens ayant une activité libérale par spécialité fine ainsi que les autres revenus de leurs foyers.

La transmission des données relatives aux caractéristiques socioprofessionnelles des praticiens, aux modalités et conditions de leur exercice libéral s'effectue chaque année. En revanche, la transmission des données nécessaires aux appariements avec les fichiers de la DGFIP n'est demandée qu'en cas de besoin.

Les résultats des études réalisées seront largement diffusés dans les publications de la Drees.

La commission émet un **avis favorable** à la demande d'accès aux données détenues par la CNAMTS.