

Paris, le 17 décembre 2002 - N°465/D130

Formation EMPLOI, REVENUS

Réunion du 25 octobre 2002

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION

LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

AVIS D'OPPORTUNITÉ

COMpte-RENDU DE LA RÉUNION DE LA
FORMATION EMPLOI, REVENUS
- 25 octobre 2002 -

Président : Jacques FREYSSINET, Directeur de l'Institut de recherches économiques et sociales

Rapporteur : Didier BLANCHET, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (INSEE)

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

Introduction (Jacques FREYSSINET)

I - Les statistiques sur l'emploi vacant (François BRUNET, Michel AMAR - DARES)

II - Plan de communication autour de la mise en place de la PCS rénovée
(Didier BLANCHET - INSEE ; Michel AMAR - DARES)

III - Accès aux DADS de l'Observatoire économique de la défense (Yves JACQUIN - OED)

IV - Examen de projets d'enquêtes pour avis d'opportunité :

- enquête « Formation et qualification professionnelle » (FQP)
(Dominique GOUX, Fabrice MURAT - INSEE)
- enquêtes « Statistiques sur les revenus et les conditions de vie » (SRCV)
(Baudouin SEYS, Jean-Michel HOURRIEZ - INSEE)

Conclusion (Jacques FREYSSINET)

LISTE DES PARTICIPANTS

Mme	ALEXANDRE Hélène	APEC
M.	AMAR Michel	DARES
Mme	ARTIGUEBIEILLE Jacqueline	Comité du Label
Mme	BARATON Manuella	INSEE
M.	BESNARD Jean-Louis	UNSA
M.	BICHOT Jacques	Université LYON 3
M.	BLANCHET Didier	INSEE
M.	CHAIGNAU Yves	ONISEP
M	de MARTEL Jean-François	CICS
M.	DETAPE Yves	INSEE
M.	FREYSSINET Jacques	IRES

Mme	GUICHARD Diana	Comité du Label
M.	JACQUIN Yves	Ministère de la Défense - SGA/DAF/OED
Mme	KAGAN Claudine	INSEE
M.	LOMONACO Jean-Christophe	DECAS
Mme	MARCHAND Sylvie	DGAFP
Mme	MERON Monique	INED
M.	MURAT Fabrice	INSEE
M.	NIDIER Cyr-Denis	Ministère de la Défense - SGA/DAF/OED
M.	PLATEL Régis	Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM)
M.	PUIG Jean-Pierre	Secrétaire général du CNIS
Mme	ROMPTEAU Sophie	Secrétariat général du CNIS
M.	ROSSIGNOL Christian	GIM
Mme	SAGLIETTI Carla	Secrétaire générale adjointe du CNIS
M.	SEYS Baudouin	INSEE
Mme	TARTY Isabelle	AFPA
M.	VINEY Xavier	DARES
Mme	VINOKUR Annie	Université Paris X

Absents excusés :

M.	BLONDET Daniel	Ministère de l'Education nationale - DESCO
M.	LOPEZ Alberto	CEREQ
M.	PAUL Jean-Jacques	IREDU - CNRS
M.	SAVY Robert	Président du Conseil régional du Limousin

Monsieur FREYSSINET

Nous abordons le premier point de l'ordre du jour, qui est consacré aux statistiques sur l'emploi vacant.

I - LES STATISTIQUES SUR L'EMPLOI VACANT

- Exposé :

Monsieur AMAR

En 1999, lorsque des tensions sont apparues sur le marché du travail, la DARES a commencé à explorer le sujet des indicateurs relatifs aux difficultés de recrutement et tensions sur le marché du travail. L'objectif était à la fois d'apprécier l'importance du problème, les causes, et l'impact de ces tensions sur l'emploi. Elle l'a fait dans un premier temps à partir de ce qui existait, soit deux types d'indicateurs. Le premier était l'indicateur que les macro-économistes utilisaient traditionnellement, c'est-à-dire les opinions sur les difficultés de recrutement issues des enquêtes d'opinion de l'INSEE, qui présentaient l'avantage d'exister depuis longtemps et d'être étalonnées sur les cycles conjoncturels. Elles permettaient d'avoir des références, mais avec le défaut premièrement, d'une opinion sur une difficulté, ce qui est un peu vague ; deuxièmement, de ne couvrir que l'industrie et le BTP, l'impasse étant faite sur le tertiaire qui pourtant est le secteur dominant dans notre économie ; troisièmement, de ne répondre qu'imparfaitement aux questions relatives aux causes et à l'impact sur l'emploi : fallait-il parler de difficultés de recrutement ou de pénurie de main-d'œuvre ?

C'est pourquoi la DARES a décidé de réaliser, en 2001, une enquête test à partir du dispositif ACEMO. Elle a été réalisée en juillet 2001 par voie postale auprès de 5 000 établissements, après présentation pour avis d'opportunité au CNIS. Elle a permis d'appréhender, sur l'ensemble du secteur marchand (industrie, BTP, tertiaire), les emplois vacants et les difficultés de recrutement ainsi que leurs conséquences sur l'emploi. C'était la première fois qu'avait lieu en France une enquête systématique sur le concept d'emploi vacant.

Au deuxième semestre 2001, Eurostat a mis en place un groupe de travail destiné à organiser, dans l'ensemble des pays, le questionnement des entreprises sur le thème des emplois vacants. Sur la base de cette première expérience, la DARES a participé à ce groupe de travail Eurostat. La solution choisie sera fondée sur l'enquête ACEMO.

Sur les 5 000 entreprises interrogées par voie postale, 3 500 réponses nous sont parvenues, dont 3 300 exploitables. En plus des questions générales permettant de décrire l'entreprise et ses recrutements dans la période observée, le questionnaire portait sur les goulots d'étranglement (avec les mêmes formulations que dans les enquêtes de conjoncture de l'INSEE), l'emploi vacant et les difficultés de recrutement déclinées par niveau de qualification. Il comportait également une série de questions qualitatives sur les causes ou les impacts (allongement des délais, report ou abandon des recrutements) évoqués par les employeurs.

Les résultats de cette enquête portaient sur une période (mois de juillet 2001) où le retournement conjoncturel s'esquissait, sans toutefois posséder l'ampleur actuelle. 67 % des entreprises ont déclaré des difficultés de recrutement. Par rapport aux enquêtes d'opinion, on retrouve que le BTP et certaines branches de l'industrie sont les secteurs les plus affectés par le phénomène ; on constate également que l'hôtellerie-restauration et le transport, déjà identifiés par d'autres indicateurs, sont également des secteurs touchés par le problème. Cela dit, il est apparu que c'est le secteur de la santé privé qui était le plus touché à cette période. On a ainsi pu replacer le problème dans l'ensemble de l'économie.

Pour l'année 2001, nous avons constaté par ailleurs que les grandes entreprises signalaient davantage de difficultés de recrutement que les petites. Enfin, la hiérarchie par catégories sociales a révélé que les ouvriers étaient plus touchés que les employés.

Nous avons comparé les entreprises signalant des difficultés de recrutement et celles qui déclaraient des emplois vacants. Alors que 51 % des entreprises employant 67 % des salariés évoquaient des difficultés de recrutement, on constate seulement 29 % des entreprises représentant 42 % des emplois signalaient des emplois vacants. Il convient de noter que la déclaration d'un emploi vacant est moins significative pour une grande entreprise que pour une petite. En effet, dans une grande entreprise, du fait de la gestion de la main-d'œuvre, il y a des emplois vacants à tout moment, même en l'absence de tensions. Ainsi, si connaître des emplois vacants implique presque toujours connaître des difficultés de recrutement, l'inverse n'est pas vrai. Parmi les entreprises ne déclarant aucun emploi vacant, 37 % se disent sujettes à des difficultés de recrutement.

Autour du thème des difficultés de recrutement, on perçoit donc la difficulté et le renoncement au recrutement. L'exploitation des questions sur l'impact des difficultés de recrutement a montré que celles-ci se traduisaient plutôt par un allongement des délais de recrutement que par un report ou un abandon de celui-ci. De plus, des études de corrélation entre difficultés de recrutement et existence d'emplois vacants a révélé que l'existence de ces derniers est davantage liée aux difficultés de recrutement de cadres que d'ouvriers. Un emploi vacant de cadre est mieux identifié qu'un emploi de production. Le concept d'emploi vacant, peut-être un peu virtuel, paraît plus concret lorsque la place de l'individu dans la production est évidente plutôt que quand elle est noyée dans un ensemble. En termes quantitatifs, les emplois vacants représentent 2,8 % du total des emplois des entreprises du champ ACEMO (entreprises de plus de dix salariés du secteur marchand). Ce taux est de 3,8 % pour celles qui ont des difficultés de recrutement. Cependant, nous ne pouvons comparer ces taux à celui qui prévaut en période de recrutement normal et qui n'est à l'évidence pas nul. Une enquête ponctuelle ne permet donc pas d'exploiter ces taux dans tout leur intérêt.

Nous avons également constaté que les difficultés de recrutement de cadres engendraient des allongements de délais de recrutement plutôt que des renoncements, et alors que ces mêmes difficultés pour les ouvriers se traduisaient plus souvent par des abandons de recrutement.

En définitive, les difficultés de recrutement et les emplois vacants sont des indicateurs complémentaires pour l'appréhension des tensions du marché de l'emploi. Si la demande d'Eurostat ne concerne que les emplois vacants, il convient de considérer les deux dimensions du problème. La variation, selon le niveau de qualification, du rapport entre difficultés de recrutement et emplois vacants nous donne à penser cependant que l'indicateur « emplois vacants » reste un peu virtuel.

C'est sur la base de ces travaux que nous avons participé aux travaux d'Eurostat relatif au suivi conjoncturel du problème au niveau européen. La problématique d'Eurostat était essentiellement conjoncturelle, mais comportait également une demande structurelle. L'objectif consistait à mettre en œuvre un indicateur conjoncturel dans des délais relativement courts. Initialement, le projet était très, voire trop ambitieux : identifier plusieurs concepts d'emplois vacants, quantifier les emplois difficiles à recruter, les emplois vacants immédiatement disponibles, les emplois vacants non immédiatement disponibles. De plus, toutes ces données devaient être ventilées par secteurs, régions, niveaux de qualification et même métiers. Le groupe de travail, servi par notre expérience des difficultés inhérentes à la problématique, nous a permis d'aboutir en juin 2002 à un accord.

L'objectif est ainsi d'établir un indicateur trimestriel d'emplois vacants sur l'ensemble du secteur marchand. Nous y répondrons en ajoutant deux questions à l'enquête trimestrielle ACEMO, effectuée auprès de 38 000 entreprises : « Avez-vous des difficultés de recrutement ? ; Avez-vous des emplois vacants ? Si oui, indiquez-nous le nombre d'emplois vacants ». Ces deux questions seront introduites au questionnaire relatif au dernier trimestre 2002 et diffusé au début de l'année 2003. Nous pourrions exploiter cette enquête en fin d'année 2003.

- Débat :

Monsieur FREYSSINET

Le problème des difficultés de recrutement est évidemment corrélé aux cycles économiques. La précédente évocation de ce thème date ainsi de la période 1989-1990. Cependant, si des études sont demandées, les résultats parviennent souvent lorsque la crise est terminée. L'aide apportée par de telles enquêtes à la conduite de la politique de l'emploi paraît donc réduite. Cependant, la phase conjoncturelle récente a permis la mise en place d'un outil beaucoup plus stable. Qu'il s'agisse des enquêtes de la DARES ou des travaux menés par l'Observatoire de l'ANPE, ce dispositif devrait permettre l'approfondissement de notre connaissance de notions encore mal cernées. S'il est important de distinguer les difficultés de recrutement de la pénurie de main-d'œuvre, il convient aussi de posséder des dispositifs d'interrogation des employeurs afin de comprendre les réalités hétérogènes cachées par ces notions. Toutefois, une telle démarche n'est pas contradictoire avec l'utilité de disposer d'un indicateur conjoncturel et rapidement exploitable, avec l'idée que difficultés de recrutement et emplois vacants peuvent être des notions stables pour les répondants. Au cours de ces dernières années, les travaux réalisés par la DARES, l'ANPE et l'Unédic ont permis de mieux identifier les multiples dimensions des phénomènes suivants : la production à laquelle on renonce alors qu'il existe une demande solvable ; l'imprécision ou l'excessive exigence des demandes des employeurs qui réduisent la probabilité de connexion de l'offre et de la demande.

En définitive, nous devons marquer notre intérêt pour les progrès réalisés depuis trois ans dans la connaissance fine de ces phénomènes. Par ailleurs, nous pouvons aussi admettre l'utilité d'un indicateur conjoncturel, sans toutefois préjuger de l'efficacité de la mesure.

Monsieur ROSSIGNOL

Le concept est tout à fait utile pour la caractérisation des cycles conjoncturels. Il s'agit en effet d'un indicateur supplémentaire, qu'il est possible de collecter rapidement. Cependant, la qualification d'un concept général ne conduit pas nécessairement à la mise au point d'une mesure efficace pour l'action. Ainsi, une collecte statistique ne permettra pas obligatoirement de déterminer comment réduire les difficultés de recrutement. Nous sommes en présence de domaines non réconciliables.

Je croyais que ce concept d'emploi vacant avait trouvé son origine dans des travaux statistiques réalisés par d'autres pays, et j'aurais pensé que l'analyse de la façon dont ils posaient la question et de qu'ils avaient pu en retirer aurait été éclairante pour nous. Monsieur Amar a-t-il eu la possibilité d'étudier ses situations de la statistique étrangère ?

Par ailleurs, il est regrettable que le dispositif présenté écarte les très petites entreprises (TPE). En effet, l'enquête ACEMO ne les interroge pas. Or, les professions artisanales déclarent de graves difficultés de recrutement. En outre, elles représentent une part importante des mouvements de main-d'œuvre à la sortie des systèmes de formation. Comment serait-il possible d'intégrer ces catégories au dispositif projeté ?

Enfin, le fait que la question soit exactement la même que celle posée par l'enquête de l'INSEE lasse les répondants et est préjudiciable à l'image de la statistique publique.

Monsieur BICHOT

Le libellé de la question insérée dans l'enquête ACEMO « Eprouvez-vous actuellement des difficultés de recrutement ? » est-il identique à celui de l'enquête réalisée à l'été 2001 ? Il s'agit de prendre en compte les effets de mémoire et de qualité. En effet, certaines réponses concernent certainement des difficultés de recrutement plus ou moins récentes et relatives à un poste effectivement pourvu. Par ailleurs, le recrutement effectué peut ne pas satisfaire pleinement l'employeur. Disposons-nous d'éléments concernant ces aspects qualitatifs ?

Monsieur CHAIGNEAU

Je suis un peu perplexe devant ce thème, qui n'est pas nouveau. Cette enquête est conjoncturelle et partielle, car seule une partie des employeurs est interrogée. Elle est aussi aveugle, car elle ne tient compte en rien de l'importance de la rémunération et des conditions de travail. Qu'est-ce qu'un emploi dont on ne considère ni l'environnement ni la rémunération ? Autrement dit, j'admets qu'on obtient ainsi un indicateur conjoncturel immédiat, mais il est absolument inefficace pour éclairer l'action. On pourrait essayer de compléter ce dispositif par une enquête soit auprès de salariés, soit auprès d'acteurs qui connaissent le marché du travail – je pense à l'ANPE. En effet, la conception de l'économie véhiculée par un tel indicateur ne comporterait que des volumes et pas de prix. Or, la réalité est manifestement différente. Les secteurs de l'hôtellerie et du bâtiment présentent les conditions de travail, les rémunérations et les horaires les plus détestables. Par conséquent, il n'est pas étonnant que les personnes ne se dirigent pas spontanément vers ces métiers. On semble raisonner comme si ces secteurs se situaient « hors marché » : mais le travail n'échappe pas à cette grande loi de l'économie marchande, dans laquelle l'offre et la demande jouent. En résumé, cet indicateur permet de fournir des résultats conjoncturels immédiats, mais il demeure partial et s'avère inefficace pour éclairer une politique de l'emploi.

Madame ALEXANDRE

Distinguez-vous, pour les emplois vacants, le remplacement et la création d'emploi ?

Monsieur AMAR

En premier lieu, l'indicateur n'est pas conçu pour fournir une solution au problème identifié dont la complexité est grande. On ne peut pas attendre de deux questions posées au bas d'un questionnaire postal une réponse à un tel problème. Nous sommes conscients de cette situation, c'est pourquoi nous effectuons des études qualitatives complémentaires, particulièrement pour la période 1999-2001. Ainsi, la DARES et l'ANPE ont réalisé des études consacrées aux difficultés de recrutement dans le BTP et l'hôtellerie-restauration, dans lesquelles on évoque d'autres facteurs d'explication que la « pénurie de main d'œuvre ». Le questionnement des salariés fait l'objet d'une étude dont la réalisation a été confiée au CEREQ. Nous poursuivons donc nos actions dans une perspective qualitative.

Ensuite, les expériences étrangères dans ce domaine ne s'avèrent pas plus avancées que celle de la France. Les pays qui ont entamé la mise en œuvre de l'indicateur se trouvent dans la phase de réalisation de travaux pilotes. Le Royaume-Uni est le seul pays qui paraît légèrement plus avancé. Le groupe de travail d'Eurostat a permis d'établir des contacts pour comparer les expériences. Alors que certains pays vont, à la demande d'Eurostat, installer des enquêtes spécifiques, nous avons préféré, afin d'alléger la charge statistique pesant sur les entreprises, insérer deux questions dans une enquête déjà existante.

Le choix de l'enquête ACEMO pose la question de la prise en compte des petites entreprises. La lacune est réelle. Dans les entreprises de plus grande taille, du fait même du « turn-over », le problème du recrutement se pose en permanence, y compris en période de basse conjoncture. Dans les petites entreprises, le recrutement est un événement plus rare. Leur position particulière sur le marché de l'emploi rend délicat le travail statistique. A cet égard, il faudrait disposer d'une enquête spécifique. Conjointement à ses questionnements conjoncturels, la DARES pourrait ainsi effectuer de temps à autre une enquête plus approfondie et étendue aux petites entreprises.

La formulation retenue est identique à celle de l'enquête 2001. Dans les enquêtes d'opinion de ces derniers mois, les difficultés de recrutement n'ont pas chuté, alors que le niveau des recrutements a baissé. Il est évident qu'une enquête d'opinion est marquée par une forte subjectivité et une rémanence du passé proche. Nous devons accepter cette caractéristique et établir de longues séries pour pouvoir effectuer une interprétation correcte, en comparant ces opinions avec des données objectives.

Enfin, nous ne pouvons pas détailler les vacances d'emplois dues à la création ou au remplacement. En effet, les contraintes matérielles du questionnaire ACEMO nous conduisent à rester sommaires.

Monsieur BLANCHET

L'INSEE a également été associé à ces discussions européennes sur la mesure de l'emploi vacant, même si c'est la DARES qui a été l'interlocuteur principal d'Eurostat et a pris en charge le travail de collecte.

L'indicateur connaît, bien entendu, des limites car il sera extrêmement agrégé. Cependant, l'enquête ACEMO nous apporte aussi des informations sur l'évolution de l'emploi de l'entreprise et sa politique salariale qui devraient nous permettre de réaliser un certain nombre d'études dans une perspective plus structurelle.

Il existe par ailleurs à l'échelle européenne un groupe de haut niveau chargé de réfléchir à l'amélioration du système européen d'indicateurs conjoncturels. L'indicateur d'emplois vacants est un de ceux que ce groupe a mis en avant pour ce qui concerne les indicateurs du marché du travail. Au départ, les ambitions d'Eurostat étaient très élevées et cet indicateur aurait dû être livré dans le cadre d'un règlement exigeant et détaillé. Nous avons obtenu le retrait, au moins provisoire, de ce règlement. La gestion s'en trouve facilitée. Ceci étant, la majorité des grands pays s'est engagée à livrer cet indicateur dans les délais demandés par Eurostat. Il aurait donc été malvenu que la France fasse cavalier seul.

Enfin, j'ai bien relevé le doublon mentionné par Monsieur Rossignol avec les enquêtes de conjoncture. Quand il avait été question de mettre en place l'indicateur d'emplois vacants, nous avons interrogé les responsables des enquêtes de conjoncture sur l'éventualité d'un ajout de ces questions dans le dispositif d'enquête. Leur réponse s'était avérée plutôt négative. Une telle solution n'aurait de toute façon pas permis de résoudre le problème de la couverture sectorielle de ces enquêtes de conjoncture. C'est pourquoi la solution ACEMO nous paraît préférable. Pour régler ce problème de doublon, nous devons d'abord étalonner l'indicateur ACEMO, avant d'envisager toute reconfiguration.

Monsieur PUIG

Depuis l'instauration de l'euro, la demande d'indicateurs conjoncturels s'est accélérée au niveau communautaire. La perspective est donc macroéconomique et l'objectif est de permettre à la Banque centrale européenne (BCE) de mener sa politique monétaire. Cet ensemble d'indicateurs sert également aux Etats membres pour conduire les autres composantes de leur politique économique et se resituer dans un contexte européen, mais c'est bien là l'origine de la demande. Cela explique le caractère des indicateurs qui doivent donner une vision cohérente du contexte macroéconomique dans lequel se situe l'Union, et non pas une connaissance précise des forces et faiblesses des marchés du travail.

En effet, les politiques d'emploi restent de la responsabilité des Etats. Comme l'a indiqué Monsieur Blanchet, il existe donc un groupe de travail de haut niveau qui met au point un programme de définition et d'amélioration dans la qualité et dans les délais, de fourniture d'indicateurs conjoncturels avec un effort de dialogue important entre Eurostat et les Etats membres. Il s'agit non seulement de rendre le système plus simple et plus cohérent, mais aussi de permettre l'adoption de *gentleman agreements* sur ces dossiers afin d'éviter des règlements. Le dialogue sert également l'objectif macroéconomique en s'assurant, dans le *gentlemen agreement*, que tous les grands Etats et une proportion significative de petits Etats fournissent une réponse dans les délais prévus. L'objectif est en effet d'obtenir des indicateurs significatifs à l'échelle de l'Union Européenne. Ainsi, si quelques petits Etats ont des difficultés à fournir les indicateurs, le processus ne sera pas bloqué. Cette démarche est différente d'une approche structurelle où tous les Etats membres doivent fournir l'information.

Monsieur FREYSSINET

De ces interventions se détache d'abord le problème des limites d'un indicateur conjoncturel qui repose sur des déclarations subjectives. Par ailleurs, la connaissance des imperfections des ajustements sur le marché du travail est une problématique relevant d'une tout autre technique d'analyse. Plus approfondie, partiellement qualitative, elle fait intervenir d'autres variables dont celles évoquées par Monsieur Chaigneau. Qu'il s'agisse de l'enquête DARES ou des travaux réalisés par l'observatoire de l'ANPE, ces études permettent de recueillir des renseignements extrêmement intéressants sur les rémunérations, les conditions de travail, les images d'entreprises ou de

professions ayant un effet attractif ou non, la qualification et la compétence, etc. La connaissance de ces éléments est essentielle lorsqu'il s'agit d'orienter les politiques d'emploi et de formation, mais est impossible par le biais d'enquêtes à dimensions conjoncturelles. Ainsi, il convient d'effectuer une distinction entre les deux outils et leurs fonctions respectives. L'outil conjoncturel a l'avantage de fournir des résultats de manière rapide et peu coûteuse. Il renvoie également à la sphère européenne et à un environnement économique anglo-saxon où les théories de l'emploi, inspirées de Beveridge, accordent une place centrale au concept d'emploi vacant.

Sans émettre un avis d'opportunité, nous donnons notre accord sur l'intérêt de répondre à la demande d'Eurostat par le biais de la solution ACEMO, tout en notant que cette enquête ne couvre pas les TPE. Sur le fond, nous confirmons l'intérêt de développer ces recherches, dans l'espoir qu'avec la situation prévisible du marché du travail, l'intérêt ne disparaisse pas de nouveau jusqu'à la prochaine phase d'expansion.

II - PLAN DE COMMUNICATION AUTOUR DE LA MISE EN PLACE DE LA PCS RÉNOVÉE

- Exposé :

Monsieur BLANCHET

Nous avons pris l'engagement de vous informer régulièrement des opérations de mise en place de la nouvelle PCS. Cette démarche visait particulièrement la déclinaison en PCS-ESE (emplois salariés d'entreprises) dans les sources administratives. Lorsque nous vous avons présenté la finalisation de la PCS à la fin de l'année 2001, il avait été convenu, compte tenu de la charge engendrée par ce changement de nomenclature pour les entreprises, que nous mènerions cette opération à un rythme permettant à celles-ci de s'adapter. Ainsi, la mise en place ne sera effectuée qu'au début de l'année 2004, dans les trois sources concernées : la DADS (déclaration annuelle de données sociales), la DOETH (déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) et la DMMO (déclaration de mouvements de main d'œuvre).

Pour la DADS, la première mise en œuvre portera sur les données de la validité 2003, livrées par les entreprises à partir du début de l'année 2004. Il se trouve que c'est également sur des données 2003 que la nouvelle PCS sera pour la première fois utilisée dans la partie « ménages » pour l'enquête Emploi. Pour des raisons de clarté, la nouvelle formule s'intitule donc « PCS 2003 ».

Pour préparer la mise en place de la nouvelle PCS dans les sources administratives, l'INSEE et la DARES se sont accordées sur des outils et un plan de communication. Pour la PCS-ESE, vous avez pu consulter la maquette du futur dépliant. Il est également prévu une table de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle PCS. L'introduction d'un certain nombre de rubriques au niveau quatre chiffres nous a en effet conduits à entreprendre une renumérotation complète. Dans la majorité des cas, il suffira cependant de réaliser un transcodage. Enfin, nous prévoyons de publier une brochure descriptive complète. La table de correspondances et la brochure sont des documents relativement épais qui ne feront pas l'objet d'une diffusion systématique, mais seront téléchargeables sur le site de l'INSEE. Le dépliant de huit pages sera distribué à l'ensemble des entreprises devant remplir ces déclarations administratives.

Le plan de communication suit un calendrier précis. Au mois de février 2003, nous effectuerons une présentation de la nouvelle PCS aux fédérations professionnelles et aux éditeurs de logiciels. Des actions de communication s'adresseront également à la presse spécialisée. Au mois de mars 2003, un mailing incluant le dépliant sera envoyé à l'ensemble des redevables de la DOETH et des DMMO. Une information sera également effectuée dans le cadre des envois annuels habituels pour les trois déclarations. Enfin, nous ouvrirons dans la même période l'accès à la documentation complète sur le site de l'INSEE. Nous organisons actuellement une consultation, dont cette présentation fait partie, pour savoir si le plan de communication prévu correspond aux attentes. Une réunion se tiendra le 19 novembre avec les organisations professionnelles et les partenaires sociaux.

Pour finir, j'indique que la mise en œuvre de la nouvelle nomenclature me conduit à demander une modification d'un des avis 2003 discutés par la formation au printemps dernier. Il s'avère que pour la mise en œuvre effective de la nouvelle nomenclature, notamment dans le cadre de la DOETH, la DARES a besoin d'un décret rectificatif au Code du Travail, qui doit lui-même s'appuyer sur une décision du directeur général de l'INSEE. Le CNIS, d'après ses statuts, doit avoir préalablement émis un avis sur la nouvelle nomenclature, auquel la décision du directeur général de l'INSEE pourra se référer. Le projet d'avis 2003 sur la nouvelle PCS, dans sa rédaction actuelle, ne remplit pas parfaitement ce rôle. C'est pourquoi nous vous proposons d'en compléter la première phrase. La rédaction serait donc la suivante : « Le Conseil a été informé des résultats finaux de la refonte de la nomenclature des PCS *et a émis un avis favorable à la mise en œuvre de cette version révisée.* » Comme la présentation de cette nouvelle PCS effectuée en octobre 2001 n'avait pas recueilli d'avis défavorable, j'ai supposé que cette modification pouvait recevoir votre agrément. Elle peut évidemment être soumise à débat. Il aurait été préférable d'inclure cette modification dans les avis 2002, mais la réunion du mois d'octobre 2001 était intervenue après la finalisation de ces avis 2002.

- Débat :

Monsieur FREYSSINET

Nous devons examiner deux points distincts : la procédure et le calendrier proposés pour la mise en place de l'opération ; la demande de correction de rédaction de l'avis, qui ne modifie pas le fond, mais exige une décision explicite de la formation.

Madame ALEXANDRE

Avez-vous prévu de réaliser un document présentant les conséquences du changement de nomenclature sur le plan statistique à partir des résultats du recensement de 1999 ?

Monsieur de MARTEL

A-t-on effectué une évaluation de la qualité actuelle du codage par les entreprises de la DADS en matière de PCS ? Les exploitations ultérieures dépendront en effet de cette qualité.

Monsieur BICHOT

Dans la rubrique « cadres et professions intellectuelles supérieures », il n'existe pas de catégorie 32.

La notion de « cadres » paraît relativement ambiguë et occupe une place importante dans cette nouvelle nomenclature. Quels ont été les motifs de sa conservation ? Sur quelle base ont été effectués les arbitrages entre les catégories 3 et 4 ? Par exemple, les chefs de petites surfaces de vente sont classés dans la catégorie « professions intermédiaires », alors qu'un directeur d'une petite agence bancaire appartiendrait plutôt à la catégorie « cadres ». Ainsi, un certain nombre de problèmes se posent vis-à-vis de cette classification, dont on sait qu'elle a davantage de raison d'être en terme d'adhésion au régime AGIRC qu'en terme de véritable place au sein de l'organisation productive.

Monsieur FREYSSINET

Il convient de rappeler que cette réforme limitée a fait l'objet de travaux approfondis de la part de groupes de travail. Notre mission consiste aujourd'hui à conduire la mise en place effective d'une nomenclature dont nous avons approuvé le contenu voici un an. Nous sommes conscients de l'existence de certains problèmes, mais les contraintes présidant à la révision de ce dispositif - et notamment l'obligation de respecter les deux chiffres - ne nous ont pas permis de tous les résoudre. Une refonte générale plus radicale pourra être envisagée dans la décennie à venir.

Monsieur BLANCHET

Pour ce qui est des conséquences statistiques, nous avons prévu un recodage du RP 1999 en nouvelle PCS. La qualité sera un peu faussée du fait que les questions sur la fonction qui figuraient dans le questionnaire de ce RP ne permettent pas un codage optimal de la nouvelle PCS.

Néanmoins, nous disposerons ainsi d'un élément de comparaison. Il m'est toutefois impossible de vous garantir une disponibilité rapide de ce double codage.

Par ailleurs, nous savons que la qualité de la déclaration de la PCS quatre chiffres dans la DADS est loin d'être satisfaisante. Conscients de ces problèmes de codage, nous avons estimé qu'il n'était pas opportun d'inciter les entreprises à améliorer leur mode de codage tant que nous travaillions sur la base d'une ancienne nomenclature dont la durée de vie était limitée. Nous allons profiter de l'adoption d'une nouvelle nomenclature pour améliorer notre communication et évoluer progressivement vers l'obtention de résultats de meilleure qualité.

Enfin, malgré la pertinence des remarques de Monsieur Bichot, je confirme la réponse de Monsieur Freyssinet, à savoir que l'exercice était réalisé dans un cadre strictement limité. Il s'agissait effectivement de « toiletter » le niveau quatre chiffres de la PCS, sans remettre en cause les niveaux 2 et 1. Leur remise en cause éventuelle est reportée aux opérations de réalisation d'une nomenclature harmonisée européenne. L'avis du CNIS, qui figurera dans les avis 2003, fait état du souhait de la formation d'être informée de ces évolutions.

L'absence de la catégorie 32 s'explique par le domaine d'étude qui se limite à la PCS-ESE. Dans ce cadre, certaines catégories ne sont pas incluses car non pertinentes pour le champ des DADS et des autres déclarations administratives.

Monsieur AMAR

La PCS n'est obligatoire dans les DADS que depuis 1998. A cette date, le taux de réponse des entreprises concernées ne s'était pas avéré très élevé. L'INSEE et la DARES ont tenté, en adressant des courriers aux entreprises, de faire augmenter ce taux. Dans les DADS 2000, celui-ci s'avère plus satisfaisant. Nous allons poursuivre notre travail d'évaluation de la qualité de l'ancienne PCS dans les DADS 2000 ou 2001.

Monsieur de MARTEL

Cet exercice d'évaluation est particulièrement important. Le test limité que nous avons réalisé nous a conduits à penser que les entreprises étaient confrontées à certaines impossibilités d'utilisation de la nomenclature PCS à quatre chiffres. En effet, la réalité de leurs métiers est parfois trop éloignée de celle qui est présentée dans la nomenclature. Il ne s'agit pas d'ouvrir à nouveau le débat, mais de faire en sorte que l'évaluation ne se limite pas à constater la qualité inégale des résultats, mais permette également d'expliquer cette situation.

Monsieur FREYSSINET

Compte tenu de ces remarques, la modification de projet d'avis rendu au printemps sur la mise en place de la nouvelle PCS est formellement approuvée.

III - ACCÈS AUX DADS DE L'OBSERVATOIRE ÉCONOMIQUE DE LA DÉFENSE

Monsieur FREYSSINET

Lors d'une réunion précédente, nous avons examiné la demande d'accès aux DADS de l'Observatoire économique de la défense (OED). Cependant, l'absence de concertation en temps utile n'avait pas permis de régler cette question.

Monsieur BLANCHET

Lors de l'examen de cette demande, des réserves avaient été exprimées. Elles concernaient, d'une part, la communication tardive de la demande, qui n'avait pas permis sa consultation par la formation et, d'autre part, la possibilité donnée au ministère de la Défense d'accéder de manière indirecte à des informations relatives à certaines entreprises travaillant dans ce secteur et pouvant être jugées confidentielles.

Monsieur FREYSSINET

Nous avons invité l'OED à prendre contact avec les organisations d'employeurs qui étaient à l'origine de ces réserves. La formation avait ainsi renvoyé la discussion à la séance suivante et incité les deux parties à tenter, dans l'intervalle, de trouver une solution.

- Exposé :**Monsieur JACQUIN**

En tant que responsable de la section Statistiques de l'OED, je vais présenter la demande en question. Le commandant Nidier, secrétaire général de l'Observatoire, complètera mes propos si cela s'avère nécessaire.

Depuis le mois de juin, nous avons pris contact avec le Medef, mais l'entretien téléphonique n'a pas pu être suivi d'une rencontre. Le représentant du Medef présent dans cette assemblée pourra certainement nous exposer la position de son organisation.

L'OED est le SSM (Service Statistique ministériel) du ministère de la défense. Il est composé de statisticiens de l'INSEE et d'économistes universitaires. Il dépend de la Direction des affaires financières qui fait elle-même partie du Secrétariat général pour l'administration. Par conséquent, l'OED n'entretient pas de lien avec la Direction Générale pour l'Administration (DGA) qui est en relation « commerciale » avec les entreprises.

Nous demandons l'accès aux DADS, mais uniquement pour l'OED. En outre, au sein de l'OED, seuls trois statisticiens, dont deux appartenant à l'INSEE, auraient accès à ces données. Il s'agit de réaliser des traitements statistiques sur ces données afin de pouvoir conduire des études en aval. Nous souhaitons obtenir cet accès afin de mener, dans le cadre des études sur l'économie de défense, des analyses sur les compétences et qualifications de l'industrie liée à ce secteur. Les restructurations récentes de cette industrie ont en effet soulevé un enjeu majeur pour le ministère de la défense. Nos demandes sont limitées puisque, dans les DADS, nous souhaitons que nous soient communiqués uniquement les salaires, les qualifications, les âges et la cartographie des salariés.

Ces données seraient recueillies dans la base de données SANDIE. Celle-ci n'est pas une véritable base de données, mais plutôt un « filtre » auquel est appliqué un logiciel utilisant Access. Il s'agit d'un périmètre défense, c'est-à-dire un fichier SIREN comportant l'origine de l'entreprise, au sens de la source administrative. La mission de l'OED est de collecter des données administratives de la DGA pour constituer un périmètre d'entreprises, à savoir celles qui ont conclu des marchés avec le ministère de la défense et pas seulement liées à l'activité « défense ». Par conséquent, l'enrichissement de la base de données SANDIE, servant ici de filtre, se réduirait à la constitution de ce périmètre. S'il y a des réserves sur ce point cependant, nous sommes prêts à déconnecter notre projet de SANDIE. En outre, les données enregistrées dans SANDIE ne sont pas diffusées, excepté dans le cadre d'études sous forme de listes de SIREN.

- Débat :**Monsieur FREYSSINET**

Dans la mesure où les réserves émises lors de la dernière réunion l'avaient été par les représentants du Medef, il me semble indiqué de leur donner la parole afin de connaître leur position définitive.

Monsieur ROSSIGNOL

En tant que porte-parole du Medef, je ne peux soutenir une position différente de celle pour laquelle j'ai été mandaté. Une consultation a été effectuée auprès des groupements de la défense, qui rassemblent les entreprises entretenant des relations avec les différentes armes. Ils ont unanimement exprimé leur inquiétude par rapport à un éventuel accès de l'OED aux DADS. Nous comprenons l'intérêt qu'aurait l'OED à à recourir aux DADS, en particulier les données relatives aux salaires dans les petites entreprises, qui ne peuvent pas être fournies par le SESSI. Or, même avec des données anonymisées, la confidentialité des rémunérations diverses présentes dans les DADS pour ces

entreprises reste tout à fait limitée. Il est donc évident que les groupements concernés considèrent qu'il s'agit de données individuelles, qui ne resteront pas confidentielles et de ce fait ne peuvent pas être transmises. La question alors est de savoir s'il est indispensable de transmettre les fichiers à l'OED, ou si l'OED ne peut pas recevoir de l'INSEE des données déjà regroupées ? Une telle procédure est déjà utilisée lorsque des organismes extérieurs souhaitent obtenir des informations sur certains sujets, sans avoir accès aux bases de données.

En tout état de cause, la position que je suis chargé d'exprimer est la suivante. Après consultation des professions principalement concernées par les marchés de la défense, le Medef s'oppose à la transmission des données individuelles sur les personnes physiques employées par les établissements et entreprises et suggère que le besoin de l'OED soit satisfait par l'INSEE au moyen d'un traitement approprié.

Monsieur NIDIER

En tant que SSM, l'OED veille à respecter sa déontologie. Par conséquent, je ne comprends pas sur quels motifs se fonde votre raisonnement. Pourquoi la confidentialité ne serait-elle pas respectée si des informations sur les salaires au sein des petites entreprises nous étaient accessibles ? En outre, nous prévoyons que l'ensemble des traitements des données confidentielles soit effectué par des statisticiens de l'INSEE en place à l'OED. Les données manipulées par les universitaires ne seront pas des informations confidentielles.

Monsieur ROSSIGNOL

Je ne souhaite pas que ce débat, esquissé en juin, soit considéré comme une mise en cause de la capacité des statisticiens de l'INSEE en place à l'OED à respecter leur déontologie. Nous partageons la même et croyons que ceux qui disent la partager l'appliquent. J'ai bien compris qu'il ne fallait pas confondre la participation de personnes issues du corps de l'INSEE avec les organismes dans lesquels ils sont à un moment donné. L'affirmation selon laquelle l'OED serait le SSM de la défense semble néanmoins pouvoir être questionnée. Les services de statistiques réalisent des enquêtes auprès des organismes qui leur sont rattachés. Les entreprises de la défense sont avant tout des entreprises industrielles pour lesquelles le ministère de rattachement est celui de l'industrie. Le ministère de la défense est avant tout un client pour ces entreprises. C'est sur ce point que nos positions sont divergentes.

Monsieur PUIG

Le cadre juridique de l'accès aux données individuelles mérite d'être précisé. Selon la nature des informations, il existe deux possibilités.

La première concerne l'accès aux données individuelles sur des sources administratives. L'article 7 bis de loi de 1951 ouvre cet accès aux SSM. Cependant, cette loi ne définit pas les SSM. Il revient à l'INSEE, après l'examen de l'activité, du positionnement, etc. du service concerné, de qualifier ou non ce dernier de SSM. Or, nous avons reconnu l'OED comme SSM de la défense. Cette question n'est pas directement liée à la conduite d'enquêtes statistiques. Il existe d'autres SSM qui ne réalisent pas d'enquêtes proprement dites. L'OED est né de la fusion entre le Bureau Statistique de la Défense, qui était reconnu comme SSM, et l'Observatoire Economique de la Défense, un organisme dont la fonction consistait surtout à réaliser des études. La confusion peut ainsi naître de la conservation de ce titre pour qualifier la nouvelle structure et de la disparition du terme « statistique ». L'OED actuel comporte une composante « études », mais c'est aussi le cas de la DARES, au ministère de l'emploi, ou de la DREES, au ministère de la santé.

La seconde procédure concerne l'accès aux données individuelles d'enquêtes statistiques relevant de la loi de 1951. Le champ d'étude concerné, les entreprises, ne permettant pas une anonymisation, l'accès est effectué via le comité du secret du CNIS, pour des études examinées au cas par cas. Sont intéressés par cette procédure non seulement les chercheurs, mais aussi les SSM.

En l'occurrence, nous nous situons dans le premier cas de figure. Le problème pourrait provenir des obligations auxquelles tout SSM est soumis. Ainsi, le SSM ne peut communiquer les données individuelles auxquelles il a accès à d'autres unités du ministère pour des fins de réglementation, de répression ou de décisions diverses.

Monsieur FREYSSINET

La situation me semble désormais claire mais bloquée.

Monsieur ROSSIGNOL

Je ne souhaite pas être considéré comme personnellement l'objet du blocage. Dans cette affaire, je représente des intérêts importants.

Dans l'article 7 bis, il est déclaré que « les informations transmises en application du présent article et permettant l'identification des personnes physiques ou morales auxquelles elles s'appliquent ne peuvent faire l'objet d'aucune communication de la part du service bénéficiaire. » Est-ce au service qui détient la base de données qu'il revient de s'abstenir de transmettre les informations susceptibles de permettre une identification ultérieure ?

Monsieur PUIG

Il existe une convention entre le service détenteur de la source administrative, l'INSEE et le destinataire, soit ici le SSM. Ainsi, le SSM a accès aux données individuelles de la source administrative, mais avec les obligations de ne l'utiliser qu'à des fins statistiques et de ne diffuser que des informations agrégées.

Monsieur NIDIER

Une telle convention est signée depuis déjà quatre mois entre la DGI, l'INSEE et la DAF du ministère de la défense.

Monsieur FREYSSINET

Excepté Monsieur Rossignol, tenu par un mandat des organisations patronales concernées, aucun membre de cette formation ne considère comme malvenu qu'un SSM puisse avoir accès à des sources administratives, dans le respect de la déontologie partagée par les statisticiens publics. Je propose que la formation émette un avis favorable, mentionnant l'opposition absolue à ce recours des organisations d'employeurs du secteur.

Monsieur CHAIGNEAU

Il conviendrait également de rappeler les conditions dans lesquelles cet accès est accordé.

Monsieur PUIG

Il apparaît que le degré de concertation a été insuffisant entre les deux réunions. Par conséquent, il me semble souhaitable que les représentants des entreprises et le ministère de la défense s'efforcent d'approfondir leur premier contact. Sans nous prononcer sur le fond du dossier, nous nous sommes interrogés, à l'INSEE, sur la nature exacte des objectifs visés par l'OED. Les membres de la coordination statistique ont considéré que ceux-ci étaient dénués de toute volonté non conforme à la déontologie. Pour parvenir à cette conclusion, une longue conversation s'est avérée nécessaire pour comprendre les tenants et aboutissants de cette affaire. De la même façon, un tel échange serait certainement profitable pour les deux parties concernées par cette affaire.

Monsieur FREYSSINET

Je partage votre sentiment mais rappelle qu'il s'agit de la position que nous avons déjà prise lors de la première présentation de la demande de l'OED. Six mois plus tard, nous constatons que le blocage s'est plutôt aggravé. Par conséquent, il ne me paraît pas pertinent de réexaminer une troisième fois ce dossier. En revanche, je suis favorable au renouvellement de cette incitation à conciliation. Notre formation ne peut quant à elle que constater le désaccord et classer l'affaire.

Monsieur ROSSIGNOL

Je transmettrai à l'organisation que je représente ici l'avis de la formation.

IV - EXAMEN DE PROJETS D'ENQUÊTES POUR AVIS D'OPPORTUNITÉ :**1. Enquête « Formation et qualification professionnelle » (FQP)****- Exposé :****Monsieur MURAT**

L'enquête FQP est historique ; elle a connu cinq éditions par le passé (1964, 1970, 1977, 1985, 1993). La prochaine édition est programmée pour l'année 2003. Cette succession d'enquêtes effectuées sur la base de questions récurrentes permettra d'étudier sur une longue période certaines évolutions lentes.

Traditionnellement, l'enquête aborde cinq thèmes : la mobilité professionnelle, la formation initiale, la formation continue, l'origine sociale et les revenus du travail. Elle a souvent été employée par les chercheurs pour effectuer un travail d'analyse de domaines liés aux cinq thèmes abordés. Le questionnement original proposé par cette enquête ainsi que la possibilité de mettre en liaison les thèmes cités permettent en effet de fournir des réponses nouvelles.

Ainsi, l'enquête éclaire la problématique de la mobilité sociale grâce aux renseignements précis qu'elle offre en matière de liens entre générations : origine sociale, profession, diplôme des parents. Il est possible de mesurer l'influence de ces caractéristiques sur la réussite scolaire ou l'insertion sur le marché du travail. Dans ce domaine, l'enquête apporte des informations détaillées sur la scolarité de la personne. Nous pouvons de cette manière évaluer la démocratisation de l'école, l'échec scolaire et le lien entre le système éducatif et le marché du travail, en particulier s'agissant de la valorisation des diplômes. La mobilité professionnelle a également fait l'objet d'un questionnement approfondi dans le cadre de l'enquête FQP. Nous comptons détailler cette question afin de mieux cerner les trajectoires des actifs. Enfin, l'effet de la formation continue sur la mobilité professionnelle et les carrières est également un thème traité dans cette enquête.

Si l'INSEE est bien évidemment partie prenante du projet, d'autres organismes participent à son financement ou à l'élaboration du questionnaire : le ministère de l'éducation nationale avec la Direction de la programmation et du développement, le ministère du travail avec la DARES, le Commissariat général au Plan, et le Fonds national pour la science via le CNRS, et l'INRA qui s'intéresse notamment au lien entre l'emploi et le territoire.

Les caractéristiques de l'enquête FQP sont les suivantes :

- collecte entre avril et juillet 2003, en France métropolitaine, le champ concernant les personnes âgées de 18 à 65 ans en ménage ordinaire ;
- échantillon de 40 000 ménages et questionnaire soumis le cas échéant aux deux personnes entrant dans le champ d'étude, soit 45 000 personnes interrogées. Un tel échantillon permettra de rendre une bonne idée de la répartition de la population en termes de qualification et de professions. De plus, on s'intéresse à certaines catégories particulières de la population, telles que les jeunes sortant du système éducatif sans qualification, ainsi que les indépendants ;

- questionnaire d'une durée de trente minutes, enquête capisée (c'est-à-dire collectée par informatique).

L'architecture du questionnaire comprend, pour chaque personne interrogée, des interrogations portant sur :

- le complément biographique et l'occupation actuelle ;
- la situation professionnelle ou le dernier emploi occupé ;
- le calendrier professionnel qui couvre cinq ans d'activité ;
- les formations suivies, les diplômes obtenus, les stages effectués ;
- la situation professionnelle à l'entrée dans la vie active ;
- la formation continue sous ses différentes formes ;
- l'origine sociale et le contexte familial : diplôme et situation professionnelle de ses parents, de ses grands-parents et d'un frère ou une sœur pris(e) au hasard ;
- les revenus professionnels.

Cette enquête a été testée au mois de juillet 2002. Le fait qu'elle ait été informatisée a été apprécié. Les seuls reproches exprimés concernaient le caractère trop technique et la durée du questionnaire. Afin d'éliminer ces défauts, nous avons amélioré les formations des enquêteurs et l'ergonomie du questionnaire.

Cette enquête aura des prolongements. A sa suite en effet, des personnes volontaires pourront participer à un entretien non directif avec un chercheur. Nous prévoyons également de prolonger l'enquête en interrogeant de nouveau environ 6 000 personnes de l'échantillon FQP sur la base du protocole IVQ (Information Vie Quotidienne). Cette enquête devrait être réalisée dans deux semaines. Elle vise l'évaluation des compétences en lecture, en calcul et en compréhension orale de la population française. Nous souhaitons cibler dans cet échantillon les personnes les moins qualifiées afin d'identifier celles qui se trouvent en situation d'illettrisme.

- Débat :

Monsieur FREYSSINET

L'intérêt des enquêtes FQP est évident, et la qualité de cette source est indiscutée. Il est d'autant plus dommage que le délai séparant cette nouvelle enquête de la précédente ait été de dix ans. La taille de l'échantillon retenu est un sujet de controverses, déjà matière à discussion il y a dix ans. En effet, certains considéraient alors que, pour obtenir des résultats désagrégeables sur un certain nombre de variables, un échantillon de 80 000 personnes était nécessaire. Savez-vous si un échantillon de 40 000 personnes constitue une dimension suffisamment importante en l'état actuel des techniques statistiques ?

Madame MERON

Je suis évidemment très intéressée par cette nouvelle enquête FQP. Quel est le contenu exact du complément biographique ? Les deux personnes interrogées sont-elles identifiées au couple ou simplement au champ des 18 à 65 ans ? Cette démarche est-elle une nouvelle modalité d'enquête ?

Madame MARCHAND

La question des mobilités dans la fonction publique est particulièrement d'actualité et continuera de l'être dans les prochaines années. Peut-on attendre de cette nouvelle enquête qu'elle apporte des informations concernant le nombre et la mobilité des agents publics entre les trois fonctions publiques ? Est-il possible d'identifier ces trois entités ?

Monsieur ROSSIGNOL

Le champ de cette enquête ne concerne pas les personnes hors ménage ordinaire, comme celles qui logent dans des foyers de travailleurs. Pourtant, une telle enquête auprès de ces populations présenterait un grand intérêt.

Madame ALEXANDRE

Comment est abordée la question de la formation continue ? L'évaluation de son impact au cours de la carrière professionnelle peut s'avérer complexe.

Monsieur MURAT

Concernant la taille de l'échantillon, le problème ne se pose malheureusement pas entre 40 000 et 80 000, mais plutôt entre 20 000 et 40 000. Il a été vérifié qu'à partir d'un échantillon de 40 000 on obtenait des résultats satisfaisants, notamment en termes de répartition de la population selon la nomenclature PCS. Dans chaque case, on aura suffisamment de personnes pour que les résultats soient fiables. De même, sur les champs spécifiques dont j'ai parlé, des examens des enquêtes précédentes ont permis de s'assurer qu'on aura pour ces populations des résultats exploitables, même si effectivement, il n'est pas certain que toutes ces populations spécifiques soient aussi bien représentées. Ce sont là les contraintes budgétaires qui jouent pour imposer un échantillon maximum de 45 000 personnes.

Pour le complément biographique, nous interrogerons la personne sur son pays de naissance et peut-être sur celui de ses parents et leur nationalité. Les autres renseignements demandés seront le nombre de fois où elle a été mariée et la date du premier mariage.

Les deux personnes interrogées sont choisies au hasard dans le champ, sans préjuger d'un éventuel lien marital.

L'estimation des agents de la Fonction publique sera peut-être possible, si le nombre de personnes s'avère suffisant. Par ailleurs, nous demandons à la personne de préciser quel est son employeur. Nous pourrions ainsi vraisemblablement identifier les différentes fonctions publiques.

La population des foyers de travailleurs entrant dans le champ de la problématique, nous allons voir si nous pouvons effectivement l'intégrer dans l'échantillon.

Pour la formation continue, nous posons deux séries de questions. La première est relative aux formations continues reçues dans l'entreprise durant les cinq dernières années. Nous demanderons des informations détaillées au sujet de la plus récente, avec l'avantage de bénéficier d'un effet mémoire positif, mais l'inconvénient de ne pouvoir réellement juger de l'effet sur la mobilité professionnelle. La seconde série de questions concerne l'ensemble des formations reçues qui ont duré environ trente heures. Nous interrogerons la personne sur la première formation suivie sur une période de cinq ans. Cela nous permettra de connaître les effets de la formation sur la mobilité professionnelle.

Monsieur BLANCHET

Je rappelle que la précédente enquête n'a porté que sur 23 000 personnes, ce qui avait été jugé insuffisant par beaucoup d'utilisateurs. Porter l'échantillon à 45 000 est donc une amélioration importante. Le financement conditionne cependant fortement la taille de cet échantillon.

Pour la formation continue, j'indique que nous disposerons l'an prochain d'informations extraites du module ad hoc européen associé à l'enquête Emploi. La mise en place de ce module se traduira également par un enrichissement permanent des questions de l'enquête Emploi en continu sur l'aspect de la formation tout au long de la vie.

L'avis d'opportunité est demandé ici car le service producteur, la division Emploi, relève de cette formation. Nous avons cependant effectué une présentation de ce projet à la formation Education, formation au printemps dernier.

Monsieur FREYSSINET

Je pense que nous sommes unanimement favorables au renouvellement de cette enquête. L'observation sur les foyers de jeunes travailleurs est tout à fait importante, car cette population échappe très largement aux enquêtes auprès des ménages.

Monsieur BICHOT

Je propose que notre avis tienne également compte que, dans une période où l'évolution des qualifications n'est pas en décélération, il est regrettable que l'intervalle entre deux enquêtes soit passé de six à dix ans. Il serait souhaitable que la prochaine enquête n'attende pas plus que 2010.

Monsieur FREYSSINET

Je pense qu'exprimer le regret sur l'intervalle de dix ans et souhaiter que la prochaine enquête intervienne dans un délai plus court se justifie tout à fait. De même qu'on pourrait explicitement souhaiter que soit mise à l'étude la possibilité de l'appliquer aux foyers de jeunes travailleurs.

Madame ARTIGUEBIEILLE

Le passage au Comité du Label est programmé pour le mois de janvier.

Monsieur FREYSSINET

Compte tenu des remarques précédemment formulées, la formation accorde à l'enquête un **avis d'opportunité favorable**.

2. Enquêtes « Statistiques sur les revenus et les conditions de vie » (SRCV)**- Exposé :****Monsieur SEYS**

Il s'agit d'un projet d'enquête assez complexe, qui se présente dans un cadre européen. Je vais donc d'abord présenter le projet d'enquête français, et je passerai ensuite au cadre européen.

L'enquête « Statistiques sur les revenus et les conditions de vie » (SRCV) se compose de deux enquêtes. La première est une enquête transversale, annuelle et effectuée sur un échantillon à partir duquel nous espérons obtenir 9 000 ménages répondants. Les thèmes abordés sont les revenus et les conditions de vie. La seconde est une enquête longitudinale ou panel, greffée sur l'enquête transversale et portant sur les mêmes sujets. Chaque année, nous tirons un millier de ménages répondants dont les membres seront suivis individuellement pendant huit années supplémentaires, qu'ils restent dans leur logement ou qu'ils déménagent.

Cette enquête SRCV succède à l'enquête « Panel européen des ménages » qui a couvert la période 1994-2001. Pour la France, la première collecte de l'enquête transversale est prévue en mai 2004, celle du panel étant programmée pour mai 2005. Ensuite, le système est destiné à devenir pérenne.

Les thèmes abordés sont sensiblement les mêmes que ceux du panel européen. Outre les données de base sur les personnes et les ménages, il s'agit d'informations sur le revenu disponible, le revenu brut et les composantes du revenu en termes bruts. La référence est l'année civile n-1 par rapport à l'année d'enquête. Par ailleurs, les éléments du salaire courant seront détaillés, que celui-ci soit monétaire ou en nature : par exemple usage individuel des véhicules de fonction ou équivalent monétaire des restaurants d'entreprises ou tickets-restaurants, etc. Enfin, le questionnaire portera sur l'exclusion sociale (retards de paiement, endettement, différentes questions de privation), le logement (type d'habitation, statut d'occupation, commodités, coût du logement, etc.), le niveau scolaire le plus élevé atteint, le travail (soit en termes profession exercée au moment de l'enquête, soit parcours professionnel sur l'année civil n-1) et la santé (maladies chroniques, incapacités, accès aux soins).

Cette double enquête constitue la partie française d'une statistique européenne appelée SILC (*Statistics on Income and Living Conditions*). L'objectif d'Eurostat est d'obtenir une base de micro-données, au niveau des individus ou des ménages. Le bilan du panel a été plutôt mitigé, en raison de l'immense retard de l'envoi par les pays des fichiers et la considérable difficulté de traitement de ceux-ci par Eurostat qui peine à produire des résultats. Dans ce contexte, Eurostat a décidé d'être extrêmement flexible et de reporter sur les Etats membres certains travaux d'imputation qu'il ne parvenait pas à effectuer lui-même.

Dans les faits, les pays disposant de fichiers administratifs très complets seront autorisés à s'y référer. Il s'agit des pays nordiques et des Pays-Bas qui possèdent des fichiers individuels couvrant l'ensemble de la population et contenant un grand nombre d'informations (équivalent des DADS, équivalent des déclarations de revenus, loyers...). Ces pays pourront tirer leur échantillon à partir de ces fichiers administratifs. Les enquêteurs auront pour seule tâche de compléter ces renseignements en interrogeant les personnes sur leurs conditions de vie et les éventuelles privations endurées.

Or, ces services statistiques ont comparé les résultats issus du panel, qui faisait l'objet d'une enquête traditionnelle, et ceux qui ont été extraits des fichiers administratifs. Des différences importantes ont été constatées. L'indicateur phare de SILC sera le taux de pauvreté. En Finlande, sur une même année et un même échantillon d'individus et de ménages, ce taux est de 7 % d'après les enquêtes et de 4 % selon les registres administratifs. Cette différence est de l'ordre de celle qu'on constatera entre les pays, alors que cette statistique s'affichera comme étant comparable. Face à ce problème, nous avons obtenu que des clauses prévoient explicitement des études de comparabilité entre les Etats membres et que les diffusions des premiers résultats de cette enquête soient accompagnées de ces études.

La situation du projet est relativement complexe. Dans le cadre européen, il est prévu un projet-cadre qui relève de la codécision, c'est-à-dire d'un vote du parlement européen et d'un vote du conseil des ministres. Ce projet est actuellement dans les navettes entre le parlement et le conseil des ministres. Les règlements d'application seront issus de la comitologie, c'est-à-dire de concertations entre Eurostat et les instituts nationaux de statistiques.

Nous espérons que le projet sera voté au plus tard au début de l'année 2003 et que les règlements d'application soient rapidement validés par la suite. Nous pourrions ainsi disposer de listes définitives de variables au premier trimestre 2003.

Je demande que la formation émette un avis d'opportunité pour cette enquête, malgré les réticences que nous avons exprimées dans les documents joints.

- **Débat :**

Monsieur FREYSSINET

Cela reflète parfaitement le sentiment que nous avons à la lecture des documents, qui ont l'avantage d'être extrêmement précis. Il est en effet tout à fait intéressant de voir comment les problèmes se sont posés et comment ils ont évolué.

Monsieur CHAIGNEAU

S'il s'agit d'une enquête sur les revenus, quel est l'intérêt de poser des questions relatives au salaire brut total ? Le coût du logement est-il estimé avant ou après le versement éventuel d'allocations ? Avez-vous prévu des questions concernant le statut de l'emploi (CDI, CDD, intérim, temps partiel) ? Ou bien s'agit-il simplement du métier ?

Monsieur PUIG

Les problèmes d'harmonisation concernent aujourd'hui la statistique sociale. Dans le passé, c'était plutôt la statistique économique qui était l'objet de travaux d'harmonisation. Le problème était un peu moins complexe car les objets à harmoniser étaient relativement comparables : la notion d'entreprise par exemple est généralement partagée. Ici, on arrive dans des champs où les réalités sont différentes parce que très marquées par les institutions nationales des Etats membres. Il s'agit donc dans cette perspective d'arriver à faire progresser la statistique européenne mais sans pour autant occulter les réalités hétérogènes des différents pays. L'exercice est délicat, et explique qu'on présente ici un projet en souhaitant qu'il aboutisse, tout en exprimant les réserves qu'il inspire.

Monsieur SEYS

La question du temps de travail, à savoir temps complet ou temps partiel, sera posée. Le statut de l'emploi sera étudié seulement sous l'angle salarié ou non salarié. La précarité ne fera pas l'objet de questions spécifiques, car cet aspect est très lié aux systèmes sociaux nationaux. Quant au logement, l'enquête effectuera une étude détaillée et prendra en compte les allocations éventuelles, avec un coût brut et un coût net. Une distinction entre le remboursement du capital et celui des intérêts sera tentée pour les accédants à la propriété. En ce qui concerne le revenu brut, nous travaillerons sur la base du revenu « super brut », qui prend en compte les cotisations patronales.

Il convient de noter qu'au niveau européen cette statistique aura deux usages. Le premier, administratif, est celui fait par la Commission. En effet, à la suite des différents conseils tenus à ce sujet, les pays ont décidé de rechercher une convergence sur les politiques sociales, avec à la clé la mise au point d'indicateurs destinés à mesurer la réussite ou l'échec de ces politiques. Certains de ces indicateurs doivent être issus de SILC. Pour les confectionner, il n'est pas besoin de revenu brut, puisque ce sont des taux de pauvreté, des niveaux de vie, ou des revenus disponibles avant ou après prestations sociales.

En revanche, il y a un deuxième usage à ces statistiques, qui est celui fait par les chercheurs. Il aurait pour but d'étudier la déformation des inégalités depuis les revenus primaires jusqu'aux revenus disponibles. Un groupe de travail a ainsi proposé des méthodes d'analyse partant dans chaque pays des inégalités des revenus primaires, et observant comment ces inégalités s'accroissent ou se résorbent au fil des politiques sociales.

Il est prévu que tous les pays mènent une enquête pilote. Un certain nombre de pays l'ont déjà conduite. En Grèce, les résultats relatifs au revenu super brut ont été catastrophiques. Le taux de non réponse est de 100 % : aucun enquêté, quelque soit la manière dont on lui pose les questions, ne comprend ce que cela veut dire.

Le salaire super brut figurant sur les bulletins de salaire en France, nous étions a priori avantagés de ce point de vue. Nos résultats à l'enquête pilote sont que deux tiers des personnes acceptent de sortir leurs documents, et sur ces deux tiers à peu près les trois quarts acceptent de les montrer à l'enquêteur. Sur cette moitié de répondants, seuls les deux tiers donnent des chiffres plausibles, un tiers donnant des résultats incohérents entre salaires nets et salaires bruts.

Eurostat propose maintenant un système selon lequel chaque pays répondrait dans la définition qui lui est la plus appropriée pour les revenus par composante. Il semble cependant qu'un certain nombre de pays opposent un refus absolu à cette manière de faire. Les discussions entre pays et avec Eurostat se poursuivent.

Monsieur FREYSSINET

Les « insuffisances » des solutions proposées par Eurostat sont évidentes. En même temps, nous ne pouvons bloquer ce processus, d'autant plus que nous avons affirmé tout notre intérêt pour le panel européen des ménages et en avons souhaité la reconduction. Les suivis de panel en particulier sont d'une grande richesse.

Nous avons au moins deux réserves à émettre : le rejet de la définition de revenu brut, reconstitution fictive qui ne sera alors qu'une donnée de calcul et non d'enquête ; une mise en garde sur l'impossibilité d'effectuer des comparaisons internationales entre les pays qui procéderont par enquêtes et ceux qui travailleront à partir de leurs fichiers administratifs. Les enjeux autour de la notion de taux de pauvreté par exemple dépassent largement la connaissance scientifique, et l'interprétation qui pourrait être faite de tels résultats en effet pourrait avoir des conséquences lourdes.

Je vous propose par conséquent d'adopter un avis dont la conclusion est positive, mais dont le contenu soit particulièrement critique.

Monsieur BLANCHET

La seconde critique pourrait être délicate à exprimer. En effet, dans nombre de cas, nous prôtons l'utilisation de sources administratives quand Eurostat souhaite nous voir réaliser une nouvelle enquête.

Monsieur PUIG

Nous nous efforçons en effet ainsi d'éviter d'alourdir la charge de réponse, des entreprises en particulier, en matière d'enquêtes statistiques.

Monsieur FREYSSINET

Nous gagnerions alors à être extrêmement précis en indiquant que nous ne rejetons pas ce principe de subsidiarité entre enquêtes et fichiers administratifs, mais que son application à certains pays et non à la totalité des participants aboutit à la coexistence de deux sources qui rend impossible la comparaison entre les résultats obtenus ainsi, comme l'observation l'a démontré.

Compte tenu de ces réserves, la formation accorde un **avis d'opportunité favorable** à l'enquête SRCV.

Conclusion

Monsieur FREYSSINET

La prochaine réunion de la formation Emploi, revenus se tiendra après le renouvellement du Conseil et l'assemblée plénière. Le secrétariat fixera une nouvelle date de réunion.

Monsieur PUIG

Monsieur le Président, comme vous n'avez pas annoncé que vous souhaitiez quitter la présidence de la formation, je voulais, au nom de cette formation, vous remercier d'avoir accepté d'assurer cette fonction depuis sa création. Vous avez marqué cette formation qui joue un rôle particulier dans le dispositif. Au regard de la statistique, nous constatons que cette formation est celle où les partenaires sociaux sont les plus présents et celle qui se réunit le plus fréquemment. Ces éléments en révèlent donc l'importance. Nous rendons hommage à l'autorité dont vous avez fait preuve sur le fond des thèmes abordés ici, en particulier lorsque le lancement d'un débat s'avérait ardu. Vous avez également manifesté une attitude non polémique, en adoptant toujours une position équilibrée et constructive alors que certains sujets faisaient l'objet de points de vue divergents. Enfin, je vous remercie d'avoir conduit les différentes réunions de la formation dans le respect du planning et de l'ordre du jour. Cela aussi est important en effet, compte tenu des ordres du jour chargés, avec des sujets suscitant force débats.

Monsieur FREYSSINET

Je vous remercie d'exprimer de tels éloges à mon égard, malgré leur caractère quelque peu funèbre... Il me revient aujourd'hui de louer la qualité de fonctionnement de cette formation. En effet, elle a été le lieu d'un véritable débat entre les utilisateurs et les producteurs de la statistique. Les utilisateurs font leur travail activement y compris avec les attitudes critiques et revendicatives qui sont pleinement légitimes ici. Les producteurs entrent de façon très positive dans le débat, et considèrent visiblement que cette manifestation des besoins est constructive pour la vie des institutions statistiques. Sans masquer leurs désaccords, les membres de la formation ont toujours cherché à trouver des compromis en contribuant ainsi à l'amélioration de l'instrument statistique. Il n'y a pas beaucoup de pays où un tel dialogue existe. Des progrès remarquables ont été accomplis dans les domaines de l'emploi, de la formation, du marché du travail et du chômage. Par ailleurs, cette formation pourra à l'avenir poursuivre et approfondir les travaux relatifs aux revenus salariaux, sociaux et du capital.

En conclusion, je remercie l'ensemble des membres de la formation pour leur collaboration ouverte, active et positive.

Le président lève la séance.

Adoption du compte rendu

Le présent compte rendu sera modifié en fonction des observations que vous voudrez bien faire parvenir au Secrétariat général du CNIS avant le 24 janvier 2003 (tél. 01 41 17 52 65 - mél cnis@insee.fr). Ces modifications seront prises en compte dans le rapport annuel d'activité 2002.

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES OU DISTRIBUÉS EN SÉANCE

- Point I - *Premières Synthèses* N° 23.2 (juin 2002) : Les difficultés de recrutement à l'été 2001
Note DARES du 25 septembre 2002 sur l'introduction de questions sur les emplois vacants dans l'enquête trimestrielle ACEMO : La demande d'Eurostat sur les emplois vacants - La réponse de la France
- Point II - Note n° 71/F201 du 26 septembre 2002 : Mise en œuvre de la PCS rénovée dans les sources administratives
Nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles - Employés salariés d'entreprises (PCS-ESE) - Version 2002
- Point III - Fiche de présentation du projet d'accès aux fichiers de données des DADS par l'OED
- Point IV - Fiches de présentation des enquêtes

AVIS

**sur l'accès aux fichiers de données des DADS
par l'Observatoire économique de la Défense (OED)**

Paris, le 23 décembre 2002 - N° 469/D130

AVIS

sur l'accès aux fichiers de données des DADS par l'Observatoire économique de la Défense (OED)

Au cours de sa réunion du 25 octobre 2002, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'accès aux fichiers de données des DADS par l'Observatoire économique de la Défense (OED).

Dans le cadre des dispositions prévues par l'article 7 bis de la loi 51-711 du 7 juin 1951 modifiée, sur l'obligation, la coordination et le secret en matière statistique, l'Observatoire économique de la Défense (OED), service statistique du ministère de la Défense, requiert un accès à des informations contenues dans les Déclaration Annuelles de Données Sociales (DADS).

Les données issues des DADS seraient employées par l'OED à des fins d'études statistiques, économiques et économétriques sur les entreprises ou les établissements identifiés dans les périmètres des entreprises liées à la Défense.

Des études en cours ou à venir visent à établir une cartographie ainsi que l'évolution dans le temps de la qualification et des compétences dans les entreprises liées à la Défense. A cette fin, les fichiers des DADS permettraient d'élaborer des indicateurs de la qualification dans l'entreprise. De même, la problématique de la qualification de la main d'œuvre s'insère dans les études de l'OED sur la diffusion de l'innovation et le transfert de compétence. La connaissance de la structure par âge des salariés, possible par les DADS, serait également utile pour ce type d'études.

Les données extraites des DADS seraient uniquement traitées par l'OED, tandis que les résultats des études s'adressent au ministère de la Défense dans son ensemble. Les études quant à elles peuvent donner lieu à diverses publications sous forme de rapports ou d'articles.

L'usage que ferait l'OED des données qui lui seraient communiquées serait conforme aux dispositions prévues par les textes relatifs au secret statistique et à la protection des données individuelles, les données ne pouvant être utilisées à d'autres fins que d'études statistiques et économétriques. Les données ne seraient par ailleurs traitées que par les personnes de l'OED nommément désignées par la convention prévue à cet effet. Le traitement des DADS serait entièrement réalisé par l'OED et aucune donnée individuelle ne serait communiquée ou transmise à l'extérieur de celui-ci, et en particulier à aucun autre organisme ou service relevant du ministère de la Défense que l'OED.

Les organisations d'employeurs font part de leur opposition au projet, considérant que les informations recherchées, notamment provenant des petites entreprises, sont des informations individuelles, et que leur communication est une atteinte à la confidentialité.

Ayant enregistré l'opposition des organisations d'employeurs, mais considérant qu'aucun autre membre n'émet d'objection à l'égard du projet, la formation exprime un **avis favorable** à ce projet. Elle renouvelle avec force son invitation à un rapprochement de l'OED et des organisations d'employeurs, la poursuite du projet ne pouvant que gagner à un accord des deux parties sur les motifs actuels de divergence.

AVIS D'OPPORTUNITÉ

- Enquête « Formation et qualification professionnelle » (FQP)
- Enquêtes « Statistiques sur les revenus et les conditions de vie » (SRCV)

Paris, le 17 décembre 2002 - N° 463/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête Formation et qualification professionnelle (FQP)

Programme : 2003

Emetteur : INSEE - Direction des statistiques démographiques et sociales

Au cours de sa réunion du 25 octobre 2002, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête Formation et qualification professionnelle 2003 (FQP).

Cette enquête est la sixième version d'une enquête déjà réalisée en 1964, 1970, 1977, 1985 et 1993. Comme les enquêtes précédentes, l'édition de 2003 permettra d'étudier l'évolution du rendement des diplômés et de l'efficacité du système éducatif, et de comprendre comment ont évolué les composantes « culturelles » et « socio-économiques » de l'origine sociale sur la réussite scolaire puis professionnelle. L'enquête permettra aussi d'estimer l'impact de la formation continue sur les carrières professionnelles, en terme de mobilité ou de rémunération. Elle fournira enfin des éléments pour comprendre pourquoi le chômage des personnes sans diplôme a augmenté dans les années 90.

Parmi les thèmes abordés, on peut citer la mobilité professionnelle, la formation initiale, la formation continue, l'origine sociale et les revenus du travail.

L'enquête aura lieu d'avril à juillet 2003 auprès de 40 000 logements, représentant un échantillon de 45 000 individus répondants. Le champ correspond à l'ensemble des personnes de 18 à 65 ans, résidant en France métropolitaine. L'enquête sera réalisée en face à face, la collecte étant assistée par informatique. La durée de questionnement est de 30 minutes environ par personne.

Le comité de pilotage rassemble des représentants de l'INSEE, de la DARES (ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité), de la DPD (ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche), de l'Institut national de la recherche agronomique et du Fonds national pour la science. Deux groupes « questionnaires » ont été constitués, comportant des membres des institutions ci-dessus et des chercheurs spécialistes du domaine. Le premier groupe a pris en charge l'élaboration du questionnement sur la mobilité sociale et la formation initiale, le second s'est intéressé à la mobilité professionnelle et la formation professionnelle.

On envisage la publication d'un *Insee-première* au cours du premier semestre 2004 puis d'un ou plusieurs Cd-rom *Insee-résultats*. Les fichiers de données individuelles seront transmis aux différents partenaires-financeurs dès constitution, puis disponibles à tous dès diffusion de l'*Insee-première*.

La formation propose que certaines collectivités, dont les foyers de travailleurs, soient appréhendées par l'enquête au même titre que les ménages ordinaires.

Compte tenu de l'évolution importante des qualifications, la formation recommande que la prochaine édition de l'enquête ait lieu avant 2010.

Considérant ces observations, la formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris, le 17 décembre 2002 - N° 464/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquêtes « Statistiques sur les revenus et les conditions de vie » (SRCV)

Programme : 2004 et suivants

Emetteur : INSEE - Direction des statistiques démographiques et sociales

Au cours de sa réunion du 25 octobre 2002, la formation Emploi, revenus a examiné les projets d'enquêtes « Statistiques sur les revenus et les conditions de vie » (SRCV).

Ces enquêtes sont la partie française du système communautaire *EU-SILC (Community statistics on income and living conditions)*, destiné à prendre la suite du Panel européen. Le projet vise d'abord à obtenir les indicateurs structurels produits pour le rapport de synthèse annuel dans le domaine de la répartition des revenus, du nombre de pauvres et d'exclus, et de la composition de ce groupe social dans les Etats membres. Il a également pour fin de mettre une base de micro-données sur les revenus et les conditions de vie à disposition des chercheurs afin qu'ils puissent mener des études comparatives sur les inégalités et le rôle des politiques sociales et fiscales dans la réduction des inégalités. Le projet a fait l'objet d'un règlement de codécision du Parlement européen et du Conseil européen, en attente de vote.

Ces statistiques se décomposent en deux enquêtes : une enquête traditionnelle annuelle (dite enquête transversale) et un panel (dit enquête longitudinale). Chaque année, le panel sera alimenté par des ménages enquêtés dans l'enquête transversale l'année précédente. Les ménages du panel seront interrogés huit années de suite dans le cadre du panel, c'est à dire neuf années de suite en tout.

Le règlement prévoit des domaines « primaires » traités chaque année – revenus, exclusion sociale, logement, éducation, travail, santé – et des domaines « secondaires » variables, à l'initiative de la Commission à partir de la deuxième année d'enquête.

La collecte de l'enquête transversale comme du panel aura lieu chaque année en mai. L'échantillon sélectionné pour l'enquête transversale comportera environ 13 000 logements permettant d'obtenir environ 9 000 ménages répondants. Chaque année, un millier de ménages ayant répondu à l'enquête transversale de l'année antérieure seront introduits dans le panel, et les personnes appartenant à ces ménages seront interrogées huit années de suite. La collecte sera réalisée par enquêteurs. Selon une clause du règlement de codécision, le temps moyen d'interview ne doit pas dépasser une heure.

Les données issues de l'enquête collectée l'année N figureront dans le rapport annuel de printemps de l'année N+2 destiné au Conseil européen. En France, les données et études issues de SRCV seront publiées régulièrement dans les numéros de la collection *Synthèses*. Les données françaises et européennes donneront lieu à des études publiées dans *Economie et statistique* et dans *Insee-première*. Les fichiers anonymisés seront disponibles à la vente.

La formation appuie les réserves faites par l'INSEE sur les deux points suivants :

- la comparabilité : compte tenu de la possibilité pour certains pays de recourir à des registres administratifs plutôt qu'à des enquêtes, et des insuffisances manifestes d'une comparaison internationale de résultats ainsi obtenus, la formation met en garde Eurostat sur les limites de l'exercice clairement avérées à l'occasion des enquêtes pilotes ;

- la définition du revenu : celle-ci, retenant « revenu brut y compris charges patronales », allongera la collecte et obligera à des calculs d'imputation qui alourdiront l'exploitation et accentueront les défauts de comparabilité.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à ces enquêtes, considérant ces réserves.