



Paris, le 7 juillet 2008 - n° 180/D130

Formation EMPLOI, REVENUS

Réunion du 14 mars 2008

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION	2
LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES	35
AVIS D'OPPORTUNITÉ	36

COMpte RENDU DE LA RÉUNION DE LA
FORMATION EMPLOI, REVENUS

- 14 mars 2008 -

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

Rapporteur : Sylvie LAGARDE, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (Insee)

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

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

Introduction - M. Raoul BRIET	4
I. Les dispositifs d'observation et de suivi des bénéficiaires des politiques de l'emploi	4
▪ Présentation du dispositif - Christel Colin (Dares)	
▪ L'utilisation du dispositif pour l'évaluation - Bruno Crépon (Crest)	
▪ Introduction au débat - Florence Lefresne (Ires)	
▪ Débat	
II. Examen pour avis d'opportunité des projets d'enquêtes visant à évaluer l'impact des mesures de politique d'emploi et de formation - Présentation par la Dares	15
▪ Enquête sur le devenir des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation	
▪ Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle	
▪ Enquête sur le devenir des bénéficiaires de contrats aidés	
III. Proposition d'avis	22
IV. Les indices du coût du travail	23
▪ Présentation des besoins des entreprises - Yvonick Renard (Medef)	
▪ Les indices existants, les changements envisagés - Michel Amar (Insee)	
▪ Débat	
V. Examen pour avis d'opportunité de projets d'enquêtes présentés par la Dares	25
○ Lié à un programme de l'OCDE	
▪ Enquête Job Requirement Approach (Compétences mises en œuvre dans l'activité professionnelle)	
○ Autres projets	
▪ Enquête sur l'accès à l'emploi des jeunes diplômés demandeurs d'emploi	
▪ Enquête sur le recours aux heures supplémentaires	
▪ Enquête sur les fins de carrières	
Conclusion - M. Raoul BRIET.....	34

LISTE DES PARTICIPANTS

Michel AMAR	Insee
François AVENTUR	ANPE
Sébastien BERTHE	CNIDFF
Michel BOISSONNAT	FAFIH
Patrick BOULTE	SNC
Raoul BRIET	HAUTE AUTORITE DE SANTE
Isabelle CHAPTAL	GROUPE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES
Alain CHOUGUIAT	CAPEB
Christel COLIN	DARES
Thomas COUTROT	DARES
Bruno CREPON	CREST
Philippe CUNEO	Cnis
Mireille DADOY	CNRS
Marion DEFRESNE	DARES
Christelle DE MIRAS	DELEGATION INTERMINISTERIELLE VILLE
Françoise DUSSERT	Cnis
Patricia FERRAND	CFDT
Ghislaine GRIMLER	Cnis
Bernard GUIBERT	Insee
Nicole GUIGNON	DARES
Daniel HANGARD	MIN ECONOMIE FINANCES EMPLOI
Angélique HENAUX	OREF ILE DE FRANCE
Alexandre KYCH	CNRS
Florence LEFRESNE	IRES
Nadine LEGENDRE	Cnis
Christian LUBINEAU	MIN ECOLOGIE DEVELOP AMENAGT DURABLES
Juliette MANGIN	IAAT
Odile MENNETEAU	MEDEF
Hélène MICHAUDON	DARES
Michel MONTEIL	CGT FO
Alexandre PARMENT	OREFQ
Jean-Jacques PAUL	UNIVERSITE DE BOURGOGNE CNRS
Louis-Paul PELE	COE
Etienne PENISSAT	CNRS CENTRE M HALBWACHS
Régis PLATEL	UNION INDUSTRIES METIERS METALLURGIE
Nicolas PROKOVAS	CGT
Roland RATHELOT	DARES
Marie REYNAUD	DARES
Carla SAGLIETTI	CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL
Paul SANTELMANN	AFPA
Viviane SILO	DARES
Bernard SUJOBERT	Insee
Céline THEVENOT	DARES
Serge ZILBERMAN	DARES

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

Introduction

Raoul BRIET

Je vous remercie d'être venus si nombreux et avec une telle ponctualité. L'ordre du jour de notre réunion est classique. Je vous signale simplement que la partie consacrée aux indices du coût du travail sera un peu abrégée par rapport à ce qui avait été initialement envisagé. Par ailleurs, en toute fin de réunion, et conformément à ce que nous avons dit lors de la réunion de novembre, nous réaliserons un rapide point d'avancement sur l'enquête Sumer et sur les nouveaux développements de l'enquête emploi.

Comme de coutume, nous analyserons des projets d'enquête pour avis d'opportunité - il y en a sept - et nous discuterons d'un sujet de portée plus générale - en l'occurrence les dispositifs d'observation et de suivi des bénéficiaires des politiques de l'emploi. Ce sujet fera l'objet de trois présentations successives. Je vous propose d'y venir sans plus tarder.

I. Les dispositifs d'observation et de suivi des bénéficiaires des politiques de l'emploi

1. Présentation du dispositif

Christel COLIN, DARES

Le CNIS avait souhaité que lui soient présentés les différents dispositifs de suivi et d'observation des bénéficiaires de la politique de l'emploi. C'est aujourd'hui l'objet de mon intervention. Son champ n'est pas forcément aisé à définir. J'ai retenu le champ des dispositifs ciblés de la politique de l'emploi, soit pour l'essentiel les contrats aidés ou en alternance, hors mesures générales d'allègement de charges et hors accompagnement des demandeurs d'emplois. Il sera donc question de dispositifs ciblés, de contrats qui bénéficient d'aides publiques et qui visent à améliorer l'insertion professionnelle des personnes souvent les plus éloignées de l'emploi.

Ce domaine présente un certain nombre de spécificités qui ne sont pas sans conséquences sur les dispositifs de suivi, d'observation et d'évaluation à mettre en place.

La première caractéristique est tout à fait essentielle : ces dispositifs sont multiples et éclatés. Bien qu'il soit indéniable que des efforts de simplification ont été effectués, notamment dans le cadre du Plan de cohésion sociale, il subsiste toujours beaucoup de types de contrats et de dispositifs.

Autre caractéristique importante, ces dispositifs sont en permanente évolution, ce qui n'est pas de nature à en simplifier le suivi et l'évaluation. Les exemples d'évolution des contrats aidés sont nombreux et un même dispositif peut subir plusieurs modifications. C'est le cas, par exemple du contrat jeune en entreprise. Créé en juillet 2002 pour favoriser l'accès à l'emploi durable des jeunes à faible niveau de qualification, il a d'abord été modifié en avril 2005 avec le Plan de cohésion sociale, puis en juin 2006 avec la Loi pour l'égalité des chances, avant d'être finalement supprimé le 1^{er} janvier 2008.

Troisième particularité des contrats aidés, leurs modes de prescription et de gestion sont très variables, à la fois selon les dispositifs et dans le temps. Ainsi, les contrats du Plan de cohésion sociale sont en général prescrits par l'ANPE et gérés par le Cnasea, qui verse les aides aux employeurs. De son côté, la gestion de l'aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprise, après avoir relevé des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, a basculé aux URSSAF fin 2007. Tout cela n'est pas sans conséquence sur les dispositifs de suivi à mettre en place.

Enfin, ces dispositifs s'adressent à des publics variés. Ce sont généralement les demandeurs d'emploi inscrits, mais pas uniquement. D'autres cibles sont visées, par exemple les jeunes faiblement qualifiés ou les bénéficiaires de minima sociaux.

Le suivi statistique, l'observation et l'évaluation de ces dispositifs sont à l'image des mesures elles-mêmes, à savoir éclatés, morcelés et à adapter de manière fréquente. Du fait de leur évolution permanente, les dispositifs sont parfois assez mouvants, ce qui rend leur évaluation relativement difficile. Pour véritablement évaluer un dispositif, par exemple un type de contrat aidé, il faut que des personnes entrent en contrat, que ces contrats aillent jusqu'à leur terme et que les personnes en sortent. Par la suite, il faut pouvoir observer et exploiter la trajectoire professionnelle de ces personnes après leur contrat sur une période suffisamment longue. Ce temps incompressible de l'évaluation n'est pas toujours évident à avoir dans le cas des contrats aidés.

De manière schématique, voici la manière dont l'observation des bénéficiaires de la politique de l'emploi est organisée à la Dares. Elle repose d'abord sur des remontées de comptages rapides mensuels. Il s'agit en général de flux - nombre d'entrées en mesure par mois -, mais il peut également s'agir de stocks. Il existe ensuite des systèmes de remontées d'informations au niveau individuel qui permettent de procéder à une analyse détaillée, en général annuelle, parfois trimestrielle, des caractéristiques des bénéficiaires - le plus souvent des nouveaux - et le cas échéant de leurs employeurs. Il est alors possible de procéder par exemple à des analyses par sexe, par âge, par niveau de formation, en fonction de l'ancienneté au chômage ou du fait d'être bénéficiaire ou non d'un minimum social.

Parallèlement à cela, il existe souvent une enquête statistique dite « de devenir », en général menée auprès d'un échantillon de bénéficiaires de la mesure contactés par téléphone, et dont l'objet est d'évaluer des taux de retour à l'emploi, de recueillir des informations plus détaillées sur les caractéristiques de l'emploi retrouvé (type de contrat, niveau de rémunération,...), de connaître de manière détaillée le déroulement du contrat aidé et, si possible, de recueillir l'opinion du bénéficiaire sur l'utilité de son passage en mesure. Dans l'idéal, il est également souhaitable d'interroger une population témoin de non-bénéficiaires afin de comparer les situations des personnes qui ont bénéficié d'une mesure avec celles qui auraient pu en bénéficier mais n'en ont pas bénéficié. Malheureusement, ce n'est pas toujours possible. En général, ces enquêtes prévoient des réinterrogations, pour compléter la connaissance de la trajectoire après le passage en mesure.

Dans certains cas, des enquêtes sont réalisées par ailleurs auprès des entreprises sur les modes d'usage des dispositifs. Une enquête de ce type a été menée en fin d'année dernière. Elle a déjà été examinée par la présente instance. Des enquêtes monographiques de terrain plutôt qualitatives peuvent également être menées sur quelques sites pour analyser notamment les conditions de mise en œuvre des dispositifs ou les questions de gouvernance.

Prenons l'exemple du suivi des contrats du Plan de cohésion sociale - contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrats initiative emploi (CIE) et contrats d'insertion du revenu minimum d'activité (CIRMA). Nous disposons de comptages mensuels du nombre d'entrées en contrats et des stocks par le biais des conventions d'embauche comptabilisées par le Cnasea qui gère les aides aux employeurs. Nous disposons également, grâce à une exploitation des fichiers de données individuelles, de bilans trimestriels et annuels. On peut ainsi analyser les caractéristiques des bénéficiaires par sexe, âge, niveau de formation,... et les caractéristiques des employeurs utilisateurs de ces contrats. Enfin, la Dares réalise une exploitation statistique d'une enquête postale exhaustive du Cnasea effectuée en continu auprès des sortants de contrats aidés. Cette enquête se déroule six mois après la fin du versement des aides d'État. On a seulement les toutes premières exploitations dont les résultats ne sont pas encore publiés.

S'agissant des enquêtes statistiques « de devenir », la Dares a prévu de lancer une enquête en deux vagues auprès de bénéficiaires des contrats aidés du Plan de cohésion sociale et d'une population témoin de demandeurs d'emploi. Cette enquête, actuellement en préparation, sera examinée aujourd'hui même pour opportunité. C'est ce qu'on a appelé notre panel 2008 des bénéficiaires des politiques de l'emploi. Elle s'inscrit dans la continuité de différents panels déjà mis en œuvre par la Dares précédemment. Il y a eu trois panels - le dernier étant le Panel 2000 qui avait examiné sept mesures différentes des politiques de l'emploi. Une enquête sur le déroulement et la rupture des contrats jeunes en entreprise a été menée en 2006. De même, une enquête a été réalisée fin 2007 auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

A titre d'illustration, je vais présenter quelques résultats obtenus à partir des différents éléments de ce dispositif de suivi des contrats du Plan de cohésion sociale que je viens de décrire. On a donc des données sur les flux et les stocks. L'analyse des bénéficiaires permet d'observer le ciblage des dispositifs - par exemple la part des chômeurs de longue durée dans les différents types de contrats. L'enquête auprès des sortants de contrats aidés permet de mesurer les taux d'insertion à six mois. Ainsi, les exploitations de l'enquête menée par le Cnasea montrent que l'insertion est plus favorable après un passage par un contrat du secteur marchand. L'étude d'impact du contrat aidé sur la trajectoire professionnelle, en particulier par comparaison avec des non-bénéficiaires, n'est pas encore disponible pour les contrats du Plan de cohésion sociale puisque le dispositif d'enquête sera examiné en opportunité au cours de cette réunion. Nous pouvons toutefois rappeler les résultats obtenus avec le Panel 2000 des bénéficiaires des politiques de l'emploi : les personnes entrées en CIE (il s'agissait de l'ancien CIE) fin 1997 ou fin 1998 étaient davantage en emploi que les personnes du groupe témoin dans les trois ans qui suivaient la fin de l'aide. Aucun effet global n'avait en revanche été relevé pour les contrats emploi solidarité.

J'ai ensuite essayé de faire une synthèse sur ce tableau des principaux dispositifs développés par la Dares : comptages rapides, bilans annuels, enquêtes de devenir et - éventuellement - autres dispositifs de suivi ou d'évaluation.

S'agissant de l'ACCRES - aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprise -, les comptages mensuels des nouveaux bénéficiaires étaient réalisés par les Directions départementales du travail jusqu'en fin d'année dernière, ils seront repris par les URSSAF. Des bilans annuels sont réalisés par exploitation des fichiers individuels constitués à partir des formulaires Cerfa saisis par la Dares. C'est ce qui permet l'analyse des nouveaux bénéficiaires de l'ACCRES et des entreprises créées. Une enquête de devenir a été réalisée en septembre 2006 auprès des chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprise ayant bénéficié de l'ACCRES en 2004. Elle a permis d'analyser le devenir de ces créateurs et de leur entreprise, ainsi que la manière dont ils jugent l'accompagnement dont ils ont bénéficié.

S'agissant du champ de l'insertion par l'activité économique, nous disposons de comptages mensuels sur la base des données du Cnasea ou des Directions départementales, ainsi que d'une exploitation de données individuelles. Une enquête de devenir des salariés en entreprises de travail temporaire d'insertion, en entreprises d'insertion et en associations intermédiaires avait été réalisée en 2002. Nous pensons renouveler une opération de ce type l'année prochaine.

L'apprentissage est un peu plus éloigné de nos préoccupations puisqu'il se situe à la frontière entre le champ de l'emploi et celui de la formation. Pour autant, nous disposons de comptages mensuels rapides par les têtes de réseau consulaire. Nous exploitons les formulaires Cerfa pour réaliser des bilans annuels. A terme, nous disposerons probablement de bilans trimestriels. Enfin, différents outils statistiques permettent d'explorer la question du devenir des apprentis.

Les contrats de professionnalisation obéissent au même type de schéma. Nous disposons de comptages mensuels rapides des entrées et nous exploitons les formulaires Cerfa. Nous avons pour projet de mener fin 2008 une enquête sur le devenir des bénéficiaires des contrats de professionnalisation. Une demande d'opportunité vous sera présentée ce matin. Nous pouvons également exploiter l'enquête réalisée l'an dernier auprès des établissements utilisateurs de contrats aidés.

Pour terminer, je voudrais insister sur l'importance des enquêtes de devenir. Au-delà des comptages et de l'analyse des bénéficiaires des dispositifs, nous avons besoin, pour mener notre travail d'évaluation, de connaître les effets d'un passage en mesure sur les trajectoires professionnelles des personnes concernées. C'est un minimum. Nous essayons également de recueillir des informations sur le déroulement des contrats, la formation et l'accompagnement. Toutefois, cela ne suffit pas. Pour mesurer la plus-value apportée par un dispositif, il convient de comparer les trajectoires des personnes qui ont bénéficié de ce dispositif avec les trajectoires des personnes qui n'en ont pas bénéficié - que nous appelons les témoins. Une comparaison sans précaution ne mesure pas que l'impact de la trajectoire. Elle peut également mesurer des différences liées au fait que les bénéficiaires et les non-bénéficiaires n'ont pas les mêmes caractéristiques, observables ou non. Leurs trajectoires professionnelles différentes peuvent résulter de différences de caractéristiques, lesquelles ne sont pas toujours observables.

Il faut donc réduire au maximum les différences de caractéristiques entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires. Cela peut se faire *ex post* au moyen de différentes méthodes statistiques, économétriques ou d'appariement, pour essayer de trouver des non bénéficiaires aussi proches que possible des bénéficiaires. Cela peut également se faire *ex ante*, par exemple en utilisant des méthodes d'échantillonnage aléatoire pour sélectionner les bénéficiaires et les non-bénéficiaires en amont, afin d'avoir des groupes aux caractéristiques les plus proches possibles. Dans tous les cas, nous travaillons en fonction des bases de sondage dont nous disposons.

Les dispositifs d'enquête ont toujours des limites, en particulier lorsqu'il s'agit d'observer des trajectoires professionnelles. Le coût et l'attrition constituent une première limite. Des interrogations trop fréquentes peuvent conduire à la perte de personnes enquêtées. Inversement, les enquêtes rétrospectives ne sont pas à l'abri de biais de mémoire, surtout lorsqu'il est question de récupérer des calendriers précis. De plus, pour des questions de coût, les échantillons sont nécessairement de taille limitée.

Par ailleurs, il est nécessaire de concilier à la fois la lisibilité des résultats et des modes de collecte appropriés pour l'évaluation. Pour la préparation du Panel 2008, la Dares a demandé une expertise du CREST en particulier sous l'égide de Bruno Crépon. Elle a bien mis en évidence la difficulté de concilier la fourniture de résultats statistiques généraux sur une population bien identifiée avec une collecte appropriée pour faire une évaluation. En effet, faire une évaluation propre et comparer les personnes passées en mesure avec celles qui n'y sont pas passées nécessitent parfois des modes de tirage sophistiqués. Aussi, il est apparu nécessaire de mieux articuler les panels administratifs et les enquêtes. Pour le panel 2008, l'échantillon sera tiré dans le fichier historique de l'ANPE, apparié avec la base du Cnasea sur les bénéficiaires de contrats aidés. Cette information, déjà relativement riche, sera complétée par les informations recueillies par voie d'enquête sur la qualité et les caractéristiques des emplois retrouvés, ainsi que sur le déroulement des contrats. Cela suppose à la fois de bien définir les procédures d'échantillonnage en amont et de bien concevoir le dispositif. La nature des traitements qui seront réalisés pour l'exploitation doit être anticipée au moment de la conception des échantillons. L'utilisation de populations non-bénéficiaires est cruciale pour que l'évaluation soit la plus précise possible, mais elle n'est pas toujours évidente à mettre en œuvre.

Sur ces sujets, nous avons identifié deux pistes pour l'avenir. Pour améliorer à moindre coût la connaissance des trajectoires, il pourrait s'avérer intéressant de mobiliser le fichier historique des demandeurs d'emploi apparié avec les déclarations annuelles de données sociales qui permettent de connaître précisément la situation d'emploi. De même, pour évaluer le mieux possible l'impact du passage en mesure, il pourrait s'avérer opportun d'avoir recours aux expérimentations contrôlées, c'est à dire d'avoir des groupes de bénéficiaires et non bénéficiaires choisis de manière aléatoire pour qu'ils présentent des caractéristiques identiques *ex ante*.

Raoul BRIET

Je vous remercie. Nous avons maintenant une bonne idée des caractéristiques générales des dispositifs d'aide au retour à l'emploi. Je vous propose maintenant de passer de l'observation et du suivi à l'évaluation.

2. L'utilisation du dispositif pour l'évaluation

Bruno CREPON, CREST

Je mène des recherches sur l'évaluation des politiques publiques. Je cherche notamment à développer les méthodes d'évaluation par échantillonnage aléatoire. Aujourd'hui, je vous présenterai les données qui sont nécessaires à l'évaluation des politiques publiques.

L'identification est un problème fondamental de l'évaluation des politiques publiques, l'évaluation étant entendue comme la mesure de l'impact qu'a le programme évalué sur la trajectoire des bénéficiaires. Nous cherchons à mesurer la différence entre la situation d'un individu qui passe par un dispositif et ce qu'aurait été sa situation s'il n'était pas passé par ce dispositif. L'identification n'est pas acquise *a priori*. Certes, les données qui servent à l'évaluation sont très importantes, mais elles

arrivent en second. Dès lors qu'il est question de procéder à une évaluation, ce qui compte en premier, c'est la manière de reconstituer la situation alternative, qui est par définition inobservable. Les données peuvent aider à l'identification de cette situation alternative, mais elles ne peuvent pas toujours faire des miracles. Recueillir des informations tous azimuts ne suffit pas. Il est nécessaire de concevoir les données à collecter en vue de l'évaluation.

Ces problèmes sont encore plus vrais pour les politiques actives du marché du travail, c'est-à-dire pour les politiques qui interviennent au cours d'un épisode de chômage.

Il existe beaucoup de méthodes d'évaluation. Elles reposent sur des hypothèses et dépendent grandement du contexte du programme. Certains programmes sont statiques. D'autres sont plus dynamiques, ceux pour lesquels le fait d'entrer dans un programme arrive au cours d'un épisode de chômage.

Le cas d'analyse le plus simple est celui de l'affectation statique : un individu qui se retrouve au chômage est immédiatement affecté à un groupe de bénéficiaires - ou à un groupe de non-bénéficiaires - d'un programme. Les deux populations sont bien identifiées. Pour évaluer un tel programme, une méthode simple et grossière consiste à comparer la situation moyenne des individus qui sont passés par le programme avec la situation moyenne des individus qui ne sont pas passés par le programme. Toutefois, cette méthode est probablement erronée, puisqu'elle mesure la somme de deux éléments qu'il est impossible de discerner. Le premier élément - l'effet du programme - est celui que nous souhaitons identifier. L'autre élément - l'effet de la population - est impossible à extraire de l'effet global. Les individus qui entrent dans un programme sont effectivement des individus particuliers. Ils ont eux-mêmes décidé qu'ils avaient besoin d'un accompagnement. Cette caractéristique influence beaucoup la capacité d'un individu à retrouver spontanément un emploi. L'effet population est, en général, extrêmement important. C'est la différence de taux de retour à l'emploi entre des individus qui décident de ne pas bénéficier d'un programme et des individus qui décident d'en bénéficier. En général, les erreurs qu'on commet sont considérables. L'effet du programme étant tout petit par rapport à l'effet de la population.

La méthode par échantillonnage aléatoire est la meilleure. Elle résout complètement le problème de la population. Deux populations sont tirées au hasard : l'une bénéficie du programme et l'autre n'en bénéficie pas. Ces deux populations sont ainsi statistiquement identiques. Au-delà des caractéristiques faciles à observer - par exemple le niveau de diplôme -, elles renferment la même proportion d'individus qui ont des caractéristiques profondément inobservables - par exemple leur motivation intrinsèque qui conditionne fortement à la fois l'entrée dans un dispositif et le devenir des individus sur le marché du travail. Cette méthode à deux populations strictement identiques permet de faire disparaître l'effet de la population. Elle mesure uniquement l'effet de programme.

Lorsque l'on peut mettre cette méthode en œuvre, les données ne servent qu'à mesurer la situation des individus à laquelle on s'intéresse. Elles ne contribuent en rien à l'identification. Il faut juste veiller à obtenir des taux de réponse aussi élevés que possible.

Cette méthode peut sembler compliquée à mettre en œuvre. Pourtant il n'en est rien, il s'agit en fait plutôt d'un principe général facile à décliner dans de nombreuses situations. Par exemple, il est fréquent qu'on mette en œuvre des programmes à petite échelle avec nombre de places limité. Parfois, on veut développer des programmes sur la France entière mais cela ne peut se faire du jour au lendemain. On peut alors découper le territoire en zones homogènes et tirer au hasard l'ordre des zones pour la mise en œuvre du programme. Par ailleurs, on peut procéder de manière beaucoup plus souple en constituant à l'origine deux populations aléatoires identiques. On va chercher à faire entrer les gens de la population « traitement » dans le dispositif sans pour autant les y obliger. Parallèlement, dans la population « contrôle », on laisse les gens qui le voudraient entrer dans le programme. Au final, on a deux populations identiques avec des taux de participation au programme différents. Cela suffit pour faire une évaluation de qualité.

La méthode d'évaluation par échantillonnage aléatoire n'est pas, pour autant, exempte de critiques. D'un point de vue éthique, nous n'avons pas le droit de jouer avec le destin des personnes. Il convient donc de fixer des règles très précises. Elles le sont aux États-Unis et un peu moins en France. De plus, des personnes ne peuvent être évincées du traitement que pendant un an ou deux, guère plus. L'effet n'est donc mesuré qu'à un ou deux ans. Bien sûr, d'autres problèmes se posent avec la généralisation du programme. Malgré cela, cette méthode reste le « *first best* ». Il semble difficile de

faire mieux. Toutefois, cette méthode nécessite une coordination très étroite entre l'évaluation elle-même, la mise en œuvre du programme et le recueil des informations. Tout doit être fait en même temps avant même d'avoir commencé le programme.

Hors de ce cadre aléatoire, il existe quelques autres bonnes méthodes, notamment celle de l'appariement. L'idée consiste à comparer la situation de deux individus : l'un qui a bénéficié d'un programme et l'autre, son « jumeau » - autrement dit une personne qui possède les mêmes caractéristiques que lui -, qui n'en a pas bénéficié. Cette idée simple, naturelle et attractive ne garantit pas l'identification, mais elle rend les comparaisons plus pertinentes entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires. Il peut toutefois être difficile d'interpréter les résultats. Cette méthode obéit à certains impératifs. Elle a notamment des conséquences sur la collecte d'informations. Il faut avoir beaucoup d'informations sur les individus traités pour leur trouver des jumeaux qui soient proches d'eux. On a vu que dans le cadre expérimental, les données ne jouaient pas un très grand rôle. Dans ce cas précis, au contraire, d'autres données doivent être recueillies pour l'évaluation. La charge de l'identification se trouve un peu reportée sur les données.

Dans ce cas les données sont cruciales, car il est nécessaire de recueillir de nombreuses informations permettant de construire des paires de jumeau aussi pertinentes que possible, ce qui en général requière beaucoup d'information.

Le cadre des politiques actives du marché du travail est beaucoup plus complexe. Ici, les individus entrent en chômage. Au bout d'un certain temps, ils n'en sont pas sortis. C'est alors qu'ils entrent en mesure. Le traitement est considéré comme dynamique : les individus entrent dans le programme au bout d'un certain temps. Il est beaucoup plus compliqué de mener des évaluations par échantillonnage aléatoire. Pour autant, cela ne signifie pas que toutes les mesures de politique active du travail ne peuvent pas être évaluées par échantillonnage aléatoire. Ainsi, nous menons actuellement avec l'ANPE et l'Unedic l'évaluation du programme « Cap vers l'entreprise » et du programme des opérateurs privés.

L'effet attendu d'une politique consiste à infléchir la trajectoire des individus. Pour évaluer les dispositifs dynamiques, il convient donc de recueillir les informations nécessaires à la reconstitution des trajectoires des individus qui sont passés par le dispositif, pour ensuite procéder à une comparaison avec les trajectoires qui auraient été les leurs en l'absence dudit dispositif. Il faut alors modéliser les trajectoires pour définir l'effet du programme. Cette méthode s'écarte quelque peu de la comparaison simple et naturelle entre deux catégories d'individus parfaitement identiques. L'identification dépend toujours du même problème d'effet du traitement et d'effet de la population. Le fait pour un individu de passer vite par un programme révèle peut-être des caractéristiques particulières de retour à l'emploi en saisissant toutes les opportunités pour sortir du chômage. Il n'est pas très facile de mettre en œuvre une affectation aléatoire pour résoudre le problème. L'identification repose nécessairement sur des hypothèses quant à l'indépendance conditionnelle. Il n'existe pas d'autre solution que la modélisation des durées en chômage ou dans différents états avec hétérogénéité multiple. Mais celle-ci fait reposer des restrictions importantes sur la représentation des taux de transition des individus entre le chômage et l'emploi.

Dans le cadre de politiques intervenant à un moment donné d'un épisode de chômage, spécifique à chacun, la nature des données qui seront collectées joue un grand rôle dans l'identification de l'effet mesurable de la plus-value apportée par le programme. Il est nécessaire de pouvoir reconstituer les trajectoires des individus. Il s'agit d'une grande différence avec les cadres précédents. Une mauvaise collecte des données rendra impossible l'évaluation du programme. Ainsi, dans le cadre du Panel 2000, les données ne permettaient pas d'évaluer la plus-value car elles ne permettaient pas de reconstituer les trajectoires, notamment alternatives, des individus. Lors de la phase de définition des données à recueillir, il est important de bien réfléchir à la manière dont elles seront utilisées pour l'évaluation. Dans le Panel 2008, les données qui seront recueillies permettront de reconstituer les trajectoires des individus, aussi bien lorsqu'ils passeront par le dispositif que lorsque ce ne sera pas le cas. C'est relativement compliqué car chaque individu, qu'il soit ou non passé en mesure, est un bénéficiaire potentiel du programme tant qu'il n'est pas sorti du chômage. Les données individuelles collectées doivent aussi être suffisamment riches pour limiter au maximum les effets de l'inobservé.

Au final, une évaluation fiable, rigoureuse et précise est possible par des méthodes d'évaluation par échantillonnage aléatoire dans un cadre statique, mais elle suppose une organisation spécifique. Les données ne jouent paradoxalement qu'un rôle mineur. Il est juste nécessaire de veiller à la qualité du

recueil. Sans cette organisation, l'évaluation nécessitera toujours des hypothèses, et la charge de l'identification reposera en partie sur les données. Dans le cadre des méthodes d'appariement, il est nécessaire de mettre l'accent sur les possibilités de mesure des sources d'hétérogénéité pertinentes. Dans un cadre dynamique, les problèmes sont encore plus importants. Il ne saurait exister d'évaluation sans modélisation des trajectoires des individus. L'identification de l'effet du programme sera nécessairement liée à la nature des données collectées.

Raoul BRIET

Je vous remercie pour cette présentation très nourrie et très dense. On a vu les difficultés, les solutions envisagées et leurs limites. Je laisse la parole à Florence Lefresne pour l'introduction du débat.

3. Introduction au débat

Florence LEFRESNE, IRES

Avant toute chose, il importe de préciser que le poids budgétaire des dispositifs ciblés qui sont au centre de nos discussions est en repli au sein des politiques de l'emploi. L'inflexion date de 1993, date à partir de laquelle n'ont cessé de croître les allègements généraux sur les bas salaires. On en est à 1 point de PIB pour les allègements généraux et à 0,78 point pour les instruments ciblés (premières Synthèses de Brigitte Roguet - Août 2007). C'est un élément important. Et les évaluations pour 2008 tablent sur une accentuation du déséquilibre avec plus de 30 milliards d'allègements généraux. Les politiques d'emploi spécifiques construites autour de certaines catégories de demandeurs d'emploi ont basculé vers des instruments plus généraux censés agir sur le volume d'emploi disponible et dont les évaluations d'impact sur l'emploi font assez largement défaut.

En second lieu, je voudrais rappeler que les publics dont il s'agit ici sont très hétérogènes : demandeurs d'emploi, inscrits ou non, jeunes, chômeurs de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux... En conséquence, leurs rapports au marché du travail sont extrêmement divers. Par exemple, le chômage des jeunes est récurrent et de courte durée ; c'est l'inverse pour les chômeurs de longue durée de bas niveau de qualification...

Ceci étant posé, la discussion s'organisera en deux parties. Nous en sommes à un demi-siècle de politique de l'emploi en France. Il est donc intéressant de faire un point sur les permanences et les évolutions. Cela influence la lecture que l'on peut avoir des évaluations. Dans un second temps, nous reviendrons sur ce que nous enseignent les évaluations en termes de résultats et sur la manière de les affiner pour faire davantage retour sur l'orientation des politiques elles-mêmes.

Du point de vue des permanences et des évolutions, on a une impression à la fois d'instabilité et de stabilité. La politique de l'emploi en France est traversée par une jungle de sigles qui varient au gré des agendas politiques, créant en cela des problèmes de lisibilité pour les usagers. Ainsi, les questions sur les politiques de l'emploi ne sont pas les mieux renseignées dans l'enquête emploi, ce qui est particulièrement gênant. Pour autant, les registres de l'action publique sont restés très stables. On les connaît bien. Le registre de l'accès à l'emploi dans le secteur marchand, principalement à partir des allègements de cotisations sociales pour les employeurs, obéit à deux types de logique : une logique d'exonération pure de charges sociales et une logique combinant ces allègements avec une dimension de formation. On retrouve cette dualité dans la loi de cohésion sociale avec, d'un côté, le soutien aux jeunes en entreprise et le CIE, remodelé et ouvert aux bénéficiaires de minima sociaux (CI-RMA) sans dimension formation, et de l'autre, les dispositifs d'alternance refondus dans un contrat unique (contrat de professionnalisation).

Le deuxième registre, celui des créations d'emploi dans le secteur non marchand, a une histoire très riche, depuis les TUC en 1983 jusqu'aux contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) sur deux ans pour les personnes en difficulté et les contrats d'avenir pour les bénéficiaires de minima prévus par la loi de cohésion sociale. L'épisode des Emplois jeunes (NSEJ) entre 1997 et 2002 a infléchi la logique de ces dispositifs en misant sur la professionnalisation de nouveaux emplois liés à la

médiation sociale, à l'environnement, aux services aux personnes, et sur un horizon temporel long (contrat de cinq ans).

Parallèlement, il existe un troisième registre davantage centré sur l'accompagnement des publics en difficultés. Sa logique évolutive montre un recul des stages proposés aux chômeurs au profit d'un traitement plus global. L'idée de construction de parcours individualisé sur une durée suffisamment longue se concrétise avec le programme TRACE (Trajectoire d'Accès à l'Emploi), instauré dans le cadre de la loi contre les exclusions de juillet 1998, remplacé, en 2002, par le Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) qui s'appuie sur les différents dispositifs présentés auxquels s'ajoutent ceux des Plans d'Urgence depuis juin 2005.

D'une manière générale, plusieurs tendances se dégagent. La première confère aux bénéficiaires des dispositifs des statuts dont ils étaient privés dans le passé, ce qui les rapproche des contrats de droit commun. Ainsi en est-il de l'évolution des TUC vers les CES puis les CAE. L'importance accrue qu'ont maintenant les partenariats dans l'accompagnement des publics en difficultés est une autre évolution qui mérite d'être soulignée. Lorsqu'elles sont réussies, ces constructions partenariales, qui sont souvent extrêmement complexes, sont porteuses d'effets en termes d'insertion. La troisième évolution a trait à la logique de déconcentration de l'action publique avec un principe d'enveloppe budgétaire unique pour mieux adapter les politiques de l'emploi au marché du travail local. Dans ce contexte, les Préfets de région sont amenés à jouer un rôle important d'arbitres entre les dispositifs, les secteurs et les publics éligibles. Toutefois, cette gestion décentralisée est bien souvent compliquée par des injonctions au niveau national portées à travers des objectifs quantifiés. Enfin, l'évolution vers une prescription unique est la dernière tendance à relever, le prescripteur, l'ANPE, étant désormais fusionné avec l'instance d'indemnisation de l'assurance-chômage (Unedic).

Observons maintenant ce que nous disent les évaluations et comment elles pourraient être affinées. Nous n'avons pas jusqu'à présent évoqué les effets d'aubaine et de substitution qui relèvent plutôt des évaluations macroéconomiques. Nous savons qu'ils sont beaucoup plus forts dans le secteur marchand que dans le secteur non-marchand. Les dispositifs du non-marchand sont, de ce fait, indispensables pour atteindre des objectifs de contra-cyclicité. Pour 100 emplois aidés dans le non-marchand, l'effet net sur l'emploi est de 70 à 80, alors que pour 100 CIE créés, seuls 15 l'ont été par effet net du dispositif (30 pour l'apprentissage). Pour mieux mesurer l'efficacité intrinsèque des contrats dans les processus d'évaluation, l'évaluation en amont des effets de distorsion, dont les effets d'aubaine, mérite une grande attention.

Il existe des différences qualitatives en termes d'insertion des publics entre secteur marchand et secteur non-marchand. Les contrats de professionnalisation constituent le haut de gamme en matière d'accès à l'emploi. Des dispositifs comme le CIE ont également de bons résultats. En revanche, les dispositifs tels que le CAE montrent des taux d'insertion moindre et une plus grande adhérence des anciens bénéficiaires aux emplois aidés (effets de nasse). Il y a donc bien une difficulté structurelle de la politique de l'emploi à exercer un effet contra-sélectif et si les dispositifs du secteur marchand ont de meilleurs résultats c'est bien souvent parce qu'ils s'adressent à des publics plus qualifiés (65 % des bénéficiaires de contrats de professionnalisation sont en post-bac). Ce dernier résultat n'est pas très étonnant. Là où l'évaluation doit nous permettre d'affiner les choses c'est sur le point de savoir comment s'insèrent les bénéficiaires de la politique de l'emploi eu égard à leurs homologues présentant les mêmes caractéristiques et qui ne sont pas entrés dans un dispositif, avec souvent des problèmes d'hétérogénéité non observée.

En ce qui concerne le secteur non-marchand, les précédentes évaluations ont démontré que le CAE n'améliorait pas directement l'accès à l'emploi stable des bénéficiaires par rapport à des non-bénéficiaires de caractéristiques équivalentes. En revanche, les effets en sortie de pauvreté seraient plus sensibles. D'autre part, l'accompagnement exercerait un effet non-négligeable dans ce secteur. Tout ce qui permettra d'intégrer la dimension de l'accompagnement dans l'évaluation de ces dispositifs sera bienvenu, sachant que se pose le problème du choix entre échantillon aléatoire et méthode d'appariement : qu'est-ce qui permet le mieux de répondre au problème de sélection de la population portant sur la décision d'avoir ou non recours à la mesure d'accompagnement ? Cette question de l'accompagnement est indispensable à la compréhension, donc à l'action publique.

Dans le secteur marchand, les évaluations menées par la Dares au début des années 1990 ont démontré que, toutes choses égales par ailleurs, le bénéfice du passage d'un jeune par un contrat de qualification était d'autant plus fort que son niveau de qualification était faible. Ce résultat est

passionnant. Il devrait permettre d'éviter que des jeunes aux qualifications élevées ne s'engouffrent trop facilement dans le dispositif des contrats de professionnalisation. Redonner à l'alternance sa mission de seconde chance pour des jeunes dépourvus de formation initiale doit probablement être un objectif placé au centre de la réflexion. Il est donc dommage qu'il soit impossible de mobiliser un panel administratif pour réaliser aujourd'hui des évaluations toutes choses égales par ailleurs sur les contrats de professionnalisation.

La dimension de formation au sens large (incluant l'accès à la VAE) dans chacun des dispositifs doit être très fortement mobilisée dans l'évaluation. Les travaux de la Dares ont démontré qu'une très faible proportion d'employeurs mobilisait la VAE dans les contrats aidés : 0,5 % pour le CIE, 1,5 % pour le CAE ; 4,3 % pour le contrat d'avenir en 2006.

Enfin, la question des partenariats et des négociations, notamment avec les employeurs, est probablement essentielle dans l'analyse des résultats des dispositifs. Deux jeunes sur trois démissionnent dans les trois premières années de leur contrat Jeune en entreprise, principalement en raison d'un manque de reconnaissance professionnelle, de la faible qualification du poste qu'ils occupent, de l'absence de professionnalisation ou d'adéquation au projet professionnel. La crédibilité d'un contrat aidé tient à ce qu'il offre des perspectives professionnelles. L'incitation financière ne suffit pas pour agir en profondeur sur les comportements des employeurs. Nous devons nous donner les moyens de davantage négocier le contenu des emplois aidés confiés aux jeunes. A ce titre, nous avons beaucoup à apprendre des expériences menées notamment dans les pays nordiques.

Tout cela plaide en faveur d'un dispositif d'observation et de suivi qui intègre une dimension beaucoup plus qualitative de l'usage qui est fait du dispositif dans sa dimension de jeu d'acteurs. L'édifice de l'évaluation micro-économique permet probablement de mieux évaluer les effets sur l'emploi ou sur la trajectoire de jeunes, mais nous restons dans l'insatisfaction pour comprendre les raisons de la réussite des dispositifs. Il faut davantage entrer dans la « boîte noire » de ces derniers, ce qui suppose d'articuler des travaux qualitatifs monographiques aux données quantifiées que constitue l'évaluation micro-économique.

Raoul BRIET

Votre intervention s'est avérée très complémentaire des précédentes. Vous nous avez rappelé que ce dont nous parlons aujourd'hui occupe un poids relatif décroissant dans l'ensemble des politiques de l'emploi en France. Vous avez également souligné que la caractéristique chronique de ce type de dispositif était son instabilité, qui est d'ailleurs plus faciale que réelle. Il y a en effet de nombreux effets de « relooking » des dispositifs sans qu'il y ait pour autant de modifications de fond. Cette durée de vie courte des dispositifs n'est pas propice à une évaluation sérieuse.

4. Débat

Paul SANTELMAN, AFPA

La portée corrective de l'évaluation n'a pas été mentionnée. L'évaluation sert à corriger les politiques. Un bon dispositif est un dispositif capable de se corriger. L'instabilité des dispositifs empêche cette logique corrective. De ce point de vue, les dispositifs doivent être vus comme des systèmes d'acteurs. Or, aujourd'hui, nous comparons des systèmes d'acteurs différents. L'apprentissage est un système d'acteurs ancien qui mériterait une évaluation spécifique pour voir comment les acteurs de l'apprentissage ont modifié leur dispositif. On a des dispositifs jeunes qui durent très peu de temps. Les systèmes d'acteurs n'ont pas le temps de se construire autour du dispositif qu'il est déjà supprimé. Avec trente ou quarante ans de regard rétrospectif, nous sommes en mesure d'affirmer un certain nombre de postulats de base sur le pilotage des dispositifs. C'est la nécessité d'avoir une logique pérenne, notamment si on veut travailler sur la non sélectivité des publics. Il n'existe pas de bon dispositif d'insertion sans mobilisation des entreprises. Il faut du temps pour que les entreprises acceptent de modifier leur représentation des publics en difficulté. Le système d'acteurs qui permet à l'entreprise de modifier sa représentation des publics en insertion est peut-être le point essentiel de l'évaluation à mener. Il y a peut-être un compromis à trouver entre les institutions.

Par ailleurs, les contextes locaux et territoriaux sont déterminants dans l'analyse des trajectoires. Il est pour le moins difficile de tenter de comparer des agrégats de populations nationales. Nous avons besoin d'analyses comparatives locales.

Michel BOISSONNAT, Observatoire des métiers et qualifications de l'hôtellerie et de la restauration

Il est de tradition de comparer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation, mais quasiment jamais sous l'angle du jeune bénéficiaire. Des mesures générales s'adressent aux entreprises ou aux centres de formation. En revanche, les raisons qui poussent les jeunes ou leurs familles à préférer l'un ou l'autre dispositif ne sont pas évoquées. Ces critères de choix peuvent être subjectifs - conditions de transport, conditions d'équipement - mais avec des aspects très concrets (accès gratuit au cinéma,...).

Sur la question territoriale, un autre point important est constitué par les priorités que peuvent se donner et faire appliquer les conseils régionaux. Ceux-ci sont maintenant des partenaires forts en matière de formation, voire d'orientation. Or les rapports avec les entreprises ne sont pas toujours faciles, notamment dans les territoires où la saisonnalité est forte. Envoyer un jeune en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation nécessite d'avoir en permanence des entreprises sur son territoire. Lorsque tel n'est pas le cas, il convient de monter des partenariats complexes dans des branches d'activités différentes avec des groupements d'entreprises Cela se traduit par de grandes difficultés de mises en œuvre et de pérennisation.

Ces deux éléments interviennent en complément de ce qui a été dit. Les problèmes d'évaluation sont complexes, mais souvent, sur le terrain, les choix qui sont faits s'attachent à quelque chose de beaucoup plus brutal.

Jean-Jacques PAUL, IREDU (Institut de recherche sur l'économie de l'éducation)

Je remarque que de moins en moins d'enquêtes spécifiques sont menées auprès des non-répondants. Nous les connaissons donc de moins en moins bien. De ce fait, on a parfois une mauvaise idée des biais entraînés par les non-réponses dans les enquêtes.

Par ailleurs, dans quelle mesure les dispositifs d'accompagnement des personnes qui ont bénéficié des mesures sont-ils articulés avec les enquêtes générations du Cereq ? A travers ces enquêtes Générations, il serait possible d'extraire des populations sur lesquelles pourraient être réalisées des comparaisons à l'occasion de l'accompagnement des bénéficiaires de mesures.

Mireille DADOY, CNRS

Lors des émeutes de 2005 dans les banlieues, les jeunes ont mis en avant des discriminations de la part des employeurs, notamment par rapport à leurs adresses. Ces problèmes de discriminations font jouer des données dites sensibles qui sont évacuées des enquêtes. Comment parvenez-vous à en tenir compte ? Réintégrez-vous les adresses aux enquêtes ?

Raoul BRIET

J'ai une question d'une portée plus large. Il a été question de l'évaluation des dispositifs les uns après les autres ou les uns à côté des autres. *Quid* de l'évaluation comparée des dispositifs les uns par rapport aux autres notamment dans leur dimension de mobilisation des ressources publiques ?

Christel COLIN, DARES

Nous avons beaucoup parlé de taux de retour à l'emploi, mais les dimensions d'accompagnement, de formation et de déroulement du contrat ne sont pas pour autant absentes des évaluations que nous menons. Elles constituent même une partie importante des questionnaires.

En ce qui concerne la question territoriale, certaines analyses peuvent être menées au niveau local, mais ce n'est pas le cas de toutes les enquêtes. En revanche, il est possible ex post d'introduire des éléments de contexte local pour conduire des analyses intégrant la dimension territoriale.

Enfin, il est difficile avec ces sources d'examiner la question de la discrimination en fonction des territoires. Parfois, nous géocodons des données afin de regarder si les personnes se situent dans certains quartiers prioritaires, en Zus,... . On peut alors faire des comparaisons Zus/hors Zus,... .

Bruno CREPON, CREST

Les personnes qui réalisent des évaluations doivent être respectueuses des jeux d'acteurs, mais leur rôle consiste à offrir des éléments qui, à certains moments, ont la force de l'évidence, sans trop se mêler de ces jeux. L'évaluation ne doit pas être partie prenante de ce discours. C'est un élément complémentaire important qui permet de savoir où on en est en termes d'insertion. L'hétérogénéité inobservée est considérable. Il y a effectivement beaucoup de choses qui bien qu'ayant un impact important échappent complètement à l'analyse. Cela prouve combien il est important de construire des méthodes d'évaluation qui tiennent compte de réalités intangibles.

Les évaluations auxquelles nous procédons en général sont un peu marginales. Lorsque nous introduisons un nouveau programme, nous observons de quelle manière il change par rapport à un niveau existant. Il serait très difficile de dire à un chômeur dont nous pensons qu'il sera chômeur de longue durée que nous ne pouvons pas du tout l'accompagner. Il existe un accompagnement classique et un accompagnement renforcé et on regarde ce qu'apporte l'accompagnement renforcé en plus.

Florence LEFRESNE, IRES

Je ne partage pas tout à fait le point de vue qui vient d'être exposé. Il me semble possible d'avoir une acception plus large du terme d'évaluation. Nous n'en avons pas débattu, mais on peut avoir une vision tout à fait restrictive ou une vision beaucoup plus large de l'évaluation. L'évaluation est alors l'ensemble des effets associés à des dispositions de politiques publiques. Si on retient une acception très large on est obligé d'entrer dans les jeux d'acteurs. Si on n'y entre pas, on ne peut pas se donner les moyens de répondre à la question du « pourquoi » ni du « comment » se joue l'efficacité. Nous resterions à un niveau certes indispensable, mais superficiel, de la mesure des effets sans en comprendre le pourquoi. Il est possible d'agencer des évaluations qualitatives qui portent sur les jeux d'acteurs et de les articuler avec les évaluations quantitatives, qui sont indispensables.

Par ailleurs, les évaluations comparées des dispositifs - si on en fait un objet plus complexe qu'une simple comparaison des résultats obtenus pour chaque dispositif - sont fortement biaisées par l'importante segmentation des populations orientées vers les dispositifs de politique publique. Une des premières fonctions des politiques publiques étant d'orienter des publics différents vers des dispositifs différents. Il est donc très difficile de faire de l'évaluation comparée puisqu'il faudrait que cette évaluation porte sur des publics identiques. Or les publics ne sont jamais identiques. On peut néanmoins conduire des analyses toutes choses égales par ailleurs sur certaines catégories de public.

Raoul BRIET

Je vous remercie pour cette discussion très enrichissante.

II. Examen pour avis d'opportunité des projets d'enquêtes visant à évaluer l'impact des mesures de politique d'emploi et de formation – Présentation par la Dares

1. Enquête sur le devenir des bénéficiaires de contrats aidés

Viviane SILO, DARES

Nous envisageons de réaliser, à l'automne prochain, une enquête auprès des bénéficiaires de contrats d'aide du Plan de cohésion sociale et d'une population témoin. Cette enquête se situe dans la lignée des dispositifs de suivi qui vous ont été présentés précédemment. Sa méthodologie s'inspirera beaucoup des préconisations faites par le CREST à l'issue de l'expertise du précédent panel.

Les objectifs de cette enquête visent d'une part à analyser l'impact du passage en contrat aidé sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires et d'autre part à recueillir l'opinion de ces bénéficiaires sur les contrats, les mesures d'accompagnement et leur situation après leur passage.

Plus précisément, nous tenterons d'aborder quatre thèmes principaux au travers du questionnaire :

- repérer les périodes d'emploi, de formation et d'inactivité du bénéficiaire ou du témoin entre l'inscription au chômage et la date de l'enquête ;
- récolter des informations sur les emplois occupés après le passage en contrat aidé ;
- poser aux bénéficiaires des questions d'opinion sur leur contrat, les mesures d'accompagnement et leurs relations avec l'entreprise d'accueil ;
- poser des questions sur l'environnement des personnes ;

Cette enquête complète les informations dont nous disposons dans les fichiers administratifs. Le point de départ est le fichier administratif constitué pour la Dares par le Cnasea. Ce fichier collecte des informations sur les conventions d'embauche des bénéficiaires de CIE, de contrats d'accompagnement dans l'emploi, de contrats d'avenir ou de contrats insertion RMA.

L'enquête viendra compléter deux autres types de travaux réalisés par la Dares : une exploitation statistique d'une enquête de gestion réalisée par le Cnasea auprès des bénéficiaires de contrats aidés six mois après leur sortie de contrat et une enquête menée auprès des entreprises utilisatrices de contrats aidés. La première enquête est un questionnement rapide sur le devenir des bénéficiaires, sur les formations dont ils ont bénéficié et sur leurs relations avec, notamment, l'ANPE. La seconde, qui est en cours d'exploitation, permettra notamment de collecter des informations sur les effets nets sur l'emploi et sur les différents effets dont peuvent bénéficier les entreprises.

Nous avons débuté les travaux méthodologiques pour constituer la base de sondage de l'enquête. Celle-ci résultera de l'appariement du fichier Cnasea avec le fichier historique administratif de l'ANPE. L'échantillon sera tiré dans le flux des entrants. L'appariement des deux sources administratives enrichira l'information sur d'éventuels passages de demandeurs d'emploi en contrats aidés, sans toutefois donner la totalité des informations d'où la nécessité de l'enquête. Comme information complémentaire, l'enquête recueillera les épisodes d'emplois - avec les types d'emplois occupés -, le déroulement du contrat aidé et la perception de son utilité par le bénéficiaire.

Nous interrogerons des demandeurs d'emploi - bénéficiaires de contrats du Plan de cohésion sociale et population témoin - avec pour objectif de recueillir 15 000 questionnaires complets. Le champ de l'enquête est constitué des personnes qui se sont inscrites à l'ANPE lors du deuxième trimestre de l'année 2005. Les travaux d'appariement que nous réaliserons nous permettront de distinguer les personnes qui sont entrées en contrat aidé après cette date - nous observerons leur situation entre la mi-2005 et la mi-2007 - et celles qui n'ont pas bénéficié de ce type de contrats sur la période.

La collecte des informations se fera par téléphone. Pour alléger le questionnaire, nous essaierons de récupérer, dans le cadre de l'appariement, toutes les informations disponibles dans les bases. Nous

réaliserons une première interrogation en novembre 2008. Une seconde interrogation est prévue en novembre 2009.

Les partenaires traditionnels de la Dares seront associés au comité de concertation. Nous consulterons les partenaires sociaux. Nous recueillerons également l'avis de chercheurs sur les méthodologies de l'évaluation et de l'échantillonnage.

Ces travaux donneront lieu à des publications. Les fichiers documentés seront mis à la disposition des chercheurs.

Jean-Jacques PAUL, IREDU

Dans vos documents, vous mentionnez une enquête postale, mais oralement, vous avez fait état d'une enquête téléphonique. Quel est le rapport entre les deux ?

Par ailleurs, envisagez-vous une démarche spécifique pour les non-réponses ?

Viviane SILO, DARES

L'enquête postale à laquelle vous avez fait allusion est une enquête de gestion menée par le Cnasea et financée par la DGEFP. Nous avons souhaité mettre en place une exploitation statistique de cette enquête car elle nous permet d'avoir une information sur le taux de retour à l'emploi des dispositifs du Plan de cohésion sociale. L'objectif de l'enquête panel consiste à se rapprocher davantage de l'évaluation.

Nous n'avons pas prévu, à ce stade, d'interroger les non-répondants, mais nous n'en sommes qu'au début de nos travaux de méthodologie. Peut-être y viendrons-nous.

Patrick BOULTE, ANC

Pouvez-vous en dire davantage sur les questions relatives à la durée et au renouvellement des contrats aidés ? Votre question sur l'appréciation du déroulement des contrats sera-t-elle ouverte ? ou bien poserez-vous des questions sur les modalités d'accompagnements mises en œuvre dans la structure utilisatrice ? Vous adresserez-vous également aux employeurs ?

Viviane SILO, DARES

L'information sur le renouvellement des contrats est déjà disponible dans les fichiers administratifs dont nous disposons. *A priori*, bien que le questionnaire ne soit pas totalement finalisé, nous ne reposerons pas de question sur les dates de renouvellement. Peut-être en poserons-nous sur les modalités de renouvellement, mais ce n'est pas l'objectif principal, d'autant plus que certains bénéficiaires de contrats aidés - notamment les CIE - n'ont pas toujours conscience d'avoir été en contrats aidés.

Nous poserons aux bénéficiaires des questions sur leur appréciation quant au déroulement de leur contrat, de manière à objectiver leur ressenti. En revanche, nous ne poserons pas de question à l'employeur. Nous avons terminé une enquête auprès des employeurs à la mi-janvier. Nous avons d'abord envisagé d'interroger des bénéficiaires ayant travaillé pour ces employeurs, mais nous y avons finalement renoncé. Cela aurait pu faire peser de trop fortes contraintes sur le tirage de l'échantillon et poser des difficultés pour mener à bien une évaluation de qualité.

Mireille DADOY, CNRS

Les questions sensibles sont éliminées. C'est un problème grave pour des enquêtes dont nous voyons déjà toutes les limites au départ, mais qui auront pourtant des effets importants. Le décalage entre ces effets et le mode de questionnement est considérable.

Les résultats de l'enquête pourront-ils être exploités par département ? Les régions et les départements souhaitent pouvoir utiliser ce type d'enquête pour déterminer leur manière d'agir. Qu'est-ce que le géocodage ? Comment sera-t-il défini ? Les départements disposeront-ils de données suffisamment importantes pour pouvoir les utiliser ?

Viviane SILO, DARES

L'exploitation au niveau des départements sera probablement difficile car nous interrogerons 15 000 personnes soit 2 500 bénéficiaires par dispositif. Cet effectif est trop faible pour produire des données significatives par département.

Lorsque nous réalisons des enquêtes et que nous essayons d'accéder à des informations sensibles, nous sommes conditionnés par la réglementation, notamment celle de la CNIL, qui ne nous autorise pas à accéder aux informations sensibles.

Raoul BRIET

Si vous n'avez pas d'autres questions ou observations, nous pouvons considérer que l'avis d'opportunité est favorable.

2. Enquête sur le devenir des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation**Hélène MICHAUDON, DARES**

Le contrat de professionnalisation a été mis en place dans le cadre de la loi qui, en 2004, a réformé le système de formation professionnelle. Il remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Il s'agit soit d'un contrat de travail en alternance, soit d'un CDI qui comporte une action de professionnalisation. Son objectif consiste à favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et à leur permettre d'acquérir une qualification.

La Dares constitue annuellement une base exhaustive des entrées en contrat par saisie des formulaires Cerfa. Cette base permet de disposer d'un certain nombre d'informations sur le bénéficiaire, son employeur et le contrat lui-même. Par ailleurs, nous disposons de remontées rapides mensuelles en provenance des DDEFP qui enregistrent et valident les contrats. Enfin, une enquête a été menée fin 2007 auprès des utilisateurs de contrats aidés, dont le contrat de professionnalisation.

Ce système d'information a plusieurs lacunes, qui concernent notamment les caractéristiques détaillées des bénéficiaires, les formations dont ils bénéficient, le déroulement du contrat, le devenir des bénéficiaires à l'issue du contrat et aussi leur trajectoire antérieure à l'entrée en contrat.

Cette enquête sur le devenir des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation s'inscrit dans la lignée des travaux menés autour du Panel 2000, qui a fourni des informations sur les bénéficiaires de contrats de qualification. Ses modalités de conception sont un peu différentes de l'enquête sur le devenir des bénéficiaires de contrats aidés, puisque nous ne disposons pas de population témoin, ce qui nous interdit *a priori* toute visée évaluative. La provenance des bénéficiaires des contrats de professionnalisation paraît trop diverse pour que nous puissions constituer un groupe témoin. Environ 1/3 était en emploi, 1/3 était demandeurs d'emploi et 1/3 sortait d'une formation initiale. Pour autant, sur un champ partiel, nous pourrions utiliser d'autres enquêtes pour constituer un groupe témoin sur certains aspects.

Les objectifs de l'enquête sont doubles : recueillir des informations sur les caractéristiques des bénéficiaires et sur leurs trajectoires professionnelles. A cette fin, l'architecture du questionnaire reposera sur les éléments suivants :

- les caractéristiques socio-démographiques des bénéficiaires ;
- les circonstances d'entrée en contrat ;
- le déroulement du contrat, notamment des informations sur les ruptures ;
- le calendrier d'activité antérieur et postérieur au passage en contrat ;
- des questions d'opinion portant notamment sur l'accompagnement en cours de contrat.

La base de sondage est constituée par les formulaires du Cerfa à travers la base exhaustive des entrées en contrat. Nous envisageons d'enquêter sur le champ des personnes entrées en contrat au quatrième trimestre 2006, de manière à disposer d'un recul temporel suffisant. Notre cible est constituée de 5 000 questionnaires complets. La collecte se fera par téléphone *via* le recours à un prestataire. La durée maximale du questionnaire est d'environ 25 minutes. La première interrogation aura lieu à l'automne 2008. Nous envisageons une seconde interrogation à un an.

Un comité de pilotage sera mis en place. Il sera constitué de nos partenaires habituels. Nous envisageons également de consulter les partenaires sociaux sur la base d'une ébauche de questionnaire. Nous publierons un ou plusieurs *Premières Synthèses*. Le premier fera l'objet d'un envoi aux enquêtés.

Odile MENNETEAU, Medef

Le contrat de professionnalisation est une création des partenaires sociaux. Il aurait été bon de le rappeler.

Les contrats de professionnalisation à destination des adultes et des demandeurs d'emploi sont-ils compris dans le champ de l'enquête ? Si oui, le questionnaire permettra-t-il de les différencier ?

Vous avez évoqué le devenir des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, mais les personnes seront interrogées au quatrième trimestre 2006, lorsqu'ils seront en cours de contrat. Il semble donc difficile de récolter des éléments sur leur devenir.

J'ai bien noté que les partenaires sociaux seront consultés. Quand cette consultation se tiendra-t-elle et quand disposeront-ils d'une ébauche de questionnaire ? Manifestement, la première échéance de février 2008 n'a pas été respectée.

Paul SANTELMANN, AFPA

Le contrat de professionnalisation touche un public très hétérogène. De fait, peut-être y aurait-il lieu de ne cibler, dans l'enquête, que la population concernée par les politiques publiques prioritaires. De la sorte, nous pourrions comparer la véritable valeur ajoutée du contrat de professionnalisation par rapport aux jeunes non qualifiés ou peu diplômés plutôt que d'avoir une vision hétérogène d'une population déjà diplômée, ayant déjà travaillé et n'étant pas forcément en situation difficile sur le marché du travail. On pourrait ainsi isoler la population à comparer à celle des autres dispositifs publics.

Florence LEFRESNE, IRES

J'appuie fortement cette suggestion. Il est dommage que nous ne disposions pas d'un échantillon témoin pour les évaluations du contrat de professionnalisation. Un travail très intéressant dans ce sens avait été effectué à la Dares par Anne-Lise Aucouturier au début des années 90 grâce à un appariement avec le fichier historique de l'ANPE, me semble-t-il. Il en était ressorti que le bénéfice du passage par le contrat de qualification était d'autant plus élevé que les jeunes avaient un bas niveau de formation. C'est un message très fort pour les politiques publiques : comment faire en sorte de

réorienter les publics les plus vulnérables dans ce dispositif qui constitue un peu le haut de gamme de la politique de l'emploi ?

Michel BOISSONNAT, Observatoire des métiers et qualifications de l'hôtellerie et de la restauration

Les durées de formation peuvent s'étendre de quelques mois à deux ans et demi. Dans mon secteur, la majorité des formations dure de un à deux ans, selon les métiers préparés. Comment comptez-vous intégrer cet élément dans votre travail final ?

Comment comptez-vous traiter les ruptures, sachant qu'une rupture n'est pas forcément synonyme d'échec d'insertion ?

Quel niveau de détail sera disponible pour savoir si l'emploi occupé par une personne correspond à la formation suivie ?

Hélène MICHAUDON, DARES

Il sera d'autant plus aisé de procéder à des analyses sur les sous-populations des contrats de professionnalisation adultes et demandeurs d'emploi que nous envisageons de les surreprésenter dans la constitution de l'échantillon.

Nous sommes bien conscients de la période d'observation dont nous disposons. Il nous a fallu procéder à un arbitrage entre le fait d'avoir un recul suffisant et le problème des effets mémoire. La durée du contrat étant assez variable, nous pourrions interroger des personnes qui auront terminé le leur. De plus, nous procéderons à une réinterrogation à un an. On disposera donc d'au moins un point à l'issue du contrat.

Nous disposons déjà d'une ébauche de questionnaire. Nous pourrions rapidement consulter les partenaires sociaux.

Il nous a été suggéré, au vu de l'hétérogénéité de la population, de centrer l'enquête sur les publics prioritaires. Toutefois, la taille de l'échantillon est suffisamment importante pour surreprésenter certaines populations. Nous serons donc en mesure de procéder à des analyses détaillées. De plus, rien ne nous interdira de recourir à d'autres sources (enquêtes Générations du Cereq, fichier historique,...). On pourra procéder à des appariements.

Les ruptures sont un élément très important. Nous n'avons aucune information à ce stade, ni sur le taux de rupture, ni sur les motifs. La base étant constituée d'entrées théoriques en contrat, nous interrogerons des personnes dont le contrat aura été rompu. Nous aurons donc une vision assez globale de leur rupture. C'est, en tout cas, l'un des objectifs de l'enquête.

Michel BOISSONNAT, Observatoire des métiers et qualifications de l'hôtellerie et de la restauration

Tiendrez-vous compte des ruptures suivies d'une reprise ?

Hélène MICHAUDON, DARES

A priori, je pense que ce sera possible. On aura des éléments sur la rupture du premier contrat et, dans le questionnement sur la trajectoire à l'issue du contrat, on pourra repérer les passages par d'autres contrats.

Enfin, le questionnaire sera suffisamment détaillé pour analyser l'adéquation entre la formation suivie dans le cadre du contrat et l'emploi trouvé.

Raoul BRIET

Si vous n'avez pas d'autres questions ou observations, nous pouvons considérer que l'avis d'opportunité est favorable.

3. Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle**Hélène MICHAUDON, DARES**

Nous estimons à environ 650 000 le nombre de demandeurs d'emplois qui entrent en formation chaque année. Les formations suivies sont très variées et relèvent de nombreux dispositifs. Les financeurs sont l'État, les régions et les Assedic. Les publics et les objectifs de ces formations sont divers.

En matière d'informations, nous disposons d'une base annuelle exhaustive - la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (BREST) -, que la Dares constitue depuis 2003 à partir des fichiers de gestion de la rémunération ou de la protection sociale des stagiaires. Ceci nous permet de disposer d'une base de sondage complète. Il existe par ailleurs des enquêtes menées auprès de la population générale comme FQP ou l'enquête Formation Continue 2006. Elles permettent de mesurer le taux d'accès à la formation de la population des demandeurs d'emploi sans distinguer les types de formations suivies. Enfin, il existe des données administratives, notamment le fichier historique de l'ANPE, qui, apparié à l'attestation d'inscription à une formation, constitue une source d'étude potentiellement riche. Il permet de connaître les prescriptions de formation et de savoir si elles ont été suivies ou non d'effet. Toutefois, ces données ne portent que sur les demandeurs d'emploi inscrits ce qui constitue environ la moitié de notre champ. Nous manquons de données décrivant finement les formations (durée, objectif, qualifiante ou non, ...). De plus, nous n'avons aucune information sur le devenir professionnel des bénéficiaires à l'issue des formations.

L'enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle s'inscrit dans la lignée du Panel 2000, qui couvrait les CIF, financés par l'État, c'est à dire seulement une partie des dispositifs. Mais, là encore, les modalités sont différentes. En effet, c'est une enquête autonome, sans population témoin. Toutefois, nous serons en mesure d'utiliser des données administratives pour tenter des évaluations sur un champ partiel.

L'architecture du questionnaire comprend, outre les caractéristiques socio-démographiques des stagiaires, la caractéristique des formations suivies (une ou plusieurs éventuellement), la description du parcours de formation (prescripteur, difficultés à suivre, si oui lesquelles,...), le calendrier d'activité antérieur et postérieur au passage en formation et des questions d'opinion portant notamment sur l'adéquation aux besoins, la qualité de la formation et son impact sur les trajectoires des stagiaires.

L'échantillon sera tiré dans la base BREST. Nous envisageons d'interroger des personnes entrées en formation au quatrième trimestre 2006 et de recueillir fin mai les questionnaires complets. La cible porte sur 5 000 questionnaires complets. La collecte se fera par téléphone. La durée maximale envisagée d'un questionnaire est de 25 minutes. Une interrogation sera effectuée à l'automne 2008. Elle sera suivie d'une réinterrogation un an plus tard.

Jean-Jacques PAUL, IREDU

Envisagez-vous de collecter des informations relatives à la rémunération et au type d'emploi avant et après la formation ?

Paul SANTELMANN, AFPA

L'AFPA a-t-elle été associée à la préparation de cette enquête ? Nous menons des enquêtes d'insertion sur nos propres stagiaires depuis des décennies avec des méthodologies éprouvées.

Bruno CREPON, CREST

Il est particulièrement dommage de ne pas avoir prévu de groupe de contrôle. Je ne vois pas très bien ce que nous allons apprendre que nous ne sachions déjà. Les évaluations que nous avons effectuées démontrent que la formation n'accélère pas du tout le retour à l'emploi. En revanche, elle peut avoir un petit impact sur la qualité de l'emploi retrouvé. Il serait important de se donner vraiment les moyens de mesurer cet aspect complètement. Pour mesurer la qualité de l'emploi retrouvé, on n'a pas grand chose : les gens sortent du chômage vers l'emploi puis se réinscrivent à l'ANPE. On appelle cela la récurrence du chômage. Au fond, qualifier la qualité de l'emploi retrouvé et être bien sûr que lorsqu'elles passent par une formation, ces personnes vont rester plus longtemps en emploi, dans un emploi de meilleure qualité, qui sera mieux rémunéré, qu'est-ce qu'on peut espérer de mieux, compte tenu du fait qu'elles ne sortent pas beaucoup plus vite du chômage ? On n'a aucun moyen de le dire aujourd'hui. Il serait donc vraiment très intéressant de se donner les moyens de suivre les individus qui passent par les formations et d'avoir un groupe témoin. De ce point de vue, la France accuse un important retard sur les autres pays européens alors que le budget qu'elle consacre à la formation n'est pas faible.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Ma remarque ne porte pas strictement sur cet avis d'opportunité. Elle englobe les trois avis présentés par la Dares.

Une nouvelle fois, les projets d'enquête portent sur des mesures de la politique de l'emploi..., pourquoi pas... ? Toutefois, ces évaluations des mesures de l'emploi sont façonnées selon une logique qui prévaut à la décision de la mise en place des mesures. À force d'étudier l'efficacité de mesures, nous risquons de regarder l'arbre sans voir la forêt. Autrement dit, nous étudions l'efficacité d'une mesure sans remettre réellement en question la conception de la politique dans son ensemble, sans nous interroger sur l'existence de politiques alternatives. Cette mesure de l'efficacité est donc, à mon sens, étriquée. Elle nous conduit parfois à des excès fâcheux, comme celui du CNE, dont l'avis a été présenté à la hâte, ici même, et pour lequel l'évaluation portait sur un projet quasiment mort-né.

Un autre problème concerne le mode de publication des résultats des enquêtes. Ce mode de publication est conditionné par l'origine de la demande. Dans la plupart des cas, ce sont les cabinets ministériels qui initient la demande. Il est donc logique que par simple courtoisie, les rapports leur soient envoyés avant toute publication et mise à disposition des données. Toutefois, j'en viens à m'interroger sur l'objectivité des données qui sont portées à la connaissance du grand public une fois que le rapport a été fait à celui qui a initié, conçu et mis en place la mesure. En d'autres termes, on répond à quelqu'un qui est à la fois juge et partie et ensuite on fait un petit résumé de cette réponse.

Hélène MICHAUDON, DARES

Nous recueillerons les éléments relatifs à la rémunération et au type d'emploi occupé avant et après la formation suivie dans le cadre du questionnaire.

Bien évidemment, l'AFPA sera conviée au comité de pilotage. Nous tiendrons compte des enseignements des enquêtes d'insertion de l'AFPA et nous inspirerons des questionnaires relatifs à ces enquêtes.

En ce qui concerne le groupe de contrôle, nous ne disposons pas, à l'heure actuelle, d'une description fine des formations suivies - durée, contenu, insertion dans le parcours des personnes. Ces éléments de nature descriptive nous font défaut. L'enquête permettra de les recueillir. Le fichier historique ne couvre que la moitié de notre champ. Sur cette moitié, on pourra conduire des travaux à visée évaluative. Mais pour l'autre moitié, le fait de disposer de données descriptives reste, me semble-t-il, un intérêt suffisant pour justifier qu'on mène cette enquête.

En matière de diffusion, nous écrivons habituellement des *Premières Synthèses* qui présentent les premiers éléments relatifs à l'enquête. Par la suite, nous menons des travaux plus approfondis.

Christel COLIN, DARES

Sur ce point, je ne pense pas que l'on puisse dire que la demande se résume à celle des seuls cabinets ministériels. Elle est bien plus large. Il y a un intérêt de certains organismes et également, du moins je l'espère, des partenaires sociaux pour ce type d'enquête et d'évaluation. La profession statistique est suffisamment indépendante pour garantir une diffusion qui dépasse un cadre strictement confidentiel. On ne peut pas dire qu'il y ait un rapport réservé à un petit nombre de personnes et que seul un extrait est ensuite diffusé à l'ensemble du public. C'est une vision éloignée de ce que l'on fait. D'ailleurs, la palette de publications est assez large (Premières Synthèses, articles,...). Pour cette enquête, il va y avoir des travaux évaluatifs complets qui devraient avoir leur place dans des revues scientifiques.

Philippe CUNEO, CNIS

Je voudrai d'abord surenchérir sur ce qui vient d'être dit en rappelant que l'indépendance professionnelle des statisticiens publics n'est pas un vain mot.

Par ailleurs, plusieurs interventions ont fait référence à l'éventualité de la constitution d'un groupe témoin. On pourrait peut-être dire que cette question sera évoquée au comité de pilotage qui va être constitué.

Hélène MICHAUDON, DARES

Nous sommes tout à fait disposés à examiner plus avant cette question, même s'il nous paraît difficile de constituer un groupe témoin sur l'ensemble de l'enquête. En revanche, nous pouvons réfléchir à sa constitution pour une sous-population.

Paul SANTELMANN, AFPA

Nous pourrions au moins être d'accord sur la typologie des actions de formation mobilisées pour les demandeurs d'emploi. Il en existe 650 000, dont 15 % qui conduisent à un diplôme ou à une certification. Le reste est une nébuleuse lourde. Il doit bien exister des spécialistes de la formation professionnelle capables, en amont, de définir une typologie des formations intéressantes à regarder. Il y a des formations très courtes. On connaît les actions de formations mises en œuvre par les conseils régionaux. Cela permettrait de baliser le terrain pour s'assurer de ne pas redire ce qui a été dit et de repérer ce qui est nouveau.

Raoul BRIET

Si vous n'avez pas d'autres questions ou observations, nous pouvons considérer que l'avis d'opportunité est favorable.

III. Proposition d'avis**Raoul BRIET**

Ce projet d'avis vise à retracer les échanges intervenus lors de la première partie de notre réunion.

Françoise DUSSERT

Je vous propose l'avis suivant :

« Le Conseil a pris connaissance avec intérêt de l'ensemble du dispositif d'observation et de suivi des politiques d'emploi mis au point par la Dares pour mesurer leurs effets sur l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Le Conseil se félicite des progrès accomplis pour construire, avec les équipes de recherche, une méthodologie d'évaluation rigoureuse. Il encourage l'utilisation des panels administratifs couplés à des enquêtes à des fins d'évaluation et rappelle que seul le suivi dans la durée des individus ayant bénéficié des mesures d'accompagnement permettra d'en repérer l'impact complet.

Le Conseil prend note de la diversité des dispositifs de suivi et d'évaluation mis en place en lien avec celle des mesures de politique d'emploi existantes. »

Raoul BRIET

Si vous n'avez pas de questions ou d'observations, nous pouvons considérer que cette proposition d'avis est adoptée.

IV. Les indices du coût du travail

1. Présentation des besoins des entreprises

Raoul BRIET

Yvonick Renard devait nous présenter les indices du coût du travail au regard de ce que sont les besoins des entreprises, mais il nous a fait savoir qu'il lui était malheureusement impossible d'être présent parmi nous aujourd'hui. Il a, par ailleurs, exprimé le souhait de disposer d'un peu de temps et de champ pour pouvoir recueillir l'avis des fédérations professionnelles concernées. Sans qu'un débat s'ouvre sur le sujet, il est normal que la formation ait connaissance du sujet, des enjeux et de la manière dont les questions vont être résolues d'ici la fin de l'année.

2. Les indices existants, les changements envisagés

Michel AMAR, Insee

L'ICHT est un indice du coût du travail totalement inconnu des conjoncturistes. Son objet n'est pas d'informer sur la conjoncture des salaires et des coûts du travail, mais plutôt d'être utilisé dans des clauses d'indexation des contrats.

Dans un premier temps, je vous parlerai de l'ancien ICHT qui va vivre jusqu'à la fin de l'année 2008. Deuxièmement, je vous parlerai très succinctement d'un indice qui a déjà été présenté à cette formation : l'indice du coût du travail qu'on réalise dans le cadre d'une directive européenne depuis 2005. Les solutions proposées sont en lien avec cet indice. Dans un troisième temps, je vous parlerai des consultations engagées, des solutions proposées pour développer un nouvel indice à partir de 2009

La nécessité de changer d'indice relève de la conjonction de trois types de raisons. C'est d'abord un changement de nomenclature d'activité économique qui nous oblige à évoluer. En effet, l'ICHT actuel couvre un nombre très limité de secteurs. Le repositionnement de ces secteurs dans la nouvelle nomenclature nous oblige à changer d'indice et à introduire des ruptures de séries. Deuxièmement, la complexité du dispositif d'allègement de charges passe mal dans la chaîne actuelle de production de cet indice. Chaque apparition d'un nouveau dispositif nous oblige à repenser la construction de l'indice. Enfin, nous entendons faire bénéficier le nouvel indice des progrès accomplis dans le suivi des charges grâce à la construction, en 2005, du nouvel indice construit dans le cadre européen.

L'ICHT existe depuis 1997. Il a succédé à l'indice du coût de la main d'œuvre ouvrière, qui ne couvrait, comme son nom l'indique que les salaires ouvriers. Pour sa part, l'ICHT couvre quatre secteurs : les industries mécaniques et électriques, le textile, l'habillement et les services aux entreprises. Il n'y a pas d'agrégat. C'est un indice destiné à un public ciblé. Il est publié mensuellement pour les industries mécaniques et électriques - à T + 100 (100 jours après la fin du trimestre) et trimestriellement pour les autres (à T + 160 pour le premier mois du trimestre). L'ICHT est un indice de prix du travail fondé sur le salaire mensuel de base de la Dares. C'est donc à partir d'une source trimestrielle, l'enquête ACEMO de la Dares, qu'est fabriqué cet indice mensuel. C'est un indice de salaire de base qui ne prend pas en compte les primes ni l'impact sur le coût du travail de l'augmentation des qualifications puisqu'il est à structure constante. Il s'accompagne d'un suivi ad hoc des charges sociales. Enfin, cet indice n'est pas révisable - on ne peut pas indexer des marchés sur des indices fluctuants-, ce qui représente une contrainte forte. En ce qui concerne les industries mécaniques et électriques, pour être au rendez-vous du premier mois du trimestre, on est obligé de faire une prévision économétrique de SMB à partir duquel on détermine un ICHT. Pour les deux autres mois, on utilise d'abord une version provisoire puis une version définitive du salaire mensuel de base (SMB).

L'indice du coût du travail, qui est trimestriel, est un nouvel indice que nous produisons depuis le premier trimestre 2005 dans un cadre européen. Cet indice a pour objectif de fournir de l'information conjoncturelle. Il est donc révisable. Eurostat nous demande de le produire à 70 jours après la fin du trimestre. Il s'agit d'un indice de coût horaire du travail et non pas de prix du travail. Nous y intégrons toutes les composantes du salaire. Cet indice est, de ce fait, très fluctuant. Sa saisonnalité est très forte, notamment du fait des primes. De plus, cet indice couvre tout le champ marchand. Il est publié au niveau des sections de la NACE. Malgré cela, le différentiel entre le rythme d'évolution de l'ICT de l'ensemble des industries manufacturières et celui de l'ICHT des industries mécaniques et électriques n'est pas très marqué.

Différentes solutions ont été envisagées. Nous en avons retenu deux. La première est celle d'un ICHT hybride, à mi-chemin entre l'ancien ICHT et l'indice européen. Cet ICHT reste un indice de prix du travail. Il est chargé grâce au suivi du taux de charge de l'ICT. On intègre le suivi réel des charges perçues par les URSSAF. Toutes les exonérations de charges sont intégrées *ex post*. Le suivi des charges est donc de meilleure qualité tout au moins pour les charges qu'on est capable de suivre en temps réel. En effet, pour tous les indices du coût du travail, il y a les charges générales qui s'appliquent à toutes les entreprises, en gros les charges obligatoires. On peut les suivre en temps réel. Pour certaines autres charges, on dispose d'informations qui permettent une mise à jour annuelle. Pour les charges spécifiques à l'entreprise et les charges conventionnelles, la seule source permettant leur suivi est l'enquête coût du travail qui est quadriennale. Ces charges dont le poids est marginal ne peuvent être mises à jour qu'avec 2 à 3 ans de retard.

La seconde solution, celle d'un ICT lissé, prend en compte tous les éléments du coût du travail. Il s'agit d'un dérivé de l'ICT que nous produisons pour Eurostat. Toutefois, pour résoudre le problème de non révisabilité, nous ne prendrons en compte que les charges que nous pouvons suivre en temps réel. L'indice sera lissé pour éviter les à-coups que nous observons dans l'ICT standard du fait de la forte saisonnalité et de la forte imprévisibilité des primes, notamment dans certains secteurs comme celui des activités financières.

Nous avons consulté un certain nombre de fédérations professionnelles pour leur demander leur avis sur ces deux solutions et les problèmes de continuité entre l'ancien et le nouveau dispositif et aussi sur le problème de la périodicité. Certaines fédérations - bâtiments, travaux publics, services - nous ont dit ne pas être intéressées parce qu'elles disposent, par ailleurs, d'un dispositif adapté à leurs besoins. Les fédérations concernées qui ont bien voulu nous recevoir ont majoritairement exprimé leur préférence pour l'indice lissé. Pour autant, la périodicité pose un véritable problème. Toutes les fédérations ont insisté pour un indice mensuel. Or toutes nos sources sont trimestrielles. Nous sommes prêts à bâtir un indice mensuel. Mais la question qui reste à trancher porte sur sa publication - trimestrielle ou mensuelle - et sur ses délais de publication. En effet, nos sources trimestrielles sont disponibles de manière incompressible à T + 70(jours) après la fin du trimestre. Pour le premier mois du trimestre, nous avons deux solutions : extrapoler sur les sources en T - 1(trimestre) ou accepter des délais plus longs, étant entendu que certaines fédérations professionnelles sont plus exigeantes que d'autres sur ce problème des délais.

Nous avons un impératif. Nous devons être en ordre de marche en avril 2009 pour produire un nouvel indice sur le T1 2009. La continuité entre l'ancien et le nouvel indice ne posera pas de difficulté. Nous assurerons une rétopolation du nouvel indice sachant que nous publierons sur un champ plus large par section. Pour les industries mécaniques et électriques, nous produirons un indice sur ce champ à l'impact du changement de nomenclature près.

3. Débat

Raoul BRIET

Le sujet est bien pris en amont. J'ai le sentiment qu'il a été mieux que « dégrossi » sur le plan technique. Nous identifions assez bien les impossibilités et les solutions. Une phase de consultation a déjà été menée. Il convient maintenant de la parachever. C'est ce dont monsieur Renard avait exprimé le souhait. Nous sommes prêts pour finaliser les travaux techniques et la concertation. Ce travail se fera à l'occasion d'une ou deux réunions dont l'Insee prendra l'initiative, de manière à rassembler l'ensemble des parties prenantes, notamment les fédérations professionnelles concernées pour bien voir qu'elle est la meilleure solution à proposer en regard des attentes des uns et des autres. Un point d'information pourra être effectué pour rendre compte de l'issue de cette phase finale, à la fois technique et de concertation.

V. Examen pour avis d'opportunité de projets d'enquêtes présentés par la Dares

1. Enquête Job Requirement Approach (compétences mises en œuvre dans l'activité professionnelle)

Hélène MICHAUDON, DARES

Cette enquête est une version pilote. L'OCDE s'apprête à lancer, en 2011 ou 2012, un programme d'enquête - le programme PIAAC - visant à mesurer les compétences des adultes sans que l'on sache, pour l'instant, quels pays participeront et quel sera le contenu du questionnaire. Tel qu'il est aujourd'hui défini, le questionnaire comprendrait plusieurs modules : un questionnaire de contexte, des modules visant à évaluer des compétences en matière de littératie et numératie - lire, écrire, compter - et un module, le module JRA, ayant pour objet de faire décrire aux personnes qui occupent un emploi les compétences qu'elles doivent mettre en œuvre tous les jours dans l'exercice de leur fonction. L'OCDE a souhaité opérer des comparaisons internationales pour ce dernier module, sur la base d'un questionnaire unique qui sera élaboré en anglais, puis traduit et testé dans cinq pays. Les pays qui participent à cette opération pilote sont, outre la France, les États-Unis, la Corée du Sud, l'Australie et la Grèce. A terme, l'objectif de l'enquête JRA est d'alimenter la réflexion des concepteurs du projet PIAAC.

Le questionnaire que nous testons commence par une description de l'emploi et du poste de travail. Il se poursuit par une description des compétences cognitives mises en œuvre dans l'exercice de l'activité professionnelle, puis des compétences relationnelles et sociales - encadrement, transmission des savoirs, modes de coopération, conflits et leur résolution - et enfin des compétences physiques - force, dextérité.

Le champ défini pour l'enquête est composé de personnes âgées de 18 à 64 ans qui exercent un emploi salarié ou une activité indépendante. L'OCDE, qui a défini la taille de l'échantillon - 600 questionnaires complets -, a également souhaité que soit surreprésentée une profession particulière pour faciliter les comparaisons. Le choix s'est porté sur les professeurs des écoles.

L'enquête sera réalisée par l'Insee. La collecte se fera en face-à-face sur la base d'un questionnaire papier. La durée maximale du questionnaire est d'une heure. La collecte se déroulera en mai/juin.

Le cadre dans lequel s'inscrit cette opération étant particulier, il a fallu faire face à des délais resserrés et, surtout, à un protocole de réalisation extrêmement contraint, essentiellement parce que le questionnaire était déjà défini par l'OCDE. Nous avons donc suivi les procédures recommandées par l'OCDE, notamment s'agissant de la traduction du questionnaire. En guise de test, nous avons mené des entretiens cognitifs sur la base de ce questionnaire avec l'aide du Cereq.

L'opération est suivie par un comité de suivi composé de l'Insee et de la Dares. Les résultats seront publiés sous la forme d'un rapport qualité à destination principalement de l'OCDE et des concepteurs de l'opération pilote.

Raoul BRIET

Pourquoi cette surreprésentation des professeurs des écoles ?

Hélène MICHAUDON, DARES

L'idée de l'OCDE consistait à trouver une profession dont l'exercice était à peu près comparable dans les cinq pays participant à l'enquête. Il aurait pu s'agir des coiffeurs ou des infirmières, mais le choix s'est porté sur les professeurs des écoles.

Jean-Jacques PAUL, IREDU

Dans le document qui nous a été remis, il est écrit que la France diffère sa décision définitive de participation à la fin de l'année 2008. Il s'agit de la généralisation, si j'ai bien compris ?

Hélène MICHAUDON, DARES

La décision de participation à la version pilote du module JRA a été prise bien avant la décision de participation à l'opération dans son ensemble. Aujourd'hui, la France s'est engagée pour l'année 2008. En revanche, la décision de participer à l'ensemble de l'opération PIAACa été différée.

Mireille DADOY, CNRS

Tous ceux qui travaillent sur l'analyse du travail savent combien cette analyse est difficile. Ce n'est pas en demandant aux personnes d'expliquer ce qu'elles font que l'on va savoir ce qui se passe dans le travail. Il y a des personnes qui ont l'habitude de parler de leur travail. En fait, quand on fouille leur analyse, on s'aperçoit qu'en réalité elles parlent du travail des personnes qui sont sous leurs ordres. Beaucoup de personnes savent faire des choses sans savoir dire comment elles les font. Ce problème est connu depuis une quarantaine d'années. Je ne vois pas comment vous allez surmonter la difficulté de ces analyses.

Nicolas PROKOVAS, CGT

La notion de compétences est assez floue. Ses contours théoriques restent à déterminer. Je comprends donc parfaitement que vous ayez retenu, dans une optique de comparaison, une profession qui soit à peu près comparable d'un pays à un autre. Ceci étant, je m'interroge sur les réelles possibilités d'exportation des résultats et, une fois de plus, je ne peux que déplorer le fait que le Conseil n'ait qu'un rôle de figurant dans des opérations qui somme toute ne sont pas d'une grande importance.

Hélène MICHAUDON, DARES

Pour la première fois, nous pourrions mesurer les compétences en littéracie et en numératie, ainsi que les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'activité professionnelle, même si c'est de manière floue.

Le protocole est extrêmement contraint et quasi-expérimental. Les enseignements qui seront tirés de cette opération seront appliqués au projet PIAAC. La Dares et l'Insee font tout leur possible pour parvenir à définir, avec l'OCDE, des protocoles de collecte qui respectent ces enseignements.

Un certain nombre d'instances seront mises en place dans le cadre du projet PIAAC. Avec JRA, nous ne sommes pas dans le cadre d'une opération habituelle, mais dans celui d'une opération pilote dont le protocole est défini par l'OCDE.

Raoul BRIET

Si vous n'avez pas d'autres questions ou observations, nous pouvons considérer que l'avis d'opportunité est favorable.

2. Enquête sur l'accès à l'emploi des jeunes diplômés demandeurs d'emploi

Hélène MICHAUDON, DARES

Ce projet d'enquête s'inscrit dans le cadre de l'évaluation d'une expérimentation. Il s'agit de recueillir les informations qui nous permettront de mener à bien cette évaluation.

En début d'année 2007, le Ministère chargé de l'emploi a lancé un marché public visant l'accompagnement d'une population de jeunes diplômés demandeurs d'emploi par des opérateurs privés de placement. La Dares a été associée à ce marché pour procéder à son évaluation. Elle a travaillé avec une équipe du CREST pour définir un protocole d'évaluation.

On procède à une sélection aléatoire des jeunes à partir du fichier historique de l'ANPE. De la sorte, deux groupes *a priori* comparables sont constitués pour éviter les biais de sélection. L'un est envoyé vers les opérateurs privés de placement et l'autre suit les dispositifs habituels. A l'issue de cette phase d'orientation, nous disposons donc de deux groupes : le groupe traité et le groupe contrôle.

Toute la difficulté tient au fait que nous avons besoin de recueillir des informations sur le retour à l'emploi et la qualité de l'emploi retrouvé pour les deux sous-populations. Pour ce faire, nous ne pouvons pas nous appuyer sur les données administratives. Le fichier historique est partiel quant aux détails des informations. De plus, il ne couvre qu'une partie du champ puisque les personnes sortent à un moment donné. L'interrogation directe des personnes est donc nécessaire pour mesurer le taux de retour à l'emploi mais aussi pour estimer le taux d'adhésion. A ce stade, nous envisageons un questionnaire très bref, avec quelques questions sur la situation professionnelle des jeunes, sur les caractéristiques de l'emploi retrouvé et, éventuellement, sur les raisons du refus de l'entrée en prestation.

L'expérimentation sera déployée sur dix régions auprès de jeunes de moins de 30 ans ayant validé un diplôme de niveau bac + 2 au minimum et qui ont fait l'expérience d'une situation persistante de chômage. Nous envisageons d'interroger 35 000 jeunes (groupe traité et groupe témoin), répartis en neuf cohortes d'entrants. Il est crucial de maximiser le taux de réponse. Pour ce faire, nous diversifierons les modes de collecte. Nous demanderons au prestataire qui sera retenu de proposer une collecte par Internet, par téléphone et par questionnaire papier auto-administré. La durée maximale de la première interrogation est de 10 minutes. Nous envisageons, pour chaque cohorte, une première interrogation huit mois après l'affectation, puis trois réinterrogations tous les quatre mois.

Les délais et le protocole de réalisation sont contraints par le marché. Nous envisageons une consultation des partenaires de l'opération dans le cadre des comités de pilotage régionaux et

nationaux qui se tiennent depuis le lancement du marché. Enfin, pour la conception du protocole d'évaluation et pour l'exploitation, nous bénéficions de l'appui d'une équipe de chercheurs du CREST et de l'École d'économie de Paris.

Michel MONTEIL, FO

Avez-vous envisagé de séparer les différents opérateurs privés qui sont intervenus pour connaître le rapport « qualité-prix » ?

Hélène MICHAUDON, DARES

L'objectif de l'évaluation consiste à comparer l'accompagnement classique et l'accompagnement par opérateur privé. Nous n'envisageons donc pas de procéder à une différenciation au sein des opérateurs privés.

Roland RATHELOT, DARES

Certains opérateurs privés sont des entreprises privées d'accompagnement. D'autres sont des associations. Nous pourrions au moins distinguer ces deux dimensions. Il existe également une certaine hétérogénéité au niveau des coûts qui sera examinée.

Raoul BRIET

Si vous n'avez pas d'autres questions ou observations, nous pouvons considérer que l'avis d'opportunité est favorable.

3. Enquête sur le recours aux heures supplémentaires

Serge ZILBERMAN, DARES

Ce projet d'enquête a pour but d'évaluer l'évolution du mode de recours aux heures supplémentaires et complémentaires par les entreprises suite à la loi d'août 2007. Cette loi visait, par des mesures incitatives d'exonération de cotisations sociales et de défiscalisation, à augmenter l'usage de ces heures supplémentaires et complémentaires. Depuis que ce projet a été lancé, les pouvoirs publics ont pris d'autres mesures, avec toujours pour objectif d'inciter à augmenter la durée individuelle du travail. Il est notamment question de rendre possible le rachat de jours de congé au sens large : rachat de jour de RTT, augmentation des jours travaillés par les salariés relevant d'un système de forfait annuel ou de la monétisation de jours de congés déposés sur un compte épargne temps.

Cette enquête sur le recours aux heures supplémentaires comportera deux volets : l'un pour les entreprises et l'autre pour les salariés. Aujourd'hui, nous vous présentons le volet entreprises. Le volet salariés se déroulera normalement au premier semestre de l'année prochaine.

L'analyse de l'évolution du recours aux heures supplémentaires et complémentaires par les entreprises s'appuiera sur les arbitrages que ces dernières peuvent rendre entre l'usage des heures supplémentaires et d'autres outils d'augmentation de leur volume de main d'œuvre - recours à l'intérim, au temps partiel ou nouveaux recrutements. Nous nous intéresserons également au rôle de la demande des salariés sur les prises de décision en faveur d'une augmentation des heures supplémentaires. De même, nous étudierons les éventuelles modifications dans l'organisation du temps de travail des entreprises que le nouveau régime d'heures supplémentaires a pu induire : modification d'accords de modulation ou modifications de la durée du travail dans les entreprises qui sont aux 35 heures et dont les salariés bénéficient de jours de RTT.

S'agissant de la seconde loi, celle sur le pouvoir d'achat, nous essaierons de mesurer l'ampleur des demandes de rachat de jours de congé et les réponses des employeurs.

Nous réinterrogerons de manière légère deux sous-échantillons d'entreprises ayant déjà répondu à des enquêtes postales. Il s'agit, pour les unités de dix salariés et plus, de l'enquête Acemo relative à l'organisation du temps de travail, qui a été réalisée en 2007 et dont les résultats seront publiés très prochainement. Cette enquête visait à mesurer la manière dont étaient utilisés dans les entreprises les outils de flexibilité de la durée du travail. Elle comportait des modules plus développés pour les heures supplémentaires et la modulation de la durée du travail. Pour les petites unités, nous réinterrogerons des répondants de l'enquête Acemo annuelle menée auprès des petites entreprises. Le questionnement était plus léger que celui de l'enquête précédente. L'enquête a pour champ l'ensemble des établissements du secteur marchand non agricole.

Nous comptons procéder à 5 500 entretiens. L'enquête téléphonique se déroulera en septembre 2008. Les tests se dérouleront autour de la mi-mai. Nous avons prévu une durée maximale de passation du questionnaire d'environ un quart d'heure.

Le projet a déjà fait l'objet de discussions au sein d'un groupe réunissant administrations centrales et institutions publiques dont l'ACOSS. Les partenaires sociaux seront consultés sur le projet global et sur un projet de questionnaire d'ici la fin avril. De premiers résultats devront être disponibles d'ici la fin d'année, afin de contribuer à la production du rapport que le gouvernement doit rendre au Parlement sur la loi d'août 2007. Les résultats synthétisés dans un quatre pages de la Dares seront adressés aux unités qui auront participé à l'enquête.

Raoul BRIET

Si vous n'avez pas d'autres questions ou observations, nous pouvons considérer que l'avis d'opportunité est favorable.

4. Enquête sur les fins de carrière

Céline THEVENOT, DARES

Le vieillissement de la population fait que le financement des retraites devient une question majeure de la politique économique et sociale. L'allongement de la vie active est devenu une nécessité pour assurer l'équilibre du régime de retraite. Dans ce contexte, le taux d'emploi des seniors devient un facteur particulièrement important pour le succès de ces mesures. Or ce taux est particulièrement faible en France. Il était de 38,1 % en 2006, ce qui est très éloigné de l'objectif de Stockholm - 50 % en 2010.

Plusieurs mesures ont été mises en œuvre ces dernières années afin de favoriser l'allongement de la vie active. En 2003, la loi Fillon a institué différents dispositifs, dont la surcote, et a repoussé la mise à la retraite d'office de 60 à 65 ans. En 2006, le plan national d'action concertée en faveur de l'emploi des seniors a supprimé la contribution Delalande, en même temps qu'il a impulsé la signature d'accords de branche sur l'allongement de la vie active. Ces mesures sont de nouveau d'actualité aujourd'hui : l'année 2008 correspond au premier rendez-vous quadriennal sur les retraites, fixé à l'occasion de la loi de 2003.

Nous proposons une enquête qui permettra de rassembler de l'information sur deux paramètres importants de l'allongement de la vie active : la connaissance des modalités de départ des seniors des entreprises et les mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi des seniors.

Cette enquête sera réalisée auprès d'établissements afin de comprendre leur attitude face au vieillissement - notamment la gestion des âges dans l'entreprise et les mesures en faveur du maintien en emploi et pour comprendre les cessations d'activité. L'objectif consiste à proposer un chiffrage des différentes modalités de cessation d'activité, notamment des mises à la retraite d'office, pour lesquelles nous ne disposons encore d'aucune estimation suffisamment précise. L'enquête aura également pour intérêt d'offrir un point de référence avant la réforme de 2008. Enfin, elle répond à une demande importante de plusieurs de nos partenaires.

Cette enquête sera pour partie le renouvellement d'une enquête - l'enquête ESSA (emploi des salariés selon l'âge) - réalisée par la Dares en 2000. Nous pourrions en profiter pour mesurer l'évolution de certaines composantes entre 2000 et 2007. 6 000 établissements de France métropolitaine seront interrogés, principalement dans le secteur marchand. Des établissements de toute taille seront interrogés, y compris des établissements de moins de dix salariés. Toutefois, le champ sera restreint aux établissements ayant enregistré des départs à la retraite en 2007 ou aux établissements employant une forte proportion de seniors.

Notre échantillon sera issu de la base de sondage des DADS - déclarations annuelles de données sociales. Nous envisageons également d'utiliser les informations très riches que contient cette base pour les apparier aux résultats de l'enquête, ce qui permettra notamment d'alléger la charge de travail des entreprises et de mettre les résultats de l'enquête en rapport avec des données de cadrage issues des DADS.

L'interrogation que nous prévoyons se déroulera en deux étapes. Un questionnaire papier sera d'abord adressé aux entreprises. Il sera suivi d'un entretien téléphonique avec un responsable des ressources humaines. Le temps de réponse au questionnaire papier est encore difficile à estimer. Le questionnaire téléphonique est calibré sur une durée de 40 minutes maximum, limitée à 20 minutes pour les entreprises de moins de dix salariés, qui ne sont pas forcément concernées par toutes les questions.

Le questionnaire comportera deux volets. Le premier volet portera sur les modalités de départ (questionnaire papier) et le second sur la gestion des âges dans l'établissement interrogé (questionnaire téléphonique).

Le questionnaire papier permettra de mesurer les différents départs des salariés de l'entreprise, en distinguant les salariés âgés de 50 ans et plus. De la sorte, nous pourrions quantifier les différents flux de sortie. De plus, cette décomposition permettra d'accéder à un niveau plus fin que les sources généralistes, qui ne permettent notamment pas de chiffrer les mises à la retraite d'office par rapport aux départs en retraite.

La seconde partie du questionnaire portera davantage sur la gestion des âges. Il s'agira notamment de connaître et de comprendre les dispositions prises par les établissements en faveur de l'emploi des seniors et de voir dans quelle mesure les établissements mettent en œuvre une politique de ressources humaines orientée vers les seniors. Les questions abordées porteront sur la pénibilité et les problèmes de santé des salariés âgés. Les pratiques de ressources humaines destinées aux salariés seniors seront décrites, notamment la gestion anticipée des emplois et des compétences, la réalisation d'entretien de carrière et la formation professionnelle. La pyramide des âges sera abordée sous l'angle de son profil et de sa gestion. Le questionnaire s'achèvera par des questions d'opinion sur la place des seniors dans l'entreprise et sur les dispositifs en faveur de l'emploi des seniors mis en œuvre ces dernières années.

Cette enquête sera réalisée entre novembre 2008 et janvier 2009. Les premiers résultats sont prévus pour le premier semestre 2009.

Nous avons procédé à une concertation avec les partenaires sociaux en mars pour nous assurer de la recevabilité de notre projet d'enquête. Nous envisageons également de mettre en place un comité de suivi. Il s'est déjà réuni en amont pour s'assurer de la pertinence des thèmes envisagés. Il se réunira de nouveau d'ici quelques semaines pour discuter du projet de questionnaire.

Nous projetons de publier un premier quatre pages en 2009, suivi ultérieurement de travaux d'approfondissement, avec une mise en ligne des données - de manière anonyme - sur le site du Ministère. Nous pourrions également communiquer un chiffrage des mises à la retraite d'office à cette occasion.

Michel MONTEIL, FO

Je suis en désaccord philosophique avec le début de votre présentation, qui ne m'a pas semblé très neutre.

Par ailleurs, vous avez indiqué que l'enquête serait réalisée fin 2008, que ses résultats seraient connus en 2009, mais qu'ils serviraient au débat attendu pour 2008. Comment comptez-vous vous y prendre ?

Une fiche nous a été transmise, mais j'ai pu noter quelques évolutions, notamment sur le nombre d'établissements interrogés ou le mode de collecte. Pourrions-nous obtenir une fiche plus actualisée ?

Enfin, quel sera le coût de cette étude ?

Paul SANTELMANN, AFPA

Est-il prévu, dans le cadre de la gestion des âges, d'interroger les entreprises sur leurs critères de recrutement ? Nous savons très bien que la discrimination des seniors à l'embauche est l'un des éléments qui rendent difficile la gestion des fins de carrière.

Céline THEVENOT, DARES

Je m'excuse si mes propos ont pu paraître manquer de neutralité. C'est une maladresse. Notre enquête se veut à la fois rigoureuse et neutre.

Cette enquête sera effectivement réalisée fin 2008 et ses résultats seront disponibles en 2009. De fait, notre objectif ne consiste pas à éclairer le débat qui aura lieu en 2008, mais bien d'avoir, d'ici quelques années, un point de référence sur la situation avant les réformes qui pourraient être réalisées en 2008..

Des évolutions sont effectivement intervenues depuis la remise des fiches. Ainsi, nous avons fait le choix d'utiliser deux formats de questionnaire - papier et téléphonique. La durée du questionnaire téléphonique a été allongée. Mais ces éléments sont encore susceptibles d'être retravaillés. Enfin, l'interrogation de 6 000 établissements devrait permettre d'obtenir une bonne précision.

Notre enquête a délibérément fait le choix de ne pas aborder le recrutement des seniors car une enquête « offres d'emploi et recrutement » (OFER) réalisée en 2003 l'a déjà fait de manière détaillée. Pour autant, nous poserons des questions sur le recrutement dans la gestion des compétences clés et des tensions sur les recrutements dans différents métiers.

Florence LEFRESNE, IRES

Il est dommage de ne pas revenir sur cette question de l'embauche. L'enquête à laquelle vous venez de faire référence était ponctuelle. Elle ne sera suivie d'aucune réinterrogation. Par ailleurs, l'échec cuisant du contrat senior mériterait à lui seul que nous nous attardions sur cette question de l'embauche des seniors notamment demandeurs d'emploi.

Marie REYNAUD, DARES

Nous nous sommes posé cette question de l'embauche des seniors. Nous sommes pris entre deux feux : un questionnaire déjà long et des questions que nous aurions souhaité ajouter. Nous avons finalement opté pour un compromis au motif que nous avons déjà examiné la question. Mais je reconnais que rien n'est parfait.

Paul SANTELMANN, AFPA

Il aurait été intéressant d'analyser la corrélation entre les politiques d'embauche et les logiques d'organisation du travail et de gestion des carrières dans l'entreprise. Ce n'est pas par bonté que les entreprises embauchent des seniors. C'est parce qu'elles ont un mode d'organisation des carrières

interne qui leur permet, à un moment donné, de modifier leurs critères de recrutement. Si nous n'établissons pas de relation entre la gestion des âges et la politique de recrutement, nous n'aurons qu'une vision partielle de la situation.

Marie REYNAUD, DARES

Nous pourrions en reparler dans le cadre du comité de pilotage, tout en veillant à ne pas allonger le questionnaire.

Raoul BRIET

Si vous n'avez pas d'autres questions ou observations, nous pouvons considérer que l'avis d'opportunité est favorable.

Avant que nous ne nous séparions, j'aimerais que nous revenions sur deux points d'information : les derniers développements de l'enquête emploi et les nouveaux développements de l'enquête Sumer.

Sylvie LAGARDE

Le 30 novembre dernier, nous vous avons présenté le plan d'action que nous souhaitons mettre en place pour les années à venir afin d'améliorer la qualité et la précision des résultats de l'enquête emploi, notamment pour l'estimation du taux de chômage trimestriel. Nous nous étions engagés à vous tenir informés de l'avancement de ce plan d'action et des décisions qui seraient prises. Plusieurs réunions importantes ont eu lieu à l'Insee depuis le 30 novembre sur ce sujet. Ainsi, un comité de direction s'est tenu en fin d'année 2007. Il a décidé du plan d'action qui sera réellement mis en place.

La taille de l'échantillon de l'enquête augmentera dès le début de l'année 2009. Toutefois, il s'agira d'une augmentation de moitié, et non d'un doublement de la taille de l'échantillon. Ce sont environ 112 000 répondants que nous aurons chaque trimestre. Du fait du schéma de rotation de l'enquête, cette extension de moitié de l'échantillon s'étalera sur six trimestres consécutifs, du premier trimestre 2009 jusqu'à la mi-2010. Nous n'avons pas doublé l'échantillon car nous avons craint de ne pas réussir à mobiliser suffisamment de moyens pour maintenir la qualité de l'enquête actuelle. Nous nous sommes engagés à maintenir les taux de réponse à leur niveau actuel et à affiner le plan de sondage de manière à améliorer significativement la précision des estimations du taux de chômage trimestriel au-delà de la simple augmentation de moitié de la taille de l'échantillon.

Au-delà de l'accroissement de la taille de l'échantillon dès 2009, nous avons également un plan d'action à plus long terme - fin 2011/début 2012. Celui-ci est parfaitement en phase avec ce que nous vous avons présenté le 30 novembre : révision du questionnaire de l'enquête, mensualisation de son exploitation, intégration complète des DOM dans le schéma de l'enquête emploi en continu et réflexion sur l'intégration des personnes qui vivent en communauté dans le champ de l'enquête.

Pour l'enquête non-répondants, nous avons décidé de mettre en place, d'ici fin 2008-début 2009, une collecte par Internet, en plus de la collecte postale afin d'améliorer le taux de réponse.

L'essentiel de l'année 2008 sera consacré à la préparation de l'augmentation de la taille de l'échantillon. Cette décision a un impact important sur le plan organisationnel au sein de l'Insee à la fois au sein des directions régionales et sur le dimensionnement du réseau d'enquêteurs. Celui-ci va devoir s'adapter pour faire face à cette extension.

Les structures de pilotage idoines, notamment un comité directeur et différents groupes de travail, ont été mises en place. Le calendrier est très court : dès le début de l'année 2009, nous devons être prêts pour l'augmentation de moitié de la taille de l'échantillon.

Raoul BRIET

Vous aurez noté que cette augmentation est la principale information à retenir. Elle est moindre que l'augmentation envisagée à l'origine et présentée ici-même fin novembre.

Je vous propose de passer maintenant à l'enquête Sumer.

Nicole GUIGNON

Nous sommes en pleine phase de préparation, d'exploration et de recherche pour répondre aux critiques qui avaient été exprimées au sujet de l'enquête. Un premier comité scientifique s'est réuni le 14 janvier. Un comité de suivi s'est ensuite réuni le 5 février. L'avis des partenaires sociaux a été recueilli de manière argumentée.

Des groupes de travail sont en cours. Ils sont spécialisés sur certaines parties du questionnaire, par exemple la chimie, la biologie ou l'auto-questionnaire. Un groupe réfléchit à l'extension de l'enquête à la fonction publique, qui était la consigne donnée par le ministre du travail précédent. Le groupe le plus fondamental est le groupe méthodologie. Il travaille dans plusieurs directions. Il essaie d'abord de répondre à la question du volontariat des médecins. La dissociation de l'enquête est en cours d'examen. L'adaptation de l'enquête à l'évolution du terrain suite à la réforme de la médecine du travail - qui n'a pas encore abouti, mais risque de changer les conditions de réalisation de l'enquête - est la troisième question importante.

Nous travaillons actuellement sur tous ces axes pour trouver la manière la plus efficace d'avoir des résultats de qualité.

Nous avons identifié plusieurs pistes pour le volontariat. Nous pensons réaliser une enquête avec des médecins non-volontaires, probablement pas sur l'ensemble du territoire. Par ailleurs, nous avons cherché des variables permettant de caractériser les médecins et de comparer ceux qui réaliseront l'enquête à l'ensemble des médecins. Nous avons mené nos recherches dans les bases de données qui recensent les médecins du travail, ainsi que dans les compte-rendus d'activité et les compte-rendus financiers des services. En utilisant toute cette gamme de ressources, il nous semble que nous pourrions au moins qualifier les médecins enquêteurs.

Raoul BRIET

Cet exposé prouve que la démarche lancée en novembre se prépare de manière concertée et transparente et tente de répondre à toutes les interrogations qui ont été posées, y compris en explorant de nouvelles pistes.

Odile MENNETEAU, Medef

Il a été fait référence au comité de pilotage. Les partenaires sociaux y siègent-ils ?

Nicole GUIGNON

Non. Le comité scientifique rassemble des personnalités scientifiques et des institutions partenaires, tandis que le comité de suivi, qui se réunit quinze jours après le comité scientifique - pour que les travaux du comité scientifique y soient présentés -, rassemble les partenaires sociaux et les pilotes que sont la Dares et la Direction générale du travail.

Odile MENNETEAU, Medef

Je prends acte des précisions qui nous sont apportées aujourd'hui. Nos mandataires au sein de ce groupe nous ont expliqué que la première réunion a fait état de l'avis d'opportunité sans aucun retour

des discussions. L'avis d'opportunité a été présenté comme s'il n'avait fait l'objet d'aucun débat et n'avait soulevé aucune réserve. Le représentant du Medef s'en est étonné. J'espère que le travail de concertation se poursuivra de la meilleure manière qui soit.

Nicole GUIGNON

Un compte-rendu du comité de suivi est en cours de validation. Nous vous le transmettrons.

Conclusion

Raoul BRIET

Je vous remercie d'avoir assisté à notre réunion. Nous nous retrouverons le 11 juin.

La séance est levée à 13 heures 10.

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 7 août 2008 (cnis@insee.fr - 01 41 17 52 62). Ces modifications seront prises en compte sur le site du Cnis.

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

- Projets d'enquêtes présentés pour avis d'opportunité - 14 mars 2008
- Note de l'Insee sur le remplacement de l'ICHT-TS
- Position de la fédération du bâtiment sur les propositions de l'Insee
- Position du GIFAS sur les propositions de l'Insee
- Position de l'UIMM sur les propositions de l'Insee.

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur le devenir des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation	37
Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle.....	38
Enquête sur le devenir des bénéficiaires de contrats aidés.....	39
Enquête Job Requirement Approach	40
Enquête sur l'accès à l'emploi des jeunes diplômés demandeurs d'emploi.....	42
Enquête sur le recours aux heures supplémentaires.....	44
Enquête sur les fins de carrières.....	46

Paris, le 6 mai 2008 - N°120/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur le devenir des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation

Programme : 2008

Émetteur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Au cours de sa réunion du 14 mars 2008, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête sur le devenir des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

L'enquête a un double objectif : tout d'abord, connaître la trajectoire professionnelle des bénéficiaires avant et après le contrat de professionnalisation, puis recueillir des informations importantes sur le rôle des acteurs de la politique de l'emploi à l'entrée en mesure et sur le passage en dispositif (déroulement du contrat et de l'action de professionnalisation).

Parmi les thèmes abordés on peut citer les circonstances d'entrée et le déroulement du dispositif, le repérage des ruptures des contrats le cas échéant, le calendrier d'activité (repérage des périodes d'emploi et de chômage avant et après le contrat) et des questions d'opinion sur le contrat (tutorat, accompagnement, lien avec l'entreprise...).

L'enquête aura lieu par téléphone en octobre-novembre 2008 auprès des personnes de France métropolitaine entrées en contrat de professionnalisation au quatrième trimestre 2006. L'objectif est de recueillir 5 000 questionnaires complets. La base de sondage est issue de la saisie des formulaires Cerfa d'entrée en contrat de professionnalisation. Les données y figurant seront récupérées par appariement de manière à alléger le questionnaire. On envisage de construire un échantillon stratifié selon l'âge du bénéficiaire, sa situation avant contrat et la durée du contrat. Le temps de réponse maximum est évalué à ce stade à 25 minutes. Une ré-interrogation du même échantillon est envisagée en novembre 2009.

Un comité de pilotage sera mis en place au printemps 2008. On envisage également, vu les délais assez contraints, de procéder à une consultation des partenaires sociaux sur la base d'une première ébauche de questionnaire courant avril.

Un ou plusieurs « Premières Synthèses » seront publiés à partir du second trimestre 2009. On envisage également d'écrire un ou plusieurs articles ou documents d'études à partir des trois enquêtes formant le dispositif d'évaluation de l'impact sur l'insertion professionnelle des mesures de politique d'emploi et de formation.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. Elle demande toutefois que la constitution d'un groupe témoin soit examinée dans le cadre du comité de pilotage, afin d'améliorer la méthodologie d'évaluation du dispositif

Paris, le 6 mai 2008 - N°119/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle

Programme : 2008

Émetteur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Au cours de sa réunion du 14 mars 2008, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête sur le devenir des stagiaires de la formation professionnelle.

L'enquête a un double objectif : il s'agira d'une part de décrire la diversité des stages et de les caractériser selon leurs objectifs, leurs spécialités, leurs niveaux de formations, d'autre part de préciser la trajectoire du stagiaire avant et après la formation.

Parmi les thèmes abordés, on peut citer, outre les descripteurs sociodémographiques habituels, la formation (durée, spécialité, certification, objectifs, modalités...), la trajectoire professionnelle antérieure au stage et à l'issue du stage, l'opinion sur la formation suivie (adéquation aux besoins, qualité, impact, choix par défaut, obstacles rencontrés pour une autre formation...), le parcours de formation (entretiens, prescription, définition, recherche de la formation adéquate, du financement, difficultés matérielles, aides mobilisées...), des questions sur la rupture de la formation le cas échéant..

L'enquête aura lieu par téléphone en octobre-novembre 2008 auprès des personnes de France métropolitaine entrées en stage au quatrième trimestre 2006. L'objectif est de recueillir 5 000 questionnaires complets. La base de sondage est constituée de la Base régionalisée des Stagiaires de la Formation Professionnelle (BREST) 2006 qui rassemble les informations provenant de l'ensemble des organismes gérant la rémunération ou la protection sociale des chômeurs en formation (Unedic, État et Conseils régionaux). Les variables de stratification de l'échantillon envisagées sont l'âge et le sexe, la durée du stage, le financeur et le type de rémunération. Le temps de réponse maximum est évalué à ce stade à 25 minutes. Une ré-interrogation du même échantillon est envisagée en octobre-novembre 2009.

Un comité de pilotage sera mis en place au printemps 2008. On envisage également, vu les délais assez contraints, de procéder à une consultation des partenaires sociaux sur la base d'une première ébauche de questionnaire courant avril.

Un ou plusieurs « Premières Synthèses » seront publiés à partir du second trimestre 2009.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. Elle demande toutefois que la constitution d'un groupe témoin soit examinée dans le cadre du comité de pilotage, afin d'améliorer la méthodologie d'évaluation du dispositif.

Paris, le 6 mai 2008 - N°118/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête auprès des bénéficiaires des contrats d'aide à l'emploi du Plan de cohésion sociale et d'une population témoin

Programme : 2008

Émetteur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Au cours de sa réunion du 14 mars 2008, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête auprès des bénéficiaires des contrats d'aide à l'emploi du Plan de cohésion sociale et d'une population témoin.

L'enquête s'inscrit dans un dispositif visant à évaluer l'impact sur l'insertion professionnelle des mesures de politique d'emploi et de formation. Elle a un double objectif : d'une part, compléter les données disponibles dans les fichiers administratifs pour analyser l'impact du passage en contrat aidé sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires et, d'autre part, recueillir l'opinion des bénéficiaires de contrats aidés sur ces contrats.

Parmi les thèmes abordés on peut citer le calendrier des périodes d'emploi/formation/inactivité entre l'inscription au chômage et la date de l'enquête, la description des emplois occupés (type de contrat, nombre d'heures travaillées, salaire...). Aux bénéficiaires de contrats, il sera posé des questions d'opinion sur le contrat (tutorat, accompagnement, lien avec l'entreprise...), le cas échéant, sur les raisons de la rupture du contrat et sur l'environnement de la personne (situation personnelle, revenu...).

L'enquête aura lieu par téléphone en novembre 2008 auprès des personnes qui se sont inscrites à l'ANPE à une date donnée (vraisemblablement mi-2005). L'échantillon comprendra d'une part des personnes entrées dans chacun des dispositifs du plan de cohésion sociale entre mi-2005 et mi-2007 et d'autre part des personnes non bénéficiaires de ces contrats sur cette période (« population témoin »). La taille des différents sous-échantillons et les variables de sélection seront déterminées de manière à optimiser la précision des résultats. La base de sondage est issue de l'appariement des fichiers du CNASEA relatifs aux bénéficiaires de contrats aidés et du Fichier Historique administratif de l'ANPE (FHA). Les données figurant dans cette base seront récupérées par appariement, de manière à alléger le questionnaire. Le temps de réponse maximum est évalué à ce stade à 20 minutes. Une réinterrogation du même échantillon est envisagée en novembre 2009.

Un comité de concertation associant les principaux partenaires de la DARES (DGEFP, ANPE, DRTEFP, DGTPE, INSEE...) sera mis en place au printemps 2008, notamment afin de définir le questionnaire détaillé. L'avis de chercheurs spécialistes de l'évaluation sera également sollicité. Une consultation des partenaires sociaux est, de plus, prévue.

Les données seront dans un premier temps exploitées en interne à la DARES et feront l'objet d'un ou plusieurs "Premières Synthèses" publiés courant 2009. Le fichier documenté de l'enquête sera mis ultérieurement à la disposition des chercheurs intéressés. Un retour aux répondants est, par ailleurs, prévu.

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

Paris, le 6 mai 2008 - N°122/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête Job Requirement Approach (JRA) – version pilote

Programme : 2008

Émetteur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Au cours de sa réunion du 14 mars 2008, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête Job Requirement Approach (compétences mises en œuvre dans l'activité professionnelle) – version pilote.

L'enquête JRA s'insère dans le programme d'enquêtes que l'OCDE s'apprête à lancer afin de mesurer, en comparaison internationale, les compétences des adultes (Programme for the International Assessment of Adult Competencies - PIAAC) auprès d'environ 5 000 adultes par pays volontaires en 2011 ou 2012. L'un des modules de PIAAC portera sur les compétences mises en œuvre dans l'activité professionnelle (Job Requirement Approach, soit JRA). Afin de préparer ce module « JRA », une enquête pilote doit être réalisée dans quelques pays, dont la France. Il s'agit, en testant un questionnaire unique, d'établir si les comparaisons internationales de mise en œuvre des compétences par les individus au travail sont réalisables, en vue de l'intégration du module JRA au sein du projet PIAAC.

Parmi les thèmes abordés on peut citer les caractéristiques de l'emploi et du poste de travail, les compétences cognitives (usage de la lecture, de l'écriture, du calcul, résolution de problèmes...) mises en œuvre, les compétences relationnelles et « sociales » (encadrement, transmission de savoir, présentations orales, coopération avec autrui, résolution de conflits, négociation...) mises en œuvre, les compétences physiques (force, dextérité,...) mises en œuvre.

L'enquête aura lieu en mai-juin 2008 dans trois régions (Île-de-France, Aquitaine, Bretagne). Seule une personne âgée de 18 à 64 ans et ayant un emploi salarié ou indépendant sera enquêtée par ménage interrogé. L'objectif est de recueillir 600 questionnaires complets. La taille de l'échantillon a été définie par l'OCDE, de façon uniforme pour tous les pays participants. Il a également été décidé que les professeurs des écoles seraient surreprésentés (100 questionnaires complets seraient recueillis auprès de professeurs des écoles, 500 auprès d'autres actifs occupés), pour accroître la comparabilité des observations entre les pays participants. Les bases de sondage sont donc d'une part l'Enquête Annuelle de Recensement de 2007, d'autre part une base de l'Éducation nationale (DEPP) pour les enseignants du primaire. L'enquête sera réalisée en face à face par un enquêteur, avec un questionnaire papier.

Compte tenu des délais resserrés, et, du fait que le protocole de réalisation de l'enquête pilote JRA a été défini par l'OCDE, qui a également élaboré le questionnaire, aucun comité de pilotage n'a été mis en place. En revanche, la Dares, dans le respect du protocole fixé par l'OCDE, a recruté des traducteurs ainsi que des experts du thème des compétences et de la formation afin de contribuer à une version française satisfaisante du questionnaire et de faire éventuellement évoluer à la marge la version OCDE définitive. Par ailleurs, un comité de suivi, constitué de la maîtrise d'ouvrage (Dares) et de la maîtrise d'œuvre (Insee), se réunit régulièrement depuis juin 2007.

Chaque pays participant réalisera, à l'été 2008, un rapport national de type « rapport qualité ». Ces rapports seront ensuite examinés par l'OCDE de manière à nourrir la réflexion autour de la mise en place du projet PIAAC.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. Elle émet également le souhait que l'ensemble du dispositif PIAAC lui soit présenté lorsqu'il sera suffisamment avancé.

Paris, le 6 mai 2008 - N°121/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur l'accès à l'emploi des jeunes diplômés demandeurs d'emploi

Programmes : 2008 et 2009

Émetteur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Au cours de sa réunion du 14 mars 2008, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête sur l'accès à l'emploi des jeunes diplômés demandeurs d'emploi.

L'enquête a pour objectif d'évaluer les expérimentations de prestation d'insertion menées auprès d'opérateurs privés de placement (OPP) quant à l'accompagnement de jeunes diplômés en situation persistante de chômage. Les jeunes diplômés envoyés vers les OPP sont sélectionnés aléatoirement dans le public éligible à partir du Fichier Historique de l'ANPE. Dans le cadre du dispositif expérimental, deux groupes d'environ 20 000 individus sont ainsi constitués : un groupe « traité » correspondant aux jeunes orientés vers des OPP et un groupe de « contrôle » correspondant à ceux orientés vers les dispositifs d'accompagnement classique offerts par l'ANPE.

Parmi les thèmes abordés on peut citer la situation (emploi, formation...) au moment de l'orientation vers le dispositif d'accompagnement (par un opérateur privé ou par l'ANPE) et dans les 20 mois qui suivent, la description de l'emploi occupé le cas échéant (type de contrat, nombre d'heures travaillées, salaire...), les raisons de refus d'entrée dans l'accompagnement proposé.

L'enquête concernera environ 35 000 jeunes ayant validé un diplôme de niveau Bac+2 minimum, d'âge inférieur à trente ans, et faisant l'expérience d'une situation persistante de chômage (six mois consécutifs ou douze mois parmi les dix-huit derniers) dans l'ensemble des 10 régions (neuf métropolitaines et La Réunion) que couvre l'expérimentation. Ces 35 000 individus seront tirés aléatoirement parmi les 40 000 jeunes participant au dispositif expérimental. L'enquête se déroulera entre le mois de mai 2008 et la fin de l'année 2009 auprès des neuf cohortes des personnes entrées dans le dispositif d'août 2007 à avril 2008. Il est prévu au total, pour chaque individu, quatre interrogations, la première aura lieu huit mois après l'affectation dans l'un ou l'autre des deux groupes, les trois autres s'échelonnant à quatre mois d'intervalle. Trois modes de collecte seront utilisés : internet, téléphone et questionnaire papier auto-administré. Sur la base d'un entretien téléphonique, la durée moyenne de la première interrogation est estimée à environ 10 minutes, celle des ré-interrogations étant de l'ordre de 5 minutes. Un appariement avec le Fichier Historique de l'ANPE et avec les Déclarations Annuelles de Données Sociales est envisagé à terme pour compléter les données recueillies.

Compte tenu des délais très contraints pour le démarrage de cette enquête, il est prévu uniquement une consultation des divers partenaires de l'opération (DGEFP, DRTEFP, ANPE...), réunis dans des comités de pilotage nationaux et régionaux, et un appui de l'équipe de chercheurs du Crest et de l'École d'Économie de Paris sélectionnée par appel d'offres par la Dares pour l'aider à mener à bien l'évaluation.

Un ou plusieurs « Premières Synthèses » seront publiés. Un article dans *Économie et Statistique* pourra être éventuellement écrit, à partir de cette source, en complément d'autres travaux sur l'ensemble de l'évaluation. Une équipe constituée de chercheurs du Crest et de l'École d'Économie de Paris, avec laquelle la Dares a établi une convention, exploitera conjointement les données collectées. A terme, les données collectées pourront être mises à disposition des équipes de chercheurs intéressés.

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

Paris, le 6 mai 2008 - N°124/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires et complémentaires par les entreprises - Pratiques de rachat des jours de congés par les salariés (volet « entreprises »)

Programme : 2008

Émetteur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Au cours de sa réunion du 14 mars 2008, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires et complémentaires par les entreprises et les pratiques de rachat de jours de congés par les salariés vues par les entreprises dans un premier temps (volet « entreprises »).

L'enquête vise à appréhender :

- pour les mesures relatives aux heures supplémentaires et complémentaires - introduites par la loi d'août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa) -, leur incidence sur les pratiques des entreprises dans le domaine (évolution de leur volume, évolution parallèle des salaires) ;

- pour les mesures de rachat de jours de congés ou de réduction du temps de travail (RTT) - instaurées par la loi de février 2008 pour le pouvoir d'achat -, l'ampleur des demandes des salariés concernés et les réponses des employeurs à celles-ci.

Parmi les thèmes abordés, on peut citer :

- pour les mesures relatives aux heures supplémentaires et complémentaires, à travers des questions d'opinion, les facteurs des évolutions constatées dans les pratiques des entreprises et les arbitrages rendus entre recours accru et usage d'autres outils d'accroissement du volume de travail (intérim, recrutement...);

- pour les mesures de rachat de jours de congés ou de réduction du temps de travail (RTT), l'intensité de la demande de rachat de la part des salariés, l'intensité de réponse des entreprises et les motifs éventuels de refus.

L'enquête est prévue en septembre 2008. Elle aura lieu par téléphone auprès d'entreprises de toutes tailles des secteurs concurrentiels non agricoles de France métropolitaine. L'objectif est d'obtenir 5 500 réponses. L'enquête est adossée au dispositif Acemo (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre). La base de sondage est ainsi constituée par les unités (entreprises ou établissements) ayant répondu à des enquêtes régulières du dispositif Acemo. La durée moyenne de questionnement prévue est de 11 minutes, le temps maximum d'environ 15 minutes. Les données recueillies seront enrichies par appariement des données collectées lors des enquêtes postales Acemo auxquelles les unités ont déjà répondu. Cette enquête sera complétée, au cours de l'année 2009, par une enquête sur les mêmes thèmes conduite auprès d'un échantillon de salariés.

Le projet sera présenté et discuté au sein du groupe de suivi de la loi Tepas, constitué à l'initiative de la Dares et qui réunit administrations et institutions publiques (DGTPE, DGT, DSS, DLF, DGAFP, Insee, Acof, Dares). Un groupe de concertation réunira la Dares et les partenaires sociaux. En outre, les avis sur le projet de praticiens et d'experts du domaine seront recueillis.

De premiers résultats seront produits dans les deux mois suivant l'enquête pour contribuer à la rédaction du rapport d'évaluation de la loi Tepas que le gouvernement doit remettre au Parlement avant la fin de l'année. Un quatre pages de la Dares sera ensuite publié. Une synthèse de cette publication sera adressée aux entreprises ayant participé à l'enquête.

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

Paris, le 6 mai 2008 - N 123/D130

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur les fins de carrière

Programme : 2008

Émetteur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Au cours de sa réunion du 14 mars 2008, la formation Emploi, revenus a examiné le projet d'enquête sur les fins de carrière.

L'enquête reprend en partie l'enquête Emploi des Salariés Suivant l'Age (Essa) que la Dares a menée en 2001 sur l'année 2000. Elle a pour objectif de recueillir des informations sur les pratiques permettant le maintien en emploi des seniors dans l'entreprise et sur les modalités de cessation d'activité des seniors par rapport aux autres tranches d'âge selon une grille plus fine que les sources déjà existantes. L'enquête permettra notamment d'obtenir une estimation des mises à la retraite d'office.

Parmi les thèmes abordés on peut citer les différentes modalités de cessation d'activité des seniors (chiffage des ruptures du contrat de travail par licenciement économique ou non, démission, mise à la retraite ou départ en retraite, chiffage des cas de suspension du contrat de travail), et la gestion des âges dans l'entreprise (pénibilité et problèmes de santé des 50 ans et plus, description des pratiques de gestion des ressources humaines appliquées aux 50 ans et plus, pyramide des âges, opinions sur les seniors et sur les dispositifs liés aux seniors).

L'enquête aura lieu au quatrième trimestre 2008 auprès des établissements de France métropolitaine du secteur concurrentiel (industrie, construction et tertiaire, soit les secteurs EB à EP) hors particuliers employeurs qui comptent une proportion de salariés âgés de 50 ans supérieure à la moyenne nationale ou qui ont enregistré des départs à la retraite en 2007. La collecte se déroulera en deux étapes : d'abord un questionnaire papier puis une interrogation par téléphone. Il est prévu d'enquêter 6 000 établissements de France métropolitaine. Le temps de réponse prévu est de 40 minutes. Les données recueillies par l'enquête seront appariées avec des informations quantitatives issues des DADS. L'utilisation de cette source permettra d'obtenir des informations sur la pyramide des âges de l'établissement et sur sa structure salariale.

L'échantillon sera tiré dans le fichier des DADS 2007 en fonction de la taille et du secteur d'appartenance.

Le comité de pilotage réunit des représentants des organismes suivants : la DREES, la DSS, la DGT, la DGEFP, le COR, la CNAV, le CAS, l'Insee, la Halde. Par ailleurs, la concertation des partenaires sociaux a eu lieu début mars 2008.

Les résultats de l'enquête feront l'objet de publications sous forme de quatre pages dans un premier temps (premier semestre 2009). Ultérieurement, les données pourront servir de base à des travaux de recherche, à l'exemple de l'enquête Essa.

La formation émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. Elle demande que le comité de pilotage examine dans quelle mesure des questions sur l'embauche des seniors pourraient être rajoutées.