



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2014

I - PRESENTATION GENERALE

Placé auprès du Premier ministre, le Conseil d'orientation pour l'emploi est une instance d'expertise et de concertation réunissant l'ensemble des acteurs du marché du travail.

Il est un lieu indépendant de débat, de réflexion et de mise en commun des connaissances sur l'ensemble des questions d'emploi. Il formule des propositions de réforme à destination des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, dans leurs champs de compétence respectifs.

Le COE rassemble, outre sa présidente et son vice-président, les partenaires sociaux, des parlementaires, les directeurs des administrations centrales de l'Etat intervenant dans les domaines économique et social, les responsables des institutions du service public de l'emploi (Pôle emploi, Unédic, AFPA), des représentants des collectivités territoriales ainsi que des personnalités qualifiées, expertes sur les questions de travail et d'emploi.

Le Conseil élabore des rapports sur toute question dont il se saisit. Il répond également par des avis à des saisines gouvernementales émanant du Premier ministre ou des ministres chargés du travail et de l'économie.

Le Conseil se réunit en séance plénière, une demi-journée par mois. Au cours des séances plénières, il organise des débats internes, auditionne des personnalités et institutions extérieures et adopte ses rapports. Plusieurs fois par mois, ces séances plénières sont complétées par des réunions de travail, également d'une durée d'une demi-journée, pour procéder à des auditions complémentaires, aborder des sujets plus techniques et préparer les séances plénières.

Le Conseil organise un colloque annuel et contribue ainsi au débat public sur les enjeux d'emploi.

Le Secrétariat général du Conseil assure auprès de celui-ci une fonction d'animation, d'expertise et de synthèse. Il prépare les réunions du Conseil et en assure le suivi. Il commande aux administrations et organismes d'étude les travaux permettant d'alimenter les réflexions du Conseil. Il élabore des documents d'analyse et de synthèse et prépare, sous l'autorité du Conseil, les projets de rapports ou d'avis en vue de leur adoption.

Les rapports du Conseil et ses recommandations sont communiqués au Gouvernement et au Parlement.

Les rapports du Conseil, ainsi que les documents présentés lors des séances plénières ou des réunions de travail, sont rendus publics sur le site internet du COE (<http://www.coe.gouv.fr/>) et *via* twitter (@coeemploi).

II - ACTIVITES DU CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI

1. Rapports et débats du Conseil

En 2014, le Conseil a travaillé sur trois thèmes :

- l'évolution des formes d'emploi ;
- le retour à l'emploi des personnes durablement éloignées du marché du travail ;
- l'impact d'internet sur le fonctionnement du marché du travail.

Le Conseil s'est réuni à 31 reprises, 11 fois en séance plénière, 11 fois en réunion de travail et 9 fois en bilatéral :

- 4 séances plénières et 2 réunions de travail ont été consacrées à l'évolution des formes d'emploi. Un rapport a été adopté le 8 avril 2014.
- 5 séances plénières, 7 réunions de travail et 9 réunions bilatérales ont traité de l'éloignement durable du marché du travail. Un rapport a été adopté le 1^{er} octobre 2014.

- 2 séances plénières et 2 réunions de travail ont été consacrées à l'impact d'internet sur le fonctionnement du marché du travail.

Au cours de ses travaux, le Conseil a auditionné 71 experts de 53 organismes. Certains experts et/ou organismes ont été auditionnés plusieurs fois, sur des thèmes différents.

1.1. L'évolution des formes d'emploi

En octobre 2013, le Conseil d'orientation pour l'emploi a commencé ses travaux sur l'évolution des formes d'emploi. Un rapport a été adopté le 8 avril 2014.

Le Conseil a en effet souhaité porter un regard global sur les différentes formes d'emploi, souvent traitées séparément, et sur leurs évolutions. Il a voulu analyser les causes de ces évolutions et en identifier les enjeux, tant pour les personnes et les entreprises qu'en matière de créations d'emplois.

Le premier constat qui se dégage est le suivant : si la répartition entre emploi non salarié, emploi permanent et emploi temporaire (CDD et intérim) semble un peu plus stable depuis le début des années 2000, des évolutions importantes se poursuivent, de façon plus qualitative, au sein même des différentes catégories du salariat et avec l'émergence de nouvelles formes d'emploi.

La part de l'emploi non salarié, qui avait beaucoup régressé au cours des années 1980 et 1990, s'est stabilisée. Elle connaît même un certain regain depuis 2008 (notamment du fait de la progression des indépendants sans salariés, comme les auto-entrepreneurs).

En France comme dans de nombreux pays industrialisés, le CDI demeure la forme très largement dominante d'emploi (autour de 87 %).

Après une forte progression au cours des années 1980 et 1990, la part des formes temporaires d'emploi semble également connaître une certaine stabilisation depuis 2000. Rétrospectivement, en isolant la contribution des contrats aidés, la hausse de la part des CDD a été deux fois moins forte dans les années 1980-1990 (55 % entre 1982 et 2002, contre une évolution de 110 % lorsqu'on considère l'ensemble des CDD, contrats aidés inclus). Au-delà de ce constat quantitatif, plusieurs éléments méritent d'être soulignés :

- les contrats temporaires sont de plus en plus courts, en particulier les CDD (notamment dans les secteurs ayant recours au « CDD d'usage ») ;
- l'emploi temporaire (CDD dont apprentissage, intérim) concerne plus de 50 % des jeunes de 15 à 24 ans et 30 % des ouvriers non qualifiés ;
- le salariat a évolué : forte progression (désormais ralentie) du temps partiel ; développement des horaires décalés et variables ; progression du télétravail.

Le second grand constat est que des formes d'emploi plus récentes ont émergé, souvent aux frontières entre salariat et travail indépendant, dessinant un paysage juridique complexe, voire foisonnant. Sur le plan quantitatif, ces nouvelles formes d'emploi restent cependant pour la plupart peu développées.

L'auto-entreprise fait exception par son essor très rapide. Pour sa part, le portage salarial permet aux personnes qui souhaitent développer une activité autonome de bénéficier des protections du salariat. Des formes hybrides de travail indépendant se développent, dans lesquelles l'entrepreneur se voit imposer par une entreprise dont il dépend certaines modalités d'organisation de son travail (franchisés, gérants non salariés des succursales de commerce de détail alimentaire, etc.). En outre, le très fort développement de l'emploi multi-employeur modifie la relation entre employeur et salarié : la pluriactivité a fortement augmenté et concerne désormais plus de deux millions d'actifs.

La diversité plus grande des formes d'emploi constitue ainsi un paysage complexe, avec des effets de complémentarité mais aussi de concurrence.

Pourquoi ces évolutions ? Premier facteur d'explication, même s'il n'est que très partiel : la structure de l'économie et celle de l'emploi ont évolué. Au cours des cinquante dernières années, la croissance du secteur

tertiaire et la féminisation du marché du travail ont ainsi, toutes choses égales par ailleurs, pu contribuer à la progression des CDD comme à celle du travail à temps partiel.

Surtout, la mondialisation et la financiarisation de l'économie, puis la crise, conduisent les entreprises à réduire leurs coûts, notamment par une recherche de flexibilité des ressources humaines. Et les entreprises adaptent leur organisation productive aux évolutions de la demande des consommateurs. En outre, le chômage de masse a modifié le rapport de force sur le marché du travail dans un sens défavorable aux salariés, ces derniers étant de plus en plus contraints d'accepter des emplois précaires. Le développement de nouvelles formes d'emploi reflète également, de façon plus positive, un processus d'individualisation et des modifications dans les aspirations des personnes. Quant aux pouvoirs publics, ils cherchent à encadrer les formes particulières ou nouvelles d'emploi et à sécuriser les parcours des personnes. Mais, ce faisant, leur action a des effets ambivalents sur le développement de ces formes d'emploi.

Le Conseil estime que ces grandes tendances à l'œuvre dans l'économie et sur le marché du travail devraient se poursuivre, avec un effet sur le développement des formes particulières ou nouvelles d'emploi.

Dans son rapport, le Conseil a également analysé les principaux enjeux de l'évolution des formes d'emploi sur le marché du travail.

Lorsque les données permettent de porter une appréciation sur l'impact de certaines formes d'emploi particulières ou nouvelles sur le volume d'emplois, celle-ci est plutôt positive. Le développement de l'emploi à temps partiel est ainsi susceptible de peser favorablement sur le taux de chômage. Mais d'autres facteurs sont à prendre en considération (qualité de l'emploi, impact sur la vie sociale et familiale). Quant à la création d'entreprises, elle joue un rôle essentiel dans le processus de création d'emplois, mais les TPE ont trop de difficultés à croître.

Le développement des formes particulières ou nouvelles d'emploi impacte également les trajectoires des personnes. On peut s'interroger sur les effets de certains dispositifs de soutien aux revenus ou d'incitation au retour à l'emploi, qui pourraient introduire un « biais » en faveur des contrats courts ou à temps partiel. Si certaines formes d'emploi peuvent contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en difficulté sur le marché du travail, le Conseil souligne que 760 000 allocataires du régime d'assurance chômage bénéficient du dispositif d'activité réduite de façon durable ou récurrente, ce qui fait craindre que le « revenu de remplacement » tende à devenir un « revenu de complément » durable. Les fins de mission d'intérim et fins de CDD représentent désormais la moitié des ouvertures de droit à l'indemnisation du chômage.

Le droit social se trouve aussi bousculé par les évolutions socio-économiques et par l'évolution du « partage des risques » au sein de la relation de travail. La remise en cause de l'unité de temps (forfait-jour par exemple), de lieu (télétravail notamment) ou d'action (pluriactivité) accroît la difficulté pour « normer » et encadrer le travail, y compris l'activité salariée « classique ». Ces évolutions créent à la fois des souplesses et des risques de dérives.

Le système de protection sociale s'adapte aux grandes évolutions du marché du travail, mais des enjeux restent insuffisamment traités. Des écarts demeurent ainsi entre la protection sociale des travailleurs indépendants et celle des salariés. Le droit du travail tend pour sa part vers un droit de la personne au travail ou en transition entre deux emplois (compte personnel de formation, compte épargne temps, compte pénibilité...), sans que cette évolution soit achevée. Il convient d'éviter les risques de fragmentation excessive du droit (« statuts à la carte »), d'essor mal contrôlé du travail indépendant économiquement dépendant et, enfin, de renforcement de la bipolarisation entre emplois salariés durables et qualifiés et emplois salariés précaires peu qualifiés.

Ces constats renvoient plus globalement à la problématique du dualisme du marché du travail, marqué en France, qui est porteur d'inégalités entre les salariés et fait peser les ajustements sur les catégories les plus vulnérables. Au total, entre accompagnement de nécessaires évolutions et encouragement indirect de pratiques parfois abusives, le rôle à assigner à la mutualisation et à la solidarité nationale mérite d'être clarifié.

Calendrier de travail : L'évolution des formes d'emploi

Réunion de travail Mardi 14 janvier 2014	Auditions de Mme Evelyne Serverin, directrice de recherche au CNRS, et de Mme Bérengère Mesqui, chef de département, DARES.
Séance plénière Jeudi 23 janvier 2014	Auditions de Mme Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), et de Mme Isabelle Engsted-Maquet, chef adjointe de l'unité Analyse sociale, Commission européenne.
Séance plénière Mardi 11 février 2014	Auditions de M. Thomas Fatome, directeur de la sécurité sociale et de M. Jean-Christophe Sciberras, président national de l'ANDRH, directeur des RH France et directeur des relations sociales du groupe Solvay.
Réunion de travail Jeudi 20 février 2014	Auditions de M. Pierre Cavard, directeur des études et analyses, et de Mme Isabelle Grangérard-Rance, directrice adjointe des affaires juridiques, UNEDIC et de M. Julien Lesrel, responsable du département des statistiques, de l'analyse des risques, du décisionnel et des équilibres, Caisse nationale du régime social des indépendants (RSI).
Séance plénière Mardi 11 mars 2014	Audition de M. Benoît Bohnert, maître des requêtes au Conseil d'Etat.
Séance plénière Mardi 8 avril 2014	Séance plénière consacrée à l'adoption du rapport <i>L'évolution des formes d'emploi</i> .

1.2. L'éloignement durable du marché du travail

Le Conseil d'orientation pour l'emploi a choisi, au mois de mai, de consacrer ses travaux au retour à l'emploi des personnes durablement éloignées du marché du travail. Alors même qu'elle constitue un enjeu social et économique majeur, cette problématique est en effet rarement abordée dans sa globalité.

Le rapport traite des situations effectives d'éloignement de l'emploi, volontaires ou non. Il met en évidence que le fait d'être éloigné du marché du travail réduit progressivement les chances de retour à l'emploi. Et cela par un ensemble de mécanismes tels que la perte de compétences, de confiance en soi, de capacité à se repérer sur un marché du travail en évolution rapide, l'apparition ou l'aggravation de difficultés matérielles et en matière de santé, mais aussi par d'éventuels comportements de discrimination.

Plus de deux millions de personnes concernées

L'éloignement durable du marché du travail concerne environ deux millions de personnes, soit près de 5 % de la population en âge de travailler. Les personnes concernées ont des profils très variés.

Ce sont tout d'abord des personnes qui ont connu une interruption de carrière due au chômage et qui restent durablement dans cette situation. La part des chômeurs de longue durée s'est considérablement accrue ces dernières années avec la crise. Parmi eux, les seniors sont les plus exposés. Le chômage de longue durée touche aussi particulièrement les personnes moins diplômées et les licenciés économiques.

Ce sont également des groupes de personnes confrontées à des problématiques spécifiques :

- des personnes qui ne sont jamais entrées sur le marché du travail, en particulier des jeunes qui ne sont durablement ni en emploi, ni en formation ;
- des femmes et des hommes qui ont interrompu leur activité pour s'occuper de leurs enfants et qui voudraient retravailler ;
- des personnes en situation de handicap ou ayant connu des problèmes de santé.

Au-delà des situations particulières, l'éloignement durable du marché du travail place les personnes qui en souffrent face à des réalités et un certain nombre de difficultés communes.

L'éloignement crée de l'éloignement : il réduit les chances de retrouver un emploi et il pèse ensuite durablement sur les trajectoires professionnelles. Il entraîne de multiples conséquences négatives qui se renforcent, qu'il s'agisse de la dégradation des compétences professionnelles ou de difficultés matérielles freinant le retour à l'emploi. L'éloignement est profondément dépressif et il fragilise les personnes, sans même parler des discriminations à l'égard des chômeurs de longue durée.

Une part significative des personnes éloignées du marché du travail n'est pas inscrite à Pôle emploi et ne bénéficie pas d'un accompagnement professionnel. Et cela alors même que, compte tenu des conséquences si négatives de l'éloignement, tout doit être fait pour favoriser un retour rapide vers l'emploi.

Alors que le Gouvernement et les partenaires sociaux ont annoncé, dans le cadre de la Conférence sociale, leur volonté d'agir pour les personnes éloignées de l'emploi, le Conseil d'orientation pour l'emploi a identifié, à leur intention, des leviers d'action pour mieux prévenir et combattre l'éloignement et faisant intervenir l'ensemble des acteurs concernés : l'Etat, les partenaires sociaux, les collectivités locales, les associations et, bien sûr, les entreprises.

Réduire les risques d'éloignement du marché du travail

Il convient de mieux anticiper le retour sur le marché du travail notamment pour les personnes dont le retrait du marché du travail est temporaire (les femmes qui s'arrêtent de travailler pour élever leurs enfants, les personnes malades, les détenus), d'accélérer la recherche d'emploi et d'éviter que les demandeurs d'emploi restent longtemps sans contact avec le monde du travail.

Les actions de recherche d'emploi ne doivent pas être subordonnées par principe à la résolution des freins dits « périphériques ». L'accompagnement social et l'accompagnement professionnel doivent être mieux articulés afin de ne pas perdre de temps dans le processus de retour à l'emploi et parce qu'ils sont interdépendants. Cela suppose de renforcer la coordination des acteurs et de mieux définir le rôle de chacun.

Ramener vers l'emploi les personnes qui en sont durablement éloignées

Le retour à l'emploi ne passe pas toujours par de la formation, qui ne saurait être une « parenthèse » dans la recherche d'emploi mais doit être orientée vers des métiers qui recrutent et s'inscrire dans un parcours d'accompagnement réfléchi. Le Conseil préconise également de mieux valoriser les compétences extra-professionnelles.

Le développement de l'alternance pour les adultes pourrait être bénéfique, non seulement pour les personnes désireuses d'acquérir une qualification ou une certification et suivre une action de formation, mais aussi pour de nombreuses entreprises et pour des secteurs qui peinent à recruter. Il convient également de réexaminer les conditions dans lesquelles les diplômes ou qualifications, à juste titre exigés pour l'exercice de certaines professions, peuvent être obtenus. Le Conseil préconise aussi d'aller au-delà des seules logiques d'immersion, pour certaines personnes très éloignées de l'emploi. Et cela en favorisant l'acquisition, en entreprise, d'une formation et d'une expérience professionnelle.

Les entreprises devraient enfin être davantage incitées à combattre les a priori, voire les discriminations, afin

que les personnes durablement éloignées du marché du travail ne soient pas écartées des processus de recrutement.

Calendrier de travail : L'éloignement durable du marché du travail

Séance plénière Mardi 20 mai 2014	Auditions de M. Cyril Nouveau, sous-directeur Emploi et marché du travail, DARES, et de M. Stéphane Carcillo, économiste principal, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, OCDE.
Réunion de travail Mardi 3 juin 2014	Auditions de M. Aurélien Ducloux et de M. Alexis Goursolas, chargés de mission IAE-emploi-formation, à la Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale (Fnars), de M. Patrick Valentin et de M. Didier Goubert, responsables du réseau Emploi-formation d'ATD Quart Monde, et de M. Jean-Marc Lafitte, directeur de l'association Transfer-IOD.
Réunion bilatérale Mercredi 4 juin 2014	Audition de Mme Marie Trellu-Kane, présidente d'Unis-Cité.
Réunion de travail Mardi 10 juin 2014	Auditions de M. Léopold Gilles, directeur du département Evaluation des politiques sociales, et de Mme Isabelle Van de Walle, directrice du département Entreprises et action publique au CREDOC, de Mme Laurence Lize, économiste, maître de conférence à l'université Paris I et chercheur au centre d'économie de la Sorbonne (Matisse).
Réunion de travail Mardi 17 juin 2014	Auditions de M. Pierre-Yves Leclercq, directeur général de l'Agefiph, de Mme Aude Bourden, chargée du développement des activités professionnelles des personnes handicapées mentales à l'Unapei, et de Mme Véronique Bustreel, conseillère nationale Travail-Emploi-Formation et Ressources de l'APF.
Réunion bilatérale Lundi 23 juin 2014	Auditions de M. Emmanuel Jammes, délégué Société et politiques de santé et de Mme Agnès Lecas, déléguée aux actions pour les malades, Ligue contre le cancer.
Séance plénière Mardi 24 juin 2014	Auditions de M. Gilles de Labarre, président de Solidarités nouvelles face au chômage (SNC), de M. Vincent Baholet, délégué général de la Fondation FACE et de M. Rand Ghayad, économiste au MIT Sloan School of Management, Chercheur associé à la Réserve fédérale de Boston et Consultant auprès du Bureau international du travail.
Réunion de travail Mardi 1 ^{er} juillet 2014	Auditions de Mme Anousheh Karvar, inspectrice générale des affaires sociales, de M. Jalal Bouhsina, directeur, et M. Roland Famin, chargé de mission de la Maison de l'emploi Pévèle-Mélantois-Carembault, et de M. Eric Vanhuysse, directeur du Comité de bassin d'emploi Lille Métropole.
Réunion bilatérale Mardi 8 juillet 2014	Audition de M. Pierre Edouard Magnan, Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP).
Réunion bilatérale Mercredi 9 juillet 2014	Audition de Mme Stéphanie Poinot, chef de service, C2di 93.
Séance plénière Jeudi 10 juillet 2014	Auditions de M. Stéphane Ducatez, directeur des statistiques, des études et de l'évaluation à Pôle emploi, et d'Emmanuelle Wargon, déléguée générale à

	l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).
Réunion bilatérale Mardi 2 septembre 2014	Auditions de M. Jean-Lou Orlandini, délégué général de Retravailler, de Mme Sylvie Scheid, directrice de Retravailler Sud-Ouest et de Mme Corinne Rodriguez, directrice de Retravailler Alsace.
Réunion de travail Mardi 2 septembre 2014	Auditions de M. Martin Lebègue, chargé du développement des solidarités, de M. Olivier Lecocq, chargé de mission et de M. Fabrice Debarre, directeur du Développement des solidarités, Conseil général du Pas-de-Calais, et de M. Claude Jeannerot, sénateur du Doubs, président du Conseil général, de M. Etienne Petitmengin, directeur général adjoint chargé du pôle Solidarités et Cohésion sociale, Conseil général du Doubs.
Réunion de travail Mardi 9 septembre 2014	Auditions de Mme Marie-Pierre Establie d'Argencé, déléguée générale d'Alliance Villes Emploi, de M. Arnaud Chéron, professeur des universités au Mans, directeur de recherche à l'EDHEC, sur la question de l'obsolescence des compétences.
Réunion bilatérale Mardi 9 septembre 2014	Auditions de M. Eric Merminoud, directeur général, de Mme Dominique Leclerc, responsable Service RSA Insertion et de Mme Fatima Kadouri, conseillère en insertion professionnelle Service RSA insertion, Arapej.
Séance plénière Mercredi 17 septembre 2014	Auditions de M. Vincent Destival, directeur général de l'Unédic, de M. Franck Von Lennep, directeur de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), et de M. Thomas Fatome, directeur de la Sécurité sociale.
Réunion bilatérale Lundi 22 septembre 2014	Auditions de M. Jean-Claude Poirier, directeur adjoint, CRAMIF et de M. François Soulage, collectif ALERTE.
Réunion de travail Mardi 23 septembre 2014	Auditions de Mme Olivia Sautory, chargée d'études, Dares, de Mme Gwenn Parent, économiste, division des Analyses et politiques d'emploi, direction de l'Emploi, du travail et des affaires Sociales, OCDE et de Mme Pia Rattenhuber, statisticienne-programmatrice, division des Affaires sociales, direction de l'Emploi, du travail et des affaires sociales, OCDE.
Réunion bilatérale Vendredi 26 septembre 2014	Audition de M. Olivier Dupuis, secrétaire général, Comité national des entreprises d'insertion (CNEI).
Séance plénière Mercredi 1 ^{er} octobre 2014	Séance plénière consacrée à l'adoption du rapport <i>L'éloignement durable du marché du travail</i> .

1.3. L'impact d'internet sur le fonctionnement du marché du travail

Le Conseil d'orientation pour l'emploi a ouvert début novembre ses travaux sur l'impact d'internet sur le fonctionnement du marché du travail.

Internet, la généralisation des échanges électroniques, le développement des réseaux sociaux numériques, l'évolution profonde des modalités de circulation, de diffusion, de stockage et de traitement de l'information ont ouvert de nouvelles possibilités dans de nombreux domaines et le marché du travail n'y échappe pas.

Cependant, alors qu'internet et les nouvelles technologies sont de plus en plus présents, leur impact sur la stratégie et le comportement des acteurs du marché du travail (entreprises, salariés et demandeurs d'emploi, service public de l'emploi, intermédiaires du recrutement) comme sur le fonctionnement du marché du travail, demeurent encore très mal connus.

Quelles stratégies et outils sont mis en œuvre par les recruteurs, dans les différents types d'entreprises ou secteurs d'activité ? L'utilisation d'internet varie-t-elle selon les profils des salariés et des demandeurs d'emploi, et la taille des entreprises ? A quel point internet a-t-il modifié la manière dont on cherche et trouve un emploi aujourd'hui ? Comment le service public de l'emploi évolue-t-il dans ce nouveau contexte ? Quels sont les effets de ces évolutions sur la fluidité du marché du travail ? Et internet a-t-il un impact sur la segmentation du marché du travail ?

Le Conseil a examiné l'ensemble de ces questions, ainsi que les enjeux éthiques et de respect de la réglementation du travail qui y sont associés.

Les travaux se sont poursuivis en 2015 et le rapport du Conseil a été adopté en mars 2015.

Calendrier de travail : L'impact d'internet sur le fonctionnement du marché du travail

Séance plénière Mardi 5 novembre 2014	Auditions de M. Bruno Crépon, chercheur au Centre de recherche en économie et statistiques (CREST), professeur associé à l'ENSAE et à l'Ecole polytechnique, et de M. Yannick Fondeur, directeur de l'unité de recherche Marchés du travail, entreprises, trajectoires au CEE.
Réunion de travail Mardi 18 novembre 2014	Auditions de Mme Géraldine Rieucou, maître de conférences en économie et chercheur associée au Centre d'études de l'emploi, de Mme Anne-Marie Deblonde, directrice associée au cabinet Alphée et de M. Franck Perruchot, DRH d'Eclair group, auteurs du mémoire « Internet et recrutement. 10 ans d'Internet et autres outils du WEB 2.0. Quel bilan du côté des recruteurs ? ».
Réunion de travail Mardi 9 décembre 2014	Auditions de M. Edouard Geffray, Secrétaire général de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), de M. Jean-Baptiste Soufron, Secrétaire général du Conseil national du numérique (CNNum), et de M. Philippe Lemoine, président du Forum d'action Modernités, président de la Fondation internet nouvelle génération (Fing), auteur du rapport <i>La nouvelle grammaire du succès. La transformation numérique de l'économie française</i> , novembre 2014.
Séance plénière Mardi 16 décembre 2014	Auditions de <u>responsables des ressources humaines et du recrutement</u> : M. Jean-Luc Bérard, directeur des ressources humaines, Safran. M. Ludovic Guilcher, directeur adjoint des ressources humaines, Orange ; M. Laurent Da Silva, directeur général de Badenoch and Clark, filiale du groupe Adecco ; Mme Odile Grassart, directrice du recrutement, Société générale. Auditions de <u>responsables de sites dédiés à l'emploi</u> : M. Thibaut Gemignani, directeur général, Figaro Classified (Cadremploi / Keljob) ; M. Thomas Allaire, directeur général fondateur, Jobijoba ; M. Antoine Jouteau, directeur général adjoint, Leboncoin ; M. Marc Suchet, directeur marketing, Monster.

2. Autres contributions du Conseil

2.1. Le colloque annuel

Ce colloque, intitulé « Faire de l'innovation un levier pour l'emploi », s'est tenu à la Maison de la Chimie le jeudi 9 octobre en partenariat avec les Echos.

L'innovation crée des emplois. Elle en détruit aussi. Moteur de l'apparition de nouveaux produits ou services, de nouveaux procédés de production ou de travail, l'innovation rebat les cartes : elle déstabilise l'organisation productive existante et accélère la disparition de certains secteurs ou emplois. Ce faisant, elle fait émerger de nouveaux pans de l'économie et accroît son potentiel productif.

L'innovation est plus que jamais capitale pour retrouver une croissance dynamique et prospérer dans une économie mondiale fortement concurrentielle. Pourtant, si les deux premières révolutions industrielles ont été pourvoyeuses d'emplois, le potentiel de création d'emplois de la révolution du numérique qui se poursuit et s'amplifie d'année en année est plus discuté.

Le colloque a notamment permis d'aborder deux grandes séries de questions :

- les conséquences à attendre de l'innovation sur le niveau d'emploi, sur la structure et la qualité de l'emploi : les emplois détruits à court terme par les innovations sont-ils compensés par ceux créés à court, moyen et long terme ? Les conséquences sur l'emploi sont-elles les mêmes pour tous les types d'innovation, notamment pour les innovations numériques dont certains affirment qu'elles produisent plus de valeur que d'emplois ? Quel est l'impact de la concurrence mondiale et d'un commerce international en expansion sur la localisation et la nature des emplois ? Quels sont les effets de l'innovation sur la structure de l'emploi et sur les inégalités ?
- les implications pour les salariés, leurs employeurs et les pouvoirs publics : l'innovation favorise-t-elle une polarisation du marché du travail ? Bénéficie-t-elle uniquement aux emplois très qualifiés ? Dans quels secteurs ? Quels enjeux soulève l'innovation pour les salariés et les entreprises en termes de conditions de travail, de compétences, de mobilité ? Notre système de formation est-il adapté ?

Des économistes, des philosophes et sociologues, des décideurs publics, des entrepreneurs et les partenaires sociaux ont participé à ce colloque. Une enquête COE/BVA intitulée « L'impact de l'innovation sur l'emploi vu par les salariés du privé », destinée à connaître la perception des salariés sur les conséquences de l'innovation sur l'emploi et sur le contenu de leur travail, a été présentée à cette occasion.

Plus de cinq cents personnes ont assisté à ce colloque, clôturé par M. François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

2.2. Contributions externes

Marie-Claire Carrère-Gée, présidente du COE, est régulièrement amenée à présenter les travaux du Conseil dans le cadre d'auditions demandées par les Commissions ou des Missions d'information parlementaires. A titre d'exemple, elle a été auditionnée au Sénat le 23 avril 2014 par la Mission commune d'information relative à la réalité de l'impact sur l'emploi des exonérations de cotisations sociales accordées aux entreprises. La présidente du COE a commenté à plusieurs reprises nos travaux à l'étranger, notamment le rapport sur les politiques de l'emploi mises en œuvre dans les pays développés.

Par ailleurs, le COE a été fréquemment sollicité par des instances ou par des acteurs du champ de l'emploi afin d'intervenir dans des colloques ou manifestations.

Principales auditions ou interventions de la présidente du COE

Le 22 mai 2014	Audition dans le cadre de la mission de l'IGAS relative à la protection sociale des jeunes.
Le 26 mai 2014	Audition dans le cadre de la mission de l'IGAS relative aux chômeurs de longue durée.
Le 17 juin 2014	Intervention au colloque national Jeunes d'avenir lors des Assises de l'emploi des jeunes organisées par l'AEF et Pôle emploi.
Le 3 juillet 2013	Conclusion du séminaire franco-allemand sur l'évolution du marché du travail en France et en Allemagne organisé par France Stratégie.
Le 20 novembre 2014	Intervention dans le cadre de la session de l'Institut des hautes études de la protection sociale (IHEPS) consacrée aux évolutions du marché du travail.
Le 24 novembre 2014	Conférence-débat Nuit de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans le cadre de la soirée organisée par l'Association des paralysés de France (APF).
Le 29 novembre 2014	L'emploi des jeunes dans les régions ultra périphériques françaises – Réseau des talents de l'Outre-Mer – Bruxelles.
Le 5 décembre 2014	Conférence-débat organisée par la Chaire Sécurisation des parcours professionnels.
Le 8 décembre 2014	Conférence-débat dans le cadre des Etats généraux de l'emploi à domicile.

3.Impact sur la décision publique

Plusieurs réformes et mesures initiées par le Gouvernement et les partenaires sociaux correspondent à des préconisations formulées par le Conseil d'Orientation pour l'Emploi (par exemple : réforme du chômage partiel, compte personnel d'activité, mesures prises en matière d'orientation scolaire et professionnelle, simplification des libellés des diplômes, meilleure transparence sur les débouchés des différentes formations, réforme de la formation professionnelle, renforcement des moyens de Pôle emploi et meilleure personnalisation de l'accompagnement, amélioration de l'effort de formation pour les demandeurs d'emploi, allègements de cotisations pour les entreprises pour améliorer leur compétitivité, avec des contreparties en termes d'emploi, lutte contre l'illettrisme, plan de formations prioritaires pour l'emploi pour répondre aux difficultés de recrutement et aux emplois durablement vacants, etc.).

En 2014, la feuille de route issue de la Grande conférence sociale de juillet a ainsi retenu parmi ses priorités l'objectif de « ramener les plus fragiles vers l'emploi », en écho aux travaux lancés au printemps par le COE sur l'éloignement durable du marché du travail.

De la même manière, le plan pour l'emploi dans les PME et TPE présenté par le Gouvernement en juin 2015 comporte des mesures visant à modifier le régime du contrat à durée déterminée et du contrat d'intérim, ainsi que des mesures visant à favoriser le recours aux groupements d'employeurs et autres formes de tiers employeurs. Ces réformes s'inscrivent dans le prolongement du diagnostic élaboré par le COE sur les enjeux liés au développement des formes particulières ou nouvelles d'emploi dans son rapport d'avril 2014.

A cet égard, le diagnostic du COE sur les nouvelles formes d'emploi a pu appuyer les analyses de l'Organisation internationale du travail qui a, à son tour, consacré à l'évolution des formes d'emploi son rapport « *Des modalités d'emploi en pleine mutation* » de mai 2015, qui propose notamment de mieux adapter la législation du travail à des formes d'emploi de plus en plus diversifiées.

4. Présentation des perspectives 2015 et 2016

Pour garantir une réactivité par rapport à d'éventuelles saisines du Gouvernement et de s'adapter au mieux aux demandes des partenaires sociaux, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi n'établit pas de programmation annuelle. Il définit ses thèmes de travail, l'un après l'autre, au vu des évolutions de l'emploi ainsi que des besoins exprimés par les acteurs du marché du travail.

Dans les années à venir, le Conseil d'orientation pour l'emploi entend rester au cœur des débats sur l'emploi et des projets de réformes. Il poursuivra sa politique d'ouverture en organisant des rencontres avec les principaux acteurs du champ de l'emploi afin de créer des liens, de favoriser des synergies et de mener des actions partagées.

En avril 2015, le Conseil a débuté les travaux sur son nouveau thème de travail : les réformes du marché du travail en Europe depuis la crise.

Il s'agira de dresser un panorama à la fois précis et complet des réformes mises en place (notamment en ce qui concerne les contrats de travail, la négociation collective, l'articulation durée du travail/emploi/salaires, l'assurance chômage et la formation professionnelle), d'identifier les objectifs poursuivis selon le contexte propre à chacun des pays et de tirer de premiers bilans.

Le Conseil entend ainsi apporter aux pouvoirs publics, aux partenaires sociaux et plus largement aux acteurs du marché du travail, un diagnostic utile pour leurs analyses et décisions. Le rapport devrait être adopté au second semestre 2015.

ANNEXE

Les membres du Conseil en 2014

Présidente

Mme Marie-Claire Carrère-Gée

Vice-président

M. Gilles Bélier

Personnalités qualifiées

Mme Elisabeth Bergé-Suet, avocat

M. Christian de Boissieu, professeur à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et au Collège d'Europe (Bruges), membre de l'Autorité des marchés financiers (AMF), ancien président du Centre d'analyse économique (CAE)

M. Dominique-Jean Chertier, directeur-conseiller, direction générale du groupe SAFRAN

M. Pierre Ferracci, président du groupe ALPHA

M. Jean-Baptiste de Foucauld, inspecteur général des finances honoraire, président-fondateur de Solidarités nouvelles face au chômage

M. Francis Kramarz, directeur du Centre de recherche en économie et statistique (CREST), professeur associé à l'École polytechnique

M. Xavier Lacoste, expert en relations sociales et politiques de l'emploi

Mme Bernadette Malgorn, conseiller maître à la Cour des comptes

M. John Martin, ancien directeur de l'emploi, du travail et des affaires sociales à l'OCDE

M. Alain Olive, ancien secrétaire général de l'UNSA, chargé de mission

Mme Béatrice Taupin, journaliste, ancienne rédactrice en chef social et macro-économie France

M. Jean-Luc Vergne, conseil RH et Stratégie

M. Hugues Vidor, vice-président de l'Udes

Partenaires sociaux

Pour la CGT :

M. Maurad Rabhi, secrétaire général de la Fédération textile-habillement-cuir

M. Nasser Mansouri-Guilani, responsable des activités économiques

Pour la CFDT :

Mme Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe

M. Philippe Couteux, responsable du service Emploi et sécurisation des parcours professionnels

Pour Force Ouvrière :

M. Stéphane Lardy, secrétaire confédéral

Mme Sylvia Veitl, assistante confédérale

Pour la CFTC :

M. Olivier Gourel, secrétaire confédéral

Pour la CFE-CGC :

Mme Marie-Françoise Leflon, secrétaire générale, présidente de l'Apec

Pour le MEDEF :

M. Jean-François Pilliard, vice-président chargé des questions sociales

Mme Odile Menneteau, directrice de Mission, direction des Relations sociales, présidente de l'Agefiph

Pour la CGPME :

M. Dominique Restino, délégué du président de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris, président de l'Agence pour la création d'entreprise (APCE)

Pour l'UPA :

M. Jean-Jacques Châtelain, membre du Bureau confédéral de la CAPEB

Pour la FNSEA :

M. Claude Cochonneau, vice-président

Pour l'UNAPL :

M. Gérard Goupil, président de la commission Affaires sociales

Parlementaires

Assemblée nationale :

M. Gérard Cherpion, député des Vosges

M. Jean-Patrick Gille, député d'Indre-et-Loire

Sénat :

M. Claude Jeannerot, sénateur du Doubs

M. Jean-Marie Vanlerenberghe, sénateur du Pas-de-Calais

Conseil économique, social et environnemental

M. Pierre-Antoine Gailly, président de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris Ile-de-France, vice-président de CCI France, premier vice-président de l'UCCIFE

Mme Marie-Béatrice Levaux, présidente de la Fédération nationale des particuliers-employeurs (FEPEM)

Représentants des collectivités territoriales

M. Philippe Maitreau, représentant l'Association des maires de France

M. René-Paul Savary, représentant l'Assemblée des départements de France

M. François Bonneau, représentant l'Association des régions de France

Représentants des administrations et organismes chargés d'une mission de service public

M. Jean Pisani-Ferry, commissaire général à la stratégie et à la prospective, France Stratégie

Mme Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

M. Yves Struillou, directeur général du travail

M. Denis Morin, directeur du budget

Mme Sandrine Duchêne, directrice générale adjointe du Trésor

M. Pascal Faure, directeur général de la compétitivité, de l'industrie et des services

M. Jean-Luc Tavernier, directeur général de l'INSEE

Mme Françoise Bouygar, directrice de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques

M. Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi

M. Hervé Estampes, directeur général de l'AFPA

M. Vincent Destival, directeur général de l'Unédic

M. Thomas Fatome, directeur de la sécurité sociale