



INTER-COMMISSION
« EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »
ET « SERVICES PUBLICS, SERVICES AUX PUBLICS »

Réunion du 3 mai 2018

ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION.....	2
LISTE DES PARTICIPANTS	3
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION	5
AVIS ÉMIS EN COMMISSION	32
LISTE DES DOCUMENTS	33
AVIS « 7BIS »	34
AVIS D'OPPORTUNITÉ	35

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE
L'INTERCOMMISSION EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL
ET SERVICES PUBLICS, SERVICES AUX PUBLICS

- 3 mai 2018 -

Président : Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des ressources humaines France de Solvay
Pierre-Yves GEOFFARD, Directeur de l'Ecole d'économie de Paris (EEP)

Rapporteurs : Corinne PROST, Cheffe de service, adjointe à la directrice de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Ministère du Travail
Vladimir PASSERON, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (Dera), Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)
Jean-Louis LHERITIER, Chef de service, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees). Ministère des Solidarités et de la Santé
Nathalie CARON, Sous-directrice des synthèses, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp). Ministère de l'Education nationale

Responsable de la commission : Yara MAKDESSI (01 87 69 57 10)

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

INTRODUCTION	5
EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE D'UN PROJET D'ENQUETE STATISTIQUE	5
Enquête de climat scolaire et de victimation auprès des élèves du premier et du second degré	5
DEMANDE D'ACCES AUX DONNEES DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DE 1951 PAR LA DREES	8
BILAN DU MOYEN TERME 2014-2018, COMMISSION SERVICES PUBLICS ET SERVICES AUX PUBLICS	8
INTER-COMMISSION : LES SOURCES STATISTIQUES SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES	12
• Travail et handicap : aperçu des sources statistiques utilisées à la Dares	12
• Les sources de la Drees sur les établissements, les bénéficiaires de prestations et en population générale	14
• Présentation des sources de la DGAFP sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique	15
• Echanges avec la salle	16
• Proposition d'avis	18
POINT D'INFORMATION : AVANCEMENT DES TRAVAUX DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA RENOVATION DE LA PCS	19
BILAN DU MOYEN TERME 2014-2018 DE LA COMMISSION EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL	21
EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE DES PROJETS D'ENQUETES STATISTIQUES	24
• Enquête Emploi à Mayotte et Projet de refonte de l'emploi Emploi	24
• Enquête sur le parcours des apprentis	26
• Enquête auprès des sortants des listes de Pôle emploi	27
• Demande d'accès aux données dans le cadre de l'article 7bis de la loi de 1951 par la Dares	28
EXAMEN DU PROJET CNCP RELATIF A LA NOUVELLE NOMENCLATURE DES EMPLOIS OCCUPES ...	28
CONCLUSION	31

Liste des participants

NOM	Prénom	Société
ADAM	Lorraine	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
AFSA	Cédric	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
ANXIONNAZ	Isabelle	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
AUBIN	Claire	Inspection générale des affaires sociales (IGAS)
BAGEIN	Guillaume	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
BELLER	Catherine	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
BOUQUET	Brigitte- Véronique	Commission nationale de la certification professionnelle
CARON	Nathalie	Ministère de l'Education nationale - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
CHARDON	Olivier	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
CHION	Emmanuel	Pôle Emploi
CLANCHÉ	François	Ministère de l'Intérieur - Service statistique ministériel de la sécurité intérieure
DANIEL	Christine	Ministère des Solidarités et de la santé - Inspection générale des affaires sociales (IGAS)
DAUPHIN	Laurence	Ministère des Solidarités et de la santé - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
DUBOIS	Marie- Michèle	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
FRIEZ	Adrien	Ministère de l'action et des comptes publics – Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
GEOFFARD	Pierre-Yves	École d'économie de Paris
GEORGE	Estelle	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - Direction générale de l'enseignement et de la recherche
HUBERT	Tamara	Ministère de l'Education nationale - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
JAUNEAU	Yves	Pôle Emploi
LHÉRITIER	Jean-Louis	Ministère des Solidarités et de la santé - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
LHOMMEAU	Bertrand	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
MAKDESSI	Yara	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
NAHON	Sandra	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

NARGEOT	Rodolphe	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
PASSERON	Vladimir	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
PAZOLD	Nicolas	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)
PESONEL	Elise	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
PONCET	Hélène	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
PROKOVAS	Nicolas	Confédération générale du travail (CGT)
PROST	Corinne	Ministère du Travail - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
RASLI	Samy	Ministère des Solidarités et de la santé - Inspection générale des affaires sociales (IGAS)
REVILLARD	Anne	Sciences Po
RICARD	Alexia	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
RICHET-MASTAIN	Lucile	Ministère des Solidarités et de la santé - Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
SCIBERRAS	Jean-Christophe	Solvay
SEROUSSI	Géraldine	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation - Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques
SUJOBERT	Bernard	Confédération générale du travail (CGT)
SURCIN	Nathalie	Ministère des Outre-Mer - Direction générale des Outre-Mer (DGOM)
TAVAN	Chloé	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
TOUAHIR	Mustapha	Ministère de l'Education nationale - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)

INTRODUCTION

Pierre-Yves GEOFFARD

Bonjour à toutes et à tous. Nous allons démarrer cette séance dense en abordant successivement l'examen pour avis d'opportunité de l'enquête de climat scolaire et de victimation, puis le bilan du moyen terme de la Commission Services publics et services aux publics.

EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE D'UN PROJET D'ENQUETE STATISTIQUE

Enquête de climat scolaire et de victimation auprès des élèves du premier et du second degré

Tamara HUBERT, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp)

Je suis responsable des enquêtes de climat scolaire et de victimation au sein de la Depp et je vais vous présenter le protocole de cette enquête pour laquelle nous demandons l'avis d'opportunité.

Depuis un peu plus de dix ans, le ministère de l'Education nationale s'est doté de deux enquêtes permettant de mesurer les effets de violence : l'enquête Système d'information et de vigilance sur la sécurité en milieu scolaire (SIVIS) qui interroge un échantillon de chefs d'établissement sur les faits de violence grave et l'enquête de climat scolaire et de victimation qui, pour la compléter, prend en compte le point de vue des élèves, leur perception de l'ambiance dans l'établissement dans lequel ils suivent leurs études et les violences qu'ils ont pu y subir depuis le début de l'année considérée. L'enquête de climat scolaire et de victimation consiste à interroger directement les élèves sur ces différents thèmes. Ces enquêtes existent depuis 2011. Nous avons déjà réalisé cinq points, dont trois au collège en 2011, 2013 et 2017, et deux au lycée, en 2015 et 2018.

L'enquête de climat scolaire et de victimation a pour objectif de recueillir le point de vue des élèves sur les phénomènes de violence et de climat scolaire, que ces violences soient signalées ou non à l'équipe pédagogique ou à toute autre instance (gendarmerie, commissariat). L'enquête permet aussi de recueillir le point de vue des élèves sur l'ambiance dans laquelle ils peuvent poursuivre leurs études et d'appréhender la façon dont ils se sentent au sein de l'établissement, leurs relations avec leurs professeurs ou leurs pairs. Ces différentes vagues d'interrogation permettent d'effectuer plusieurs points dans le temps et de mesurer l'évolution au niveau national. L'enquête couvre les établissements publics et privés de France métropolitaine et des DOM, y compris Mayotte. Elle est réalisée par le biais d'un questionnaire informatisé, mais nous conservons la possibilité d'utiliser un questionnaire papier en cas de problème informatique.

Le questionnaire comporte une soixantaine de questions scindées en plusieurs blocs : quatre questions sur l'élève, son année de naissance, son sexe, son statut (interne/externe), puis une vingtaine de questions sur le climat scolaire. Depuis 2013, nous interrogeons aussi les élèves sur leur expérience scolaire et leur rapport à l'institution, puis sur les violences subies allant des brimades jusqu'aux violences physiques graves et au racket. Des questions sont également posées sur la cyber-violence et les vols dont ils ont pu être les victimes. Nous demandons systématiquement la fréquence, l'auteur (élève, groupe, personnes extérieures) et le lieu (au sein de l'établissement ou aux alentours).

Pour cette nouvelle vague, nous souhaiterions élargir le champ de l'enquête. Jusqu'à présent, elle était réalisée tous les deux ans en alternance entre le collège et le lycée. Nous voudrions étendre l'interrogation au premier degré, c'est-à-dire les classes de CM1 et CM2. Nous interrogerions également les personnels enseignants et non enseignants qui travaillent dans l'établissement concerné. Pour l'échantillonnage, nous tirons au sort 350 collèges et 300 lycées. Dans les collèges, 60 élèves sont interrogés contre 100 dans les lycées. Nous prenons en compte la périodicité de l'enquête qui se déroule au printemps, à une période où les élèves des lycées professionnels sont généralement en stage. Dans le premier degré, nous tirerions 1 000 écoles dans lesquelles nous interrogerions les classes de CM1 et CM2. Pour chaque échantillon, nous effectuons une stratification en prenant en compte l'appartenance ou non à l'éducation prioritaire et le caractère urbain ou rural du collège. Pour le lycée, la stratification porte sur le type d'enseignement (général, polyvalent ou professionnel) et nous appliquons des critères d'équilibrage, comme le pourcentage de

garçons, d'élèves favorisés ou défavorisés faisant partie des établissements au niveau national.

En termes de calendrier, nous souhaiterions obtenir un avis d'opportunité d'une durée de cinq ans à partir de 2019. En 2020, nous effectuerions la première enquête dans le premier degré, en 2021 l'enquête auprès des collégiens et en 2022 l'enquête auprès des lycéens. Nous disposerions ainsi de deux ans pour exploiter les données et pouvoir valoriser ces enquêtes. Quant à la diffusion des résultats, une note d'information est publiée chaque année. Nous alimentons aussi *Repères et références statistiques* et quelques articles sont publiés dans des revues spécialisées comme la revue *Education & Formations*. Par ailleurs, les données sont disponibles *via* le Centre d'accès sécurisé aux données (CASD). Pour la première fois cette année, nous rédigerons également une fiche à destination du réseau Quetelet pour valoriser cette enquête et la promouvoir auprès des chercheurs.

Bernard SUJOBERT, CGT

J'imagine que vous complétez l'enquête par des éléments objectifs caractéristiques de l'établissement pour son exploitation, comme le taux d'encadrement ou la taille des classes. Ces éléments contribuent au climat plus ou moins favorable d'un établissement. Par ailleurs, les échantillons sont relativement importants. Avec une enquête désormais plus fréquente, envisagez-vous un sous-échantillon qui serait réinterrogé à chaque fois pour appréhender l'évolution ?

Mustapha TOUAHIR, Depp

L'enquête n'a pas vocation à comparer les établissements entre eux et nous diffusons les résultats pour donner une photographie nationale. Pour l'instant, nous nous contentons de présenter le climat scolaire à cette échelle. Si nous devons expliquer les déterminants du climat scolaire, nous devrions engager des travaux supplémentaires que nous n'avons pas encore envisagés pour l'instant.

Bernard SUJOBERT

Il ne s'agit absolument pas d'entrer dans la personnalisation des établissements. Les données comme le taux d'encadrement peuvent être utilisées pour l'analyse des résultats sans être publiées dans une visée de comparaison d'établissements scolaires nommément désignés. Elles permettraient d'enrichir la compréhension du climat scolaire qui découle non seulement des personnes, mais aussi du contexte. Ainsi par exemple, lorsque des problèmes surviennent dans un établissement, les parents d'élèves ne demandent pas une comparaison avec d'autres établissements, mais critiquent plutôt le taux d'encadrement trop faible.

Mustapha TOUAHIR

Pour l'instant, nous avons seulement publié des résultats très globaux et descriptifs. Nous souhaitons profiter de cette année blanche dans le cycle pour nous consacrer à l'exploitation des résultats et approfondir ce type de questions.

Tamara HUBERT

J'avais écrit un article avec mon collègue qui s'occupait de l'enquête SIVIS sur les déterminants du climat scolaire du point de vue des chefs d'établissement et des élèves. Nous avons essayé de confronter les deux visions et nous avons utilisé des données beaucoup plus larges. Nous avons cependant constaté que les modèles n'étaient pas très stables. Cette année, nous allons tenter d'utiliser les modèles multiniveaux. Avec trois points d'interrogation, nous pourrions peut-être faire ressortir les déterminants du climat scolaire. Au collège, c'est surtout le taux de retard qui apparaît pour l'instant.

Pierre-Yves GEOFFARD

Cette enquête est-elle complétée par des éléments objectifs sur les moyens ou le nombre d'enseignants pour que son exploitation permette de comprendre les déterminants du climat scolaire ?

Tamara HUBERT

Au niveau du tirage au sort, nous prenons en compte des variables d'équilibrage comme le pourcentage de garçons, d'élèves défavorisés ou favorisés. Tout cela permet d'équilibrer au mieux l'échantillon. Nous n'utilisons pas, en revanche, de critères liés aux classes ou au taux d'encadrement.

Pierre-Yves GEOFFARD

Il est dommage que cette information existe, mais ne soit pas utilisée en complément.

Mustapha TOUAHIR

Ces enquêtes restent assez récentes et continuent d'évoluer. Nous pourrions tout à fait publier des résultats en fonction du taux d'encadrement, puisque nous disposons des données nécessaires. Pour l'instant, nous nous sommes contentés de comparer l'éducation prioritaire avec les établissements qui ne relèvent pas de cette catégorie et nous n'avons pas constaté d'écart important dans le climat scolaire.

Pierre-Yves GEOFFARD

Avez-vous déjà conduit un pilote sur ce type de questions ?

Tamara HUBERT

Des phases tests ont d'ores et déjà été lancées. En 2019, nous effectuerons des tests sur tablette auprès des élèves du premier degré.

Mustapha TOUAHIR

Chaque vague donne lieu à une phase test en amont.

Tamara HUBERT

Cette phase nous permet d'identifier des questions éventuellement mal posées ou mal comprises. Nous interrogeons environ 500 élèves à chaque fois.

François CLANCHE, Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI)

Pour nous, cette enquête se révèle importante, car elle complète le panorama des données administratives et des données de victimation. Aujourd'hui, les données d'enquête de victimation dont nous disposons ne concernent que les adultes. Vis-à-vis des enfants, cette enquête représente donc un élément tout à fait utile. Nous avons d'ailleurs engagé une collaboration avec la Depp à l'occasion du séminaire du SSMSI le mois dernier.

Mustapha TOUAHIR

Nous avons effectivement engagé des échanges. Pour l'instant, nous nous sommes concentrés sur les violences en milieu scolaire, mais nous pourrions élargir à l'avenir l'analyse aux violences extrafamiliales.

Pierre-Yves GEOFFARD

Pourquoi passez-vous par le CASD au lieu de transmettre directement les données *via* le réseau Quetelet ?

Tamara HUBERT

Dans le cadre du CASD, nous pouvons laisser le numéro de l'établissement pour que les chercheurs puissent appairer les données.

Pierre-Yves GEOFFARD

Pourriez-vous expurger ces données des éléments identifiants pour une diffusion sur le réseau Quetelet ?

Tamara HUBERT

Chaque chercheur peut signer une convention avec la Depp et nous lui fournissons les bases de données anonymisées.

Pierre-Yves GEOFFARD

Ces données sont très exploitées. Pourriez-vous envisager une diffusion directe ?

Tamara HUBERT

Nous en discutons. Cette année, nous allons écrire une fiche descriptive pour que les chercheurs puissent nous joindre s'ils souhaitent travailler sur ces données.

La commission Services publics et services aux publics émet un avis d'opportunité favorable sur l'enquête de climat scolaire et de victimation auprès des élèves du premier et du second degré.

DEMANDE D'ACCES AUX DONNEES DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DE 1951 PAR LA DREES

Isabelle ANXIONNAZ

La Drees demande l'accès à des données concernant les bénéficiaires de revenus minima garantis détenues par la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), Pôle emploi, la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) et le Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (SASPA). Les données demandées sont les données d'identification d'un échantillon d'allocataires, des éléments sur les différentes prestations perçues et quelques variables sur les carrières pour les retraites. Les données d'identification permettront à la Drees d'assurer la collecte de la vague 2018 de l'enquête auprès des bénéficiaires des minima sociaux. Les données relatives au montant des prestations serviront à enrichir les données d'enquête par des données sociales annuelles. En termes de diffusion, les résultats de l'enquête seront diffusés dans le cadre des publications de la Drees et les publications des chercheurs ou chargés d'études qui auront demandé l'accès aux données.

La commission Services publics et services aux publics approuve la demande d'accès à des sources administratives formulée par la Drees.

BILAN DU MOYEN TERME 2014-2018, COMMISSION SERVICES PUBLICS ET SERVICES AUX PUBLICS

Cédric AFSA, Cnis

J'étais précédemment co-rapporteur de cette commission. Je viens aujourd'hui vous présenter les travaux de préparation du prochain moyen terme que je suis chargé de piloter.

La préparation du moyen terme comporte trois phases : dresser le bilan des avis adoptés en janvier 2014, recueillir les besoins et attentes des utilisateurs de la statistique publique et rédiger les avis pour le moyen terme suivant. Les deux premières étapes sont étroitement liées. Le bilan sert à mettre en évidence les avancées réalisées, mais il permet aussi d'identifier les besoins non satisfaits durant la période.

Pour établir le bilan du moyen terme, nous avons passé en revue tous les avis pris par la commission Services publics au cours de ses réunions depuis 2014, les bilans des services producteurs du service statistique public et des producteurs extérieurs au SSP pour identifier les actions menées au regard de ces avis. Enfin, nous avons consulté les présidents et rapporteurs des commissions, qui nous ont également permis d'aborder le fonctionnement du Cnis. S'agissant du recueil des besoins, outre la consultation des présidents et rapporteurs des commissions, nous avons adressé un questionnaire aux membres du bureau du Cnis. Par ailleurs, nous avons tiré profit des fonctionnalités nouvelles offertes par le site du Cnis pour lancer, pour la première fois, une consultation auprès des contacts du Cnis, en l'espèce les personnes qui ont participé au moins à une commission ou qui ont demandé à recevoir la lettre d'actualité. Cette consultation vise essentiellement à identifier les sujets jugés importants et que la statistique publique devrait traiter au cours du prochain moyen terme. Enfin, une rencontre entre les producteurs et les utilisateurs de la statistique publique est programmée le 2 juillet sur les nouvelles sources de données. Après ce recueil des besoins, nous engagerons la phase finale de rédaction des avis du prochain moyen terme. Il s'agira de prendre en compte de manière raisonnée les besoins exprimés, en faire une sélection et les formaliser dans

des avis bien proportionnés qui seront adoptés lors de l'assemblée plénière du Cnis de janvier 2019.

Je vous propose aujourd'hui de dresser le bilan du moyen terme 2014-2018 de la commission et je vous présenterai une première expression des besoins pour le moyen terme futur, reprenant les besoins à reconduire parce qu'ils n'auraient pas été suffisamment couverts lors du moyen terme précédent ou parce qu'ils constituent des besoins permanents, ainsi que des besoins nouveaux.

Quinze avis de moyen terme ont été adoptés en janvier 2014 sur quatre grands thèmes : l'état de santé et l'accès aux soins, la protection sociale et la retraite, l'éducation, l'enseignement supérieur et la recherche, et enfin la sécurité et la justice.

Santé et accès aux soins

La Commission demandait une étroite articulation entre le système d'information français et les enquêtes européennes. De ce point de vue, un accord a été conclu entre Eurostat et les Etats membres sur un système cible qui se mettra en œuvre dès 2019. Ce système s'appuie sur une enquête européenne tous les six ans et un module santé tous les trois ans. En France, ces enquêtes seront enrichies par appariement avec les données de l'assurance maladie (SNIIRAM). Par ailleurs, la France participe à un projet d'Eurostat pour l'enrichissement des indicateurs de morbidité.

La Commission recommandait également de renforcer la cohérence et d'approfondir les sources. Ce souci de cohérence s'est concrétisé par la mise en place de plusieurs instances de coordination pilotées par la Drees, qui associent les services producteurs de statistiques, les autres services ministériels, la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et des organismes de recherche. Un approfondissement a été réalisé sur la mesure de la prévention avec l'actualisation des comptes de la prévention, et sur les professions de santé, par appariements de données administratives et exploitations d'enquêtes sur les revenus et les conditions de travail. Enfin, les dimensions territoriales et sociales ont été prises en compte par des appariements des données administratives avec des données locales sur la composition sociale des territoires, mais aussi de l'échantillon démographique permanent avec le SNIIRAM.

S'agissant de l'accès aux soins et des inégalités géographiques et sociales, de nombreux travaux ont été réalisés pour mettre au point des indicateurs mesurant la distance d'accès aux soins jusqu'au niveau communal, voire infra-communal dans les grandes agglomérations. Une enquête a également été lancée en 2016-2017 sur les délais d'attente pour accéder aux soins. Sur les parcours de soins, un comité de coordination des études sur le sujet a été mis en place sous l'égide de la Drees et l'accès a été permis aux bases administratives enrichies de données sur le milieu social. Enfin, la loi de modernisation de notre système de santé a créé le Système national des données de santé (SNDS).

Protection sociale et retraite

Sur la thématique de la protection sociale et la retraite, la Commission avait demandé au système statistique d'approfondir la connaissance sur les conditions de vie des personnes âgées. Cet approfondissement a été réalisé par le biais des enquêtes CARE qui mesurent les difficultés dans la vie quotidienne, les relations avec l'entourage, les aidants, les aides financières. L'avis insistait aussi sur la nécessité de diffuser régulièrement de l'information sur les personnes âgées bénéficiant de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et de l'aide sociale à l'hébergement (ASH), ainsi que sur les structures d'hébergement. Enfin, en 2018 a eu lieu la première collecte de données en vue de constituer la vague du panel ENEAS (échantillon national d'études sur l'autonomie et l'hébergement des seniors), un système d'information structurant pour les prochaines années.

Sur les retraites, la Commission demandait de mobiliser l'ensemble des données nécessaires aux analyses. Les systèmes d'information dédiés aux retraites sont enrichis de façon régulière avec des données socio-démographiques, grâce à l'appariement avec des données fiscales pour connaître les niveaux de vie des ménages par exemple. Deux systèmes de gestion inter-régimes sont également en place, l'EIRR et le RGPU. Néanmoins, ces systèmes de gestion n'ont pas de finalité statistique et présentent une difficulté dans l'usage de leurs données à des fins statistiques.

Enfin, la Commission avait demandé une observation partagée entre Etat et collectivités locales sur le sujet des aides. Un séminaire d'échanges a eu lieu entre la Drees, l'Insee et les conseils départementaux en 2016 sur l'observation statistique. Un article de la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement de décembre 2015 exige par ailleurs la transmission des données par les départements. Différentes publications sont venues notamment enrichir la diffusion des données sur les prestations d'aide sociale des départements.

Education, enseignement supérieur et recherche

S'agissant de l'enseignement, un avis avait été formulé sur l'identifiant national élèves (INE) qui a marqué une grande avancée dans le débat. Un arrêté a créé le répertoire national des identifiants élèves, étudiants et apprentis. L'immatriculation de la quasi-totalité des élèves du second degré est en cours avec la perspective à court terme d'immatriculer aussi les étudiants de l'enseignement supérieur.

Pour les personnels enseignants et non enseignants, des panels ont été constitués avec une profondeur historique une dizaine d'années pour réaliser un suivi individuel, ce qui permet d'étudier la mobilité géographique et professionnelle de ces personnels. La Depp a également accès au système d'information des agents du service public (SIASP) et produit chaque année une note d'information sur les rémunérations des personnels de l'Education nationale. Le service a publié récemment un article sur la comparaison des salaires des enseignantes et des enseignants. La Depp exploite par ailleurs des enquêtes sur les conditions de travail et les risques psychosociaux. S'agissant du personnel de recherche, l'enquête sur la recherche et développement des entreprises comporte, tous les deux ans, un volet sur les chercheurs. Une enquête annuelle est également menée auprès des administrations. Enfin, un tableau de bord est dressé sur les seize principaux organismes de recherche.

Plusieurs avancées ont pu être observées sur l'offre post-BAC et la mobilité des étudiants. Dans le cadre d'un co-investissement SIESP-Insee sur la mobilité dans l'enseignement supérieur, un kit a été réalisé à destination de toutes les régions pour suivre la mobilité des élèves lorsqu'ils quittent l'enseignement secondaire pour l'enseignement supérieur. Le système d'information SISE a également fait l'objet de plusieurs exploitations sur les mobilités entre les académies à l'entrée en master. Une difficulté a cependant été pointée sur le suivi de la mobilité internationale. Eurostat demande régulièrement de suivre la mobilité des apprenants, mais cette démarche reste très délicate à mener.

Quant à l'insertion professionnelle, les enquêtes d'insertion à court terme dans la vie active (IVA-IPA) ont été rénovées. Depuis 2015, le SIES mène également des enquêtes d'insertion à 18 et 30 mois auprès des diplômés des universités (DUT, licences professionnelles, masters). De plus, le SIES a publié une étude sur l'emploi des docteurs juste après l'obtention du doctorat ou à plus long terme. De nombreux indicateurs ont été diffusés sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail. La Depp s'est vue contrainte par la loi Travail de fournir aux familles une information suffisamment détaillée sur l'insertion sur le marché du travail des jeunes sortant de lycées professionnels ou de l'apprentissage. Le SIES publie également de nombreuses informations en open data sur les indicateurs d'insertion à un niveau relativement fin.

Enfin, pour les sortants sans diplôme, la Commission demandait au système statistique de poursuivre la connaissance de cette population. Un travail a été mené pour corriger les ruptures de séries dues à la refonte du questionnaire de l'enquête Emploi en 2013 qui biaisaient les évolutions du taux de sorties précoces (proportion parmi les 18-24 ans de jeunes qui ne sont plus en études et sont sans diplôme ou peu diplômés). La série corrigée semble désormais assez robuste. Pour produire des indicateurs départementaux, nous nous appuyons pour l'instant sur le recensement de la population pour calculer un proxy de ces sorties précoces, mais les données ne sont disponibles que trois ou quatre ans plus tard. A l'avenir, le suivi des parcours scolaires permettra d'estimer finement les personnes sorties sans diplôme du système scolaire en appariant le fichier des élèves avec celui des résultats aux examens. Produire des statistiques finement localisées constituera un apport très important.

Sécurité et justice

Enfin, un avis concernait la sécurité et la justice et se décomposait en sept sous-avis. Le précédent moyen terme a surtout été marqué par la création du Service statistique ministériel de la Sécurité intérieure (SSM-SI) en septembre 2014. Les systèmes d'information de la police et de la gendarmerie ont fait l'objet de nombreuses exploitations et un système d'information décisionnelle a été mis en place (SSM justice). De nombreuses statistiques conjoncturelles et territorialisées ont été publiées par le SSM-SI. Les études et analyses se sont développées et un effort important a été consenti pour l'accès des chercheurs aux données. Enfin, des réflexions ont été conduites sur le dispositif d'observation de l'insécurité. Ce sujet avait d'ailleurs donné lieu à une rencontre du Cnis en septembre 2016. Il reste très difficile en revanche de suivre les trajectoires pénales pour l'instant, ce qui rend impossible toute analyse sur la récidive.

Ce bilan fait apparaître des avancées substantielles. Tous les avis ont été suivis d'effets. Ces avancées ont été permises par l'enrichissement des systèmes d'observation à partir des données administratives, l'accès à de nouvelles sources facilité par des évolutions législatives ou réglementaires, la constitution de panels par appariements individuels successifs et l'enrichissement de ces panels avec des données localisées.

Ce bilan a permis d'identifier des sujets pour le prochain moyen terme. Dans la plupart des commissions,

nous pouvons observer une difficulté d'appropriation des bases de gestion, notamment pour estimer la possibilité d'en tirer des statistiques. L'absence de suivi des trajectoires pénales constitue également un point noir dans le système d'information, de même que les difficultés constatées dans le suivi de la mobilité internationale des apprenants. L'absence de système d'information de qualité sur la formation continue des personnels de l'Education nationale est pointée et la lisibilité de l'offre du SSP en matière de données reste perfectible.

Le rapport Villani cite la santé comme l'un des quatre secteurs prioritaires pour le développement de l'intelligence artificielle et considère qu'une « *politique offensive visant à favoriser l'accès aux données, la circulation de celles-ci et leur partage* » représenterait le premier pilier de la stratégie française en la matière. Les données constituent en effet la matière première de l'intelligence artificielle. Dans ce cadre, le rapport préconise qu'il convient de poursuivre l'ouverture des données publiques et d'ouvrir les données privées en s'appuyant sur le statut de « données d'intérêt général ». L'appareil législatif et réglementaire devra sans doute évoluer pour mettre ces principes en pratique. J'ignore la place que prendra le SSP dans ce projet, mais il faudra probablement en tenir compte dans l'évolution des systèmes d'information au cours des cinq prochaines années.

Pour le prochain moyen terme, nous insistons sur les comparaisons internationales. Il ne s'agit plus de se contenter de réaliser des moyennes, mais d'avoir accès aux données administratives et aux données individuelles pour observer les distributions d'un pays par rapport à l'autre. Les analyses locales ou territorialisées présentent également une grande importance. Les travaux sur les situations d'entrée en dépendance doivent se poursuivre. Enfin, l'entrée et les parcours dans l'enseignement supérieur doivent être approfondis. Pour en savoir plus, je vous invite à consulter le site du Cnis (cnis.fr).

Géraldine SEROUSSI, SIES

Depuis 2015, un dispositif d'enquête nouveau s'adresse aussi aux docteurs et interroge ceux-ci tous les deux ans. Ce dispositif nommé IPDoc s'intéresse à leur parcours professionnel un an et trois ans après l'obtention de leur doctorat, qu'il s'agisse de doctorants français ou étrangers et qu'ils se trouvent en France ou à l'étranger.

Pierre-Yves GEOFFARD

Obtenez-vous un taux de réponse suffisamment élevé pour produire des résultats ?

Géraldine SEROUSSI

Nous avons publié les premiers résultats de l'enquête 2015 par discipline fine fin 2017. Nous suivons actuellement le deuxième volet de l'enquête. A ce stade, nous avons déjà recueilli un taux de réponse de 40 % sur l'intégralité des docteurs, puisqu'il s'agit d'une enquête exhaustive. Nous avons bon espoir de voir ce taux augmenter d'ici l'été prochain.

Pierre-Yves GEOFFARD

Merci pour cette présentation et cette mise en perspective intéressante. Le rapport Villani a déjà connu une suite avec la création de data hubs. Il semblerait que l'ouverture des données et notamment celles du SNIIRAM+, très identifiantes, nécessitait des moyens allant au-delà des moyens que la CNAM était disposée à dégager. Nous ne pouvons donc que nous réjouir de cette prise de conscience. L'ouverture des données ne doit pas rester un vœu pieux. Nous avons besoin de moyens pour transformer ces systèmes d'informations en bases de données et nous assurer de leur diffusion dans le respect de la confidentialité et dans un format réutilisable pour des exploitations statistiques. Il semblerait que l'Etat en prenne conscience. Il s'agit donc d'une première étape importante.

Bernard SUJOBERT

Merci pour cette présentation. Sur cette question, il existe un problème d'accès pour des interlocuteurs qui ne sont pas formés pour le faire eux-mêmes. Il est évident qu'une organisation syndicale ne saura pas spontanément utiliser les données du SNIIRAM, sans consentir à un investissement hors de sa portée. Il faudra trouver une interface avec les chercheurs pour ne pas laisser sur le bord du chemin ceux qui ne peuvent pas effectuer les travaux par eux-mêmes. La CGT souhaite étudier le thème santé et travail. Or cela supposerait d'accéder aux données du SNIIRAM. Il faut donc des personnes avec un savoir-faire et des moyens. Pour l'instant, le système s'appuie sur trois pôles : la statistique publique, les utilisateurs et la

recherche, mais leur articulation reste problématique.

Pierre-Yves GEOFFARD

Il faut effectivement trouver une bonne articulation entre le travail des chercheurs, très jaloux de leur indépendance dans leur capacité à définir eux-mêmes leur projet de recherche et la société civile au sens large. Ce type de partenariat peut se mettre en place aussi avec des organisations syndicales ou des associations, mais sur le long terme. Cela reste un sujet délicat. L'ouverture des données avance à des rythmes différents selon le type d'utilisateurs potentiels. Les chercheurs sont présumés avoir en tête l'intérêt public, ce qui n'est pas le cas des opérateurs privés. Les conditions d'accès sont, de ce point de vue, assez différentes. Ces questions sont examinées régulièrement au sein de l'assemblée générale de l'Institut national des données de santé (INDS). Ce sujet va très certainement évoluer.

Cédric AFSA

Les questions de confidentialité, d'accessibilité et d'ouverture seront entre autres traitées lors de la rencontre du 2 juillet.

Pierre-Yves GEOFFARD

Après une courte pause, nous accueillerons les membres de la commission Emploi, qualification et revenus du travail pour évoquer l'emploi des personnes handicapées.

La séance est suspendue de 15 heures 05 à 15 heures 15.

Accueil des membres de la commission Emploi, qualification et revenus du travail

INTER-COMMISSION : LES SOURCES STATISTIQUES SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Pierre-Yves GEOFFARD

Bienvenue à cette inter-commission sur l'emploi des personnes en situation de handicap, un thème important qui concerne nos deux commissions. Je me réjouis de cette séance que je coprésiderai avec Jean-Christophe Sciberras.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il est toujours intéressant de faire sauter les barrières sur des sujets communs. Ce thème me tient à cœur depuis 25 ans et je suis particulièrement heureux de pouvoir réunir la sphère publique et la sphère privée sur le sujet.

- **Travail et handicap : aperçu des sources statistiques utilisées à la Dares**

Bertrand LHOMMEAU, Dares

La déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), instituée par la loi du 10 juillet 1987 et confirmée par la loi du 11 février 2005, prévoit l'obligation pour les entreprises de 20 salariés et plus d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés de leur effectif. La Dares utilise la DOETH du champ privé et des établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic). Elle couvre des données administratives qui permettent de vérifier l'atteinte de cette obligation d'emploi.

Dans ces données figurent les caractéristiques des employeurs assujettis, les caractéristiques des emplois occupés et les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi (emploi direct ou indirect, contribution

financière). La qualité statistique avait été légèrement entamée par la passation de la gestion de la Dares à l'Agefiph en 2013, mais elle s'est redressée significativement au cours des dernières années. La Dares publie en novembre, avant la semaine du handicap, le bilan annuel de la mise en œuvre de l'OETH. Nous diffusons ces données à un niveau régional. Des études ponctuelles sont également possibles sur les modalités de mise en œuvre. Enfin, il existe une possibilité de panéliser les établissements, que nous n'avons pas utilisée jusqu'à présent.

En 2015, sur les 100 000 établissements assujettis, nous avons recensé près de 430 000 travailleurs handicapés, correspondant à un effectif de 325 000 équivalents temps plein, soit 3,4 % de l'effectif de ces établissements assujettis. Même si le taux d'emploi reste globalement inférieur au taux requis, nous pouvons constater une progression lente, mais régulière de ce taux depuis 2012. L'exploitation des données 2013 permet également d'observer que, parmi les modalités de mise en œuvre de l'obligation, près d'un établissement sur dix n'emploie aucun travailleur handicapé ni de manière directe ni de manière indirecte. A l'inverse, 4 établissements assujettis sur 10 atteignent ou dépassent leur obligation en recourant à l'emploi direct uniquement ou en combinant emploi direct ou indirect.

Nous mobilisons d'autres sources administratives avec des effectifs importants permettant éventuellement une déclinaison infranationale. Néanmoins, la qualité statistique de ces données se révèle parfois inégale. En outre, ces données repèrent les personnes handicapées uniquement à partir de leur reconnaissance administrative. Nous utilisons notamment des données liées à la formation professionnelle, les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les demandeurs d'emploi. De manière plus périphérique, nous exploitons les données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles comme de potentiels générateurs d'incapacité ou d'invalidité. A partir des données de l'assurance maladie, nous avons identifié 21,1 accidents du travail reconnus pour un million d'heures de travail en 2014, avec une exposition qui varie de 1 à 8 entre les cadres les moins exposés et les ouvriers les plus exposés. 6,2 % de ces accidents ont donné lieu à une rente pour incapacité permanente. L'exploitation de la base Ari@ne sur l'apprentissage a permis de détecter 2 900 nouveaux apprentis handicapés en 2016, dont le niveau de formation initiale est nettement plus bas que l'ensemble des apprentis. 45 % d'entre eux, en effet, ne possèdent aucun titre professionnel ni aucun diplôme, contre 31 % pour l'ensemble des apprentis.

Nous pouvons aussi mobiliser des enquêtes, en particulier les enquêtes en lien avec le handicap et l'état de santé. L'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) produite par la Drees et la Dares permet notamment de dresser une biographie professionnelle et sanitaire, avec un repérage de l'origine du handicap. Il en résulte qu'un quart des titulaires d'une reconnaissance administrative a connu un événement de santé qui l'a contraint à quitter définitivement le marché du travail. Plus récemment, nous avons utilisé les dispositifs d'enquête sur les Conditions de travail qui suivent un panel d'individus interrogés tous les trois ans avec un questionnaire axé sur les conditions de travail ou sur les risques psychosociaux. Désormais, les résultats seront appariés avec le SNIIRAM. L'enquête SUMER permet d'étudier l'exposition des salariés aux risques professionnels. Enfin, nous exploitons l'enquête Bénéficiaires de minima sociaux produite par la Drees qui a permis d'observer que, fin 2012, 20 % des allocataires de l'allocation adulte handicapé (AAH) étaient en emploi contre 70 % des 15-64 ans.

Nous pouvons par ailleurs mobiliser des enquêtes en population générale, mais l'échantillon de personnes handicapées se révèle souvent faible, voire insuffisant. En outre, la définition du handicap ne correspond pas forcément à celle de la reconnaissance administrative ; elle peut effectivement englober le ressenti. Nous utilisons les enquêtes Emploi de l'Insee, notamment le module *ad hoc* 2011 sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap qui permettait, grâce à un questionnaire spécifique, de repérer l'origine, le type et la sévérité du handicap. Toutefois, ce module se révèle aujourd'hui assez ancien et n'a pas été renouvelé. En outre, son échantillon restait assez réduit. Depuis 2013, nous bénéficions aussi d'un mini-module européen sur la santé avec quatre questions sur l'état de santé général, les problèmes de santé durables ou chroniques, les limitations dans le quotidien et la reconnaissance administrative du handicap. Ce module permet aussi de repérer les allocataires de l'AAH. Ce dispositif présente l'avantage d'être récurrent, mais son questionnaire se révèle assez limité. Nous avons par ailleurs mobilisé l'enquête sur les sortants des listes de Pôle emploi menée par la Dares et Pôle emploi. Ce dispositif comporte un sur-échantillon de travailleurs handicapés, qui fait apparaître un taux de sortie pour reprise d'emploi des bénéficiaires de l'OETH deux fois plus faible que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Enfin, d'autres enquêtes permettent de repérer les travailleurs handicapés, mais leurs échantillons restent là encore trop limités, comme l'enquête Génération du Céreq ou l'enquête OFER de la Dares.

L'exploitation du module *ad hoc* 2011 de l'enquête Emploi montre que 19 % des personnes reconnues handicapées administrativement déclarent un problème de santé lié à un accident de travail et que 81 % des travailleurs handicapés reconnus administrativement occupent un emploi ordinaire. Le mini-module santé fait quant à lui apparaître qu'en 2017, le taux de chômage des handicapés reconnus administrativement était quasiment le double de celui de l'ensemble des actifs âgés de 15 à 64 ans. Parmi les personnes en

emploi, les travailleurs handicapés occupent généralement des emplois moins qualifiés et plus souvent à temps partiel.

En termes de perspectives, l'intégration de la DOETH à la déclaration sociale nominative (DSN) est prévue au 1^{er} janvier 2020 pour le champ privé. Avec ce dispositif, nous disposerons à terme de données communes pour le champ privé et public, d'une information homogène pour tous les salariés handicapés et valides et d'une analyse des salaires, des horaires de travail et des métiers à un niveau fin. A moyen terme, nous pourrions étudier les parcours grâce à des panels. Nous pouvons considérer que l'information se révèle déjà plutôt riche, même si elle peut paraître un peu éclatée. Les enquêtes Emploi et la DOETH fournissent des instantanés réguliers. Nous disposons aussi d'informations sur les parcours grâce aux enquêtes sur les conditions de travail. Quelques points faibles peuvent néanmoins être identifiés. Nous avons peu d'informations sur l'origine, le type et la sévérité du handicap, de même que sur l'emploi en milieu protégé. Dans son programme de travail 2018, la Dares a toutefois prévu une étude sur les métiers des travailleurs handicapés.

- **Les sources de la Drees sur les établissements, les bénéficiaires de prestations et en population générale**

Laurence DAUPHIN, Drees

Nous collectons des données sur les établissements *via* l'enquête ES-Handicap qui a lieu tous les quatre ans auprès de tous les établissements et services sociaux et médico-sociaux qui accueillent des personnes handicapées. Le millésime 2018 sera collecté au premier trimestre 2019. Cette enquête recueille des informations sur l'activité des établissements ou services, la population accueillie et le personnel de ces structures. Le questionnaire évolue assez peu d'un millésime à l'autre, ce qui permet de réaliser des comparaisons. En ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées, cette enquête permet de suivre l'évolution de l'offre dans les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les centres de formation et d'orientation professionnelle. Entre 2010 et 2014, nous avons pu observer une augmentation de l'offre dans les services, mais assez peu dans les ESAT.

A partir de cette enquête, nous pouvons également décrire le profil des personnes accueillies en fonction de leur déficience et appréhender l'évolution dans le temps. L'exploitation de l'enquête permet aussi de voir que les personnes qui travaillent en ESAT présentent essentiellement des déficiences intellectuelles ou des troubles du psychisme. Nous pouvons en outre décrire l'activité en journée des personnes accueillies dans les structures. Nous pouvons noter que les personnes accueillies en foyer d'hébergement travaillent en ESAT à 84 %. Les personnes accueillies en Centre de rééducation professionnelle (CRP), en revanche, sont majoritairement en demande d'emploi. Enfin, l'exploitation de ces enquêtes permet d'appréhender la situation de ces personnes avant leur entrée dans la structure et après leur sortie. Ainsi, pour la majorité d'entre elles, les personnes accueillies en ESAT proviennent d'un autre ESAT, du milieu ordinaire ou d'un établissement d'éducation. A la sortie, 27 % de ces personnes se retrouvent à domicile, sans activité et sans prise en charge.

Les données de l'enquête ES-Handicap sont disponibles auprès du réseau Quételet et sur le site de la Drees. Pour les établissements, la Drees travaille en collaboration avec d'autres fournisseurs de données, notamment la CNSA ou l'assurance maladie. Nous essayons de mobiliser toutes les sources d'informations sur le sujet pour compléter notre information et alléger la charge pour les établissements.

Pour les bénéficiaires de prestations, nous mobilisons l'ENIACRAMS, l'échantillon national interrégimes d'allocataires de compléments de revenus d'activité et de minima sociaux. Ce panel annuel nous permet notamment de suivre les bénéficiaires de l'AAH. Dans l'article « *Les principaux métiers des salariés bénéficiaires des minima sociaux* » paru dans la collection *Etudes et Résultats* de la Drees en février 2017, nous pouvons observer que les bénéficiaires de l'AAH travaillent pour deux tiers d'entre eux dans les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

L'enquête sur les bénéficiaires des minima sociaux (BMS) s'appuie, pour sa base de sondage, sur l'ENIACRAMS. Elle permet une interrogation des bénéficiaires en face à face et comporte un module santé et handicap qui sera plus détaillé en 2018. Cette enquête nous offre des informations sur les bénéficiaires d'autres minima sociaux que l'AAH. Nous utilisons également l'EIR, l'échantillon inter-régimes de retraités, qui nous donne des informations sur les bénéficiaires d'une pension d'invalidité et leur accès à l'emploi. Selon une publication de la Drees, 20 % des bénéficiaires d'une pension d'invalidité âgés de 40 à 55 ans exercent un emploi. Enfin, l'enquête PHEDRE menée auprès des bénéficiaires de la prestation de compensation du handicap (PCH) donnera des informations sur l'accès à l'emploi. La collecte sur le terrain

est prévue fin 2018.

En population générale, nous mobilisons les enquêtes Handicap-Incapacités-Dépendance (HID) 1998-2001, Handicap Santé 2008-2009 et une enquête Autonomie est prévue en 2021-2022. Ces enquêtes permettent de bien isoler les différentes définitions du handicap et leur module emploi permet d'obtenir une description assez précise de la situation de la personne sur le marché de l'emploi.

Ces enquêtes menées en population générale permettent de bien cerner les différents pans du handicap :

- les limitations fonctionnelles recouvrent 2,75 millions de personnes qui éprouvent de grandes difficultés pour une fonction physique ou plusieurs fonctions cognitives ;
- le handicap ressenti rassemble 2,05 millions de personnes qui déclarent avoir été fortement limitées depuis au moins six mois à cause d'un problème de santé dans les activités que font les gens habituellement ;
- la reconnaissance administrative.

Ces trois définitions se recoupent très partiellement. Certaines personnes disposent d'une reconnaissance administrative, mais ne déclarent pas de limitation fonctionnelle forte. A l'inverse, certaines personnes présentent de fortes limitations, mais ne sont pas reconnues administrativement. Avec ces enquêtes, nous pouvons étudier la situation sur le marché de l'emploi et voir l'évolution pour ces différentes populations sans nous limiter à la seule reconnaissance administrative.

Pierre-Yves GEOFFARD

Les premières enquêtes répondent à la question : les travailleurs sont-ils en situation de handicap ? Les secondes à la question : les personnes en situation de handicap sont-elles en emploi ? J'imagine que nous reviendrons sur la confrontation entre ces deux types d'enquêtes au cours de la discussion.

- **Présentation des sources de la DGAFP sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique**

Adrien FRIEZ, DGAFP

Nous publions dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique les informations dont nous disposons sur cette population. D'après le module *ad hoc* de l'enquête Emploi de 2011, 8 % des personnes handicapées travaillent dans la fonction publique, ce qui correspond à 28 % des personnes en emploi, alors que la fonction publique représente 20 % des emplois. Nous pouvons donc en déduire *a priori* une bonne représentation des travailleurs handicapés au sein de la fonction publique. Parmi ces travailleurs en situation de handicap, la moitié est employée dans la fonction publique territoriale. Près d'un employé sur dix dont le handicap est reconnu travaille en milieu protégé, le reste se trouvant en milieu ordinaire.

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), l'équivalent de l'AGEFIHP pour les employeurs publics constitue notre source d'information presque unique. Dans la fonction publique, on recense 230 000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Tous les bénéficiaires de cette obligation ne sont pas forcément en situation de handicap. Le taux d'emploi direct atteint ainsi 5,07 %. Cette obligation est compensée par d'autres éléments qui donnent un taux d'emploi légal et une compensation financière dès lors que les 6 % ne sont pas atteints. L'Etat emploie relativement peu de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au regard de ses effectifs, en raison du poids du ministère de l'Enseignement où il existe un régime dérogatoire qui prévoit la déduction, dans l'obligation d'emploi, des assistants de vie scolaire. La fonction publique territoriale emploie 43 % des bénéficiaires alors qu'elle ne représente que 35 % des effectifs. Enfin, la part de l'emploi dans la fonction publique hospitalière correspond à son poids dans les effectifs de la fonction publique. Le taux d'emploi direct calculé par le FIPHFP s'élève à 6,04 % pour la fonction publique territoriale, qui atteint donc directement le taux d'emploi de travailleurs handicapés prévu par la loi. Les femmes sont relativement moins nombreuses dans l'emploi direct que leur poids dans l'emploi de la fonction publique en général, à l'exception de la fonction publique d'Etat, hors enseignement.

Le FIPHFP a été mis en place en 2006. Son champ inclut, au-delà des trois versants de la fonction publique, les chambres de commerce et la Poste. Nous excluons néanmoins ces entreprises dans le cadre de nos publications. Dans le secteur public, les personnes assujetties sont les personnes morales et non les établissements. Nous ne pouvons donc publier que des résultats nationaux. L'obligation d'emploi concerne les employeurs de plus de 20 agents, soit 405 déclarants pour la fonction publique d'Etat, 8 005 pour la fonction publique territoriale (pour près de 60 000 établissements) et 2 190 pour la fonction publique

hospitalière. Le FIPHFP a mis en place une collecte permanente de l'information avec des données en stock et en flux. Nous ne publions pas les données en flux, compte tenu de discordances que nous ne parvenons pas à expliquer convenablement. En outre, nous publions uniquement des données agrégées.

Nous ne reprenons pas dans le rapport annuel un certain nombre de données statistiques que nous pouvons mettre à disposition notamment des organisations syndicales dans le cadre du dialogue social. Ces éléments concernent par exemple les employeurs qui n'emploient aucun travailleur handicapé (9 %). Ce chiffre qui apparaît plus faible que dans le secteur privé peut s'expliquer par le niveau de collecte de l'information. Au niveau de la personne morale, en effet, la probabilité de n'employer aucun travailleur handicapé se révèle beaucoup plus faible qu'au niveau d'un établissement. La proportion de ceux qui n'emploient que des travailleurs handicapés sans compensation financière atteint 64 % dans la fonction publique, un niveau bien plus élevé que dans le secteur privé. Sont exclus du champ les militaires et les catégories actives. Sont déduites également les assistantes de vie scolaire.

2 % des travailleurs occupent des emplois particuliers. Les autres entrent dans les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il s'agit, pour 57 %, de recrutements de titulaires d'une reconnaissance CDAPH, pour 13 % de fonctionnaires titulaires d'une attestation d'invalidité (ATI), 13 % d'agents reclassés et 9 % de titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une AAH. Les emplois réservés (anciens militaires et veuves de guerre) représentent 3 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En 2015, 44 000 recrutements ont été réalisés, dont 56 % de personnes âgées de 41 à 55 ans et 26 % de personnes âgées de plus de 55 ans. Dans ces recrutements, les femmes sont plus présentes que dans le stock, notamment dans la catégorie A et dans la catégorie C. 65 % des recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi concernent des emplois de catégorie C.

Outre les perspectives offertes par la DSN, nous pourrions exploiter d'autres sources, en particulier les bilans sociaux des ministères pour apprécier les recrutements aux concours de personnes handicapées. Les autres données, en revanche, ne sont pas différentes de celles issues du FIPHFP. Sur la fonction publique territoriale, l'exploitation des bilans sociaux pourrait là encore présenter un avantage pour préciser la situation des petits établissements, puisque seuls 8 000 employeurs territoriaux déclarent au FIPHFP. Enfin, à l'avenir, nous devons mettre en place une base concours qui recueillera des données individuelles sur tous les résultats de concours de fonctionnaires, avec une variable sur le bénéfice d'épreuves aménagées pour raison de handicap. Nous pourrions ainsi apprécier la proportion de personnes handicapées qui se présentent aux concours et vérifier si leurs résultats sont différents des autres.

- **Echanges avec la salle**

Jean-Christophe SCIBERRAS

Un travail a été réalisé dans le secteur privé sur l'évolution des taux d'emploi dans le temps. Je ne retrouve pas ce même effort dans votre présentation sur le secteur public. Observons-nous la même progression du taux d'emploi dans la fonction publique ?

Adrien FRIEZ

Une augmentation a effectivement été constatée depuis 2006. Je n'ai cependant pas en tête le taux de progression.

Nicolas PROKOVAS, CGT

Il est très difficile de prendre connaissance d'informations aussi riches et de réagir à brûle-pourpoint. Il aurait été bon de disposer des documents en amont.

Anne REVILLARD, Sciences Po

Vous avez mentionné la distinction entre recrutement et emploi dans le secteur public. Est-il possible d'opérer cette distinction dans le secteur privé ?

Bertrand LHOMMEAU

Nous disposons des entrées et sorties, mais nous exploitons peu cette information pour l'instant.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Dans le secteur privé, il existe une incitation à négocier des accords collectifs. Le fait qu'une entreprise ait conclu un accord collectif avec les syndicats a-t-il favorisé l'emploi des travailleurs handicapés par rapport aux entreprises qui n'ont pas recouru à la négociation collective et se contentent de la DOETH et de la compensation financière associée ? Il serait pertinent de vérifier si la négociation collective constitue un levier en matière de création d'emplois handicapés.

Bertrand LHOMMEAU

La Dares a mené quelques travaux sur le sujet récemment. Un *Dares Analyses* publié en 2016 étudiait les différentes modalités, notamment dans le cadre d'un accord. Nous observons à un stade descriptif que le taux d'emploi direct est plus élevé dans les établissements qui ont conclu un accord (4,4 % contre 3,8 % en 2015), mais une partie de cet écart est liée à des effets de structure. Les accords concernent en général des établissements plus grands. Si nous retraitions les résultats de ces effets de structure, nous constatons que cet écart persiste globalement, sauf pour les établissements de 500 salariés et plus dans lesquels le taux d'emploi n'est pas plus élevé avec ou sans accord. Cette situation peut néanmoins être compensée par un recours à la sous-traitance plus élevé. Nous ne pouvons pas comparer la situation de l'emploi handicapé avant et après la conclusion d'un accord, mais nous pouvons en revanche comparer la situation des établissements soumis à un accord et ceux qui n'y sont pas soumis.

Pierre-Yves GEOFFARD

Les enquêtes de la Drees portent sur les personnes en situation de handicap, notamment dans leur rapport à l'emploi alors que celles de la Dares concernent les travailleurs, notamment les travailleurs en situation de handicap. Confrontez-vous ces différentes enquêtes pour vous assurer de leur concordance ou identifier d'éventuels écarts ?

Laurence DAUPHIN

La Drees a utilisé le module *ad hoc* de l'enquête Emploi pour étudier le niveau de vie des personnes qui se déclarent handicapées dans l'enquête Emploi. Retrouver un nombre cohérent de personnes handicapées constitue déjà un défi mais les proportions retrouvées à partir de cette source sont cohérentes avec celles obtenues avec les enquêtes handicap.

Bertrand LHOMMEAU

Nous avons comparé l'équivalent du champ assujéti en prenant les entreprises de 20 salariés et plus et en comparant le nombre de personnes handicapées reconnues administrativement dans l'emploi Emploi avec la DOETH et les ordres de grandeur sont raisonnablement semblables.

Adrien FRIEZ

Lorsque nous avons diffusé les résultats de l'enquête Emploi pour situer la fonction publique dans la population d'ensemble, nous avons observé des répartitions plutôt cohérentes entre les différents versants de la fonction publique et la DOETH. L'échantillon reste cependant très faible.

Pierre-Yves GEOFFARD

Si nous additionnons les populations des différentes définitions du handicap, nous multiplions le chiffre par cinq ou six par rapport à l'intersection de ces trois champs.

Corinne PROST, Dares

Ces différences viennent de raisons assez simples. Une personne peut déclarer une limitation dès lors qu'elle porte des lunettes par exemple. Ces trois définitions ne représentent pas le même phénomène.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il existe aussi dans les entreprises des phénomènes de non-divulgaration liés à des craintes plus ou moins

fondées. Les accords collectifs participent quand même à une dynamique positive en la matière.

- **Proposition d'avis**

Isabelle ANXIONNAZ

Je vous propose l'avis suivant pour synthétiser les présentations et échanges :

L'inter-commission souligne la diversité et le nombre de sources existantes pour décrire l'emploi des personnes handicapées. Les présentations ont illustré la complémentarité des champs couverts par les principaux producteurs (Dares, Drees et DGAFP), ainsi que la complémentarité des approches.

Trois entrées peuvent ainsi être distinguées :

- Du côté des employeurs en milieu ordinaire : les données administratives collectées auprès des entreprises et des administrations assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- Du côté des structures d'accueil médicosociales : les données des enquêtes administratives auprès des établissements de travail protégé (ESAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des services d'accompagnement à la vie sociale ;
- Du côté des individus : les données des enquêtes en population générale (comme l'enquête Emploi de l'Insee) et les enquêtes spécifiques sur le handicap (comme le dispositif Handicap, incapacités, dépendance – HID, les enquêtes Handicap Santé – HS, et à venir l'enquête Autonomie).

L'inter-commission regrette la rareté des croisements réalisés entre les différentes sources de données et encourage les utilisateurs à les développer.

Par ailleurs, la production des données en séries demeure un outil précieux pour apprécier les évolutions, comme le montrent les illustrations de la Drees et de la Dares. L'inter-commission encourage la poursuite de production de ces données historiques et leur élargissement au périmètre du secteur public.

L'inter-commission prend note du projet d'intégration de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) à la Déclaration sociale nominative (DSN), prévu à partir de 2020 pour le secteur privé et à partir de 2022 pour le secteur public. Elle suivra avec intérêt la progression de ce projet qui devrait permettre la comparabilité des données entre les secteurs public et privé, ainsi que la possibilité de mener des observations en panel.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Le passage de la DOETH à la DSN entraînera-t-il une perte d'informations ?

Corinne PROST

Les travaux sont en cours. La DSN va de pair avec une simplification de l'OETH elle-même. Nous restons très attentifs à conserver un maximum d'informations, mais tout n'est pas encore défini.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je souhaiterais que nous ajoutions un petit point d'attention sur le sujet. Autrefois, il me semblait qu'il existait une distinction selon la sévérité du handicap. Or cette information a disparu.

Bertrand LHOMMEAU

La DOETH précise le taux d'incapacité, mais pas la sévérité. Nous n'avons pas exploité cette information pour l'instant.

Isabelle ANXIONNAZ

Je vous propose d'ajouter la phrase suivante :

« La commission sera attentive à la préservation des informations contenues actuellement dans la DOETH dans le cadre du passage à la DSN ».

Adrien FRIEZ

Il faudrait indiquer « *une plus grande comparabilité* ». Par ailleurs, vous n'évoquez pas le fait qu'actuellement, nous ne disposons que d'informations sur l'emploi. Or l'intégration de la DOETH dans la DSN devrait nous fournir des données sur le temps de travail, les rémunérations ou le volume de travail. Il s'agit quand même d'un enrichissement, même si je comprends les craintes de perte d'informations. Nous pourrions donc ajouter à la dernière phrase la possibilité de mener des observations « sur les rémunérations ».

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous pourrions mentionner les conditions de travail en général.

Adrien FRIEZ

Nous pourrions au moins évoquer les rémunérations et les conditions d'emploi.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous pourrions également positiver un peu les termes en indiquant : « *la commission salue le projet d'intégration, mais restera vigilante* ».

L'avis amendé en séance est approuvé.

POINT D'INFORMATION : AVANCEMENT DES TRAVAUX DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA RENOVATION DE LA PCS

Olivier CHARDON, Insee

Je vous prie d'excuser le président du groupe de travail, Thomas Amossé (Cnam), qui ne pouvait être présent aujourd'hui. Pour rappel, le mandat du groupe a été adopté le 6 décembre 2017. Il s'agissait de rendre plus visible la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles (PCS) en retravaillant son articulation avec les nomenclatures existantes, notamment ISCO au niveau international et ESEG au niveau européen, étendre ses usages en corrigeant ses faiblesses et faciliter sa production et son utilisation en simplifiant le codage et en améliorant la documentation. Le président est appuyé par deux rapporteurs, Alexis Eidelman de la Dares et moi-même. Une mission préalable d'état des lieux sur la PCS a précédé quatre sous-groupes comptant un nombre resserré de participants et travaillant en parallèle. Trois réunions plénières assurent la publicité des travaux du groupe.

La mission d'état des lieux s'est déroulée de décembre 2017 à avril 2018. Elle a rendu son rapport qui sera mis en ligne sur le site du Cnis. Deux sous-groupes (« codage » et « niveau fin ») ont déjà commencé à travailler. Le sous-groupe dédié aux agrégats va démarrer ses travaux, tandis que le sous-groupe sur la documentation est décalé au mois de septembre. Chaque sous-groupe remettra un rapport fin mars 2019. Une première plénière a réuni une cinquantaine de personnes le 17 avril 2018 pour présenter la mission d'état des lieux et ses principales conclusions et pour présenter les travaux qui seront menés par différents sous-groupes. Une deuxième réunion plénière se tiendra le 16 octobre 2018 pour faire un point d'avancement des sous-groupes, puis une réunion de bilan aura lieu le 5 février 2019. Ces travaux seront par ailleurs présentés au printemps 2019 à la réunion de la commission Emploi, qualification et revenus du travail.

La mission préalable a été conduite par Etienne Penissat (CNRS), Anton Perdoncin (ENS) et Marceline Bodier (Insee). Elle avait pour objectif de dresser un état des lieux de la nomenclature et un bilan des attentes à son endroit. Au total, 58 personnes issues du monde de la recherche, de la statistique publique (Insee, Dares, Depp, Drees, DGAFP, Cereq), d'organismes publics (Apec, Afpa, Pôle Emploi, France Stratégie, Direccte, Carif-Oref) et du secteur privé ou associatif (Le Monde, Libération, Ipsos, Médiamétrie, BNP Paribas, Multiposting, OrangeLab, ApSES), ont été auditionnées

Une réunion a par ailleurs été organisée avec les organisations syndicales et patronales.

La mission a permis de mettre en avant une variété d'usages et d'apports, avec la force d'un langage commun. Demander la profession d'un individu (ou celle de ses parents ou de son conjoint) est une question à laquelle les enquêtés répondent facilement. Dans une moindre mesure, ils sont aussi souvent

capables de s'auto-classer dans une liste fermée de groupes ou catégories socio-professionnelles. Le recul temporel est également apprécié par les utilisateurs. Il existe trois niveaux d'utilisation : l'analyse du marché du travail au niveau le plus fin de la nomenclature (488 postes de professions), l'analyse des populations et des territoires selon le milieu social à partir des catégories socio-professionnelles (comportements de vote, pratiques socio-culturelles, etc.) et une appréhension synthétique de la structure sociale et de sa stratification au niveau le plus agrégé (6 postes). Ces utilisations poursuivent elles-mêmes trois finalités : la connaissance pour les chercheurs et les chargés d'études statistiques, l'action dans le secteur public (politiques publiques) ou privé (analyse de marché, octroi de crédit, etc.) et la représentation pour les journalistes, les enseignants ou les sondeurs. La mission a recueilli un certain nombre de critiques et d'attentes des utilisateurs vis-à-vis de la PCS.

Les entretiens ont confirmé les enjeux envisagés initialement dans le projet. Le projet de rénovation doit ainsi viser à :

- renouveler les procédures de codage de la PCS, en introduisant des listes fermées de libellés de professions enrichis et standardisés et en réduisant le nombre de variables annexes ;
- actualiser le niveau des professions, en précisant la notion même de profession, en essayant de mettre plus en valeur le contenu des métiers dans la fonction publique et en examinant les « zones grises » autour de la frontière entre salariat et non-salariat, le positionnement des autoentrepreneurs, etc. ;
- définir des agrégats et des regroupements pertinents en tenant compte des regroupements *ad hoc* réalisés par les chercheurs pour définir un niveau intermédiaire entre le groupe social et la catégorie sociale (CS), en retravaillant aussi la notion de CS du ménage et en introduisant des outils plus flexibles permettant des regroupements *ad hoc* pour analyser des filières de métier ;
- améliorer la diffusion et la documentation pour faire face aux attentes d'un large spectre d'utilisateurs.

Le groupe de travail s'appuie sur quatre sous-groupes. Le sous-groupe « codage » sera piloté par Céline Dumoulin (UVSQ), Alexis Eidelman et moi-même et réunira des producteurs, des méthodologues d'enquêtes et des spécialistes du codage afin d'examiner toutes les étapes et d'essayer de les harmoniser et les simplifier. Le sous-groupe « niveau fin » sera piloté par Cédric Huguée (CNRS), Bertrand Lhommeau (Dares) et moi-même. Il comprendra un noyau dur d'experts qui pourra auditionner des spécialistes selon les besoins. Le sous-groupe « agrégats » sera piloté par Thomas Amossé et Joanie Cayouette-Remblière (Ined) et réunira des chercheurs de différentes spécialités. Enfin, le sous-groupe « documentation » sera piloté par Thomas Amossé, Anton Perdoncin et Christian Rieg (Insee) et rassemblera des producteurs des diffuseurs et des utilisateurs.

Bernard SUJOBERT

Je n'ai pas participé à la concertation et je crois savoir que nous n'étions pas les seuls absents. La CGT était assez en pointe sur les questions de CSP à une époque où celles-ci faisaient face à des menaces importantes. Un projet de nomenclature sociale européenne se mettait en place sur une base qui ne nous convenait pas du tout. Nous avons également participé à la réflexion sur les inégalités sociales en 2006 et nous avons insisté fortement sur la nécessité d'établir des comptes des ménages par catégories de ménages, notamment les catégories sociales. Ce projet a connu quelques réalisations, notamment des comptes annuels pour les années 2003 et 2011 publiés récemment par l'Insee. J'ai interrogé des collègues, mais je n'ai pas obtenu beaucoup de réponses. Les CSP sont devenues totalement naturelles et leur rénovation est considérée comme une bonne chose.

Nous allons vous envoyer quelques idées très rapidement.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Des rencontres ont eu lieu avec les organisations syndicales.

Olivier CHARDON

Toutes les organisations syndicales n'étaient pas présentes, mais des échanges ont été organisés de manière bilatérale.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Comment ce projet s'articule-t-il avec les catégorisations internationales ?

Olivier CHARDON

Elles sont incluses dans le projet à deux niveaux. Nous souhaitons coder la PCS et ISCO sans surcoût, en utilisant la même liste de libellés de professions, ce qui permettra de disposer des deux informations. Nous veillerons aussi à l'articulation entre les deux nomenclatures. Il est assez logique que les deux nomenclatures soient différentes, puisqu'elles ne couvrent pas tout à fait le même sujet. Sur certains aspects comme l'agriculture ou la fonction publique, nous procéderons sans doute à des rapprochements. Lorsque nous travaillons sur le niveau fin, nous gardons en tête les autres initiatives pour justifier l'existence d'éventuelles différences.

La séance est suspendue de 16 heures 30 à 16 heures 35.

Départ des membres de la commission Services publics et services aux publics

BILAN DU MOYEN TERME 2014-2018 DE LA COMMISSION EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL

Cédric AFSA

Après quelques généralités sur les travaux de préparation du prochain moyen terme, je vous présenterai les éléments de bilan du moyen terme qui s'achève en 2018 et j'esquisserai les premières pistes pour le prochain moyen terme s'agissant des thèmes d'intérêt de la commission, mais aussi de questions plus générales ou transversales.

La préparation d'un moyen terme se déroule en trois phases. Il s'agit de dresser le bilan des avis du moyen terme pour mettre en avant les avancées et souligner, le cas échéant, les besoins qui restent insatisfaits et qu'il convient de reconduire pour le moyen terme suivant. Il faut ensuite recueillir les attentes des utilisateurs, puis rédiger les avis pour le moyen terme 2019-2023.

Le bilan du moyen terme s'appuie à la fois sur les travaux de la commission au cours des quatre dernières années et le suivi des avis adoptés en janvier 2014, sur les travaux réalisés par les producteurs de la statistique publique et hors service statistique public concernant les avis de moyen terme, et sur la consultation des présidents et rapporteurs des commissions. Durant ces consultations, nous avons également abordé des questions de fonctionnement du Cnis sur lesquelles nous reviendrons probablement à l'automne. Pour le recueil des besoins et des attentes, nous nous sommes adressés aux présidents et rapporteurs des commissions et aux membres du bureau du Cnis. Pour la première fois, nous avons également ouvert à tous ceux qui sont inscrits à au moins une commission du Cnis ou ont demandé à recevoir la lettre d'actualité une concertation en ligne sur le site du Cnis, grâce aux nouvelles fonctionnalités offertes par ce site. Ce questionnaire très court permet aux répondants de lister cinq thèmes (au maximum) qu'ils considèrent importants et dont le Cnis devrait se saisir pour le prochain moyen terme. Enfin, une rencontre aura lieu le 2 juillet entre les producteurs et les utilisateurs de la statistique publique sur les nouvelles sources de données. Les avis du prochain moyen terme découleront de la prise en compte raisonnée des besoins exprimés et de leur formalisation en propositions d'avis présentées et discutées lors de la commission d'automne. Ces avis seront ensuite adoptés par l'assemblée plénière en janvier 2019.

Nous nous intéresserons surtout aujourd'hui au bilan du moyen terme qui s'achève et nous aborderons les besoins qui commencent à se dessiner pour le moyen terme suivant, qu'il s'agisse de besoins à reconduire parce qu'ils n'auraient pas été suffisamment couverts précédemment ou parce qu'ils constituent des besoins permanents, ou des besoins nouveaux.

Dix avis avaient été pris dans le cadre du moyen terme pour la Commission Emploi, qualification et revenus du travail.

S'agissant de la transversalité et la cohérence des informations produites sur l'emploi et les revenus d'activités, le moyen terme a été marqué par la préparation de la mise en place de la DSN pour le secteur

privé, puis le secteur public. La DSN devrait assurer une plus forte cohérence entre ces deux secteurs. Avec les remontées mensuelles, nous attendons aussi un raccourcissement des délais de diffusion des statistiques structurelles, mais cette attente reste à confirmer. Pour les non-salariés, l'harmonisation ne peut être totale, car il reste des différences de concepts qui devront être bien explicitées entre ces deux catégories d'actifs.

Quant à la connaissance de l'emploi y compris public dans les territoires, des avancées notables peuvent être identifiées grâce à un travail mené en 2014 entre le SSM de la fonction publique et le département de l'action régionale de l'Insee sur la mesure de l'emploi public local pour les trois versants de la fonction publique. Pour l'emploi privé, des travaux vont être conduits dans le cadre de la DSN.

Concernant l'emploi et le chômage, la rénovation de l'enquête Emploi en 2013 a permis d'apporter de nouveaux éléments, de même que l'extension de cette enquête aux DOM, hors Mayotte où l'enquête reste annuelle pour l'instant. Un travail d'analyse important a été mené sur les écarts entre le chômage au sens du BIT et les DEFM. Il a donné lieu à une refonte substantielle de la publication des statistiques sur le chômage, qui insiste désormais sur les indicateurs de tendance plutôt que sur les évolutions mensuelles. Enfin, la méthode des estimations localisées du chômage a été rénovée. Ces avancées viennent en grande partie répondre aux propositions du groupe de travail qui s'était mis en place en 2008 sur l'emploi, le chômage et la précarité, sous la présidence de Jean-Baptiste de Foucauld.

Sur la rémunération, l'avis avait précisé les sujets d'intérêt, en particulier les faibles revenus du travail, les inégalités de rémunération et les discriminations. Des statistiques sur la structure des salaires sont désormais publiées tous les deux ans à partir de l'enquête ECMOSS. Des enquêtes complémentaires ACEMO ont porté sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale. Une étude a également été conduite sur les montants versés dans le cadre des ruptures conventionnelles. Nous pouvons également citer des statistiques sur les emplois à bas salaires, des publications sur les inégalités de rémunération, notamment des indicateurs annuels sur les inégalités hommes / femmes dans la fonction publique d'Etat. Plusieurs études ont par ailleurs été réalisées sur les discriminations dans l'emploi.

La Commission avait également émis le souhait de suivre la transformation des métiers. Ces mutations de l'emploi, du travail et des professions ont été appréciées par le biais des travaux de prospective des métiers et des qualifications, conduits conjointement par la Dares et France Stratégie. L'avis insistait aussi sur la mesure de l'évolution des conditions de travail. Plusieurs dispositifs d'observation sur ces conditions de travail ont été mis en œuvre, notamment les enquêtes Conditions de travail et les enquêtes SUMER, étendues à une partie du secteur public, mais aussi les modules *ad hoc* de l'enquête Emploi. A partir de cette enquête Emploi, le SSM de la fonction publique a pu élaborer des indicateurs sur le temps de travail. La DGCL exploite pour sa part les bilans sociaux des collectivités locales qui fournissent des informations sur la santé au travail. L'enquête Emploi permet par ailleurs de suivre le développement des formes particulières d'emploi (contrats courts, multi-activité, etc.). Un module *ad hoc* a également été déployé en 2017 sur les formes de travail des indépendants. Enfin, deux groupes de travail ont été constitués sur la mesure du travail dissimulé et la diversité des formes d'emploi. Il convient désormais de déterminer les suites à donner à ces travaux.

S'agissant des parcours professionnels, la Commission insistait sur la description des différents jalons de la vie active et un point particulier sur l'insertion des populations en difficulté. De nombreux panels ont été constitués ou sont en cours de constitution pour répondre à ces préoccupations, notamment le panel « salariés » apparié avec le fichier historique des demandeurs d'emploi. Un suivi des trajectoires des bénéficiaires des contrats uniques d'insertion, des emplois d'avenir ou de la garantie jeunes a également été mis en place. Le projet TRAJAM a été lancé par appariement de la DSN avec différents fichiers relatifs aux mesures actives dont bénéficient les 16-25 ans. Se met également en place le panel tous actifs.

Sur la formation tout au long de la vie, l'enquête FQP a eu lieu au cours de ce moyen terme et a permis notamment d'étudier les liens entre formation initiale et formation continue. Le fichier historique des demandeurs d'emploi a été apparié avec les déclarations préalables à l'embauche pour analyser l'effet des formations sur l'insertion. Un suivi statistique du compte personnel de formation a été réalisé pour étudier son usage. Un travail de régionalisation a par ailleurs été mené sur les dépenses de politique d'emploi, d'insertion et de formation professionnelle. Enfin, l'enquête AES conduite en 2017 permet notamment d'étudier les obstacles à l'accès à la formation. Le domaine se révèle complexe à appréhender et il reste sans doute une marge de progression sur le sujet.

Concernant les nomenclatures des niveaux de formation, nous allons en parler tout à l'heure. Sur la négociation collective, plusieurs enquêtes ont eu lieu au cours du moyen terme : l'enquête REPONSE et l'enquête annuelle du dispositif ACEMO sur le dialogue social, qui permet de suivre la dynamique des négociations collectives, avec son extension aux entreprises de moins de dix salariés. La DGT exploite les sources administratives, notamment la base des accords d'entreprise et les résultats aux élections

professionnelles. Enfin, le SSM de la fonction publique diffuse aussi régulièrement les résultats aux élections professionnelles dans le secteur public.

Quant à la contribution à l'évaluation des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle, nous avons jugé que l'avis restait trop général ou ne présentait pas de réelle pertinence, car l'évaluation des politiques publiques ne relève pas du domaine du Cnis et n'est pas le cœur de métier du service statistique public.

Dans le prochain moyen terme, nous pourrions reconduire des demandes insatisfaites au cours du moyen terme 2014-2018, en particulier l'amélioration de la lisibilité de l'offre du SSP, une recommandation qui vaut pour l'ensemble des commissions. Sur ce plan, nous devons continuer à clarifier les concepts comme la formation tout au long de la vie et faire en sorte de proposer des publications plus synthétiques, qui donnent une vue d'ensemble sur un champ. Par ailleurs, s'agissant des suites à donner aux rapports des groupes, notamment le rapport Gazier, nous pourrions préconiser la mise en place d'un comité de suivi.

Enfin, plusieurs thèmes d'intérêt ont été identifiés : la formation tout au long de la vie, notamment la formation continue des enseignants, les mutations de l'emploi et du travail, les rémunérations liées à l'évolution des formations d'emploi et les phénomènes de discrimination à l'embauche et dans l'évolution des carrières. La négociation collective constitue également un sujet important. J'ignore cependant si elle doit faire l'objet d'un avis. Un comité d'évaluation sur les ordonnances prises en 2017 a été constitué. Des travaux devraient donc être lancés sur le sujet. Nous pourrions insister par un avis de moyen terme, mais ce thème est déjà programmé.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il est bon d'examiner le champ rétrospectivement. Cette analyse démontre que tous les sujets ou presque ont été balayés. Avez-vous commencé à analyser les résultats au questionnaire mis en ligne sur le site du Cnis ?

Cédric AFSA

Non. Un point sera effectué fin juin au bureau du Cnis. Le questionnaire est en ligne jusqu'au 9 juin.

Nicolas PROKOVAS

Merci pour cette présentation très synthétique et très claire. J'ai quand même noté un petit oubli concernant l'excellent travail réalisé par l'Insee sur les revenus des non-salariés, un sujet qui faisait partie des préconisations du précédent moyen terme. Vous avez par ailleurs proposé la mise en place de comités de suivi pour les rapports des groupes de travail. Vous avez évoqué à cette occasion le rapport Gazier. Il ne faudrait pas oublier non plus le rapport de Foucauld, foisonnant de propositions et de consignes qui ont été partiellement suivies d'effet. D'autres sujets peuvent aussi enrichir le prochain moyen terme (formation, santé au travail, *big data* ..). Je profite également de la présence des représentants de Pôle emploi. Vous avez évoqué l'appariement entre le fichier historique et la DPAE. Je m'interroge quand même sur l'exhaustivité des informations contenues dans la DPAE. Pour améliorer l'information, il faudrait sans doute apparier ce fichier avec la DSN.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous invite à réfléchir sur ces sujets en vue de notre commission d'automne, prévue pour le 7 novembre. Quelques pistes sont déjà évoquées. Il serait bon d'identifier les besoins. Je suis attaché au thème des discriminations et je souhaite que nous approfondissions ce sujet, qui a été réinscrit à l'agenda politique au cours des derniers mois. J'ai également une préoccupation sur les revenus du travail, notamment les prestations non salariales des entreprises. Souvent, les entreprises essaient de valoriser ces prestations (avantages sociaux, épargne salariale, mutuelle, production du bilan social individualisé). Il semble que la partie non salariale tende à se développer, marquant aussi un transfert de la sphère publique vers la sphère privée. Il faudrait investiguer ce pan des contreparties au travail et voir si cette évolution s'opère au détriment des salaires.

Ce premier bilan m'a semblé très encourageant, car il montre que nous avons travaillé de manière assez large. Je reconnais aussi que les rapports des groupes constituent toujours des temps forts de prise de recul, d'échange et de débats. J'en ai gardé de bons souvenirs en commission. Il ne faudrait pas en rester là, mais essayer au contraire de conserver cette dynamique, y compris avec les rapports précédemment rendus.

Nicolas PROKOVAS

Certaines recommandations du rapport de Foucauld ont été suivies d'effet et nous avons salué à plusieurs reprises le sérieux du travail du secrétariat qui s'est efforcé de donner une vision globale de l'avancement des travaux des groupes, d'une assemblée plénière à l'autre. Il reste bien évidemment des marges d'amélioration, mais nous sommes aujourd'hui sur la bonne voie.

EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE DES PROJETS D'ENQUETES STATISTIQUES

- **Enquête Emploi à Mayotte et Projet de refonte de l'emploi Emploi**

Chloé TAVAN, Insee

Je présenterai les deux projets de façon conjointe. Nous avons demandé l'an dernier le renouvellement de l'opportunité de l'enquête Emploi. Cette année, nous demandons l'opportunité pour la refonte de l'enquête et la prolongation de l'opportunité de l'enquête Emploi annuelle à Mayotte.

L'enquête Emploi est une enquête historique qui s'inscrit dans un cadre européen. Elle fait l'objet de refontes périodiques, de nature assez variée. La précédente refonte, menée en 2013, visait à rénover le questionnaire, intégrer les départements d'Outre-mer (DOM) historiques au processus d'enquête en continu et moderniser l'application informatique. La refonte à venir a pour but de se conformer au futur règlement européen en cours de préparation (*Integrated european social statistics, IESS*) qui comporte principalement des recommandations relatives au questionnaire. Elle a également pour objectif de moderniser la collecte en l'adaptant aux nouvelles possibilités offertes par Internet.

La refonte du questionnaire a entre autres pour objectif de se conformer au futur règlement européen IESS qui vise une standardisation accrue des enquêtes ménages (avec un socle de variables communes), une harmonisation accrue des enquêtes européennes sur les forces de travail (notamment sur le module qui vise à déterminer le statut d'activité au sens du Bureau international du travail – BIT, avec un enchaînement de questions imposées) et une intégration plus poussée des modules *ad hoc*. Jusqu'à présent, les modules *ad hoc* étaient considérés comme des enquêtes à part entière. Désormais, il existera un cycle de modules défini sur huit ans, avec des variables à périodicité particulière.

La refonte est motivée par ce futur règlement, mais elle doit aussi prendre en compte les attentes françaises et internationales, notamment les attentes exprimées par le Cnis (rapport du groupe de travail sur la diversité des formes d'emploi), les utilisateurs de l'enquête dans et en dehors du service statistique public (SSP). A l'international, nous souhaitons aller au-delà des exigences d'Eurostat pour embarquer les réflexions en cours au sein du BIT sur les nouvelles classifications de l'emploi qui devraient donner lieu à une résolution à l'automne prochain. Pour l'instant, Eurostat ne souhaite pas inclure la nouvelle nomenclature du BIT et renvoie cette question en 2025, mais il nous semblait dommage d'attendre aussi longtemps. Nous préférons donc introduire d'ores et déjà les questions qui nous permettront de construire les variables requises par le BIT. Enfin, il nous faudra concevoir un questionnaire adapté aux différents modes de collecte, notamment à l'auto-administré par Internet.

La refonte sera aussi l'occasion de revoir le protocole de collecte, pour répondre notamment aux attentes des enquêtés. La première interrogation, plus longue, serait toujours réalisée en face-à-face avec un enquêteur. Pour les cinq interrogations suivantes, serait proposée la possibilité de répondre par Internet. Des expérimentations montrent néanmoins que nous parvenons à un taux de réponse de 30 % avec uniquement Internet. Nous avons donc prévu des modes alternatifs (téléphone, voire face-à-face) pour compléter l'offre de réponse.

La refonte doit enfin permettre d'intégrer à terme Mayotte au processus d'enquête en continu. Aujourd'hui, une enquête sur l'emploi y est reconduite chaque année, sans changement majeur depuis 2013.

Le chantier de refonte de l'enquête Emploi a été lancé en 2017 pour une mise en œuvre en 2021, différé à Mayotte en 2022-2023. Des tests seront menés en 2018 et 2019 sur les questionnaires et l'environnement informatique, avant un pilote de grande envergure en 2020 pour estimer au mieux et de façon anticipée la rupture de séries à attendre de la refonte, et préparer la réropolation de séries sans rupture.

Concernant la rénovation du questionnaire, nous avons déjà lancé une première instruction en mars 2017 au sein du SSP sur la base des éléments connus à ce jour, notamment le rapport du Cnis sur la diversité

des formes d'emploi. Nous n'avons cependant qu'une vision imparfaite des exigences nouvelles de la future réglementation européenne, encore en cours de discussion. A la rentrée 2018, nous lancerons une consultation élargie aux chercheurs, aux utilisateurs hors SSP et aux partenaires sociaux pour présenter un premier jet de questionnaire et les premiers résultats du premier test.

Aujourd'hui, nous demandons le renouvellement de l'opportunité de l'enquête Emploi annuelle à Mayotte qui arrive à échéance cette année pour la durée maximale, de 2019 à 2023, ainsi que l'opportunité pour la refonte de l'enquête Emploi de 2021 à 2025.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Lorsque Mayotte passera dans le cadre général de l'enquête Emploi, l'opportunité demandée aujourd'hui tombera.

Chloé TAVAN

Tout à fait.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Pour quelle raison une refonte prend-elle autant de temps ?

Chloé TAVAN

La refonte d'une telle enquête est nécessairement une opération lourde. Le rétro planning établi montre que nous n'avons guère de temps, puisque nous souhaitons mener une enquête en pré-production en 2020 sur toute l'année, pour tenir compte d'une éventuelle saisonnalité dans les changements de séries. Le dispositif doit donc être complètement finalisé fin 2019. Pour ce faire, nous avons prévu de réaliser des tests de première interrogation et de ré-interrogation en 2019, selon le protocole cible. Ces tests sont précédés d'un test du questionnaire de première interrogation qui se tiendra en juin 2018. Pour préparer ce test, neuf groupes de travail thématiques réunissant des utilisateurs du SSP se sont réunis à deux ou trois reprises chacun entre mars 2017 et décembre 2017. Ce délai est aussi lié au calendrier européen : à l'origine, le règlement IESS dont nous dépendons prévoyait une mise en œuvre en 2019 ; récemment, Eurostat a plutôt évoqué 2021-2022, voire au-delà. Il s'agit d'un projet relativement ambitieux. La précédente refonte avait nécessité autant de travail.

Nicolas PROKOVAS

En lisant la demande d'avis d'opportunité, j'ai été heurté par une phrase : « l'enquête Emploi est l'édition française de la *Labour Force Survey – LFS* ». A ma connaissance, l'enquête n'est pas que la traduction française, elle comporte quelque chose de plus. Dans la refonte précédente, nous avons obtenu les engagements de l'Insee sur la possibilité de conserver un socle minimal correspondant à la LFS et de continuer à faire vivre l'enquête Emploi, l'une des enquêtes les plus utilisées et avec l'historicité la plus longue.

Or à vous écouter, il ne s'agit pas seulement d'une refonte, mais d'une liquidation décidée. Le fait de standardiser les enquêtes ménages et d'harmoniser à la fois l'enquête elle-même et les modules *ad hoc* au niveau européen ne laisse guère de possibilité de faire vivre cette enquête et étudier tous les aspects qu'elle éclairait jusqu'à présent. D'ailleurs, vous indiquez qu'un groupe chargé de faire évoluer le questionnaire associe étroitement les SSM utilisateurs. Pourquoi vous limitez-vous aux SSM utilisateurs alors que l'enquête est utilisée au-delà ?

Je suis extrêmement perplexe. Je n'ai pas de raison de ne pas donner un avis d'opportunité à l'enquête Emploi sur Mayotte, mais mon avis sur la refonte est assorti d'un certain nombre de réserves. Nous ne connaissons ni le périmètre de l'échantillon ni le temps de passation du questionnaire. Nous ne connaissons pas non plus les effets précis sur le questionnaire lui-même. Vous évoquez une harmonisation accrue, mais nous ignorons les consignes précises d'Eurostat en la matière.

Chloé TAVAN

L'enquête Emploi s'inscrit effectivement dans un cadre européen ; elle représente la transposition dans le cadre français de la LFS. Nous n'avons donc pas une marge de liberté totale. Ainsi, pour toutes les variables européennes et la partie visant à déterminer le statut d'activité au sens du BIT, nous devons

suivre un enchaînement de questions imposé. Il nous revient donc en amont, dans nos discussions avec Eurostat, de faire en sorte que la solution la plus pertinente soit choisie. Les exigences imposées par le règlement ne doivent pas être vues uniquement comme des contraintes, mais aussi comme des gages d'harmonisation et d'amélioration de la comparabilité des statistiques entre pays, objectifs auxquels on ne peut que souscrire.

Par ailleurs, l'enquête Emploi va aujourd'hui bien au-delà des seules variables européennes, et cela sera encore le cas à l'avenir. Nous nous alignerons seulement pour les variables européennes et nous conserverons autant que possible, toutes les informations utiles. Nous avons déjà recueilli de nombreux retours des utilisateurs qui nous aident à identifier les parties peu ou pas exploitées. Les changements envisagés restent mesurés. Les échanges se poursuivront lors des réunions de concertation menées à la rentrée.

Nous avons pleinement conscience du fait que cette enquête est très utilisée par les chercheurs. En première analyse, nous avons préféré nous rapprocher des services les plus spécialistes, notamment la Dares, afin d'obtenir le retour des utilisateurs très rapprochés de l'enquête et d'intégrer les premières grandes orientations que nous connaissions d'Eurostat. Dans un deuxième temps, la consultation sera élargie aux chercheurs et aux partenaires sociaux, mais nous avons d'ores et déjà noué des contacts avec les chercheurs qui signalent au fil de l'eau les variables qui leur paraissent importantes.

Nicolas PROKOVAS

Je ne peux que m'abstenir, compte tenu du risque de rupture de séries.

Vladimir PASSERON, Insee

Le pilote de 2020 vise justement à éviter toute rupture dans les séries des principaux indicateurs publiés sur le marché du travail. Je peux vous garantir que nous mettons tout en œuvre pour que les séries que nous publierons ne fassent pas apparaître de rupture.

La commission Emploi, qualification et revenus du travail émet un avis d'opportunité favorable sur le renouvellement de l'opportunité de l'enquête Emploi à Mayotte et un avis d'opportunité favorable (avec une abstention) sur le projet de refonte de l'enquête Emploi.

- **Enquête sur le parcours des apprentis**

Elise PESONEL, Dares

Nous demandons l'opportunité pour l'enquête sur le parcours des apprentis menée par le département de la formation professionnelle et de l'insertion professionnelle des jeunes de la Dares, en collaboration avec le service statistique de l'Education nationale (Depp), le service statistique de l'Enseignement supérieur (SIES) et la Direction générale de l'enseignement scolaire.

Il existe déjà des enquêtes auprès des apprentis, notamment l'enquête annuelle nationale de la Depp qui interroge les apprentis sur leur insertion sept mois après la fin de leur contrat. Des enquêtes plus ponctuelles sont menées pour des études spécifiques, comme l'évaluation d'une expérimentation sur l'accompagnement par des missions locales de jeunes en recherche de contrat d'apprentissage menée entre 2009 et 2011 par le Crest et la Dares. En revanche, il n'existait pas de grande enquête pour comprendre ce qui se passait entre le moment où un jeune décide de s'orienter vers l'apprentissage et le moment où il entre en contrat, ainsi que durant son contrat. Ce manque de données avait notamment été souligné lors de la concertation dans le cadre de la réforme de l'apprentissage. Nous avons alors été interrogés sur le nombre de jeunes qui souhaitaient entrer en apprentissage, mais n'avaient pas pu le faire, faute de trouver un contrat. Or nous ne connaissons pas ce chiffre. De la même manière, nous n'avons pas de données qualitatives sur les motifs des ruptures qui restent quand même assez fréquentes, les bases de données du ministère du Travail comportant uniquement des données légales.

Cette enquête poursuit de multiples objectifs. Il s'agit de comprendre les facteurs explicatifs du choix ou du non-choix d'orientation vers l'apprentissage, de décrire les conditions d'accès à l'apprentissage (démarches entreprises par le jeune, aides dont il peut bénéficier, problèmes auxquels il peut faire face en termes de logement ou de mobilité), puis, pour ceux qui ont réussi à signer un contrat, de décrire le déroulement du contrat, l'insertion du jeune au sein de l'entreprise, les raisons éventuelles de la rupture et le devenir des apprentis. L'enquête s'intéressera aussi à l'articulation entre les enseignements délivrés par le Centre de

formation des apprentis (CFA) et leur mise en œuvre dans l'entreprise.

L'enquête se déroulera par téléphone en deux vagues : une première vague en décembre, à l'entrée en apprentissage, et une deuxième vague un an après pour ceux qui restent en apprentissage. Nous prévoyons d'interroger 20 000 jeunes pour disposer d'un échantillon représentatif d'une cohorte d'apprentis entrant en première année pour préparer un diplôme de niveau III à V. Il existera également trois sous-échantillons :

- un 1^{er} sous-échantillon composé de jeunes qui souhaitent s'orienter en apprentissage en fin de troisième pour préparer un CAP ou un BAC pro, repérés dans le logiciel d'affectation Affelnet ;
- un 2^{ème} sous-échantillon composé de jeunes qui s'orientent vers l'apprentissage en fin de terminale pour préparer un BTS ou un DUT, repérés dans le logiciel Parcoursup ;
- un 3^{ème} sous-échantillon composé de jeunes repérés dans les bases du ministère du Travail, qui sont entrés en apprentissage, mais n'ont pas été identifiés dans les bases de l'Education nationale comme ayant émis un vœu d'orientation vers l'apprentissage.

Enfin, un dernier sous-échantillon sera composé de jeunes ayant émis le vœu de suivre leur formation en lycée professionnel plutôt qu'en CFA. La durée du questionnaire sera variable en fonction du profil du jeune et de son parcours. Elle est estimée à 15 minutes en moyenne.

Les premiers résultats pourront être publiés en 2019 après les phases de redressement des données collectées fin 2017 dans un *Dares Analyses* ou des notes d'informations. Ils porteront sur les conditions d'accès à l'apprentissage. Nous mettrons également les données à disposition des chercheurs *via* le centre Quetelet.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Pourquoi ne vous intéressez-vous pas aux apprentis des niveaux I et II de l'enseignement supérieur alors que cette catégorie s'est fortement développée ?

Elise PESONEL

L'apprentissage se développe justement très bien sur ces niveaux. Notre budget reste limité et la concertation a fortement insisté sur le fait que les entrées sur les niveaux IV et V baissent. Nous devons essayer d'identifier les raisons de cette baisse. Nous avons identifié plusieurs pistes que nous souhaiterions confirmer grâce à une enquête approfondie.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Vous n'interrogez que les apprentis.

Elise PESONEL

Tout à fait. Nous n'avons pas prévu pour l'instant d'interroger les établissements ou les entreprises.

Brigitte BOUQUET, CNCP

Interrogez-vous seulement les apprentis de l'Education nationale ?

Elise PESONEL

Nous interrogeons tous les apprentis qui entrent dans le système d'information.

La commission Emploi, qualification et revenus du travail rend un avis d'opportunité favorable à l'enquête Parcours des apprentis.

- **Enquête auprès des sortants des listes de Pôle emploi**

Guillaume BAGEIN, Dares

L'enquête auprès des sortants des catégories A, B et C de Pôle emploi est menée en collaboration par Pôle emploi et la Dares pour mieux connaître les motifs de sorties que les statistiques administratives permettent difficilement de comprendre. La publication trimestrielle mesure environ 40 % de sorties de listes dues à un défaut d'actualisation. Or en réalité, au moins la moitié de ces demandeurs d'emploi est sortie pour reprendre un emploi. Cette enquête a donc pour double objectif de connaître le motif réel de sortie des listes de Pôle emploi et, dans les cas de reprise d'emploi, de décrire la nature et la qualité des emplois retrouvés.

Cette enquête avait été conduite pour la première fois en 2001 et son champ définitif a été fixé en 2002. Elle a fait l'objet d'une forte évolution méthodologique en 2007, puis à des toilettages réguliers depuis. Jusqu'en 2010, elle couvrait uniquement la France métropolitaine avant d'être étendue aux DOM : la Guyane, la Réunion, la Guadeloupe et la Martinique en 2011 et Mayotte en 2017. La demande d'opportunité porte sur un changement de rythme de l'enquête, qui passerait d'une fréquence trimestrielle à une fréquence annuelle.

La fréquence trimestrielle avait pour but d'assurer une information conjoncturelle sur le retour à l'emploi. A l'époque, cette enquête constituait la source d'information principale sur ce sujet. Or depuis 2015, une autre source administrative permet d'obtenir des indicateurs proches ainsi que des indicateurs alternatifs qui en appariant le fichier historique des demandeurs d'emploi qui suit les demandeurs d'emploi durant dix ans et les déclarations préalables à l'embauche rassemblées par l'ACOSS et la CCMSA. L'appariement de ces deux bases permet d'obtenir des indicateurs plus rapidement disponibles, exhaustifs, qui peuvent être déclinés à une maille géographique très fine. Dans ce contexte, les services ont décidé de passer à une fréquence annuelle pour limiter la charge statistique pesant sur les ménages et les coûts tout en assurant une continuité de l'information sur la structure des motifs réels de sortie des listes, la qualité des emplois retrouvés et sur la satisfaction des demandeurs d'emploi à l'égard de leur nouvel emploi.

Nous profitons aussi de ce changement de fréquence pour faire évoluer légèrement le questionnaire. A la suite d'une demande des partenaires sociaux, nous avons ajouté des questions pour améliorer la connaissance sur l'emploi retrouvé (horaires atypiques, travail le week-end, etc.), en supprimant des questions mal comprises ou difficiles à interpréter.

L'enquête trimestrielle donnait lieu à une publication trimestrielle et à un bilan annuel. La publication trimestrielle sera abandonnée. La publication annuelle demeurera et l'enquête sera toujours mobilisée pour des études spécifiques.

La commission Emploi, qualification et revenus du travail rend un avis d'opportunité favorable à l'enquête auprès des sortants des listes de Pôle emploi.

- **Demande d'accès aux données dans le cadre de l'article 7bis de la loi de 1951 par la Dares**

Isabelle ANXIONNAZ

Il s'agit d'une demande de la Dares pour accéder aux données issues des fichiers des Données administratives de déclaration sociale (DADS) et de la Déclaration sociale nominative (DSN) détenus par l'ACOSS. Cette demande s'inscrit dans le cadre de l'évaluation de la garantie jeunes, un dispositif mis en place par l'Etat en 2013 en faveur des jeunes en grande précarité financière. Elle vise à collecter les épisodes d'emploi enregistrés par les DADS et la DSN entre 2015 et 2017 en vue de reconstituer les trajectoires des jeunes entrant dans la garantie jeunes entre 2014 et 2016.

La garantie jeunes a déjà fait l'objet de travaux d'évaluation publiés le 9 mars 2018. Cette nouvelle évaluation vise à observer si les résultats obtenus sont confirmés sur une période plus récente et un horizon de plus long terme après la sortie des jeunes du dispositif.

La commission Emploi, qualifications et revenus du travail approuve la demande de la Dares.

EXAMEN DU PROJET DE LA CNCP RELATIF A LA NOUVELLE NOMENCLATURE DES EMPLOIS OCCUPES

Brigitte BOUQUET, CNCP

Ce projet voit aujourd'hui son aboutissement après de nombreuses années de travail. Cette nomenclature

était prévue par le code de l'Education nationale. En 2002, la mission d'élaborer une nouvelle nomenclature des niveaux de certification en rapport avec les emplois occupés a été confiée à la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). C'est en effet à cette date qu'un décret a créé la validation des acquis de l'expérience et la CNCP. Il est prévu dans le code de l'Education qu'en attendant la mise en place de cette nomenclature, la CNCP utilise pour classer les certifications professionnelles au sein du Répertoire national des certifications la nomenclature des niveaux de formation prévue dans un autre article du code de l'Education et fondée sur une circulaire de 1969.

Cette mission d'élaboration d'une nomenclature est maintenue dans le projet de loi sur la réforme de la formation professionnelle. Dans le cadre du nouvel établissement public administratif France Compétences, une commission sera chargée d'établir une nomenclature qui s'appuiera en outre sur le cadre européen de certification. Ce projet a été porté par les partenaires sociaux lorsqu'ils ont négocié la réforme de la formation professionnelle et il a été repris dans le cadre du projet de loi qui sera prochainement discuté.

La CNCP a été chargée au fil du temps de créer un inventaire des compétences acquises dans le cadre de l'emploi, et, avec le Répertoire national des certifications professionnelles, cette mission nous a donné un lien très étroit avec le CPF, l'apprentissage et le financement des contrats de professionnalisation. La CNCP constitue aussi le point national de coordination pour la mise en œuvre du cadre européen de certification et d'apprentissage tout au long de la vie. Nous avons donc noué de nombreux contacts avec les autres Etats membres. Je me rends ainsi souvent à Bruxelles pour apprécier la façon dont les Etats ont élaboré leur cadre national de certification et le projet qui vous est présenté s'appuie très largement sur ces travaux.

Historiquement, la CNCP a succédé à la Commission technique d'homologation qui a fonctionné de 1972 à 2002 et qui utilisait aussi la circulaire de 1969. Cette circulaire relative aux niveaux de formation avait été approuvée par une décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale en mars 1969. Elle relevait donc du Commissariat au plan. Elle comportait différents niveaux, de I à VI. Au fil du temps, certains niveaux ont disparu parce qu'ils étaient inférieurs au CAP et n'apparaissaient plus intéressants pour l'insertion sur le marché du travail.

Les travaux sur cette nouvelle nomenclature ont démarré en 2004 et ont donné lieu à des groupes de travail. Nous avons travaillé sur la base d'apports théoriques pendant plusieurs années, puis nous avons pris l'attache de l'Insee. Nous entretenons historiquement des liens avec l'Insee qui s'occupe des statistiques sur la formation et l'emploi à Marseille. Nous avons demandé un appui à notre correspondant de l'Insee qui a effectué une analyse comparative entre la PCS et la circulaire de 1969 telle qu'elle était utilisée. Les comparaisons commencent au niveau des employés et ouvriers qualifiés. Pour les emplois d'OS ou équivalents dans la nomenclature issue du BIT, il n'existe rien.

La nouvelle nomenclature comporte sept niveaux. Elle s'appuie sur le cadre européen des certifications, mais présente certaines différences par rapport à celui-ci. Sur le nombre de niveaux, par exemple, seul le MEDEF souhaitait un nombre identique au cadre européen (soit 8). Un consensus s'est formé sur un raisonnement par descripteurs décrivant les résultats d'apprentissage plutôt que par années de formation. Nous ne travaillerons donc plus sur des concepts de formation équivalente, mais sur des résultats d'apprentissage qui seront déclinés en savoir-faire, autonomie et responsabilité et en savoirs associés.

Nous avons soumis une première version aux ministres et aux partenaires sociaux membres de la CNCP dans laquelle nous avons délibérément omis d'introduire le descripteur « savoirs associés », que nous avons remplacé par « attitude ». Certains estimaient que leurs certifications ne s'appuyaient pas sur des savoirs. Finalement, nos différents partenaires ont considéré que la notion d'attitude n'était pas adaptée et nous ont demandé de revoir cet intitulé. La proposition qui a été acceptée permet de classer les certifications sous trois rubriques : le savoir-faire, l'autonomie et la responsabilité et les savoirs associés. Nous avons par ailleurs précisé que ces savoirs associés recouvrent la progression dans les connaissances pour exercer des activités professionnelles du niveau, qu'ils ne correspondent pas uniquement à des connaissances théoriques, mais peuvent aussi tenir à des processus, des matériaux et à une terminologie relative à un ou plusieurs champs. Chaque niveau de certification est déterminé par consensus.

Nous avons transmis cette nomenclature au ministère des Sports qui l'a testée pour positionner ses propres diplômes. Le ministère a jugé ce travail utile pour déterminer le niveau de ses certifications.

Nicolas PROKOVAS

Il s'agit d'un sujet extrêmement important, qui percute les niveaux de qualification. Or nous constatons qu'il est entré par la petite fenêtre, dans la dernière partie d'une inter-commission (alors que les membres de la commission « Services publics, services aux publics », directement concernés, ont déjà quitté la séance). Je ne comprends vraiment pas pourquoi ce sujet est abordé à la va-vite, surtout en l'absence du ministère de l'Education nationale. L'ordre du jour évoquait l'examen de la nouvelle nomenclature des emplois occupés.

Ce titre manque de précision, car il s'agit d'une nomenclature sur les certifications professionnelles. Des chercheurs ont travaillé longuement sur ces sujets et il me semblerait important qu'ils soient présents. Cette nomenclature remet totalement en cause celle de 1969. Nous demandons depuis de nombreuses années qu'elle soit remise au goût du jour pour tenir compte des évolutions des qualifications présentées dans les conventions collectives.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il me semble effectivement dommage de ne pas pouvoir consacrer plus de temps à ce sujet important. Il ne s'agit cependant que d'un point d'information pour éclairer le Cnis.

Brigitte BOUQUET

Nous n'avons pas travaillé de façon masquée. Chaque année, dans le rapport public de la CNCP au Premier ministre, nous évoquons cette question. L'Education nationale a participé aux travaux du début à la fin, tout comme l'Enseignement supérieur. Je pourrais également vous communiquer la lettre de la ministre qui envisageait elle-même de substituer cette nomenclature à la circulaire de 1969, mais cette décision sera de sa responsabilité. Nous agissons strictement dans le cadre de nos missions qui consistent à donner des niveaux à des certifications. Nous parlons bien d'emplois et non de métiers. Il appartiendra aux partenaires sociaux de trancher *in fine* sur le niveau de qualification de la personne recrutée. Nous n'avons pas travaillé seuls. Nous nous sommes appuyés sur un corpus de recherche, puis sur l'Insee et nous avons travaillé tous ensemble. Les rédactions ont été pesées. A chaque réunion étaient représentés les certificateurs d'Etat et les partenaires sociaux, tant du côté des employeurs que de celui des employés.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Tel n'est pas l'objet du débat. Il est dommage qu'un sujet aussi intéressant et important arrive à la fin de notre réunion. Le Cnis n'est pas décisionnaire dans cette affaire. Je n'ai cependant pas de solution à vous proposer dans l'immédiat.

Nicolas PROKOVAS

Nous pourrions inscrire ce sujet dans le cadre des préoccupations générales sur la formation professionnelle pour le prochain moyen terme.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous pouvons noter cette idée. La question est assez centrale.

Nicolas PROKOVAS

Ce sujet a d'ailleurs été abordé de façon assez complète par le Cnis voilà cinq ans.

Isabelle ANXIONNAZ

Il fait aussi l'objet d'un avis de moyen terme auquel nous répondons en présentant les travaux de la CNCP conformément à nos modalités de travail.

Je vous propose de donner l'avis suivant :

Les travaux menés par la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP), depuis la réunion de la commission Emploi, qualification et revenus du travail en 2010, ont été présentés en séance.

Le mandat principal consistait alors à articuler la nomenclature française des niveaux de certification de 1969 avec celle du cadre européen de certification (CEC). Ainsi, un travail de mise en correspondance du cadre national avec le CEC en huit niveaux a été effectué avec succès pour tous les niveaux à l'exception des niveaux 1 et 2 du CEC qui n'ont pas de correspondance dans la nomenclature française. Cette correspondance s'accompagne pour chacun des niveaux de trois descripteurs (savoir-faire, autonomie associée-responsabilité, et savoirs associés). L'objectif de permettre des comparaisons européennes est atteint pour les niveaux équivalents au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et les niveaux supérieurs.

La Commission salue l'avancée réalisée sur les postes pour lesquels la mise en concordance avec le cadre européen a pu être réalisée. Elle constate qu'aucun consensus n'a pu être recueilli pour les niveaux 1 et 2

auprès des instances consultées dans le cadre du groupe de travail.

Nicolas PROKOVAS

Vous ne pouvez pas affirmer que les travaux ont été présentés en séance sauf à sous-estimer l'importance de la Commission.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je partage la remarque. J'assume la responsabilité en tant que Président de la commission de la présentation tardive de ce sujet qui méritait plus de temps et d'échange. Reprenons l'idée que la réforme de la formation soit inscrite comme un sujet du prochain moyen terme. Très honnêtement, je suis un peu gêné par cet avis.

Isabelle ANXIONNAZ

Le projet est présenté de manière détaillée dans les documents préparatoires. En outre, nous répondons à un avis du moyen terme qui préconise de rendre un avis sur ces travaux. Dans cet avis, nous nous limitons à constater que toutes les mises en concordance n'ont pas donné lieu à un consensus, mais que des avancées ont pu être réalisées sur un certain nombre de points. Le report de ce point à une séance ultérieure ne changerait pas la nature du constat porté sur le résultat des travaux, qui est présenté ici pour information.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Nous pourrions en reparler en novembre.

Brigitte BOUQUET

Avez plaisir. Nous vous parlerons alors du décret.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous propose donc de revenir sur ce point en novembre. J'ai quand même le sentiment que ce sujet n'est pas totalement réglé.

CONCLUSION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Je vous remercie de votre présence.

La prochaine commission Emploi, qualification et revenus du travail se réunira le 7 novembre après-midi.

La séance est levée à 18 heures 20.

AVIS ÉMIS EN COMMISSION

Avis

L'inter-commission souligne la diversité et le nombre de sources existantes pour décrire l'emploi des personnes handicapées. Les présentations ont illustré la complémentarité des champs couverts par les principaux producteurs (Dares, Drees et Dgafp) ainsi que la complémentarité des approches.

Trois entrées peuvent ainsi être distinguées :

- du côté des employeurs en milieu ordinaire : les données administratives collectées auprès des entreprises et des administrations assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- du côté des structures d'accueil médico-sociales : les données des enquêtes administratives auprès des établissements de travail protégé (ESAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des services d'accompagnement à la vie sociale ;
- du côté des individus : les données des enquêtes en population générale (comme l'enquête Emploi de l'Insee) et les enquêtes spécifiques sur le handicap (comme le dispositif Handicap, incapacités, dépendance – HID, les enquêtes Handicap Santé – HS, et à venir l'enquête Autonomie).

L'inter-commission regrette la rareté des croisements réalisés entre les différentes sources de données et encourage les utilisateurs à les développer.

Par ailleurs, la production des données en séries demeure un outil précieux pour apprécier les évolutions, comme le montrent les illustrations de la Drees et de la Dares. L'inter-commission encourage la poursuite de production de ces données historiques et leur élargissement au périmètre du secteur public.

L'inter-commission salue le projet d'intégration de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) à la Déclaration sociale nominative (DSN), prévu à partir de 2020 pour le secteur privé et à partir de 2022 pour le secteur public. Elle suivra avec intérêt la progression de ce projet qui devrait permettre une plus grande comparabilité des données entre les secteurs public et privé, ainsi que la possibilité de mener des observations en panel et sur les rémunérations et les conditions d'emploi.

Elle sera par ailleurs attentive à la préservation des informations contenues actuellement dans la DOETH lors du transfert à la DSN.

LISTE DES DOCUMENTS

Ces documents sont disponibles sur le site Cnis.fr

Documents préparatoires

- Projets d'enquêtes pour avis d'opportunité - Commission Services publics et services aux publics
- Projets d'enquêtes pour avis d'opportunité - Commission Emploi, qualification et revenus du travail
- Demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951 - Commission Emploi, qualification et revenus du travail
- Demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951 - Commission Services publics et services aux publics
- Présentation du projet de la CNCP

Documents complémentaires

- Bilan du Moyen terme 2014-2018 - Commission Serpu
- Bilan du Moyen terme 2014-2018 - Commission Emploi
- Présentation de l'enquête de climat scolaire et de victimation - Depp
- Présentation de l'enquête sur le parcours des apprentis - Dares
- Présentation de l'enquête auprès des sortants de Pôle emploi - Dares
- Présentation de la refonte de l'enquête Emploi et de l'enquête Emploi à Mayotte - Insee
- Les sources statistiques sur l'emploi des personnes handicapées. Présentation de la Dares
- Les sources statistiques sur l'emploi des personnes handicapées. Présentation de la Drees
- Les sources statistiques sur l'emploi des personnes handicapées. Présentation de la Dgafp
- Point d'information sur l'avancement des travaux du groupe de travail PCS

AVIS « 7BIS »

Commission Services publics Services aux publics

- [Demande d'accès à des sources administratives : formulée par la Direction de la Recherche de l'Évaluation, des Études et des Statistiques \(DREES\) du Ministère des Affaires sociales et de la Santé.](#)

Accès aux données concernant les bénéficiaires de revenus minima garantis détenues par :

- La Caisse nationale des allocations familiales (CNAF)
- Pôle emploi
- La Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)
- La Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)
- Le Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (SASPA)

Commission Emploi, Qualification et revenus du travail

- [Demande d'accès à des sources administratives : formulée par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques \(DARES\) du Ministère du Travail :](#)

Accès aux données issues des fichiers DADS (Données administratives de Déclaration Sociales) et de la DSN (Déclaration Sociale Nominative) détenue par l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (Acoss)

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Commission Services publics Services aux publics

- Enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des élèves (premier et second degré)

Commission Emploi, Qualification et revenus du travail

- Enquête Emploi annuelle à Mayotte
- Refonte de l'enquête Emploi en continu - 2021
- Enquête Parcours des apprentis
- Enquête Sortants de Pôle emploi



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des élèves (premier et second degré)

Type d'opportunité : enquête nouvelle pour l'enquête dans le premier degré Cycle III (CM1 et CM2) ; reconduction pour les enquêtes au collège et au lycée

Périodicité : tous les quatre ans

Demandeur : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp), Ministère de l'Éducation nationale.

Au cours de sa réunion du 3 mai 2018, la commission « Services publics et services aux publics » a examiné le projet d'enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des élèves.

Depuis plusieurs années, le ministère de l'Éducation nationale cherche à déterminer et identifier les faits de violences en milieu scolaire via des enquêtes faites auprès des chefs d'établissements et des élèves du second degré. Dès 2002, l'enquête administrative 'Signa' permettait à l'ensemble des chefs d'établissements publics du second degré et des inspections de l'éducation nationale (1er degré), de remonter les faits de violence commis au sein de leur structure. Cette enquête a été revue à la rentrée 2007 ; elle a été étendue au secteur privé, mais elle ne porte désormais que sur un échantillon d'établissements et se concentre sur les faits de violence les plus graves (Sivis).

En 2010-2011, un comité de pilotage des enquêtes sur la violence en milieu scolaire a mis en place les enquêtes de climat scolaire et de victimation auprès des élèves du second degré. Il souhaite mettre en place une enquête nouvelle dans le premier degré auprès des élèves du Cycle III (CM1, CM2) et auprès des personnels (enseignants et non enseignants). Ce travail se fait en collaboration avec la mission ministérielle chargée de la prévention de la violence en milieu scolaire.

Le principe d'une enquête de victimation est d'interroger un échantillon de personnes sur les atteintes subies au cours d'une période de référence. Il s'agit des atteintes aux biens, vols ou actes de destruction, dégradation, et les atteintes aux personnes, violences physiques ou sexuelles, menaces et injures. Le questionnement direct d'un échantillon d'une population donnée sur les atteintes subies permet de mesurer leur nature, leur fréquence et leurs conséquences, indépendamment des éventuelles démarches de signalement entreprises par les victimes (auprès de la police par exemple). Dans un dispositif de mesure des phénomènes de violence et des atteintes aux personnes et aux biens, une enquête de victimation fournit des données inaccessibles à travers un autre type de sources, en particulier à travers les données administratives collectées par les institutions.

Contrairement à une enquête de victimation en population générale, la déclinaison en milieu scolaire implique une restriction aux seules atteintes ayant eu lieu dans le cadre scolaire, aux abords de celui-ci et lors de tout déplacement ou tout événement en rapport avec la vie scolaire (notamment lors du trajet domicile-école ou sur les réseaux sociaux). L'objectif est alors de savoir quelles sont les formes d'atteintes que subissent les élèves et les personnels dans le cadre ainsi élargi du temps scolaire. Toutes les informations collectées sur les atteintes subies (quoi, où, quand, comment et avec quelles conséquences) et sur le profil des victimes doivent être prises en compte lors de l'élaboration des politiques publiques en matière de lutte contre la violence en milieu scolaire. La violence est prise dans une acception large.

Les principaux thèmes abordés diffèrent très peu selon que l'on interroge les élèves ou le personnel.

Pour les élèves : victimation personnelle par les pairs, victimation par les adultes, le « climat » scolaire, comprenant le sentiment d'insécurité à l'école, autour de l'école et dans les transports scolaires, les conséquences des victimations subies et leur éventuel traitement par les institutions.

Pour les adultes, membres du personnel : victimation personnelle par les élèves, victimation par d'autres adultes (parents, extérieurs, éventuellement membres du personnel), le « climat » scolaire, comprenant le sentiment d'insécurité à l'école et autour de l'école, les conséquences des victimations subies et leur éventuel traitement par les institutions.

Il s'agit d'une enquête sur l'ensemble de la France (métropole et DOM), couvrant les établissements du secteur public et du secteur privé sous contrat. Le champ concerne les élèves et les personnels du premier degré, les élèves de collèges et de lycées. L'unité statistique de l'enquête élève est donc l'élève scolarisé dans l'établissement tiré au sort l'année de l'enquête. Pour le premier degré, l'unité statistique est la classe de CM1 et CM2. L'enquête vise aussi les personnels enseignants et non enseignants présents dans les établissements du premier degré.

L'enquête de climat scolaire et de victimation est conçue pour être répétée à intervalles réguliers, au moins tous les quatre ans sur une même population afin de fournir des séries d'indicateurs en matière de victimation en milieu scolaire. Sur quatre ans, l'enquête aura lieu au collège, au lycée et dans le premier degré. Une année, « blanche » du point de vue de la collecte, sera consacrée à la préparation des enquêtes et à la valorisation des données. L'année 2019 sera ainsi consacrée à la mise en place de la nouvelle enquête de climat scolaire et de victimation dans le premier degré auprès des élèves de cycle III et des personnels enseignants et non enseignants. Elle sera menée en 2020, suivie de l'enquête collège en 2021 puis de l'enquête lycée en 2022. La demande d'opportunité concerne l'ensemble du dispositif.

Un échantillon d'environ 20 000 élèves sera tiré en interrogeant deux classes d'élèves par établissement dans un échantillon de 1 000 écoles. Les établissements seront tirés aléatoirement selon une stratification tenant compte de leur taille (nombre de CM1 et CM2) et leur zone d'implantation (éducation prioritaire ou non). A l'intérieur de chaque école, deux classes (CM1 et CM2) au plus seront tirées aléatoirement. L'échantillon pour les personnels de l'éducation nationale reste à préciser.

Pour les élèves, il leur est demandé de remplir un questionnaire informatisé qui sera ensuite mutualisé sous la forme d'une base de données. Le questionnaire serait passé en établissement, avec un accès sécurisé, afin de garantir la confidentialité et la comparabilité des réponses. Le protocole de recueil des données est très strict et doit être le même pour tous les établissements. Pour les passations « papier », les élèves sont alignés sur une même rangée, séparés d'une table et d'une place. Pour les passations informatisées, le questionnaire sera développé sur tablette électronique, pour que les passations puissent se dérouler dans des conditions similaires. Ce sont les membres des équipes mobiles de sécurité présents en rectorat qui sont habilités à faire passer les questionnaires et qui surveillent les passations.

Pour les personnels, la réponse au questionnaire sera possible en dehors de l'établissement. Les données de contexte sur le niveau et l'établissement fréquentés par les enquêtés seront récupérées par appariement avec des fichiers administratifs, en assurant l'anonymat des élèves, des personnels et des établissements.

Un comité de pilotage rassemble différents représentants : la mission ministérielle chargée de la prévention de la violence en milieu scolaire, l'ONDRP, le ministère de l'Education nationale, le ministère de la Ville, les fédérations de parents d'élèves, les syndicats d'enseignants, l'enseignement privé, l'Inspection Générale Etablissements et Vie Scolaire (IG –EVS), le syndicat majoritaire des chefs d'établissement, les Equipes mobiles de Sécurité, les personnels du premier degré, le syndicat des infirmiers scolaires.

Les premiers résultats nationaux seront diffusés dans une Note d'information et dans la revue Repères et Références Statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS), à l'automne 2020-2021, puis 2022-2023. La mise à disposition des données au CASD est également prévue.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour cinq années, soit de 2019 à 2023.



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête Emploi annuelle à Mayotte

Type d'opportunité : reconduction d'enquête existante

Périodicité : enquête annuelle

Demandeur : Institut national de la statistique et des études économiques, Direction des Statistiques démographiques et sociales, Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité, Division Emploi.

Au cours de sa réunion du 3 mai 2018, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné la demande de reconduction de l'opportunité pour l'enquête Emploi annuelle à Mayotte.

Depuis mars 2011, Mayotte est un département français. Son intégration dans le système statistique européen a été actée avec son passage en région ultrapériphérique (RUP) en 2012 et effective au 1^{er} janvier 2014. Ce nouveau statut induit des obligations statistiques plus fortes, équivalentes à celles des autres départements d'Outre-mer (Dom) ou des autres régions de France. En particulier, une estimation annuelle du taux de chômage selon le Bureau international du travail (BIT) et de la population active est demandée à l'Insee par Eurostat.

L'enquête Emploi annuelle Mayotte vient compléter les informations fournies pour le reste du territoire par l'enquête Emploi en continu. L'enquête Emploi est l'unique source permettant une mesure harmonisée entre pays de l'emploi et du chômage, en suivant les critères établis par le BIT. Le recensement de la population, qui a lieu tous les 5 ans, est une source complémentaire, mais n'apporte pas d'informations sur la population en emploi ou au chômage au sens du BIT. Les fichiers administratifs sur l'emploi ne couvrent pas ou encore que très imparfaitement le département de Mayotte.

Dans le cadre de la rénovation de l'enquête Emploi prévue pour 2021, il est prévu d'intégrer, à terme, Mayotte au processus national de l'enquête Emploi en continu, à l'image des autres Dom.

Les principaux thèmes abordés par l'enquête traitent de la situation sur le marché du travail (emploi, chômage, inactivité) ou la formation.

Le champ de l'enquête concerne les personnes de 15 ans ou plus, résidant dans un logement ordinaire dans le département de Mayotte. L'échantillon complet (3 vagues) compte autour de 3 000 ménages.

La collecte est réalisée chaque année de mars à juillet par une quinzaine d'enquêteurs de l'Insee, en face à face pour les ménages entrants, par téléphone ou face-à-face pour les ménages en ré-interrogation. Le temps de passation moyen est d'environ 35 minutes par ménage (en première interrogation). Les réponses sont collectées sur micro-ordinateur portable, avec le logiciel CAPI (Collecte assistée par ordinateur).

Le questionnaire actuel reste très proche de celui établi en 2014 à la suite d'un comité d'opportunité organisé à Mayotte en mars 2013, en concertation avec le Pôle emploi Mayotte, la Préfecture, la Direccte

(Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et l'Insee. Depuis cette version de 2014, seules des adaptations mineures ont été faites, ne nécessitant pas de réunir à nouveau des instances de concertation.

En termes de diffusion des résultats, l'Insee produit un fichier de données individuelles anonymisées par année, mis à disposition des chercheurs. Les données sont également transmises à Eurostat lors du premier trimestre suivant l'année de l'enquête. L'Insee publie les premiers résultats sous forme de tableaux et d'un « deux pages » proposant une analyse globale des premiers résultats.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour cinq années, soit de 2019 à 2023.



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Rénovation de l'enquête Emploi en continu, 2021

Type d'opportunité : Nouvelle enquête / ancienne enquête rénovée

Périodicité : enquête en continu

Demandeur : Institut national de la statistique et des études économiques, Direction des Statistiques démographiques et sociales, Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité, Division Emploi.

Au cours de sa réunion du 3 mai 2018, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné la demande d'opportunité pour la rénovation de l'enquête Emploi.

L'enquête Emploi est l'édition française de la *Labour Force Survey* (LFS) ; elle répond à des exigences européennes. Le règlement européen régissant actuellement l'enquête Emploi est le règlement 577/1998 du Conseil du 9 mars 1998. Un futur règlement régissant l'ensemble des enquêtes sociales (*Integrated European Social Statistics framework regulation – IESS FR*), complété d'actes délégués spécifiques à la LFS, est à venir.

Née en 1950 pour permettre une mesure régulière de l'emploi et du chômage, l'enquête Emploi a intégré de nombreux changements, au fil des décennies : des changements de concept et / ou de questionnaire pour se conformer notamment aux orientations du Bureau International du Travail (BIT) ou d'Eurostat, des évolutions techniques (passage en mode de collecte par ordinateur CAPI, développement d'une application dédiée) ou encore méthodologiques (passage à une enquête en continu, méthodes d'échantillonnage et de traitement de la non-réponse, modes de collecte, notamment).

Les principales évolutions récentes sont les suivantes. En 2003, l'enquête annuelle Emploi en métropole est devenu une enquête en continu, couvrant toutes les semaines de l'année. En 2009, son échantillon a été progressivement augmenté de 50 %. En 2014, les départements d'Outre-mer (Dom, hors Mayotte) ont intégré le processus de l'enquête Emploi en continu. En 2013, le questionnaire de l'enquête a été rénové, pour en faciliter la passation, notamment au téléphone, améliorer la codification des variables de profession et de diplôme, enrichir la connaissance du marché du travail avec l'introduction de nouvelles questions et se conformer aux orientations d'Eurostat sur certains indicateurs (formation, halo autour du chômage).

Une nouvelle refonte de l'enquête se dessine à horizon 2021. Cette refonte sera l'occasion de rénover le questionnaire, pour notamment le mettre en conformité avec le futur règlement européen sur les enquêtes sociales (*IESS FR*), de faire évoluer les modalités de réponse en offrant la possibilité de répondre par Internet en ré-interrogation et d'élargir à terme le champ de l'enquête Emploi en continu à Mayotte. C'est dans ce contexte qu'une nouvelle demande d'opportunité est formulée.

Le questionnaire de l'enquête Emploi sera structuré autour des thèmes suivants :

- la description du ménage et des personnes qui le composent ;
- le statut d'activité au sens du BIT, mesuré à travers de nombreuses questions factuelles se rapportant à une semaine de référence donnée (exercice d'une activité rémunérée, motifs

d'absence de son emploi, démarches de recherche, disponibilité...);

- la description très détaillée de l'emploi principal en cours (profession, contrat, temps du travail, revenus du travail...), moins détaillée pour le 2^e emploi en cours et pour le dernier emploi pour les personnes sans emploi à la date de l'enquête ;
- les formations (formelles ou non) suivies et le niveau d'études atteint ;
- la perception d'allocations ;
- l'origine sociale et géographique ;
- l'état de santé ;
- la trajectoire sur le marché du travail à travers un calendrier mensuel rétrospectif d'activité.

Si les grands thèmes abordés par le questionnaire resteront les mêmes qu'aujourd'hui, le questionnaire sera modifié pour être conforme aux exigences européennes, mieux répondre aux attentes des utilisateurs et être adapté à une passation en auto-administré.

Par ailleurs, dans le cadre du futur règlement européen, six thèmes seront abordés de façon récurrente (tous les 8 ans) en complément du questionnement principal. Ces thèmes sont : organisation du travail et aménagement du temps de travail, accidents du travail et maladies professionnelles, situation sur le marché du travail des immigrés et de leurs descendants, transition vers la retraite, jeunes sur le marché du travail, conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ces variables remplaceront les actuels modules complémentaires à l'enquête Emploi. La présente demande d'opportunité couvre également ces variables.

Le champ de l'enquête concernera les personnes occupant, au moment de l'enquête, un logement ordinaire (c'est-à-dire hors collectivités) en France (y compris Mayotte à terme). Toutes les personnes du logement sont décrites succinctement par l'enquête, mais seules les personnes de 15-89 ans sont concernées par le questionnaire individuel.

Le futur échantillon (dont la taille n'est pas connue à ce jour) devra respecter les contraintes de précision exigées par Eurostat au niveau NUTS2 (anciennes régions).

Les logements relevant du champ de l'enquête sont enquêtés 6 trimestres consécutifs. La première interrogation se fera en face-à-face. La collecte Internet sera proposée comme mode de réponse complémentaire en ré-interrogations. La période de collecte sera portée à 3 semaines après la fin de la semaine de référence (contre en général 2 semaines et 2 jours actuellement).

Un comité directeur du projet de la refonte de l'enquête Emploi est installé depuis le début de l'année 2017. Il valide les orientations du projet et assure un suivi stratégique des différentes étapes du projet.

Un comité de pilotage, interne à l'Insee, précise le contour du projet, contrôle le respect des objectifs en termes de réalisation et à ce titre prend toutes les décisions opérationnelles, au besoin après arbitrage du comité directeur ou de l'instance adéquate.

Un comité de suivi, interne à l'Insee, instruit les questions techniques et prépare les éléments de décision pour le comité de pilotage ; il suit l'avancement du travail des équipes.

Des réunions d'information et de concertation sont prévues à l'automne 2018 avec des chercheurs, des utilisateurs hors du système statistique public et des représentants des partenaires sociaux, sur la base du premier test de questionnaire.

La France participe activement aux différentes instances européennes : ESSC (*European Statistical System Committee*), DSS (*Directors of Social Statistics*) et LAMAS (*Labour Market Statistics*), groupe de travail européen dont relève l'enquête Emploi. Elle participe à deux des trois *task forces* mises en place pour appuyer le LAMAS dans la préparation de la future LFS.

Il est prévu de continuer à diffuser à la fois les données détaillées de l'enquête, mais aussi des analyses qui en sont issues, *via* des supports de publication Insee.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour cinq années, soit de 2021 à 2025.



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête Parcours des apprentis

Type d'opportunité : enquête nouvelle

Périodicité : enquête ponctuelle

Demandeur : Direction de l'Animation de la Recherche et des Etudes Statistiques (Dares) du Ministère du Travail.

Au cours de sa réunion du 3 mai 2018, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet de l'enquête sur le parcours des apprentis.

Cette enquête n'a pas de précédent à strictement parler. L'idée de sa réalisation provient des discussions initiées dans le cadre de la concertation préparant la réforme de l'apprentissage lancée par le gouvernement à l'automne 2017 qui ont pointé le manque de documentation précise des aspects qualitatifs de l'accès à l'apprentissage et du déroulement des contrats.

L'apprentissage fait l'objet d'un suivi statistique par la Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance (Depp) et par la Dares. Les effectifs présents en centre de formation sont connus et caractérisés par la Depp, tandis que la Dares suit les contrats signés. La Depp suit également l'insertion à 7 mois des sortants de contrat (enquête Insertion Professionnelle des Apprentis - IPA).

Néanmoins, ces données ne permettent pas d'apprécier les conditions d'accès à l'apprentissage, ni de déroulement du contrat (le cas échéant). Par exemple, la proportion de jeunes ayant signé un contrat après avoir formulé un vœu n'est pas connue. L'aide reçue ainsi que les démarches de recherche de logement et de solutions de mobilité n'ont jamais fait l'objet d'une enquête statistique.

L'objectif de cette enquête est double. Il s'agit d'une part de décrire les conditions d'accès à l'apprentissage des jeunes ayant formulé un vœu en ce sens en 3^{ème} ou 2^{nde} ou de jeunes sortis de scolarité et ayant accédé à l'apprentissage par une autre voie, et d'autre part de décrire le déroulement du contrat (lorsqu'un contrat a été signé).

Les principaux thèmes abordés par l'enquête seront les suivants :

- raisons du choix de l'apprentissage ;
- recherche d'un maître d'apprentissage ;
- aide reçue pendant la recherche ;
- logement et mobilité ;
- participation au processus productif, insertion dans l'entreprise ;
- raisons et conditions des ruptures et abandons éventuels ;
- relations avec le service public de l'emploi et les chambres consulaires ;

- relations avec le Centre de Formation.

L'enquête couvre l'ensemble de la France (y compris DROM). La cible est composée de la façon suivante :

- *Volet secondaire 1* : jeunes ayant formulé un vœu d'orientation en apprentissage en 3^{ème} en 2^{nde} ou en 1^{ère} dans le logiciel d'affectation Affelnet.
- *Volet secondaire 2* : jeunes sortis de formation initiale ou n'ayant pas formulé de vœux d'orientation en apprentissage dans Affelnet et ayant signé un contrat d'apprentissage.
- *Volet supérieur 1* : Jeunes de terminale ou déjà engagé dans une formation supérieure ayant formulé un vœu d'orientation en apprentissage dans le logiciel Parcoursup. Le champ sera limité aux jeunes s'engageant dans une formation supérieure professionnelle de niveau III (Licence professionnelle, BTS, DUT, écoles post-baccalauréat).
- *Volet supérieur 2* : Jeunes entrés en apprentissage mais n'ayant pas formulé de vœux d'orientation en apprentissage dans Parcoursup.
- *Volet orientation lycée professionnel* : Jeunes ayant fait le vœu dans Affelnet d'une formation en lycée professionnel. Ce dernier groupe est enquêté également pour comprendre à l'inverse pourquoi certains jeunes ne font pas le choix de l'apprentissage.

La collecte sera prise en charge par le département Formation professionnelle et insertion professionnelle des Jeunes de la sous-direction du Suivi de l'évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle. Elle sera réalisée par un institut de sondage sélectionné par appel d'offres.

Le mode de collecte utilisé sera le téléphone. La durée moyenne de chaque vague est évaluée à ce stade à 15 minutes, avec des variations selon les vagues d'enquête et selon la situation des enquêtés.

L'enquête sera suivie par un comité de pilotage réunissant la DEPP, la DGESCO (MEN), la DGSIP, le SIES (Ministère de l'Enseignement Supérieur), et la DARES. Une consultation des partenaires sociaux est prévue.

En termes de diffusion, de premiers résultats seront produits en 2019 sous forme de *Dares Analyses* après la phase de redressement, d'apurement et de calcul des pondérations. Les premiers thèmes abordés porteront sur les conditions d'accès à l'apprentissage. Le fichier documenté de l'enquête sera mis à la disposition des chercheurs intéressés *via* le Centre Quetelet.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour deux années, soit 2018 et 2019.



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête auprès des sortants des listes de demandeurs d'emploi de Pôle emploi

Type d'opportunité : reconduction d'enquête existante

Périodicité : enquête annuelle

Demandeur : Direction de l'Animation de la Recherche et des Etudes Statistiques (Dares) du Ministère du Travail et Pôle emploi, département Marché du travail, sous-direction Emploi et marché du travail, direction des Statistiques, des études et de l'évaluation.

Au cours de sa réunion du 3 mai 2018, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête auprès des sortants des listes de demandeurs d'emploi des catégories A, B, C¹ de Pôle emploi ou « enquête Sortants ».

L'enquête est une initiative de la Dares et de Pôle emploi pour compléter les informations issues de la statistique du marché du travail (STMT) s'agissant des motifs réels de sortie des catégories A, B, C, notamment les situations effectives de reprise d'emploi.

Elle a été mise en place au 2^e trimestre 2001 par Pôle emploi et la Dares. Il s'agissait initialement d'une enquête trimestrielle, visant notamment à produire un indicateur conjoncturel de l'évolution des sorties des listes pour reprise d'emploi. Son périmètre actuel n'a cependant été défini que depuis les sortants de juin 2002². Elle a connu de nombreuses évolutions depuis. Elle a fait l'objet d'une refonte méthodologique en 2007. Depuis juin 2011, l'enquête a été élargie à quatre des cinq départements-régions d'Outre-mer (Drom) : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion.

En 2017, l'enquête devient annuelle³ et est étendue à Mayotte. Elle est menée chaque fin d'année, sur un échantillon de demandeurs d'emploi sortis de catégories A, B, C au cours du mois de septembre de l'année considérée. La taille d'échantillon permet d'atteindre 13 000 répondants sur l'ensemble de la France, dont 2 000 répondants dans les cinq Drom. Le suivi conjoncturel du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, au niveau national et infranational, est désormais effectué grâce à des données administratives, en l'occurrence l'appariement entre le fichier historique de Pôle emploi et les déclarations préalables à l'embauche.

La décision de passer l'enquête à rythme annuel a été soumise aux partenaires sociaux, et approuvée en Comité de concertation réuni le 5 décembre 2017. Dès lors, bien que l'avis d'opportunité reçu par l'enquête

¹ Les demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B, C sont tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi. Ils peuvent avoir été sans emploi (catégorie A) ou avoir effectué une activité réduite de moins (catégorie B) ou plus (catégorie C) de 78 heures au cours du mois.

² De juin 2001 à mars 2002 inclus, les demandeurs d'emploi sortis des listes pour radiation administrative n'étaient pas interrogés : les séries de radiations administratives sur cette période ont donc été reconstruites a posteriori.

³ De façon transitoire, avant de devenir annuelle, la taille d'échantillon a été réduite à 7 000 répondants par vague pour la France métropolitaine (au lieu de 13 000 précédemment) et 700 répondants pour les quatre Drom (au lieu de 2 000 précédemment), de la vague portant sur les sortants de mars 2016, jusqu'à celle des sortants de décembre 2016.

en 2014 (5 mai 2014, Cnis n°41/H030) pour une durée de cinq ans ne soit pas arrivé à expiration, ce changement de fréquence conduit à formuler une nouvelle demande d'avis d'opportunité.

Cette enquête sert de complément à la STMT, qui ne permet pas d'identifier les motifs réels de sortie des catégories A, B, C de Pôle emploi. Son objectif est double :

- Connaître les motifs réels de sortie de ces personnes, notamment identifier les situations effectives de reprise d'emploi.
- En cas de sortie pour reprise d'emploi, décrire la nature de l'emploi retrouvé. Il s'agit à la fois d'information objectivables (situation professionnelle au moment de l'enquête - en activité, dans le même ou un autre emploi que celui occupé à la sortie des listes, type de contrat, durée du travail, salaires ...) mais aussi subjectives (satisfaction du sortant par rapport à différents aspects de son emploi, maintien ou non de la recherche d'emploi au moment de la sortie ...).

L'enquête Sortants est une enquête « individus », dont l'unité statistique est le demandeur d'emploi sorti de catégories A, B, C pour l'un des motifs enquêtés. Les motifs enquêtés sont « la reprise d'emploi déclarée », les « défauts d'actualisation », les « radiations », ainsi que les autres motifs imprécis (« autres arrêts de recherche d'emploi » et « autres cas », qui correspondent notamment aux changements d'agence avec changement de région Pôle emploi, aux déclarations de situation mensuelle illisibles).

Tout demandeur d'emploi sortant des catégories A, B et C des listes de Pôle emploi au cours du mois de septembre, dont le motif de sortie est susceptible d'être une reprise d'emploi, peut être sélectionné dans l'échantillon, quelle qu'ait été la durée de son inscription. Sont exclus du champ de l'enquête les sortants dont la cause de sortie identifiée dans la STMT est « maladie ou maternité », « entrée en formation », ou « départ à la retraite ».

La maîtrise d'ouvrage est réalisée conjointement par Pôle emploi et la Dares. La maîtrise d'œuvre est confiée à un prestataire après la réalisation d'un marché spécifique.

Le questionnaire est administré par téléphone. Les coordonnées de contact des demandeurs d'emploi (adresses et numéros de téléphone fixe et portable) sont issues du système d'information de Pôle emploi. La collecte de l'enquête, de fréquence annuelle depuis 2017, a lieu en décembre (soit environ trois mois après la sortie de catégories A, B, C des enquêtés) et se déroule sur trois semaines.

La durée de passation moyenne du questionnaire est de sept minutes ; plus précisément trois minutes lorsque la sortie n'est pas motivée par une reprise d'emploi, dix minutes lorsque le motif de sortie est bien une reprise d'emploi.

Trois comités sont associés à cette enquête. Le comité scientifique est constitué des départements Marché du travail de la Dares et de Pôle emploi. Le comité de pilotage et de suivi est constitué de représentants du prestataire ainsi que des chargés d'études responsables de l'enquête à la Dares et à Pôle emploi. La Dares et Pôle emploi réunissent, lorsque des évolutions importantes ont lieu, un comité de concertation rassemblant les partenaires sociaux pour recueillir leurs propositions sur l'enquête.

L'enquête sert à alimenter une publication récurrente commune de la Dares et de Pôle emploi, au format *Dares Résultats*. Elle est aussi mobilisée dans le cadre d'études ponctuelles. Elle alimente également, tous les ans, des indicateurs du programme 102 de la LOLF sur l'« accès et retour à l'emploi » de publics prioritaires⁴, qui sont repris dans le projet annuel de performance (PAP) et dans le rapport annuel de performance (RAP).

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour cinq années, soit de 2018 à 2022.

⁴ Il s'agit des demandeurs d'emploi bénéficiant de l'OETH, des résidents en ZUS / QPV, des bénéficiaires de l'ASS ou du RSA ainsi que des demandeurs d'emploi seniors.