



Conseil national  
de l'information statistique

Paris, le 25 février 2019 – N°17 / H030  
mis à jour le 11/04/2019

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

**Programme de travail 2019**

## Sommaire

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ACOSS – AGENCE CENTRALE DES ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>CEREQ – CENTRE D’ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>DARES – SOUS-DIRECTION « SUIVI ET ÉVALUATION DES POLITIQUES DE L’EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE », MINISTERE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL.....</b> | <b>10</b> |
| <b>DARES – SOUS-DIRECTION « DES SALAIRES, DU TRAVAIL ET DES RELATIONS PROFESSIONNELLES », MINISTERE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL.....</b>                        | <b>15</b> |
| <b>DARES – SOUS-DIRECTION « EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL », MINISTERE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL.....</b>   | <b>20</b> |
| <b>INSEE – DIRECTION DES STATISTIQUES DEMOGRAPHIQUES ET SOCIALES, DEPARTEMENT EMPLOI ET REVENUS D’ACTIVITE .....</b>  | <b>24</b> |
| <b>POLE EMPLOI.....</b>   | <b>30</b> |
| <b>DESSI – DEPARTEMENT DES ETUDES, DES STATISTIQUES ET DES SYSTEMES D’INFORMATION, DIRECTION GENERALE DE L’ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE .....</b>                    | <b>32</b> |

## Acoss – Agence centrale des organismes de sécurité sociale

---

### 1. Exposé de synthèse

---

L'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acoss) est la caisse nationale des Urssaf. Moteur de notre système collectif de protection sociale, elle pilote et anime son réseau pour assurer le recouvrement et la gestion des cotisations et contributions sociales ainsi que l'accompagnement des 9,6 millions de cotisants. Elle assure la gestion commune de la trésorerie des différentes branches du régime général. En 2017, l'Acoss a encaissé 499 milliards d'euros dont 104 milliards pour le compte de plus de 600 partenaires extérieurs.

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

L'Acoss est très attachée à la dimension statistique publique de son activité. Sa série nationale d'effectifs salariés a reçu le label de la statistique publique en 2011 ; il a été renouvelé pour 2 ans en 2016. Les séries nationales de masse salariale et d'embauches ont été labellisées en 2013 pour une durée de 5 ans. En 2019, l'ensemble de ces labellisations devra être renouvelé au niveau national et, pour les séries d'effectifs salariés et de masse salariale, étendu au niveau local.

La convention d'objectifs et de gestion (COG) 2018-2022 confirme le rôle prépondérant de l'Acoss en tant qu'acteur de référence pour la masse salariale et les effectifs des entreprises privées. Elle prévoit aussi l'intégration des nouvelles données de la déclaration sociale nominative (DSN) dans les statistiques de l'Acoss et une meilleure valorisation des données, en particulier via un nouveau portail « open data » qui sera mis en production courant 2019. L'évaluation des politiques publiques sera enrichie à la fois par un approfondissement des méthodes de micro-simulation et par une meilleure organisation de la recherche sur les sujets d'intérêt de la branche. Par ailleurs, les méthodes statistiques mobilisées pour le métier du recouvrement seront améliorées, à la fois concernant les prévisions et le pilotage des politiques publiques (lutte contre la fraude et détection des entreprises en difficultés notamment).

**Les travaux de l'année 2019** resteront centrés sur la déclaration sociale nominative. Ce nouveau mode de déclaration, plus complet par son contenu, sa fréquence et par le fait que les salariés y figurent individuellement, nécessite une organisation informatique adaptée ainsi que des évolutions sur les chaînes de production des séries statistiques. Il permettra à terme d'enrichir les indicateurs décrivant l'emploi salarié et les salaires.

La prise en charge du recouvrement des cotisations sociales des travailleurs indépendants par l'Acoss en 2008 et la suppression du régime social des indépendants (RSI) permettent d'envisager des études statistiques sur ces données administratives.

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

## **2. Travaux nouveaux pour 2019**

---

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

RAS

### **2.2 Exploitations nouvelles ou renouvelées de fichiers administratifs pour 2019**

Actuellement, les employeurs sont tenus de déclarer chaque mois (ou chaque trimestre pour celles de moins de 11 salariés du secteur public) leurs effectifs, assiettes de cotisations et montants des cotisations sociales. La branche recouvrement de la Sécurité Sociale gère ces déclarations et le paiement des cotisations relevant de la Sécurité Sociale pour la plupart des entreprises privées et les administrations. La MSA procède au recouvrement de la plupart des employeurs de la filière agricole.

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

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

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

### **2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2019**

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

---

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

## **2.4 Autres travaux statistiques nouveaux ou renouvelés prévus pour 2019**

RAS

## **3. Aspects particuliers du programme 2019**

---

### **3.1 Aspects « Territoires »**

Dans le cadre de la convergence sur les estimations trimestrielles d'emploi, les séries localisées d'effectifs salariés de l'Acoss sont transmises à l'INSEE. Un groupe de travail a été mis en place pour proposer les lignes directrices de fonctionnement entre les réseaux de référents Emploi URSSAF et INSEE (directions régionales) à partir de 2017. Cette coordination encore développée en 2019 visera à assurer un bon niveau de compréhension des chiffres produits par l'Acoss sur le secteur privé hors intérim, à accompagner la diffusion régionale ou départementale dans le cadre du schéma de diffusion défini au plan national et à faciliter l'élaboration d'un diagnostic conjoncturel partagé dans chaque région.

Plus généralement, conformément aux objectifs de la Cog 2018-2022, des travaux ont été lancés afin de géocoder les données de la branche du recouvrement. Il sera ainsi possible à l'avenir de produire des statistiques sur des périmètres géographiques fins et/ou non conventionnels.

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

RAS

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

L'Acoss a développé un outil de micro-simulation (Ambre) basé sur les DADS et les BRC afin de simuler l'impact de mesures touchant aux modalités de calcul des cotisations sociales. Cet outil a permis de chiffrer différentes mesures portant, notamment, sur les allègements généraux et autres dispositifs d'exonérations. Il a également été mis à contribution pour l'évaluation *ex ante* du CICE et du pacte de responsabilité et, plus récemment, la transformation du CICE en allègements de cotisations.

Le modèle Ambre sera adapté pour prendre en compte la nouvelle source de données que constitue la DSN. Il s'appuiera pour ce faire sur un environnement Big data.

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

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

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

### **3.4 Aspects « européens »**

RAS

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

---

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

Dans une optique de simplification, il est prévu que les informations d'effectifs agrégés actuellement renseignées par les entreprises soient supprimées au profit d'un recalcul par l'Acoss à partir des données individuelles. La levée de cette obligation déclarative est intervenue début 2018.

### 1. Exposé de synthèse

---

Les **enquêtes « Génération »** conduites au sein du département des entrées et évolutions dans la vie active du **Céreq** depuis la fin des années quatre-vingt-dix permettent d'étudier l'accès à l'emploi et les premières mobilités professionnelles des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Ce dispositif d'enquête a récemment été rénové au niveau de son architecture, de son champ et de son questionnaire. Dans le dispositif rénové, tous les quatre ans une génération nouvelle de sortants, quel que soit leur niveau de formation atteint, est interrogée. Chaque cohorte, fera l'objet d'une première interrogation trois ans après la sortie du système éducatif puis d'une ré-interrogation à six ans. La dernière enquête du dispositif Génération avant sa rénovation a consisté en la troisième interrogation de la Génération 2010 à l'automne 2017, soit sept ans après la fin des études initiales. Les premiers résultats seront publiés début 2019. La prochaine enquête sera l'interrogation à trois ans de la Génération 2017, première du dispositif rénové, qui se déroulera en 2020. Cette génération sera réinterrogée à six ans.

Les **enquêtes sur la formation continue** menées par le département formation et certification du **Céreq** permettent d'éclairer les mécanismes à l'œuvre dans l'élaboration des politiques de formation des entreprises, les facteurs qui influencent et expliquent l'accès des salariés à la formation continue, et les liens entre politiques d'entreprises, formation continue et parcours professionnels.

- **L'enquête européenne *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)*** portant sur la formation professionnelle dans les entreprises permet de mesurer l'effort de formation continue réalisé par les entreprises (financement, participation des salariés, types de formation...) en lien avec les politiques de formation et dispositifs RH. Elle comporte également des questions françaises, qui interrogent notamment la mise en œuvre des dispositifs publics. La cinquième édition a été collectée à l'automne 2016, et la prochaine édition, portant sur l'année 2020, devrait être menée en cours d'année 2021. Les travaux de préparation démarreront en 2019, la demande d'opportunité sera présentée au CNIS à l'automne 2019 ou au printemps 2020.
- La production du **dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (DEFIS)**, dispositif ayant pour objectif d'étudier la formation continue des salariés et ses effets sur leurs parcours professionnels, se poursuivra en 2019. A l'automne de cette année, les salariés ou anciens salariés seront interrogés pour la dernière fois dans le cadre de ce dispositif, qui articule une enquête couplée employeurs-salariés (collecte du volet "entreprises", et première interrogation des salariés en 2015) avec un suivi longitudinal annuel de la cohorte de salariés.

## **2. Travaux nouveaux pour 2019**

---

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

Le dispositif des enquêtes Génération a récemment été renouvelé au niveau de son architecture, de son champ et de son questionnaire. La première enquête du dispositif renouvelé sera l'interrogation à trois ans de la Génération 2017 qui se déroulera en 2020. Cette génération sera interrogée une seconde fois, en 2023, six ans après sa sortie de formation initiale.

### **2.2 Exploitations nouvelles ou renouvelées de fichiers administratifs pour 2019**

RAS

### **2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2019**

Du côté des enquêtes Génération, après la production en 2017 d'une nouvelle édition de l'ouvrage « Quand l'école est finie, premiers pas dans la vie active de la Génération 2013 », l'année 2018 a vu la production de plusieurs types de publications :

- Un ouvrage collectif autour de la thématique de l'insertion professionnelle et mobilisant près de vingt ans d'enquêtes Génération.
- Un numéro spécial de la revue formation-emploi sur une sélection d'articles issue du groupe d'exploitation de l'enquête Génération 2010 à 3 ans.
- Des publications de type « Bref » à partir des enquêtes Génération 2010 interrogation à 5 ans et Génération 2013.

Pour 2019, il est prévu notamment :

- La publication d'un bref sur les premiers résultats de l'enquête Génération 2010 à 7 ans ainsi que deux autres brefs issus de l'exploitation de modules spécifiques de cette enquête (encadrement ; répartition des tâches domestiques et conséquences de la naissance d'un enfant). La mise en place d'un groupe d'exploitation à vocation recherche est envisagée ;
- Des rapports d'études et des publications type Bref ou dans une revue à comité de lecture issues de l'exploitation des extensions de questionnements de l'enquête Génération 2013 (séjours à l'étranger, jeunes issus des quartiers prioritaires, entrepreneuriat).

**Du côté des enquêtes sur la formation continue**, l'enquête DEFIS a donné lieu à une quinzaine de publications depuis 2016. Pour 2019, il est prévu :

- La publication de deux « Bref », de trois ou quatre rapports d'étude, et de trois articles dans des revues à comité de lecture.
- Une publication commune (« Céreq échange ») et la soumission d'une sélection d'articles pour un numéro spécial de la revue formation-emploi, à partir des contributions du comité d'exploitation du dispositif DEFIS.

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

RAS



### 3. Aspects particuliers du programme 2019

---

#### 3.1 Aspects « Territoires »

A la suite des partenariats antérieurs du Céreq avec le SG-CIV, une nouvelle collaboration a été mise en place avec le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) afin d'assurer notamment l'identification des périmètres politique de la ville (ancienne ZUS et nouveaux quartiers prioritaires) et si possible la récupération du code Iris et/ou des coordonnées (x,y) sur les enquêtes Génération passées ou à venir.

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

RAS

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

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

**L'exploitation des enquêtes CVTS et du dispositif DEFIS** s'inscrivent dans un ensemble de travaux d'évaluation des différentes réformes relatives à la formation tout au long de la vie en France. La conception de l'enquête CVTS5 s'est ainsi attachée à interroger l'usage par les entreprises des dispositifs issus de la loi du 5 mars 2014, et les ré-interrogation des salariés dans le cadre de DEFIS portent notamment sur des dispositifs mis en place par la loi : compte personnel de formation (CPF), entretiens professionnels, conseil en évolution professionnelle (CEP).

#### 3.4 Aspects « européens »

**L'enquête CVTS** sur les politiques de formation des entreprises fait l'objet d'un règlement européen. En collaboration avec la Dares, le Céreq représente la France dans le cadre du groupe de travail d'Eurostat. La position française est coordonnée entre la Dares, l'Insee, la DEPP et le Céreq.

L'exploitation d'un module de questions sur la mobilité internationale en cours d'étude, présent dans **l'enquête Génération 2013**, a permis de calculer les indicateurs européens sur la mobilité à des fins d'apprentissage.

### 4. Allègement de la charge statistique des entreprises

---

RAS

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

---

### **1. Exposé de synthèse**

---

En 2019, la sous-direction continuera d'exploiter et enrichir son système de suivi des dispositifs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. En particulier, de premiers travaux débiteront pour suivre les effets de la réforme introduite par la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

En matière d'évaluation des dispositifs d'insertion et de formation, s'achèvera en 2019 la collecte du panel 2014-2018 de suivi des bénéficiaires de contrats aidés (contrats uniques d'insertion dans le secteur non marchand), qui vise à mesurer l'impact du passage par ces dispositifs sur la trajectoire professionnelle. Des résultats d'évaluation de l'impact des emplois d'avenir déboucheront en 2019.

Deux enquêtes ont été lancées en 2018. La première vise à mieux décrire les trajectoires des apprentis en partant des vœux des familles. La seconde sera réalisée dans le cadre de l'évaluation de la loi du 29 février 2016 d'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée et dont la DARES anime le conseil scientifique chargé de l'évaluation. Ces enquêtes donneront lieu à des travaux d'évaluation en 2019.

Une enquête sur les contrats de professionnalisation sera renouvelée en 2019. Son objectif sera de compléter les données disponibles sur les contrats de professionnalisation (issues majoritairement des Cerfa d'entrées en contrat) et d'obtenir une information régulière sur les ruptures de contrats, le devenir des bénéficiaires six mois après leur sortie du contrat ainsi que sur le taux d'insertion dans l'emploi et dans l'emploi durable.

Le projet commun Depp et Dares d'appariement des données de la Déclaration sociale nominative et des données sur les élèves en apprentissage ou en lycée professionnel (SYSCA, système d'information statistique consolidé académique) permettra de mesurer de façon très précise les taux d'insertion, au niveau des centres de formation d'apprentis et des établissements scolaires.

L'Insee, la Depp et la Dares ont annoncé leur décision relative à la participation au projet de réédition de l'enquête PIAAC (Program for International Assessment of Adult Competencies), annoncée par l'OCDE pour 2021-2022. Un comité de pilotage et un comité de suivi réunissant ces trois organismes sont mis en place à partir du 4<sup>e</sup> trimestre 2018 pour coordonner les travaux de conception et de collecte de PIAAC 2021-2022 en France. Après une enquête pilote conduite en 2020, la collecte principale aura lieu en 2021-2022, pour une mise à disposition des données prévue pour fin 2023.

## 2. Travaux nouveaux pour 2019

---

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

La sous-direction ne prévoit pas de lancer de nouvelles enquêtes en 2019 (au-delà de celles qui pourront être réalisées dans le cadre spécifique du suivi du PIC).

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

Le système d'information du **Compte personnel de formation** (CPF) instauré par la loi du 5 mars 2014 est amené à évoluer en 2019 : au 1<sup>er</sup> janvier, les comptes seront libellés en euros plutôt qu'en heures. Le système géré par la Caisse des Dépôts et Consignations permet de rendre compte des crédits et débits d'heures CPF, des formations mobilisées dans ce cadre et de leurs éventuels co-financements. La DARES participe à la mise en place des modifications du système d'information.

**Le Projet TRAJAM** (Trajectoires des Jeunes Appariées aux Mesures actives du marché du travail) consiste à construire une *base de données statistique permanente* permettant de suivre les trajectoires professionnelles *des jeunes* et leur participation à des mesures actives du marché du travail. Cette construction s'opère par appariement entre le panel DADS (qui suit les épisodes d'emploi d'1/12<sup>ème</sup> des individus) et les bases statistiques de suivi des mesures d'accompagnement, de formation et de contrats aidés. Elle sera finalisée fin 2018 et donnera donc lieu à de premières exploitations en 2019. Cette base – cofinancée par la chaire de sécurisation des parcours professionnels – sera également très vite mise à disposition de la communauté de recherche au sein du Centre d'accès sécurisé à distance.

### 2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2019

*Exploitation des premières vagues des panels de bénéficiaires* : Au cours de 2019, sera poursuivie l'exploitation des premières cohortes du panel des bénéficiaires d'emplois d'avenir et des CUI-CAE. Ces exploitations seront d'abord dans un objectif descriptif puis évaluatif<sup>2</sup>.

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

*Testing formation professionnelle* : L'évaluation du plan « 500 000 formations supplémentaires » lancé par l'Etat en 2016 a démarré en 2018 et se poursuivra en 2019. Dans la lignée de ces travaux, la Dares a lancé- en collaboration avec la chaire de Sécurisation des parcours professionnels - une opération de testing sur la formation continue des jeunes en insertion et des demandeurs d'emploi. L'idée est d'envoyer – en réponse à des offres d'emploi ou bien sous forme d'une candidature spontanée – des CV incluant le suivi d'une formation continue, allant d'une formation de courte durée à une formation diplômante et de comparer les taux de réponse à des CV fictifs de chômeurs ayant eu une trajectoire composée de plusieurs emplois successifs dans le même métier que la formation testée ou bien de jeunes tout juste sortis de formation initiale et ayant obtenu la même qualification en formation initiale. Il s'agit dans cette étude d'évaluer le poids donné par des employeurs à la formation continue relativement à l'expérience professionnelle ou la formation initiale.

---

<sup>2</sup> Voir par exemple le dossier publié dans Economie et Statistique n°477 (Juillet 2015).

## 2.4. Autres travaux statistiques nouveaux ou renouvelés prévus pour 2019

RAS

## 3. Aspects particuliers du programme 2019

---

### 3.1. Aspects « Territoires »

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

Un axe central qui a commencé en 2018 et qui se poursuivra en 2019 est d'enrichir les analyses des contrats aidés par l'étude du contexte local et économique, en particulier dans le but de comprendre l'effet négatif sur le retour à l'emploi des contrats aidés non marchands, que les évaluations conduites depuis de nombreuses années mettent à jour systématiquement. La prise en compte de la dimension territoriale pourrait en particulier permettre d'éclairer les différences entre le marchand et le non-marchand. En particulier, l'impact négatif des contrats aidés non marchands est peut-être lié au maintien des personnes dans des zones où il y a peu d'opportunités d'emploi à la sortie d'un contrat aidé.

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

Enfin, la Dares continuera à mettre à disposition – notamment par l'intermédiaire de POEM<sup>3</sup>, tableau de bord des politiques d'emploi - des données mensuelles détaillées et des modules cartographiques au niveau régional et départemental sur les nouvelles entrées en mesure ainsi que sur les effectifs présents à un moment donné.

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

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

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

---

<sup>3</sup> <http://poem.travail-emploi.gouv.fr/>

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

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

### **3.4. Aspects « européens »**

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

*Enquêtes sur la formation* : Les enquêtes européennes sur la formation AES (*Adult Education Survey*) sur la participation des adultes à la formation tout au long de la vie - dont la DARES est co-maîtrise d'ouvrage avec l'INSEE - ainsi que CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*) – dont le CEREQ a assuré la co-maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre auprès des entreprises, ont été conduites en 2017 et 2016 respectivement.

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

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

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

---

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

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

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

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

**Dares – Sous-direction « des Salaires, du Travail et des Relations Professionnelles », Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social**

---

## **1. Exposé de synthèse**

---

En 2019, la sous-direction suivra la collecte de l'édition 2019 de l'enquête sur les conditions de travail. Elle poursuivra l'analyse des évolutions des relations sociales en entreprise depuis le début de la décennie par des études à partir de l'édition 2017 de la grande enquête sur les relations professionnelles et les négociations d'entreprise et le suivi d'un appel à projet de recherche pour éclairer les contextes et pratiques de la négociation de branche et d'entreprise. Elle approfondira l'analyse des conditions de travail et de la santé au travail par l'exploitation de la 6<sup>ème</sup> édition de l'enquête sur la santé au travail et la réalisation d'études reposant sur l'exploitation de l'enquête sur les risques psychosociaux au travail. Elle continuera en outre d'exploiter et d'enrichir son système de suivi de toutes les dimensions du travail dont elle a la charge : salaires et conventions salariales, temps de travail, conditions de travail, santé au travail et relations professionnelles. Elle expertisera l'apport de la déclaration sociale nominative au suivi conjoncturel des conditions d'emploi des salariés pour, le cas échéant, alléger les questionnaires des enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre.

L'exploitation de l'ensemble des enquêtes (Acemo dans ses différentes déclinaisons, Conditions de travail-risques psychosociaux, Sumer, Reponse et aussi enquête Emploi et Ecmoss de l'Insee) et données administratives (données AT\_MP, Mars, Base D@ccord, DADS, DSN) se poursuivra pendant l'année 2019. Comme les années précédentes, ces sources seront notamment mobilisées pour répondre aux besoins d'informations résultant des évolutions législatives et réglementaires concernant le travail. La sous-direction continuera d'enrichir son suivi conjoncturel trimestriel du salaire de base par des études plus structurelles sur les branches professionnelles et des populations particulières. En outre l'enquête annuelle Acemo - Dialogue social en entreprise (DSE) sera mobilisée pour la production annuelle d'indicateurs de suivi et de bilans sur les négociations collectives et de la conflictualité.

## **2. Travaux nouveaux pour 2019**

---

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

Les fichiers de données des nouvelles éditions des enquêtes sur les relations professionnelles dans les établissements (Reponse) qui comprennent les trois groupes de populations enquêtés (représentants de la direction de l'établissement, représentants du personnel et salariés) sont disponibles depuis le premier semestre 2018 et ont été déposés au CASD et au centre Quételet à des fins d'exploitation par les chercheurs.

Les enquêtes du dispositif Acemo qui traitent de relations professionnelles (Acemo – Dialogue social en entreprise d'une part, Acemo – Très petites entreprises d'autre part) seront administrées en 2019 avec des questionnaires amendés, intégrant les conséquences des réformes, en particulier les ordonnances « Travail » du 22 septembre 2017. Il convient

de noter que le module « relations professionnelles » de l'enquête Acemo-TPE sera à cette occasion administré seulement 2 ans après celui de 2017 – au lieu de la périodicité de 4 ans initialement envisagée - pour tenir compte de l'actualité du thème.

La Dares suivra la collecte de l'édition 2018-2019 du volet individus de l'enquête Conditions de travail (volet individus), le volet employeurs se déroulant en 2019-2020. A réception des fichiers fin 2019, seront entrepris les travaux d'apurement et de redressement. Pour mémoire, cette enquête est désormais menée en panel, avec une alternance entre une dominante « conditions de travail » et une dominante « risques psychosociaux ».

## **2.2. Exploitations nouvelles ou renouvelées de fichiers administratifs pour 2019**

Le système de remontée des accords collectifs d'entreprises (application D@ccord) piloté par la Direction générale du travail (DGT) s'enrichit progressivement pour prendre en compte les effets des réformes du code du travail (ordonnances du 22/09/2017) mais aussi de la gestion des accords d'entreprise (publicité des accords, télédéclaration ouverte courant 2018).

Ces évolutions doivent être cohérentes avec les objectifs d'enrichissement des exploitations de ce système d'information pour la conduite d'études et de recherches, dans un contexte où la connaissance des normes produites par la négociation d'entreprise représente un fort enjeu. La Dares doit s'attacher dans ce contexte à expertiser la qualité des données issues des accords déposés par les entreprises auprès des services déconcentrés.

Le système d'information Mars (Mesure d'audience de la représentativité syndicale) alimenté par les résultats des élections professionnelles et géré par la Direction générale du travail (DGT) continuera à être mobilisé par la Dares à des fins d'exploitations statistiques par la voie d'appariement avec d'autres données.

La Dares engagera un travail de production d'un indicateur de taux de recours aux conseils des Prudhommes, qui s'appuiera d'une part sur les données du répertoire général civil du ministère de la Justice, d'autre part sur les données concernant les licenciements issues de la DSN.

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

## **2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2019**

Les premiers résultats de l'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (Sumer 2017) seront publiés début 2019 afin de fournir une description des évolutions des expositions professionnelles sur la période récente. Une étude plus approfondie sera publiée sur l'évolution des risques chimiques et des politiques de prévention de ces risques. D'autres publications concerneront le télétravail et l'évolution des inégalités sociales d'expositions professionnelles.

L'exploitation de l'enquête sur les risques psycho-sociaux (CT-RPS 2016) sera poursuivie avec notamment des études sur l'absentéisme et le présentéisme. L'appariement avec les données issues du Sniiram sera mobilisé pour étudier l'effet de l'exposition aux risques psychosociaux sur la santé et le recours au soin, ainsi que pour estimer la part des dépenses de santé attribuable aux mauvaises conditions de travail.



Les travaux sur la durée et l'organisation du temps de travail se poursuivront avec l'exploitation des enquêtes Ecmoss, Acemo trimestrielle, Emploi, Conditions de travail / risques psychosociaux... Ils aborderont différents thèmes : la durée du travail, les heures supplémentaires, le temps partiel, l'articulation entre temps de travail et temps consacrés à d'autres activités et l'exploitation du volet employeur de l'enquête « Conditions de travail » sur l'organisation du temps de travail. La question des rythmes (horaires dits atypiques dont travail le dimanche) fera l'objet d'un suivi récurrent. La diffusion d'indicateurs sur l'ensemble des thèmes précités se poursuivra de façon systématisée, par le biais des supports de la Dares et de contributions aux collections de l'Insee.

Le thème du télétravail fera l'objet de travaux d'études spécifiques bénéficiant de données d'enquête inédites sur ce thème (Sumer et Reponse 2017).

Le programme d'exploitation statistique de l'enquête Reponse 2017 continuera à être décliné. D'une part dans le cadre d'exploitations menées en interne, qui aborderont toutes les facettes des relations professionnelles : négociation, conflits, formes de représentation du personnel...D'autre part à travers un appel à projets de recherche qui s'est traduit en 2018 par la sélection de 6 équipes, et qui comportera des post-enquêtes. La mise à disposition des données auprès de la communauté des chercheurs, effective dès 2018, continuera à faire l'objet de toutes les attentions.

Les travaux sur les liens entre performance économique et dialogue social seront approfondis et valorisés.

Différentes sources seront mobilisées pour analyser les inégalités salariales, entre les femmes et les hommes (DADS, D@ccord) et entre salariés selon leur l'origine géographique (EDP++).

Un document d'études présentera une comparaison de nombreuses sources traitant des dispositifs d'épargne salariale (Acemo-PIPA, Ecmoss, DADS, FARE+AGRIFIN, Acoss, Reponse). Le module triennal de l'enquête PIPA qui sera exploité concernera l'actionnariat salarié. De plus, le module triennal de l'enquête sera dédié à la retraite supplémentaire.

## **2.4. Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés prévus pour 2019**

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

Elle participera aux travaux du Groupe d'experts sur les extension, créé par les Ordonnances 2017 et installé en 2018.

Elle contribue aussi à des travaux de comparaison et d'harmonisation des enquêtes sur la santé au travail menées par les médecins du travail (Sumer, Evrest, RNV3P, Maladies à caractère professionnel). La Dares a engagé un travail de refonte et de rationalisation de la chaîne de traitement de l'enquête Ecmoss.

La comparaison des données de la déclaration sociale nominative avec celles résultant des enquêtes Acemo sera poursuivie pour, le cas échéant, alléger les questionnaires des enquêtes.

### **3. Aspects particuliers du programme 2019**

---

#### **3.1. Aspects « Territoires »**

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

La Dares contribue à l'alimentation des rapports annuels sur l'état du dialogue social produits par les observatoires départementaux du dialogue social, mis en place par les ordonnances « Travail » du 22 septembre 2017.

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

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

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

De nombreuses études relatives au suivi des rémunérations contribuent à l'évaluation des politiques publiques en ce domaine : production de données sur les niveaux et variations de salaires dans des nomenclatures correspondant aux niveaux de la négociation en la matière ; dénombrement et caractérisation des salariés « au Smic » ainsi que des entreprises les employant ; mesure des inégalités de rémunérations liées aux caractéristiques des personnes, et en premier lieu au genre ; impact des dispositifs d'épargne salariale (écarts de rémunération, substitution éventuelle avec les salaires,...). Pour un meilleur suivi de l'impact des accords salariaux de branches, la Dares finalisera en 2019 la publication d'un indice d'évolution des minima de branches.

En 2019, les travaux d'évaluation non récurrents seront ciblés sur la trajectoire salariale au sein des branches des salariés, l'impact des accords d'entreprise ou de branche en matière d'égalité femmes-hommes.

L'importance accordée au dialogue social et à la négociation collective d'entreprise / d'établissement par les politiques du travail et de l'emploi conduira à des travaux de statistiques et d'études concernant les négociations, les accords et les acteurs du dialogue social, analysés selon les thématiques, secteurs, tailles d'entreprise, populations d'entreprise et salariés concernés. Ces travaux pourront alimenter les contributions de la Dares au comité d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017, dont la Dares assure le secrétariat avec la Direction générale du travail et France Stratégie. Les observations de l'édition 2017 de l'enquête Reponse qui prend en compte les dispositions des lois de 2015 et 2016 relatives au dialogue social et au travail et constitue un panorama détaillé des relations professionnelles à la veille des ordonnances de septembre 2017 continueront à être explorées, y compris par des équipes de recherche. L'enquête annuelle Acemo sur le dialogue social en entreprise (DSE), production annuelle d'indicateurs de suivi et de bilans sur les négociations collectives et de la conflictualité, sera mobilisée pour mesurer les effets des réformes des instances de représentation du personnel et des modes de négociation.

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

La Dares continuera sa contribution à l'évaluation des politiques publiques en matière de prévention des atteintes à la santé au travail. Grâce à ses partenariats avec divers organismes de prévention, elle évaluera l'impact de démarches de prévention actives sur la sinistralité (accidents du travail et maladies professionnelles) et la performance économique (productivité) des entreprises. Elle cherchera notamment à identifier les démarches de

prévention aux retombées économiques positives, susceptibles d'encourager les entreprises à investir dans la santé au travail.

### **3.4. Aspects « européens »**

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

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

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

---

En 2019, selon les résultats de l'expertise sur l'apport de la Déclaration sociale nominative (DSN), les questionnaires des enquêtes Acemo pourront être allégés. La Dares maintiendra une incitation forte à répondre aux 4 enquêtes du dispositif Acemo via la plateforme de télécollecte.

**Dares – Sous-direction « Emploi et marché du travail »,  
Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social**

---

## **1. Exposé de synthèse**

---

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

Au-delà des travaux récurrents de la sous-direction, l'année 2019 verra se poursuivre la consolidation des systèmes d'informations (SI) développés pour l'exploitation de la déclaration sociale nominative (DSN). La DSN s'est substituée à l'ancien dispositif de collecte des mouvements de main-d'œuvre (MMO) et aux relevés mensuels de mission (RMM) permettant le suivi de l'emploi intérimaire. L'activité d'exploitation statistique et d'analyse du marché du travail tirera pleinement profit des travaux réalisés sur les SI, avec la réalisation d'études portant notamment sur les trajectoires individuelles. L'année 2019 sera également marquée par la mise en place d'appariements avec d'autres sources, notamment avec le système d'information statistique consolidé académique –SYSCA– de la Depp, dans le cadre du suivi de l'insertion des apprentis et lycéens sortant de formation professionnelle. La DSN continuera cependant d'évoluer, du fait de modifications de périmètre, de changements réglementaires ou encore techniques, et les SI devront continuer à s'adapter. Le suivi des chantiers d'amélioration de la qualité des données restera également un enjeu.

Un deuxième axe important est l'exploitation des données administratives de suivi des demandeurs d'emploi : exploitation de données appariées nouvellement disponibles (FH-DADS, FH-DPAE, FH-EEC), investissement sur un nouvel appariement entre fichier historique des demandeurs d'emploi et DSN (FH-MMO-DSN) afin de mieux suivre les trajectoires des demandeurs d'emploi entre chômage et emploi salarié.

Un troisième axe porte sur l'analyse des offres d'emploi et les recrutements, par le biais notamment du chantier méthodologique sur les statistiques d'offres d'emploi, qui se poursuivra en 2019 dans le cadre d'Eurostat (deuxième vague de l'Essnet « Big Data »).

Enfin, dans le domaine des métiers et des qualifications, les travaux concernant le nouvel exercice de prospective des métiers et qualifications (PMQ) seront poursuivis.

## **2. Travaux nouveaux pour 2019**

---

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

Depuis 2017, l'enquête auprès des sortants des listes de Pôle emploi est collectée en une seule vague, avec une exploitation annuelle, et non plus à une fréquence trimestrielle. Pour les statistiques conjoncturelles, ainsi que les statistiques localisées de retour à l'emploi, l'enquête Sortants peut être substituée par des données administratives désormais disponibles (appariement entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et le fichier des déclarations préalables à l'embauche FH-DPAE, réalisé par Pôle emploi). L'enquête Sortants, désormais à vocation d'analyse nationale du marché du travail (retour à l'emploi, qualité de l'emploi retrouvé, démarches entreprises par les demandeurs d'emploi pour retrouver un emploi), sera ajustée à la marge en 2019 afin, principalement, de répondre aux préconisations du Comité du label.

### **2.2. Exploitations nouvelles ou renouvelées de fichiers administratifs pour 2019**

La Dares exploite désormais exclusivement les données de la DSN pour reconstituer les mouvements de main-d'œuvre (MMO) et pour produire les statistiques d'emploi intérimaire, dans le cadre de la coproduction avec l'Acoss et l'Insee des statistiques d'emploi salarié. L'année 2019 verra notamment la reprise des publications régulières de données trimestrielles sur les mouvements de main-d'œuvre. L'expertise des données, la veille sur la qualité, et l'adaptation des systèmes d'information (traitements statistiques automatisés, diffusion) se poursuivront en 2019.

La Dares continuera également d'exploiter le fichier apparié entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et l'enquête Emploi (FH-EEC), en vue d'éclairer les écarts entre les statistiques de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) et les statistiques de chômage au sens du BIT issues de l'enquête Emploi. En particulier, un document d'études et un dossier dans l'Insee référence Emploi, chômage, revenus du travail sont prévus en 2019.

La Dares, en collaboration avec Pôle emploi, a commencé à expertiser la possibilité de constituer un appariement entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et les données de MMO-DSN. La réflexion sur la constitution de ce nouveau fichier apparié se poursuivra en 2019.

Enfin, la Dares expertisera les données concernant les personnes handicapées inscrites à Pôle emploi.

### **2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2019**

L'enquête auprès des employeurs sur les offres d'emploi et les recrutements (Ofer) a été menée par la Dares en 2016. Elle a fait l'objet de publications en 2017 et 2018 et de nouvelles études exploitant cette source paraîtront en 2019.

La Dares a désormais accès de manière régulière aux données appariées entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et le fichier des déclarations préalables à l'embauche (FH-DPAE), transmis par Pôle emploi. Les travaux d'études sur le retour à l'emploi vont ainsi pouvoir se poursuivre, avec des implications pour l'évaluation des politiques publiques au niveau national, mais aussi pour la diffusion d'informations régionales ou infrarégionales sur le retour à l'emploi, rendue possible par le caractère exhaustif de ces données administratives.

S'agissant des données de la DSN, l'accent sera mis sur de premières études descriptives (par exemple sur le travail saisonnier), désormais réalisables depuis la généralisation de la

DSN au champ privé hors particuliers employeurs. D'autres travaux, déjà engagés en 2018, se poursuivront en 2019, notamment sur les trajectoires en emploi salarié, le recours aux contrats courts (CDD, intérim), la récurrence de l'emploi auprès d'un même employeur pour un salarié donné.

Dans le domaine des métiers et des qualifications, le nouvel exercice de Prospective des métiers et des qualifications, mené conjointement avec France Stratégie, se poursuivra en 2019. Dans ce cadre, la possibilité d'évaluer le nombre de sortants de formation initiale sera notamment expertisée, en collaboration avec l'Insee, la Depp, le Sies et le concours du Cereq.

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

## **2.4. Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés prévus pour 2019**

Jusqu'à l'été 2017, la Dares réalisait conjointement avec Pôle emploi une publication trimestrielle concernant les tensions sur le marché du travail. Elle s'appuyait sur les seules offres d'emploi collectées par Pôle emploi, et non sur l'ensemble des offres diffusées par Pôle emploi (qui incluent également les offres rediffusées dans le cadre d'une convention avec un site partenaire), ni sur d'autres offres accessibles avec des techniques de *scraping*. C'est la raison pour laquelle la publication a été momentanément interrompue, de façon à expertiser d'autres sources conjoncturelles et à renforcer la robustesse des indicateurs sur les offres d'emploi.

Dans la perspective d'améliorer la mesure des offres d'emploi, sur le champ le plus large possible, des travaux sont menés dans le cadre du projet européen « *ESSNet Big Data – Webscraping job vacancies* » porté par la Commission européenne (direction Eurostat). Ils impliquent pour la Dares un investissement sur les approches « Big Data » (utilisation de nouvelles données, *scraping*, *machine learning*). Ces travaux s'appuient également sur les données issues de l'agrégateur des offres d'emploi de Pôle emploi, mais aussi sur l'enquête Ofer.

Les deux principaux axes d'analyse sont :

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

## **3. Aspects particuliers du programme 2019**

---

### **3.1 Aspects « Territoires »**

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

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

Les statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre ont fait l'objet de plusieurs publications en 2018. Des publications trimestrielles seront reprises en 2019.

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

RAS

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

Les travaux sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi, sur les modes de rupture des contrats de travail (démissions, ruptures conventionnelles notamment), sur le recours aux contrats courts, et sur les trajectoires d'emploi et de chômage, seront poursuivis ou engagés à partir de l'exploitation de données administratives ou d'enquêtes (FHS, FH-DPAE, enquête Emploi, principalement). Ces travaux contribuent en particulier aux débats sur la réforme de l'indemnisation du chômage, et sur l'évaluation de la convention tripartite Etat-Unédic-Pôle emploi.

La Dares a été mobilisée depuis fin 2017 par le projet d'intégration de la déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans la déclaration sociale nominative. Elle continuera en 2019 de proposer des évaluations *ex-ante* des différentes modifications susceptibles d'être opérées.

### **3.4 Aspects « européens »**

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

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

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

---

Au-delà de l'effort déjà accompli pour substituer la DMMO/EMMO et les RMM par la DSN, de nouvelles perspectives de simplification sont envisagées par les instances du projet DSN. Parmi elles, l'intégration de la DOETH dans la DSN est d'ores et déjà actée à compter de 2020.

**Insee – Direction des statistiques démographiques et sociales,  
Département Emploi et revenus d'activité**

---

## **1. Exposé de synthèse**

---

Les principaux enjeux pour 2019 restent marqués par une forte évolution des systèmes d'information avec la poursuite des travaux sur trois projets majeurs.

### **La refonte du système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité (SIERA) dans le cadre du déploiement généralisé de la déclaration sociale nominative (DSN)**

Le premier axe de cette refonte, menant au processus de « coproduction » des estimations trimestrielles d'emploi salarié avec l'Acoss et la Dares a abouti dans les délais prévus. Depuis juin 2017, il n'existe plus qu'une seule publication nationale. Elle couvre l'ensemble des salariés en France (hors Mayotte), alors que l'ancienne publication de l'Insee se limitait au champ concurrentiel et à la France métropolitaine. Ce nouveau champ couvre ainsi désormais l'ensemble des salariés de la fonction publique, de l'agriculture et des particuliers employeurs. Depuis juin 2018, ces estimations sont aussi diffusées pour chaque département de métropole et des DOM (hors Mayotte).

S'agissant de la réingénierie des processus, une première étape est en passe d'être atteinte fin 2018 avec la mise en production de toutes les applications informatiques permettant d'accueillir et traiter la déclaration sociale nominative (DSN) en vue de produire les fichiers détails annuels relatifs à l'ensemble des salariés. Cette nouvelle chaîne applicative a été développée pour pouvoir traiter également les déclarations annuelles de données sociales (DADS) tant que celles-ci continueront d'exister. Les premiers fichiers produits à partir de ces applications porteront sur le millésime 2016 et sont d'ailleurs construits à partir des seules DADS. Le fichier millésimé « 2017 » intégrera quant à lui des DSN et des DADS.

D'autres travaux restent à mener pour disposer d'un dispositif le plus efficace et le plus cohérent possible, qui exploite toutes les potentialités offertes par la DSN. Parmi les axes d'analyse qui démarreront ou se poursuivront en 2019, les travaux pour adapter le dispositif actuel sur la fonction publique (Siasp - Système d'information sur les agents des services publics) au déploiement à venir de la DSN et la modernisation des outils propres au suivi conjoncturel.

### **La refonte de l'enquête Emploi (projet Mélopée)**

Cette refonte s'inscrit dans le cadre du prochain règlement-cadre européen (IESS - *integrated european social statistics*), visant à plus de standardisation et d'harmonisation des enquêtes sociales, et qui devrait être définitivement voté avant fin 2019 pour une mise en œuvre opérationnelle dès 2021. Les travaux sur le futur questionnaire de l'enquête Emploi, initiés en 2017, testés en 2018 et 2019, seront mis en production dans le cadre d'un pilote, enquête en pré-production visant à mesurer au mieux les ruptures de série, en 2020.

Par ailleurs, et notamment pour l'enquête Emploi, les travaux se poursuivront pour diversifier les modes de collecte, en offrant notamment la possibilité de répondre par Internet.



## **La refonte de la PCS dans le cadre d'un groupe de travail du Cnis**

Cette refonte s'inscrit notamment dans le cadre du passage des enquêtes au multimode, d'une part pour s'adapter à ce mode de collecte, et d'autre part pour mieux répondre aux besoins des utilisateurs. Un groupe de travail du CNIS a été instauré en 2018 et rendra ses propositions en 2019.

## **2. Travaux nouveaux pour 2019**

---

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

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

L'enquête Emploi est reconduite à format inchangé, c'est-à-dire sans évolution notable de questionnaire, et ce afin de préserver la cohérence des séries. En revanche, les modules ad hoc associés sont renouvelés chaque année. En 2018, a été collecté le module ad hoc (MAD) européen sur la conciliation vie familiale-vie professionnelle. En 2019, sera sur le terrain le MAD sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail.

En 2018, l'enquête auprès des non-répondants à l'enquête Emploi a été abandonnée, car elle apportait peu de bénéfices statistiques, pour une charge de collecte et de traitement relativement conséquente.

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

##### **- AES (*Adult education survey*)**

L'édition 2016-2017 de l'enquête, réalisée en co-maîtrise d'ouvrage avec la Dares sous règlement européen, visait à mesurer l'accès des adultes à la formation selon les concepts définis au niveau européen de formation formelle, non formelle et d'apprentissage informel. Elle comprenait un volet de questions complémentaires permettant d'éclairer le suivi des formations dans le cadre institutionnel français. L'enquête a donné lieu à diffusion de premiers résultats dans l'Insee Références « Formations et emploi » en avril 2018.

La prochaine édition, prévue pour 2022-2023, a déjà donné lieu à une première *Task force* pilotée par Eurostat.

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

Le panel EVA s'appuie sur la cohorte de jeunes entrés en sixième en 2007. Il vise à suivre le parcours des jeunes à travers un dispositif multi-collecteurs (Depp, Sies, Insee) : enquêtes menées dans le secondaire par la Depp, le supérieur par le Sies, auprès des jeunes ayant quitté le système scolaire par l'Insee. La collecte se poursuit annuellement.

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

La prochaine édition de l'enquête Piac est à ce jour envisagée par l'OCDE à l'horizon 2021. L'enquête IVQ qui permettait dans le passé d'établir une mesure de l'illettrisme devrait être

remplacée par un module simplifié, adossé à la prochaine édition de l'enquête AES en 2022-2023.

### **Les enquêtes sur le Coût du travail et la structure des salaires (Ecmo-ss)**

Le dispositif d'enquêtes Ecmoss se poursuit selon son rythme quadriennal maintenant établi : en 2016 et en 2017 c'est l'enquête sur le Coût de la main-d'œuvre (Ecmo) qui a été collectée. En 2018, a commencé un nouveau cycle quadriennal avec les enquêtes sur la Structure des salaires (ESS). L'enquête complémentaire auprès des salariés de la fonction publique d'État sera collectée fin 2019.

L'expérimentation de réponse via internet sur un sous-échantillon spécifique d'employeurs (outil Coltrane de l'Insee) s'est révélée concluante et sera poursuivie. Les potentialités de la DSN seront étudiées pour réduire la charge statistique de ces enquêtes mais cela suppose d'avoir un recul suffisant sur la qualité des données de la nouvelle déclaration sociale.

## **2.2 Exploitations nouvelles ou renouvelées de fichiers administratifs pour 2019**

---

### **Déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN)**

S'agissant du Système d'information sur l'emploi et les revenus d'activité (Siera), qui produit des données annuelles et structurelles, les travaux se poursuivent. L'arrivée de la DSN apporte un bouleversement en profondeur qui conduit à une profonde refonte des méthodes utilisées. Les enjeux stratégiques de cette refonte consistent aussi à rationaliser les processus de production internes de l'Insee, rationalisation qui permettra aussi :

- d'assurer davantage de cohérence dans les données produites ;
- de réduire les délais de mise à disposition ;
- d'alléger la charge statistique des entreprises.

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

Sur le contenu des données, on peut attendre de la DSN une datation plus précise des périodes d'emploi (ou d'absence au travail) et une meilleure localisation à l'établissement employeur. Surtout, de nouvelles thématiques sont envisageables à terme après expertise et un recul suffisant :

- un enrichissement potentiel des indicateurs conjoncturels (par exemple selon le type de contrat) ;
- des indicateurs conjoncturels mobilisés plus rapidement ;
- un meilleur repérage des formes particulières d'emploi, s'inscrivant dans les préconisations du rapport du Cnis sur la diversité des formes d'emploi (2016).

L'Insee continuera de produire la base de données « Tous salariés » (qui remplacera la base « DADS grand format ») au niveau des unités « postes » ce qui permettra de préserver la possibilité de réaliser des études en carrières longues de façon comparable avec les

données collectées dans le passé. Des réflexions seront engagées au sein du système statistique public pour compléter ce dispositif de suivi des trajectoires, à des niveaux plus fins (périodes/ contrats).

Concrètement les premiers fichiers produits à partir de ces applications, porteront sur le millésime 2016 et sont construits à partir des seules DADS. Le fichier millésimé « 2017 » sera produit à partir des deux types de déclarations sociales, les DSN pour les entreprises ayant déclaré toute l'année 2017 en DSN et les DADS pour les autres. Ces deux millésimes permettront des expertises et de nouveaux développements dans les chaînes de traitement. Les potentialités de la DSN sur le secteur privé seraient ainsi pleinement exploitées à l'horizon du millésime 2018, disponible au format statistique, après contrôles et implémentation des méthodes de mesure des concepts statistiques, en 2020. L'utilisation de la DSN sur l'ensemble du champ salarié, y compris salariés de la fonction publique (hors salariés des particuliers employeurs) dépendra du calendrier de bascule effective de la fonction publique en DSN. Elle est actuellement envisagée à partir des validités 2021 et suivantes.

### **2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2019**

*L'Insee Références* « Emploi, chômage, revenus du travail » est annuel et sa parution est programmée fin juin-début juillet de chaque année.

*L'Insee Références* « Formations et emploi » a été publié en avril 2018 ; la prochaine édition, reposant notamment sur la prochaine enquête AES, devrait être publiée en 2024.

Un projet d'*Insee Références* sur les indépendants a été lancé et devrait être publié au printemps 2020. La précédente édition date de 2015.

Le programme d'études détaillé du département de l'emploi et des revenus d'activité sera établi ultérieurement.

### **2.4 Autres travaux statistiques nouveaux ou renouvelés prévus pour 2019**

#### ***Panels***

En 2019, l'Insee prévoit d'analyser le panel de *Non-salariés* (à partir de la base « Non-salariés »), mis en place en 2018 et permettant des analyses des trajectoires des non-salariés. Ce panel sera ensuite combiné au panel *Tous salariés* pour suivre les trajectoires mixtes salariat/non salariat (panel *Tous actifs*).

#### ***Rénovation de la PCS***

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

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

- rénover la nomenclature, en faisant le bilan des choix de la refonte de 2003, avec l'objectif d'en assurer la robustesse, tout en conservant les possibilités de codage d'autres nomenclatures (comme les familles professionnelles) et en permettant d'assurer la continuité des séries par transcodage ;
- simplifier et améliorer le protocole de codage, pour l'adapter à la collecte auto-administrée par Internet, en s'appuyant sur les possibilités nouvelles offertes par des listes en auto-complétion ;

- définir de nouveaux agrégats de diffusion : au niveau individu avec un niveau intermédiaire entre le groupe social et la catégorie sociale et au niveau ménage pour avoir une caractérisation plus pertinente que par la seule PCS de la personne de référence du ménage ;
- mettre en place un site internet dédié et accessible à tous les producteurs et utilisateurs, mettant à disposition notamment les règles et outils de codification.

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

Ce projet a donné lieu à la création d'un groupe de travail du Cnis en 2018, avec l'objectif de fournir un rapport de préconisations dès 2019.

### **Expertises méthodologiques**

Les travaux analysant les écarts entre enquête Emploi sur le chômage BIT et les fichiers administratifs de Pôle emploi sur les demandeurs d'emploi en fin de mois seront poursuivis. De même, les travaux méthodologiques sur les appariements entre enquête Emploi et les sources administratives sur l'emploi seront poursuivis ; ils doivent permettre de progresser sur la compréhension des écarts entre les différentes sources sur l'emploi.

## **3. Aspects particuliers du programme 2019**

---

### **3.1 Aspects « Territoires »**

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

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

RAS

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

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

### **3.4 Aspects « européens »**

Participation régulière et intensive aux *working groups* et aux *task forces* européens en lien avec le futur règlement concernant l'enquête Emploi et à celui sur la législation *Labour market information* (LMI).

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

---

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

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

# Pôle emploi

---

## 1. Exposé de synthèse

---

En 2019, Pôle emploi poursuivra la rationalisation et l'enrichissement de ses systèmes d'information statistique, ainsi que ses efforts de diffusion et de mise à disposition de données statistiques.

Sans préjudice des orientations qui seront définies dans la future convention tripartite Etat/Unédic/Pôle emploi 2019-2022, des enquêtes seront menées auprès des bénéficiaires des services déployés ou expérimentés (demandeurs d'emploi et entreprises) afin d'éclairer les décideurs et administrateurs sur leurs effets et conditions de mise en œuvre dans le cadre du prochain programme d'évaluation qui sera adopté par le conseil d'administration de Pôle emploi.

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

Enfin, l'activité sera marquée par les bénéfices tirés de l'accès à des sources administratives et statistiques renouvelées ou nouvelles, externes à Pôle emploi (DSN).

## 2. Travaux nouveaux pour 2019

---

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

Dans l'attente des priorités qui seront fixées par la prochaine convention tripartite, les projets suivants sont envisagés :

- Une enquête sur les freins et déterminants de la mobilité géographique des demandeurs d'emploi ;
- Le renouvellement du panel des demandeurs d'emploi entrés au chômage, sur les entrants en décembre 2018 avec deux vagues d'interrogation en juin et décembre 2019. Cette enquête, réalisée tous les deux ans auprès d'un échantillon de 12 000 entrants au chômage permet non seulement une analyse des trajectoires des demandeurs d'emploi mais aussi une caractérisation des actions liées aux évolutions professionnelles des demandeurs d'emploi, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle et du compte personnel de formation.

D'autres évaluations, sur des sujets qui seront déterminés dans le programme d'évaluations 2019-2020 qui sera adopté par le conseil d'administration, sont susceptibles de s'accompagner d'enquêtes statistiques en 2019.

### 2.2 Exploitations nouvelles ou renouvelées de fichiers administratifs pour 2019

Le rapprochement des données de l'enquête emploi et du fichier historique des demandeurs d'emploi, réalisé avec l'Insee et la Dares, donnera lieu à des publications en 2019.

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

### **2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2019**

Une étude sur les trajectoires des demandeurs d'emploi sera diffusée.

La diffusion sur le site internet de nouvelles données et de nouveaux indicateurs statistiques de Pôle emploi sera poursuivie.

La diffusion de statistiques localisées sera approfondie.

### **2.4 Autres travaux statistiques nouveaux ou renouvelés prévus pour 2019**

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

Les travaux relatifs aux impacts attendus des déclarations sociales nominatives (DSN) seront poursuivis. De plus, les DSN seront utilisées afin de mieux connaître les trajectoires des demandeurs d'emploi.

## **3. Aspects particuliers du programme 2019**

---

### **3.1 Aspects « Territoires »**

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

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

Pas de travaux spécifiques envisagés à ce jour.

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

Le programme national d'évaluation sera défini après la signature de la convention tripartite. Conformément aux années passées, il aura pour but de mettre en place des études spécifiques telles qu'évoquées au point 2.1 précédent.

### **3.4 Aspects européens**

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

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

---

RAS

# DESSI – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

---

## 1. Exposé de synthèse

---

### Éléments de contexte

Le DESSI est le service statistique ministériel de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), et depuis 2013 une direction de programme. Il ne produit pas encore directement d'enquêtes statistiques au sens de la loi de 711-1951 sur l'obligation et le secret en matière de statistiques mais conçoit et gère le système d'information statistique sur la fonction publique en vue de satisfaire les besoins d'information statistique générale et métiers de connaissance et de pilotage de la DGAFP. Par arrêté du 31 mai 2016 portant organisation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, le Département des études et des statistiques (DES) est devenu le Département des études, des statistiques et des systèmes d'information (DESSI).

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

Consécutivement à la réorganisation de la DGAFP, le DESSI a changé progressivement d'implantation géographique pour rejoindre le bâtiment Sully du ministère des Finances situé au 64-70 allée de Bercy 75012 Paris, le reste de la DGAFP demeurant Bd Diderot. Le BES a déménagé début juin et le BASI a rejoint le BES en août 2018.

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

Il participe à la fourniture de données s'inscrivant dans le règlement européen sur le statut des fonctionnaires de la Commission dans le cadre du « *standard remuneration questionnaire* » (Eurostat). Il fournit également des réponses à divers questionnaires OCDE (sur les rémunérations) ou OCDE et UNECE (*public life*).

Depuis 2007, un des axes prioritaires de travail du DESSI porte sur la construction et la publication de données statistiques comparables entre les trois versants de la fonction



publique et dans la mesure du possible entre secteur public et secteur privé sous l'angle de leurs conditions d'emploi, de statut, de rémunération, de retraite, des conditions de travail et de condition sociale. Le DESSI a une ligne éditoriale propre qui permet à la fois de produire des études « de fond » et des « statistiques ponctuelles » voire « conjoncturelles ».

Le Dessi recueille auprès des ministères un certain nombre d'indicateurs sur les diverses positions statutaires de leurs agents (enquête TEMS), la formation, les recrutements (via l'outil GRECO-Report), le jour de carence (enquête complémentaire à l'exploitation des fichiers de paie de la DGFIP).

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

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

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

Le budget hors T2 du DESSI pour le BES est principalement constitué de participations aux travaux d'enquêtes du SSP telles que Conditions de travail, RPS, Sumer de la DARES ainsi que les enquêtes Génération du CEREQ et des appels à projet de recherche. Ce budget a jusqu'à présent pu être assuré mais les fortes variations d'enveloppe que ces opérations impliquent peuvent parfois conduire à des difficultés ponctuelles.

#### Missions et projets pour 2019

Suite à la loi égalité et diversité du 22 décembre 2016, et la publication du décret 2018-114 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours », le Dessi prépare la mise en œuvre de la collecte de données relatives aux caractéristiques, et au parcours de sélection des candidats inscrits aux concours de la fonction publique (Base « concours »). Le dispositif prévoit une centralisation des données administratives relatives aux concours organisés dans les trois versants de la fonction publique ainsi que la création d'une enquête statistique auprès des candidats. La mise en place du dispositif occupera fortement le Dessi tout au long de 2019 et 2020. Ce projet permettra la mise en place d'une base statistique complète sur le processus de recrutement par voie de concours dans la fonction publique.

Pour répondre au règlement européen 349 / 2011 sur la production et la transmission à Eurostat de données individuelles relatives aux accidents du travail, le Dessi a lancé un processus de collecte des informations auprès des ministères. Ce processus s'appuiera sur un outil en cours de conception permettant d'une part la gestion d'une partie du processus

d'instruction des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les ministères qui ne disposent pas d'outil adapté et d'autre part la transmission au Dessi des informations ainsi recueillies au niveau des ministères. La base constituée devra pouvoir accueillir également les données transmises par les ministères d'utilisant pas l'outil. Ce projet s'appuie, comme le projet « base concours » sur la maîtrise d'œuvre et une maîtrise d'ouvrage opérationnelle exercée par le Cisirh (Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines).

De manière à répondre en partie au règlement européen 349 / 2011, le Dessi a mis en place une exploitation de la BIEP (bourse interministérielle de l'emploi public refondue en mai 2016) qui rassemble une part importante des offres d'emplois proposées dans la fonction publique de l'État. Suite à l'Ordonnance 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, sera constituée un « espace numérique commun » aux trois versants de la fonction publique pour la publication des offres d'emploi. Le Dessi devra adapter son exploitation de la BIEP et se mettra en position de fournir à la Dares, chargée de la réponse française au règlement européen, les données relatives à la vacance d'emploi et au volume d'offres d'emploi de la fonction publique en combinant les données issues de cette exploitation (offres d'emplois ouverts aux contractuels) à celles de la base concours (offres de recrutements de fonctionnaires). Cette complétude du champ est prévue pour 2021.

Le DESSI a réalisé des fiches descriptives de corps de fonctionnaires sur la Fonction publique de l'État au cours des dernières années servant de « panorama des corps ». Elles comprennent notamment des statistiques sur le taux de féminisation, la démographie et les rémunérations. Ces fiches ont été complétées d'indicateurs de différence de rémunérations entre les femmes et les hommes pour répondre aux attentes des ministères en matière de suivi des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes. De premiers travaux expérimentaux ont été conduits en lien avec le secrétariat général des Ministères économiques et financiers et la déléguée à l'égalité du ministère de la culture à analyser ces indicateurs. Leur généralisation à l'ensemble des employeurs publics demandée par les organisations syndicales et validée dans le projet d'accord sur l'égalité professionnelle élaboré en 2018 conduit le Dessi à transférer aux ministères la méthode de production de ces indicateurs pour leur intégration native dans les SIRH. Ce travail a également vocation à être adapté et étendu à la FPT et la FPH en collaboration avec le DESL (DGCL) et la DREES ; des recommandations de mise en œuvre par les employeurs pourraient être faites à l'occasion de leur passage à la DSN.

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

Le DESSI a participé auprès de la Dares, à l'élaboration et la réalisation de l'enquête SUMER 2016 / 2017 dans la fonction publique de l'État. Il participe financièrement à la collecte de l'enquête mais aussi à la mobilisation des ministères. Le champ de cette nouvelle édition a notamment été étendu au ministères de l'éducation nationale grâce à l'implication de la DEPP. En 2019, le DESSI exploitera cette nouvelle édition de l'enquête et poursuivra l'exploitation de l'enquête RPS 2016.

Concernant les enquêtes administratives réalisées par la DGAFP auprès des ministères, le DESSI est engagé dans un processus de modernisation, de simplification et de fiabilisation des remontées d'information (via l'outil Calame ou des systèmes d'information conçus pour faciliter ces remontées). Greco-report (Gestion des REcrutements et COncours), en est la concrétisation pour les statistiques sur les concours de la FPE. Le système de remontée

statistique s'est en effet greffé sur cet outil qui dématérialise le processus allant de la proposition d'arrêté d'ouverture par l'employeur à son contreseing par la DGAFP. Il s'engage également dans le processus qualité appuyé par l'unité qualité de l'Insee avec une priorité sur l'enquête Formation, les indicateurs internationaux sur les rémunération et l'indice de traitement de la fonction publique. Cette démarche qualité s'étendra par la suite à l'ensemble des collectes d'information réalisées par le Dessi.

En parallèle, le DESSI s'implique désormais fortement dans la mise en place des systèmes d'information sur les RH de la fonction publique de l'État (BIEP, Compte personnel de formation, SI des administrateurs civils...), et poursuit ses travaux concernant la mise en œuvre de la DSN dans la fonction publique sous deux aspects :

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

Enfin, le pilier de l'activité du BES est la rédaction du rapport annuel sur l'État de la Fonction Publique qui, du fait de son ampleur, occupe le bureau des études et des statistiques une partie significative de son temps. Ce document est évolutif tant dans sa forme que sur le fond et amorce un processus de dématérialisation progressif.

## **2. Travaux nouveaux pour 2019**

---

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

Suite à la loi égalité-citoyenneté de janvier 2017, le DESSI poursuit la mise place d'une nouvelle collecte de données sur les caractéristiques et le parcours de sélection des candidats inscrits aux concours de la fonction publique. Un arrêté précisant les mises en œuvre est prévu pour 2019. Cette collecte devrait s'articuler autour d'un recueil de données administratives relatives au parcours de sélection (inscriptions, participation aux épreuves, résultats des épreuves) auprès des organisateurs de concours et d'une enquête statistique complémentaire auprès des candidats. L'ensemble du dispositif sera présenté au comité du label au cours de l'année 2019.

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

Le DESSI est partenaire de l'Enquête générations 2017 du Cereq pour une extension portant sur le passage des jeunes dans la fonction publique. La collecte démarrera en 2019.

Le Dessi diffusera en 2019 un premier bilan statistique sur la mise en place en 2018 du jour de carence dans la fonction publique, à minima sur le champ de la fonction publique de l'État.

## **2.2 Exploitations nouvelles ou renouvelées de fichiers administratifs pour 2019**

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

La mise en place de la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) est l'occasion de progresser sur notre connaissance des emplois « vacants » dans la fonction publique. Nous affinerons l'indicateur partiel mis en place en 2019 pour l'information du public, des décideurs et pour préciser l'indicateur Eurostat sur les emplois vacants nationaux élaborés par la DARES.

## **2.3 Travaux nouveaux d'études et de diffusion pour 2019**

Le programme d'études du Dessi n'est pas encore totalement arrêté. Les axes qui se dégagent, mais dont certains seront arbitrés négativement, sont :

- l'exploitation des enquêtes RPS et Sumer,
- les conditions de logement des fonctionnaires
- le suivi des parcours et rémunérations des contractuels (en collaboration avec d'autres SSM et organismes) : dossier du Rapport Annuel
- les services et l'implantation locale de l'administration
- les carrières types des fonctionnaires

## **2.4 Autres travaux statistiques nouveaux ou renouvelés prévus pour 2019**

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

- la préparation de l'entrée de la fonction publique dans le dispositif de déclaration sociale nominative (BASi) ;
- le suivi de la mise en place du Compte personnel de formation dans la fonction publique ;
- la participation au GT CNIS sur la rénovation de la PCS.

Par ailleurs le BES a lancé trois démarches Qualité avec l'Unité Qualité.

La première porte sur une remontée administrative concernant les « moyens de formation » mis en œuvre dans les ministères. Opération qui est gérée au pôle « Formation, Parcours Professionnels » du BES. Et qui constitue la source de référence sur cette thématique pour laquelle plusieurs Milliards d'Euros sont investis annuellement.

Les deux autres portent sur des calculs d'indicateurs réalisés au pôle « Rémunérations, retraites ». Comme ces indicateurs ont beaucoup de points communs dans leur process il a été décidé de mener de front une démarche sur les deux ensembles.

### **3. Aspects particuliers du programme 2019**

---

#### **3.1 Aspects « Territoires »**

Une étude sur l'organisation territoriale de la fonction publique a été lancée. Elle sera réalisée en synergie avec les travaux de France Stratégie qui sont faits sur ce thème.

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

RAS

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

L'ensemble des enquêtes administratives réalisées par le Dessi concourent à l'évaluation des politiques publiques en matière de gestion des ressources humaines de la FPE. Le SSM est logiquement et quotidiennement sollicité lors des travaux de rédaction de textes réglementaires,

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

Le BES est associé à tous les travaux de la Direction du Budget, de la Cour des comptes, du COR et bien sûr de la DGAFP sur la préparation de la réforme des retraites. Le BASI participe également à l'évaluation des impacts sur les SIRH des mesures de politique en matière RH.

Le BES propose un indicateur de calcul des écarts de rémunération Hommes Femmes qui seraient calculés sur la base des données RH des administrations. Cela leur permettrait d'avoir d'étayer la justification des constatations les concernant sur la base d'informations qui leurs sont propres et dont ils maîtrisent mieux que quiconque la signification. Par ailleurs, le Dessi a également mis en place une collecte d'information et des traitements des fichiers de paie de la DGFIP pour évaluer l'impact du jour de carence.

#### **3.4 Aspects « européens »**

Les deux opérations originales lancées en 2018 relatives au suivi des emplois vacants (à partir de la BIEP) et la centralisation des dossiers reconnus d'accidents du travail s'inscrivent dans le cadre de la réponse à des demandes européennes.

Le SSM produit l'indicateur SRQ pour Eurostat destiné au calcul de la rémunération des fonctionnaires internationaux.

Nous participons à enrichir la réponse de l'Insee à Eurostat (SRA) en fournissant des données sur le champ de la formation ou des prestations sociales.

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

---

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

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

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

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

\* \* \*