



**Conseil national  
de l'information statistique**

Montrouge, le 14 avril 2020  
N°47 / H030

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

**Programme de travail des producteurs de la statistique  
Année 2020**

## Sommaire

<b>CEREQ</b> – CENTRE D’ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS.....	<b>3</b>
<b>DARES</b> – 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>7</b>
<b>DARES</b> – SOUS-DIRECTION « SALAIRES, TRAVAIL ET RELATIONS PROFESSIONNELLES », MINISTERE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL.....	<b>10</b>
<b>DARES</b> – SOUS-DIRECTION « EMPLOI ET MARCHÉ DU TRAVAIL », MINISTERE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL .....	<b>12</b>
<b>INSEE</b> – DIRECTION DES STATISTIQUES DEMOGRAPHIQUES ET SOCIALES, DEPARTEMENT EMPLOI ET REVENUS D’ACTIVITE.....	<b>15</b>
<b>POLE EMPLOI</b> .....	<b>20</b>
<b>DESSI</b> – DEPARTEMENT DES ETUDES, DES STATISTIQUES ET DES SYSTEMES D’INFORMATION, DIRECTION GENERALE DE L’ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE .....	<b>22</b>
<b>ANNEXE. TEXTE DES AVIS DE MOYEN TERME 2019-2023</b> .....	<b>26</b>

### Note de lecture

Dans ce programme de travail, les producteurs ont indiqué les opérations et travaux faisant référence aux avis du moyen terme 2019-2023 du Cnis. Ces avis sont repérés de la manière suivante :

[AG : Avis généraux](#)

[EQRT : commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail »](#)

Le texte des avis de la commission « »Emploi, Qualification et Revenus du travail » ainsi ceux des autres commissions du Cnis cités dans ce programme figurent en annexe.

Par ailleurs, les opérations et travaux référencés sont également repris dans un document distinct qui indique, en regard de chaque avis du moyen terme 2019-2023, et de manière abrégée, l'ensemble des opérations et travaux cités dans chaque commission.

## Céreq – Centre d'études et de recherches sur les qualifications

---

### 1. Orientations pour 2020

---

Le département entrée et évolutions dans la vie active (Deeva) du Céreq continuera, en 2020, à contribuer à la production de données et leur analyse sur les différents aspects de la relation formation-emploi, plus particulièrement centrés sous l'angle des conditions d'insertion des jeunes sortants du système éducatif.

Pour les aspects de production (cf. infra), l'enquête 2020 sur la Génération 2017 entrera dans sa phase opérationnelle de collecte (avril à juillet).

Pour les thématiques mises en avant cette année, elles se structureront autour des orientations à moyen terme adoptées par le conseil d'administration du Céreq en novembre 2019. Plus particulièrement, l'analyse des parcours des jeunes, scolaire, professionnel et de vie, constituera un angle particulièrement mis en avant dans les travaux menés. Ces analyses s'appuieront pour nombre d'entre elles sur les données de l'enquête 2017 auprès de la Génération 2010 (groupe d'exploitation, cf. infra), mais également sur la participation de chargés d'études au groupe d'exploitation mis en place par la sous-direction des Systèmes d'information et des Études statistiques (Sies) du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sur le Panel Bacheliers. Le Deeva poursuivra également ses contributions aux publications de la direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (Depp) du ministère de l'Éducation nationale (Etat de l'école) et de la direction générale de l'Enseignement supérieur et de l'Insertion professionnelle (DGESIP) (Etat de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation) ainsi que sa collaboration au groupe Formation tout au long de la Vie (FTLV) coordonné par l'Insee.

Le département formation et certification (DFC) du Céreq continuera en 2020 à contribuer à la production de données et d'analyses portant sur 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. Dans ce cadre deux enquêtes seront en cours d'élaboration durant l'année 2020 pour des collectes prévues en 2021.

Ces deux enquêtes sont réalisées en lien avec la direction de l'Animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) :

- La 6<sup>ème</sup> édition du volet français de l'enquête européenne *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS) pilotée par la Commission européenne et Eurostat, portant sur la formation professionnelle dans les entreprises. Cette enquête 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 sur la mise en œuvre des dispositifs publics. Les travaux de préparation de cette sixième édition démarrent en 2020 pour une collecte en 2021.
- Enquête auprès d'organismes de formation : un objectif du PIC pour l'amélioration de la qualité et l'efficacité pédagogique des parcours de formation des demandeurs d'emploi est d'inciter l'offre de formation en direction de ces publics à opérer des transformations en profondeur. Comment les prestataires de formation se saisissent-

ils de cet enjeu de qualité et, plus généralement, comment font-ils face aux changements introduits par la Loi de 2018 ?

Par ailleurs le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires professionnels (Defis) fera l'objet d'analyses au sein d'un second groupe d'exploitation à partir d'avril 2020. Ce dispositif conçu en 2014 et lancé en 2015, qui associe une enquête couplée employeurs-salariés avec un suivi des parcours professionnels des salariés pendant 5 ans, a pris fin en décembre 2019. La totalité du dispositif peut désormais faire l'objet d'analyses au sein d'un nouveau groupe d'exploitation (cf. infra).

Les données issues de Defis feront également l'objet d'analyses à travers le groupe constitué dans le cadre de l'Agence nationale de la recherche ANR Squapin. Ce projet de recherche financé par l'ANR, qui met à contribution des chargés d'études du Céreq et de nombreux autres chercheurs, a pour thématique les perspectives ouvertes aux salariés en emploi peu qualifié face à l'injonction de devenir acteur de leur parcours professionnel.

## **2. Travaux nouveaux et projets en 2020**

---

### **2.1 Enquêtes ponctuelles ou dont la périodicité est supérieure à 3 ans ; refonte importante d'enquêtes régulières**

#### **Rappel des projets majeurs du Deeva dont l'instruction se poursuit en 2020 :**

Le dispositif des enquêtes Génération permet d'étudier l'accès à l'emploi et les premières transitions professionnelles des jeunes à l'issue de leur formation initiale. Du point de vue de ce dispositif, l'année 2020 sera une année importante. D'une part, elle va voir se développer et aboutir les travaux engagés dans le groupe d'exploitation de la dernière enquête de dispositif avant rénovation (enquête 2017, représentant la troisième interrogation auprès de la Génération 2010, soit sept ans après la fin des études initiales). D'autre part, la première enquête du dispositif rénové, à savoir l'enquête 2020 auprès de la Génération 2017, va entrer en production.

#### **Groupe d'exploitation Génération 2010 à 7 ans :**

Le groupe d'exploitation de la 3ème vague de l'enquête génération 2010 et la dernière enquête à 7 ans avant la nouvelle enquête Génération rénovée réunit des projets d'étude et de recherche autour d'une thématique générale sur les dynamiques temporelles et spatiales des débuts de vie professionnelle, sans exclure des approches plus circonscrites sur des segments de population particuliers considérés selon leur origine, leur formation, etc. Les travaux devraient être finalisés pour la fin de l'année 2020. Le groupe accueille 25 projets différents qui couvrent sept ensembles thématiques :

- Césure, décrochage, raccrochage (4 projets)
- Parentalité et conciliation vie professionnelle
- Vie familiale (4 projets)
- Transition vers la vie adulte (3 projets)
- Le devenir des enfants d'immigrés (3 projets)
- Mobilités spatiales (4 projets)
- Marché du travail et de l'emploi (3 projets)

- Début de carrière de segments spécifiques : les apprentis, les titulaires d'un diplôme professionnel du supérieur, les docteurs, les BTS (4 projets).

## **Enquête 2020 sur la Génération 2017**

La première interrogation auprès de la Génération 2017 va avoir lieu entre avril et juillet 2020. Cette nouvelle enquête concrétise un processus de rénovation important du dispositif concernant, entre autres éléments, le mode de collecte (multimode Internet et téléphone), le champ de l'enquête et une actualisation importante du questionnaire. La collecte devrait permettre d'interroger environ 35 000 jeunes et recueillir de l'information sur leur parcours professionnel au cours des trois premières années de vie active.

## **Rappel des projets majeurs du Dfc dont l'instruction se poursuit en 2020 :**

### ***Enquête CVTS-6***

Environ 4 500 entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus seront interrogées au printemps 2021 sur leur politique de formation. Cette collecte sera multimode (internet / téléphone). Les questions françaises pourront intégrer des thématiques nouvelles : restructuration, sous-traitance, emploi des seniors, transitions écologique / numérique, apprentissage informel. Des questions seront également actualisées au regard de la loi du 5 septembre 2018 portant sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ces thématiques sont en lien avec les avis généraux de moyen terme du CNIS numéros 2, 3 et avis numéros 5 et 7 de la commission entreprises et stratégies de marché.

Un passage en commission d'opportunité est prévu pour avril 2020 et au label à l'automne 2020.

→ [AG 2](#). [AG 3](#). [ESM 5](#). [ESM 7](#).

### ***Enquête sur les Organismes de formation***

Environ 9 000 organismes de formation seront interrogés en 2021. Cette collecte sera également multimode (Internet / téléphone). Les dates prévues de passage en opportunité et label devraient être les mêmes que pour l'enquête CVTS-6.

### ***2<sup>ème</sup> groupe d'exploitation du dispositif Defis***

Le deuxième groupe d'exploitation des données du Dispositif d'enquête sur les formations itinéraires des salariés (Defis) met l'accent sur l'exploitation de la dimension longitudinale de l'enquête, sans pour autant exclure des approches où la dynamique temporelle n'est pas centrale.

Ce groupe d'exploitation, dont la réunion de lancement est prévue pour le printemps 2020, réunit des projets d'étude et de recherche autour d'une thématique générale du rôle de la formation continue dans les parcours professionnels et leur sécurisation. Il a pour objectif de favoriser l'appropriation des données et leur valorisation auprès de la communauté scientifique et de créer un espace de dialogue pluridisciplinaire. Dans cette optique, le groupe intègre également des projets proposant des approches qualitatives (post-enquête, entretiens) afin de favoriser les fertilisations croisées avec les travaux quantitatifs.

Le groupe est composé d'ores et déjà d'une quarantaine de chercheurs et d'une douzaine de chargés d'études du Céreq, réunis autour d'une vingtaine de projets.

Ces chercheurs sont issus de plus d'une vingtaine de laboratoires et universités. Cinq disciplines sont représentées au sein du groupe : l'économie ou socio-économie, la

sociologie, la gestion, les sciences de l'éducation et la psychologie. Les projets portent sur les ensembles thématiques suivants :

- les effets de la formation sur les parcours des différentes catégories des salariés non qualifiés (en fin de carrière, emplois « atypiques », contrats courts...);
- les différences de carrière hommes-femmes et formation ;
- les contextes organisationnels, outils de management et dispositifs de formation ;
- le rôle des déterminants territoriaux sur les parcours ;
- les transitions professionnelles, parcours « atypiques » et comportements de recherche de l'emploi.

## **2.2 Exploitations nouvelles de fichiers administratifs ou de sources privées visant à créer des données statistiques non existantes ou se substituant à des enquêtes**

RAS

## **2.3 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés**

RAS

## **2.4 Création ou refonte d'un référentiel : répertoire, nomenclature, zonage**

RAS

## **2.5 Création ou rénovation d'outils et de produits de diffusion**

### ***Deeva :***

L'année 2020 sera marquée par la mise à disposition à la communauté de chercheurs des données de l'enquête 2017 sur la Génération 2010 (troisième interrogation) via le centre de ressource PROGEDO-Quetelet.

### ***Service communication du Céreq :***

Ce service, qui a pour mission de faire connaître l'établissement, son expertise et ses travaux, a lancé son nouveau site internet afin de rendre les publications et travaux encore plus accessibles :

- plus de 600 publications accessibles librement sur le site ;
- version mobile conçue pour faciliter la navigation sur le site depuis un téléphone ;
- site disponible en version anglaise.

# **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. Orientations pour 2020**

---

Pour la sous-direction « Suivi et évaluation des politiques de l’emploi et de la formation professionnelle », l’année 2020 verra la poursuite de plusieurs enquêtes : enquêtes sur le parcours des apprentis et sur les compétences des adultes, enquêtes auprès des sortants des contrats aidés Parcours emploi compétences et de l’Insertion par l’activité économique ; enquêtes à visée évaluative dans le cadre du Plan d’investissement dans les compétences et de l’expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée. Les statistiques sur l’apprentissage s’appuieront en 2020 sur le nouveau système d’information, ce qui demandera un travail important de mise en cohérence avec les données passées. Des appariements de données administratives permettront d’enrichir le dispositif d’enquêtes : appariement InserJeunes, Trajam, Force.

Notamment, dans le cadre de l’évaluation du Plan d’investissement dans les compétences, un travail important est entrepris pour la construction de nouvelles données. Après la mise en place d’une enquête (enquête post-formation) auprès d’environ 30 000 sortants de formation chaque trimestre, la Dares, en étroite collaboration avec le Centre d’accès sécurisé aux données (CASD), s’attelle désormais à mettre en place un système de suivi des trajectoires professionnelles des personnes en recherche d’emploi (Dispositif Force – formation, chômage et emploi) consistant en l’appariement de plusieurs bases statistiques à un rythme trimestriel. En 2020, ce système sera mis sur pied et pérennisé. Ces données seront accessibles au sein du CASD à toutes les équipes impliquées dans l’évaluation du Plan d’investissement dans les compétences.

## **2. Travaux nouveaux et projets en 2020**

---

En 2020, un nouveau système d’information sur l’apprentissage sera progressivement déployé suite au remplacement des chambres consulaires par les opérateurs de compétences OPCO pour l’enregistrement des contrats. Cette évolution suscitera notamment la constitution d’une nouvelle série relative aux nouveaux contrats d’apprentissage, en date de début de contrat. En 2020, pourra être exploitée pour la première fois la première vague de l’enquête sur le parcours des apprentis (ORIPA) tandis que la seconde vague d’enquête sera sur le terrain.

Le projet commun avec la Depp InserJeunes débouchera à l’automne sur la mise à disposition du public d’indicateurs de valeur ajoutée sur l’insertion professionnelle de la formation en apprentissage et en lycée professionnel, ainsi que d’autres indicateurs comme prévu par la loi sur la Liberté de choisir son avenir professionnel (LCAP).

Le Panel Trajam devrait pouvoir être finalisé cette année avec la constitution au printemps d’un comité d’utilisateurs et le versement à l’automne 2020 du panel sur le CASD.

Les taux de retour à l’emploi des contrats aidés Parcours emploi compétences pourront faire l’objet d’une estimation à partir de l’enquête sur les sortants. Ces contrats ont été mis en place début 2018, avec une intensification de la formation et de l’accompagnement. Les taux



d'insertion dans l'emploi pour les bénéficiaires de l'Insertion par l'activité économique pourront également être estimés pour la première fois à partir d'une enquête sortant lancée en 2019.

Le comité scientifique d'évaluation de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée devra rendre son rapport final à l'été 2020. A cette fin, une seconde vague de l'enquête conditions de vie dans les territoires sera déployée en 2020.

## **2.1 Enquêtes ponctuelles ou dont la périodicité est supérieure à 3 ans ; refonte importante d'enquêtes régulières**

- Enquête CVTS : la préparation de l'enquête sera lancée en co-maîtrise d'ouvrage avec le Céreq. Cette enquête comportera un module de questions portant sur les compétences, pour compléter l'enquête Piac de l'OCDE sur les compétences des adultes.
- Enquête Piac : la préparation de l'enquête se poursuit en lien avec la Depp et l'Insee, la collecte du pilote aura lieu en 2020.
- Enquête Oripa : la seconde vague de l'enquête sera lancée en 2020.
- Enquête Conditions de Vie dans les Territoires : la seconde vague de l'enquête sera lancée en 2020.
- Enquête sur les organismes de formation : une enquête auprès des organismes de formation sera lancée en 2020-2021, en partenariat avec le Céreq.

## **2.2 Exploitations nouvelles de fichiers administratifs ou de sources privées visant à créer des données statistiques non existantes ou se substituant à des enquêtes**

- InserJeunes : appariement entre la DSN, SIFA, Ariane notamment. Ce projet vise à répondre aux impératifs de la loi LCAP. Il est réalisé en partenariat avec la Depp.
- Trajam : appariement entre le panel DADS, et les fichiers administratifs des contrats aidés, l'apprentissage, l'insertion par l'activité, les écoles de la 2<sup>ème</sup> chance, etc. visant à suivre les trajectoires des individus d'un dispositif à l'autre.
- Dispositif Force : l'objectif de ce nouveau dispositif statistique vise à reconstituer les trajectoires d'emploi et de formation des personnes en recherche d'emploi. Les fichiers suivants vont faire l'objet d'appariements chaque trimestre à partir de mars 2020 : le fichier historique des demandeurs d'emploi (ainsi que les fichiers satellites) (FH) qui rassemble pour chaque demandeur d'emploi des informations sur ses épisodes d'inscription à Pôle Emploi ; la base mouvements de main d'œuvre (MMO) qui indique, pour chaque salarié, ses contrats de travail ; la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (BREST), qui rassemble les caractéristiques des formations suivies par les personnes en recherche d'emploi ; la base I-MILO, rassemblant les informations sur les jeunes au contact d'une mission locale et notamment dans un programme d'accompagnement renforcé (Garantie jeunes, PACEA, etc.). Ce dispositif statistique sera mis à disposition de l'ensemble des équipes de recherche qui s'engagent sur une étude ou évaluation d'un programme du Plan d'investissement dans les compétences. Les données seront accessibles dans le cadre du Centre d'accès sécurisé aux données. Elles pourront être appariées à d'autres fichiers statistiques, notamment ceux émanant du système de gestion des programmes évalués.



### **2.3 Autres travaux statistiques nouveaux ou renouvelés**

RAS

### **2.4 Création ou refonte d'un référentiel : répertoire, nomenclature, zonage**

RAS

### **2.5 Création ou rénovation d'outils et de produits de diffusion**

Refonte de l'outil de Datavisualisation POEM qui devrait être en production à l'automne 2020.

## **1. Orientations pour 2020**

---

En 2020, la sous-direction « Salaires, travail et relations professionnelles » investira dans trois grands projets statistiques. Premièrement, l'expertise de la DSN continuera dans le but d'alléger les questionnaires des enquêtes Acemo : trimestrielle, très petites entreprises et Pipa. Deuxièmement, la refonte de la chaîne de traitement de l'enquête annuelle sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) en collaboration avec l'Insee sera poursuivie et achevée. Troisièmement, la réflexion débutera pour la préparation du lancement du nouveau cycle d'enquêtes en panel Conditions de travail-risques psychosociaux. Elle concernera à la fois le processus d'enquête et le questionnaire.

La réflexion se poursuivra par ailleurs sur la déclinaison géographique des données en santé-travail, d'une part en ce qui concerne les données administratives sur les accidents du travail et maladies professionnelles et d'autre part les possibilités de produire des statistiques régionalisées à partir de l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) 2017.

La sous-direction commencera à mettre en production l'indicateur des minima de branche, après un travail méthodologique préalable ayant abouti l'année dernière à définir son mode de calcul ; cet indicateur sera une sorte d'indice de salaire conventionnel minimum du travail peu qualifié obtenu par agrégation des niveaux les plus bas des grilles des différentes conventions collectives.

Une expérimentation sera réalisée à l'aide de méthodes statistiques avancées (incubateur des ministères sociaux, analyse textuelle, réseaux de neurones) pour tenter d'extraire certaines informations importantes pour le dialogue social à partir des textes des accords d'entreprises.

## **2. Travaux nouveaux et projets en 2020**

---

### **2.1 Enquêtes ponctuelles ou dont la périodicité est supérieure à 3 ans ; refonte importante d'enquêtes régulières**

RAS

### **2.2 Exploitations nouvelles de fichiers administratifs ou de sources privées visant à créer des données statistiques non existantes ou se substituant à des enquêtes**

- Expertise de la DSN en vue d'en utiliser les informations pour enrichir la collecte des enquêtes Acemo (trimestrielle, très petites entreprises et Pipa (épargne salariale)) et alléger la charge des entreprises. Echéance : expertise en 2020. Partenaires : Insee, sous-direction emploi et marché du travail de la Dares.

- Refonte de la chaîne de traitement aval de l'enquête Ecmoss, en collaboration avec l'Insee. Suite et fin en 2020.
- Réflexion sur la méthodologie et le questionnaire du nouveau cycle des enquêtes en panel conditions de travail-Risques psychosociaux dont la première édition aura lieu en 2023.

### **2.3 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés**

Expérimentation avec l'incubateur des ministères sociaux visant à tester la faisabilité d'une extraction d'informations à partir d'une lecture automatique des accords d'entreprise. Contexte : les accords d'entreprise constituent une source importante pour le suivi des politiques qui touchent au dialogue social en entreprise mais leur nature textuelle rend difficile leur exploitation autrement que par une approche qualitative. Le développement d'outils d'analyse textuelle permettrait de simplifier la tâche des chargés d'études dans les études qualitatives, voire d'envisager une exploitation quantitative de certaines données (taux de majoration des heures supplémentaires par exemple).

### **2.4 Création ou refonte d'un référentiel : répertoire, nomenclature, zonage**

RAS

### **2.5 Création ou rénovation d'outils et de produits de diffusion**

RAS

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

---

### **1. Orientations pour 2020**

---

Au-delà des travaux récurrents de la sous-direction, l'année 2020 verra se poursuivre la consolidation des systèmes d'information (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. L'année 2020 sera également marquée par de premiers travaux d'exploitation d'appariements avec d'autres sources : 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 (projet InserJeunes) ; le fichier historique des demandeurs d'emploi (FH-DSN), afin de mieux suivre les trajectoires des demandeurs d'emploi entre chômage et emploi salarié. 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 troisième axe porte sur l'analyse des offres d'emploi et les tensions sur les métiers, par le biais notamment du chantier méthodologique sur les statistiques d'offres d'emploi, qui se poursuivra en 2020 dans le cadre d'Eurostat (deuxième vague de l'Essnet « Big Data »).

Enfin, l'année sera marquée par la publication des principaux résultats du nouvel exercice de prospective des métiers et qualifications (« Les métiers en 2030 ») réalisé conjointement avec France Stratégie.

### **2. Travaux nouveaux et projets en 2020**

---

#### **2.1 Enquêtes ponctuelles ou dont la périodicité est supérieure à 3 ans ; refonte importante d'enquêtes régulières**

L'enquête auprès des sortants des listes de Pôle emploi, réalisée chaque année depuis 2017 (sa fréquence était auparavant trimestrielle) permet de mener des analyses sur le retour à l'emploi de ces personnes, la qualité de l'emploi retrouvé, les démarches entreprises par les demandeurs d'emploi pour retrouver un emploi. Lors de son passage devant le Comité du Label en juin 2018, il a été recommandé d'explorer la passation de l'enquête par Internet. Des tests ont été menés en ce sens fin 2019 et seront pleinement exploités en 2020.

## 2.2 Exploitations nouvelles de fichiers administratifs ou de sources privées visant à créer des données statistiques non existantes ou se substituant à des enquêtes

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 2020 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 encore.

La Dares, en collaboration avec Pôle emploi, a mis en place l'appariement entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et les données de la DSN. En 2020, de premières exploitations seront menées à partir de cette nouvelle source. De même, l'appariement entre les données de la DSN et celles de la Depp sur les apprentis et lycéens sortant de formation professionnelle seront exploités dans le cadre d'un projet commun de suivi de leur insertion professionnelle.

Enfin, la Dares expertisera les données concernant les personnes handicapées inscrites à Pôle emploi et elle commencera à travailler sur la DSN pour suivre la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

## 2.3 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés

En 2020, seront publiés les principaux résultats du nouvel exercice de Prospective des métiers et des qualifications, mené conjointement avec France Stratégie. Par rapport à l'édition précédente, des travaux importants ont été menés sur de nouveaux modules portant sur l'évaluation du nombre de sortants de formation initiale (en collaboration avec l'Insee, la Depp, le Sies et avec le concours du Céreq), les mobilités entre métiers, la régionalisation de l'exercice national et la prise en compte de la dimension liée aux compétences.

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. Ces travaux ont permis de dégager une grille d'analyse renouvelée des tensions, qui a vocation à être publiée en 2020.

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) est en cours d'analyse.
- La détection des doublons (offres d'emploi publiées sur plusieurs sites d'offres d'emploi).

## **2.4 Création ou refonte d'un référentiel : répertoire, nomenclature, zonage**

Suite à la refonte de la nomenclature de la PCS (professions et catégories socioprofessionnelles), la Dares va entamer en 2020 les travaux de rénovation de la nomenclature des familles professionnelles (Fap), qui permet de faire le lien entre la PCS et le Répertoire opérationnel des métiers (Rome) de Pôle emploi.

En dehors de la sous-direction Emploi et marché du travail, la mission d'animation régionale va finaliser en 2020, en lien étroit avec l'Insee, la refonte des zones d'emploi.

## **2.5 Création ou rénovation d'outils et de produits de diffusion**

En 2020, la Dares travaillera à l'actualisation du portrait statistique des métiers ainsi qu'à la rénovation de sa mise à disposition sur son site Internet, en développant une datavisualisation.

## **1. Orientations pour 2020**

---

Les travaux du Dera en 2020 restent marqués par une forte évolution des systèmes d'information avec la poursuite des travaux sur trois projets majeurs :

**1- 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) ;

- La première étape (projet Pirénés), dont l'objectif était d'accueillir et de traiter la DSN en vue d'abord de produire les fichiers détails annuels relatifs à l'ensemble des salariés dans le même calendrier et avec les mêmes concepts que lorsqu'ils étaient produits, notamment à partir des DADS, a été achevée en 2019.
- Le programme « Siera 2025 » constitue la seconde étape de la réingénierie des processus du Siera. Avec l'entrée de la Fonction publique en DSN, celle-ci devient progressivement la source d'information unique sur l'emploi et les salaires et l'Insee doit faire face désormais à plusieurs enjeux d'importance :
  - o gagner en efficacité et en cohérence : la DSN devenant la principale source alimentant le Siera, il y a là une opportunité de repenser les processus de production en adaptant, rationalisant et mutualisant les traitements, d'une part et en rendant plus cohérents les produits, d'autre part.
  - o raccourcir les délais de production : sur les données conjoncturelles, les textes européens conduisent à raccourcir les délais exigibles de diffusion ;
  - o alléger la charge statistique des entreprises : la DSN doit être un levier pour l'allègement de la charge statistique des entreprises. Ceci concerne surtout les enquêtes coûts de la main-d'œuvre et structure des salaires (Ecmo-ss)

**2- La refonte de l'enquête Emploi (projet Mélopée)** : en 2020, il s'agira d'analyser sous toutes ses formes le Pilote à l'œuvre depuis le début de l'année, afin de préparer la bascule finale de la nouvelle enquête Emploi, de mesurer les ruptures de série et de préparer les travaux de réropolation.

**3- La rénovation de la PCS (PCS2020)** : à la suite des travaux du groupe de travail du Cnis qui se sont conclus avec la publication du rapport fin 2019, un plan d'actions Insee a été établi ; dès 2020, des premières recommandations seront mises en œuvre, notamment la prise en compte de la PCS 2020 pour le Pilote de la nouvelle enquête Emploi, d'une part, et la mise en place d'un site dédié à cette nomenclature, d'autre part.

## **2. Travaux nouveaux et projets en 2020**

---

### **2.1 Enquêtes ponctuelles ou dont la périodicité est supérieure à 3 ans ; refonte importante d'enquêtes régulières**



## **Refonte de l'enquête Emploi (Mélopée)**

→ [AG 6. EQRT 4. EQRT 6.](#)

Cette refonte s'inscrit dans le cadre du règlement-cadre européen (IESS - *Integrated european social statistics*), voté au printemps 2019, visant à plus de standardisation et d'harmonisation des enquêtes sociales avec une mise en œuvre opérationnelle décidée pour 2021. Le futur questionnaire de l'enquête Emploi, conçu à partir de 2017, a été testé et finalisé en 2018 et 2019. En 2019, le protocole de la nouvelle enquête a été défini, précisant notamment les modalités de l'introduction d'Internet comme mode de réponse supplémentaire en réinterrogation.

Le nouveau questionnaire et le nouveau protocole seront mis en production en 2020 dans le cadre d'un Pilote, enquête en pré-production visant à mesurer au mieux les ruptures de série. Cette enquête Pilote sera alimentée par la bascule d'un quart de l'échantillon de l'enquête Emploi actuelle.

Ces travaux ont été présentés à la Commission Emploi du Cnis et au Comité du Label.

## **Modules complémentaires à l'enquête Emploi**

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 complémentaires associés sont renouvelés chaque année.

En 2020, des questions supplémentaires portent ainsi sur les accidents du travail et les problèmes de santé liés au travail (module très proche de la précédente édition de 2013<sup>1</sup>). En 2021, le focus sera porté aux personnes issues de l'immigration (module très proche de l'édition 2014 sur le même thème). Le détail des variables et le modèle de questionnaire européen du module 2020, ainsi que la liste des modules pour 2021-2025 sont accessibles sur le site d'Eurostat<sup>2</sup>.

## **Enquête Emploi à Mayotte**

En 2020, les travaux d'instruction reprendront pour la mise en œuvre de l'enquête Emploi en continu à Mayotte, en remplacement de l'actuelle enquête annuelle. L'horizon actuellement prévu est une mise en œuvre en 2024 (avec une montée en charge en 2023), ce qui demande un régime dérogatoire à la réglementation IESS entre 2021 et 2023.

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

→ [EQRT 2. EQRT 4.](#)

Le panel EVA s'appuie sur la cohorte de jeunes entrés en 6e en 2007. Il vise à suivre annuellement 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.

## **Les enquêtes sur le Coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (Ecmo-ss)**

Le dispositif d'enquêtes Ecmo-ss se poursuit selon son rythme quadriennal maintenant établi : en 2018, a commencé un nouveau cycle quadriennal avec les enquêtes sur la Structure des salaires (ESS), qui se sont poursuivies en 2019 (millésimes 2017 et 2018). En

<sup>1</sup><https://www.insee.fr/fr/statistiques/3645477>

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_-\\_ad\\_hoc\\_modules#Overview\\_of\\_the\\_ad\\_hoc\\_modules](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_ad_hoc_modules#Overview_of_the_ad_hoc_modules)

2020 le dispositif basculera aux enquêtes sur le coût de la main d'œuvre (sur le millésime 2019). L'enquête complémentaire auprès des salariés de la fonction publique d'État (FPE) collectée à l'automne 2019, sera analysée et exploitée en 2020. Sur le reste du champ, les potentialités de la DSN sont actuellement à l'étude pour réduire la charge statistique de cette enquête, ce qui suppose d'avoir un recul suffisant sur la qualité des données de la nouvelle déclaration sociale.

### **Enquête Adult education survey (AES) et module IVQ**

En 2020, reprendront les travaux français et européens en vue d'une nouvelle édition de l'enquête AES prévue à l'automne 2022. La possibilité d'y adjoindre un module « information et vie quotidienne » (IVQ), pour quantifier notamment le poids de l'illettrisme, est à l'étude, dépendant notamment d'une participation au financement de l'agence nationale de lutte contre l'illettrisme.

## **2.2 Exploitations nouvelles de fichiers administratifs ou de sources privées visant à créer des données statistiques non existantes ou se substituant à des enquêtes**

### **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)**

→ [AG 5. EQRT 10. TERR 1. TERR 2.](#)

Le premier axe de cette refonte, menant au processus de « coproduction » des estimations trimestrielles d'emploi salarié avec l'Acosse et la Dares a abouti en 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 a été 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). Les premiers fichiers produits à partir de ces applications ont porté sur le millésime 2016 à partir des seules DADS (en 2019). Le fichier millésimé « 2017 » intégrera quant à lui majoritairement des DSN pour des entreprises ayant déclaré toute l'année 2017 en DSN et des DADS pour les autres. Dans le cas de double-déclaration en 2017, la déclaration retenue au niveau de l'établissement est choisie à partir de critères statistiques. Le millésime 2017 devrait être mis à disposition au premier semestre 2020. Les DSN sur le secteur privé seraient ainsi pleinement exploitées avec le millésime 2018 : le fichier « Tous salariés » correspondant devrait être mis à disposition en fin d'année 2020.

D'autres travaux restent à mener pour disposer d'un dispositif le plus efficace et le plus cohérent possible, qui exploite les potentialités offertes par la DSN. Parmi les axes d'instruction qui ont démarré 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.

Les enjeux stratégiques de cette refonte consistent aussi à rationaliser les processus de production internes de l'Insee, rationalisation qui permettra :

- d'assurer davantage de cohérence dans les données produites ;

- de réduire les délais de mise à disposition ;
- d'alléger la charge statistique des entreprises.

L'Insee continuera de produire la base de données « Tous salariés » (qui remplacera la base « DADS grand format ») au niveau des unités « postes » ainsi que les Panels tous salariés, ce qui permettra de préserver la possibilité de réaliser des études en carrières longues de façon comparable avec les données collectées dans le passé.

### **Mise à disposition des données du Panel Tous actifs**

Juste après la publication de l'Insee référence sur les indépendants (avril 2020), qui exploitera pour la première fois les panels Tous actifs (réunion des panels Tous salariés et Non-salariés), ces derniers seront mis à disposition des chercheurs et chargés d'études.

### **Mise à disposition des données micro-localisées (Flores)**

Flores est la nouvelle source qui, à partir des données des déclarations d'entreprises (DADS / DSN) fournit des données sur le tissu économique local, au lieu de travail jusqu'au niveau communal, sur l'emploi salarié et les rémunérations pour les différentes activités de l'ensemble des secteurs. Il remplace le dispositif « Clap » (connaissance localisée de l'appareil productif) dont le dernier millésime porte sur l'année 2015. Le premier millésime de Flores, sur l'année 2017, sera mis à disposition courant 2020.

## **2.3 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés**

Les travaux lancés dans le cadre de la refonte du Siera ont notamment pour objectif de réduire les délais de mise à disposition des statistiques sur l'emploi et les salaires, qu'elles soient conjoncturelles ou structurelles.

## **2.4 Création ou refonte d'un référentiel : répertoire, nomenclature, zonage**

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

→ [AG 3](#). [DQS 8](#). [EDD 3](#). [EQRT 8](#).

Le Dera a pleinement contribué à cette rénovation qui vise d'une part à s'adapter au développement des enquêtes multimodes, et à la collecte auto-administrée sur Internet en particulier, et d'autre part à mieux répondre aux besoins des utilisateurs. Un groupe de travail du Cnis a été instauré en 2018 et a rendu ses propositions en 2019. Elles ont été discutées au Bureau du Cnis (25/10/2019).

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. Le projet de rénovation de la PCS s'est articulé 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 agrégat alternatif de classes et sous-classes d'emploi et des agrégats ad hoc de professions 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 conduit à une clarification des usages respectifs des nomenclatures, 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).

En 2020, il s'agira de mettre en œuvre les premières actions d'un plan commençant par la prise en compte de la PCS 2020 dans le cadre du Pilote de la future enquête Emploi (cf. point 2.1 : mise en œuvre, analyse, ajustements) d'une part, et par la mise en place du site dédié (mise au point de la gouvernance et alimentation).

### **Rénovation de la nomenclature des zones d'emploi (ZE2020)**

Le Dera a pour objectif de basculer mi-2020 de l'actuelle nomenclature des zones d'emploi (ZE2010) à la nouvelle nomenclature (ZE2020) à l'occasion de la publication trimestrielle des taux de chômage localisés du premier trimestre 2020.

## **2.5 Création ou rénovation d'outils et de produits de diffusion**

Le Dera s'est engagé en 2019 dans la diffusion d'études ou documents de référence :

→ [AG 7](#). [AG 8](#).

- Document de travail sur l'appariement entre enquête Emploi et fichier de Pôle emploi pour comparer chômage BIT et demandeurs d'emploi : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4182193>
- Document de travail sur l'appariement entre enquête Emploi et sources administratives sur l'emploi pour comprendre les écarts entre ses sources : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4234657>
- Document méthodologique « quelle source pour quel usage » pour orienter les utilisateurs des diverses sources sur l'emploi : [https://insee.fr/fr/metadonnees/source/fichier/Emploi%20-%20Quelle%20source%20pour%20quel%20usage%20-%202022\\_10\\_2019.pdf](https://insee.fr/fr/metadonnees/source/fichier/Emploi%20-%20Quelle%20source%20pour%20quel%20usage%20-%202022_10_2019.pdf)

En 2020, le Dera a prévu de poursuivre sur cette voie en développant la ligne des « panorama » pour atteindre tous les publics sur les thèmes du marché du travail.

## Pôle emploi

---

### 1. Orientations pour 2020

---

En lien avec les orientations définies dans la convention tripartite Etat / Unédic / Pôle emploi 2020-2022, 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 et projets en 2020

---

#### **2.1 Enquêtes ponctuelles ou dont la périodicité est supérieure à 3 ans ; refonte importante d'enquêtes régulières**

Une enquête sur les freins et attentes des demandeurs d'emploi en risque d'exclusion sera menée afin d'éclairer notamment les attentes en termes d'orientation, de connaissances des droits, d'aides sur les techniques de recherche d'emploi ainsi que les freins en termes de mobilité, de logement, de diplômes, ou d'accès à la formation ainsi que les propositions d'actions susceptibles de lever ces freins.

Le futur programme d'évaluation qui sera validé au 1<sup>er</sup> trimestre par le conseil d'administration conduira à la mise en œuvre d'enquêtes statistiques en 2020.

#### **2.2 Exploitations nouvelles de fichiers administratifs ou de sources privées visant à créer des données statistiques non existantes ou se substituant à des enquêtes**

L'utilisation de l'ensemble des variables issues de la DSN permettra de mieux connaître les trajectoires des demandeurs d'emploi et notamment de caractériser les formes d'emploi auxquelles ont accédé les demandeurs d'emploi, que ce soit en termes de durabilité de l'emploi retrouvé, de niveau de salaire du nouvel emploi par rapport aux attentes exprimées lors du plan personnalisé d'accompagnement vers l'emploi ou du métier retrouvé au regard du métier recherché.

Le système d'information sera adapté afin de suivre les évolutions découlant de la réforme de l'assurance chômage.

### **2.3 Autres travaux statistiques nouveaux ou renouvelés**

Le mode de collecte de l'enquête complémentaire à l'enquête sur les besoins en main d'œuvre (BMO) sera aménagé afin de tester la collecte de réponses en ligne.

En lien avec le comité scientifique du plan d'investissement dans les compétences, des données plus détaillées seront calculées afin de présenter les taux de retour à l'emploi à l'issue des formations déclinés selon plusieurs axes (âge, niveau de formation, ancienneté au chômage, ...)

Les travaux sur les tensions seront publiés début 2020, et présenteront un indicateur synthétique utilisant les données portant sur les difficultés de recrutement issues de l'enquête Besoins en main d'œuvre (BMO), ainsi que l'écoulement des demandes d'emploi et le ratio entre les offres et les demandes d'emploi. Des indicateurs d'éclairage viseront également à qualifier les tensions selon leur origine (mismatch géographique, qualité de l'emploi, manque de compétences...).

### **2.4 Création ou refonte d'un référentiel : répertoire, nomenclature, zonage**

RAS

### **2.5 Création ou rénovation d'outils et de produits de diffusion**

La diffusion de données en open data sera largement étendue avec la mise à disposition d'API à partir d'une base de données centralisant les principales productions statistiques de Pôle emploi détaillées à un niveau géographique fin.

Des données relatives à l'indemnisation seront publiées, présentant notamment des croisements entre durée d'indemnisation, consommation du droit à l'assurance chômage et niveau d'allocation.

## **1. Orientations pour 2020**

---

Le SSM fonction publique est désormais une sous-direction de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), mais cela n'a pas d'impact sur ses missions. Ce changement consiste essentiellement à inscrire le SSM dans la structure reconnue dans l'organigramme de la DGAFP alors qu'il était jusqu'à présent un département piloté par un directeur de projet.

Les orientations en matière de production statistique consistent en quatre axes.

- Renforcer la collecte pour les enquêtes auprès des DRH ministérielles et avancer dans la démarche qualité entamée avec l'Unité qualité de l'Insee sur les principaux indicateurs et enquêtes produits par le SSM (ITB-GI, SRQ-Européen, enquête TEMS, enquête formation). Le démarrage de la démarche qualité sur l'enquête formation serait particulièrement importante pour en améliorer le contenu et la fiabilité.
- Mettre en œuvre la base concours créée par le décret 2018-114 du 16 février 2018 en publiant son arrêté d'application pour la partie collecte des données administratives, c'est à dire d'une part démarrer la collecte effective des données administratives en substitution des actuelles données agrégées reçues dans l'application « Greco report » pour l'État et via la Fédération nationale des centres de gestion ou le CNFPT pour la territoriale.
- Démarrer la collecte effective auprès des employeurs de l'État développement d'une collecte de données individuelles relative aux accidents du travail (accidents de service) et maladies professionnelles sur le champ de la fonction publique de l'État pour répondre au règlement UE 349/2011. Ce démarrage consiste en deux parties : commencer la collecte auprès des ministères disposant d'un système de suivi permettant de centraliser les données relatives à chaque accident conformément au cahier des charges établi.
- Mettre en œuvre l'exploitation de la nouvelle source « Place de l'emploi public », site de publication des offres d'emploi de la fonction publique opérationnelle depuis 2019 pour la fonction publique de l'État et territoriale.

En parallèle de ces travaux, l'outil d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes développé par le SSM à l'usage des employeurs publics est maintenant en cours de déploiement et sera accompagné de compléments permettant aux employeurs de quantifier les actions prévues dans le cadre de leurs plans d'action pour l'égalité professionnelle. Ces travaux pourront être synthétisés au niveau de l'ensemble de la fonction publique d'État dont la paie est assurée par la DGFIP (soit environ 85 % des fonctionnaires du versant).

Le BASI est très impliqué dans le suivi de la mise en œuvre de la DSN pour la fonction publique. Après avoir participé à la définition des données à véhiculer dans la DSN pour les agents publics : l'entrée en DSN est prévue en trois ans : 1er janvier 2020, 1er janvier 2021 et 1er janvier 2022. L'échéance du 1er janvier 2021 est particulièrement importante et le BASI aide à la mobilisation et la formation des acteurs.



Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 6 août sur la transformation de la fonction publique, le BASI élaborera le décret en Conseil d'État prévu concernant le Rapport social unique et la création des bases de données sociales dans le cadre du dialogue social. Ces textes structurant la production d'indicateurs par les employeurs pour le dialogue social et leur mise à disposition seront structurants pour l'avenir d'un certain nombre de statistiques rassemblées dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

A côté de ces orientations de production et de structuration des sources statistiques, la diffusion des résultats se poursuivra avec les publications habituelles. Les travaux d'étude non récurrents porteront sur l'attractivité des emplois de la fonction publique avec un dossier dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique exploitant l'enquête recrutements par concours et la place de l'emploi public, la création dans le rapport annuel d'une « vue » récurrente sur le temps et les conditions de travail pour rendre plus visibles les résultats issus des enquêtes conditions de travail-RPS, accidents du travail et enquête emploi. Enfin, une étude sera réalisée sur la répartition territoriale des emplois publics et la mobilité

## 2. Travaux nouveaux et projets en 2020

---

### 2.1 Enquêtes ponctuelles ou dont la périodicité est supérieure à 3 ans ; refonte importante d'enquêtes régulières

#### **Enquête concours**

→ DQS 7. EQRT 7.

L'enquête concours est une nouvelle enquête annuelle sur Internet. Elle interroge les candidats aux concours de la fonction publique. L'objectif de cette enquête est notamment de pouvoir étudier les discriminations au sein desdits concours. Cette enquête s'appuie sur la Base Administrative Concours, également mise en œuvre à partir de 2020, qui collecte auprès des organisateurs les informations individuelles sur les candidats.

Ce dispositif (l'enquête et la base administrative) a été créé par le décret CE n° 2018-114 du 16 février 2018. Ce dispositif pérenne doit à terme interroger chaque année l'ensemble des candidats aux concours de la fonctions publique, d'État et territoriale (à l'exception de certains concours, militaires notamment) et un échantillon de concours pour la fonction publique hospitalières.

En 2020, l'enquête sera testée sur plusieurs concours avec pour objectif de présenter ces tests en comité du label du Cnis. Ces tests seront menés par le Dessi et le Sircom. Pour les années suivantes, un prestataire sera sélectionné pour mener l'enquête dont la volumétrie est importante (de l'ordre de cent mille personnes interrogées) avec un calendrier étalé sur toute l'année (lié à celui des concours).

### 2.2 Exploitations nouvelles de fichiers administratifs ou de sources privées visant à créer des données statistiques non existantes ou se substituant à des enquêtes

#### **Exploitation des données issues de la « place de l'emploi public »**

→ AG 4. TERR 1.

La place de l'emploi public est un site internet (pilote par la DGAFP) recensant l'ensemble des offres d'emploi proposés par les employeurs publics. Elle regroupe les trois versants de la fonction publique et a remplacé la bourse interministérielle de l'emploi publique, qui ne concernait que l'État.

L'exploitation de cette source doit permettre entre autres et après expertise de la qualité de la source de répondre au règlement n°453/2008 du Parlement européen et du Conseil sur les vacances de postes.

### **Exploitation des déclarations des 10 plus hautes rémunérations des employeurs publics [AG 2]**

→ AG 2.

L'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique crée pour tous les employeurs publics (dépassant un certain seuil) l'obligation de rendre public sur son site internet la somme des 10 plus hautes rémunérations qu'il verse et la proportion de femmes parmi ces salariés.

Elle crée également l'obligation pour le gouvernement de rendre compte au parlement sur ce point chaque année par l'intermédiaire du rapport annuel sur l'état de la fonction publique rédigé par le Dessi.

La remontée de cette information sera réalisée en partenariat avec la DGOS et la DGCL pour les parties relevant respectivement de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale.

L'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 était d'application immédiate. Les employeurs n'ont cependant pas eu le temps de s'y conformer avant la date prévue du 1<sup>er</sup> novembre. Cette année, le DESSI présentera pour la première fois l'exploitation de cette information pour les années 2018 et 2019, dans le respect du secret statistique. Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié cette année présente toutefois déjà des résultats sur le champ de la fonction publique d'État uniquement à partir des fichiers de paye.

La même loi prévoit également que le rapport au parlement inclue des informations sur le dernier percentile de rémunération dans la fonction publique. Ces informations, publiées pour la première fois dans l'Insee Première 1738 « Les hautes rémunérations dans la fonction publique » de février 2019, sont issues de l'exploitation de Siasp et seront mises à jour annuellement par le Dessi.

L'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique prévoit également que le gouvernement donne chaque année des précisions sur les pantouflages des élèves issus d'un certain nombre d'écoles (l'Éna, l'école Polytechnique, l'ENS Mines, l'ENM et les ENS). Pour ce faire le DESSI a interrogé pour la première fois les gestionnaires de corps et les écoles fin 2019 et renouvellera cette enquête chaque année.

### **Base administrative Concours (BAC)**

→ AG 4. EQRT 7.

Préalablement à la réalisation de l'enquête concours, se met en place à compter de début 2020 la collecte des données administratives des concours conformément au décret CE n° 2018-114 du 16 février 2018. Les premiers résultats seront exploités au fur et à mesure, concours par concours mais sans diffusion particulière en 2020. La collecte auprès des organisateurs de concours via l'outil « Gréco-report » se poursuivra le temps de vérifier, concours par concours, la cohérence et la complétude des résultats. La première exploitation d'ensemble de la base concours est prévue en 2021.

### **Rapport social unique (RSU) et base de données sociales**

→ AG 4. DQS 1. EQRT 3. TERR 10.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi transformation de la fonction publique, un décret est en cours de rédaction pour substituer aux outils existants (bilan social, rapport de situation comparée, bilan hygiène, sécurité et conditions de travail) produits dans le cadre du dialogue social un rapport social unique et l'obligation de mettre à disposition des organisations syndicales une base de données sociales à l'instar de ce qui est fait dans le secteur privé et à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion.

Ce décret, commun aux trois versants de la fonction publique sera assorti d'arrêtés par versant (Etat, territorial et hospitalier) de manière à prendre en compte les spécificités de chacun. Les indicateurs qui seront suivis dans le RSU et la Base de données sociales devront Ces outils et notamment la base de données sociales devraient faciliter la collecte d'information et sa consolidation par le DESL, la Drees et la Dessi par une rationalisation des indicateurs exigés (simplification, régularité, publicité)

### **2.3 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés**

RAS

### **2.4 Création ou refonte d'un référentiel : répertoire, nomenclature, zonage**

RAS

### **2.5 Création ou rénovation d'outils et de produits de diffusion**

Faute de temps, les travaux sur la refonte du site fonction-publique.gouv.fr ont été reportés et par ailleurs les travaux pour verser plus de données sur economie.data.gouv.fr sont également reportés.

## **Annexe. Texte des avis de moyen terme 2019-2023**

---

## Avis généraux

---

### Développement durable

#### AG1. Améliorer la mesure de la qualité de la croissance

Le Conseil se félicite de la publication du rapport du groupe de travail sur la déclinaison française des indicateurs de suivi des objectifs de développement durable. Au-delà de la mise à jour et la diffusion régulières des indicateurs retenus par le rapport, le Conseil demande au service statistique public de répondre aux recommandations du groupe de travail dans la perspective d'affiner la mesure de la qualité de la croissance.

#### AG2. Mesurer et analyser les inégalités dans leur diversité

Le Conseil considère que le développement durable intègre la question des inégalités de toutes natures. Il souhaite vivement qu'elles demeurent un sujet d'attention permanent et que cette question soit prise en compte dans les travaux entrepris.

### Numérique

#### AG3. Observer et analyser les mutations économiques et sociales dues à la transformation numérique

L'économie numérique transforme en profondeur l'activité humaine et les relations entre les individus. Le Conseil demande que le service statistique public mesure le développement des technologies numériques et ses conséquences, d'une part, sur les usages qu'en font les entreprises ou autres organisations et les individus, d'autre part, sur l'économie et la société.

#### AG4. Tirer profit des sources de données produites par le développement du numérique

Le Conseil recommande aux services producteurs d'explorer les nouvelles sources de données dès lors qu'elles ouvrent des perspectives d'enrichissement du système d'information de la statistique publique. Il demande aux services d'expertiser ces sources et d'être particulièrement attentifs à la qualité des statistiques produites.

### Territoires

#### AG5. Consolider l'offre de la statistique publique en données territoriales

Le Conseil note avec satisfaction les avancées substantielles dans la mise à disposition par les services producteurs de données territoriales plus riches et plus fines. Il demande que le service statistique public poursuive ses efforts dans ce domaine et veille tout particulièrement à garantir la cohérence des informations produites et à en faciliter l'accès notamment aux acteurs locaux.

#### AG6. Poursuivre les investissements dans les comparaisons internationales

Le Conseil prend acte qu'une partie du programme statistique répond à des demandes européennes. Dans ce contexte, il encourage vivement les efforts produits par le service statistique public pour continuer à prendre une part active à la construction de la statistique européenne et pour développer des comparaisons internationales – y compris des territoires – en étant très attentif aux questions de comparabilité entre pays.

### Méthodes et diffusion

#### AG7. Développer les appariements entre sources de données

Le Conseil demande à l'ensemble des producteurs de la statistique publique de développer les appariements entre sources de données afin d'enrichir l'analyse des liens entre différents thèmes, en veillant au strict respect de la confidentialité lorsque les appariements reposent sur des informations identifiantes.

#### AG8. Renforcer la lisibilité de la production du service statistique public

Le Conseil recommande aux services de la statistique publique de poursuivre leurs efforts pour améliorer la lisibilité de leur offre. Celle-ci couvre à la fois les nomenclatures utilisées, l'information sur les sources de données qu'ils produisent et la diffusion des statistiques et analyses qui en sont issues.

## Commission Emploi, qualification et revenus du travail

---

### Observation des parcours

#### EQRT 1. Observer les trajectoires professionnelles des indépendants

Le Conseil réaffirme la nécessité de continuer à observer finement les trajectoires professionnelles, et tout particulièrement le cumul des différents statuts et les passages d'un statut à un autre (indépendant, salarié). Il souligne l'importance de mesurer la diversité des situations des personnes en activité indépendante, en particulier les cas de subordination économique.

#### EQRT 2. Analyser l'insertion professionnelle des populations socialement défavorisées

Le Conseil renouvelle sa demande auprès des producteurs de la statistique publique d'analyser les difficultés d'insertion professionnelle des populations socialement défavorisées (précarisées, vulnérables...), et notamment des jeunes entrant sur le marché du travail.

#### EQRT 3. Approfondir les liens entre parcours professionnel et santé

Le Conseil demande au service statistique public de consolider les dispositifs d'observation afin de mieux analyser les interrelations entre l'état de santé des personnes et leur itinéraire professionnel (conditions de travail, expositions aux risques psycho-sociaux ou environnementaux, aux maladies professionnelles, notamment). L'attention continuera à être portée aussi bien sur les salariés que sur les personnes à la recherche d'un emploi.

#### EQRT 4. Évaluer l'acquisition des compétences tout au long de la vie

Le Conseil prend note du besoin d'anticiper l'évolution des compétences compte tenu des transformations à venir des métiers et de leur contenu. Il recommande d'approfondir la réflexion sur le sujet des compétences et leur mode d'acquisition et de validation tout au long de la vie, sur leur définition et leur mesure. Les travaux seront conduits en lien avec les projets européens.

### Observer les déséquilibres sur le marché du travail

#### EQRT 5. Mieux comprendre le sentiment d'insécurité sur le marché du travail

L'instabilité de l'emploi se développe depuis plusieurs années. Dans ce contexte, le Conseil encourage vivement la mise en place d'un dispositif d'analyse du sentiment d'insécurité de l'emploi à mettre en regard des conditions réelles de l'activité exercée.

#### EQRT 6. Améliorer la connaissance des tensions sur le marché du travail

Le Conseil rappelle l'importance d'identifier les motifs pour lesquels des emplois restent non pourvus et la nécessité d'analyser les besoins de recrutement des employeurs. Il encourage à poursuivre les travaux sur ces sujets afin de produire et mettre à disposition un ensemble d'indicateurs cohérents, le cas échéant par profession. L'analyse sera aussi conduite à un niveau infranational pour prendre la mesure de la diversité des situations spatiales.

#### EQRT 7. Développer les mesures des discriminations dans le domaine de l'emploi

Le Conseil insiste sur le besoin d'observer régulièrement les phénomènes de discrimination à l'embauche et au cours de la carrière. Il souhaite vivement que le service statistique public continue d'analyser ces questions en utilisant et en confrontant les diverses sources de données disponibles (enquêtes, baromètres, données d'origine administrative notamment pour la fonction publique, données de testing).

### Sujets émergents

#### EQRT 8. Observer les effets du développement du numérique sur l'emploi

Les évolutions du numérique induisent des transformations profondes de l'emploi. Le Conseil encourage les producteurs de la statistique publique à poursuivre les efforts pour mieux mesurer les effets des mutations technologiques sur le volume et les formes d'emploi, sur les conditions de travail et sur les rémunérations.

#### EQRT 9. Approfondir la connaissance des avantages non salariaux

Le Conseil réaffirme l'intérêt de mieux connaître les avantages non salariaux qui peuvent s'ajouter au salaire. Il demande d'évaluer leur poids dans la rémunération totale et leur raison d'être, et d'en suivre les évolutions, aussi bien pour le secteur privé que pour le secteur public.

## **Système d'information**

### **EQRT 10. Suivre le déploiement de la déclaration sociale nominative**

Le Conseil suivra avec attention le déploiement de la déclaration sociale nominative (DSN) qui enrichira considérablement le contenu du système d'information sur l'emploi et les revenus, particulièrement en termes d'analyse des parcours.

## **Commission Démographie et questions sociales**

---

### **Observation de populations spécifiques**

#### **DQS 1. Assurer la continuité de l'information sur les personnes handicapées**

Le Conseil soutient les efforts menés par le service statistique public afin d'observer et mieux définir les différentes populations atteintes d'un handicap. Il souligne l'importance d'assurer le renouvellement d'enquêtes en population générale et d'enrichir le système d'information par d'autres sources de données, notamment par les données administratives.

### **Précarités et inégalités sociales**

#### **DQS 7. Stéréotypes, préjugés et discriminations**

Les critères de discrimination inscrits dans la Loi, surtout s'ils se combinent, constituent une grave menace pour la cohésion sociale. Le Conseil demande que le service statistique public construise un dispositif d'observation et de mesure des différentes formes de stéréotypes, préjugés et discriminations.

#### **DQS 8. Suivre le développement du numérique et ses effets sociaux**

Le Conseil encourage la poursuite de la production de données sur le développement du numérique et de ses effets sociaux. Il insiste pour que des exploitations par catégorie de populations soient menées afin d'affiner les mesures de la fracture numérique et mieux caractériser les publics concernés. Le caractère régulier de ces mesures permettra d'en suivre les évolutions dans le temps.

## **Commission Environnement et développement durable**

---

### **La structuration et la diffusion des statistiques de l'environnement**

#### **EDD 3. Quantifier les emplois de la transition écologique au niveau territorial**

Le Conseil constate les difficultés des territoires pour quantifier l'emploi lié à la transition écologique, en lien avec les enjeux d'emplois-métiers-formations. Il note le rôle de la statistique publique dans la mise en place de méthodologies communes et de langage partagé. Il souligne par ailleurs l'intérêt de se rapprocher de sources de données complémentaires. Il prend note du besoin de synergies entre acteurs et de gouvernance spécifiques à chaque territoire.

## **Commission Territoires**

---

### **Des indicateurs pour les territoires, y compris ultra-marins**

#### **TERR 1. Mettre à disposition des indicateurs locaux pour l'action publique dans les territoires**

Le Conseil rappelle l'importance de l'information statistique localisée, indispensable aux acteurs qui conduisent des politiques publiques dans les territoires. Il souhaite que les investissements importants faits par la statistique publique soient maintenus. Il attire en particulier l'attention des producteurs sur le besoin d'informations permettant de mesurer l'emploi et les revenus localisés, ainsi que le coût de la vie à un niveau infra-national. Le



Conseil demande au service statistique public de poursuivre les efforts entrepris pour améliorer l'accès et la lisibilité des informations mises à disposition. Il préconise que le dialogue avec les acteurs locaux s'appuie sur des structures régionales de concertation.

#### **TERR 2. Compléter l'information disponible sur l'Outre-mer**

Le Conseil réaffirme l'importance de disposer d'une information statistique sur l'Outre-mer. Il note avec satisfaction les progrès réalisés en la matière et les moyens que le service statistique public y consacre. Il invite la statistique publique à poursuivre ses efforts pour couvrir l'ensemble du territoire national et permettre des comparaisons entre les régions, y compris ultra-marines.

### **Des thèmes**

#### **TERR 10. Étendre l'information sur les collectivités locales**

Le Conseil soutient le développement d'informations partagées entre l'État et les collectivités locales. Il demande que soient poursuivis les efforts qui visent à produire des informations sur les collectivités locales ainsi que sur les entreprises publiques locales (notamment sur les finances et la fiscalité locale, et sur l'emploi public) et à les mettre à disposition de manière à enrichir la connaissance statistique des territoires et permettre des analyses comparatives.