



Paris, le 13 mai 2003 - N° 144/D130

Formation EMPLOI, REVENUS

Projets d'orientations à moyen terme 2004-2008

	page
INSEE	
- Département Emploi et revenus d'activité	3
MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITÉ	
- DARES	9
- Sous-direction « Emploi et marché du travail »	9
- Sous-direction « Suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle »	11
- Sous-direction « Salaires, travail et relations professionnelles »	15
MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE	
- DGAFP - Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation	17
CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHE SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)	19
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI (CEE)	24

Réunion du 3 juin 2003

INSEE - Direction des statistiques démographiques et sociales Département Emploi et revenus d'activité

Le programme statistique à moyen terme 1999-2003 a correspondu, pour le département de l'emploi et des revenus d'activité, à une phase d'investissement intense. Ces investissements ont répondu à trois besoins ou motivations principales :

- Les demandes européennes.
- Une demande de niveau infranational : le souhait d'une meilleure connaissance des évolutions du marché du travail au niveau local.
- L'obsolescence d'un certain nombre d'outils et de chaînes de traitement.

Au premier facteur se rattachent notamment la mise en place de la nouvelle enquête emploi en continu, et le lancement du nouveau cycle d'enquêtes sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires. Le second facteur a justifié la relance du projet Estel (estimations d'emploi localisées) et explique certaines des orientations de la refonte de la chaîne des traitements des DADS, refonte qui a mis l'accent sur l'exhaustivité et la précision de la mesure de l'emploi au niveau local. Mais cette refonte des DADS était également rendue nécessaire par l'obsolescence de l'application informatique. Les refontes de l'enquête collectivités territoriales, de la chaîne de traitement des DMMO répondaient elles aussi à la fois au besoin de mieux connaître l'emploi à des niveaux fins, et au nécessaire renouvellement d'outils vieillissants. La refonte de la PCS, enfin, a clairement relevé du troisième motif.

Les mêmes facteurs d'évolution resteront présents pour la période 2004-2008 : la pression européenne sur le système statistique national restera soutenue, avec notamment une accentuation de la pression sur la quantité et les délais de livraison des indicateurs infra-annuels ; la demande locale reste un axe majeur ; le vieillissement des outils est un phénomène permanent.

Mais on pourra désormais ajouter à ces trois axes une quatrième orientation, qui sera la valorisation des investissements de la période écoulée. De ce fait, la balance du programme du département pourra être légèrement rééquilibrée en faveur de la diffusion (et également des études), à côté des travaux de production et d'investissement.

Ce sont donc ces quatre axes que nous allons maintenant examiner successivement, en commençant par la valorisation des investissements arrivés à terme. Une rubrique « divers » complètera cette revue.

1) Consolidation et valorisation des principaux investissements de la période 2003-2004.

Plusieurs des projets du programme de moyen terme 1999-2003 arrivent à terme en 2003, notamment l'enquête emploi en continu, dont les premiers résultats devraient être diffusés en juin 2003, la refonte de la chaîne de traitement des DADS, qui entrera en production en avril 2003 et la refonte de la PCS, dont la nouvelle version va être mise en œuvre sur la période 2003-2004.

Une partie du programme de travail 2004-2008 devrait donc être consacrée à l'appropriation et à la valorisation de ces nouveaux outils.

- Enquête emploi en continu et opérations associées

Pour l'enquête emploi, stabilisation ou diversification de ses utilisations infra-annuelles :

- Stabilisation de la méthodologie de recalage, sur l'enquête, des séries mensuelles de chômage BIT.
- Utilisation de l'enquête pour diversifier la palette d'indicateurs infra-annuels des frontières du chômage : sous-emploi, chômeurs découragés, au fur et à mesure de la disponibilité de CVS pour ces séries.

- Exploration de ses possibilités pour un suivi infra-annuel de l'emploi complémentaire à celui qui est assuré à partir de l'enquête Acemo ou de sources administratives.
- Utilisation de l'enquête pour certaines synthèses annuelles qui étaient impossibles avec l'ancienne enquête : étude des mobilités infra-annuelles, mesure de la durée annuelle du travail (ce dernier thème a été retenu pour la relance des travaux du groupe de Paris, voir *infra*).

Simultanément, l'outil continuera d'évoluer, Eurostat cherchant progressivement à en enrichir encore le questionnaire : il sera veillé à ce que ces enrichissements soient compensés par des allègements sur d'autres parties du questionnaire, autant que faire se peut. Pour répondre à une demande exprimée à la formation Emploi-Revenus du Cnis, on pourra également mettre à l'étude une extension du champ de l'enquête aux ménages collectifs.

La période 2004-2008, sera aussi celle de la relance et de la consolidation d'un nouveau dispositif d'enquêtes complémentaires à cette enquête emploi.

- Modules *ad hoc*, dont le programme sera fixé par Eurostat : le module *ad hoc* 2004 portera sur la transition de la vie active à la retraite, le module *ad hoc* 2005 sur la conciliation de la vie familiale et professionnelle.
- Enquêtes complémentaires : ce programme est essentiellement fixé en fonction des demandes adressées à l'Insee par ses partenaires. Avec l'enquête continue, plusieurs thèmes peuvent éventuellement être acceptés durant l'année. Par exemple, sont envisagés pour 2004 une mini-enquête complémentaire au premier semestre sur les individus en CDD, et une complémentaire au second semestre, dite projet « Famille et employeurs », porté par l'Ined et la Dares. Pour 2005, la Dares sollicite un renouvellement de l'enquête sur les conditions de travail. L'enquête 2006 pourrait porter sur la formation continue.

Idéalement, on pourrait souhaiter une mise en cohérence du programme de modules *ad hoc* et d'enquêtes complémentaires. Elle n'a pas été possible pour cette période de redémarrage des enquêtes complémentaires. Il faudra examiner s'il faut et si l'on peut tendre progressivement vers un tel système, tout en notant que ceci reviendrait à mettre le programme d'enquêtes complémentaires sous la dépendance totale des choix européens.

- Refonte de la chaîne de traitement des DADS

En avril 2003 interviendra le démarrage de la nouvelle application de traitement des DADS. Ce démarrage appellera en toute hypothèse une période de rodage, mais devrait permettre assez rapidement une évolution sensible des conditions d'utilisation de la source :

- Plus forte garantie sur la disponibilité à l'automne des DADS avancées, les DADS du secteur concurrentiel faisant désormais l'objet d'un traitement prioritaire.
- Fichiers plus facilement utilisables car regroupés.
- Enrichissement du panel (passage d'un sondage au 1/25ème à un sondage au 1/12ème).

À côté des exploitations traditionnelles sur les salaires, se développeront les utilisations des DADS pour le suivi de l'emploi, stimulées par les premiers travaux empiriques liés à la relance du projet Estel (voir *infra*).

Enfin, au dispositif provisoire de diffusion et de mise à disposition des fichiers qui va se mettre en place en 2004, devrait se substituer, si possible en 2005, un système de mise à disposition plus élaboré, dans le cadre du projet EDL (Entrepôt de Données Locales). Ce projet est porté par le département de l'action régionale, mais la division exploitation des fichiers administratifs y restera étroitement associée.

- Valorisation de la nouvelle PCS

La mise en place de la nouvelle PCS se sera faite en 2003 dans les sources ménages. Elle se fera à partir de 2004 dans les sources administratives. De cette mise en place et de l'opération de communication qui l'accompagne, on peut espérer une amélioration progressive de son codage par les entreprises.

L'appropriation de la nouvelle nomenclature ne sera complète que lorsque seront disponibles des fichiers codés simultanément dans les deux versions de la nouvelle nomenclature. Ceci est prévu à la fois pour l'enquête emploi en continu (double codage de l'année 2002, mis à disposition courant 2004) et le recensement de la population de 1999.

La PCS quatre chiffres sera par ailleurs recueillie par le nouveau recensement de la population, au moins pour son premier cycle.

2) Réponses à la demande européenne.

On peut classer ces demandes en deux rubriques. Les demandes de statistiques structurelles, et les demandes de statistiques conjoncturelles.

- Données structurelles

En laissant de côté les demandes tournant autour de l'enquête emploi, déjà évoquées, on citera exclusivement, sous cette rubrique, la question des enquêtes Coût de la main d'œuvre (ECMO) et structure des salaires (ESS).

Le règlement cadre européen prévoit une alternance de chacune des deux enquêtes tous les deux ans : une enquête coût en 2000, 2004, 2008..., et une enquête sur la structure des salaires en 2002, 2006, 2010... A chaque fois, la collecte intervient l'année qui suit, et les fichiers sont dus à Eurostat en milieu d'année N+2.

L'Insee avait vu dans la mise en œuvre de ce règlement l'occasion d'améliorer et de stabiliser un système d'enquêtes à la fois lourd et fragile. Cette tâche n'est pas achevée. Une partie importante des leçons de l'enquête coût de 2000 a certes déjà été prise en compte pour l'organisation de l'enquête structure 2002, dont la collecte va démarrer au printemps 2003. Mais plusieurs problèmes restent à traiter :

- Des enquêtes dont la périodicité est biennale restent difficiles à loger dans le programme de travail de l'Insee, faute d'activités qui puisse être complémentaires pour les années paires où aucune collecte n'a lieu. Il a donc été envisagé une annualisation de ces enquêtes, chaque collecte portant en contrepartie sur un effectif réduit de moitié. Cette solution présente des avantages organisationnels considérables. Il est donc envisagé de l'appliquer à partir de 2006 avec la collecte d'une première « demie-ESS ». Mais ce dispositif posera le problème de transformation d'une collecte sur N-1 et N en un fichier européen correspondant à la validité N, par imputations/actualisations. Ce dossier devra faire l'objet d'investissements méthodologiques au cours des années 2004-2005.
- Le chaîne de traitement informatique mise en œuvre pour l'ECMO 2000 et partiellement adaptée pour l'ESS 2002 reste encore non conforme au schéma directeur informatique de l'Insee. L'application de gestion et d'apurement devra donc être une fois de plus remise en chantier.
- L'avenir du « tronc commun », c'est à dire d'un certain nombre de questions de niveau « salarié » communes aux deux enquêtes devra être réexaminé. D'un côté, ce tronc commun a alourdi la collecte de l'ECMO 2000, de l'autre, la collecte de données individuelles est à certains égards plus facile que celle d'agrégats comptables dont les entreprises ne disposent pas toujours. On peut donc imaginer de reconstituer ces agrégats comptables sur les croisements régions/secteur/taille d'entreprise demandés par Eurostat, en s'appuyant plutôt sur cette information individuelle. On examinera pour cela les méthodologies utilisées par les autres pays, dont nous aurons la synthèse grâce aux rapports nationaux sur la qualité de l'enquête qui sont en cours de rédaction.
- Enfin, Eurostat souhaite, à partir de 2004, un élargissement de l'enquête aux sections MNO de la Nace. En toute hypothèse, une dérogation sera demandée pour cette ECMO 2004, mais une mission a d'ores et déjà été mise en place pour l'étude de cette extension à partir de l'enquête structure de 2006.

- Données conjoncturelles

Les demandes anticipables sont celles qui sont issues du groupe dit « des amis de la présidence » (groupe FROCH), réunissant Eurostat, la BCE et des représentants de haut niveau des INS. Dans le domaine du marché du travail, ces demandes sont :

- La fourniture du chômage mensuel à 30 jours
- La fourniture de l'emploi trimestriel à 45 jours
- La fourniture d'un indicateur trimestriel du nombre d'emplois vacants
- La fourniture de l'indice de coût du travail à 70 jours.

La première demande est d'ores et déjà satisfaite. Il faudra au plus faire évoluer la façon d'y répondre, en combinant données de l'ANPE et données de l'enquête emploi en continu (cf. supra). La deuxième ne nous pose pas de problèmes considérables, puisque nos données nationales sortent à peu près dans ce délai pour le champ SMNA. Il faudra néanmoins examiner comment étendre ces premiers résultats à l'emploi total, ce pourquoi l'enquête emploi en continu pourra être utile.

La troisième demande est traitée par la Dares, via l'ajout de deux questions supplémentaires dans l'enquête Acemo.

La quatrième question est celle de la mise en œuvre du règlement cadre et du règlement d'application concernant l'indice de coût du travail (ICT), respectivement en procédure de codécision et en cours d'examen par le CPS. Cet indice était déjà livré depuis plusieurs années sous *gentleman agreement*, et la France a déjà fait descendre son délai de livraison à 70 jours. Le problème est donc maintenant de mettre son contenu, davantage que son délai de livraison, en conformité avec les nouveaux règlements. Trois aspects vont devoir faire l'objet d'investissements :

- A court terme, d'ici levée d'une dérogation courant jusqu'en 2005, calcul de l'indice par recours aux heures travaillées plutôt que rémunérées.
- A plus long terme, séparation des primes et de la rémunération de base et pertinence/faisabilité d'une extension aux sections LMNO de la Nace.

Par ailleurs, la mise en place de ce nouvel indice est l'occasion de refondre sa chaîne de traitement et de réexaminer simultanément le dispositif des ICHT-TS. Actuellement, il y a une différence conceptuelle entre les deux indices : l'ICT est un indice de coût moyen, alors que l'ICHT se rapproche davantage d'un indice de prix du travail (IPT). Il faudra examiner si cette caractéristique est souhaitée ou plutôt subie par ses utilisateurs actuels. Selon le cas, on devra garder une production parallèle des deux indices, ou on pourra les fusionner. Ceci dépendra aussi de l'éventuelle relance, par Eurostat, d'un projet d'IPT qu'il avait déjà réactivé une première fois courant 2000, avant de réorienter sa demande vers l'amélioration de l'ICT.

Enfin, pour revenir au thème de l'emploi, le groupe FROCH avait un moment formulé la demande d'un emploi mensuel. Cette demande a été temporairement reportée, mais devrait réapparaître, et recoupe une préoccupation nationale récurrente. La Dares explore actuellement les possibilités d'asseoir ce suivi sur l'indicateur d'emploi mensuel tiré des DMMO. A plus long terme, on pourra également explorer les apports de l'enquête emploi en continu ou la mobilisation des données mensuelles des Urssaf, dans le cadre d'une refonte de la chaîne de l'application Epure (voir infra).

3) Réponse a la demande infra-nationale.

L'essentiel de ce qu'il y a à dire sur ce thème se rattache à la relance du projet Estel, qui couvrira une bonne partie de la période 2004-2008.

Ce projet vise à restructurer et enrichir le système actuel d'estimations d'emploi départemental et sectoriel, dans deux directions :

- Des résultats annuels plus précoces et plus désagrégés (jusqu'à la zone d'emploi)
- Des résultats trimestriels à niveau régional.

Il s'appuiera sur deux sources centrales : les DADS pour l'annuel définitif, Epure (exploitation des BRC des Urssaf) pour l'annuel provisoire et le trimestriel. Ces sources seront complétées pour les champs couverts par les DADS par quelques sources complémentaires : comptes ETI des Urssaf pour les non salariés non agricoles, MSA pour les salariés et non salariés agricoles, IRCEM pour les employés de maison, fichiers de paye et enquête Collectivités Territoriales pour la fonction publique..

La période 2004-2008 sera donc simultanément marquée par la conduite de ce projet Estel, et plusieurs petits projets associés sur les « petites sources » complémentaires aux DADS et à Epure.

Parallèlement, Estel devra s'intéresser à une source nouvelle, le nouveau recensement de la population, qui aura aussi vocation à produire des résultats annuels sur l'emploi, éventuellement jusqu'au niveau régional à A+1, et au niveau de la commune à A+3. L'articulation de ces informations devra faire l'objet d'une attention particulière, et pourra commencer à être explorée dès disponibilité des premiers résultats de ce NRP. La place de ce dernier pourra aussi être examinée pour ce qui concernera le suivi localisé du chômage ou des formes d'emploi.

Le calendrier du projet Estel prévoit une remise de l'étude préalable disponible en fin d'année 2003, la conception et les développements sur 2004 et le premier semestre 2005. Une phase de production expérimentale parallèle à l'ancienne chaîne d'estimations d'emploi interviendrait sur 2006-2007, avant basculement complet en 2007-2008.

4) Rénovation des outils.

Ce chapitre concerne deux grandes applications : l'application Epure, et le système d'information sur les agents de l'État (Siasp).

Une refonte a été planifiée sur l'application Epure, dans une perspective de réduction des moyens alloués à cette source dans les directions régionales de l'Insee, et pour mieux prendre en compte les demandes nouvelles, soit liées à Estel, soit concernant le suivi de l'emploi mensuel au niveau national. Cette refonte tirerait aussi parti de l'évolution du système d'information de l'ACOSS (mise en place de bases de données centralisées auxquelles Epure pourra directement s'approvisionner).

Le système d'exploitation des fichiers de paye de État est un système ancien, qui repose essentiellement sur la longue expérience de son responsable actuel. Il devient urgent de prévoir la mise en place d'une chaîne plus moderne et plus complètement documentée. Il s'agira cependant d'un sujet complexe : les fichiers reçus annuellement par l'Insee n'ont pas la même standardisation que d'autres sources administratives. Leur exploitation supposera donc la mise en place d'une chaîne de traitement flexible, et, au delà de la phase projet, un volet significatif de maintenance évolutive. Pour ce projet, la cible est de disposer d'une expression des besoins aussitôt que possible en 2004. L'horizon, comme pour Estel, est une mise en œuvre en 2007-2008.

5) Divers.

Sous cette rubrique qui pourra être complétée ultérieurement, on ne citera à ce stade que cinq thèmes :

La rénovation des Bilans Formation Emploi. Ce bilan a été relancé en 2002. Une publication collective devra intervenir fin 2003 ou début 2004 dans la revue *Économie et Statistique*. Mais ce bilan continuera de s'appuyer, comme les précédents, sur les résultats des enquêtes emploi annuelles. Les modalités de prise en compte de l'enquête emploi en continu devront être explorées. Simultanément, les modalités de mise à disposition des résultats du bilan devront être revues, avec, probablement, un recours important à la mise à disposition sur Internet.

Une enquête sur le niveau d'éducation des adultes. La division emploi valorisera à partir de 2004 les résultats des enquêtes FQP et IVQ. L'enquête FQP suivante n'est envisagée à un horizon qui dépasse le programme moyen terme 2004-2008. En revanche, la division emploi pourrait réaliser l'enquête européenne Adult Education Survey, si elle voit le jour. Elle est envisagée pour 2006-2007.

De nouvelles évolutions de la nomenclature des PCS, pouvant cette fois porter sur son niveau deux chiffres. Leur calendrier dépendra de l'évolution du dossier de la nomenclature sociale européenne, actuellement en sommeil. Dans ce cadre pourront être incluses des réflexions sur la notion de travailleurs non ou peu qualifiés.

La co-animation du groupe de Paris sur l'emploi et les rémunérations. Après deux années d'interruption, le groupe de Paris a été relancé avec une nouvelle organisation : mise en place d'un bureau dont le noyau dur réunit l'Insee, l'ONS et l'OCDE. Cette modalité d'organisation collégiale devait faciliter sa réactivation : un nouveau séminaire aura lieu à Londres à l'automne 2003, sur le thème de la durée annuelle du travail, dont les résultats devront alimenter les travaux de la CIST qui aura lieu à Genève en fin d'année. Il faudra ensuite veiller à ce que cette réactivation perdure.

Des investissements sur les outils de diffusion. Cette dimension a déjà été évoquée *supra* concernant la diffusion des DADS (projet EDL) ou le BFE. De manière générale, au cours de la période 1999-2003, l'accumulation de projets parallèles avait conduit à concentrer la plupart d'entre eux sur leur seul volet production. L'amélioration des outils de diffusion devrait pouvoir redevenir une dimension importante de chacun des projets menés sur 2004-2008. La mise à disposition sur le Web devrait pouvoir être intensifiée, dans le cadre d'un projet global de Web Données Sociales, à l'instar de ce qui existe dans le domaine de la statistique d'entreprise.

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

DARES - Sous-direction « Emploi et marché du travail »

Le moyen terme devrait être marqué par plusieurs évolutions dans le domaine de l'emploi et du chômage.

L'organisation de l'action administrative autour de programmes suivis et évalués ex post grâce, entre autres, à des indicateurs de performance, et la décentralisation de certaines prérogatives administratives devrait donner une place nouvelle aux indicateurs statistiques et engager l'administration centrale vers une meilleure compréhension des réalités locales.

En ce qui concerne l'emploi et le chômage, la montée des contrats de travail courts, la persistance à un niveau élevé du nombre des chômeurs, même dans les périodes de forte croissance économique, et leur plus ou moins grand éloignement du marché du travail, incitent à mieux éclairer la mobilité, interne ou externe, et les trajectoires des individus sous le triple aspect emploi-chômage-formation.

Les travaux de prospective des métiers, et les sujets traités par l'actuelle présidence grecque, mettent en avant le besoin de main-d'œuvre étrangère pour les années à venir. Des initiatives devraient pouvoir améliorer la connaissance des flux migratoires, en lien avec le marché du travail, ainsi que la situation et l'évolution des étrangers et des immigrés.

Nos travaux continueront de répondre aux besoins de la stratégie européenne de l'emploi, en cours de redéfinition.

Les idées, à ce stade à l'état d'ébauche, pourraient se traduire par des opérations statistiques. Elles sont conditionnées par le montant des coûts et de nos moyens.

1) Les outils pour mieux suivre les mobilités et les transitions

- Développer une base de données sur l'emploi, le chômage et la formation au niveau territorial (Etat, Région, collectivités locales, organismes parapublics locaux) avec notamment une dimension « profession ». Le groupe PMQ du CGP pose implicitement ce besoin en lien avec la compétence des régions sur la formation professionnelle.
- Repenser avec l'INSEE les catégories sociales et la PCS en prenant en compte la dimension européenne. Cela pose deux problèmes, celui d'une nomenclature européenne des catégories socio-économiques articulée au niveau français à une nomenclature de profession, et celui de la pertinence de cette catégorisation (problème des non-qualifiés par exemple).
- Nécessité d'avoir les bons outils pour un suivi régulier (suivi administratif, enquête ?) des trajectoires et des mobilités sur longue période (5 à 10 ans).

2) Pratiques des entreprises

La DARES a programmé une enquête sur le processus de recrutement par les entreprises. Il s'agit de connaître les manières de procéder entre la formulation d'un besoin en main-d'œuvre, et la fin de la procédure, réussie (embauche) ou non. On essaiera d'éclairer les bonnes pratiques, ainsi que les pratiques discriminatoires. Des travaux complémentaires à l'enquête pourraient être engagés.

Cette approche des pratiques de recrutement pourrait être enrichie d'un meilleur suivi des offres d'emploi des entreprises, traitées par l'ANPE ou d'autres organismes.

3) Amélioration de la connaissance du marché du travail

Plusieurs initiatives mériteraient d'être engagées.

La statistique du marché du travail est issue principalement de sources administratives venant de l'UNEDIC et de l'ANPE. Des compléments à la connaissance apportée par ces systèmes d'information sont régulièrement nécessaires. On pourrait mettre en place un système d'enquêtes omnibus, qui pourrait prendre en compte en tant que de besoins les questions du moment, parfois commandées par l'actualité politique.

L'importance des plans sociaux a fait naître le besoin d'un meilleur suivi de leurs annonces et du devenir des salariés concernés. Un système de remontées administratives pourrait être mis en place.

4) Les handicapés

A l'occasion de l'Année des Handicapés, la DARES a été interpellée sur les lacunes dans la connaissance de cette population. Deux besoins sont pointés.

- Réédition en 2007 (2002 + 5) d'un module complémentaire à l'enquête Emploi sur ce thème en s'inspirant de l'enquête réalisée en 2002.
- Réalisation d'une enquête sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de moins de 20 salariés.

5) Le taux d'emploi des actifs âgés

Autour du thème « pourquoi les plus de 50 ans ont un taux d'emploi particulièrement faible en France ? », la DARES a lancé en 2001 l'enquête ESSA auprès des employeurs. Il serait bon de faire sur le même thème une enquête auprès des salariés (Enquête carrière améliorée). Ce projet rejoint un projet de la DPD centré sur les enseignants.

6) Les immigrés et étrangers

Des premières études ont porté sur le chômage et l'emploi des étrangers. Une exploitation de Génération 98 permettra d'étudier l'insertion des étrangers et immigrés. On s'attachera à exploiter les nouvelles sources qui pourraient être constituées sur le sujet (système de suivi des prestations de salariés étrangers, suivi des autorisations d'embauche de salariés étrangers...).

DARES - Sous-direction « Suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle »

Les orientations de moyen terme (2004-2008) des programmes statistiques de la DARES sur le champ des politiques d'emploi et de formation professionnelle s'articuleront autour de trois idées :

- conforter un système d'information statistique qui repose pour une large part sur des données de gestion, dans un contexte où la gestion sera pour partie transférée à d'autres acteurs (décentralisation) ;
- approfondir l'évaluation des politiques d'emploi pour mesurer notamment leur impact en termes de création d'emploi et d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. A ce titre seront poursuivies les enquêtes par panel de bénéficiaires des contrats aidés, de stages de formation, de structures d'insertion par l'activité économique ou d'accompagnement individualisé ;
- améliorer le système d'information sur la formation professionnelle, condition nécessaire à l'évaluation de son impact ; le point a fait l'objet de réflexions conjointes DARES, DGEFP, CEREQ, reprises dans la note DARES ci-dessous.

* * * * *

Le système d'information sur la formation professionnelle.

Le système d'informations statistiques sur la formation professionnelle continue repose sur un grand nombre de sources complémentaires.

1) Les sources administratives auprès des entreprises

Les Bilans Pédagogiques et Financiers : tout organisme exerçant une activité de formation, à titre principal ou non, a le devoir d'établir un bilan annuel de son activité, à la fois au plan financier (bilan comptable) et au plan physique (nombre de stagiaires, heures et spécialités de formation). Cette déclaration fait l'objet d'une exploitation à la DARES et d'une publication annuelle¹.

Les états statistiques et financiers des Organismes Paritaires et Collecteurs Agréés. Ces bilans comptables de l'activité des OPCA servent à appréhender les dépenses indirectes des entreprises ainsi que les dépenses des entreprises de moins de 10 salariés.

Les Bordereaux 24-83. Ces données sont actuellement exploitées par le CEREQ. La déclaration fiscale 24-83 doit être remplie par toute entreprise de plus de 10 salariés (à quelques exceptions près). Elle comporte un volet financier et un volet physique. Il s'agit de la source de référence sur la formation en entreprise. Elle fait l'objet d'une diffusion annuelle par le CEREQ².

Ces trois sources contribuent à l'élaboration d'un « compte » de la formation professionnelle, qui fait l'objet d'une publication de la DARES chaque année³.

¹ L'offre de formation en 1999 : une moindre hausse de l'activité en 1999, janvier 2002.
L'offre de formation en 2000 (à paraître prochainement).

² Voir <http://www.cereq.fr/cereq/2483/2483.htm>.

³ La dépense de formation en 1999 : 145 milliards de Francs, septembre 2001, n°37.3.
La dépense de formation en 2000 (à paraître prochainement).

- 2) **Une enquête auprès des entreprises : Continuing Vocational Training Survey (CVTS).** Il s'agit d'une enquête destinée à devenir régulière (a priori tous les 5 ans) car elle relèvera bientôt d'une obligation européenne⁴. La deuxième édition de cette enquête a porté sur 4500 entreprises de plus de 10 salariés. Elle comporte des informations financières et physiques proches de celles des 24-83. Le champ des formations est plus vaste que dans la source 24-83 car il ne se limite pas aux formations déductibles, mais s'étend également aux formations non formelles. Quelques questions contextuelles complètent des informations essentiellement quantitatives. La troisième édition de CVTS est prévue pour fin 2005-début 2006 (portant sur l'année de référence 2004).
- 3) **Une enquête ponctuelle auprès des ménages : l'enquête Formation Continue (2000).** Réalisée par l'INSEE, cette enquête a pris la forme d'une enquête complémentaire à l'enquête Emploi 2000. Son questionnaire a été élaboré en partenariat par le CEREQ, la DARES et l'INSEE. Elle a porté sur un échantillon de 28 000 personnes. Cette enquête, d'environ une demi-heure, a permis pour la première fois en France d'approfondir le rapport des individus à la formation post-scolaire.
- 4) **Les enquêtes régulières auprès des ménages :**
- A) Enquête Permanente sur les Conditions de Vie (tous les ans au mois de XXX), Enquête FQP (décennale).** Ces enquêtes comportent des modules courts consacrés à la formation. La formation est enquêtée en tant qu'elle permet de mieux comprendre les thèmes centraux des enquêtes : la mobilité sociale et mobilité intergénérationnelle dans le cas de FQP, les conditions de vie dans le cas d'EPCV.
- B) Enquête Emploi en Continu.** L'apparition d'un module formation dans l'enquête Emploi est récente. Cette introduction est tout-à-fait bienvenue notamment dans une perspective européenne. Elle permettra bientôt d'établir des statistiques régulières et comparables avec l'ensemble des statistiques européennes issues des enquêtes Forces de Travail. Ces statistiques font aujourd'hui défaut, alors même que l'Union européenne établit des objectifs de référence à l'horizon 2010, fondés sur ce type de statistiques.

Les évolutions du système d'information à moyen terme.

Une simplification ou une disparition des bordereaux 24-83 – pérennisation de l'enquête CVTS

De nombreux facteurs militent pour une simplification, voire une disparition complète des bordereaux 24-83.

- Depuis le 22 janvier 2003, les partenaires sociaux ont relancé des négociations sur l'organisation et le système de financement de la formation continue. Ces négociations pourraient aboutir à une réforme profonde de la loi de 1971 et en particulier modifier le statut actuel de l'obligation de formation.
- Par ailleurs, un rapport d'un groupe de travail piloté par la DARES et datant de juin 2001 fait état de la lourdeur du processus de remontée des données (qui inclut notamment la saisie d'un grand nombre de données, dont l'utilité est questionnée). L'une des préconisations vise à simplifier les données physiques et une partie des données financières.
- La qualité statistique des données est également difficile à évaluer. Il existe de nombreux risques de biais : non-réponses, non-réponses partielles (sur la partie physique) et censure des données financières déclarées (au minimum légal). Même si ces données font l'objet d'un redressement, ces biais peuvent difficilement être corrigés, car les méthodes statistiques de contrôle de qualité (contrôles de cohérence en cours de collecte) ne peuvent pas être mises en place dans un cadre de collecte purement administratif.

⁴ Une procédure de règlement européen a débuté et devrait aboutir d'ici 2005. Ce projet figurera au programme de la réunion des directeurs des Statistiques Sociales qui doit se tenir en mai prochain.

Que se passerait-il si l'obligation de déclaration était amenée à disparaître ? L'enquête CVTS, désormais pérenne, deviendrait l'unique instrument d'évaluation des politiques publiques de développement de la formation professionnelle continue des entreprises. Cette enquête serait de surcroît de meilleure qualité que les 24-83, car elle est conçue avec une méthodologie statistique rigoureuse. De plus, le champ d'investigation ne se limite pas à un concept purement juridique de la formation. Enfin, la coexistence de deux éditions successives de CVTS avec les 24-83 devrait permettre de prolonger la série historique, même en cas de défection des 24-83.

La disparition des 24-83 pourrait donc ne pas être excessivement préjudiciable au système d'information sur la FPC en entreprise. Dans la mesure où ce domaine est un des champs privilégiés d'action des pouvoirs publics nationaux comme européens, il pourrait être proposable de rendre cette enquête obligatoire, plus fréquente (alternativement tous les deux et trois ans afin d'être compatible avec les cinq ans prescrits dans le règlement européen) et enfin de la faire porter sur un échantillon plus large.

La réédition d'une enquête approfondie sur la formation continue auprès des ménages en 2006-2007

Parmi les sources présentées précédemment, une seule a un objectif plus large que la collecte de données quantitatives élémentaires : il s'agit de l'enquête FC2000. Cette enquête a effectivement permis de mieux comprendre les inégalités d'accès à la formation, d'approfondir les attentes et les initiatives des formés ainsi que les obstacles qui s'opposent à cet accès.

Il existe un projet européen d'enquête « Education des Adultes », assez proche de l'enquête FC2000 du moins dans sa formulation actuelle. Le calendrier actuellement projeté par Eurostat se situe autour des années 2006-2007. Il serait intéressant de pouvoir organiser une nouvelle enquête, comparable à FC2000 six ou sept ans après. Par ailleurs, si les négociations actuelles des partenaires sociaux aboutissent à la réforme du système de formation continue, on peut penser que d'ici 2006-2007, on pourra être en mesure d'en évaluer les premiers effets. Il semble donc que le calendrier européen coïncide assez bien avec celui des besoins nationaux. La nouvelle enquête pourrait suivre le même schéma que l'enquête FC2000, c'est-à-dire se situer en complément à la nouvelle enquête Emploi en Continu. Des discussions entre l'INSEE, le CEREQ et la DARES pourraient être d'ores et déjà prévues dans cette perspective.

Le projet d'une enquête auprès des entreprises sur les mécanismes de recours à l'investissement en capital humain

Même si l'enquête FC2000 a permis de mieux comprendre les inégalités à l'œuvre dans l'accès à la formation en entreprise, il n'en reste pas moins que nous ne disposons que de très peu d'informations sur les processus concrets de recours à la formation au sein des entreprises.

Quelles sont les modalités concrètes de la mise en œuvre de la formation en fonction du contexte productif dans lequel évoluent les entreprises (au-delà de la taille et du secteur, il est important de connaître par exemple le type de produit, la position de l'entreprise dans son environnement économique.....), des modalités de gestion des carrières, des relations professionnelles existantes, et des éventuels changements organisationnels ?

C'est pourquoi la DARES a entrepris une réflexion sur l'organisation d'une enquête mixte réalisée à la fois auprès des employeurs, mais aussi des salariés et des représentants du personnel. Un des apports d'une telle enquête mixte serait de permettre de décloisonner l'étude du comportement des individus en y intégrant les contraintes à l'œuvre dans leur environnement professionnel. Ces contraintes ne peuvent pas être complètement explicitées en se contentant d'une approche par les salariés, parce qu'une partie d'entre elles s'exercent à leur insu, ou sont le résultat de médiations entre représentant du personnel et employeurs.

Cette enquête, étant pour l'instant pensée comme assez expérimentale, ne porterait que sur 3000 entreprises. Elle interrogerait un ou plusieurs dirigeants, ainsi que les représentants du personnel, lorsqu'ils existent. Conformément à une méthodologie éprouvée plusieurs fois notamment à la DARES (enquêtes COI (Changement Organisationnel et Informatisation) et REPONSE), il est prévu également d'interroger deux à trois salariés tirés au hasard dans l'effectif de l'entreprise. Comme cette enquête est prévue pour 2005-2006 – date déjà prévue pour CVTS –, afin de pas multiplier les sources sur le même thème et alourdir les charges des entreprises, il est également envisagé d'organiser cette enquête en complément à CVTS.

Ce projet entre actuellement dans une première phase de réflexion autour de l'élaboration du questionnaire. Le comité de pilotage intègre le CEREQ et s'ouvrira certainement à des laboratoires de recherche spécialisés sur le domaine.

Le besoin de régionalisation de la formation

Enfin, il faut attirer l'attention sur le dossier de la décentralisation de la formation professionnelle. Le processus de transfert aux régions des compétences sur ce domaine pose des difficultés assez complexes d'entretien du système d'information. Depuis les lois de 1983 et 1993, la formation à destination des jeunes a été transférée aux Conseils Régionaux. Ce transfert a été étendu par la loi de démocratie de proximité du 27 février 2002 (mise en place d'un Plan Régional de Formation). Dans le cadre de cette décentralisation, les Conseils Régionaux transmettent une fois par an des informations quantitatives à la DARES. Des efforts ont été entrepris par la DARES, en liaison avec le Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'Apprentissage et de Formation Professionnelle et le CEREQ, afin de constituer des statistiques cohérentes par région. La DARES a entrepris la constitution d'une base de données sur les stagiaires de FPC à partir de ses fichiers de gestion (CNASEA, UNEDIC, AFPA, Conseils Régionaux) En tout état de cause, l'élaboration de statistiques cohérentes, exhaustives devient toujours plus complexe, car elle se heurte entre autres à l'hétérogénéité des pratiques de comptage entre les différents acteurs territoriaux.

De même, si la formation en entreprise est pour l'instant peu touchée par cette décentralisation, les discussions en cours pourraient infléchir ce constat. Dans la mesure où le paysage institutionnel de la formation n'est pas encore stabilisé, il n'existe pas actuellement de projet d'élaboration d'un système régionalisé d'information. Toutefois, à moyen terme, des réflexions pourraient s'engager dans cette voie.

DARES - Sous-direction « Salaires, travail et relations professionnelles »

Le champ des **conditions de travail et de la santé et de la sécurité au travail** fait aujourd'hui l'objet d'attentes croissantes et renouvelées : les pénibilités et les risques anciens demeurent, mais de nouveaux apparaissent ou s'étendent (risques biologiques ou chimiques, contraintes articulaires, charge mentale...) et les aspirations des salariés comme les organisations des entreprises se transforment. Dans la nouvelle définition en cours de ses missions, le ministère retient comme un de ses cinq programmes l'objectif de « garantir les droits des salariés et encourager le dialogue social », notamment en assurant la santé et la sécurité au travail. Il s'agit d'accompagner ces changements et priorités en assurant la reconduction et l'adaptation des enquêtes pluri-annuelles structurelles qui constituent le socle de l'observation statistique de ce champ. La période 2004-2008 sera ainsi marquée par la réédition de deux d'entre elles, après celle de l'enquête SUMER (surveillance médicale des risques professionnels) réalisée par les médecins du travail en 2002-2003 :

- **enquête sur les conditions de travail** (complémentaire à l'enquête emploi en continu) en 2005. Couplée à la nouvelle enquête sur l'emploi en continu de l'INSEE, elle se situera largement dans la continuité des éditions précédentes afin d'assurer l'homogénéité des séries. Elle devrait cependant s'accompagner d'une innovation importante, aujourd'hui à l'étude, avec la réalisation d'un volet complémentaire auprès d'un échantillon représentatif des entreprises employant les salariés interrogés. Le rapprochement des réponses des salariés et de leurs employeurs a fait en effet la preuve de son intérêt avec les enquêtes COI et Réponse (cf. ci-dessous), et pourrait apporter des éléments particulièrement intéressants dans le domaine des pratiques de prévention des risques professionnels.
- **enquête Changement organisationnel et informatisation** en 2006. Réalisée en coopération par le SESSI (Ministère de l'industrie), la DARES et l'INSEE, cette enquête couple également un questionnaire salariés avec un questionnaire entreprises, cette fois pour rapprocher, en mettant un accent particulier sur l'usage des nouvelles technologies, changements dans les modes de production et évolutions de l'organisation du travail perçue par les salariés. Focalisée sur l'industrie en 1997-98, elle devrait pour sa première réédition être élargie à l'ensemble des secteurs concurrentiels.
- La préoccupation croissante concernant la sécurité des salariés a conduit par ailleurs au constat partagé d'une carence grave de la recherche sur les liens entre santé et travail, et plus largement entre **santé et itinéraire professionnel**, tant il est admis que les conditions de travail et d'emploi exercent le plus souvent des effets différés, parfois de long terme, sur la santé. Une étude est menée actuellement par le Centre d'études de l'emploi à la demande de la DARES et de la DREES sur la faisabilité d'un rapprochement des données statistiques sur la santé et les itinéraires professionnels. Elle pourrait déboucher soit sur une mobilisation des dispositifs existants, soit sur une enquête nouvelle à l'horizon 2005.
- Enfin, en matière de statistiques d'origine administrative, un effort est en cours pour améliorer la fiabilité et la qualité des données actuellement fournies par la CNAM (Caisse nationale d'assurance maladie) sur les **accidents du travail**, sur la base de leur déclaration par les employeurs.

Pour suivre l'évolution conjoncturelle des salaires et de la durée du travail, la DARES gère l'ensemble des **enquêtes ACEMO**. Largement refondu en 1997-98, tant en matière de concepts, de questionnaires et d'échantillonnage que de modalités d'apurement et de contrôle, ce dispositif d'interrogation postale d'échantillons représentatifs des secteurs marchands a été à cette occasion sensiblement allégé, et donne entière satisfaction en termes de rapidité et de fiabilité des données. Il a montrée en outre dans la période récente ses potentialités pour l'évaluation de politiques publiques mises en œuvre dans les entreprises (réduction du temps de travail).

- D'ici à 2005, l'enquête spécifique annuelle sera consacrée, pour suivre le dispositif de convergence adopté en 2002, à la mesure du nombre de salariés concernés chaque année par le SMIC et les garanties mensuelles de rémunération.
- La réponse télématique aux enquêtes ACEMO figure en outre parmi les projets de téléprocédures retenus par le ministère pour la période
- Une réflexion plus large sera menée sur les possibilités d'optimiser encore les échantillons ou de simplifier la gamme d'enquêtes. Elle sera complétée par la généralisation de l'usage du code de la convention collective dans les enquêtes, en vue de fournir des résultats par champ conventionnel.
- Enfin, en lien avec les possibilités offertes aux entreprises par le nouveau régime des heures supplémentaires, des études seront menées en 2003-2004 pour mieux connaître les pratiques de déclaration des entreprises en la matière, qui pourront déboucher sur une évolution des questionnements sur les heures supplémentaires et complémentaires, et la modulation des horaires.

Sur le champ des **relations professionnelles**, la période sera marquée par la réédition de l'enquête REPONSE et par les projets d'amélioration de la collecte des données, en particulier pour ce qui concerne les accords d'entreprise, les conflits du travail et les délégués syndicaux.

- **L'enquête REPONSE** (2004-2005). Associant un volet salariés, un volet direction d'entreprise, et un volet représentants du personnel, cette enquête inaugurée au début des années 90 à fourni avec ses deux précédentes éditions une vue d'ensemble des relations professionnelles (négociation, représentation, conflits, politique salariale) dans les entreprises, en les situant dans leur contexte économique et stratégique. La seconde édition (1998-99) a donné lieu à de riches travaux dont une large part réalisée grâce à la mise à disposition des résultats auprès de l'Université et de la Recherche, qui justifient sa reconduction selon une périodicité septennale.
- les **accords d'entreprise** faisaient jusqu'à la fin des années 90 l'objet d'une saisie-codification dans les services déconcentrés du ministère, qui permettait de réaliser chaque année un bilan national de la négociation collective. La très forte augmentation du nombre d'accords conclus qui a accompagné la réduction du temps de travail a remis ce dispositif en cause, sans que le processus de numérisation qui l'a remplacé ait encore fait ses preuves. Il conviendra dans les années prochaines soit de le mener à son terme, soit de lui trouver un substitut afin d'assurer la continuité du suivi statistique de ces accords.
- Les statistiques de **conflits du travail** sont traditionnellement établies sur la base des données d'observation transmises par les inspecteurs du travail. Deux études sont en cours pour expertiser des modes de collecte alternatifs, notamment le dépouillement de la presse nationale et régionale. Elles pourront déboucher à terme sur une refonte de la statistique des conflits.
- Enfin la connaissance statistique des **délégués syndicaux** se limite aujourd'hui aux données globales fournies par l'enquête REPONSE. Une opération expérimentale est en cours, appuyée sur l'IRES et la participation de trois confédérations syndicales, pour apprécier la faisabilité d'une collecte de données à travers les appareils syndicaux et les services déconcentrés du ministère.

Ministère de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire
DGAFP - Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Sur la période 2004-2008, les enquêtes statistiques périodiques de la DGAFP et les exploitations annuelles de fichiers administratifs seront maintenues. Les développements envisagés porteront essentiellement sur la mobilisation et l'amélioration des sources disponibles sur les fonctions publiques. Ils permettront d'éclairer la gestion des ressources humaines dans une perspective de renouvellement des effectifs et d'évolution des métiers.

Mobiliser les données concernant la fonction publique dans son ensemble :

Les travaux engagés, dans le cadre de l'observatoire de l'emploi public notamment, se poursuivront sur l'harmonisation des concepts et le rapprochement des données statistiques des systèmes d'information des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière. Les études à développer portent essentiellement sur :

- l'éclairage de la politique de décentralisation par une meilleure connaissance de la localisation de l'emploi public,
- l'adaptation de la fonction publique au défi démographique par des travaux sur la mobilité des agents et l'évolution des qualifications et des métiers.

Améliorer la qualité des remontées d'information :

L'amélioration des enquêtes de la DGAFP sera recherchée par :

- la transmission des données provenant des ministères par Internet,
- l'approfondissement de la réflexion sur la méthodologie de certaines enquêtes. En particulier, le dispositif statistique de suivi de l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique d'État sera amélioré pour tenir compte du protocole d'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'État du 8 octobre 2001

Accompagner la mise en place des systèmes informatisés des ressources humaines (SIRH) :

Le recueil d'information auprès des directions du personnel devrait bénéficier du travail entrepris sur l'harmonisation des concepts et des nomenclatures dans le cadre de l'harmonisation des SIRH. A terme, la récupération des données à partir des SIRH permettrait d'obtenir des données cohérentes et exhaustives, tout en allégeant la charge statistique des ministères.

Diversifier les sources d'information sur la fonction publique :

Le bureau souhaite mettre en cohérence les dispositifs statistiques, fichiers administratifs et enquêtes, qui fournissent de l'information sur les différents aspects de l'emploi public :

- qualification des emplois, métiers et trajectoires professionnelles,
- conditions de travail et relations professionnelles
- salaires et primes.

Une collaboration avec l'INSEE et la DARES sera recherchée pour que soit prise en compte la problématique fonction publique dans les grandes enquêtes par sondage.

Adapter les travaux du bureau aux changements introduits par la loi organique relative aux lois de finances :

La présentation du budget selon la LOLF conduira à des transformations des systèmes d'information sur les effectifs budgétaires (exploitation des virements budgétaires) et sur les effectifs réels (exploitation du fichier de l'INSEE). Le bureau aura à adapter ses méthodes de traitement en conséquence.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)

Le Céreq est en train d'élaborer les orientations de moyen terme pour son activité dans les quatre années à venir. Cela rend particulièrement difficile l'affichage d'un programme d'enquêtes définitif à ce jour même si certains projets se dessinent (voir note provisoire en annexe).

Néanmoins, on peut donner quelques perspectives sur les entrées dans la vie active et sur la formation continue.

Des entrées dans la vie active vers les débuts de carrière et les cheminements sur longue période...

Concernant les enquêtes du département des Entrées dans la vie active (DEVA), on peut retenir (sous réserve) une poursuite du système actuel avec :

- confirmation d'enquêtes sur les « cheminements professionnels » venant en complément des enquêtes emploi (de l'INSEE) et des enquêtes IVA et IPA (de l'Education Nationale)
- auprès d'une Génération sur trois (jeunes sortant de formation initiale à tous les niveaux en 1998, 2001, 2004 etc.)
- avec une simple interrogation à trois ans pour les Générations 2001, 2007, etc.
- mais avec une observation plus approfondie (prolongée jusqu'à sept ans, voire neuf ans) sur les Générations 1998 puis 2004, etc.

L'idée générale est de développer des outils d'observation des évolutions professionnelles bien au-delà de la phase d'entrée dans la vie active (cf. orientations de moyen terme en annexe).

Formation Continue...

Le programme d'enquêtes statistiques du département Production et usages de la formation continue (DFC) du Cereq va probablement évoluer dans les années qui viennent sous l'effet combiné de plusieurs facteurs dont il est, à ce jour, délicat d'estimer l'ampleur. Le premier de ces facteurs tient à un projet de réforme de la formation professionnelle continue pour lequel les partenaires sociaux ont ouvert une négociation qui devrait se conclure à l'été 2003, avant que les pouvoirs procèdent à leur tour aux modifications législatives et réglementaires que ces accords pourraient réclamer. Le second facteur tient aux évolutions des règles en matière de financements publics qui supposent désormais la conclusion de contrats pluriannuels (quatre ans) entre les établissements publics et leur(s) tutelle(s), exercice actuellement débattu avec les ministères de l'éducation nationale et le ministère de l'emploi et de la solidarité.

- Le suivi des déclarations fiscales de dépense de formation continue des entreprises (déclaration 2483) :

Les partenaires sociaux ont repris leurs négociations sur la formation professionnelle continue. Celles-ci portent notamment sur l'éventualité du changement de qualification des dépenses de formation continue qui pourraient revêtir le caractère de cotisations sociales et perdre donc leur caractère fiscal. Une telle évolution aurait d'importants effets sur la source exploitée par le Cereq depuis 1974. Perdant son caractère fiscal, cette source peut soit simplement disparaître soit être modifiée et impliquer une redéfinition de son contenu et la chaîne de collecte et de traitement de l'information. Il est à ce jour trop tôt pour anticiper sur la conclusion d'un éventuel accord.

- Le Cereq avait été désigné comme opérateur français dans la réalisation des deux premières enquêtes européennes sur les dépenses de formation continue des entreprises CVTS. Une prochaine enquête est prévue par Eurostat pour 2005. Dans l'attente de conclusion d'un contrat entre ses tutelles administratives et le Cereq il n'est pas possible de savoir si le Cereq sera à nouveau désigné comme opérateur français. La date de conclusion de ce contrat est probablement novembre 2003.

- La DARES et le Cereq ont entamé conjointement une enquête qualitative auprès d'entreprises et de leurs salariés pour éclairer les points laissés dans l'ombre, à l'occasion des autres enquêtes (2483, CVTS, FC 2000, FQP 2003...) sur les relations qui se nouent autour du départ ou du non départ en formation des salariés. Cette enquête qualitative devrait se terminer au premier semestre 2004. Elle pourrait déboucher éventuellement sur une nouvelle enquête quantitative destinée à documenter, au plan statistique cette fois, les relations employeurs/salariés à l'occasion de la formation, dans un échantillon représentatif des entreprises et de leurs salariés en France en fin 2004. Le rôle que le Cereq pourrait avoir dans cette enquête, si elle s'avère possible, sera à déterminer dans le contrat entre le Cereq et ses tutelles.

- Conjointement avec l'Insee et le concours de la DARES, de la DGEFP, de la DPD, de la Délégation aux droits des femmes et du Commissariat au Plan, le Cereq avait réalisé l'enquête complémentaire à l'enquête emploi 2000. Une nouvelle enquête du même type est envisagée pour 2005. Le DFC pourrait à nouveau être conduit à réaliser cette enquête avec l'Insee.

- Enfin de nouveaux dispositifs de formation continue pourraient être mis en place par les partenaires sociaux (ex. Compte épargne formation). Leur observation et leur analyse pourrait justifier la réalisation d'une enquête qui pourrait être confiée au DFC.

Ces projets ne pourront pas tous être réalisés par le Cereq qui devra avec ses tutelles et les partenaires sociaux décider des priorités à retenir en fonction de ses orientations de moyen terme. La date à laquelle ces priorités seront connues est probablement novembre 2003, date de conclusion du contrat entre le Cereq et ses tutelles.

ANNEXE :
NOTE D'ETAPE POUR LES ORIENTATIONS DE MOYEN TERME DU CEREQ

AXE 1 : TRAVAIL, ORGANISATION, SAVOIRS

L'objet de cet axe est de progresser dans la connaissance des différents modes d'articulation entre activités productives, activités éducatives, autour de trois thématiques : évolution du travail et des organisations, relation d'emploi et modes de professionnalisation, production des savoirs dans l'activité de travail.

1. Introduction et Contexte

Evolution technologique, des marchés, des architectures productives, de la population active, agissent sur les formes d'organisation et des contenus du travail. Les enquêtes statistiques soulignent la complexité des mouvements enregistrés : recul des formes de prescription directe, montée en intensité de l'échange d'information dans le travail, mais aussi contrainte accrue par le " résultat ". Certains pans d'activité connaissent par ailleurs des tendances contraires avec une taylorisation croissante. La mobilisation, la production de savoirs et de compétences dans les organisations, tend à devenir un facteur clé de leur évolution.

2. Questions et thèmes prioritaires

Evolution du travail, de son organisation et de ses contenus

Il s'agit de développer des analyses sur l'évolution de la division, des modes de coordination et de coopération dans les activités de travail. On s'intéressera particulièrement aux nouvelles formes d'organisation, à leur impact sur les contenus du travail, aux dimensions relationnelles des compétences. La recomposition des groupes professionnels, des identités au travail sera analysée. Certaines formes de développement des NTIC (outils de télé travail et de reporting) seront étudiées : développement des relations entre salariés, modification des relations au client et à l'utilisateur, nouvelles formes de contrôle.

Evolution de la relation d'emploi et des modes de professionnalisation

La multiplicité des formes d'emploi impose aux entreprises de gérer des collectifs de travail de plus en plus hétérogènes. Le contexte démographique nouveau, la recherche de palliatifs aux difficultés de recrutement va-t-il modifier cette donne ? Comment vont coexister des générations différentes dans leurs cursus scolaires, leurs statuts et leurs histoires professionnelles ? La réduction de l'horizon temporel des contrats de travail, les nouveaux statuts d'emploi supposent de comprendre comment se construit la professionnalité dans des parcours hachés. Les effets sont-ils les mêmes selon les âges de la vie et le genre ? Ces questions devront aussi être abordées sur des populations ou des segments du marché du travail où prévaut des formes structurelles de mobilité (marchés " professionnels " dans le domaine de l'informatique, ou du conseil par exemple).

Production, acquisition des savoirs dans l'entreprise

Il s'agit ici de mettre l'accent sur une dimension stratégique pour la compétitivité des entreprises : la performance des firmes proviendrait plus aujourd'hui des savoirs et des compétences, des processus organisationnels. Il faut comprendre comment se combinent les savoirs produits par le système éducatif, les savoirs " externes " portés par les salariés du fait de leur expérience professionnelle antérieure ou de leur vie sociale et les savoirs produits dans l'activité ; comment les entreprises construisent et gèrent leurs " cœurs de métiers ". Il faut analyser les contextes de travail propices au développement de savoirs spécifiques d'une organisation, à leur identification et à leur transmission (intergénérationnelle notamment) et porter attention aux processus de reconnaissance des savoirs et de régulation, au niveau de l'entreprise et/ou de la branche.

AXE 2 : STRUCTURATION DES MARCHES DU TRAVAIL ET MOBILITE

L'objet de cet axe est de comprendre comment s'organisent et se transforment les parcours des personnes au sein des structures productives, en lien avec la formation et l'expérience.

1 – Introduction et contexte

Les travaux conduits par le Céreq sur la thématique de la mobilité au cours de la période correspondant aux précédentes OMT (1998-2002) ont privilégié l'entrée par l'insertion et les débuts de carrière. En revanche, faute de matière statistique disponible, d'autres aspects ont été quelque peu délaissés, comme l'analyse des trajectoires individuelles sur longue période et l'articulation entre trajectoires et fonctionnement des marchés du travail.

Aujourd'hui, bien que le constat s'impose d'une différenciation accrue des destins et des parcours professionnels, les discours sur la mobilité, son importance réelle et ses causes sont divergents, ce qui invite à de nouvelles investigations. L'interrogation sur l'incidence des évolutions démographiques annoncées sur le renouvellement de la main-d'oeuvre stimule l'intérêt pour l'analyse des cheminements longs et des mobilités « tout au long de la vie ». Elle se double d'une interrogation sur la discontinuité des trajectoires et sur la manière dont les politiques de formation, initiale et continue, ou encore les dispositifs de transferts de compétences, au sein d'une même entreprise ou sur le marché du travail, peuvent contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

2 – Questions et champs prioritaires

Cheminements longs et espaces de mobilité

Dans le prolongement des travaux du groupe PMQ, l'analyse des mobilités doit être poursuivie et approfondie pour cerner les diverses catégories de mouvements de façon plus fine (statut, profession, secteur, notamment). Il est également nécessaire de mieux connaître et d'expliquer les enchaînements de mouvements, de caractériser les cheminements longs (au-delà des débuts de carrière), d'explorer leur dimension géo-spatiale, leur cadre de contraintes, et de les mettre en perspective avec l'évolution des « espaces de mobilité » dans lesquels ils s'inscrivent (marchés internes des entreprises, branches, professions, territoires). Enfin, la montée des mobilités contraintes et l'augmentation des passages par le chômage dans les transitions entre emplois invitent à affiner l'appréciation des risques selon les activités, les segments du marché du travail et les groupes socio-professionnels.

Les carrières, entre formation initiale, formation continue et expérience

Au cours des prochaines années, la structure des emplois devrait continuer à se déformer au profit des catégories supérieures (professions intermédiaires et cadres), mais aussi inférieures (emplois peu ou pas qualifiés). Parallèlement, l'allongement de la durée des études a provoqué une hausse généralisée du niveau de diplôme des arrivants sur le marché du travail et les problèmes démographiques devraient peser fortement. Il en résulte des formes de concurrence entre générations, mais également entre « entrants » et « promus », dont les effets sur les pratiques de recrutement (hypothèse du « déclassement »), de gestion de la mobilité et des carrières par les entreprises doivent être approfondis.

La transférabilité des compétences

L'extension des pratiques de gestion des compétences par les entreprises pose par ailleurs un problème d'organisation et de structuration des espaces de circulation des personnes et de reconnaissance de leurs qualités professionnelles au-delà des frontières de l'entreprise.

AXE 3 : L'OFFRE DE TRAVAIL QUALIFIEE ET LA FORMATION

L'objet de cet axe est la compréhension des processus de formation stricto sensu (initiale et continue), mais aussi de ceux de validation des acquis dans la production d'une offre de travail qualifiée.

1. Introduction et contexte

Les conditions dans lesquelles se déploient et évoluent les appareils de formation initiale et continue bougent sous l'impact de nombreux facteurs : « crise démographique », diversification des parcours de formation, européanisation des politiques, développement de l'enseignement supérieur, accès à la certification à l'issue de processus variés, décentralisation... Dans ce contexte évolutif, les relations formation, travail et emploi ne peuvent se comprendre sans connaissance du fonctionnement des systèmes de formation, des conditions de production de la formation.

2. Questions et champs prioritaires

Les acteurs et le pilotage de l'offre

On privilégie ici les questions de régulation, gouvernance, gestion de la formation pour identifier les niveaux pertinents d'interaction entre les acteurs, leur rôle différencié. Selon les systèmes de formation, les modalités d'influence sur l'offre (par les prix, le contrôle qualité, la certification...) varient. Il faut donc arriver à une typologie des différentes configurations de l'action publique (comme combinaison de régulations publiques, étatiques ou non, et privées).

Organisation et production de la formation

Il s'agit ici de comprendre, au niveau de l'établissement et de toute autre « unité pertinente d'organisation de la formation » (réseau, association d'organismes...) comment s'opèrent les ajustements à la demande, quelles sont les stratégies déployées, comment se constituent les réputations, se développent les coopérations ou les concurrences, pour mieux analyser leurs résultats en termes d'efficacité et d'équité.

Trois domaines d'analyse privilégiés

Les dynamiques de l'offre : création ou suppression de nouvelles unités (sections) de formation professionnelle qui résultent d'appariement encore mal connus entre les vœux des élèves et les places disponibles, en lien plus ou moins construit avec les professions ; processus de professionnalisation dans l'enseignement supérieur ; rôle de la demande dans la structuration de l'offre de formation continue...

La certification : capacités de signalement des compétences, des divers titres ; crédibilité en fonction de la réputation et des reconnaissances sociales négociées ; complémentarité, concurrence et hiérarchisation des certifications ; accessibilité et coûts des formations et des titres ; mise en œuvre et des usages de la validation des acquis de l'expérience...

Les processus d'orientation : ils devraient constituer progressivement un nouveau domaine d'étude afin de mettre à jour les éléments influant sur la demande de formation et de certification, sur la structuration de l'offre de travail, notamment au niveau local.

Centre d'études de l'emploi - CEE

1 – Le Centre d'Etudes de l'Emploi et son programme de recherche à moyen terme :

Le Centre d'études de l'emploi (CEE), établissement public à caractère administratif sous la tutelle du Ministère de l'emploi et du Ministère de la Recherche, a pour mission d'effectuer des études et recherches permettant de développer l'ensemble des connaissances susceptibles d'éclairer l'action des pouvoirs publics et des acteurs économiques et sociaux dans le domaine de l'emploi. Il emploie des chercheurs et ingénieurs détachés du CNRS (économistes, sociologues, statisticiens et ergonomes), ainsi que des administrateurs de l'INSEE et des enseignants des universités, et accueille des doctorants venant préparer leur thèse dans le cadre des travaux du Centre.

Le CEE prépare actuellement, avec le concours de son Conseil Scientifique, son programme de recherche à moyen terme 2004-2007 dans une formation regroupée autour de cinq thèmes (autour desquels se sont constituées cinq unités de recherche) : Âge et travail ; Emploi et protection sociale ; L'expérience des personnes aux prises avec l'action publique, une évaluation locale du travail des institutions ; Marchés et institutions du travail ; Travailleurs et organisations. Deux des objectifs généraux de ce programme de recherche doivent plus particulièrement impliquer le programme statistique : faire de l'Europe un axe important du développement des travaux et de l'activité du CEE faire émerger des différents travaux une capacité d'évaluation et d'expertise autour de l'axe « qualité de l'emploi ».

2 – Positionnement du Centre d'Etudes de l'Emploi par rapport à l'appareil statistique :

Le CEE occupe une place originale par rapport à l'appareil statistique, parce que bien que non directement producteur, il participe activement à l'élaboration de sources statistiques de quatre manières différentes :

- a) Les membres du CEE interviennent au titre d'expert dans des groupes de pilotage d'enquêtes réalisées par des services producteurs⁵, ou des groupes d'expertise de nomenclatures⁶
- b) Le CEE a une longue pratique du travail de terrain (approches monographiques, entretiens approfondis, observations participantes ou encore travail sur des archives). Les matériaux réunis en ces occasions ne sont pas des enquêtes statistiques, mais ils peuvent éclairer leur réalisation, en amont en aidant à formuler des questions, en aval dans des « post-enquêtes » ou retours sur le terrain suite à une enquête.⁷
- c) Le CEE intervient aussi comme co-producteur de sources statistiques. Cela a été le cas pour **l'enquête Changements Organisationnels et Informatisation (COI)**⁸. Il a proposé la méthodologie de couplage employeurs/employés, il a constitué et suivi les groupes de pilotage pour les questionnaires « entreprises » dans l'industrie et « salariés », il a coordonné l'activité des différents services statistiques ministériels producteurs (DARES, SESSI, SCEES et INSEE) et il a suivi sur le terrain la réalisation du volet « salariés » de l'enquête. Outre ce travail de co-production, le CEE a aussi réalisé les premières exploitations de cette source, piloté un ensemble de « post-enquêtes » et il réalise et coordonne à présent des travaux de recherche au sein d'un groupe de travail réunissant plusieurs disciplines.

⁵ Par exemple, des membres du CEE ont participé récemment aux groupes de pilotage de **l'enquête conditions de travail européenne** de la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (à Dublin), de **l'enquête sur Les conditions et organisation du travail dans les établissements de santé** de la DREES, de **l'enquête familles-employeurs** de l'INED.

⁶ Par exemple, participation à la rénovation de la PCS et au groupe d'expertise du découpage en zones d'emploi (avec la DARES, l'INSEE et la DATAR)

⁷ Par exemple récemment, avec la DARES pour **l'enquête conditions de travail**.

⁸ Un bilan de cette enquête a été présenté à la formation emploi-revenu du CNIS, le 8 mars 2002.

d) Le CEE utilise des enquêtes nationales des fichiers administratifs et d'autres sources pour produire des statistiques de résultats secondaires.⁹

3 – Positionnement dans le programme statistique à moyen terme 2004-2008 :

C'est aux différents titres énoncés ci-dessus que le CEE est concerné par le programme statistique à moyen terme 2004-2008.

Participation à l'élaboration de sources statistique :

Le CEE prévoit de poursuivre ses interventions au titre d'expert dans l'élaboration de sources en développant l'aspect européen, Il a d'ores et déjà été sollicité pour participer au groupe de pilotage **d'une enquête entreprise sur le temps de travail** de la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (à Dublin). En réponse à un appel d'offre européen, une de ses équipes propose de réfléchir à **un projet d'enquête européenne sur les pratiques organisationnelles des entreprises**.

Dès 2004, il interviendra en post enquête dans le prolongement de l'enquête de la DREES sur « **Les conditions et organisation du travail dans les établissements de santé** ».

Il est prévu que **l'enquête COI sera rééditée en 2006** et que le CEE maintiendra son rôle dans le dispositif. La réédition de l'enquête s'accompagnera d'un élargissement de son champ (secteur tertiaire, unités de petite taille, salariés précaires) et d'une évolution de sa thématique qui tiendra compte des résultats obtenus avec l'enquête de 1997, des observations de terrain réalisées depuis, des besoins des services producteurs en matière de type d'information sur les nouvelles technologies et les nouvelles formes d'organisation et des problématiques développées par la recherche.

En termes de production de résultats secondaires, le rassemblement dans une base de données locales cohérente, de nouveaux indicateurs calculés à partir des exploitations des données communales du recensement et de différents fichiers administratifs liés à des travaux d'évaluation des politiques de l'emploi est envisagé.

Au titre d'utilisateur :

La tendance impliquée par le programme de recherche à moyen terme du CEE est certainement à l'accroissement des besoins. Il s'agira d'un recours plus fréquent aux données internationales et plus particulièrement européennes pour lesquelles seront sollicitées les bases de données d'EUROSTAT et le **panel européen des ménages**. Plusieurs projets sont fondés sur l'exploitation des **DADS** (fichiers salariés, simplifié et complet, fichiers établissements –appareillés au fichier SIREN - et panel de suivi des salariés). Pour le reste, le CEE continuera à travailler, sur un ensemble d'enquêtes et de sources administratives concernant le travail et l'emploi, avec une accentuation des besoins en données individuelles longitudinales (**fichier historique des demandeurs d'emploi** de l'ANPE-DARES, le **Fichier National des Allocataires** de l'UNEDIC, le **panel des sortants du RMI** de l'INSEE).

Le principal souhait que le CEE émet à l'adresse de l'appareil statistique national concerne l'accès à la source **DADS**. Cette source, en effet, est fondamentale pour réaliser les travaux statistiques qui sont dans les missions du CEE.

⁹ Par exemple, agrégats au niveau local, bases de données sur les contrats de travail ou les annonces d'emploi.