



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

Commissariat général à la stratégie et à la prospective

Note réalisée par :
Hélène Garner et Frédéric Lainé,
département Travail Emploi

L'ESSENTIEL

SEPTEMBRE 2013

Services à la personne : constats et enjeux



Les Services à la personne (SAP) se sont fortement développés depuis une dizaine d'années, sous l'impulsion de dispositifs sociaux et fiscaux incitatifs répondant notamment aux besoins croissants liés à la démographie du pays (natalité élevée et vieillissement de la population). Depuis 2010, leur croissance semble pourtant marquer une pause, qui se traduit par une baisse du nombre d'heures travaillées. Ce ralentissement pose la question de la viabilité du modèle économique sous-tendant ces services, mais aussi celle de la solvabilisation de la demande de SAP dans un contexte de crise économique et de contrainte budgétaire.

Le recours aux SAP est fortement lié au degré de dépendance des individus et aux niveaux de revenus des ménages. Les aides sociales et fiscales accordées au secteur (de l'ordre de 6,7 milliards en 2012)⁽¹⁾, conjuguées aux prestations versées par les Conseils généraux qui autorisent notamment le financement de services de maintien à domicile au travers de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et de la prestation de compensation du handicap (PCH) – pour un montant total d'environ 6,2 milliards d'euros en 2010 –, solvabilisent partiellement cette demande.

Les SAP sont traditionnellement dominés par la relation d'emploi directe avec des particuliers employeurs. Le reste du secteur repose sur des organismes prestataires, parmi lesquels plusieurs modèles économiques coexistent. La montée en puissance d'entreprises du secteur privé et la perte de poids des acteurs de l'économie sociale et solidaire modifient cependant les équilibres entre ces modèles économiques.

Au-delà de ces enjeux de structuration de l'offre et de solvabilisation de la demande de SAP, la question de la professionnalisation et de la qualité de l'emploi dans ces activités apparaît centrale pour à la fois répondre aux besoins de recrutement que va connaître le secteur dans les dix ans à venir et faire de ces métiers des SAP des vecteurs de qualification et de carrières professionnelles.

Un secteur fragmenté et plurivoque

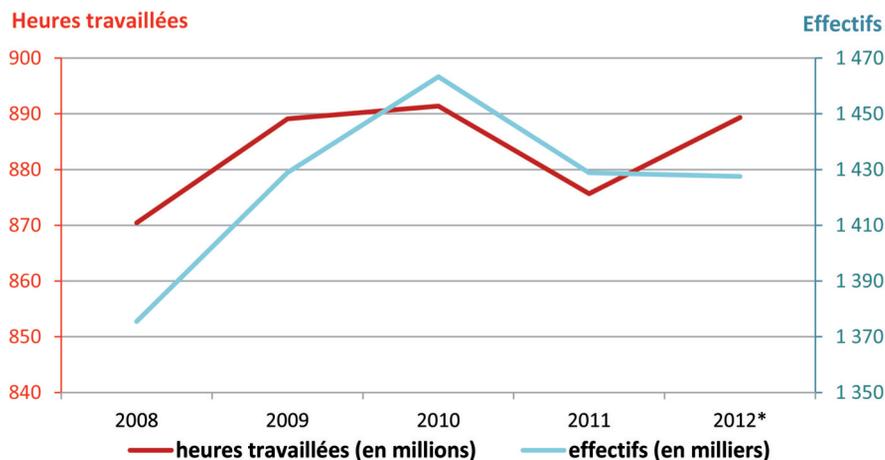
Les services à la personne (SAP) représentaient environ 4,8 % de l'emploi salarié en 2010⁽²⁾. Ce secteur recouvre une multiplicité de métiers, d'activités et d'acteurs qui dessinent un paysage complexe et non unifié. Les SAP ne constituent pas un secteur en tant qu'entité économique

ou juridique unifiée, mais résultent plutôt d'une construction sociale et fiscale. Le périmètre des SAP est en effet déterminé par la liste des services ouvrant droit à des avantages sociaux et fiscaux propres, qui se partagent entre les activités de services nécessitant un agrément (SAP à destination des publics "fragiles" : garde d'enfants

1. 1,96 milliard pour les exonérations de cotisations sociales patronales sur les services aux publics fragiles et pour l'abattement Eckert, et 4,74 milliards pour les réductions d'impôt liées à l'abattement de 50 %.

2. Benoteau I. (Dares), Baillieul Y. et Chaillot G. (Insee, Pôle emploi-population) [2013], "Les services à la personne. Davantage sollicités dans les zones rurales et âgées", *Dares Analyses*, n° 50, juillet.

Heures travaillées et effectifs employés dans les services à la personne*



*Données provisoires pour 2012, champ hors assistantes maternelles

Source : Ircem pour les particuliers employeurs ; ANSP-Nova, traitement Dares pour l'activité prestataire et mandataire. Les effectifs sont ceux du 2^e trimestre de chaque année.

de moins de 3 ans, assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou ayant besoin d'une aide personnelle ou à la mobilité), et les autres SAP (tels que les activités de ménage, de bricolage-jardinage, de soutien scolaire et de cours à domicile) qui sont éligibles à la réduction d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile : 50 % de réduction applicable sur un plafond de dépense de 12 000 € par foyer fiscal en 2012 ou crédit d'impôt sur le revenu sur les sommes versées au titre des services à la personne (voir l'annexe 1 sur l'évolution du cadre fiscal et social du secteur).

Le secteur a connu une forte croissance entre 2000 et 2007 (+ 4,7 % en moyenne annuelle) et une croissance plus modérée jusqu'en 2010 (+ 1,2 % entre 2008 et 2010). Depuis 2010, la mesure de l'activité dans les services à la personne par l'emploi salarié semble traduire un infléchissement des effectifs, même si le nombre d'heures travaillées tend à se relever en 2012 (données provisoires)⁽³⁾.

Un mode d'exercice partagé entre l'emploi direct, toujours largement majoritaire, et l'intervention de prestataires aux missions diverses

La France se distingue des autres pays européens par le poids très important de l'emploi direct⁽⁴⁾ et la faiblesse du recours aux entreprises. Des structures publiques et

associatives à but non lucratif coexistent par ailleurs avec l'emploi direct, et sont, là aussi, une spécificité française (seule l'Allemagne affiche à peu près le même taux de recours à ces structures).

Les deux tiers des heures rémunérées du secteur en 2011 (ici hors assistantes maternelles qui effectuent leur activité à leur domicile) ont été réalisés en emploi direct et un tiers *via* des organismes de services à la personne (OSP). La part de l'emploi direct diminue tendanciellement depuis dix ans (elle était de 82 % en 2002), au profit de l'emploi de salariés rémunérés par des organismes prestataires, mais reste cependant largement majoritaire. Au sein de l'emploi direct, le recours à des organismes mandataires, chargés de la sélection et de la mise en relation des employeurs et de leurs futurs salariés, diminue tendanciellement (13 % en 2011 contre 18 % en 2006).

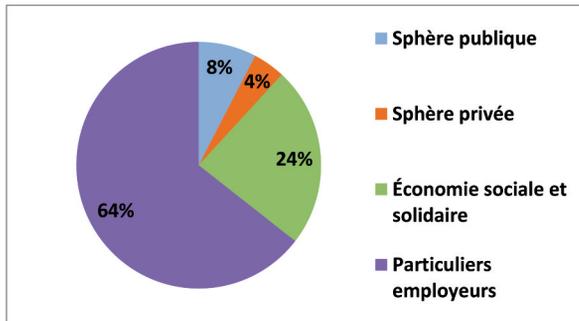
Parmi les OSP (prestataires et mandataires), plusieurs modèles économiques coexistent : les organismes appartenant à la sphère de l'économie sociale et solidaire (associations, mutuelles, fondations, coopératives), ceux rattachés à la sphère publique (les centres communaux ou intercommunaux d'action sociale, les établissements publics de coopération intercommunale, les syndicats intercommunaux à vocations multiples) et ceux rattachés à la sphère privée (entreprises commerciales). Les acteurs de l'économie sociale et solidaire et ceux de la

3. Les effectifs employés comportent des doublons en raison des différents circuits déclaratifs des particuliers employeurs, mais surtout en raison de la multiactivité des salariés, fréquente au sein des services à la personne. En effet, la multiactivité concerne 11,6 % des salariés de particuliers employeurs, et 28,4 % des salariés d'organismes de services à la personne, ce qui représente environ 100 000 salariés qu'il conviendrait de ne pas compter deux fois lorsqu'on fait la somme des salariés du secteur.

4. Annexe 2 : comparaison avec l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Italie, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suède.

sphère publique exercent leur activité principalement à titre non lucratif, tandis que ceux de la sphère privée sont dans une logique marchande.

Répartition du nombre d'heures rémunérées par sphère en 2011*



* Hors assistantes maternelles

Source : Ircem pour les particuliers employeurs ; ANSP-Nova, traitement Dares pour l'activité prestataire et mandataire.

Les acteurs de l'Économie sociale et solidaire (ESS) dominent le marché des OSP puisqu'ils représentent les deux tiers des heures rémunérées prestataires, mais leur part a tendance à se réduire au profit de la sphère privée. Les associations, qui composent la majorité des organismes de l'ESS, voient leur modèle économique traditionnel remis en question, du fait notamment de l'arrivée de concurrents privés sur le marché des services à la personne et des différences de réglementation existant entre ces acteurs, mais aussi de leur positionnement, les struc-

tures de l'ESS intervenant davantage au profit des publics fragiles et dans des territoires ruraux.

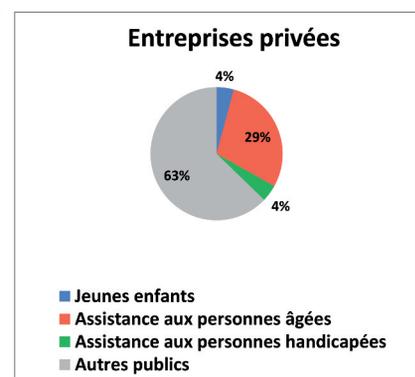
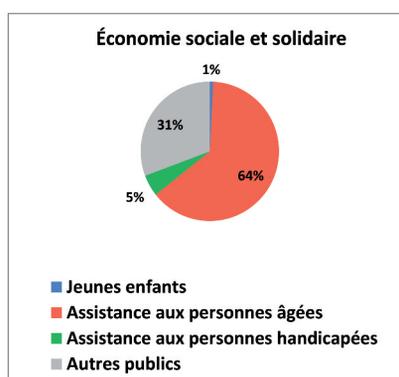
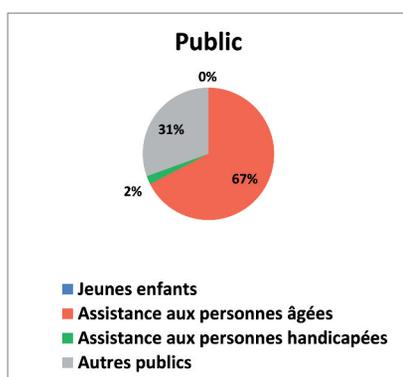
La sphère de l'ESS comme la sphère publique se caractérisent en effet par la part très importante des heures effectuées auprès des publics fragiles (70 % contre 37 % pour les organismes de la sphère privée). Dans ces deux sphères, environ les deux tiers des heures sont destinés à l'assistance aux personnes âgées contre moins d'un tiers dans la sphère privée.

Les activités des organismes de la sphère privée sont, elles, davantage orientées vers les services de la vie quotidienne (ménage, repassage, jardinage, garde d'enfants de plus de 3 ans).

Les bénéficiaires de services à la personne : des publics âgés, des particuliers employeurs plus aisés

Les personnes âgées de 75 ans ou plus sont les principaux utilisateurs des services à la personne, et leur poids est particulièrement élevé parmi les usagers ayant recours à un OSP (53 % contre 35 % de celles employant directement un salarié). La moitié des particuliers employeurs ont un revenu par foyer supérieur à 3 000 euros. Les personnes qui ont recours à un prestataire ont des revenus plus modestes : 62 % ont des revenus mensuels inférieurs à 1 500 euros contre seulement 22 % des particuliers employeurs.

Répartition des heures prestataires selon le public cible



Source : ANSP-Nova, traitement Dares pour l'activité prestataire et mandataire.

Caractéristiques des usagers de services à la personne

| En % | Particuliers employeurs | Particuliers ayant recours à un organisme prestataire |
|--------------------------------|-------------------------|---|
| Âge | | |
| Moins de 44 ans | 19 | 13 |
| 45 à 64 ans | 32 | 17 |
| 65 à 74 ans | 14 | 17 |
| 75 ans ou plus | 35 | 53 |
| Revenu mensuel du foyer | | |
| Moins de 1 500 € | 22 | 62 |
| De 1 501 à 3 000 € | 28 | 21 |
| De 3 001 à 5 000 € | 28 | 12 |
| Plus de 5 000 € | 22 | 5 |

Source: Dares, enquête PUSAP 2008.

La demande de services à la personne existe et tendra à croître, mais les enjeux de solvabilisation de la demande à court et moyen termes se poseront avec d'autant plus d'acuité que les contraintes budgétaires sont très fortes, tant du côté des pouvoirs publics (État, collectivités territoriales) que du côté des ménages⁽⁵⁾. Le fléchissement du secteur depuis 2010 montre que, malgré une relative inélasticité de la demande au prix, le contexte de crise, la baisse du pouvoir d'achat par ménage et les mesures de réduction des aides sociales et fiscales (annexe 1) ont pesé sur la demande de SAP.

Une faible qualité de l'emploi dans les services à la personne

La qualité de l'emploi dans le secteur des services à la personne est faible : beaucoup d'emplois à temps partiel, notamment subi et très court, s'y exercent, les conditions de travail sont difficiles et marquées par des déplacements fréquents, de la pénibilité physique, des rémunérations faibles, peu de perspectives de carrière et, au final, peu d'accès à la formation professionnelle continue.

Les rémunérations horaires et annuelles sont relativement faibles, d'autant que les temps périphériques sont nombreux et le plus souvent non rémunérés.

| En % | Temps partiel subi |
|--|--------------------|
| Employés de maison | 26 |
| Aides à domicile | 25 |
| Assistants maternelles | 12 |
| <i>Ensemble de la population en emploi</i> | 6 |

Source : Insee, Enquêtes Emploi 2009-2011 ; Dares (2012), "Les portraits statistiques des métiers 1982-2011", *Synthèse.Stat*, n° 2, décembre.

Les salariés de la sphère publique ont les salaires horaires et les revenus salariaux annuels les plus élevés. Si les salaires horaires des salariés des entreprises privées et de l'économie sociale sont similaires, en revanche les revenus salariaux annuels sont plus élevés dans cette dernière. Cela met en lumière l'effort des structures associatives pour garantir des temps de travail plus avantageux et éviter les temps incomplets subis. Enfin, les revenus annuels que perçoivent les salariés des particuliers employeurs sont les plus faibles, ce qui reflète des temps partiels importants et/ou des interruptions d'emploi au cours de l'année.

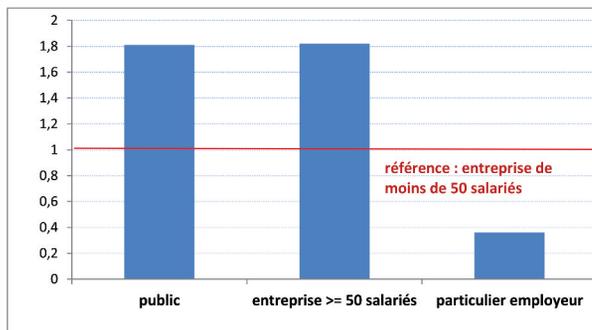
| En euros | Salaires horaires brut médian | Revenu salarial annuel médian |
|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Salariés de particuliers employeurs | 10,4 | 3 392 |
| Salariés d'organismes prestataires | 9,9 | 8 463 |
| Dont : | | |
| Sphère privée | 9,8 | 4 501 |
| Sphère publique | 11 | 15 080 |
| Sphère économie sociale | 9,8 | 8 876 |

Champ : Pour les particuliers employeurs : salariés des particuliers employeurs, hors postes d'assistants maternelles, ayant un contrat PE au cours de la 3^e semaine de mars 2010, n'ayant aucun contrat déclaré au forfait sur l'année. Pour les OSP : salariés des OSP ayant un contrat OSP au cours de la 3^e semaine de mars 2010. On ne retient que les contrats dont le nombre d'heures déclarées est strictement positif.

Sources : Pour les particuliers employeurs : Insee, Particuliers Employeurs ; pour les OSP : Insee, DADS GF - ANSP, n0va.

Le taux d'accès à la formation continue est faible dans ces métiers, ce qui est en partie lié à la forte atomisation de l'offre. Les salariés des particuliers employeurs sont les plus pénalisés. Par rapport à un salarié d'une petite entreprise (moins de 50 salariés), un aide à domicile salarié de particulier employeur a trois fois moins de chances d'avoir suivi une formation au cours des trois derniers mois, à même niveau de diplôme, d'âge, de sexe et d'origine géographique.

Chances d'accès à la formation continue des salariés aides à domicile en fonction du statut de l'employeur



Source : Insee, Enquêtes Emploi 2009-2011, traitement : CGSP.

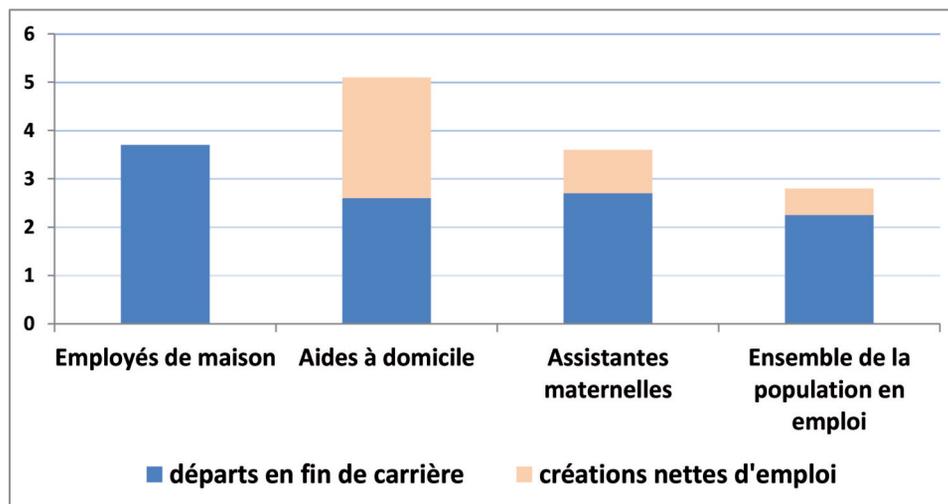
Lecture : par rapport à un aide à domicile d'une entreprise de moins de 50 salariés (situation de référence), un aide à domicile de la sphère publique ou d'une entreprise d'au moins 50 salariés a presque deux fois plus de chances d'avoir bénéficié d'une formation au cours des trois derniers mois. Les chances d'un salarié employé par un particulier employeur sont en revanche trois fois plus faibles, les effets du niveau de diplôme, de l'âge, du sexe et de l'origine géographique ayant été neutralisés.

Des perspectives d'emploi importantes dans les services à la personne

Si les estimations de volumes varient dans leur intensité, toutes les analyses convergent : le secteur des SAP va croître dans les années à venir du fait, d'une part, des nombreux départs en fin de carrière prévus et, d'autre part, des créations d'emploi projetées. Les départs en fin de carrière seront particulièrement importants dans trois métiers d'aide à la personne : les employés de maison, les aides à domicile et les assistantes maternelles – 490 000 départs en fin de carrière sont programmés sur la période 2010-2020.

Plus de 150 000 postes d'aide à domicile devraient être créés entre 2010 et 2020 dans le secteur⁽⁶⁾. Les besoins croissants en aides à domicile sont principalement la conséquence du vieillissement de la population. D'après les projections réalisées dans le cadre du groupe de travail sur la dépendance en 2011, le nombre de personnes âgées dépendantes (au sens de bénéficiaires de l'APA) devrait augmenter de 35 % d'ici 2030, pour atteindre 1,55 million de personnes (contre 1,10 en 2010). La politique privilégiée de maintien à domicile des personnes dépendantes devrait en outre renforcer ces besoins. Des créations d'emploi sont projetées également pour les assistantes maternelles, en lien avec la poursuite d'une natalité assez élevée et le développement de l'activité féminine.

Nombre de postes à pourvoir annuellement pour 100 emplois existants : projections 2010-2020



Source : Lainé F., Omalek L. [2012], "Les métiers en 2020, progression et féminisation des emplois les plus qualifiés, dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes", *Dares Analyses*, n° 022.

Lecture : sur la période 2010-2020, pour 100 emplois d'aide à domicile un peu plus de 5 postes devraient être à pourvoir chaque année en moyenne, 2,6 pour remplacer les départs en fin de carrière, et 2,5 correspondant à des créations d'emploi.

6. Lainé F., Omalek L. [2012], "Les métiers en 2020 : progression et féminisation des emplois les plus qualifiés, dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes", *Dares Analyses*, n° 022.

CONCLUSION

Des pistes pour l'action publique en faveur du secteur des services à la personne

Partant de ce constat, quatre pistes d'actions peuvent être dressées pour répondre aux enjeux du secteur. Pour chacune de ces pistes, les modalités de déploiement se différencieront selon les types d'employeurs et les modèles économiques en vigueur.

- **Évaluer les dispositifs** : le cadre fiscal-social constitue le principal levier d'action des politiques publiques pour soutenir le secteur, mais l'efficacité de ces aides fiscales et sociales sur l'emploi reste peu évaluée. Il apparaît nécessaire de disposer, avant tout changement de ce cadre, d'une évaluation des effets des changements antérieurs, et de prévoir, pour tout changement ultérieur, les conditions de son évaluation.
- **Anticiper les besoins de recrutement du secteur** : il apparaît nécessaire de mettre en place dans ce secteur une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui permettrait aux professionnels du secteur et aux pouvoirs publics d'avoir une vision plus fine des besoins en termes de métiers et de formations pour les dix prochaines années. Cette GPEC pourrait être réalisée dans le cadre d'un travail interbranche. Cela permettrait d'anticiper les tensions sur certains métiers et d'orienter jeunes et demandeurs d'emploi sur des formations qualifiantes vers ces métiers.
- **Agir sur la qualité de l'emploi** : il s'agit d'une part d'améliorer la qualité de l'offre de travail, entraînant des effets sur la productivité du travail, et, d'autre part, de lutter contre des inégalités (les femmes et les personnes immigrées sont surreprésentées dans le secteur des SAP). C'est aussi un outil pour renforcer l'attractivité de ce secteur, porteur d'opportunités d'emploi. Augmenter la qualité de l'emploi, c'est notamment professionnaliser le secteur, lutter contre le temps partiel subi, améliorer les conditions de travail, réduire les inégalités d'accès à la formation continue. Mais cela passe également par l'homogénéisation des certifications entre les différentes sphères de l'aide à domicile et l'établissement de passerelles entre les métiers de l'aide à domicile, de la garde d'enfants et les métiers exercés dans les établissements afin d'ouvrir des perspectives de carrière dans ces secteurs.

- **Structurer l'organisation du secteur par des innovations organisationnelles et techniques** : la multiplicité des statuts, des règles et des obligations entre les différents acteurs opérant sur le marché des SAP est une richesse qui répond à des besoins du marché. Toutefois, cette diversité peut biaiser la concurrence et prend imparfaitement en compte les spécificités de ces structures et de certains publics fragiles. Il s'agit d'accompagner la structuration déjà à l'œuvre d'une offre encore atomisée, de manière à améliorer sa qualité et à viabiliser les modèles économiques la soutenant. Cela peut se traduire par le regroupement de particuliers employeurs ou de structures associatives et par le développement de politiques interbranches ou de filières. Une autre modalité de structuration de l'offre serait d'améliorer le contenu de l'offre de services et sa qualité en développant des bouquets de services ou des offres de services intégrés et en soutenant la diffusion des technologies de l'information et de la communication.

Mots clés : services à la personne, qualité de l'emploi, emploi direct, organismes prestataires, fiscalité, publics fragiles.

Les auteurs remercient les services de la Dares pour leur contribution statistique à cette publication, même si le CGSP reste seul responsable des chiffres et des analyses publiés.

Pour en savoir plus

- Benoteau I. (Dares), Baillieul Y., Chaillot G. (Insee, Pôle emploi-population) (2013), "Les services à la personne. Davantage sollicités dans les zones rurales et âgées", *Dares Analyses*, n° 50, juillet.
- Ould Younes S. (2013), "Les services à la personne en 2011 : une baisse globale de l'activité et de l'emploi", *Dares Analyses*, n° 25, avril.
- Lequien L. (2010), "Les services à la personne : modalités de recours et profils des usagers en 2008", *Dares Analyses*, n° 89, décembre.

ANNEXE 1

Depuis 1991, les ménages peuvent déduire du montant de leur impôt sur le revenu 50 % des sommes versées pour l'utilisation de services à domicile, dans la limite du montant d'impôt dû et d'un certain plafond. L'abattement fiscal de 50 % n'a pas été remis en cause depuis 1991, mais le plafond a fait l'objet de plusieurs changements ; il est de 12 000 euros par an et par foyer fiscal en 2012, avec des majorations possibles en cas de rattachement au foyer d'enfants ou d'ascendant.

La loi de juillet 2005 relative au développement des services à la personne a mis en place le premier plan de développement des services à la personne dont l'objectif est de soutenir la croissance du secteur, jusqu'à le doubler et créer en trois ans 500 000 emplois. La liste des services à la personne ouvrant droit aux avantages fiscaux et sociaux du secteur est fixée par décret (le décret du 26 décembre 2005 dresse une première liste de 21 activités) ; ils portent sur des activités de nécessité et de confort : l'aide-ménagère, la garde de malade, l'aide aux personnes âgées, le soutien scolaire et la garde d'enfants. En 2013, 21 activités des SAP ouvrent droit à un avantage fiscal pour les particuliers employeurs. En ce qui concerne les exonérations de cotisations sociales patronales, leur régime a été modifié en 2011. Depuis le 1^{er} janvier 2011, l'exonération de cotisations patronales n'a plus été ouverte qu'aux services rendus à domicile à destination de publics fragiles (personne âgée de plus de 70 ans ou éligibles à l'APA ou à la PCH...). Les avantages sociaux concernant les services destinés à des publics "non fragiles" ont été supprimés (abattement forfaitaire de 15 points sur les cotisations sociales dues par les particuliers employeurs déclarant au réel et la franchise de cotisations patronales dont bénéficiaient les organismes agréés de services à la personne (OASP) dans la limite du

SMIC). Depuis le 1^{er} janvier 2013, l'ensemble des cotisations et contributions sociales est calculé sur la rémunération réellement versée aux salariés (suppression de la déclaration au forfait), mais un abattement de 75 centimes par heure travaillée a été instauré en LFSS 2013 par l'amendement Eckert pour les particuliers employeurs déclarant au réel. Les organismes prestataires peuvent bénéficier des allègements généraux de cotisations sociales sur les bas salaires pour leurs salariés.

En parallèle, un ensemble de mesures destinées à alléger les formalités administratives liées à l'emploi d'un salarié à domicile a été mis en place : le chèque emploi service en 1993, remplacé en 2005 par le chèque emploi service universel (CESU).

Le taux réduit de TVA sur les SAP

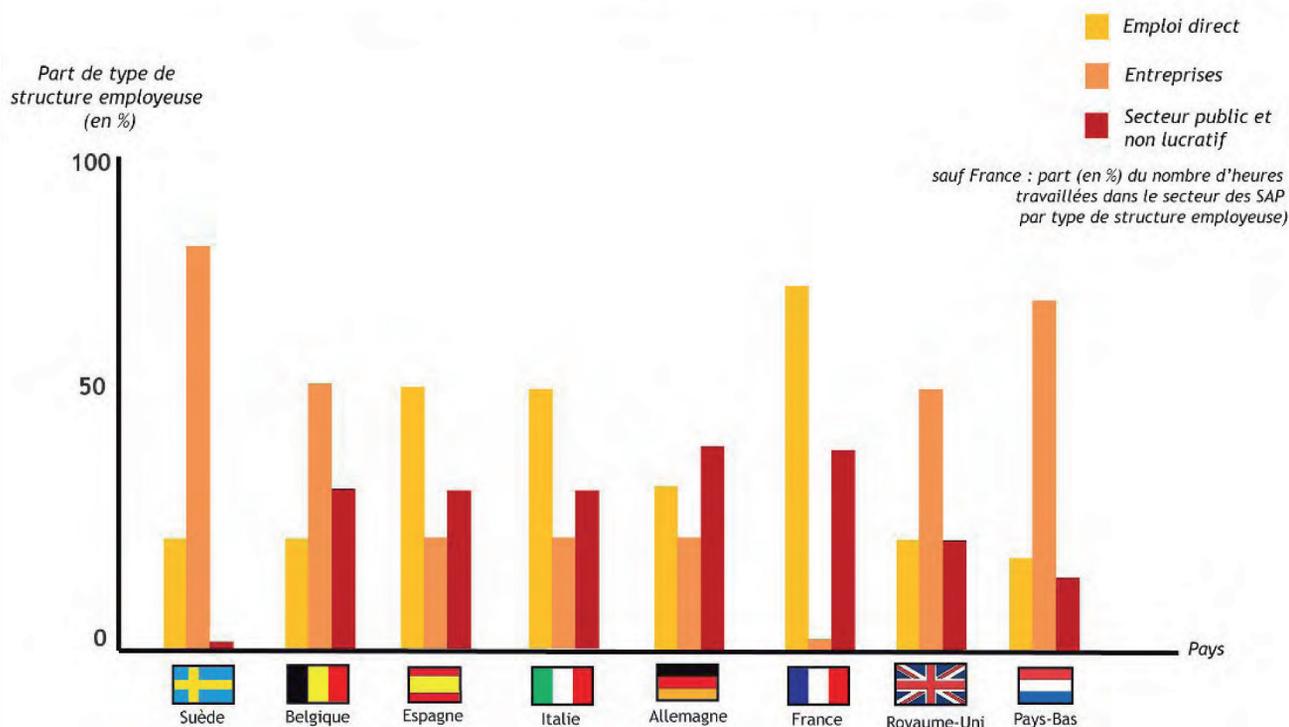
Jusqu'en 2011, les prestations fournies par les entreprises proposant des services à la personne relevaient d'un taux de TVA de 5,5 %, mais depuis le 1^{er} janvier 2012 deux taux s'appliquaient : un taux de TVA à 7 % pour les services agréés et déclarés "services à la personne" et un taux de 5,5 % pour les services à destination des personnes âgées dépendantes et handicapées. En application d'une demande de la Commission européenne, depuis le 1^{er} juillet 2013 le taux de TVA est passé de 7 % à 19,6 % pour les prestations suivantes : les petits travaux de jardinage, les cours à domicile (hors soutien scolaire), l'assistance informatique et internet à domicile, la maintenance, l'entretien et la vigilance temporaires à domicile de la résidence principale et secondaire, les activités d'organisation des services à la personne (par le mandataire qui met en relation un client et un prestataire de services à la personne).

ANNEXE 2 : STRUCTURATION DU SECTEUR DES SAP EN EUROPE : ÉLÉMENT DE COMPARAISON

Les difficultés d'appréhension du périmètre du secteur des services à la personne sont communes aux pays étudiés dans cette étude : hétérogénéité du secteur, absence de définition économique et de suivi statistique

du secteur, poids du travail informel, cadre fiscal et réglementation différents sont autant d'éléments qui rendent les comparaisons entre pays fragiles. Néanmoins, l'étude rendue publique en 2011 conclut à la croissance de ce secteur dans tous les pays et souligne combien la qualification des emplois est une préoccupation partagée.

Structuration du marché des SAP en fonction du type de structure employeuse



Source : Direction générale de la compétitivité de l'industrie et des services (2011), *Étude sur les services à la personne dans sept pays européens*, Rapport de la sous-direction de la prospective, des études économiques et de l'évaluation.

Commissariat général
à la stratégie
et à la prospective

18, rue de Martignac
75700 Paris SP 07
Tél. 01 42 75 60 00

Retrouvez les dernières actualités du Commissariat général à la stratégie et à la prospective sur :

- www.strategie.gouv.fr
- [CommissariatStrategieProspective](https://www.facebook.com/CommissariatStrategieProspective)
- [@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)

Créé par décret du 22 avril 2013, le Commissariat général à la stratégie et à la prospective se substitue au Centre d'analyse stratégique. Lieu d'échanges et de concertation, le Commissariat général apporte son concours au Gouvernement pour la détermination des grandes orientations de l'avenir de la nation et des objectifs à moyen et long termes de son développement économique, social, culturel et environnemental. Il contribue, par ailleurs, à la préparation des réformes décidées par les pouvoirs publics.