



**Conseil national  
de l'information statistique**

Paris, le 6 octobre 2017 – N°102/H030

**Commission  
Emploi, Qualification et Revenus du travail**

**Programme de travail 2018**

## Sommaire

<b>ACOSS – AGENCE CENTRALE DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE.....</b>	<b>3</b>
<b>CÉREQ – CENTRE D’ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS.....</b>	<b>6</b>
<b>DARES – SOUS DIRECTION « SUIVI ET ÉVALUATION DES POLITIQUES DE L’EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE », MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>9</b>
<b>DARES – SOUS DIRECTION « DES SALAIRES, DU TRAVAIL ET DES RELATIONS PROFESSIONNELLES », MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>15</b>
<b>DARES – SOUS DIRECTION « EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL », MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>21</b>
<b>INSEE – DIRECTION DES STATISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET SOCIALES, DÉPARTEMENT EMPLOI ET REVENUS D’ACTIVITÉ.....</b>	<b>26</b>
<b>PÔLE EMPLOI.....</b>	<b>31</b>
<b>DESSI – DÉPARTEMENT DES ÉTUDES, DES STATISTIQUES ET DES SYSTÈMES D’INFORMATION, DIRECTION GÉNÉRALE DE L’ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE.....</b>	<b>34</b>

## 1. Exposé de synthèse

---

L'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acoss) est la caisse nationale des Urssaf. Moteur de notre système collectif de protection sociale, elle pilote et anime son réseau pour assurer le recouvrement et la gestion des cotisations et contributions sociales ainsi que l'accompagnement des 9,7 millions de cotisants. Elle assure la gestion commune de la trésorerie des différentes branches du régime général. En 2016, l'Acoss a encaissé 486 milliards d'euros dont 109,3 milliards pour le compte de partenaires extérieurs.

A partir des données de gestion du recouvrement, l'Acoss dispose de différentes sources de données qui sont mobilisées à des fins statistiques. A partir des bordereaux récapitulatifs de cotisations et maintenant aussi des déclarations sociales nominatives, elle produit des séries trimestrielles d'effectifs salariés. Ces mêmes sources permettent de mesurer la masse salariale ainsi que les montants des exonérations. L'Acoss produit également des statistiques conjoncturelles sur l'emploi salarié des particuliers employeurs et sur les embauches de salariés. Elle mobilise enfin les DADS à des fins d'évaluation, notamment par micro-simulation. Les DADS sont également exploitées pour compléter les analyses structurelles sur le champ des entreprises suivies par les Urssaf. La prise en charge du recouvrement des cotisations des travailleurs indépendants permettra aussi d'enrichir les statistiques actuelles par des publications conjoncturelles et annuelles sur ce champ, en lien avec le RSI et en coordination avec l'INSEE.

L'Acoss est très attachée à la dimension statistique publique de son activité. Sa série nationale d'effectifs salariés a reçu le label statistiques publiques en 2011 ; il a été renouvelé pour 2 ans en 2016. Les séries nationales de masse salariale et d'embauches ont été labellisées en 2013 pour une durée de 5 ans.

La convention d'objectifs et de gestion (COG) 2014-2017 de l'Acoss prévoit de poursuivre et d'accroître la collaboration avec l'Insee, notamment pour éviter les redondances des productions. Sur les volets production et diffusion, la COG prévoit la convergence avec l'Insee de nos productions d'emploi salarié trimestriel. Elle est effective depuis juin 2017 avec la publication conjointe Acoss/Dares/Insee des estimations trimestrielles d'emploi au niveau national. Elle prévoit aussi l'intégration des nouvelles données de la déclaration sociale nominative (DSN) dans les statistiques de l'Acoss et une meilleure valorisation des données. L'évaluation des politiques publiques sera enrichie à la fois par un approfondissement des méthodes de micro-simulation et par une meilleure organisation de la recherche sur les sujets d'intérêt de la branche. Par ailleurs, les méthodes statistiques mobilisées pour le métier du recouvrement seront améliorées, à la fois concernant les prévisions et le pilotage des politiques publiques (lutte contre la fraude notamment).

**Les travaux de l'année 2018** resteront centrés sur la déclaration sociale nominative. Ce nouveau mode de déclaration, plus complet par son contenu, sa fréquence et par le fait que les salariés y figureront individuellement, nécessite une organisation informatique adaptée ainsi que des évolutions sur la chaîne de production des séries d'effectifs salariés et de masse salariale. Il permettra à terme d'enrichir les indicateurs décrivant l'emploi salarié.

La prise en charge du recouvrement des cotisations sociales des travailleurs indépendants par l'Acoss en 2008 permet d'envisager des études statistiques sur ces données administratives.

Enfin, les développements du modèle de micro-simulation de l'Acoss seront poursuivis ainsi que les échanges avec les chercheurs pour permettre une plus grande utilisation des données de l'Acoss pour des études sur le marché du travail.

## **2. Travaux nouveaux pour 2018**

---

### **2.1 Enquêtes vraiment nouvelles, enquêtes renouvelées et enquêtes de périodicité supérieure à un an**

RàS

### **2.2 Exploitations nouvelles ou renouvelées de fichiers administratifs pour 2018**

Actuellement, les employeurs sont tenus de déclarer chaque mois (ou chaque trimestre pour celles de moins de 10 salariés du secteur public) leurs effectifs, assiettes de cotisations et montants des cotisations sociales. La branche recouvrement de la Sécurité Sociale gère ces déclarations et le paiement des cotisations relevant de la Sécurité Sociale pour la plupart des entreprises privées et les administrations. La MSA procède au recouvrement de la plupart des employeurs de la filière agricole.

Ces informations sont renseignées dans les bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC), adressés aux URSSAF<sup>1</sup> et centralisés à l'Acoss. Depuis mars 2015, les entreprises peuvent déclarer ces informations dans la déclaration sociale nominative (DSN). Cette déclaration détaille en plus chaque mois salarié par salarié les assiettes et montants de cotisations. Cette bascule était optionnelle au départ, elle est devenue obligatoire à partir de janvier 2017 pour toutes les entreprises.

Ces données permettent d'une part de suivre et de fiabiliser le recouvrement, de suivre les encaissements et de calculer les exonérations. D'autre part, elles constituent une source de données sur la masse salariale et l'emploi. L'Acoss a ainsi mis en place la chaîne SEQUOIA de production des effectifs et de la masse salariale et diffuse trimestriellement des informations conjoncturelles sur la situation de l'emploi du secteur privé.

La substitution des DSN aux BRC nécessite encore des travaux d'adaptation de la chaîne pour permettre d'assurer une continuité dans la production des séries d'emploi. La DSN comportera plus d'informations que les BRC, ce qui permettra à terme d'enrichir les séries produites.

### **2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2018**

La prise en charge du recouvrement des cotisations sociales des travailleurs indépendants par l'Acoss en 2008 permet d'envisager des études statistiques sur les données administratives avec le RSI sur les cotisants relevant de l'ISU, et en coordination avec l'INSEE de manière plus globale. Ce volet sera développé progressivement.

### **2.4 Autres travaux statistiques nouveaux ou renouvelés prévus pour 2018**

RàS

## **3. Aspects particuliers du programme 2018**

---

### **3.1 Aspects « Territoires »**

Dans le cadre de la convergence sur les estimations trimestrielles d'emploi, les séries localisées d'effectifs salariés de l'Acoss sont transmises à l'INSEE. Un groupe de travail a été mis en place pour proposer les lignes directrices de fonctionnement entre les réseaux de référents Emploi URSSAF et INSEE (directions régionales) à partir de 2017. Cette coordination encore développée en 2018 visera à assurer un bon niveau de compréhension des chiffres produits par l'Acoss sur le secteur privé hors intérim, à accompagner la diffusion

---

<sup>1</sup> CGSS pour les DOM

régionale ou départementale dans le cadre du schéma de diffusion défini au plan national et à faciliter l'élaboration d'un diagnostic conjoncturel partagé dans chaque région.

### **3.2 Aspects « environnement et développement durable »**

RàS

### **3.3 Aspects « évaluation des politiques publiques »**

L'Acos a développé un outil de micro-simulation (Ambre) basé sur les DADS et les BRC afin de simuler l'impact de mesures touchant aux modalités de calcul des cotisations sociales. Cet outil a permis de chiffrer différentes mesures portant, notamment, sur les allègements généraux et les exonérations spécifiques aux Dom. Il a également été mis à contribution pour l'évaluation *ex ante* du CICE et du pacte de responsabilité. Le modèle est progressivement enrichi pour permettre la prise en compte de réactions comportementales de la part des entreprises, notamment pour intégrer l'impact « indirect » des mesures sur le coût du travail par les répercussions sur les consommations intermédiaires et sur les comportements des entreprises en matière d'emploi. Une application sur l'évaluation *ex ante* des effets du CICE est parue dans la Revue Economique 2016/4.

Le modèle Ambre sera de nouveau mis à contribution dans le cadre des évaluations des nouvelles réformes, telles que la conversion du CICE en allègements de cotisations.

L'Acos souhaite aussi renforcer la coopération avec les chercheurs. Une convention avec le CASD permet de mettre différentes bases de données à disposition des chercheurs, notamment dans le cadre de travaux d'évaluation des politiques publiques.

L'Acos a largement mobilisé les données dont elle dispose sur les assiettes CICE : en 2014 et en 2015, elle a fourni en temps réel des évaluations de l'assiette au comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements. Elle a aussi mis ses fichiers à disposition des chercheurs qui ont été sélectionnés par France Stratégie pour réaliser des études sur l'impact du CICE.

En 2016, l'Acos a produit une étude visant à évaluer les montants de cotisations et de contributions éludées dans le cadre de l'évasion sociale. Ces travaux seront poursuivis en mobilisant notamment les résultats des contrôles aléatoires que le réseau des Urssaf réalise chaque année sur des secteurs spécifiques. Dans ce domaine, l'Acos veillera à mettre en œuvre les recommandations émises par le Cnis en 2017 dans son rapport sur « la mesure du travail dissimulé et ses impacts sur les finances publiques ».

### **3.4 Aspects « européens »**

RàS

## **4. Opérations répétitives**

---

Le dispositif SEQUOIA et les exonérations de cotisation de sécurité sociale figurant dans les opérations répétitives menées par l'Acos mobilisent aussi, depuis début 2015, les déclarations sociales nominatives qui viennent progressivement remplacer les bordereaux récapitulatifs de cotisation.

## **5. Allègement de la charge statistique des entreprises**

---

La DSN a été instituée par la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives.

Dans une optique de simplification, il est prévu que les informations d'effectifs agrégés actuellement renseignées par les entreprises soient supprimées au profit d'un recalcul par l'Acos à partir des données individuelles. Cette suppression interviendra début 2018.

## 1. Exposé de synthèse

---

Les **enquêtes Génération** conduites au sein du département des entrées et évolutions dans la vie active depuis la fin des années quatre-vingt-dix permettent d'étudier l'accès à l'emploi et les premières mobilités professionnelles des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Tous les trois ans, une nouvelle enquête est réalisée auprès des jeunes qui ont en commun d'être sortis du système éducatif la même année, quel que soit le niveau de formation atteint. Une fois tous les six ans, les répondants de l'interrogation à trois ans sont réinterrogés cinq ans puis sept ans après la fin de leurs études. La précédente édition de l'enquête à trois ans auprès de la Génération 2010 a été réalisée en 2013. Cette Génération 2010 a été réinterrogée au printemps 2015 et le sera à nouveau à l'automne 2017. La nouvelle édition de l'enquête à trois ans auprès de la Génération 2013, a été réalisée au printemps 2016. Les premiers résultats ont été publiés en juin 2017. Cette Génération ne sera interrogée qu'une seule fois.

- Les **enquêtes sur la formation continue** menées par le département formation et certification du Céreq permettent d'éclairer les mécanismes à l'œuvre dans l'élaboration des politiques de formation, les facteurs qui influencent et expliquent l'accès des salariés à la formation continue, et les liens entre politiques d'entreprises, formation continue et parcours professionnels.
- La cinquième édition de l'**enquête Continuing Vocational Training Survey (CVTS)** portant sur la formation professionnelle dans les entreprises a été collectée à l'automne 2016, le fichier livré à Eurostat fin juin 2017. Cette enquête européenne permet de mesurer l'effort de formation continue réalisé par les entreprises (financement, participation des salariés, types de formation...) en lien avec les politiques de formation et dispositifs RH. Elle comporte également des questions françaises, qui s'attachent particulièrement, pour cette édition, à interroger la mise en place des dispositifs liés à la loi du 5 mars 2014.
- La production du **dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (DEFIS)**, dispositif ayant pour objectif d'étudier la formation des salariés et ses effets sur leurs parcours professionnels, se poursuivra en 2018. Ce dispositif articule une enquête couplée employeurs-salariés (collecte du volet "entreprises", et première interrogation des salariés en 2015) avec un suivi longitudinal annuel d'une cohorte de salariés, interrogé à l'automne jusqu'en 2019.

## 2. Travaux nouveaux pour 2018

---

### 2.1 Enquêtes vraiment nouvelles, enquêtes rénovées et enquêtes de périodicité supérieure à un an

RaS

### 2.2 Exploitations nouvelles ou rénovées de fichiers administratifs pour 2018

RaS

### 2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2018

Du côté des enquêtes Génération, après la production en 2017 d'un recueil des contributions du groupe d'exploitation de l'enquête Génération 2010 à 3 ans, la fin de l'année 2017 et l'année 2018 verront la production de plusieurs types de publications :

- Un numéro spécial de la revue formation-emploi sur une sélection d'articles issue du groupe d'exploitation de l'enquête Génération 2010 à 3 ans ;
- Des publications type premiers résultats à partir de l'enquête auprès de la Génération 2013 : Notamment une publication axée sur les sortants de l'enseignement secondaire et une nouvelle édition de l'ouvrage *Quand l'école est fini* ;
- Un projet d'ouvrage collectif autour de la thématique de l'insertion professionnelle et mobilisant près de vingt ans d'enquêtes Génération;
- Fin 2018, une publication type Bref sur les premiers résultats de l'enquête Génération 2010 à 7 ans et la mise en place d'un groupe d'exploitation à vocation recherche.

Du côté des enquêtes sur la formation continue :

- Après des publications en 2017 de type « 4 pages » et *documents de travail* présentant les premiers résultats de DEFIS, la diffusion d'études à partir du dispositif s'appuiera en 2018 sur divers supports, dont des articles d'ouvrages ou de revues.
- Le comité d'exploitation du dispositif DEFIS, réunis deux fois en 2017, devrait aboutir fin 2018 sur un projet de publications communes (ouvrage collectif).
- Des premiers résultats (4 pages) à partir de CVTS devraient paraître en 2018.

#### **2.4 Autres travaux statistiques nouveaux ou renouvelés prévus pour 2018**

RàS

### **3. Aspects particuliers du programme 2018**

---

#### **3.1 Aspects « Territoires »**

A la suite des partenariats antérieurs du Céreq avec le SG-CIV, une nouvelle collaboration a été mise en place avec le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) afin d'assurer notamment l'identification des périmètres politiques de la ville (ancienne ZUS et nouveaux quartiers prioritaires) et si possible la récupération du code Iris et/ou des coordonnées (x,y) sur les enquêtes Génération passées ou à venir. Le projet de partenariat intègre, en plus de la géolocalisation, une extension d'échantillon et la co-rédaction d'une étude sur l'insertion des jeunes des quartiers prioritaires pour 2018.

#### **3.2 Aspects « environnement et développement durable »**

RàS

#### **3.3 Aspects « évaluation des politiques publiques »**

Dans les enquêtes Génération, les questions habituelles sur l'emploi des jeunes permettent de repérer les contrats particuliers en direction des jeunes (contrats d'apprentissage, de professionnalisation, nouveaux contrats d'avenir etc.) et de produire des analyses sur le recours aux emplois aidés sur les trajectoires professionnelles. Par ailleurs les données de l'enquête Génération 2013, en comparaison avec les générations précédentes, permettent d'apprécier les effets de la mise en œuvre de la réforme du baccalauréat professionnel en trois ans.

L'exploitation des enquêtes CVTS et du dispositif DEFIS s'inscrit dans un ensemble de travaux d'évaluation des différentes réformes relatives à la formation tout au long de la vie en France (dernière en date, la loi de mars 2014). La conception de l'enquête CVTS5

s'attache en particulier à interroger l'usage par les entreprises des dispositifs issus de la loi du 5 mars 2014, et les ré-interrogation des salariés dans le cadre de DEFIS portent notamment sur des dispositifs mis en place par la loi : compte personnel de formation (CPF), entretiens professionnels, conseil en évolution professionnelle (CEP)...

### 3.4 Aspects « européens »

L'**enquête CVTS** sur les politiques de formation des entreprises fait l'objet d'un règlement européen. Le Céreq a représenté la France dans le cadre d'un groupe de travail d'Eurostat qui a élaboré le règlement pour la 5ème édition. La position française est coordonnée entre la Dares, l'Insee, la DEP et le Céreq.

## 4. Opérations répétitives

---

Le **dispositif des enquêtes Génération** est un outil statistique fiable et performant pour l'analyse des conditions de la transition école-emploi et pour l'éclairage des politiques d'éducation, de formation ou d'emploi en rapport avec cette transition, mis en place par le Céreq au début des années 1990. Depuis la Génération 1998, tous les trois, une nouvelle enquête est réalisée auprès des jeunes qui ont en commun d'être sortis du système éducatif la même année, quel que soit le niveau de formation atteint. Une génération sur deux est réinterrogée cinq ans puis sept ans après la fin de ses études. Une réflexion a été entamée afin de faire évoluer ce dispositif d'enquête de la statistique publique et d'en assurer la pérennité. Le dispositif rénové démarrera avec la Génération 2017 qui sera interrogée en 2020. L'année 2018 sera largement consacrée à la finalisation du projet de rénovation qui s'oriente vers une refonte en profondeur de l'architecture, du contenu ainsi que du mode de collecte de l'enquête. Les travaux méthodologiques à partir des expérimentations de collecte multimode (téléphone, internet) sur les enquêtes 2015 (auprès de la Génération 2010) et 2016 (auprès de la Génération 2013) porteront notamment sur l'efficacité des protocoles, les effets de mode (effets de sélection et effet de mesure) ainsi que sur la question de l'agrégation des données issues des deux modes de collecte.

Le **dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (DEFIS)** a été conçu par le Céreq à la demande du Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle (CNEFP), dans l'objectif de construire un instrument d'évaluation des dispositifs de formation sous la responsabilité des partenaires sociaux. Il vise à étudier la formation professionnelle continue des salariés et ses effets sur les parcours professionnels.

Le dispositif permet d'étudier les dynamiques de formation des salariés dans leur diversité, en lien avec le travail et son organisation, et avec les politiques de formation et de ressources humaines des entreprises. Ces dynamiques peuvent être mises en relations avec les carrières professionnelles et salariales, la mobilité externe et les chances d'accès à un nouvel emploi, et différentes dimensions de l'activité professionnelle des salariés comme la maîtrise de nouvelles techniques ou l'amélioration des conditions de travail.

Pour cela, le dispositif articule une enquête couplée employeurs-salariés avec un suivi longitudinal pendant 5 ans d'une cohorte de salariés. La collecte du volet « employeurs » et la première interrogation des salariés ont été réalisés au printemps 2015, les réinterrogations ont lieu chaque année à l'automne jusqu'en 2019.

## 5. Allègement de la charge statistique des entreprises

---

RàS



# **Dares – Sous direction « Suivi et Évaluation des Politiques de l'Emploi et de la Formation Professionnelle », Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social**

---

## **1. Exposé de synthèse**

---

En 2018, la sous-direction continuera d'exploiter et enrichir son système de suivi des dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle (publics et structures). Les travaux de suivi des effets de la réforme introduite par la loi du 5 mars 2014 et notamment du Compte personnel de formation ont donné lieu à de premières publications en 2017 (avec l'exploitation de nouvelles sources comme le module formation continue de l'enquête Acemo Dialogue social dans les entreprises et les fichiers administratifs). Par ailleurs, les deux enquêtes européennes Adult education survey et Continuing vocational training survey donneront lieu à de premières exploitations en lien avec l'Insee et le Céreq.

En matière d'évaluation des dispositifs d'insertion et de formation, se poursuivra en 2017 la collecte du panel 2014-2018 de suivi des bénéficiaires de contrats aidés (contrats uniques d'insertion dans le secteur non marchand et emplois d'avenir dans les secteurs marchand et non marchand), qui vise à mesurer l'impact du passage par ces dispositifs sur la trajectoire professionnelle. De premiers résultats d'évaluation de l'impact des emplois d'avenir déboucheront début 2018 et seront approfondis durant l'année.

Deux nouvelles enquêtes devraient être lancées en 2018 : une enquête pour mieux décrire les trajectoires des apprentis en partant des vœux des familles, et une autre dans le cadre de l'évaluation de la loi du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée et dont la Dares anime le conseil scientifique chargé de l'évaluation.

Fin 2017, l'Insee, la Depp et la Dares devront annoncer leur décision relative à la participation au projet de réédition de l'enquête PIAAC (Program for international assessment of adult competencies), annoncée par l'OCDE pour 2022. A partir de 2018, un groupe de travail réunissant ces trois organismes (ainsi que des personnes compétentes sur ces aspects) sera mis en place pour coordonner les futurs travaux de conception de PIAAC 2022.

## **2. Travaux nouveaux pour 2018**

---

### **2.1 Enquêtes vraiment nouvelles, enquêtes renouvelées et enquêtes de périodicité supérieure à un an**

En 2018, la Dares pourrait lancer une enquête sur les trajectoires des apprentis, en collaboration avec la Depp et la Dgesco. L'objectif de cette enquête est de décrire soigneusement ces trajectoires dès la formulation des vœux d'orientation en apprentissage par les familles. Elle abordera successivement la période de recherche d'employeur, le déroulement du contrat (notamment dans ses modalités de participation de l'apprenti au processus productif de l'entreprise) et permettra de comprendre également l'origine des éventuelles ruptures et l'appui dont a pu bénéficier l'apprenti de l'ensemble des acteurs compétents (CFA, chambres consulaires et autres organismes comme les missions locales). L'échantillon pourrait être constitué à partir des vœux d'orientation consignés dans les fiches de dialogue entre les conseils de classe et les familles, une étude de faisabilité est en cours.

La loi du 29 février 2016 introduit un programme expérimental de création d'emplois subventionnés sur 10 territoires français à destination de tous les chômeurs de longue durée volontaires. L'idée nouvelle de ces emplois repose sur l'idée qu'il est plus avantageux pour la collectivité d'investir dans la création de ces emplois que dans le financement de revenus de remplacement du fait d'externalités positives sur l'ensemble du territoire. Le comité

scientifique – sous la présidence d'Olivier Bouba-Olga, professeur à l'Université de Poitiers – a proposé le lancement d'une enquête auprès des bénéficiaires du programme ainsi que des résidents des dix territoires pilotes. Elle sera conduite également auprès de publics témoins (les plus similaires possibles aux publics pilotes). L'idée est de déterminer l'impact de ce programme non seulement sur les bénéficiaires, mais aussi – comme l'exige la loi du 29 février 2016 - sur un certain nombre de dimensions comme la santé ou la qualité de vie.

## **2.2 Exploitations nouvelles ou rénovées de fichiers administratifs pour 2018**

*Compte personnel de formation* : Le système d'information du Compte personnel de formation (CPF) instauré par la loi du 5 mars 2014 a commencé à fonctionner au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Ce système géré par la Caisse des dépôts et consignations permet de rendre compte des crédits et débits d'heures CPF, des formations mobilisées dans ce cadre et de leurs éventuels co-financements. La Dares participe à la mise en place de ce nouveau système d'information. Une première publication sur le déploiement du CPF sera finalisée avant la fin 2017.

*Projet TRAJAM* : Le projet TRAJAM (Trajectoires des jeunes appariées aux mesures actives du marché du travail) consiste à construire une *base de données statistique permanente* permettant de suivre les trajectoires professionnelles *des jeunes* et leur participation à des mesures actives du marché du travail. Cette construction s'opère par appariement entre le panel DADS (qui suit les épisodes d'emploi d'1/12<sup>ème</sup> des individus) et les bases statistiques de suivi des mesures d'accompagnement, de formation et de contrats aidés. Elle sera finalisée fin 2017 et donnera donc lieu à de premières exploitations en 2018. Cette base – cofinancée par la chaire de sécurisation des parcours professionnels – sera également très vite mise à disposition de la communauté de recherche au sein du Centre d'accès sécurisé à distance.

La construction de cette base de données constitue un investissement essentiel pour la Dares. A court terme, elle permettra bien sûr de répondre aux demandes de la Commission européenne pour le suivi du plan « Garantie européenne pour la Jeunesse ». Mais elle viendra combler également les lacunes importantes de la connaissance publique sur les trajectoires des jeunes à travers les politiques d'insertion. Elle permettra d'analyser leurs parcours de formation et d'emplois aidés.

## **2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2018**

*Exploitation des premières vagues des panels de bénéficiaires* : Au cours de 2018, sera poursuivie l'exploitation des premières cohortes du panel des bénéficiaires d'emplois d'avenir et des CUI-CAE. Ces exploitations seront d'abord effectuées dans un objectif descriptif puis évaluatif<sup>1</sup>.

*Nouvel état des lieux sur la formation professionnelle des actifs* : de premiers travaux d'exploitation des nouvelles enquêtes CVTS et AES seront conduits, 5 ans après leurs précédentes éditions. Ces enquêtes permettront de réaliser un nouvel état des lieux de la formation continue des actifs dans un contexte fortement marquée par la réforme du 5 mars 2014 et par le lancement du plan « 500 000 formations supplémentaires » pour les chômeurs. En particulier, l'enquête AES 2017 a été surpondérée pour permettre d'obtenir de plus grands échantillons de chômeurs enquêtés.

*Testing formation professionnelle* : L'année 2017 a vu s'ouvrir un grand chantier d'évaluation du plan « 500 000 formations supplémentaires » lancé par l'Etat en 2016. Dans la lignée de ces travaux, la Dares envisage de lancer - en collaboration avec la chaire de Sécurisation des parcours professionnels - une opération de testing sur la formation continue des jeunes en insertion et des demandeurs d'emploi. L'idée est d'envoyer – en réponse à des offres d'emploi ou bien sous forme d'une candidature spontanée – des CV incluant le suivi d'une formation continue, allant d'une formation de courte durée à une formation diplômante et de

---

<sup>1</sup> Voir par exemple le dossier publié dans Economie et Statistiques n°477 (Juillet 2015).

comparer les taux de réponse à des CV fictifs de chômeurs ayant eu une trajectoire composée de plusieurs emplois successifs dans le même métier que la formation testée ou bien de jeunes tout juste sortis de formation initiale et ayant obtenu la même qualification en formation initiale. Il s'agit dans cette étude d'évaluer le poids donné par des employeurs, lors du recrutement sur CV, à la formation continue relativement à l'expérience professionnelle ou la formation initiale.

## **2.4 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés prévus pour 2018**

RàS

## **3. Aspects particuliers du programme 2018**

---

### **3.1 Aspects « Territoires »**

La Dares poursuit des études visant à analyser les disparités régionales de mobilisation de politiques publiques d'emploi et de formation professionnelle. Les travaux visant à suivre et analyser la mise en œuvre des politiques publiques d'emploi dans les territoires de la politique de la ville seront poursuivis et développés.

Un axe central qui a commencé en 2017 et qui se poursuivra en 2018 est d'enrichir les analyses des contrats aidés par l'étude du contexte local et économique, en particulier dans le but de comprendre l'effet négatif sur le retour à l'emploi des contrats aidés non marchands, que les évaluations conduites depuis de nombreuses années mettent à jour systématiquement. La prise en compte de la dimension territoriale pourrait en particulier permettre d'éclairer les différences entre le marchand et le non-marchand ; l'impact négatif des contrats aidés non marchands est peut-être lié au maintien des personnes dans des zones où il y a peu d'opportunités d'emploi à la sortie d'un contrat aidé.

La Dares a entrepris la régionalisation de l'ensemble des dépenses de politiques d'emploi, de formation professionnelle et d'orientation professionnelle – sous l'égide de la commission des comptes du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle). Ces dépenses régionalisées seront publiées en 2018.

Enfin, la Dares continuera à mettre à disposition – notamment par l'intermédiaire de POEM<sup>1</sup>, nouveau site du tableau de bord des politiques d'emploi - des données mensuelles détaillées et des modules cartographiques au niveau régional et départemental sur les nouvelles entrées en mesure ainsi que sur les effectifs présents à un moment donné.

### **3.2 Aspects « environnement et développement durable »**

Un des piliers du développement durable met l'accent sur la nécessité de conserver et mobiliser au mieux le capital humain disponible. La formation professionnelle, le développement des compétences et les politiques publiques visant à améliorer l'employabilité des personnes en difficultés d'insertion participent de ce fait à une bonne mobilisation des ressources humaines au service du développement durable. Les travaux qui sont menés sur ces thèmes contribuent sous cet aspect à améliorer la connaissance quantitative ou qualitative du développement durable.

L'un des objectifs centraux de la loi du 29 février 2016 réside dans le développement d'activités d'utilité sociale pour les territoires où le programme sera expérimenté. L'évaluation devra ainsi déterminer si la qualité de vie des résidents des territoires pilotes a évolué sous l'impulsion de ce programme. La loi stipule en particulier que l'appréciation des effets du programme doit tenir « *compte des nouveaux indicateurs de richesse définis à l'article unique de la loi n° 2015-411 du 13 avril 2015 visant à la prise en compte des nouveaux indicateurs de richesse dans la définition des politiques publiques* ».

---

<sup>1</sup> <http://poem.travail-emploi.gouv.fr/>

### 3.3 Aspects « évaluation des politiques publiques »

De par ses missions, la sous-direction développe de nombreux travaux d'évaluation des politiques publiques dans ses domaines de compétences. La plupart des travaux pré-cités ont pour objectif principal l'évaluation de mesures actives du marché du travail (contrats aidés, formation professionnelle, etc.)

### 3.4 Aspects «européens »

*Plan Garantie européenne pour la Jeunesse* : La Dares est mobilisée par le suivi de ce plan européen. Elle a participé à la conception des tableaux de suivi élaborés par le groupe de travail Indicateurs du Comité de l'Emploi. Elle assure avec la DGEFP, pilote du plan GEJ pour la France, la remontée des informations auprès des divers opérateurs de ce plan.

*Enquêtes sur la formation* : Les enquêtes européennes sur la formation AES sur la participation des adultes à la formation tout au long de la vie - dont la Dares est co-maîtrise d'ouvrage avec l'Insee - ainsi que CVTS – dont le Céreq a assuré la co-maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'oeuvre auprès des entreprises, ont été conduites en 2017.

La Dares participe au groupe de travail de refonte de l'enquête Emploi, notamment dans le but d'adapter le questionnaire aux changements demandés par Eurostat sur la partie « formation ».

*Base de données Politiques Marché du Travail* : Les données physiques et financières sur les politiques de l'emploi continueront à alimenter la base de données européenne « Politiques du marché du travail » (PMT). La Dares participe également à un groupe de travail conduit par la Commission européenne débutant à la mi-2015 et visant à examiner la méthodologie et la comparabilité internationale de cette base.

*Entreprendre des études comparatives avec les systèmes européens de formation professionnelle et des politiques d'emploi des autres pays*. L'idée est de nourrir une vision transversale et qualitative en mobilisant davantage de sources telles que les bases de données LFS et AES ou via des échanges avec des chercheurs, avec le réseau des délégués participant au groupe de travail de la commission sur les Politiques du Marché du Travail ou encore en mobilisant le réseau diplomatique des conseillers des affaires sociales.

## 4. Opérations répétitives

Opérations répétitives	Unité responsable	Observations
<b>Enquêtes</b>		
Enquête en continu sur l'insertion à 6 mois des sortants de contrat de professionnalisation	Dares-SEPEFP	Cette enquête permet de connaître le devenir des sortants de contrat ainsi que les ruptures. Le mode de collecte a été repensé (passage à un mode de collecte Internet). Elle est désormais co-financée par le FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).
Enquête auprès des Conseils régionaux sur la formation professionnelle continue et l'apprentissage	Dares-SEPEFP	Annuelle (recueil de données agrégées). Refonte en 2012. Nouvelle modification pour l'édition 2016.
<b>Exploitation de fichiers administratifs</b>		
Conventions d'embauches en contrat unique d'insertion et en emplois d'avenir	Dares-SEPEFP	Sur la base des données de l'Agence de services et de paiement (ASP)
Bénéficiaires d'un accompagnement à	Dares-	Sur la base des données de l'Agence de services et de

Opérations répétitives	Unité responsable	Observations
la création d'entreprise Nacre	SEPEFP	paiement (ASP)
Bénéficiaires de l'Accre	Dares-SEPEFP	Sur la base des données recueillies et transmises par l'Acoss
Structures et salariés de l'IAE	Dares-SEPEFP	Sur la base des données de l'Agence de services et de paiement en cours de refonte (DGEFP-ASP)
Suivi des organismes agréés de services à la personne (activité et salariés)	Dares-SEPEFP	Sur la base de l'extranet nOva de la DGE (Direction générale des entreprises)
Embauches exonérées dans les territoires	Dares-SEPEFP	
Exploitation des fichiers de politiques d'emploi géolocalisés (ZUS/hors ZUS)	Dares-SEPEFP	
Contrats d'apprentissage	Dares-SEPEFP	Sur la base de l'application Ari@ne, dont la complétude a fortement progressé.
Contrats de professionnalisation	Dares-SEPEFP	Sur la base de l'application Extrapro
Activité des missions locales et suivi du Civis	Dares-SEPEFP	L'application de gestion utilisée par les missions locales a connu une refonte totale : désormais, il s'agit de l'application I-MILO.
Formation des demandeurs d'emploi (constitution de la base Brest, Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle)	Dares-SEPEFP	Mensualisation de la base de données en 2016 dans le cadre du suivi du « plan 500 000 formations supplémentaires »
<b>Autres travaux répétitifs</b>		
Élaboration de la dépense en faveur des politiques du marché du travail	Dares-SEPEFP	La publication se cale désormais sur le champ des politiques ciblées de la base européenne Politiques du marché du travail (à partir de 2009). Cette dépense est en cours de régionalisation sous l'égide de la commission de comptes du Cnefop
Élaboration de la dépense nationale pour la formation professionnelle et l'apprentissage	Dares-SEPEFP	Cette dépense est en cours de régionalisation sous l'égide de la commission de comptes du Cnefop

## 5. Allègement de la charge statistique des entreprises

Le suivi statistique standard des politiques d'emploi et de formation professionnelle est réalisé sur la base de données administratives (par exemple : conventions d'embauches en contrat aidé, entrées en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, suivi des organismes agréés de services à la personne, etc.), de plus en plus souvent dématérialisées. Dans les années qui viennent, des progrès sont encore attendus sur le suivi des contrats d'apprentissage, notamment grâce au développement du portail de l'alternance.

Les enquêtes réalisées auprès des bénéficiaires des dispositifs s'appuient sur ces données comme bases de sondage et visent à compléter les informations – souvent limitées, voire inexistantes sur le devenir des bénéficiaires – y figurant, en veillant à ne pas redemander aux enquêtés d'informations déjà connues par les données administratives (parmi les exemples récents, citons ceux de l'enquête en continu auprès des sortants de contrat de professionnalisation ou de l'enquête de 2012 auprès des structures de l'IAE et des salariés en insertion qui y sont accueillis).

La loi du 5 mars 2014 conduit à la suppression du bordereau 2483, qui permettait aux entreprises de rendre compte de leurs dépenses de formation. Comme il n'existe pas de source alternative sur les dépenses et sur l'effort de formation directement assuré par les entreprises (hors prise en charge par les OPCA), la Dares a remplacé cette source en

rajoutant quelques questions au sein de l'enquête déjà existante ACEMO Dialogue social dans les entreprises.

## **1. Exposé de synthèse**

---

En 2018, la sous-direction documentera les évolutions des relations sociales en entreprise depuis le début de la décennie grâce à la publication des résultats de l'édition 2017 de la grande enquête sur les relations professionnelles et les négociations d'entreprise et le lancement d'un appel à projet de recherche pour éclairer les contextes et pratiques de la négociation de branche et d'entreprise. Elle approfondira l'analyse des conditions de travail et de la santé au travail par la publication des premiers résultats de la 6<sup>ème</sup> édition de l'enquête sur la santé au travail et d'études reposant sur l'exploitation de l'enquête sur les risques psychosociaux au travail. Elle continuera en outre d'exploiter et d'enrichir son système de suivi de toutes les dimensions du travail dont elle a la charge : salaires et conventions salariales, temps de travail, conditions de travail, santé au travail et relations professionnelles. Elle expertisera l'apport de la déclaration sociale nominative au suivi conjoncturel des conditions d'emploi des salariés pour, le cas échéant, alléger les questionnaires des enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre.

L'exploitation de l'ensemble des enquêtes (Acemo dans ses différentes déclinaisons, Conditions de travail-risques psychosociaux, Sumer, Reponse et aussi enquête Emploi et Ecmoss de l'Insee) et données administratives (données AT\_MP, Mars, Base D@ccord, DADS) se poursuivra pendant l'année 2018. Comme les années précédentes, ces sources seront notamment mobilisées pour répondre aux besoins d'informations résultant des évolutions législatives et réglementaires concernant le travail. La sous-direction continuera d'enrichir son suivi conjoncturel trimestriel du salaire de base par des études plus structurelles sur les branches professionnelles et des populations particulières. En outre l'enquête annuelle Acemo - Dialogue social en entreprise (DSE) sera mobilisée pour la production annuelle d'indicateurs de suivi et de bilans sur les négociations collectives et de la conflictualité.

## **2. Travaux nouveaux pour 2018**

---

### **2.1 Enquêtes vraiment nouvelles, enquêtes rénovées et enquêtes de périodicité supérieure à un an**

Courant 2018, les établissements enquêtés dans le cadre des enquêtes Acemo annuelles sur le dialogue social en entreprise et sur les très petites entreprises pourront y répondre à travers la plateforme de télécollecte Coltrane ; ceux concernés par l'enquête Acemo trimestrielle et l'enquête annuelle Acemo sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (Pipa) devraient être plus fortement incités à y répondre qu'en 2017 (1<sup>ère</sup> année d'ouverture de la plateforme pour Pipa, 2<sup>nde</sup> année pour l'enquête trimestrielle).

Les fichiers de données des nouvelles éditions des enquêtes sur les relations professionnelles dans les établissements (Reponse) et sur la surveillance médicale des risques professionnels (Sumer) seront disponibles au premier semestre 2018. Les premiers concernent les trois groupes de populations enquêtés, les représentants de la direction de l'établissement, les représentants du personnel et les salariés.

La Dares poursuivra l'organisation de la prochaine édition de l'enquête Conditions de travail dont la collecte est prévue courant 2018-2019 (volet individus) et 2019-2020 (volet employeurs). Pour mémoire, cette enquête est désormais menée en panel, avec une alternance entre une dominante « conditions de travail » et une dominante « risques psychosociaux ».

## **2.2 Exploitations nouvelles ou rénovées de fichiers administratifs pour 2018**

Le système de remontée des accords collectifs d'entreprises (application D@ccord), en cours d'enrichissement pour permettre un regroupement de catégories de textes homogènes, devrait permettre la réalisation d'exploitations plus riches de ce système d'information pour la conduite d'études et de recherches dans un contexte où la connaissance des normes produites par la négociation d'entreprise représente un fort enjeu. La Dares pourra être amenée à expertiser la qualité des données issues des accords déposés par les entreprises auprès des services déconcentrés, à compter de septembre 2017, date d'ouverture à la télédéclaration.

Le système d'information Mars (Mesure d'audience de la représentativité syndicale) alimenté par les résultats des élections professionnelles et géré par la Direction générale du travail (DGT) a été mobilisé par la Dares à des fins d'exploitations statistiques courant 2017. Des variables issues des deux premiers cycles électoraux 2009-2012 et 2013-2016 seront mises à disposition des chercheurs.

La Dares continuera de publier en 2018 des indicateurs sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP) du régime général (CNAM-TS) élargis à ceux de la Mutualité Sociale Agricole. La Dares participera au groupe de travail interministériel sur le suivi des remontées individuelles des accidents du travail dans la Fonction publique d'Etat, visant à terme une couverture complète de la fonction publique (les données de la CNRACL étant déjà disponibles pour le tiers des agents).

## **2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2018**

Après les résultats de cadrage sur l'évolution des conditions de travail, l'enquête sur les risques psycho-sociaux sera exploitée de façon thématique, avec notamment des études sur les conflits de valeurs et la santé, sur le maintien en emploi des personnes en mauvaise santé et le bien-être au travail. L'appariement avec les données issues du Sniiram sera mobilisé pour étudier l'effet de l'exposition aux risques psychosociaux sur la santé et le recours au soin, ainsi que pour estimer la part des dépenses de santé attribuable aux mauvaises conditions de travail. Les mesures prises par les entreprises pour prévenir les risques professionnels seront étudiées, une synthèse sera adressée aux entreprises ayant répondu à l'enquête. Courant 2018, les premiers résultats de l'enquête surveillance médicale des risques professionnels 2017 seront publiés afin de fournir une description des évolutions des expositions professionnelles sur la période récente.

Les travaux sur la durée et l'organisation du temps de travail se poursuivront avec l'exploitation des enquêtes Ecmoss, Acemo trimestrielle, Emploi, Conditions de travail / risques psychosociaux... sur la durée du travail, le temps partiel, l'articulation entre temps de travail et temps consacrés à d'autres activités et l'exploitation du volet employeur de l'enquête « Conditions de travail » sur l'organisation du temps de travail. La question des rythmes (horaires dits atypiques dont travail le dimanche) fera l'objet d'un suivi récurrent. L'exploitation des résultats de l'enquête TPE de 2016 permettra d'affiner la connaissance des caractéristiques des salariés des très petites entreprises, du point de vue du temps de travail (travail le dimanche, salariés au forfait en jours). La diffusion d'indicateurs de durée du travail sera renforcée, rationalisée et systématisée, par le biais des supports de la Dares et de contributions aux collections de l'Insee.

Le programme d'exploitation statistique du nouvel opus de l'enquête Reponse commencera à être décliné d'une part dans le cadre d'exploitations menées en interne, d'autre part suite à un appel à projets de recherche publié fin 2017, qui comportera des post-enquêtes. La mise à disposition des données auprès de la communauté des chercheurs sera par ailleurs organisée.

L'exploitation du module sur les relations professionnelles de l'enquête TPE introduit dans l'enquête menée en 2017 (après celle de 2013) permettra de faire le point sur l'association des salariés à la décision dans les très petites entreprises.



L'exploitation des enquêtes SRCV 2016 et Conditions de travail / risques psychosociaux 2016 permettra de mettre à jour les indicateurs et analyses relatifs à l'adhésion syndicale.

Différentes sources seront mobilisées pour analyser les inégalités salariales, entre salariés employés en CDI et en CDD (Ecmoss), entre les femmes et les hommes (DADS), et entre salariés selon leur l'origine géographique ( EDP++).

Un document d'études présentera une comparaison de nombreuses sources sur les dispositifs d'épargne salariale (Acemo-PIPA, Ecmoss, DADS, FARE+AGRIFIN, Acoss, Reponse). Le module triennal de l'enquête Pipa qui sera exploité concernera l'assurance complémentaire de Santé Collective, ce qui permettra de voir les effets des nouvelles obligations mises en place au premier janvier 2016 pour les employeurs du privé (année de référence 2016). De plus, le module quadriennal de l'enquête TPE sera dédié à l'épargne salariale et permettra d'actualiser les montants versés dans les unités légales de moins de 10 salariés.

#### **2.4 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés prévus pour 2018**

La Dares participe aux travaux de restructuration des branches en produisant, à la demande de la Direction générale du travail, des statistiques qui éclairent la décision.

Elle contribue aussi au suivi statistique de la montée en charge du Compte personnel de prévention de la pénibilité, en lien avec la Cnav.

### **3. Aspects particuliers du programme 2018**

---

#### **3.1 Aspects « Territoires »**

La base 2017 des accords d'entreprise et des tableaux de résultats locaux détaillés des statistiques sur les accidents du travail et maladies professionnelles du régime général en 2014 et 2015 seront mis à disposition des services statistiques déconcentrés du ministère du travail.

#### **3.2 Aspects « environnement et développement durable »**

Les études relèvent toutes de la dimension sociale du développement durable.

#### **3.3 Aspects « évaluation des politiques publiques »**

De nombreuses études relatives au suivi des rémunérations contribuent à l'évaluation des politiques publiques en ce domaine : production de données sur les niveaux et variations de salaires dans des nomenclatures correspondant aux niveaux de la négociation en la matière ; dénombrement et caractérisation des salariés « au Smic » ainsi que des entreprises les employant ; mesure des inégalités de rémunérations liées aux caractéristiques des personnes, et en premier lieu au genre ; impact des dispositifs d'épargne salariale (écarts de rémunération, substitution éventuelle avec les salaires,...). Pour un meilleur suivi de l'impact des accords salariaux de branches, la Dares travaillera en 2018 à la publication d'un indice d'évolution des minima de branches.

En 2018, les travaux d'évaluation non récurrents seront ciblés sur la conformité au Smic des minima de branches, l'impact de l'extension des minima de branches sur les salaires dans les entreprises non affiliées à un organisme professionnel, l'impact des accords d'entreprise ou de branche en matière d'égalité homme-femme et l'impact de la hausse du forfait social en 2012 sur l'épargne salariale.

L'importance accordée au dialogue social et à la négociation collective d'entreprise / d'établissement par les politiques du travail et de l'emploi appellera la poursuite voire

l'amplification des travaux de statistiques et d'études concernant les négociations, les accords et les acteurs du dialogue social, analysés selon les thématiques, secteurs, tailles d'entreprise, populations d'entreprise et salariés concernés. Les tout premiers résultats de l'édition 2017 de l'enquête Reponse qui prendra en compte les dispositions des lois de 2015 et 2016 relatives au dialogue social et au travail seront produits en vue d'une diffusion courant 2018. L'enquête annuelle Acemo sur le dialogue social en entreprise (DSE), production annuelle d'indicateurs de suivi et de bilans sur les négociations collectives et de la conflictualité, sera mobilisée pour mesurer les effets des réformes des instances de représentation du personnel.

Les effets des dispositions concernant le temps partiel issues de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 feront l'objet d'un suivi spécifique.

La Dares participera à l'Observatoire du commerce dans les zones touristiques internationales mis en place pour suivre et évaluer les dispositions de la loi de 2015 qui étend les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche.

La montée en charge du Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) devrait permettre des études à partir des données du système d'information constitué par la Cnav et de l'enquête sur la santé au travail (Sumer).

La Dares continuera sa contribution à l'évaluation des politiques publiques en matière de prévention des atteintes à la santé au travail. Grâce à un partenariat avec un organisme de prévention, elle cherchera à évaluer l'impact de démarches de prévention actives sur la sinistralité (accidents du travail et maladies professionnelles) et la performance économique (productivité) des entreprises dans un secteur économique. Elle cherchera notamment à identifier les démarches de prévention aux retombées économiques positives, susceptibles d'encourager les entreprises à investir dans la santé au travail.

### 3.4 Aspects «européens »

Les indicateurs statistiques demandés par Eurostat dans le cadre du règlement STS (heures travaillées dans l'industrie et la construction) sont élaborés et transmis chaque trimestre depuis 2001 dans les délais impartis.

La Dares assurera également la transmission à Eurostat de la base de données des indicateurs relatifs aux accidents du travail, et, pour la seconde année consécutive à titre expérimental, aux maladies professionnelles.

## 4. Opérations répétitives

Opérations répétitives	Unité responsable	Observations
<b>Enquêtes</b>		
Enquête trimestrielle Acemo (y compris les deux volets annuels répartition des salariés-convention collective et Smic)	SCS	La fourniture d'informations statistiques sur les salaires par branches professionnelles (ou par regroupement de celles-ci en champs conventionnels) restera une priorité
Enquête annuelle complémentaire Acemo sur la répartition des salariés et les conventions collectives	SCS	Depuis 2013, cette enquête est intégrée le premier trimestre de chaque année, dans l'enquête trimestrielle
Enquête annuelle Acemo sur le dialogue social en entreprise (DSE)	SCS-RPTT, en association avec FPIPJ pour le module formation professionnelle	Enquête annuelle ayant pour objectif de fournir des indicateurs réguliers sur l'importance de la négociation dans les entreprises, son contenu et ses acteurs ainsi que sur les grèves (part des entreprises ayant connu au moins une grève et nombre de jours de grève). Elle intègre depuis 2016 un court module « formation

Opérations répétitives	Unité responsable	Observations
		professionnelle ». Elle est administrée en avril auprès de 15 000 entreprises (depuis 2016) du champ Acemo.
Enquête annuelle Acemo sur les très petites entreprises	SCS en association avec RPTT pour le module relations professionnelles et FPIPJ pour formation professionnelle	Enquête annuelle sur les entreprises de 1 à 9 salariés. Depuis 2013, l'enquête est complétée par quatre modules nouveaux portant sur la négociation (2013 et 2017), l'épargne salariale (2014 et 2018), la formation professionnelle (2015) et les caractéristiques sociodémographiques des salariés (2016).
Enquête annuelle Acemo sur la participation, l'intéressement, et l'épargne d'entreprise (Pipa)	SCS	Depuis 2013, l'enquête est complétée par trois modules nouveaux portant sur la retraite supplémentaire (2013 et 2016), la complémentaire santé (2014 et 2018) et l'actionnariat salarié (2015). Chaque module ainsi que le questionnaire 'base' est administré une fois tous les trois ans.
Exploitation des enquêtes Acemo, Ecmoss et de l'enquête Emploi pour publier des résultats sur la durée du travail.	RPTT	
Apurement, redressement et exploitation des enquêtes annuelles Ecmoss	SCS-RPTT	Exploitation de l'enquête sur un rythme biennal, les années paires, notamment pour publier des résultats sur la structure des rémunérations ou les rémunérations de salariés rémunérés sur la base du Smic
<b>Exploitation de fichiers administratifs</b>		
Exploitation plus systématique de la source DADS pour produire des données sur les salaires auparavant issues du dispositif Acemo, allégé depuis la refonte de 2005-2006 et pour produire des indicateurs par branches professionnelles	SCS	Développement de la production de données détaillées par branche professionnelle  Ajout de la variable « identifiant de convention collective » aux fichiers de diffusion des DADS, après redressements par la Dares
Licenciements des salariés protégés	RPTT	Tableau de bord construit à partir de l'instruction, par les services de l'Inspection du travail, des demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés ou du contrôle des dossiers de rupture conventionnelle les concernant. Le diagnostic sur la qualité de la source, selon les critères de la statistique publique, ne permet actuellement pas d'assurer la diffusion et l'interprétation de résultats.
Suivi des accords d'entreprise	RPTT	Ces travaux reposent sur l'exploitation d'une base de données issue des informations enregistrées par les services départementaux du ministère du travail lors du dépôt obligatoire des accords par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements déposant des textes ainsi que les caractéristiques principales de ces derniers : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), les signataires et les thèmes principaux dont ils traitent.  En complément, intervient l'analyse directe des textes eux-mêmes, déposés dans le système d'information.
Exploitation des fichiers de la Cnam TS, de la MSA et de la CNRACL sur les accidents du travail et les maladies	CTS	Les indicateurs annuels publiés utilisent aussi la source DADS pour établir la population concernée par le risque d'accident et de maladie. La prise en compte des données MSA

Opérations répétitives	Unité responsable	Observations
professionnelles		et CNRACL sera poursuivie en 2018, avec l'intégration à titre expérimental d'un échantillon d'accidents du travail dans la Fonction publique d'Etat issu de l'enquête CT2013, pour envoi à Eurostat.

## **5. Allègement de la charge statistique des entreprises**

En 2018, selon les résultats de l'expertise sur l'apport de la déclaration sociale nominative (DSN), les questionnaires des enquêtes Acemo pourront être allégés. La Dares incitera les entreprises à répondre plus massivement à l'enquête trimestrielle Acemo via la plateforme de télécollecte. Par ailleurs, les enquêtes annuelles Acemo DSE et TPE seront, à leur tour, intégrées dans la plateforme de télécollecte Coltrane.

## **1. Exposé de synthèse**

---

La sous-direction « Emploi et marché du travail » traite des domaines de l'emploi, du chômage, des métiers et des qualifications ainsi que de la situation sur le marché du travail des personnes handicapées. Elle produit et publie, seule ou en partenariat, des informations conjoncturelles mensuelles et trimestrielles (demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle emploi, sortants des listes de Pôle emploi, mouvements de main-d'œuvre, emploi salarié et intérim, emplois vacants, ruptures conventionnelles, tensions sur le marché du travail), assure le suivi infra-annuel et annuel des mesures défensives de la politique de l'emploi (dispositifs d'accompagnement des restructurations, activité partielle, mesures de cessations anticipées d'activité) et conduit des travaux d'études et d'évaluation, notamment sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi, l'indemnisation du chômage, les dispositifs d'accompagnement des restructurations économiques, l'utilisation des contrats par les entreprises ou encore la prospective des métiers et des qualifications.

Au-delà des travaux récurrents de la sous-direction, l'année 2018 sera marquée par la consolidation et la finalisation des SI développés pour l'exploitation de la déclaration sociale nominative (DSN), et par la poursuite de l'expertise de ces données. La DSN se substitue à l'ancien dispositif de collecte des mouvements de main-d'œuvre (MMO) et aux relevés mensuels de mission (RMM), source des statistiques d'emploi intérimaire. Ces dernières alimentent les statistiques d'emploi salarié, désormais coproduites par l'Acoss, l'Insee et la Dares. À partir de 2017, l'activité relative à la DSN bascule progressivement vers l'exploitation statistique et les analyses du marché du travail. La DSN continuera cependant d'évoluer, du fait des évolutions de périmètre, des évolutions réglementaires, des évolutions techniques, et les SI devront continuer à s'adapter. Le suivi des chantiers d'amélioration de la qualité des données est également un enjeu important.

Un deuxième axe important est l'exploitation des données administratives de suivi des demandeurs d'emploi : exploitation de données appariées nouvellement disponibles (FH-DADS, FH-DPAE, FH-EEC), expertise de nouvelles sources de données relatives à l'indemnisation des demandeurs d'emploi (FNA) en vue d'alimenter à terme les outils d'évaluation et les travaux d'études, investissement sur un nouvel appariement entre fichier historique des demandeurs d'emploi et DSN (FH-DSN) afin de mieux suivre les trajectoires des demandeurs d'emploi entre chômage et emploi salarié.

Un troisième axe porte sur l'analyse des offres d'emploi et les recrutements, à partir de l'enquête Ofer 2016, qui donnera lieu à de premières publications en 2017 et au cours des prochaines années, et par le biais du chantier méthodologique sur les statistiques d'offres d'emploi qui s'engage en 2017 dans le cadre d'Eurostat (Essnet « Big Data »).

Dans le domaine des métiers et des qualifications, enfin, les travaux du nouvel exercice de prospective des métiers et qualifications (PMQ) seront engagés à l'automne 2017.

## **2. Travaux nouveaux pour 2018**

---

### **2.1 Enquêtes vraiment nouvelles, enquêtes rénovées et enquêtes de périodicité supérieure à un an**

À compter de 2017, l'enquête auprès des sortants des listes de Pôle emploi est collectée en une seule vague, avec une exploitation annuelle, et non plus à une fréquence trimestrielle. Pour les statistiques conjoncturelles, ainsi que les statistiques localisées de retour à l'emploi, l'enquête Sortants pourra être substituée par des données administratives désormais

disponibles (appariement entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et le fichier des déclarations préalables à l'embauche FH-DPAE, réalisé par Pôle emploi), et à terme par de nouvelles données administratives dont la constitution est à l'étude (appariement entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et les déclarations sociales nominatives, DSN, voir ci-dessous). L'enquête Sortants, désormais à vocation d'analyse structurelle du marché du travail (retour à l'emploi, qualité de l'emploi retrouvé, démarches entreprises par les demandeurs d'emploi pour retrouver un emploi), est amenée à évoluer en 2018. Cette nouvelle enquête devra être conçue en cohérence avec les enquêtes existantes auprès des demandeurs d'emploi. Ces travaux seront menés avec Pôle emploi.

La Dares contribuera également à la nouvelle édition, en 2018, de l'enquête sur les bénéficiaires de minima sociaux (BMS 2018), qui sera réalisée par la Drees.

## **2.2 Exploitations nouvelles ou renouvelées de fichiers administratifs pour 2018**

L'année 2017 est celle de la généralisation au 1<sup>er</sup> janvier de la déclaration sociale nominative (DSN). La Dares exploite désormais exclusivement les données de la DSN pour reconstituer les mouvements de main-d'œuvre (MMO) et pour produire les statistiques d'emploi intérimaire, dans le cadre de la coproduction avec l'Acoss et l'Insee des statistiques d'emploi salarié. L'expertise des données, la veille sur la qualité, et l'adaptation des systèmes d'information (traitements statistiques automatisés, diffusion) se poursuivront en 2018 et au-delà. Sont en particulier attendus l'intégration à la DSN des dispositifs de déclaration simplifiés TESE/TESA, l'intégration du secteur public, mais aussi l'exploitation des signalements de fin de contrat (qui seront disponibles en 2018 dans une version permettant un traitement complet des contrats courts).

La Dares poursuivra également l'exploitation du fichier apparié entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et l'enquête Emploi (FH-EEC), actuellement en cours de constitution par l'Insee et Pôle emploi, en vue d'éclairer les écarts entre les statistiques de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) et les statistiques de chômage au sens du BIT issues de l'enquête Emploi.

La Dares devrait en outre avoir accès en 2017 au Fichier national des allocataires (FNA), dans le but d'améliorer son expertise sur les données relatives à l'indemnisation du chômage. La Dares a actuellement accès à un extrait du FNA (dit « segment D3 »), qui peut être apparié au Fichier historique statistique des demandeurs d'emploi (FHS). L'accès à une extraction exhaustive du FNA à une date permettant l'appariement avec le FHS et avec les DPAE permettra à terme d'enrichir les travaux d'études, de simulation et d'évaluation menés à la Dares. Compte tenu de la complexité de cette source et de l'ampleur des travaux concernés, ils se prolongeront en 2018.

La Dares étudiera dès 2017 la constitution d'un appariement entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et les données de la DSN. La réflexion sur la constitution de ce nouveau fichier apparié devrait être menée avec Pôle emploi, voire l'Insee.

La Dares poursuivra également l'expertise et l'exploitation des données administratives sur l'activité partielle (extranet), sur les mesures d'accompagnement des restructurations (notamment sur les plans de sauvegarde de l'emploi issues du SI-Homologation) et sur les ruptures conventionnelles. En particulier, des travaux d'appariement entre les données issues de ces SI de suivi opérationnel de ces dispositifs et les données individuelles des DADS sont à l'étude, afin de mieux caractériser les personnes concernées, et d'évaluer leurs trajectoires ultérieures.

Sur le thème de l'emploi des travailleurs handicapés, la Dares poursuivra enfin le suivi, l'expertise et l'exploitation des fichiers issus de la gestion de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) produits par l'Agefiph, et, dans le cadre de la convention multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés, l'exploitation des données administratives sur les personnes handicapées en recherche d'emploi entrées en contrats d'alternance ou dans un dispositif de la formation professionnelle.

### 2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2018

La Dares a mené en 2016 l'enquête auprès des employeurs sur les offres d'emploi et les recrutements (Ofer). L'enquête fera l'objet de premières publications dès 2017, et son exploitation se poursuivra en 2018.

La Dares a engagé en 2017 et poursuivra en 2018 l'exploitation du fichier apparié entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et les DADS (FH-DADS), notamment pour étudier le rôle de l'assurance chômage dans les trajectoires entre chômage et emploi.

La Dares a désormais accès aux données appariées entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et le fichier des déclarations préalables à l'embauche (FH-DPAE), transmis par Pôle emploi. L'accès à cette nouvelle source va permettre de lancer des travaux d'étude sur le retour à l'emploi, avec des implications pour l'évaluation des politiques publiques au niveau national, mais aussi pour la diffusion d'information régionale ou infra-régionale sur le retour à l'emploi, rendue possible par le caractère exhaustif de ces données administratives.

S'agissant des données de la DSN, des travaux sont engagés en 2017, et se poursuivront en 2018, notamment sur les trajectoires en emploi salarié, le recours aux contrats courts (CDD, intérim), la récurrence de l'emploi auprès d'un même employeur pour un salarié donné.

Dans le domaine des métiers et des qualifications, le nouvel exercice de Prospective des métiers et des qualifications, mené conjointement avec France Stratégie, sera lancé en 2017, et se poursuivra en 2018.

Enfin, comme chaque année, la Dares contribuera à l'Insee Références Emploi, chômage, revenus d'activité.

### 2.4 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés prévus pour 2018

La Dares engage à l'été 2017 des travaux méthodologiques sur la mesure des offres d'emploi. Les statistiques sur les offres d'emploi, déclinées par métiers, font actuellement l'objet d'une publication trimestrielle (« Les tensions sur le marché du travail »). A l'heure actuelle, ces statistiques portent sur les seules offres collectées par Pôle emploi, et non sur l'ensemble des offres diffusées par Pôle emploi (qui incluent également les offres rediffusées dans le cadre d'une convention avec un site partenaire). L'évolution rapide du marché des offres d'emploi nécessite de mener un chantier pour améliorer la mesure des offres d'emploi, sur le champ le plus large possible. Ces travaux sont menés dans le cadre du projet européen « *ESSNet Big Data – Webscraping job vacancies* », porté par la Commission Européenne (direction Eurostat). Ils impliquent pour la Dares un investissement sur les approches « Big Data » (utilisation de nouvelles données, *scraping*, *machine learning*). Ils s'appuient également sur les données issues de l'agrégateur des offres d'emploi de Pôle emploi, mais aussi sur l'enquête Ofer. Les deux principaux axes d'analyse sur ce projet qui seront analysés par la Dares sont :

- la structuration de l'information contenue dans les données *scrapées* sur Internet. En particulier, la question de la codification de variables d'analyse essentielles (telles que le métier ou les qualifications demandées) sera étudiée.
- la détection des doublons (offres d'emploi publiées sur plusieurs sites d'offres d'emploi).

Ces travaux sont menés en collaboration avec les partenaires du projet européen « *ESSNet Big Data – Webscraping Job Vacancies* », Pôle emploi et le Département des méthodes statistiques de l'Insee.

## 3. Aspects particuliers du programme 2018

---

### 3.1 Aspects « Territoires »

La diffusion de données administratives sur les demandeurs d'emploi à un niveau local fin se poursuivra.

Des travaux d'études sur le retour à l'emploi pourront également être actualisés grâce aux données FH-DPAE.

Les statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre devraient être à nouveau publiés en 2017, à un niveau potentiellement désormais plus fin.

### 3.2 Aspects « environnement et développement durable »

RàS

### 3.3 Aspects « évaluation des politiques publiques »

Les travaux sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi, sur les modes de rupture des contrats de travail (démissions, ruptures conventionnelles notamment), sur le recours aux contrats courts, et sur les trajectoires d'emploi et de chômage, seront poursuivis ou engagés à partir de l'exploitation de données administratives ou d'enquêtes (FHS, FH-DPAE, DSN, enquête Emploi). Ces travaux contribuent en particulier aux débats sur la réforme de l'indemnisation du chômage, et sur l'évaluation de la convention tripartite Etat-Unédic-Pôle emploi. L'investissement sur les sources relatives à l'indemnisation (FNA) contribuera aussi à l'évaluation ex-ante de scénarios de réforme de l'assurance chômage (en lien avec Pôle emploi, Unédic, DGTresor).

### 3.4 Aspects « européens »

La Dares continuera à participer aux travaux sur la prospective par métiers menés au niveau européen (Cedefop). Cet investissement est d'autant plus important au moment où démarre un nouvel exercice de prospective.

On a par ailleurs mentionné plus haut les travaux menés dans le cadre du projet européen « *ESSNet Big Data – Webscraping job vacancies* », porté par la Commission Européenne (direction Eurostat).

## 4. Opérations répétitives

Opérations	Type	Objectif
Demandeurs d'emploi <b>Pôle Emploi et Dares</b>	Données collectées par Pôle emploi	Établir un suivi mensuel des <b>demandeurs d'emploi</b> inscrits à Pôle emploi -National et local
Chômage indemnisé <b>Pôle Emploi et Dares</b>	Exploitation de la source Unedic, fichier de gestion de l'assurance chômage	Fournir des données de cadrage sur l' <b>indemnisation</b> : bénéficiaires, montants...
Mouvements de main-d'œuvre <b>Dares</b>	Traitement statistique de la DSN	Etudier les <b>flux</b> d'emploi, les ruptures de contrat de travail ; reprise de la publication en 2017 à partir des données DSN
Intérim <b>Dares</b>	Traitement statistique des missions d'intérim déclarées par les agences de travail temporaire à compter de 2017, remplacement par la DSN	Etudier l' <b>emploi intérimaire</b>
Emploi des travailleurs handicapés <b>Dares</b>	Traitement statistique des DOETH (déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés). Système d'information transféré à l'Agefiph au 1/01/2013.	Etudier l' <b>insertion professionnelle des handicapés</b>
Tensions par métier <b>Dares</b>	Suivi trimestriel de l'indicateur de tensions, rapportant par famille	Analyser les <b>tensions par métier</b> sur le marché du travail. La publication pourrait



Opérations	Type	Objectif
	professionnelle de métiers, les offres d'emploi collectées par Pôle Emploi pour ces métiers, au nombre de demandeurs d'emploi inscrits et recherchant ces métiers	évoluer dès 2017 à la suite d'une expertise en cours des données de Pôle emploi, et à moyen terme selon les conclusions du chantier engagé dans le cadre d'Eurostat (ESSNET Big-Data Job Vacancies),
Activité partielle <b>Dares</b>	Plans de sauvegarde de l'emploi : exploitation du SI-homologation de la DGEFP ; activité partielle : exploitation de l'extranet de la DGEFP	
Ruptures conventionnelles <b>Dares</b>	Statistiques trimestrielles : exploitation de l'outil de transmission dématérialisée des demandes d'homologations de la DGT (intraRC) ; inscriptions à Pôle emploi à la suite d'une rupture conventionnelle (FHS)	

## 5. Allègement de la charge statistique des entreprises

Au-delà de l'effort déjà accompli pour substituer la DMMO/EMMO et les RMM par la DSN, de nouvelles perspectives de simplification sont envisagées par les instances du projet DSN, notamment l'intégration, au moins partielle, de la DOETH dans la DSN.

## **1. Exposé de synthèse**

---

Les principaux enjeux pour 2018 restent marqués par une forte évolution des systèmes d'information.

S'agissant des enquêtes à règlement européen (notamment l'enquête Emploi et l'enquête *Adult Education Survey*), les discussions se poursuivent au niveau d'Eurostat pour élaborer un nouveau cadre réglementaire visant à plus de standardisation et d'harmonisation des enquêtes. La division Emploi participe aux nombreuses *task forces* organisées par Eurostat pour mettre en place le nouveau règlement de l'enquête Emploi, qui s'inscrit dans le futur règlement-cadre européen (IESS - *integrated european social surveys*). Les travaux sur le futur questionnaire de l'enquête Emploi ont été initiés en 2017.

Par ailleurs, et notamment pour l'enquête Emploi et pour l'enquête Ecmoss, les travaux se poursuivront pour diversifier les modes de collecte, en offrant notamment la possibilité de répondre par Internet. Pour l'enquête Emploi, les bilans des expérimentations quantitatives de 2016 donneront lieu à des études méthodologiques, notamment pour évaluer un éventuel effet de mode.

Dans le cadre notamment du passage au multimode, un projet de rénovation de la PCS sera engagé, d'une part pour s'adapter à ce mode de collecte, et d'autre part pour mieux répondre aux besoins des utilisateurs.

S'agissant des estimations d'emploi trimestrielles, une étape importante a été atteinte, avec la publication nationale des estimations d'emploi salarié, sur le champ France (hors Mayotte), en coproduction AcoSS-Dares-Insee. À partir des résultats du premier trimestre 2017, l'estimation à 70 jours est réalisée en partenariat avec l'AcoSS et la Dares. Son champ a été étendu à l'ensemble des salariés et aux départements d'outre-mer (hors Mayotte). Par rapport à l'ancienne publication actuelle, sont donc ajoutés l'emploi salarié agricole, celui de la fonction publique, ainsi que celui des particuliers employeurs, y compris ceux des secteurs non marchands. Tous les secteurs d'activité seront ainsi couverts (à l'exception des activités extra-territoriales).

S'agissant du Système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité (Siera), données annuelles et structurelles, les travaux se poursuivent pour prendre en compte la déclaration sociale nominative (DSN), montée en charge dès 2016 et obligatoire sur la majeure partie

er  
du champ des employeurs du secteur privé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. La parution du cahier technique adapté à la fonction publique en septembre 2017 permettra de démarrer les études d'impact sur le dispositif actuel (Siasp- Système d'information sur les agents des services publics). L'arrivée de la DSN apporte un bouleversement en profondeur qui conduit à refonder les méthodes utilisées.

On peut enfin noter la parution en 2017 des nouvelles projections de population active, réalisées selon un rythme quinquennal. Ces projections ont été établies dans le cadre du groupe de travail inter-administratif et reprises par le Conseil d'orientation des retraites pour ses propres exercices.

## **2. Travaux nouveaux pour 2018**

---

## **2.1 Enquêtes vraiment nouvelles, enquêtes renouvelées et enquêtes de périodicité supérieure à un an**

### **Enquête Emploi et modules ad hoc.**

L'enquête Emploi est reconduite à format inchangé, mais les modules ad hoc associés sont renouvelés chaque année.

En 2017 a été collecté le module ad hoc européen sur les indépendants économiquement dépendants ; celui sur la conciliation vie familiale-vie professionnelle sera sur le terrain en 2018.

L'enquête Emploi se poursuit sans évolution notable de questionnaire, et ce afin de préserver la cohérence des séries. En 2017, l'enquête est repassée au comité du Label de la qualité statistique, à qui a été présenté l'abandon de l'enquête auprès des non-répondants à compter de 2018, celle-ci apportant peu de bénéfices dans le cadre des nouvelles conditions d'emploi des enquêteurs, qui nécessitent davantage de souplesse de collecte.

### **Les enquêtes sur l'insertion, la formation et les compétences des adultes**

#### **AES 2016-2017**

L'enquête AES 2016-2017 (adult education survey), réalisée en co-maîtrise d'ouvrage avec la Dares sous règlement européen, vise à mesurer l'accès des adultes à la formation selon les concepts définis au niveau européen de formation formelle, non formelle et d'apprentissage informel. L'enquête AES 2016-2017 adopte des concepts proches de celle réalisée en 2012, mais prend en compte les évolutions du contexte de la formation en France. Elle comprend, outre le volet européen, un volet de questions complémentaires permettant d'éclairer le suivi des formations dans le cadre institutionnel français. La collecte s'est achevée au 1er trimestre 2017 et donnera lieu à diffusion de premiers résultats début 2018.

#### **EVA (entrée dans la vie adulte)**

Le panel EVA s'appuie sur la cohorte de jeunes entrés en sixième en 2007. Il vise à une articulation plus étroite des systèmes d'enquêtes des trois partenaires (Depp, Sies, Insee) : enquêtes menées dans le secondaire par la Depp, le supérieur par le Sies, auprès des jeunes ayant quitté le système scolaire par l'Insee (enquête EVA). La collecte se poursuit annuellement.

#### **Piaac (Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes) et mesure de l'illettrisme**

La prochaine édition de l'enquête Piaac est à ce jour envisagée par l'OCDE à l'horizon 2021. L'enquête IVQ qui permettait dans le passé d'établir une mesure de l'illettrisme sera remplacée par un module simplifié, adossé à la prochaine édition de l'enquête AES qui aura lieu en 2022.

#### **Les enquêtes sur le Coût du travail et la structure des salaires**

Le dispositif d'enquêtes Ecmoss se poursuit selon son rythme quadriennal maintenant établi : en 2016 et en 2017 c'est l'enquête sur le Coût de la main-d'œuvre qui est collectée. En 2018, commencera un nouveau cycle quadriennal. Celui-ci a été présenté en opportunité au Cnis lors de la commission de mai 2017 et passera au comité du Label de la qualité statistique à l'automne. L'enquête complémentaire auprès des salariés de la fonction publique d'État sera collectée en 2019.

Lors de la collecte en 2017 de l'enquête sur le Coût de la main-d'œuvre, 2017, une expérimentation de réponse via internet a été réalisée pour un sous-échantillon spécifique d'employeurs (outil Coltrane de l'Insee). Une évaluation de ce nouveau protocole sera menée.

Les potentialités de la DSN seront étudiées pour réduire la charge statistique de ces enquêtes mais cela suppose d'avoir un recul suffisant sur la qualité des données de la nouvelle déclaration sociale.

## 2.2 Exploitations nouvelles ou renouvelées de fichiers administratifs pour 2018

### Déclaration sociale nominative (DSN)

S'agissant du Système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité (Siera), données annuelles et structurelles, les travaux se poursuivent pour prendre en compte la DSN, montée en charge dès 2016<sup>er</sup> et obligatoire sur la majeure partie du champ des employeurs du secteur privé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. L'arrivée de la DSN apporte un bouleversement en profondeur qui conduit à refonder les méthodes utilisées.

Les enjeux stratégiques de cette refonte consistent aussi à rationaliser les processus de production internes de l'Insee, rationalisation qui permettra aussi d'assurer davantage de cohérence dans les données produites et de réduire les délais de mise à disposition sur le champ Salariés.

Les investissements réalisés visent également à donner davantage de souplesse dans l'utilisation statistique des données administratives, en offrant davantage possibilités de paramétrage pour le statisticien (pour prendre en compte les évolutions potentielles de la norme au fil du temps).

Enfin sur le contenu des données, on peut attendre de la DSN une datation plus précise des périodes d'emploi (ou d'absence au travail) et une meilleure localisation à l'établissement employeur.

De nouvelles thématiques sont envisageables à terme après expertise et un recul suffisant :

- un enrichissement potentiel des indicateurs conjoncturels. À terme, des ventilations plus fines (par exemple selon le type de contrat) peuvent être envisagées en conjoncturel,
- un meilleur repérage des formes particulières d'emploi (cf. rapport du Cnis sur la diversité des formes d'emploi, 2016). La déclaration sociale nominative, en mensuel, et ses informations sur le type de contrat ouvrent de nouvelles perspectives pour produire des indicateurs plus précis sur les formes d'emploi. L'Insee produira la base de données *Tous salariés* (qui remplacera la base « DADS grand format ») au niveau des unités « postes » et à un niveau plus fin, celui des « périodes » d'emploi.

L'unité « poste » est ainsi conservée pour préserver la possibilité de réaliser des études en carrières longues de façon comparable avec les données collectées dans le passé. Des réflexions seront engagées au sein du système statistique public pour compléter ce dispositif de suivi des trajectoires, à des niveaux plus fins (périodes/ contrats).

Concrètement, la validité *Tous salariés* 2016 sera produite à partir des deux types de déclarations sociales, les DSN pour les entreprises ayant déclaré toute l'année 2016 en DSN et les DADS pour les autres. Le modèle de données sera cependant plus proche de celui des DADS, compte tenu de la mixité des déclarations en 2016. Cela sera aussi le cas pour la validité 2017, pour laisser le temps aux expertises avant de mener les développements dans les chaînes de traitement. Les potentialités de la DSN sur le secteur privé seraient ainsi pleinement exploitées à l'horizon de la validité 2018, disponible au format statistique, après contrôles et implémentation des méthodes de mesure des concepts statistiques, en 2020. L'utilisation de la DSN sur l'ensemble du champ salarié, y compris salariés de la fonction publique (hors salariés des particuliers employeurs) et envisagé à partir des validités 2021 et suivantes.

Les ruptures de séries qui seront provoquées par ces évolutions, seront documentées.

## 2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2018

L'*Insee Références* « **Emploi, chômage, revenus du travail** » a été publié sous son format renouvelé début juillet 2016. Cet ouvrage est annuel et sa parution est programmée fin juin-début juillet de chaque année.

L'*Insee Références* quadriennal « **Formations et emploi** » sera publié au printemps 2018.

Le programme d'études détaillé sera établi ultérieurement. On peut toutefois mentionner la poursuite des travaux concernant l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) 2014-2015, dans le cadre d'un groupe d'exploitation piloté par l'Insee.

## **2.4 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés prévus pour 2018**

### **Panel non-salariés**

Par ailleurs, l'Insee prévoit de mettre en place un panel de *Non-salariés* (à partir de la base Non-salariés) permettant des analyses des trajectoires des non-salariés à compter de fin 2017-début 2018. Ce panel sera ensuite combiné au panel *Tous salariés* pour suivre les trajectoires mixtes salariat/non salariat (panel *Tous actifs*).

### **Rénovation de la PCS**

Créée dans les années 1950, la nomenclature PCS est très largement utilisée, aussi bien par les administrations (notamment dans le cadre de certaines obligations réglementaires) que par les entreprises ou les chercheurs.

L'Insee souhaite lancer un projet de rénovation de la PCS qui s'articule autour de quatre axes :

- rénover la nomenclature, en faisant le bilan des choix de la refonte de 2003, avec l'objectif d'en assurer la robustesse, tout en conservant les possibilités de codage d'autres nomenclatures (comme les familles professionnelles) et en permettant d'assurer la continuité des séries par transcodage ;
- simplifier et améliorer le protocole de codage, pour l'adapter à la collecte auto-administrée par Internet, en s'appuyant sur les possibilités nouvelles offertes par des listes en auto-complétion ;
- définir de nouveaux agrégats de diffusion : au niveau individu avec un niveau intermédiaire entre le groupe social et la catégorie sociale et au niveau ménage pour avoir une caractérisation plus pertinente que par la seule PCS de la personne de référence du ménage ;
- mettre en place un site internet dédié et accessible à tous les producteurs et utilisateurs, mettant à disposition notamment les règles et outils de codification.

Le projet devrait conduire à une clarification des usages respectifs de la PCS et de la nomenclature ESeG (European socio-economic groups), à une amélioration de la qualité du codage, un allègement de la charge de collecte liée à la PCS, et à une rationalisation des protocoles de codage en PCS, Isco (la nomenclature du BIT) et ESeG (la nomenclature d'Eurostat).

Ce projet pourrait démarrer en 2018, avec une concertation qui pourrait être organisée dans le cadre du CNIS ; son atterrissage est envisagé à l'horizon 2021.

### **Expertises méthodologiques**

Les travaux méthodologiques sur l'appariement de l'enquête Emploi avec les DADS, la base non-salariés et l'enquête Revenus fiscaux et sociaux engagés depuis 2014 seront poursuivis. Ils doivent permettre de progresser sur la compréhension des écarts entre les différentes sources sur l'emploi et les salaires. Les résultats de ces expertises seront pris en compte dans le cadre des réflexions liées au programme d'évolution du Système d'information sur l'emploi et les salaires.

L'appariement entre les données de l'enquête Emploi et celles des demandeurs d'emploi permettra d'analyser finement les niveaux et évolutions des indicateurs de chômage BIT et de demande d'emploi (DEFM).

### **3. Aspects particuliers du programme 2018**

---

#### **3.1 Aspects « Territoires »**

L'objectif de prise en compte des besoins de connaissance au niveau local sera poursuivi dans le cadre des réflexions du programme d'évolution du Siera, en veillant à qualifier la qualité des données produites.

#### **3.2 Aspects « environnement et développement durable »**

RàS

#### **3.3 Aspects « évaluation des politiques publiques »**

Le volet français de l'enquête AES, complémentaire au volet européen, permettra d'apporter des éléments d'évaluation des effets de la loi du 5 mars 2014 : suivi des formations professionnelles ; connaissance des droits ; processus d'orientation ; difficultés d'accès.

L'ensemble des enquêtes/sources administratives peuvent par ailleurs être mobilisées pour l'évaluation des politiques publiques. À cet égard, les possibilités ouvertes par la loi *Pour une République numérique* pourront à terme offrir de nouvelles possibilités d'élaboration de bases de données et de suivi de cohortes.

#### **3.4 Aspects « européens »**

Participation régulière et intensive aux *working groups* et aux *task forces* européens en lien avec le futur règlement concernant l'enquête Emploi.

### **4. Opérations répétitives**

---

RàS

### **5. Allègement de la charge statistique des entreprises**

---

Le Système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité s'appuie très largement sur les sources administratives. Les enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires portent sur des données complémentaires, non disponibles dans les sources administratives. Les potentialités de la DSN seront étudiées pour réduire la charge statistique de ces enquêtes mais cela suppose d'avoir un recul suffisant sur la qualité des données de la nouvelle déclaration sociale.

Cependant, celle-ci étant par définition simplifiée, la DSN n'intègre pas un certain nombre de données requises au niveau européen, et dont la collecte par enquête sera encore nécessaire (notamment la durée effective de travail ou le diplôme).

## Pôle emploi

---

### 1. Exposé de synthèse

---

En 2018, Pôle emploi poursuivra la rationalisation et l'enrichissement de ses systèmes d'information statistique, ainsi que ses efforts de diffusion et de mise à disposition de données statistiques.

De plus, dans le cadre du programme d'évaluation adopté par le conseil d'administration de Pôle emploi, des enquêtes seront menées auprès des bénéficiaires des services déployés ou expérimentés (demandeurs d'emploi et entreprises) afin d'éclairer les décideurs et administrateurs sur leurs effets et conditions de mise en œuvre.

Différentes enquêtes régulières seront réalisées de manière à assurer la continuité des productions statistiques utiles à Pôle emploi et ses tutelles.

Enfin, l'activité sera marquée par les bénéfices tirés de l'accès à des sources administratives et statistiques renouvelées ou nouvelles, externes à Pôle emploi (extension du domaine de la DSN, appariement Fichier historique des demandeurs d'emploi et des DADS notamment).

### 2. Travaux nouveaux pour 2018

---

#### 2.1 Enquêtes vraiment nouvelles, enquêtes renouvelées et enquêtes de périodicité supérieure à un an

En lien avec les priorités fixées par la convention tripartite État/Unédic/Pôle emploi 2015-2018, les projets suivants sont envisagés :

1. Une enquête portera tout début 2018 sur les employeurs concernés par l'expérimentation de nouveaux services aux petites entreprises ;
2. une 2<sup>ème</sup> vague d'enquête téléphonique sera également conduite auprès d'un échantillon de demandeurs d'emploi traités et témoins pour l'expérimentation de services d'accompagnement intégrés (« Guidé » et « Renforcé ») ;
3. une enquête téléphonique sera aussi réalisée auprès d'un échantillon de demandeurs d'emploi traités et témoins pour l'expérimentation des nouveaux conseillers référents « indemnisation ».
4. D'autres évaluations, non finalisées à ce jour, sont susceptibles de s'accompagner d'enquêtes statistiques en 2018.

#### 2.2 Exploitations nouvelles ou renouvelées de fichiers administratifs pour 2018

De nouveaux indicateurs seront produits et diffusés dans la série « Statistiques et Indicateurs » de Pôle emploi, portant notamment sur les différentes prestations délivrées aux demandeurs d'emploi.

Des exploitations seront engagées sur la base du nouvel appariement DADS / Fichier historique des demandeurs d'emploi. Un dossier sera soumis au comité du secret statistique afin de présenter les projets d'exploitation menés par Pôle emploi.

Le rapprochement des données de l'enquête emploi et du fichier historique des demandeurs d'emploi fera l'objet d'une participation de Pôle emploi aux travaux d'exploitation animés par l'Insee.

Pôle emploi contribuera au chantier de rénovation des indicateurs de tensions sur le marché du travail, en lien avec la Dares.

### **2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2018**

Le programme d'étude pour 2018 n'est pas encore défini, mais des pistes de travail sont dessinées.

La refonte du site internet d'accès aux données et indicateurs statistiques de Pôle emploi se poursuit et sera finalisée.

### **2.4 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés prévus pour 2018**

La refonte et l'optimisation du système d'information statistique et de pilotage de Pôle emploi seront poursuivies.

Les travaux relatifs aux impacts attendus des déclarations sociales nominatives (DSN) seront poursuivis. La publication des statistiques d'emploi intérimaire s'appuiera systématiquement sur les DSN. De plus, les DSN seront utilisées afin de mieux connaître les trajectoires des demandeurs d'emploi.

La dernière interrogation du panel des demandeurs d'emploi entrés au chômage en décembre 2016 sera effectuée en juin 2018 (les deux premières interrogations à 6 et 12 mois ont été réalisées en juin et décembre 2017). Cette enquête, réalisée auprès d'un échantillon de 12 000 entrants au chômage permet non seulement une analyse des trajectoires des demandeurs d'emploi mais aussi une caractérisation des actions liées aux évolutions professionnelles des demandeurs d'emploi, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle et du compte personnel de formation.

## **3. Aspects particuliers du programme 2018**

---

### **3.1 Aspects « Territoires »**

Seront poursuivis et approfondis les travaux d'élaboration et de diffusion d'indicateurs régionaux départementaux et locaux sur les contextes d'intervention des agences de Pôle emploi.

### **3.2 Aspects « environnement et développement durable »**

*Pas de travaux spécifiques envisagés à ce jour.*

### **3.3 Aspects « évaluation des politiques publiques »**

Le programme national d'évaluation pour 2017 et 2018 du comité d'évaluation de Pôle emploi a été adopté en mars 2017. Il aura pour effet de mettre en place des enquêtes spécifiques telles qu'évoquées au point 2.1 précédent.

### **3.4 Aspects « européens »**

Aucune action n'est à ce jour prévue au niveau européen.

## **4. Opérations répétitives**

---

### **4.1 Exploitation de fichiers administratifs**

La maintenance et l'exploitation du système d'information statistique fondé sur les données administratives relatives à la demande et l'offre d'emploi se feront en cohérence avec les



systèmes d'information opérationnels et les évolutions de l'offre de service de Pôle emploi et des mesures de la politique d'emploi et de formation professionnelle.

Les évolutions de l'exploitation du système d'information statistique relatif à l'indemnisation (Assurance chômage et Etat) seront garanties, en cohérence avec les évolutions réglementaires. Le suivi des dispositifs d'indemnisation et d'accompagnement prévu notamment par les conventions entre l'Etat et Pôle emploi (CSP, RFF,...) sera maintenu, de même que ce qui porte sur le compte personnel de formation (CPF).

La production d'indicateurs et d'analyses sur les offres d'emploi accessibles sur le site internet de Pôle emploi, dans le cadre nouveau introduit par l'agrégation d'offres provenant de sites partenaires, se poursuivra en 2018.

Par ailleurs, les notes d'information statistique régulières continueront d'être produites (dans le cadre de la collection des « statistiques et Indicateurs »).

Enfin les travaux de redéfinition du système d'information statistique et de pilotage de Pôle emploi seront poursuivis, avec la définition du SI cible sur le suivi des demandeurs d'emploi et de leur indemnisation.

## **4.2 Enquêtes**

L'enquête Besoins de main d'œuvre (BMO) sera reconduite en 2018 (au titre notamment des projets de recrutements pour 2019). Cette enquête comporte un volet principal (administré avant tout par voie postale) et un volet complémentaire administré par téléphone. Le volet complémentaire pourrait être revu de façon à comporter un zoom sur une thématique spécifique non encore déterminée à ce jour.

L'enquête « sortants de chômage », désormais effectuée une fois par an, menée en collaboration avec la Dares auprès d'un échantillon de demandeurs d'emploi sortis des fichiers de Pôle emploi, sera aménagée de façon à tenir compte de la disponibilité d'autres sources informant sur l'accès à l'emploi et avec le souci d'introduire des modules spécifiques permettant d'approfondir une thématique particulière.

L'enquête « sortants de formation », permettant de connaître le devenir des demandeurs d'emploi 6 mois après la fin de la formation, sera également reconduite.

L'enquête annuelle sur les aides à la mobilité géographique sera reconduite de façon à disposer d'une population « témoin », non bénéficiaire des aides.

## **5. Allègement de la charge statistique des entreprises**

---

RàS

## **1. Exposé de synthèse**

---

### **Éléments de contexte**

Par arrêté du 31 mai 2016 portant organisation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, le Département des études et des statistiques (DES) est devenu le Département des études, des statistiques et des systèmes d'information (DESSI).

En outre, par décret du 22 décembre 2016, la DGAFP a été renforcée dans ses missions ce qui a impliqué une réorganisation qui a pris effet en mars 2017 suite à l'arrêté du 16 mars 2017. Cette réorganisation a conduit à la création de deux bureaux au sein du DESSI: l'un responsable des études et des statistiques (BES) et l'autre des applications et des systèmes d'information sur la fonction publique (BASI).

Le BES est composé de 11 agents dont un nouveau poste de chargé d'études sur le temps de travail et son organisation. Le BASI est composé de 8 postes créés ou à renouveler totalement en 2017.

Consécutivement à la réorganisation de la DGAFP, le DESSI change progressivement d'implantation géographique pour rejoindre le bâtiment Sully du Ministère des finances situé au 64-70 allée de Bercy 75012 Paris, le reste de la DGAFP demeurant Bd Diderot. Le BES a déménagé début juin et le BASI rejoindra le BES fin 2017/début 2018.

Dans le cadre de la réorganisation de la DGAFP, le DESSI a reconstitué le Conseil scientifique de la DGAFP dont il assure le secrétariat. La première réunion du nouveau conseil scientifique s'est tenue le 20 juin 2017 sous la présidence d'Alberto Lopez. Ce Conseil scientifique se réunit 2 à 3 fois par an. Outre son président, le conseil scientifique est composé de représentants du système statistique public (Insee, Dares, Drees, Depp, services statistiques ministériels de la DGAFP et de la DGCL) et de personnalités qualifiées notamment reconnues dans le domaine de la recherche au titre des disciplines scientifiques en lien avec le milieu professionnel et les relations au travail (sociologie, économie, démographie, santé-sécurité au travail, sciences politiques, gestion des ressources humaines, évaluation des politiques publiques). Il fournit un appui scientifique aux activités de la direction de l'administration et de la fonction publique, émet un avis chaque année sur les orientations scientifiques, travaux ou projets du service statistique du ministère chargé de la fonction publique. Il en suit les réalisations et résultats. Il garantit l'autonomie des travaux menés, promeut la DGAFP dans les milieux de la recherche et permet la définition d'axes de recherche qui tiennent compte des dynamiques et enjeux du ministère chargé de la fonction publique. Il est chargé de recenser l'état de la connaissance scientifique sur les problématiques identifiées par le Conseil d'orientation, de suggérer des pistes d'amélioration et d'émettre des avis sur les travaux menés ou commandés par la DGAFP.

Le budget hors T2 du DESSI est principalement constitué de participations aux travaux d'enquêtes du SSP telles que Conditions de travail, RPS, Sumer ainsi que Génération. Ce budget a jusqu'à présent pu être assuré mais les fins de gestion et les gels pesant sur le programme 148 sont de nature à faire peser des risques sur la capacité du DESSI à financer ce type d'opération.

### **Missions et projets pour 2018**

Le DESSI est le service statistique ministériel de la DGAFP, et depuis 2013 une direction de programme. Il ne produit pas directement d'enquêtes statistiques au sens de la loi de 711-1951 sur l'obligation et le secret en matière de statistiques mais conçoit et gère le système

d'information statistique sur la fonction publique en vue de satisfaire les besoins d'information statistique générale et métiers de connaissance et de pilotage de la DGAFP.

Depuis 2007, l'axe prioritaire de travail du DESSI porte sur la construction et la publication de données statistiques comparables entre les trois versants de la fonction publique et dans la mesure du possible entre secteur public et secteur privé sous l'angle de leurs conditions d'emploi, de statut, de rémunération, de retraite, des conditions de travail et de condition sociale.

Dans un contexte d'éparpillement et de forte hétérogénéité des producteurs de données sur les trois versants de la fonction publique, cette orientation intègre la définition de concepts et de périmètres relatifs à la fonction publique, l'élaboration de nomenclatures harmonisées sur l'ensemble de la fonction publique et leur articulation avec les nomenclatures existantes, la définition d'indicateurs statistiques de référence et des méthodes de calcul correspondantes, tout en tenant compte des spécificités de chacun des versants.

La mise en œuvre de cette orientation se poursuit progressivement en s'appuyant désormais sur les priorités exprimées par la formation spécialisée du **Conseil commun de la fonction publique** (CCFP, instance de concertation commune à l'ensemble de la fonction publique) consacrée aux évolutions de l'emploi public et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents dans les trois fonctions publiques (mise en place en 2012 et co-présidée par la DGAFP et l'Insee), en articulation avec les quatre commissions thématiques du Cnis ayant à connaître de la fonction publique. Le DESSI s'appuie, seul ou le plus souvent en partenariat, sur les avancées des producteurs de données (Insee, Dares, Drees...), les directions des ressources humaines des ministères et sur les tutelles des versants territoriaux (DGCL) et hospitaliers (DGOS).

Enfin, le Département des études et des statistiques inscrit pleinement son activité dans l'agenda social de la fonction publique avec sa feuille de route annuelle. Le dialogue social s'appuie sur une quantité croissante d'indicateurs statistiques et de bilans chiffrés nécessaires au diagnostic et au suivi de l'effet des engagements (accords ou protocoles d'accord), ce qui conduit à augmenter parallèlement la part des obligations réglementaires nationales dans le programme de travail du DESSI.

Le DESSI pilote un groupe de travail inter-service (Drees, DGOS, DGCL, Dares, Insee, Depp) suite au rapport sur le temps de travail dans la fonction publique établi par Philippe LAURENT à la demande du Premier ministre (lettre de mission du 13 juillet 2015). Ce groupe de travail a dans un premier temps échangé sur une proposition d'indicateurs homogènes pour les bilans sociaux des différents versants de la fonction publique. Ces indicateurs devront être validés en CCFP en septembre/octobre 2017 avant de donner lieu à modification des arrêtés relatifs aux bilans sociaux de chacun des versants. Dans un second temps le groupe de travail analysera les différentes sources de données statistiques sur le temps de travail, les éventuels manques et améliorations à y apporter et les statistiques dont la production devrait être systématisée.

Suite à la loi égalité et diversité du 22 décembre 2016, le DESSI prépare un décret et un arrêté pour la mise en œuvre de la collecte de données relatives aux caractéristiques, et au parcours de sélection des candidats inscrits aux concours de la fonction publique (Base « concours »). Le dispositif prévoit que le DESSI s'appuie sur les autorités organisatrices de concours pour obtenir les données d'identification et de contact des candidats, puis qu'il assure la collecte de données à seules fins statistiques de façon déconnectée, de sorte à garantir la confidentialité de ces informations. A l'issue des concours, les autorités organisatrices de concours fourniront au DESSI les données relatives aux concours et au processus de sélection individuelle des candidats, que le DESSI pourra apparier avec les données collectées par ailleurs pour constituer la Base concours. Le DESSI prévoit la signature d'un décret d'application pour fin 2017 pour une mise en œuvre début 2019. L'organisation du dispositif de collecte sera donc un chantier important du DESSI en 2018.

Le DESSI réalise des fiches descriptives de corps de fonctionnaires sur la Fonction publique de l'État. Elles comprennent notamment des statistiques sur le taux de féminisation, la démographie et les rémunérations. Ces fiches sont complétées d'indicateurs de différence

de rémunérations entre les femmes et les hommes pour répondre à termes aux attentes des ministères en matière de suivi des inégalités entre les femmes et les hommes. De premiers travaux expérimentaux ont été conduits en lien avec le secrétariat général des Ministères économiques et financiers. Des échanges sont en cours pour valider les indicateurs qui seront diffusés à chacun des ministères pour son champ. Ce travail a également vocation à être adapté et étendu à la FPT et la FPH en collaboration avec le DESL (DGCL) et la DREES.

À partir du panel tous salariés, le DESSI conduira des études pour approfondir des travaux déjà menés en termes de reconstitution des carrières salariales dans la fonction publique d'État, en particulier sous l'angle des différences de carrières entre les hommes et les femmes et la répartition entre le traitement indiciaire et les primes au fil des générations notamment pour le COR. Il cherchera également à s'appuyer davantage sur ce panel pour des études sur la mobilité ainsi que sur les salaires à l'embauche dans la fonction publique en comparaison avec le privé.

De manière à répondre en partie au règlement européen 349/2011, le DESSI produira des statistiques sur les vacances d'emploi de la fonction publique de l'État à partir des données du portail des offres d'emplois de la fonction publique (BIEP) qui a été refondu en mai 2016. Ces travaux en cours en 2016 pourraient aboutir sur des premiers résultats fin 2017 et seront poursuivis en 2018 en vue de leur diffusion. Au-delà de cette base désormais obligatoire pour tout recrutement de contractuel dans la fonction publique d'État un portail commun a vocation à intégrer ultérieurement les deux autres versants (territorial et hospitalier). Dès lors, le DESSI rechercherait les moyens d'étendre l'analyse des vacances d'emploi à ces deux versants de la fonction publique.

Un questionnaire sur l'attractivité dans la fonction publique financé par la DGAFP a été élaboré en 2015 par le DESSI et adossé à l'enquête Génération du Céreq (cohorte 2013 interrogée au cours de l'année 2016). Une étude exploitant ses données est prévue pour 2018.

Le DESSI a participé auprès de la Dares, à l'élaboration et la réalisation de l'enquête SUMER 2016/2017 dans la fonction publique de l'État. Il participe financièrement à la collecte de l'enquête mais aussi à la mobilisation des ministères. Le champ de cette nouvelle édition a notamment été étendu au ministère de l'éducation nationale grâce à l'implication de la DEPP. En 2018, le DESSI exploitera cette nouvelle édition de l'enquête ainsi que l'enquête RPS dont l'apurement et les pondérations ont été réalisés en lien avec le DESSI en 2017.

Concernant les enquêtes administratives réalisées par la DGAFP auprès des ministères, le DESSI est engagé dans un processus de modernisation, de simplification et de fiabilisation des remontées d'information (via Calame ou des systèmes d'information conçus pour faciliter ces remontées). Greco (Gestion des REcrutements et COncours), en est la concrétisation pour les statistiques sur les concours de la FPE. Le système de remontée statistique s'est en effet greffé sur cet outil qui dématérialise le processus allant de la proposition d'arrêté d'ouverture par l'employeur à son contreseing par la DGAFP.

Cette année sera également marquée par la préparation et la tenue des élections professionnelles dans les trois versants de la fonction publique (prévues en décembre 2018). Ces élections devraient être marquées par la mise en œuvre d'un décret sur la représentation équilibrée impliquant une répartition par sexe des candidats sur les listes à l'image du corps électoral. Au-delà de la publication rapide des résultats des élections, le DESSI se mettra en position de recueillir l'ensemble des informations nécessaires à l'évaluation du dispositif au regard de la parité et également de la mise en œuvre de liste communes à différentes fédérations.

Un nouveau poste a été créé au BASI pour poursuivre et renforcer ce processus de modernisation et d'expertise.

En parallèle, le DESSI s'implique désormais fortement dans la mise en place des systèmes d'information sur les RH de la fonction publique de l'État (BIEP, Compte personnel de

formation, SI des administrateurs civils...), et poursuit ses travaux concernant la mise en œuvre de la DSN dans la fonction publique sous deux aspects :

- préparation de l'entrée de la fonction publique dans le dispositif (prise en compte des besoins des organismes de protection sociale spécifique, participation aux ateliers de normalisation avec le GIP-MDS, mobilisation des employeurs publics) en particulier à travers l'animation de la formation spécialisée pour la fonction publique du Comité de normalisation des données sociales.
- préparation et suivi du projet opérationnel « DSN-FPE » de production de la DSN en lien avec le Cisirh, la DGFIP et la Dinsic.

## **2. Travaux nouveaux pour 2018**

---

### **2.1 Enquêtes vraiment nouvelles, enquêtes renouvelées et enquêtes de périodicité supérieure à un an**

Suite à la loi égalité-citoyenneté de janvier 2017, le DESSI va mettre en place une nouvelle collecte de données sur les caractéristiques et le parcours de sélection des candidats inscrits aux concours de la fonction publique. Un décret pour préciser les mises en œuvre est prévu pour fin 2018 avec une mise en application et une collecte qui débutera au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Cette collecte devrait s'articuler autour d'un recueil de données administratives relatives au parcours de sélection (inscriptions, participation aux épreuves, résultats des épreuves) auprès des organisateurs de concours et d'une enquête statistique complémentaire auprès des candidats. L'ensemble du dispositif sera présenté au comité du label au cours de l'année 2018.

Par ailleurs, le DESSI participe auprès de la Dares, à l'élaboration et la réalisation de l'enquête Conditions de travail 2018/2019 dans la fonction publique. La DGAFP finance notamment un sur-échantillon.

### **2.2 Exploitations nouvelles ou renouvelées de fichiers administratifs pour 2018**

Le DESSI mettra en place un dispositif de recueil des informations relatives aux accidents du travail (y compris accidents de trajet) et maladies professionnelles reconnues dans la fonction publique de l'État. Ces travaux initialement prévus pour 2017 ont été reportés suite à une vacance de poste.

Les travaux d'analyse de la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) au regard de la constitution d'indicateurs de vacance d'emploi complétés des remontées d'informations sur les concours de la fonction publique de l'État (à partir de l'outil « Gréco ») devraient aboutir à la fourniture d'indicateurs à la DARES en réponse à la demande d'extension à l'emploi public du règlement sur les emplois vacants.

Le DESSI procédera au recueil et à la publication des résultats des élections professionnelles de l'ensemble des trois versants de la fonction publique (Comité techniques et CAP) avec enrichissement des données générées sur le corps électoral et la composition des listes ainsi que sur la répartition de listes communes à plusieurs organisations syndicales. Une enquête administrative sera préparée pour être réalisée en 2019 sur la composition effective des instances au regard du genre de manière à évaluer le dispositif de représentation équilibrée.

Le DESSI étudiera en lien avec les ministères et le Cisirh la possibilité de mettre en place un dispositif de remontée d'informations sur les Bilans sociaux et Bilans hygiène et sécurité permettant une remontée plus simple et plus rapide partagé avec un premier axe sur les parties relatives au temps de travail et aux absences pour raison de santé.

### **2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2018**

Le programme d'études du DESSI n'est pas encore arrêté. Il n'a notamment pas été discuté en Conseil scientifique toutefois, les grands axes prévus porteront sur :

- l'exploitation des enquêtes RPS et Sumer,
- l'attractivité et la diversité dans la fonction publique en mobilisant d'une part le questionnaire additionnel financé par la DGAFP dans l'enquête Génération du Cereq et d'autres par le panel tous salariés pour étudier l'évolution des salaires à l'entrée dans la fonction publique.

À partir du panel tous salariés, le DESSI conduira probablement d'autres études pour le COR pour approfondir des travaux déjà menés en termes de reconstitution des carrières salariales dans la fonction publique d'État, en particulier sous l'angle de la répartition entre le traitement indiciaire et les primes au fil des générations. Il cherchera également à s'appuyer davantage sur ce panel pour des études sur la mobilité ainsi que sur les salaires à l'embauche dans la fonction publique en comparaison avec le privé.

### **2.4 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés prévus pour 2018**

Le DESSI participe à des travaux structurants susceptibles d'apporter des solutions de remontée d'information administrative ou simplification de collecte de données. A ce titre on citera:

- préparation de l'entrée de la fonction publique dans le dispositif de déclaration sociale nominative ;
- le suivi de la mise en place du Compte personnel de formation dans la fonction publique ;
- la recherche de moyens de disposer d'informations sur les métiers (à la suite de la publication du nouveau répertoire interministériel des métiers de l'État) notamment avec la centralisation de l'enquête DSAF dans l'administration territoriale de l'État.

Un nouveau poste a été créé au BASI pour poursuivre et renforcer le processus de simplification et de fiabilisation des remontées d'information des enquêtes administratives (via Calame ou des systèmes d'information conçues pour faciliter ces remontées).

## **3. Aspects particuliers du programme 2018**

---

### **3.1 Aspects « Territoires »**

Analyse de l'enquête DSAF sur les métiers et les compétences dans l'administration territoriale de l'État.

### **3.2 Aspects « environnement et développement durable »**

RàS

### **3.3 Aspects « évaluation des politiques publiques »**

L'ensemble des enquêtes administratives réalisées par le DESSI concourent à l'évaluation des politiques publiques en matière de gestion des ressources de la FPE.

La réactivation du Conseil scientifique de la DGAFP vise notamment à mieux identifier les besoins d'évaluation des politiques publiques sur les thématiques de la DGAFP.

Les remontées d'information sur les élections professionnelles seront organisées de manière à évaluer le respect de la réglementation nouvelle au regard de la représentation équilibrée. Elles ne permettront toutefois pas d'évaluer l'effet propre de la réglementation pour atteindre ces résultats.

### **3.4 Aspects «européens »**

Les deux opérations relatives au suivi des emplois vacants (à partir de la BIEP) et la centralisation des dossiers reconnus d'accidents du travail s'inscrivent dans le cadre de la réponse à des demandes européennes.

## **4. Opérations répétitives**

---

*Pas de changement particulier.*

## **5. Allègement de la charge statistique des entreprises**

---

Non concerné pour les entreprises, en revanche, il appartient également au DESSI d'alléger la charge de collecte auprès des administrations. Il est à ce titre envisagé de favoriser la centralisation des remontées d'information par le développement d'applications informatiques facilitant l'établissement des bilans sociaux ministériels ainsi que les bilans de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail des agents de l'Etat.

En outre, dès lors que la remontée d'informations individuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles sera opérationnelle, les données seront mobilisées pour remplacer l'actuelle remontée d'informations agrégées collectées dans le cadre du suivi des Bilans Hygiène et Sécurité. Les données ainsi plus complètes seront alors restituées aux ministères.

Enfin, la DGAFP/DESSI pourrait, avec l'appui du CISIRH, œuvrer à un projet visant à alimenter les ministères en données centralisées et actualisées pour les bilans demandés (formation, recrutements, écarts de rémunérations Femmes-Hommes...).

Participant aux travaux de normalisation des déclarations sociales et fort de son positionnement comme SSM ayant accès à des sources telles que [Ari@ne](#), ASP (emplois aidés), à terme CPF... le DESSI vise à produire des informations agrégées utiles aux bureaux de la DGAFP et permettant de supprimer des enquêtes administratives auprès des DRH (par exemple pour préparer les « panoramas des corps », le bilan de l'apprentissage...).