

PARIS, le 7 juillet 2006- n°170/D130

Formation EMPLOI, REVENUS

Réunion du 11 mai 2006

Compte rendu de l'examen
de l'avant-projet de programme statistique pour 2007

LISTE DES SERVICES PRODUCTEURS	2
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION	3
PROJET D'AVIS	27
LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES OU DISTRIBUÉS EN RÉUNION	28
AVIS D'OPPORTUNITÉ	29

LISTE DES SERVICES PRODUCTEURS

ayant présenté un avant-projet de programme statistique pour 2007 à la formation Emploi, revenus réunie le 11 mai 2006.

INSEE

- Département Emploi et revenus d'activité
 - Section Synthèse et conjoncture de l'emploi
 - Division Exploitation des fichiers administratifs sur l'emploi et les revenus
 - Division Emploi
 - Division Salaires et revenus d'activité
- Département Prix à la consommation, ressources et conditions de vie des ménages
 - Division Revenus et patrimoines des ménages

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHESION SOCIALE ET DU LOGEMENT

- DARES
 - Sous-direction « Emploi et marché du travail »
 - Sous-direction « Suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle »
 - Sous-direction « Salaires, travail et relations professionnelles »

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

- DGAFP - Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHE SUR LES QUALIFICATIONS

- CEREQ - Département entrées dans la vie active

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI (CEE)

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (ANPE)

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- Observatoire de l'emploi territorial

COMpte RENDU DE LA RÉUNION DE LA
FORMATION EMPLOI, REVENUS
- 11 mai 2006 -

Président : Joël MAURICE, UMR Paris-Jourdan Sciences Economiques (PSE) et Ecole nationale des ponts et chaussées (ENPC)

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

Responsable de la formation : Marie-Christine CHAMBET-ROSSET (01 41 17 52 65)

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

I.	Introduction.....	5
II.	Suivi des avis donnés sur le programme 2006 et le moyen terme	5
III.	Examen de l'avant-projet de programme statistique pour 2007.....	7
1.	Exposé synthétique.....	7
2.	Débat.....	8
IV.	Examen de projets d'enquête pour avis d'opportunité	11
1.	Module secondaire SRCV 2007 – condition de logement (Insee).....	11
2.	Module ad hoc de l'enquête emploi 2008 : situation sur le marché du travail des immigrés et enfants d'immigrés.....	11
3.	Enquête spécifique Acemo sur l'organisation du temps de travail dans les entreprises.....	13
4.	Enquête auprès des utilisateurs du CNE.....	15
5.	Enquête sur la prime pour l'emploi et les obstacles à la reprise d'emploi	17
V.	Les liens entre délocalisation et emploi : quels apports du système statistique ?	18
1.	Présentation	18
2.	Introduction au débat	21
3.	Débat.....	22
VI.	Suivi des règlements européens en cours	24
VII.	Projet d'avis de la formation	25
VIII.	Conclusion	25

LISTE DES PARTICIPANTS :

Patrick AUBERT	INSEE DSDS
Jean-Marc BEGUIN	INSEE DSE
Catherine BLOCH-LONDON	DARES MIN EMPLOI
Abdallah BOURHANE	PREFECTURE PARIS DIR ACTION ECONOMIQUE
Odile BOVAR	DIACT
Marie-Christine CHAMBET-ROSSET	CNIS
Isabelle CHAPTAL	GROUPE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES
Pascal CHEVALIER	INSEE DSDS
Michel DESTEFANIS	CEE
Maryse DUCOURNAU	CNIS
Françoise DUSSERT	DGAFP MIN FONCTION PUBLIQUE
Aurélie FAROUDJA	UIMM
Catherine FILPA	OREFQ LORRAINE
Jean-Marie GROSBRAS	CNIS
Bérengère JUNOD	DARES MIN EMPLOI
Alexandre KYCH	CNRS EHESS LASMAS
Christine LAGARENNE	DARES MIN EMPLOI
Ronan MAHIEU	DARES MIN EMPLOI
Olivier MARCHAND	INSEE DSDS
Joël MAURICE	Président de la formation
Thierry MAYER	CEPII
Carole MEININGER-BENASSY	SGGOU MIN TRANSPORT EQUIPEMENT
Claude MINNI	DARES MIN EMPLOI
Julien MOLLET	CCFA
Pierre MONDON	CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL
Olivier MONSO	INSEE DSDS
Marc PARMENTIER	CCMSA
Etienne PENISSAT	DARES MIN EMPLOI
Nicolas PROKOVAS	CGT ANPE
Jean-Pierre PUIG	CNIS
Yvonick RENARD	MEDEF FIM
Carla SAGLIETTI	CNIS
Paul SANTELMANN	AFPA
Eric THOILLIEZ	AFPA
Valérie ULRICH	DARES MIN EMPLOI
Francis VENNAT	DARES MIN EMPLOI
Anne-Laure ZENNOU	ACOSS
Serge ZILBERMAN	DARES MIN EMPLOI

Absents excusés :

Didier BALSAN	CFDT
Denis DURAND	CGT BANQUE DE FRANCE
Francis PAILLARD	CHAMBRE DE METIERS AUBE
Daniel BLONDET	DES MIN EDUCATION ENSGT SUP RECHERCHE
Jean-Jacques PAUL	IREDU

La séance est ouverte à 14 heures 30 sous la présidence de Joël MAURICE.

I. Introduction

Joël MAURICE, Président

Bonjour à tous. Nous sommes réunis dans le cadre de la session annuelle ordinaire, qui porte donc essentiellement sur les programmes. Le représentant de la CFDT, M. Balsan, est absent ce jour et m'a transmis des commentaires écrits que je lirai au moment où nous traiterons des sujets sur lesquels il s'est exprimé. Nous commençons par le suivi des avis que nous avons émis l'an dernier, et je donne la parole à Olivier Marchand.

II. Suivi des avis donnés sur le programme 2006 et le moyen terme

Olivier MARCHAND, Rapporteur, Insee

L'essentiel de mon intervention portera sur le suivi des avis concernant l'emploi et les revenus. Néanmoins, j'évoquerai le point 10 de l'avis général 2006 sur les opérations statistiques permettant des analyses longitudinales. Il me semble en effet important de vous informer que l'Insee a commencé à interroger en 2005 les jeunes adultes du panel d'enfants en classe de 6^{ème} en 1995 qui ont rejoint la vie active, l'Education nationale continuant à suivre ceux qui sont encore en formation. Nous sommes parvenus à retrouver une partie des effectifs égarés. Il s'agit d'un panel intéressant dans la mesure où il permet de mesurer les effets du cursus scolaire sur l'insertion et peut s'enrichir de volets thématiques annuels. Une enquête complémentaire sur le thème de la santé sera par exemple réalisée en 2007.

Le premier avis 2006 de notre formation concernait l'enquête emploi et plus précisément l'accès des utilisateurs aux données et la mise en ligne des fichiers de données. Nous sommes parvenus à rattraper une partie du retard constaté l'an passé. En effet, les résultats de l'année 2003 ont été mis à disposition en août 2005, ceux de l'année 2004 en mars 2006 et l'année 2005 devrait être disponible au cours de l'été. Nous allons progressivement parvenir à mettre en ligne une enquête emploi sur les quatre trimestres d'une année moins de 6 mois après la fin de l'année, sous forme de fichiers et de tableaux, accompagnés d'une documentation téléchargeable. Nous sommes encore confrontés à une difficulté qui tient au fait que les populations totales qui servent à redresser la pyramide des âges de l'enquête emploi sont réestimées après l'enquête annuelle de recensement de la population. Nous sommes donc tenus, à chaque début d'année, de rectifier les enquêtes antérieures et les fichiers détail déjà en ligne sur le site.

L'avis n° 2 concernait Siera qui est une des priorités du moyen terme Insee. L'objectif est de disposer d'un système cohérent sur l'emploi et les revenus d'activité s'appuyant essentiellement sur des sources administratives. Ce dossier englobe un certain nombre de projets. Il nécessite un suivi et un pilotage très serrés dans un contexte de rareté des ressources. Nous respectons pour l'instant les objectifs que nous nous sommes fixés et espérons disposer d'un système fournissant une information détaillée et de meilleure qualité, disponible plus rapidement, dès l'horizon 2009.

L'avis n° 3 concerne le dispositif Estel qui s'inscrit dans la lignée du précédent avis. Il nous permettra de disposer d'informations très fines sur les emplois au lieu de résidence et au lieu de travail, mi 2009 pour les premières productions courantes. Le principal problème est lié au fait que nous allons changer de nomenclature d'activités en 2008. Il y aura donc des problèmes de passage d'une nomenclature à l'autre et de rétopolation des estimations d'emploi.

L'avis n° 4 portait sur les composantes de la rémunération des dirigeants salariés. Le système d'information sur les non-salariés qui vous a été présenté lors de la précédente réunion de la formation comprend les dirigeants salariés. Nous avons fait des progrès en termes de diffusion. C'est toutefois lorsque nous disposerons des fichiers du système Pleiade de l'Acoss que nous serons à même de fournir des informations beaucoup plus précises sur l'emploi et les rémunérations de l'ensemble des non-salariés et des dirigeants salariés. A titre d'information, un numéro de *Références* consacré aux non-salariés paraîtra le 21 juin.

L'avis n° 5 avait trait à la refonte de Nostra et au dossier unique des demandeurs d'emploi. La définition du cahier des charges du nouveau système Nostra est en cours. Un travail important est mené par la Dares, en lien avec l'ANPE et l'Insee, sur l'architecture du futur système. Concernant le dossier unique des demandeurs d'emploi, des expérimentations ont été réalisées par l'Unedic. La généralisation devrait intervenir très prochainement, une fois l'accord de la Cnil donné. L'objectif est de développer un interface de type Internet afin de mettre à la disposition des opérationnels des

informations provenant à la fois de l'Unedic et de l'ANPE de façon à améliorer l'aide aux demandeurs d'emploi. Une fois que les problèmes informatiques, techniques et juridiques auront été résolus, nous bénéficierons d'un système d'information potentiellement mobilisable par les acteurs intervenant sur le terrain mais aussi par la statistique publique. Un élargissement à d'autres acteurs tels que les missions locales et les organismes de placement privés est en outre envisageable, ce qui pourrait nous permettre de bénéficier d'autres informations.

L'avis n° 6 concernait les bilans formation-emploi. Les travaux menés par un groupe stratégique et un groupe technique ont permis d'aboutir à un nouveau format du bilan formation-emploi. Il sera composé de fiches produites annuellement, contenant des tableaux et graphiques par grands domaines, disponibles sur le site Internet de l'Insee avant la fin de l'année 2006, assorties de commentaires méthodologiques. Tous les 3 ans devrait être publié un numéro d'*Insee Références* contenant un bilan plus complet avec des dossiers particuliers, l'objectif étant de commencer dès 2007.

L'avis n° 7 concerne davantage la Dares et a trait au thème santé et travail. Une conjonction d'enquêtes nous permettra d'obtenir une information très riche. Il s'agit notamment de l'enquête Sumer réalisée en 2003 qui a fait l'objet d'un colloque de valorisation mi mars à la Mutualité, de l'enquête « conditions de travail » complémentaire à l'enquête emploi 2005 dont l'exploitation sera prochainement lancée et de l'enquête santé et itinéraire professionnel qui débutera à la fin de l'année 2006. En outre, l'enquête complémentaire à l'enquête emploi 2007 traite à la fois du thème accidents du travail et maladies professionnelles pour Eurostat et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés pour la Dares. Pour la première fois, nous nous sommes efforcés d'harmoniser le thème du module *ad hoc* de l'enquête emploi imposé par Eurostat et des préoccupations nationales.

Enfin l'avis n° 8 porte sur le thème des relations professionnelles et des changements organisationnels. Deux enquêtes principales sont concernées : l'enquête Réponse en cours d'exploitation, réalisée en association avec des équipes de chercheurs et sur laquelle la Dares publiera très bientôt des *Premières synthèses* ; et l'enquête COI-TIC (changements organisationnels et informatiques, techniques de l'information et de la communication) comportant un volet « entreprises » qui vient de se terminer et un volet « salariés » qui sera lancé à la fin de l'année.

Yvonick RENARD, MEDEF

Ma remarque concerne le point 12 des avis de moyen terme. Nous réitérons notre souhait, porté par beaucoup de membres du Conseil, de bénéficier d'une information sur les emplois vacants et les difficultés de recrutement. Nous serions très heureux qu'une réunion spécifique soit consacrée à ce thème (mouvements de main-d'œuvre, changements de postes, « trous » dans l'offre de formation, offre d'emplois vacants) qui nous préoccupe réellement.

Olivier MARCHAND

Nous souhaitons en effet mettre l'accent sur ce thème, peut-être lors de la réunion du mois de février prochain. Nous l'évoquerons également au titre des règlements européens.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Nous sommes particulièrement satisfaits d'apprendre la mise en ligne des données 2004 de l'enquête emploi. Nous attendons avec impatience celle des données 2005. Je me fais cependant l'écho des préoccupations d'un certain nombre de personnes qui ne sont pas en mesure d'utiliser aisément l'immense quantité de données statistiques disponibles sur le serveur de l'Insee. On constate ainsi un décalage entre la surabondance d'informations et une utilisation très en deçà de ce qu'elle pourrait être. Il paraîtrait opportun de mettre en place un programme d'accompagnement dans l'aide à l'utilisation de ces données et à l'appropriation de la culture statistique.

Olivier MARCHAND

Nous avons, me semble-t-il, abordé ce sujet au mois de février. Nous avons en bonne partie répondu à nos partenaires directs. Nous apportons un début de réponse en fournissant des tableaux statistiques et des publications régulières fournissent des séries issues de l'enquête emploi, le TEF par exemple. Mais il est toujours difficile de combler la distance entre les données faciles à comprendre et les fichiers qui ne peuvent être exploités qu'avec un coût d'entrée assez lourd.

Jean-Marie GROSBRAS, Comité du Label

Ma remarque concerne un élément du point 8 qui n'a pas été évoqué par Olivier Marchand. Le Comité du label a examiné une enquête Acemo sur les systèmes de représentation des entreprises et les modes de négociation.

III. Examen de l'avant-projet de programme statistique pour 2007

1. Exposé synthétique

Olivier MARCHAND

Je broserai un rapide panorama en commençant par le thème **emploi et marché du travail**. L'enquête emploi est l'instrument central de notre dispositif. Nous poursuivons nos travaux sur la qualité à la fois au niveau français mais aussi dans le cadre d'un atelier méthodologique européen, piloté par les Pays-Bas. Nous travaillons donc sur les difficultés d'exploitation de l'enquête trimestrielle, sur les problèmes liés à l'interrogation par téléphone plutôt qu'en face à face,... Nous nous attachons par ailleurs à mieux en valoriser les résultats.

Sur tous les projets dont nous avons parlé (Siera, Estel), nous demeurons dans une phase d'investissements lourds qui devraient se poursuivre jusqu'en 2008 ou 2009. Nous devrions aboutir à un dispositif permettant d'améliorer les délais, la qualité, les possibilités d'accès et le niveau de détail géographique. Le recensement s'ajoute au dispositif et fournira sans doute des données différentes des nôtres en termes d'emploi et de chômage. Il conviendra, d'ici 2 ou 3 ans, de réfléchir à l'articulation des différents résultats.

Il me semble également important de souligner les travaux entrepris il y a quelques mois sur le thème « synthèse et conjoncture de l'emploi ». Un groupe de travail inter-administratif piloté par la Dares s'est réuni afin de tenter de répondre aux interrogations concernant les estimations d'emploi et les difficultés à comprendre les évolutions de la population active, de l'emploi et du chômage en 2005. Sur les estimations d'emploi, des confrontations de sources sont opérées. Il s'agit également d'élargir le champ suivi conjoncturellement aux secteurs non marchands non aidés. De nouvelles projections de population active devraient être présentées dès cet été. Nous ambitionnons également d'améliorer le suivi du chômage grâce aux données administratives fournies par l'ANPE et aux résultats des enquêtes « sortants », qui éclaireront les motifs d'absence aux contrôles qui se sont multipliés ces derniers mois. L'utilisation des données conjoncturelles de l'enquête emploi devrait être possible avec la disponibilité de séries plus longues. Tous ces chantiers devraient permettre d'améliorer notre compréhension du phénomène du bouclage.

Une réflexion est également en cours sur les indicateurs de tension du marché du travail à court terme et les besoins de main d'œuvre à court ou moyen terme, en lien avec la Dares et le Conseil d'analyse stratégique où les travaux menés précédemment sous l'égide du Plan se poursuivent.

Concernant les politiques d'emploi, la Dares a développé des instruments de suivi de la loi de cohésion sociale et des plans de développement des services à la personne. Elle relance les panels de suivi des politiques d'emploi et met en place un suivi longitudinal des demandeurs d'emploi, notamment via un appariement du fichier historique de l'ANPE et des DADS.

S'agissant des **salaires et revenus**, le recueil d'informations conjoncturelles ou structurelles sur les revenus d'activité est rythmé par les règlements européens. L'indice rénové du coût du travail (ICT ou LCI) a commencé à être transmis à Eurostat en 2005. Il devrait faire l'objet d'une diffusion plus large à partir de 2007, ce qui impliquera une révision de l'indice national ICHT-TS (indice du coût horaire du travail, tous salariés). Il faudra nécessairement tenter de rapprocher, voire de fusionner ces indices.

En ce qui concerne les informations structurelles, les enquêtes « coût de la main d'œuvre et structure des salaires » sont en cours de déploiement. La demi-enquête relative à l'enquête structure des salaires réalisée en 2006 sera complétée en 2007. La nouvelle configuration comporte une annualisation du volet commun et un fractionnement des extensions « structure des salaires » ou « coût de la main d'œuvre », ce qui permet d'assurer un travail plus continu et d'améliorer notre vision de l'évolution des rémunérations. Dans l'enquête 2007, outre l'enquête auprès des entreprises, la Dares et le CEE envisagent une interrogation de salariés sur le thème « salaires et équité » portant sur l'appréciation de leur rémunération par les salariés.

Les autres thèmes « **travail** » sont majoritairement pris en charge par la Dares. Le département dont Thomas COUTROT a la charge travaille sur les questions de conditions de travail et de santé. J'ai évoqué les enquêtes concernées (Sumer, SIP,...) à l'occasion du précédent point de l'ordre du jour. Un travail d'amélioration des dispositifs administratifs relatifs au thème des relations professionnelles et de la représentation des salariés est également mené. Un autre volet concerne les thèmes liés à l'organisation du travail et du temps de travail. Je vous renvoie, pour des informations plus détaillées, au programme de travail de la sous-direction concernée au sein de la Dares.

Je terminerai ce panorama beaucoup trop rapide en évoquant le thème **formation, profession, qualification**. De nombreuses enquêtes ont été réalisées ou sont en cours telles que l'enquête information et vie quotidienne qui a déjà donné lieu à publication et sera étendue à la Martinique en 2007. L'information est mise à disposition des organismes ayant participé au financement. L'enquête complémentaire à l'enquête emploi « formation continue 2006 » (AES), est couplée avec une enquête sur la formation continue auprès des entreprises (CVTS). L'enquête Génération 2004 du Céreq commencera en 2007 et sera renouvelée ensuite. L'approche par génération permet d'obtenir des informations beaucoup plus riches sur l'insertion professionnelle des jeunes que les enquêtes par niveau de formation qui n'offrent pas une photographie complète de l'ensemble d'une cohorte. Les nouvelles familles professionnelles seront utilisées et enrichiront les travaux de la Dares sur les besoins de main d'œuvre et sur le rapprochement entre formation et emploi. Le chantier sur les nomenclatures PCS et le nomenclature européenne de catégories sociales est déjà bien engagé.

La matière étant particulièrement riche, je m'excuse auprès des membres dont je n'ai pas mentionné les travaux.

Joël MAURICE

Nous avons ressenti cette difficulté en lisant l'abondant document. Il n'est pas facile de faire ressortir quelques éléments structurants. Nous vous remercions par conséquent d'avoir tenté l'exercice non sans succès.

2. Débat

Carole MEININGER, Ministère de l'équipement

J'aurais souhaité obtenir des informations sur Estel (estimations d'emploi localisées). Ce projet s'apparente-t-il à Clap (connaissance locale de l'appareil productif) ?

Olivier MARCHAND

Estel, qui n'est pas équivalent à Clap, est un projet qui a débuté il y a environ 10 ans. L'objectif, en 1994 ou 1995, était de construire un système permettant d'explorer l'emploi à des niveaux plus fins et plus pertinents du point de vue du marché du travail que l'échelon départemental qui était le nôtre à l'époque. Le projet n'a pas abouti et la demande étant très forte, il a été relancé au début des années 2000. L'objectif reste de fournir à un rythme annuel des estimations d'emploi, avec des estimations provisoires regroupées à 6 mois, puis de les affiner avec un point intermédiaire à 12 mois et un point définitif à 18 mois. L'optique d'Estel est l'optique « marché du travail » donc « personne en emploi », le plus proche possible du concept d'emploi BIT. Clap semble répondre aux mêmes préoccupations, mais il envisage l'emploi comme facteur du travail en recensant non pas les personnes mais les postes de travail en équivalent temps plein. Les démarches sont complémentaires. Estel s'intéresse aux caractéristiques individuelles des personnes alors que Clap repose davantage sur une approche du système productif. Clap se fonde sur une approche économique alors qu'Estel repose sur une approche sociale.

Jean-Marc BEGUIN, Insee

Je suis pratiquement certain qu'actuellement Clap ne permet de suivre que l'emploi salarié. Ce dispositif est essentiellement un arbitrage entre des données infra-annuelles qui résultent de la source Urssaf et des données annuelles provenant de la source DADS.

Olivier MARCHAND

A terme, les DADS recouvriront les 3 fonctions publiques.

Joël MAURICE

Pouvez-vous rappeler quel est le maillage territorial ?

Jean-Marc BEGUIN

L'emploi est affecté à des établissements, donc à la commune. Clap ambitionne de résoudre le problème du dégroupage des données. Vous savez en effet que, lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise se trouvent dans un même territoire (commune, département, zone d'emploi par exemple), des accords sont passés permettant de regrouper la déclaration d'emploi sur un même lieu. Il n'est donc pas possible au départ de distinguer les salariés selon les établissements. La tendance actuelle est de regrouper le paiement des cotisations tout en imposant des déclarations par établissement. Le problème du dégroupage devrait par conséquent aller en s'améliorant.

Carole MENINGER

Il paraît étonnant qu'aucune convention ne soit passée entre l'Insee et les organismes de sécurité sociale pour disposer de l'information non regroupée. Cela permettrait de disposer plus facilement d'informations à la source.

Jean-Marc BEGUIN

Lorsque l'Insee procède à une déclaration de salaires, il ne distingue pas les informations des établissements de Paris et de Malakoff. Vous pouvez également établir le parallèle avec n'importe quel établissement du secteur privé. Si vous demandiez au département du personnel de suivre au jour le jour les mouvements entre Paris et Malakoff, il se sentirait assez perdu. Si l'institut doit faire une déclaration, il adressera la liste de l'ensemble du personnel de l'Insee sans distinction de sites. Il est par conséquent assez complexe de reconstituer l'affectation des salariés par site.

Anne-Laure ZENNOU, ACOSS

J'ignorais l'existence de Clap. Je sais que l'Acoss possède des données qui centralisent l'ensemble des bordereaux récapitulatifs de cotisation de tous les établissements de France. Vos propos m'évoquent des opérations que nous pratiquons tous les trimestres. Nous centralisons l'ensemble des données sachant qu'elles comprennent une déclaration par établissement. Dans la mesure où une entreprise peut posséder plusieurs établissements, nous avons la possibilité d'effectuer une répartition des données afin de reconstituer une zone géographique ou une zone de paiement des cotisations, qui sont deux concepts totalement différents. Les résultats sont publiés chaque trimestre dans *ACOSS Stats*, publication dédiée au suivi de l'emploi salarié et de la masse salariale exprimés en effectif et en montant. L'ensemble des informations est décliné par secteur d'activité et par département. Les données sont exploitables à la commune, et exploitées par bassin d'emploi.

Jean-Marc BEGUIN

Le champ de Clap n'est pas exhaustif car il y a des trous dans les données de l'Urssaf et dans les données des DADS, qui ne se recouvrent pas.

Olivier MARCHAND

Le champ exploité par l'Acoss représente 15 millions de salariés, il ne recouvre pas le salariat dans son ensemble. Il manque l'emploi public et l'emploi agricole. Le dispositif est très intéressant mais ne permet pas d'avoir une vision globale.

Carole MEININGER

Les problèmes de dégroupage ne sont pas nouveaux. Il est étonnant qu'une solution n'ait pas été trouvée.

Anne-Laure ZENNOU

Nous publions des informations sur le secteur concurrentiel. Nous prévoyons d'étendre le dispositif au secteur public dès l'année 2007.

Yvonick RENARD

Olivier Marchand a fait une rapide allusion à un volet consacré au thème de l'équité salariale. Le sujet est-il en cours d'instruction ?

Olivier MARCHAND

Ma présentation a sans doute été trop rapide. Le point d'entrée est l'enquête structure des salaires qui comporte une interrogation de l'entreprise avec notamment des informations portant sur certains de ses salariés et, de temps en temps, une interrogation directe de salariés de l'entreprise par voie postale. Ceci permet de compléter des informations qui ne sont pas toujours connues de l'entreprise telles que la nature des diplômés ou l'ancienneté. Nous n'étions pas certains de conduire cette interrogation supplémentaire sur les salariés. D'autre part, un projet concernant une enquête à vocation plus sociologique sur la perception par les salariés de leur rémunération devait être menée de façon totalement indépendante par le centre d'études de l'emploi et financée notamment par la Dares. En définitive, nous avons eu l'idée d'ajouter des questions au questionnaire individuel 2007 de l'enquête structure des salaires, qui sera adressé à un important échantillon de salariés, afin de mieux comprendre leur comportement vis-à-vis de leur rémunération. Peut-être procéderons-nous ensuite à un approfondissement en demandant à des enquêteurs spécialisés d'interroger un échantillon de ces salariés. Dans le cadre de cette formation, nous n'examinerons sans doute que le questionnaire de quatre pages environ qui sera adressé par voie postale aux salariés.

Nicolas PROKOVAS

Ma question concerne la nomenclature européenne. S'agit-il d'une harmonisation à deux chiffres, c'est à dire au niveau social ? Affectera-t-elle la nomenclature professionnelle ? Quel est l'état d'avancement du projet ? Qu'en sera-t-il de la PCS nationale ? Le Cnis a-t-il encore une place dans ce projet ?

Olivier MARCHAND

Le projet est beaucoup moins avancé que vous ne le pensez. Plusieurs chantiers sont menés en parallèle. L'un d'entre eux réfléchit au niveau mondial à une révision de la nomenclature internationale des professions (CITP ou ISCO) et doit déboucher à l'automne 2008, dans le cadre de la conférence des statisticiens du travail organisée à Genève, sur de nouveaux standards de définition. De notre côté, nous essayons de déterminer si la construction d'une nomenclature de classes au niveau européen est pertinente. Les discussions sont encore en cours sur le premier niveau à neuf positions. Jusqu'à présent, nous étions le seul institut statistique dans ce réseau européen composé de chercheurs. La réflexion est engagée mais n'a pas eu d'effet sur nos nomenclatures d'analyse des catégories sociales ou socioprofessionnelles. Les étapes sont relativement étalées dans le temps. Je propose de faire un point sur ce sujet dans le cadre de l'inter-formation. En septembre 2006, un rapport consacré à la nomenclature sera remis par le groupe de travail à la Commission. Ensuite, une discussion sera conduite dans le cadre de la réunion des directeurs des statistiques sociales, organisée sous l'égide d'Eurostat. Le dossier n'aboutira pas avant plusieurs années. Seule la réflexion théorique est engagée.

Jean-Marc BEGUIN

Est-ce un règlement ou une recommandation qui est visé ?

Olivier MARCHAND

La réflexion n'est pas suffisamment aboutie pour que je puisse répondre.

Joël MAURICE

Ma question concerne la publication du LCI et ses relations avec la rénovation du dispositif ICHT-TS. Sans doute serait-il opportun que notre formation s'attache à identifier et à comprendre les éventuels écarts entre les deux indicateurs. Est-il prévu un travail particulier d'explication du passage d'un système à l'autre ?

Olivier MARCHAND

Nous entamons une action pédagogique visant une meilleure connaissance du système LCI. La difficulté tient au fait que l'indicateur national ICHT-TS, contrairement à l'indicateur européen, n'est jamais révisé. Il y a donc une difficulté d'usage de ces indices. Je ne suis pas opposé à évoquer ce sujet dans le cadre de la formation.

IV. Examen de projets d'enquête pour avis d'opportunité

Enquête répondant à une demande européenne

1. Module secondaire SRCV 2007 – condition de logement (Insee)

Joël MAURICE

Ce sujet n'appelle pas le recueil d'un avis d'opportunité dans la mesure où il ne relève pas de la pleine compétence de notre formation. Nous l'avons inscrit à l'ordre du jour pour information.

Pascal CHEVALIER, Insee

Nous avons en effet convenu d'en faire une présentation détaillée dans le cadre de la formation Urbanisme, équipement, logement.

2. Module ad hoc de l'enquête emploi 2008 : situation sur le marché du travail des immigrés et enfants d'immigrés

Olivier MONSO, Insee

Ce module est issu d'une demande européenne traduisant l'intérêt des pays membres pour les questions d'immigration et d'emploi dans un contexte de vieillissement de la population en âge de travailler. Il s'agit de s'appuyer sur les sources statistiques relatives à l'intégration sur le marché du travail des immigrés et des enfants d'immigrés. La préparation de l'enquête est effectuée selon la procédure usuelle. Les pays européens s'entendent sur le choix de 11 variables. A ce titre, je précise que la dernière réunion relative au choix des variables aura lieu en juin. Ensuite, il revient à chaque pays de mettre au point sa propre enquête et d'élaborer son propre questionnaire en tenant compte des exigences d'Eurostat. Les principaux thèmes abordés ont les objectifs suivants :

- identifier la population concernée ;
- décrire sa situation sur le marché du travail ;
- proposer des facteurs explicatifs.

L'enquête emploi permet d'autant plus de remplir ces trois fonctions que, depuis 2005, des questions sont posées sur le pays de naissance du père et de la mère. Par conséquent, il est techniquement possible de mener des études sur l'emploi des immigrés et des enfants d'immigrés à partir de la seule enquête emploi. Pour autant, cela est loin d'ôter l'intérêt d'un module ad hoc spécifique. En effet, le fait de pouvoir identifier les immigrés et les enfants d'immigrés dans le cadre de l'enquête emploi permet d'opérer un filtrage plus efficace au niveau du module dédié à cette population. En outre, le fait de disposer des variables de base dans l'enquête emploi permet, au niveau du module ad hoc, de se concentrer sur des thématiques spécifiques aux immigrés et à leurs enfants. Ainsi, nous pouvons

poser des questions relatives à la maîtrise de la langue ou au motif de la migration. Toutes les variables que nous retenons doivent renseigner sur la façon dont l'immigré s'est intégré sur le marché du travail et apporter des éléments explicatifs.

Il est vrai qu'en ce qui concerne les enfants d'immigrés les variables spécifiques sont moins nombreuses. Nous envisageons cependant de poser une question sur le sentiment subjectif de discrimination sur le marché du travail. Nous sommes évidemment conscients des difficultés méthodologiques susceptibles de se poser. C'est la raison pour laquelle des concertations avec des spécialistes du domaine sont organisées à chaque étape de la préparation de l'enquête. Notre objectif est en effet d'élaborer un module ambitieux mais restant réalisable. Il aura pour spécificité de se centrer sur le lien immigration/emploi. Nous ne prétendons pas étudier l'intégration politique ou l'intégration sur le plan culturel.

Jean-Marie GROSBRAS, Comité du Label

Pouvez-vous nous préciser la taille de l'échantillon ?

Olivier MONSO

Une étude de faisabilité a été réalisée au préalable dans l'ensemble des pays européens. Selon mes premiers calculs, en France, l'échantillon de l'interrogation de rang 1 de l'enquête emploi est d'environ 1600 immigrés et 1 200 enfants d'immigrés.

Yvonick RENARD

A votre connaissance, une distinction entre les pays membres ouverts à l'immigration et les autres sera-t-elle opérée dans les synthèses élaborées par la Communauté européenne ? De la même façon, les flux intra et extra communautaires seront-ils différenciés ?

Olivier MONSO

La connaissance du pays d'origine permettra de distinguer les flux intra et extra communautaires.

Yvonick RENARD

Vous n'ignorez pas que les pays de l'Union européenne n'adoptent pas tous la même position vis-à-vis des nouveaux entrants depuis 2004.

Olivier MONSO

Nous essayons justement d'inciter Eurostat à faire figurer ces distinctions dans les questionnaires. Une variable est par exemple consacrée à la possibilité réglementaire d'accéder au marché du travail. Nous pourrions de fait proposer une variable spécifique aux ressortissants des nouveaux états membres qui n'auraient pas accès au marché du travail des anciens pays membres.

Joël MAURICE

Est-il prévu d'organiser plusieurs enquêtes successives qui permettront de suivre les évolutions ?

Olivier MARCHAND

L'objectif de l'enquête est davantage d'offrir une photographie à un moment donné. Il faudra attendre 7 ou 8 ans avant qu'elle ne soit peut-être reconduite.

Joël MAURICE

L'interprétation ne sera sans doute pas facile. Les législations sur l'immigration diffèrent d'un pays à l'autre et ont évolué au fil du temps.

Je souhaite poser une seconde question qui concerne davantage les enfants d'immigrés. Je ne suis pas certain que cette enquête permette d'obtenir des résultats très significatifs. En effet, j'estime que le sujet de l'accès à l'emploi des enfants d'immigrés ne pourra être réellement traité qu'en opérant des comparaisons avec les conditions d'emploi des jeunes qui ne sont pas issus de l'immigration. Je crains qu'à vouloir courir deux lièvres à la fois, cette enquête ne permette pas d'obtenir des résultats pertinents en ce qui concerne l'accès à l'emploi des enfants d'immigrés. Il me semble que cet écueil transparaît dans les réactions que la France a fait parvenir à Eurostat.

Olivier MONSO

Eurostat est conscient qu'il sera difficile de trouver des variables spécifiques relatives à l'emploi des enfants d'immigrés. Quand bien même nous en trouverions, il est certain qu'il faudrait pouvoir les comparer aux informations concernant les autres jeunes. A l'origine, l'objectif de ce module était de recueillir des informations sur les immigrés et leurs enfants. Or tous les pays européens n'ont pas inclus dans l'enquête LFS une question sur le pays de naissance des parents. Nous nous trouvons dans une situation particulière dans la mesure où les variables obligatoires sur le pays de naissance du père et de la mère figurent déjà dans le corps de notre enquête LFS.

Nicolas PROKOVAS

Il s'agit d'un sujet particulièrement intéressant et sensible. Notre inquiétude tient au fait que le comité de concertation est uniquement composé de représentant des administrations. Ne serait-il pas envisageable d'élargir son accès à d'autres acteurs sociaux ?

Olivier MONSO

Je vous rassure sur ce point : les avis de tous les acteurs impliqués sont les bienvenus. Je viens de recevoir une réaction de Monsieur Balsan de la CFDT.

Olivier MARCHAND

Il faut cependant avoir conscience du fait que notre marge de manœuvre est très limitée. En effet, il est assez difficile d'adopter une position commune sur des sujets de ce type. La négociation au niveau d'Eurostat regroupe 24 autres pays qui ne partagent pas nécessairement les mêmes positions. Un Etat n'a aucune chance de faire passer ses idées s'il se trouve en position minoritaire. Les consensus sont parfois peu satisfaisants. Ainsi, l'enquête 2004 a été difficilement exploitable. La présente enquête devra être bouclée à l'automne 2006. Le rythme et les délais imposés par Eurostat permettent difficilement de prendre en compte l'ensemble des avis.

Joël MAURICE

Je vous donne lecture du paragraphe de conclusion de l'intervention de Didier Balsan qui regrette « que l'interrogation ne porte pas sur le projet d'immigration et sur les discriminations à l'embauche et dans l'emploi ». Il me semble qu'une question est en discussion s'agissant de ce dernier thème. Peut-être notre formation pourrait-elle appuyer la position de la France.

Un avis d'opportunité est formulé à l'unanimité.

Autres enquêtes

3. Enquête spécifique Acemo sur l'organisation du temps de travail dans les entreprises

Valérie ULRICH, Dares

Cette enquête constitue la dernière étape de la rénovation du dispositif Acemo qui a été présentée à plusieurs reprises au sein de cette Formation. Les grands principes de la refonte sont les suivants :

- suppression de l'enquête Acemo annuelle au profit du dispositif Insee d'enquêtes sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires ;

- substitution de l'enquête sur la négociation dans l'entreprise à l'enquête sur l'individualisation des salaires.

L'enquête sur l'organisation du temps de travail a déjà fait l'objet d'une présentation dans le cadre du comité de pilotage de la refonte des enquêtes Acemo, réunissant des représentants des administrations, des partenaires sociaux et des chercheurs. Un comité technique a également été créé afin de traiter des aspects méthodologiques de l'enquête. L'enquête s'inscrit dans le cadre des enquêtes Acemo spécifiques, qui sont menées chaque année sur un thème différent. Pendant plusieurs années consécutives, elles ont porté sur la garantie mensuelle de rémunération des salariés payés au Smic dont les entreprises passent aux 35 heures. Ces dernières étant achevées, d'autres thèmes sont retenus. Ainsi, en 2007, nous envisageons de réaliser une enquête spécifique sur l'organisation du temps de travail. Nous souhaiterions reconduire cette enquête tous les 4 ou 5 ans.

Les objectifs généraux de l'enquête sont les suivants :

- apprécier dans quelle mesure les entreprises ont recours aux divers instruments d'aménagement du temps de travail mis en place au cours des dernières années (modulation, jours de RTT, heures supplémentaires...);
- introduire des questions sur les heures supplémentaires choisies ;
- poser des questions sur le compte épargne temps dont les règles d'usage ont été réécrites par la loi de mars 2005 ;
- évaluer le recours au forfait en jours étendu aux salariés non-cadres en août 2005 sous réserve d'un accord collectif.

L'enquête s'efforcera de mesurer le recours aux différents dispositifs, mais aussi de déterminer la façon dont les entreprises combinent les différents outils d'aménagement du temps de travail afin de gérer la variabilité de l'activité, et donc des temps travaillés. Elle s'efforce de répondre à la demande d'information sur l'organisation du temps de travail qui émane essentiellement des pouvoirs publics soucieux de suivre la mise en œuvre pratique des nouveaux dispositifs, mais également des partenaires sociaux à qui sont régulièrement communiquées des informations sur l'organisation du temps de travail, notamment dans le cadre des réunions de la Commission nationale de la négociation collective.

La population interrogée sera un sous-échantillon de l'échantillon de l'enquête Acemo trimestrielle. Ceci nous permettra de faire l'économie d'un certain nombre de questions sur la durée du travail, mais aussi sur le volume d'heures supplémentaires. Le champ de l'enquête est celui de l'enquête Acemo trimestrielle, c'est-à-dire l'ensemble des établissements du secteur marchand non agricole situés en France métropolitaine et appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus. Nous comptons interroger environ 10 000 unités. Un questionnaire sera adressé par voie postale aux entreprises au cours du 2^{ème} trimestre de l'année d'enquête. L'interrogation portera sur l'ensemble de l'année précédente, l'année 2006 pour la première édition de l'enquête qui sera lancée au 2^{ème} trimestre 2007. Nous effectuerons une relance auprès des entreprises non répondantes. Les opérations seront menées par la Dares, hormis le montage et la saisie des questionnaires qui seront sous-traités à des prestataires extérieurs. Le questionnaire correspondra à un format A3 recto-verso. Il fera l'objet d'un premier test en face-à-face, puis d'un second, par voie postale, dans les conditions réelles d'envoi.

Yvonick RENARD

Indépendamment du rattachement de cette enquête spécifique à l'ensemble des enquêtes Acemo, il me semble que l'organisation du temps de travail est un thème largement transversal. Nous serions par conséquent très heureux qu'un dispositif symétrique soit prévu dans les fonctions publiques.

Françoise DUSSERT, DGAFP

Voici quelques éléments de réponse concernant les travaux engagés sur ce thème au sein du ministère de la Fonction publique. Nous avons réalisé, il y a deux ans, une enquête sur la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique. Nous poursuivons ces travaux sur le compte épargne temps afin d'examiner la façon dont ce dispositif se met en place dans la fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière.

Valérie ULRICH

Nous nous concerterons avec la DGAFP sur la manière de formuler les questions.

Françoise DUSSERT

Nous sommes évidemment favorables à une concertation avec les équipes de la Dares. Une partie des publications sur l'aménagement du temps de travail est déjà sortie dans le cadre du rapport *Faits et chiffres 2005*. S'agissant de l'enquête sur le compte épargne temps, nous pensons que les premiers résultats seront disponibles en novembre 2006.

Un avis d'opportunité est émis à l'unanimité.

4. Enquête auprès des utilisateurs du CNE

Christine LAGARENNE, Dares

Le suivi actuel du contrat nouvel embauche est assuré par l'Acoss grâce aux déclarations d'embauche faites aux Urssaf et donne lieu à un communiqué de presse mensuel. Ainsi que le Président l'a rappelé, une enquête menée conjointement par l'Acoss et la Dares a été conduite à la fin du mois de mars auprès des employeurs qui avaient déclaré une intention d'embauche en octobre 2005. Les résultats seront diffusés d'ici cet été. Le Cnis avait demandé qu'elle soit complétée par une enquête auprès des salariés. Il avait également formulé une demande de suivi du CNE et de renouvellement de l'enquête ponctuelle auprès des entreprises. L'avis d'opportunité demandé ce jour concerne uniquement l'enquête auprès des entreprises. S'agissant de l'enquête auprès des salariés, la réflexion est engagée et une concertation avec les partenaires sociaux a été organisée. Nous prévoyons une réalisation dans le courant de l'année 2007 et fixons un nouveau rendez-vous au Cnis en vue de la présentation d'un projet précis.

Nous tenions également à rappeler que d'autres sources d'informations sur le CNE fourniront bientôt des résultats. Il s'agit, à court terme, de la statistique annuelle de l'Unedic qui permettra de connaître la répartition des salariés par contrat de travail au 31 décembre 2005. Il s'agit d'un recensement qui devrait être disponible à l'été 2006. L'enquête emploi de l'Insee devrait nous permettre, au plus tard au printemps 2007, de disposer du profil des salariés par contrat de travail. Nous pourrions également disposer d'une estimation du nombre de salariés en CNE. D'autres sources fourniront une information moins originale, telle que l'enquête Acemo qui permettra à un horizon plus rapproché de connaître la part de salariés en CNE. L'enquête sur les mouvements de main d'œuvre nous permettra également de recueillir des informations pour les établissements d'au moins 10 salariés.

Les deux objectifs suivants ont été assignés au renouvellement de l'enquête auprès des entreprises :

- prolonger la première enquête afin de connaître les ruptures des différents contrats de travail au-delà des 6 premiers mois d'embauche en interrogeant à nouveau l'échantillon interrogé en mars 2006 ;
- actualiser les résultats de la première enquête en s'affranchissant de l'effet saisonnier.

Concernant ce second objectif, il s'agit d'estimer le taux de concrétisation ainsi que les taux de rupture à 6 mois des embauches du printemps et de recueillir l'opinion des chefs d'entreprises sur le CNE après les premiers mois de montée en charge du dispositif ainsi que sur l'effet de substitution entre le CNE et les autres contrats de travail pour ceux qui l'auraient utilisé au printemps 2006.

L'enquête est réalisée par téléphone, auprès des chefs d'entreprise ou d'association de moins de 20 salariés. Sa durée est d'environ 10 minutes, mais elle est beaucoup plus courte pour les entreprises déjà interrogées en mars. Il est prévu d'aboutir à un échantillon de répondants de 4 à 5 000 unités. Une réunion de concertation a été organisée la semaine dernière avec les partenaires sociaux sur cette enquête et sur le projet d'enquête auprès des salariés. Le comité de pilotage est identique à celui de l'enquête précédente (Acoss, Dares, Insee et DGTPE). Il est prévu de publier un « 4 pages » et d'adresser aux entreprises enquêtées un retour d'information.

Nicolas PROKOVAS

Nous constatons avec satisfaction que la précipitation est moins grande qu'au mois de février. Il apparaît cependant qu'un 2^{ème} volet est prévu avant même que ne soient connus les résultats du premier volet et avant qu'un projet ne soit présenté en ce qui concerne l'enquête auprès des salariés. C'est la raison pour laquelle nous nous demandons s'il ne serait pas opportun de reporter l'avis d'opportunité et d'attendre de disposer des statistiques attendues pour la fin de l'année et des résultats du 1^{er} volet.

Joël MAURICE

Monsieur Balsan nous a fait parvenir la position suivante : « *L'opportunité des enquêtes Acemo et CNE est pour nous avérée. De plus des concertations avec les organisations syndicales ont été menées* ».

Pour ma part, j'observe que l'intérêt de cette enquête réside également dans la possibilité de réaliser une photographie des ruptures de contrats, ce qui n'était pas prévu dans le cadre de la première enquête.

Francis VENNAT, DARES

Cette photographie était prévue dans le cadre de la première enquête. Cette nouvelle enquête nous permettra néanmoins de bénéficier d'informations sur les ruptures de CNE intervenues après la première interrogation.

Joël MAURICE

Nous aurons un premier enregistrement des entrées et des sorties en CNE. Je ne vois pas l'intérêt de différer notre avis. La vocation de notre formation est en effet de favoriser la mise en place d'instruments de mesure pertinents. Cette enquête répond à notre demande de ne pas se limiter à une interrogation, et j'espère qu'il y en aura d'autres. Lors de la précédente formation nous nous sommes en outre exprimés sur l'intérêt de recueillir à la fois le point de vue des employeurs et celui des salariés. Nous sommes heureux de constater que notre position a été entendue. Personnellement, il m'est très difficile d'imaginer différer l'avis d'opportunité sur ce qui correspond au moins partiellement à ce que nous avons demandé.

Jean-Marc BEGUIN

Je corrobore votre témoignage en ajoutant que les mêmes observations ont été émises à l'occasion de la réunion du Comité du Label.

Nicolas PROKOVAS

Je souscris à votre raisonnement et constate une réelle avancée entre le 24 février et ce jour. Je souhaitais cependant insister sur l'importance de prévoir des prolongements de l'enquête. En effet, nous pensons que la véritable évaluation du dispositif ne pourra pas intervenir avant deux ans. Je ne m'oppose pas à ce que, d'ici là, nous prenions des jalons à condition qu'ils soient interprétés comme tels. Nous devons nous accorder sur le fait que nous procédons à des mini-évaluations conjoncturelles d'une politique d'emploi, l'objectif étant de mettre en place un dispositif inscrit dans la durée et aboutissant à une véritable enquête d'évaluation.

Joël MAURICE

Nous ne pouvons que partager cette position. En effet, lors de la précédente réunion, nous avons souligné qu'une période de 24 mois était au minimum nécessaire pour garantir une vision de l'ensemble du dispositif. Nous avons demandé que cet avertissement soit rappelé lors de la publication des premiers résultats de sorte que les lecteurs non avertis n'en fassent pas une interprétation trop rapide.

Un avis d'opportunité est émis à l'unanimité.

5. Enquête sur la prime pour l'emploi et les obstacles à la reprise d'emploi

Ronan MAHIEU

La prime pour l'emploi (PPE) est un dispositif créé au début de l'année 2001 dans un contexte de baisse d'impôt sur le revenu, avec donc une finalité redistributive. La finalité incitative était également nettement affichée : il s'agissait de rendre le travail plus rémunérateur et d'inciter les personnes inactives à la reprise d'emploi. Ce dispositif a connu de nombreuses évolutions en cinq ans, ce qui n'en facilite pas nécessairement l'évaluation. Les principaux changements sont les suivants :

- le doublement du montant de la prime ;
- l'augmentation, à partir de 2003, des montants de prime versés à l'adresse spécifique des personnes ayant travaillé à temps partiel ou durant une partie de l'année ;
- la possibilité de versement d'acompte ou de mensualisation de façon à avancer le versement de la prime pour l'emploi.

D'une façon générale, les mesures prises ces dernières années s'inscrivent dans une logique de renforcement du caractère incitatif de la prime en la ciblant davantage sur les salariés à temps partiel. La finalité redistributive du dispositif est l'aspect le mieux connu à ce jour grâce aux études menées par divers organismes. A l'inverse, les effets incitatifs et notamment les effets éventuels sur l'emploi de la prime sont moins connus car très complexes à identifier. Des études partant des données administratives visent à déterminer si, toutes choses égales par ailleurs, les bénéficiaires de la prime pour l'emploi sont davantage portés sur le marché de travail que les non-bénéficiaires. Mais on n'a pas encore de résultats très clairs. On s'interroge aussi sur le degré de connaissance et de compréhension qu'ont les ménages du dispositif. La Cour des Comptes signale dans son rapport 2006 que la prime pour l'emploi est un dispositif coûteux (pour 2005, environ 7 milliards d'euros bénéficiant à 8 millions de foyers fiscaux) dont l'effet incitatif n'est pas réellement connu.

Le projet d'enquête ne consiste pas réellement à mesurer les effets éventuels sur l'emploi de la PPE. Cet objectif est laissé aux études académiques fondées sur l'analyse des fichiers administratifs. Notre ambition est d'une part d'approfondir la connaissance et le degré de compréhension qu'ont les bénéficiaires effectifs ou potentiels de la prime pour l'emploi et, d'autre part, de déterminer si les bénéficiaires sont capables d'anticiper correctement le montant de prime qu'ils sont susceptibles de recevoir compte tenu de leur calendrier et de leurs revenus d'activité. Nous voudrions également objectiver l'apport de la PPE en termes de compensation des obstacles à la reprise d'emploi. L'objectif est de mieux identifier quels sont les éléments considérés comme des freins importants à la reprise d'emploi. Il s'agit de déterminer dans quelle mesure la PPE s'adresse à des personnes faisant face à des coûts de reprise d'emploi élevés. En effet, parmi les critiques faites à la PPE, un certain nombre insistait sur le fait que la prime était très peu ciblée.

Dans cette perspective, nous envisageons un échantillon de 4 500 répondants âgés de 21 ans à 59 ans. La base de sondage utilisée est la base fiscale fournie par la Direction générale des impôts. Nous ciblerons une population potentiellement concernée par le dispositif, c'est-à-dire ayant des revenus d'activités inférieurs au salaire médian. L'enquête devrait débiter au début de l'année 2007, de façon à pouvoir interroger les personnes sur le montant de prime susceptible d'être perçu en 2007 au titre des revenus 2006. Le questionnaire comporterait les modules suivants :

- un bloc socio-démographique ;
- un module assez détaillé sur les trajectoires d'activité et les revenus associés au titre de l'année 2006 ;
- un module sur le degré de connaissance et de compréhension du mécanisme de la PPE ;
- un module cherchant à identifier les obstacles monétaires ou non à la reprise d'emploi.

Les axes d'approfondissement envisagés sont les suivants :

- l'articulation du dispositif avec le temps partiel subi ou choisi ;
- les questions de coût de transport et de logement ;
- les problématiques de contraintes horaires.

L'enquête a été présentée au Comité de concertation et aux partenaires sociaux. Le comité de pilotage associe la Dares, la Drees, la DGTPE et l'Insee.

Nicolas PROKOVAS

Nous constatons que nous sommes amenés à évaluer différentes politiques de l'emploi au coup par coup. Dans quelle mesure le Cnis pourrait-il disposer d'un tableau synoptique récapitulant les différentes politiques publiques de l'emploi, leur suivi et leur évaluation afin de mieux appréhender les effets de substitution, d'aubaine,...

Joël MAURICE

Avant de répondre à cette question, je souhaite donner lecture de la position de Monsieur Balsan qui écrit qu'« *il existe une réelle opportunité pour cette enquête* », mais « *se demande s'il est possible d'approfondir les réflexions afin de déterminer si certaines personnes seraient prêtes à accepter une dégradation transitoire de leurs revenus dans la perspective d'une amélioration significative future* ».

Jean-Pierre PUIG, Cnis

L'évaluation en tant que telle des dispositifs n'est pas dans le champ de compétences du Cnis. En revanche, nous pourrions nous positionner sur la vision des différents outils nécessaires pour faire l'évaluation.

Olivier MARCHAND

Je rappelle que les différents dispositifs de suivi des politiques d'emploi avaient fait l'objet, il y a un certain temps, d'une présentation devant la Formation. Peut-être pourrions nous renouveler cette expérience.

Ronan MAHIEU

J'ajoute qu'aucune question n'est prévue pour répondre à la suggestion de Monsieur Balsan. Toutefois, il n'est pas impossible que nous en introduisions une.

Yvonick RENARD

Si la synthèse de l'enquête ne met pas en évidence l'effet incitatif de la prime, aurez-vous le courage de suggérer un changement de son nom.

Un avis d'opportunité est émis à l'unanimité.

V. Les liens entre délocalisation et emploi : quels apports du système statistique ?

Joël MAURICE

Avant d'aborder ce point, je remercie Patrick Aubert et Thierry Mayer, et je félicite Thierry Mayer, que nous avons sollicité pour ouvrir le débat et qui vient d'être nommé co lauréat du prix 2006 du meilleur jeune économiste.

1. Présentation

Patrick AUBERT, Insee

Le travail que je m'appête à vous présenter a été effectué l'année dernière avec Patrick Sillard au sein du département des études économiques d'ensemble de l'Insee. J'aimerais insister davantage sur les aspects méthodologiques que sur les résultats, qui sont déjà connus. En effet, ce travail s'est révélé assez peu balisé sur les aspects statistiques et même économiques, et une tâche importante a été menée sur la définition des concepts et des sources. Le terme délocalisation, s'il est largement

utilisé, se révèle assez peu défini. Il s'est agi de savoir ce que l'on voulait et ce que l'on pouvait mettre derrière ce terme, en particulier, voulait-on le distinguer de termes plus larges comme l'attractivité du territoire par exemple. De la même manière, des problèmes de concepts se posaient pour définir les acteurs économiques à considérer. Nous raisonnons souvent en termes de Siren, et donc d'entreprises au sens juridique, ce qui est difficilement envisageable s'agissant de ce thème. En effet, il s'agit de phénomènes qui concernent souvent des groupes internationaux. Nous avons par conséquent dû mener une réflexion sur l'agent économique à considérer. Un problème de déséquilibre des données se pose également. Nous disposons de nombreuses informations sur l'action des entreprises et des groupes en France, ce qui n'est pas le cas pour l'étranger.

Cette réflexion s'inscrit dans un débat ayant trait à la désindustrialisation de la France, plus large donc que les seules délocalisations. La nette diminution de l'emploi industriel a été quelque peu interrompue à la fin des années 90, mais a repris assez fortement depuis 2001. De 1990 à 2005, l'industrie a perdu près d'un million d'emplois. De très nombreux débats et discussions ont eu lieu sur le thème des délocalisations, qui a fait l'objet de multiples rapports et études émanant de la sphère publique comme celui du Conseil d'analyse économique (L. Fontagné et J-H. Lorenzi) ou celui du Sénat (J. Arthuis). Or de manière assez paradoxale, nous disposons de peu d'estimations directes du phénomène étudié. Une majorité des acteurs regrette que nous ne disposions pas de chiffrage précis de la quantification en emploi de l'impact des délocalisations. C'est par conséquent l'objectif que nous nous sommes assignés.

Comment définir et identifier une délocalisation ? Dans certains travaux, la définition est extrêmement large, toute conséquence de la concurrence internationale étant considérée comme une délocalisation. Nous avons choisi de retenir une définition au niveau micro-économique : il s'agit de la décision d'un agent économique, entreprise ou groupe, de substituer à une production initialement effectuée en France une production à l'étranger. N'est donc pas considérée comme une délocalisation la fermeture d'une entreprise qui cesse son activité car ses parts de marché ont diminué et qu'elle ne peut faire face à la concurrence. La délocalisation telle que nous l'avons étudiée recouvre plusieurs cas :

- la création d'une filiale étrangère ;
- l'augmentation de la production d'une filiale étrangère existante ;
- le recours à un sous-traitant étranger.

Je ne dirai que quelques mots sur les motivations économiques ou les déterminants des délocalisations. On pense généralement qu'il s'agit de diminuer la masse salariale grâce à un coût du travail plus favorable. Mais d'autres déterminants sont aussi, ou même plus, importants : le besoin de rationaliser le processus de production, ou la conquête de nouveaux marchés, ou Ainsi dans le premier cas, un groupe international peut décider de concentrer en un seul lieu la fabrication d'un produit qui était dispersée dans plusieurs pays ; et dans ce cas une délocalisation peut se faire vers la France. Quand aux délocalisations dans les pays à faible coût du travail, elles ne sont pas obligatoirement liées à ce seul critère ; la proximité d'un marché, sa connaissance peuvent également être des déterminants aussi importants. Il peut y en avoir bien d'autres, la problématique des délocalisations n'est pas seulement une problématique de coût du travail.

Les présomptions de délocalisation sont identifiées par l'observation simultanée, ou dans une temporalité proche, d'une nette décroissance de l'emploi dans l'établissement français d'un groupe ou d'une entreprise, et d'une augmentation des importations du même groupe ou de la même entreprise pour des produits correspondant à l'activité où l'emploi français a été supprimé. Le montant des augmentations devra en outre être d'une ampleur comparable à celle de la production supprimée en France. Ces deux critères nous ont semblé bien correspondre à ce qu'est une délocalisation. Ainsi, dans le cas d'une entreprise produisant des chaussures et fermant une usine en France pour, dans le même temps, augmenter de façon équivalente ses importations de chaussures, nous pouvons penser que la fermeture de l'usine française ne se justifie pas par une baisse des ventes ou des parts de marché. En effet, l'entreprise n'aurait, dans cette hypothèse, aucun intérêt à augmenter ses importations de produits du même type. Nous pouvons également supposer que l'augmentation des importations n'est pas liée à une augmentation de la demande, car alors la fermeture de l'usine française ne se justifierait pas.

C'est par le croisement des deux critères que nous identifions les présomptions de délocalisation. La définition reste assez large au sens où elle n'implique pas nécessairement la fermeture d'une usine en France ou la création d'une filiale à l'étranger. Dans certains cas, la délocalisation peut en effet se traduire par l'augmentation de la production d'une filiale existante ou le recours à un sous-traitant. La délocalisation ne s'opère pas obligatoirement vers un pays émergent. Nous aurons l'occasion de constater que plus de la moitié des présomptions de délocalisation se fait vers des pays développés. Cela souligne le fait que la problématique des coûts salariaux est loin d'être le seul déterminant d'une décision de délocalisation. Concernant les importations, la production fabriquée à l'étranger et réimportée peut ne pas être strictement la même que celle qui était produite en France. En effet les biens sont identifiés à partir de la nomenclature d'activités en 114 postes ; une entreprise fermant en France une usine de création de chaussures haut de gamme pour la remplacer par une usine de création de chaussures d'une gamme différente à l'étranger sera présumée avoir procédé à une délocalisation.

Si la définition demeure assez large, elle comporte malheureusement des éléments de sous-estimation imputables aux possibilités d'identification. Ainsi, il ne sera pas possible d'identifier un cas de délocalisation en l'absence de réimportation en France de la production délocalisée. Donc, si l'on délocalise une fabrication qui était entièrement destinée à l'exportation, on n'observera une délocalisation qu'à la condition que les produits soient d'abord importés en France puis exportés. Des tests nous ont montré que le risque de sous-estimer les délocalisations pour cette raison est assez faible. Il ne sera pas non plus possible de conclure à une délocalisation si l'importation n'est pas opérée par le groupe qui a délocalisé, mais par exemple par l'entreprise étrangère au groupe qui va distribuer le produit en France. Enfin, nous ne pourrions pas identifier de délocalisation si la production délocalisée correspond à une activité secondaire de l'établissement et non pas à son activité principale. Ce type de problème montre d'ailleurs à quelles difficultés nous serions confrontés si nous décidions de réaliser la même étude dans le secteur des services où la diversité des activités au sein d'une entreprise est beaucoup plus grande.

Le critère de nette décroissance de l'emploi ne correspond pas uniquement aux fermetures d'usine, mais aussi aux cas où nous constatons une large baisse de l'emploi sur une durée de trois années, c'est à dire une diminution au moins égale à 25 % sur la période. Nous voulions en effet écarter les fluctuations normales de l'emploi en nous plaçant au-delà d'un écart-type.

Une importation est caractérisée par un type de biens (dans la nomenclature NES114), une année, un pays d'origine et un groupe importateur. Nous nous attachons aux flux précisément identifiés de manière géographique. Un groupe qui diminue sa production en France pour la remplacer par de petites importations de divers producteurs étrangers ne sera pas considéré comme ayant procédé à une délocalisation. Comme pour l'emploi nous regardons la situation sur trois ans, entre l'année n-1 et l'année n+1. On vérifie que le niveau des importations après augmentation ne redescend pas à son niveau initial dans les trois années qui suivent. Nous estimons en effet que le phénomène de délocalisation est permanent et que l'augmentation des importations observées ne doit pas être transitoire.

Enfin nous considérons qu'il peut y avoir un écart de deux ans entre l'observation d'une baisse de l'emploi et l'augmentation des importations. En effet, il n'existe pas nécessairement de concomitance temporelle exacte entre ces deux phénomènes. Une entreprise peut par exemple décider de produire à l'étranger avant de décider de suspendre sa production en France. Un décalage inverse peut également être observé. Il est donc très difficile de localiser temporellement une délocalisation. C'est la raison pour laquelle nous présenterons plutôt les résultats en termes structurels, c'est-à-dire en donnant une moyenne sur la période d'observation (1995-2001) sans être en mesure d'identifier une temporalité précise de ces présomptions de délocalisation.

La production est estimée à partir de la masse salariale et d'un ratio moyen production sur masse salariale. Nous essayons de prendre en compte le fait que, s'il existe des écarts de coût salariaux entre la France et le pays étranger, le montant des importations pourra être inférieur à la production auparavant réalisée en France. On corrige d'une certaine fraction pour comparer la production réimportée et la production disparue en France. La formule de calcul est fondée sur le PIB par tête. A titre d'exemple, la fraction est de l'ordre de 10 % s'agissant de pays comme la Chine où les coûts salariaux sont très faibles, un peu plus élevée au Moyen Orient et on ne corrige pas le montant des importations en provenance des pays développés.

Le croisement de nombreux critères nous contraint à utiliser de nombreuses données relatives à l'emploi, aux salaires, aux importations, à la production et à l'identification des groupes. Nous avons besoin de données exhaustives sur ces différents aspects. Les DADS nous fournissent des données sur l'emploi et les salaires. Les données des Douanes nous permettent de connaître la valeur des importations par entreprise, par groupe, par pays d'origine et par type de produits. Enfin, la base Sirene et l'enquête LIFI nous permettent de déterminer le contour des groupes. Pour contrer l'effet des phénomènes de fusion ou de changement de nom des groupes, nous avons défini ces derniers par un critère de continuité de l'emploi. Un groupe, quand bien même il a changé de nom, est considéré comme le successeur d'un autre groupe si la majorité de l'emploi s'y retrouve.

J'évoquerai rapidement les résultats, qui sont plus connus. Nous constatons que les présomptions de délocalisation ont un impact assez faible en termes d'emploi dans le secteur industriel français. Entre 1995 et 2001, 13 500 emplois annuels ont disparu du fait d'une présomption de délocalisation, soit environ 0,35 % de l'emploi industriel. Il apparaît en outre que moins de la moitié des délocalisations s'opèrent en direction des pays émergents. Plus de la moitié des délocalisations se font vers des pays développés, principalement les pays limitrophes de la France et les Etats-Unis. La Chine représente cependant 30 % des pertes d'emploi dans le cadre de délocalisation au profit des pays à bas salaires. Ce pays présente en outre la particularité d'accueillir des délocalisations relevant de pratiquement tous les secteurs industriels, contrairement aux pays d'Afrique du Nord qui sont spécialisés dans le textile ou d'Europe de l'Est dans le secteur de l'électronique.

Nous observons des présomptions de délocalisation, à des degrés d'intensité variables, dans la quasi-totalité des branches manufacturières. Les délocalisations vers les pays industrialisés s'observent surtout dans les secteurs très concentrés où agissent de grands groupes internationaux comme l'automobile, l'industrie pharmaceutique ou l'aérospatial. Nous retrouvons dans les pays émergents les secteurs intensifs employant une main d'œuvre peu qualifiée comme l'habillement-textile, mais également des secteurs à plus forte valeur ajoutée comme l'électronique ou les équipements ménagers. Dans le secteur de l'habillement/cuir, les emplois délocalisés représentent chaque année 0,8 % de l'emploi alors que la diminution annuelle moyenne de l'emploi s'établit à 5,8 %. La délocalisation est par conséquent loin d'être le seul facteur de destruction d'emploi dans ce secteur. La concurrence internationale a certainement un effet plus important sur les évolutions que connaît le secteur. Il convient également de souligner qu'il existe des secteurs, tels que celui des composants électroniques, où les délocalisations sont nombreuses sans qu'il s'agisse pour autant de secteurs destructeurs d'emplois. Nous constatons que les cas de délocalisation sont beaucoup plus nombreux et concentrés dans les grands groupes internationaux que dans les petites entreprises, ce qui ne signifie pas nécessairement que la concurrence internationale se fait sentir de manière plus forte dans les premiers. Elle peut simplement avoir des modalités différentes : délocalisation dans les grands groupes, disparition pure et simple pour les petites entreprises. Enfin, nous observons que les délocalisations vers les pays à bas salaire touchent majoritairement les secteurs à main d'œuvre peu qualifiée, alors que celles opérées vers les pays industrialisés concernent davantage des secteurs à main d'œuvre plus qualifiée.

Joël MAURICE

Nous vous remercions et passons la parole à Thierry Mayer qui est professeur à l'Université Paris Sud et Conseiller scientifique au CEPPII. Ses travaux portent essentiellement sur l'économie géographique en général et les problèmes d'échanges internationaux en particulier.

2. Introduction au débat

Thierry MAYER, Centre d'études prospectives et d'informations internationales

J'ai effectivement travaillé sur un thème connexe, les déterminants de la localisation, alors qu'on parle ici plus des effets. J'ai déjà assisté à des présentations de cette étude. Il s'agit réellement d'un papier et d'un chiffrage importants, d'autant que c'est l'Insee qui prend une position dans ce débat en essayant d'expliquer un choix méthodologique pour essayer de chiffrer un phénomène qui, à l'heure actuelle, relève encore du fantasme. Les indicateurs subjectifs et les enquêtes non représentatives dont on disposait jusqu'à présent ne permettaient pas réellement d'analyser les vraies conséquences du débat et de savoir ce qu'il faut faire. Or le travail présenté aujourd'hui, imparfait comme l'est tout travail rigoureux, prend un parti courageux en opérant des choix, et c'est assez remarquable.

A l'instar de tous les travaux comparables menés sur ce sujet, l'étude conclut à un faible impact des phénomènes de délocalisation sur l'emploi. Elle démontre en outre que les résultats sont contre-intuitifs puisque plus de la moitié des délocalisations sont opérées en direction des pays riches. Ces conclusions confortent les universitaires qui, depuis longtemps, soulignent que les délocalisations ne sont pas réellement un problème en soi, le problème est que l'on s'ajuste au commerce international. Les résultats de l'Insee ne résolvent pas toutes les questions et notamment le fait que beaucoup pensent que le phénomène est sous-estimé, parce qu'il a évolué depuis en termes quantitatif, ou qu'il va bientôt s'étendre aux services, ... Il me semble par conséquent important de souligner que le chiffre obtenu ne constitue pas une mesure de l'impact sur le bien-être du pays, mais uniquement une mesure des destructions d'emploi. On ne peut donc pas en déduire si l'ouverture ou l'investissement direct sont une bonne ou une mauvaise chose pour l'économie. Mais on peut estimer combien de personnes on doit compenser. C'est, me semble-t-il, un élément extrêmement intéressant qui sera de plus en plus utile dans la perspective du fonds d'ajustement à la mondialisation qui a été proposé par la Communauté Européenne en mars dernier et qui verra peut-être le jour. 500 millions d'euros seraient alloués chaque année pour compenser les perdants de la mondialisation. D'après le projet de règlement, les Etats devront faire la preuve scientifique que les destructions d'emploi sont liées à la mondialisation. C'est avec ce genre d'étude que l'on dira quels sont les emplois perdus ; les personnes seront nominativement identifiées et bénéficieront de différentes mesures compensatoires. C'est de la politique économique appliquée, tout à fait utile.

Mais ces travaux ne répondent pas à la question du welfare ni à d'autres questions, comme celle des déterminants des délocalisations. Des questions seront donc toujours posées. Le coût du travail est intuitivement invoqué comme facteur déterminant des délocalisations. Or la littérature prouve que ce sont d'abord la localisation de la demande et l'accès au marché qui sont les principaux déterminants. Il est important de répéter ces conclusions qui permettront d'anticiper ce qui se passera dans le futur. L'étude ne répond pas non plus à la question des externalités et en particulier des externalités locales dans les effets. Une des grandes craintes est en effet, qu'autour des entreprises procédant à des délocalisations, les fournisseurs et les entreprises formant le tissu économique enregistrent une décroissance de leur activité. L'externalité locale de la délocalisation est totalement identifiée dans le projet de règlement de la Commission Européenne. Il ne me paraît pas du tout impossible que l'Insee fasse des propositions visant à mesurer les liaisons *input* et *output* entre entreprises au niveau local. Ce travail me paraîtrait réellement intéressant car il s'agit d'une donnée dont nous ne disposons pas et qui est vraiment importante.

Il importe également de tenir compte du fait qu'un certain nombre d'entreprises vont « suivre » la délocalisation décidée par un groupe. Les enquêtes révèlent en effet qu'un certain nombre de chefs d'entreprises indiquent avoir procédé à une délocalisation pour suivre leur donneur d'ordre. Il serait intéressant de mesurer ce déterminant.

Pour conclure, je formulerai l'hypothèse que vous utiliserez cette étude pour demander X millions d'euros de compensation à la Commission Européenne. Le problème principal de celui qui présentera la demande sera de convaincre que la formule utilisée pour compenser les écarts en termes de coût salariaux est pertinente. Il me paraît fondamental de travailler sur sa justification théorique. En effet, la formule est discutable sur plusieurs points. Il importe de construire un modèle théorique permettant de décrire la décision. Le seuil de 10 % mentionné pour la Chine me paraît être une sous-estimation, pour une raison propre aux délocalisations. En effet, les grands groupes et les grandes multinationales, lorsqu'ils s'implantent en Chine ont pratiquement la même productivité qu'en France. Les salaires sont également beaucoup plus élevés que les salaires locaux. On observe d'ailleurs un effet de sélection gigantesque, et ces groupes parviennent à attirer les ouvriers et les employés les plus qualifiés. Le rapport de 10 % repose sur un prix du PIB relatif qui ne me semble pas du tout correspondre au prix réel. Il n'existe certainement pas un rapport de 1 à 10 entre le prix de ce qui est réimporté et celui de ce qui était produit en France. Je crois que cela a tendance à surestimer le phénomène de destruction d'emplois.

3. Débat

Joël MAURICE

Notre formation est bien sûr intéressée pour savoir si on peut mesurer, qualifier le phénomène, et c'est la raison qui nous a conduit à vous présenter ce travail. Par ailleurs, la question de

l'indemnisation des perdants nous conduit aux problèmes de politiques économiques, qui ont elles aussi besoin de repères. Je suis par conséquent impatient d'entendre vos questions et vos réactions.

Yvonick RENARD

La France est friande de débats d'ordre sémantique. Manifestement, la définition du concept de délocalisation donnée par Patrick Aubert n'a pas été lue dans les officines ou ministères en charge de l'aménagement du territoire depuis des années. La Commission permanente de la concertation pour l'industrie a quelque peu contesté cette vision hyper restrictive de la délocalisation. Il me semble qu'avant de lier la baisse des effectifs de l'industrie aux délocalisations nous devrions nous poser d'autres questions. Nous pourrions par exemple mesurer l'ampleur des externalisations entre industrie et services. Nous sommes tous victimes de nomenclatures ne correspondant plus à la réalité des entreprises. Par ailleurs, la division internationale du travail a conduit à un fractionnement très important des processus de production ainsi qu'à un accroissement de la variété des produits et des services échangés et du trafic intra-branche, que la nomenclature de 114 postes ne permet pas d'appréhender. Enfin, quand on parle des effectifs, notre appareil statistique est quasiment muet sur la notion de fonction à l'intérieur de l'entreprise, nous l'avons déjà souligné. Les allemands sont nettement plus en avance dans la compréhension d'un certain nombre de phénomènes car ils décomposent l'entreprise en fonctions et non pas selon des PCS hiérarchiques. Pour finir, la problématique des groupes est difficile à appréhender, et c'est pourquoi un travail d'une ambition gigantesque a été engagé au sein du Cnis.

Jean-Marc BEGUIN

Je ne chercherai ni à répondre dans le détail aux remarques d'Yvonick Renard, ni à polémiquer avec lui. Je souhaite en revanche vous communiquer une information qui semble être en lien avec le projet de création d'un fonds d'intervention. Eurostat a en effet le projet de faire faire à court terme une enquête (pilote) directe auprès des acteurs en leur demandant s'ils envisagent ou non de procéder à une délocalisation. J'ai très peur que l'intention d'Eurostat soit d'indexer les montants de compensation sur les résultats de l'enquête. Je n'ai pas participé personnellement aux *task forces* qui préparent cette enquête à Eurostat. Je sais cependant que des débats importants sont en cours entre les différents pays quant à l'opportunité d'interroger les groupes ou les entreprises. Il me semble que, dans un grand groupe, le chef d'établissement est souvent le dernier informé du projet de délocalisation. Je ne suis par conséquent pas du tout certain du succès qu'aura ce type d'interrogation. A l'inverse, ne pas participer à l'enquête alors que les autres pays y prennent part nous placerait dans une situation très délicate. La question n'est pas simple à résoudre. En effet, tous les secteurs de l'industrie sont concernés par les délocalisations. Si nous voulons que les chiffres français soient comparables à ceux des autres pays européens, nous devons élaborer une enquête couvrant l'ensemble du système productif. Ceci représente un travail très important qui, pour l'instant, n'est pas inscrit à notre programme.

Francis VENNAT

Patrick Aubert nous a expliqué qu'il examinait les différences en termes d'emploi et que si ces dernières étaient supérieures à 25 % et concomitantes à des variations d'importations, il était possible de présumer une délocalisation. Or les variations d'emploi sont des soldes. Une entreprise mène différentes activités. Une entreprise peut prendre la décision de délocaliser une partie de sa production et en profiter pour renforcer son activité de recherche et développement. En examinant les variations d'effectifs dans leur ensemble, ne perdons-nous pas des effets de délocalisation concernant des parties d'une activité et ayant des effets sur certaines parties de l'emploi ?

Michel DESTEFANIS, CEE

Dans quelle mesure l'effet « distributeurs » est-il pris en compte ? En d'autres termes, la décision d'un distributeur de s'approvisionner auprès d'une entreprise marocaine et non plus française est-elle prise en compte dans l'appréhension du phénomène de délocalisation ?

Jean-Marc BEGUIN

L'opinion publique considère en effet le phénomène que vous venez de décrire comme une délocalisation, alors que les économistes considèrent qu'il s'agit d'un effet de concurrence internationale qui ne s'apparente en rien à une délocalisation.

Carole MEININGER

J'aurais aimé savoir s'il était possible de continuer à améliorer la méthodologie de l'étude présentée par Patrick Aubert. Est-il envisageable de mettre en place des enquêtes réelles visant à déterminer si les présomptions de délocalisation déterminées sont effectives ?

Joël MAURICE

Pour le moment, notre ambition, est uniquement de décrire le phénomène de délocalisation.

Patrick AUBERT

S'agissant des améliorations méthodologiques, nous avons essayé de confronter nos résultats avec d'autres sources. Nous avons par exemple demandé à des correspondants régionaux de l'Insee s'ils avaient connaissance de cas de délocalisation avérés. Nous avons obtenu peu de réponses, mais les informations fournies corroboraient nos analyses. Il est toutefois difficile de tirer des conclusions quantitatives à partir de données qui ne sont pas exhaustives.

Carole MEININGER

Vous disposez cependant d'un échantillon concret comprenant une liste d'établissements et d'entreprises. Vous êtes par conséquent en mesure de mettre au point des enquêtes de vérification sur le terrain.

Jean-Marc BEGUIN

Il convient de tenir compte du fait qu'il s'agit d'un travail d'étude réalisé en quelques semaines. S'il s'accompagnait d'enjeux financiers ou politiques, nous pourrions mettre au point de telles enquêtes, mais c'est très coûteux. Je ne pense pas que quiconque, sur un plan académique, conteste que les phénomènes repérés représentent à peu près certainement des délocalisations. Par contre, le débat porte sur les délocalisations qui nous échappent quand on applique cette méthode.

Carole MEININGER

Je suis étonnée que des enquêtes de terrain ne soient pas programmées. Cela me paraît indispensable.

Joël MAURICE

Nous allons devoir interrompre ce débat, que nous n'avons fait qu'entrouvrir. On voit qu'il peut déboucher sur des travaux et des interrogations complémentaires très importants. Je remercie Patrick Aubert pour son papier et Thierry Mayer pour son questionnement qui nous a aidé à débattre.

VI. Suivi des règlements européens en cours**Olivier MARCHAND**

Les modules *ad hoc* concernant l'enquête emploi de 2007, 2008 et 2009 suivent la procédure habituelle. L'enquête 2007 a été adoptée à l'automne dernier et celle de 2008 le sera à l'automne prochain. Le module 2009, consacré à l'entrée des jeunes sur le marché du travail, sera adopté en 2007.

Un autre règlement, qui sera adopté très prochainement, est également susceptible de vous intéresser. La variable salaire perçu au titre de l'activité principale sera rendue obligatoire au titre de l'enquête forces de travail. Des aménagements importants ont cependant été consentis compte tenu

de la résistance de certains pays. Le concept de salaire pourra différer d'un pays à l'autre. L'objectif est de parvenir à une échelle de salaire et non pas à des niveaux. Cet indicateur permettra donc de situer les salariés dans la hiérarchie salariale.

Le règlement lié au basculement de la NACE rév 1 à la NACE rév 2 sera adopté d'ici à la fin de l'année. En 2008 les résultats devront être fournis en Nace rév 2. Les quatre premiers chiffres de la nouvelle NAF correspondront à la NACE européenne. Une cinquième position y sera adjointe qui caractérisera les secteurs au niveau national.

Le règlement cadre sur les vacances d'emploi sera adopté très prochainement. Il sera suivi de règlements d'application concernant le volet conjoncturel et le volet structurel. Sur le volet conjoncturel, des expérimentations ont été faites dans l'enquête trimestrielle Acemo. Les résultats, sans être totalement satisfaisants, peuvent aider à la compréhension de l'évolution de la conjoncture. Le volet structurel alourdira considérablement une enquête menée auprès des établissements et visera à mieux appréhender les vacances d'emploi par région, par nomenclature d'activité, par profession et par taille d'entreprise, éventuellement parfois croisés. Il s'agit d'un niveau de détail assez lourd pour un résultat qui n'est pas très informatif au regard de notre préoccupation sur les besoins de main-d'œuvre. Nous sommes par conséquent très en retrait sur ce projet de règlement. D'autres pays importants font également montre d'une certaine résistance tels que l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Irlande ou l'Autriche. Nous aborderons ce sujet à l'occasion de la prochaine formation.

Enfin, le futur règlement sur le nouvel indice du coût de la main-d'œuvre sera sans doute adopté à l'automne. Nous serons confrontés à un problème particulier dans la mesure où le nouvel indice devra exclure les primes, ce qui nous pose problème.

Joël MAURICE

Je partage votre inquiétude en ce qui concerne le dernier point. Il me semble que nous devons connaître le coût total de la main d'œuvre, donc primes incluses. Nous ne pouvons que vous encourager sur la voie d'une résistance organisée.

Françoise DUSSERT, DGAFP

Mon intervention vise à préciser les travaux menés par le ministère de la Fonction publique sur les rémunérations. En effet, nous sommes, avec l'aide méthodologique de l'Insee, en train de construire un indicateur du salaire de base au sein de la fonction publique, ce qui correspond à l'évolution conjoncturelle du traitement. Actuellement notre connaissance de l'évolution de la valeur du point est meilleure que celle de l'évolution du traitement à structure constante, sachant qu'une refonte de la grille indiciaire implique automatiquement une augmentation du traitement du fonctionnaire. Notre objectif est de compléter la batterie actuelle d'indicateurs afin de faciliter les comparaisons avec le secteur privé.

VII. Projet d'avis de la formation

La formation propose le [projet d'avis](#) ci-après, qui sera soumis à la prochaine Assemblée plénière du Cnis.

VIII. Conclusion

Joël MAURICE

Je vous remercie. Notre prochaine réunion aura lieu en février. Olivier Marchand quittant notre formation à l'été, je le remercie chaleureusement pour le travail effectué depuis sa nomination.

La séance est levée à 18 heures 20

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 15 septembre 2006 (cnis@insee.fr - 01 41 17 52 62). Ces modifications seront prises en compte sur le site <http://www.cnis.fr>.

PROJET D'AVIS

proposé par la formation Emploi, revenus le 11 mai 2006
sera soumis à l'approbation de l'Assemblée plénière du Cnis en fin d'année 2006

1. Le Conseil encourage les travaux entrepris pour exploiter à des fins statistiques les données de l'Acoss et de la MSA afin d'améliorer la connaissance de l'**emploi et des revenus des non-salariés**.
2. Le Conseil suivra avec intérêt la refonte du système d'information sur les agents du secteur public : il souhaite que les travaux entrepris permettent d'harmoniser les informations sur l'**emploi et les rémunérations des agents des trois fonctions publiques** et d'obtenir un suivi conjoncturel des effectifs et des traitements dans la fonction publique.
3. Le Conseil souhaite que l'**indice du coût du travail (ICT/LCI)** élaboré dans le cadre du règlement européen soit largement diffusé au niveau national, accompagné d'indications méthodologiques suffisantes, et favorise la réflexion à mener sur la rénovation du dispositif national (ICHT-TS).
4. Le Conseil marque son intérêt pour les travaux méthodologiques engagés sur les **estimations trimestrielles d'emploi**, en particulier l'expertise des sources et l'extension du champ, notamment au secteur non marchand privé. Il souhaite que ces travaux ainsi que ceux qui portent sur les nouvelles projections de population active, sur le suivi trimestriel du chômage et sur les effets des dispositifs de politique d'emploi permettent d'améliorer la compréhension du « bouclage » des évolutions conjoncturelles en matière d'emploi et de chômage.
5. Le Conseil demande que la diffusion des résultats de l'**enquête sur l'utilisation du contrat nouvelles embauches** soit assortie des précautions à prendre pour les interpréter, notamment du fait que l'enquête ne renseigne, pour l'instant, que sur des éléments de court terme et sur l'opinion des employeurs. Il souhaite qu'une évaluation la plus complète possible soit réalisée à horizon de deux ans.
6. Le Conseil souhaite être tenu informé des travaux menés au niveau français et au niveau européen sur les **nomenclatures socio-économiques**.
7. Le Conseil a noté avec satisfaction les progrès dans la diffusion des résultats de l'**enquête emploi** ; il souhaite, d'une part, que l'effort soit poursuivi dans les modalités de mise à disposition des données pour répondre aux besoins du plus grand nombre d'utilisateurs et, d'autre part, que des séries longues soient disponibles.
Par ailleurs, le Conseil souhaite que les résultats des enquêtes emploi dans les DOM soient largement diffusés et valorisés.
8. Le Conseil suivra avec attention les travaux visant à mieux suivre les effets des **politiques d'emploi**, en particulier par la relance d'un dispositif d'enquêtes par panel. Il souhaite qu'une présentation des différents dispositifs de suivi de ces politiques pouvant permettre d'apprécier leurs effets sur l'emploi, puisse être réalisée. Il souhaite également que lui soit présenté un bilan des travaux visant à mieux suivre les politiques d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

- Avis sur le programme statistique 2006 et sur le programme à moyen terme de la formation Emploi, revenus
- Fiches d'enquêtes présentées pour avis d'opportunité

L'**avant-projet de programme statistique 2007** est consultable sur le site du Cnis <http://www.cnis.fr> à la rubrique Agenda, Formation Emploi, revenus, réunion du 11 mai 2006.

L'article de Patrick Aubert et Patrick Sillard [Délocalisations et réductions d'effectifs dans l'industrie française](#) paru dans *L'économie française - Comptes et dossiers - Édition 2005-2006* est consultable sur le site de l'Insee.

AVIS D'OPPORTUNITÉ

- Enquête sur la situation sur le marché du travail des immigrés et des enfants d'immigrés - module ad hoc de l'enquête emploi 2008..... 30
- Enquête sur l'organisation du temps de travail 31
- Enquête sur les utilisations du CNE 32
- Enquête sur la prime pour l'emploi et les obstacles à la reprise d'emploi 34

Paris, le 7 juillet 2006 - N°172/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur la situation sur le marché du travail des immigrés et des enfants d'immigrés - module ad hoc de l'enquête emploi 2008

Programme : 2008

Émetteur : Insee - Direction des statistiques démographiques et sociales - Division Emploi

Au cours de sa réunion du 11 mai 2006, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête sur la situation sur le marché du travail des immigrés et enfants d'immigrés (module ad hoc de l'enquête emploi 2008).

Cette enquête a pour objectif de connaître l'intégration actuelle des immigrés et des enfants d'immigrés sur le marché du travail ainsi que les facteurs déterminant la qualité de cette insertion. Elle se situe dans un contexte de vieillissement et de diminution de la population active européenne dont l'immigration pourrait limiter les effets. Elle permettra notamment de répondre à un règlement communautaire prévu pour fin 2006.

Parmi les thèmes abordés on peut citer les motifs et les circonstances de la migration, et éventuellement la situation antérieure, et les facteurs affectant ou pouvant affecter l'intégration de la population concernée sur le marché du travail (maîtrise de la langue, formation, discrimination,...).

L'enquête aura lieu tout au long de l'année 2008 auprès des ménages interrogés pour la sixième (et dernière) fois à l'enquête Emploi. Toutes les personnes âgées de 15 à 74 ans seront interrogées. La collecte sera réalisée en face à face par enquêteur, avec une durée de questionnement de vingt minutes au maximum. La plupart des questions ne seront posées qu'aux personnes nées à l'étranger ainsi qu'aux personnes ayant au moins un parent né à l'étranger.

Le questionnaire sera préparé en concertation avec les spécialistes du domaine à la Dares, la Drees, l'Osii (observatoire des statistiques de l'immigration et de l'intégration) et l'Ined, cette liste n'étant pas exhaustive

Les fichiers seront envoyés à Eurostat au premier semestre 2009. Les résultats seront publiés sous forme d'un *Insee Première* ou d'une autre publication de premiers résultats.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris, le 7 juillet 2006 - N°173/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête Acemo spécifique sur l'organisation du temps de travail

Programme : 2007

Émetteur : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - Dares

Au cours de sa réunion du 11 mai 2006, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête spécifique Acemo sur l'organisation du temps de travail.

Cette enquête a pour objectif de mesurer le recours aux différents dispositifs d'aménagement du temps de travail, mais aussi de déterminer la façon dont les entreprises combinent les usages de ces différents outils afin de gérer la variabilité de l'activité, et donc des temps travaillés. Elle répond à la demande qui émane des pouvoirs publics soucieux de suivre la mise en œuvre pratique de nouveaux dispositifs, mais également des partenaires sociaux à qui sont régulièrement communiquées des informations sur l'organisation du temps de travail, notamment dans le cadre des réunions de la Commission nationale de la négociation collective.

Parmi les thèmes abordés on peut citer le recours aux divers instruments d'aménagement du temps de travail mis en place au cours des dernières années : modulation, jours de RTT, heures supplémentaires, heures supplémentaires choisies, compte épargne temps, recours au forfait en jours (étendu aux salariés non-cadres en août 2005 sous réserve d'un accord collectif).

L'enquête aura lieu au 2^{ème} trimestre 2007, sur les données de l'année 2006 auprès d'environ 10 000 établissements appartenant à l'échantillon de l'enquête Acemo trimestrielle (établissements du secteur marchand non agricole situés en France métropolitaine et appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus). La collecte sera réalisée par voie postale, avec une durée de questionnement de 15 à 30 minutes et une relance des entreprises non répondantes.

Le comité de concertation est une émanation de celui qui s'est réuni pour la refonte d'ensemble du dispositif d'enquêtes Acemo. Il réunit des représentants des administrations, des partenaires sociaux et des chercheurs.

Les premiers résultats seront disponibles au plus tard dans les douze mois suivant la collecte. Ils seront publiés sur différents supports de diffusion de la Dares.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris, le 13 juin 2006 - N°132/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur l'utilisation du contrat nouvelles embauches

Programme : 2006

Émetteurs : Acoess et Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - Dares

Au cours de sa réunion du 11 mai 2006, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête sur l'utilisation du contrat nouvelles embauches (CNE).

Cette enquête a pour objectif d'une part de prolonger l'enquête réalisée en mars 2006 sur les intentions d'embauche d'octobre 2005 pour connaître les ruptures des différents contrats de travail au-delà des 6 premiers mois d'embauche, et d'autre part d'en consolider les résultats : estimation du taux de concrétisation et des taux de rupture à 6 mois des embauches du printemps, recueil de l'opinion des chefs d'entreprises sur le CNE après les premiers mois de montée en charge du dispositif, substitution entre le CNE et les autres contrats de travail pour ceux qui l'auraient utilisé au printemps 2006.

Parmi les thèmes abordés on peut citer :

- pour les entreprises déjà interrogées en mars 2006 : le devenir du salarié un an après son embauche d'octobre 2005 (ruptures des nouveaux contrats au regard de celles des CDI et CDD longs) ;
- pour les entreprises interrogées pour la première fois : la concrétisation des intentions d'embauche du printemps ; le devenir du salarié six mois après son embauche du printemps 2006 ; l'opinion du chef d'entreprise qui a recruté au printemps 2006 sur le CNE, qu'il y ait eu recours ou non et les modalités de choix du type de contrat de travail (CNE, CDI, CDD long ou mission d'intérim longue) ; l'opinion des employeurs sur la substitution entre le CNE et les autres types de contrats de travail.

L'enquête devrait avoir lieu à l'automne 2006 auprès de chefs d'entreprises ou d'associations de 0 à 19 salariés ayant effectué une déclaration unique d'embauche auprès des Urssaf en octobre 2005, ou au printemps 2006 (CNE, CDD, CDI). L'échantillon pourra être complété par un échantillon d'entreprises n'ayant pas recruté mais ayant embauché au printemps 2006 des intérimaires pour des missions de longue durée. Au total, il est prévu un échantillon d'environ 4 000 à 5 000 entreprises répondantes. La collecte sera réalisée par téléphone, avec une durée de questionnement de 10 minutes environ.

Le comité de concertation associant des partenaires sociaux s'est réuni le 4 mai 2006.

Les résultats seront publiés au premier trimestre 2007 sous forme d'un « 4 pages ». Un retour d'information aux entreprises enquêtées est prévu.

La formation demande, comme elle l'avait fait le 24 février 2006, que la portée de l'enquête et les précautions à prendre pour l'interprétation des résultats soient bien explicitées lors de la diffusion,

notamment le fait qu'une période de 24 mois est au minimum nécessaire pour garantir une vision de l'ensemble du dispositif.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

Paris, le 7 juillet 2006 - N°174/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur la prime pour l'emploi (PPE) et les obstacles à la reprise d'emploi

Programme : 2007

Émetteur : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - Dares
Ministère de la santé et des solidarités - Drees

Au cours de sa réunion du 11 mai 2006, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête sur la prime pour l'emploi (PPE) et les obstacles à la reprise d'emploi.

Cette enquête a pour objectif d'apprécier la connaissance du dispositif PPE, créé au début de l'année 2001, auprès de ses bénéficiaires effectifs ou potentiels ; d'améliorer la connaissance des freins monétaires et non monétaires à l'augmentation de l'offre de travail (reprise d'emploi ou augmentation de la durée travaillée) et de qualifier le rôle de la PPE dans le jeu des incitations et des freins à l'augmentation de l'offre de travail. Elle répond au besoin d'évaluer les effets incitatifs à la reprise d'emploi de la PPE, encore peu explorés jusqu'à présent alors que l'aspect redistributif a été assez largement étudié jusqu'ici.

Parmi les thèmes abordés on peut citer un bloc socio-démographique, un module sur les trajectoires d'activité et les revenus associés au titre de l'année 2006 et un module sur le degré de connaissance et de compréhension du mécanisme de la PPE.

L'enquête aura lieu au début de l'année 2007, auprès d'un échantillon tiré dans la base fiscale fournie par la Direction générale des impôts. L'objectif est d'avoir 4 500 individus répondants, déclarants ou conjoints du déclarant, âgés de 21 à 59 ans et ayant déclaré des revenus salariés inférieurs au salaire médian annuel. La collecte sera réalisée en face à face par enquêteur, avec une durée moyenne de questionnement inférieure à 30 minutes et une durée maximale n'excédant pas 45 minutes.

L'enquête a été présentée aux partenaires sociaux.

Une première diffusion des résultats est prévue au deuxième semestre 2007.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.