



**Conseil national  
de l'information statistique**

Montrouge, le 20 janvier 2021  
N°11 / H030

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

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

## Sommaire

<b>CEREQ – CENTRE D’ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS.....</b>	<b>3</b>
<b>DARES – DIRECTION D’ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES – MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI ET DE L’INSERTION.....</b>	<b>10</b>
<b>INSEE – DERA – DIRECTION DES STATISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET SOCIALES, DÉPARTEMENT DE L’EMPLOI ET DES REVENUS D’ACTIVITÉ – INSEE.....</b>	<b>14</b>
<b>PÔLE EMPLOI.....</b>	<b>20</b>
<b>SDESSI – SOUS-DIRECTION DES ÉTUDES, DES STATISTIQUES ET DES SYSTÈMES D’INFORMATION – DIRECTION GÉNÉRALE DE L’ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE.....</b>	<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.

# CEREQ – CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

---

## 0. éléments de contexte en 2020

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.

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 sixième édition portant sur l'année 2020 est en cours de préparation afin de réaliser un pilote de février à avril 2021. L'enquête sera réalisée à l'automne 2021. La demande d'opportunité a été présentée au CNIS au printemps 2020 et elle passera en commission du label en juin 2021. A la demande de France Compétences cette nouvelle édition fera l'objet d'une extension auprès des entreprises de 1 à 9 salariés et également sur des secteurs habituellement non couverts par l'enquête CVTS : l'agriculture, l'éducation et la santé, l'action sociale (hors secteur public).

- 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, s'est poursuivi en 2020. Les traitements post-enquête ont eu lieu au premier semestre 2020, suite à la collecte réalisée d'octobre à décembre 2019. Cette dernière interrogation concernait les salariés ou anciens salariés dans le cadre de ce dispositif, qui articule une enquête couplée employeurs-salariés (volet "entreprises" en 2015 et un suivi longitudinal annuel de la cohorte de salariés de 2015 à 2019).

Concernant le contexte spécifique de l'année 2020, il est important de signaler que la crise sanitaire engendrée par l'épidémie de COVID-19 et les perturbations majeures qu'elle a induites a eu un impact conséquent sur certaines parties du programme de production et d'études lié aux enquêtes relevant de la statistique publique (cf. point suivant).

## 1. Travaux en 2020

### 1.1 Enquêtes ponctuelles ou dont la périodicité est supérieure à 3 ans, refontes importantes d'enquêtes régulières

Du point de vue du dispositif Génération, l'année 2020 a été, comme 2019, une année charnière. D'une part, elle a donné lieu au développement de l'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, elle a vu la mise en production de la première enquête du dispositif rénové, à savoir l'enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

## **Génération 2010 à 7 ans :**

Un groupe d'exploitation autour de l'enquête a été mis en place (lancement en avril 2019) suite à un appel à projet. Il rassemble 26 projets retenus proposés par des chargés d'études du Céreq, de ces centres associés, de chercheurs et enseignants-chercheurs de la Recherche publique et du monde académiques et de membres des différentes institutions de la statistique publique.

## **Génération 2017 à 3 ans (interrogation printemps 2020) :**

L'enquête correspond à l'interrogation à trois ans de la Génération 2017, première du dispositif rénové, qui se déroulera en 2020. Cette génération sera également réinterrogée à six ans, en 2023.

Cette enquête a donné lieu à une demande d'avis d'opportunité, délivré au cours de la réunion du 12 avril 2019 (courrier en date du 14 mai 2019 - N° 88/H030). Le label d'intérêt général et de qualité statistique sans caractère obligatoire a été délivré par le Comité du label de la statistique publique à l'issue de la séance du 18 décembre 2019.

L'année 2020 a été consacré à la finalisation des opérations de collecte (mise au point de l'outil de collecte, derniers pilotes, terrain). La collecte est multimode, suivant un protocole qui couple collecte par téléphone et par internet. Initialement prévue d'avril à juillet 2020, elle a dû être reportée du fait de la crise sanitaire et du premier confinement, à l'automne 2020 (démarrage début septembre). A cette occasion, le questionnaire a été adapté. Une première série d'adaptations visait à intégrer l'allongement de la période couverte. Une deuxième série d'adaptation visait à intégrer des questions sur la situation particulière induite par la crise sanitaire dans les situations professionnelles de nombreux enquêtés. Cependant, les évolutions de la crise sanitaire et les perturbations induites par celle-ci ont impacté les conditions de collecte (réduction d'activité liée au protocole sanitaire, deuxième confinement, couvre-feu) et conduit à prolonger la collecte sur les premières semaines de 2021.

## **Dispositif DEFIS**

Du point de vue des enquêtes sur la formation continue, l'année 2019 était la dernière année d'enquête auprès des salariés du dispositif DEFIS qui ont ainsi fait l'objet sur l'ensemble du dispositif de 5 interrogations annuelles (de 2015 à 2019).

Le deuxième groupe d'exploitation des données du Dispositif d'enquête sur les formations itinéraires des salariés 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 réunit des projets d'études et de recherches autour de la thématique générale des liens entre formation continue et parcours professionnels. 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'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.

L'année 2020 a ainsi été consacrée à la rédaction des différentes conventions avec les chercheurs et la mise à disposition des bases d'enquêtes de DEFIS.

En 2020, en réponse à un appel à projets express du conseil scientifique du Plan d'investissement dans les compétences, le Céreq a proposé un projet d'enquête *ad hoc* adossée à ce dispositif. L'objectif sera d'évaluer l'impact de la crise sanitaire sur le développement des compétences (accès à la formation et aspirations professionnelles).

Par ailleurs les données issues de DEFIS sont également exploitées dans le cadre du projet de recherche SQUAPIN, lancé en juin 2019 et financé par l'ANR. Le contenu et la forme de ce projet évolueront tout au long du projet qui se terminera en mars 2023. SQUAPIN vise à interroger le rôle des entreprises dans les possibilités offertes aux salariés de se développer professionnellement. Pour y répondre, ce projet adopte une ligne de recherche innovante articulant approche par les capacités, sociologie clinique et approche par les outils de gestion. L'originalité du projet repose aussi sur l'articulation entre une enquête longitudinale quantitative – le Dispositif DEFIS – des investigations complémentaires qualitatives dans quatre secteurs (logistique, aide à domicile, chimie et agro-alimentaire) sous la forme d'entretiens biographiques et une recherche-intervention.

## 2. Principales publications de l'année 2020

Titre de la publication	Lien vers le site de diffusion	Avis de moyen terme du CNIS concernés, le cas échéant	
		Avis généraux	Avis de la commission
<b>L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche</b> , MESRI, n°13, 2020 (fiches 24, 25 et 39)	<a href="https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid151891/l-etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france-n-13-mai-2020.html">https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid151891/l-etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france-n-13-mai-2020.html</a>		<b>CSPSP 4</b>
<b>L'état de l'Emploi scientifique en France – Edition 2020</b> , MESRI (partie II.4)	<a href="https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid154848/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2020.html">https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid154848/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2020.html</a>		<b>CESM 6</b>
<b>Une insertion plus difficile pour les jeunes «recalés» à l'entrée du supérieur</b> , Fanette Merlin, <i>Céreq Bref</i> n°399, 2020	<a href="https://www.cereq.fr/une-insertion-plus-difficile-pour-les-jeunes-recalés-l-entrée-du-supérieur">https://www.cereq.fr/une-insertion-plus-difficile-pour-les-jeunes-recalés-l-entrée-du-supérieur</a>	<b>AG2</b>	<b>CSPSP 4</b>
<b>Reprises d'études en début de vie active : acquérir un diplôme reste le Graal</b> , Alexie Robert, <i>Céreq Bref</i> n°396, 2020	<a href="https://www.cereq.fr/reprises-detudes-en-debut-de-vie-active-acquerir-un-diplome-reste-le-graal">https://www.cereq.fr/reprises-detudes-en-debut-de-vie-active-acquerir-un-diplome-reste-le-graal</a>		<b>CSPSP 4 et CEQRT 4</b>
<b>Que deviennent les jeunes des quartiers prioritaires de la ville après leur bac ?</b> , Thomas Couppié, Pascal Dieusaert et Mélanie Vignale, <i>Céreq Bref</i> n°391, 2020	<a href="https://www.cereq.fr/que-deviennent-les-jeunes-des-quartiers-prioritaires-de-la-ville-apres-leur-bac">https://www.cereq.fr/que-deviennent-les-jeunes-des-quartiers-prioritaires-de-la-ville-apres-leur-bac</a>		<b>CSPSP 4 et CEQRT 2</b>
<b>Construire les</b>	<a href="https://www.cereq.fr/construire-les-">https://www.cereq.fr/construire-les-</a>		<b>CSPSP 4</b>

<b>compétences de demain dans le BTP</b> , Antoine Bonleu, Olivier Joseph, Emmanuel Sulzer, Marie-Hélène Toutin-Trelcat, <i>Céreq Bref</i> , n°389, 2020	<a href="https://www.cereq.fr/competences-de-demain-dans-le-btp">competences-de-demain-dans-le-btp</a>		
<b>Femmes managers en début de carrière : une légitimité à conquérir</b> , Christophe Barret, Arnaud Dupray, Dominique Epiphane, <i>Céreq Bref</i> , n°385, 2020	<a href="https://www.cereq.fr/femmes-managers-en-debut-de-carriere-une-legitimite-conquerir">https://www.cereq.fr/femmes-managers-en-debut-de-carriere-une-legitimite-conquerir</a>		<b>CEQRT 7</b>
<b>Qui cherche à obtenir un nouveau diplôme après la formation initiale ? Sociographie des reprises d'études, en France, depuis la fin des années 1990</b> , Virginie Mora et Alexie Robert, in <i>Reprise d'études à l'université : quels publics, quelles finalités ?</i> , Céreq Echanges n°14, 2020	<a href="https://www.cereq.fr/reprise-detudes-luniversite-quels-publics-queles-finalites">https://www.cereq.fr/reprise-detudes-luniversite-quels-publics-queles-finalites</a>		<b>CSPSP 4</b>
<b>Sortir sans diplôme de STS : l'autre échec de l'enseignement supérieur</b> , Fanette Merlin, <i>Formation Emploi</i> , n°149, 2020, pp. 7-37	<a href="https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2020-1-page-7.htm">https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2020-1-page-7.htm</a>		<b>CEQRT 2</b>
<b>Les jeunes NEET : résistances et évolutions sur vingt ans</b> , Magali Danner, Christine Guégnard, Olivier Joseph, <i>Formation Emploi</i> , n°149, 2020, pp. 61-85.	<a href="https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2020-1-page-61.htm">https://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2020-1-page-61.htm</a>		<b>CEQRT 2</b>
<b>Quitter le domicile parental : un processus très lié au parcours scolaire et professionnel</b> , Alexie Robert, Emmanuel Sulzer, <i>France, portrait social</i> , Insee Références, 2020.	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4797666">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4797666</a>	<b>AG2</b>	
<b>"A quoi rêvent les jeunes salariés ? Qualité du travail, aspirations professionnelles et souhaits de mobilité des moins de 30 ans"</b> , Christine Fournier, Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux, <i>Economie et Statistiques</i> n°514-515-516, 2020.	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4511643?sommaire=4511714">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4511643?sommaire=4511714</a>		<b>CEQRT 4</b>
<b>La qualité du travail, au</b>	<a href="https://www.cereq.fr/la-qualite-du-travail-">https://www.cereq.fr/la-qualite-du-travail-</a>		<b>CEQRT 2</b>

<b>cœur des aspirations professionnelles des jeunes salariés</b> , Christine Fournier, Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux, <i>Céreq Bref</i> , n°400, 2020	<a href="https://www.cereq.fr/au-coeur-des-aspirations-professionnelles-des-jeunes-salaries">au-coeur-des-aspirations-professionnelles-des-jeunes-salaries</a>		
<b>Regards comparatifs sur la formation en Europe : un plafond de verre du côté des entreprises françaises</b> , Agnès Checcaglini, Isabelle Marion-Vernoux, <i>Céreq Bref</i> , n°392, 2020	<a href="https://www.cereq.fr/regards-comparatifs-sur-la-formation-en-europe-un-plafond-de-verre-du-cote-des-entreprises">https://www.cereq.fr/regards-comparatifs-sur-la-formation-en-europe-un-plafond-de-verre-du-cote-des-entreprises</a>		<b>CEQRT 4</b>
<b>Sous-traitance en chaîne : le maillon faible de la formation en entreprise</b> , Jean-Claude Sigot, Josiane Vero, <i>Céreq Bref</i> , n°387, 2020	<a href="https://www.cereq.fr/sous-traitance-en-chaine-le-maillon-faible-de-la-formation-en-entreprise">https://www.cereq.fr/sous-traitance-en-chaine-le-maillon-faible-de-la-formation-en-entreprise</a>		<b>CESM 5</b>
<b>Dis-moi quel poste tu occupes, je te dirai quelle formation tu suis</b> , Delphine Béraud, <i>Céreq Bref</i> , n°384, décembre 2019	<a href="https://www.cereq.fr/dis-moi-quel-poste-tu-occupes-je-te-dirai-quelle-formation-tu-suis">https://www.cereq.fr/dis-moi-quel-poste-tu-occupes-je-te-dirai-quelle-formation-tu-suis</a>		<b>CEQRT 4</b>
<b>Codification des intitulés de formation et parcours des salariés stables</b> , Delphine Béraud, <i>Céreq Etudes</i> , n°31, mars 2020	<a href="https://www.cereq.fr/codification-des-intitules-de-formation-et-parcours-des-salaries-stables">https://www.cereq.fr/codification-des-intitules-de-formation-et-parcours-des-salaries-stables</a>		<b>CEQRT 4</b>
<b>Formation continue et parcours professionnels : entre aspirations des salariés et contexte de l'entreprise</b> , Melnik-Olive Ekaterina (Coord.), Guillemot Danièle (Coord.), <i>Céreq Echanges</i> , n°15, juillet 2020	<a href="https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf">https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf</a>		<b>CEQRT 4</b>
<b>L'impact de la formation professionnelle en France : une première exploration sur les données Defis du Céreq</b> , Olivier Cassagneau-François, Robert Gary-Bobo, Julie Pernaudet et Jean-Marc Robin, <i>Céreq Echanges</i> , n°15, juillet 2020	<a href="https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf">https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf</a>		<b>CEQRT 4</b>
<b>L'accès à la formation au prisme des parcours des salariés en entreprise</b> , Ekaterina Melnik-Olive et Camille Stephanus, <i>Céreq Echanges</i> , n°15, juillet 2020	<a href="https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf">https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf</a>		<b>CEQRT 4</b>
<b>Le non-recours à la formation : premiers</b>	<a href="https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf">https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf</a>		<b>CEQRT 4 et CSPSC 2</b>

<b>éléments d'identification de profils de non-accédant-e-s</b> , Emmanuel de Lescure et Muriel Letrait, Céreq Echanges, n°15, juillet 2020			
<b>Les « souhaits professionnels » : quelles attentes et pour qui ? Enquête exploratoire auprès des répondants de Defis</b> , Laetitia Pihel, Céreq Echanges, n°15, juillet 2020	<a href="https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf">https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf</a>		<b>CEQRT 2</b>
<b>Les entretiens professionnels dans les entreprises : un dispositif favorable au développement de la capacité d'agir des salariés?</b> , Laurence Baraldi et Christine Durieux, Céreq Echanges, n°15, juillet 2020	<a href="https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf">https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf</a>		<b>CEQRT 4</b>
<b>Former les salariés seniors pour les maintenir en emploi : quelle réalité ?</b> , Jean-Marie Dubois et Christine Fournier, Céreq Echanges, n°15, juillet 2020	<a href="https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf">https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf</a>		<b>CEQRT 4</b>
<b>La formation des salariés âgés peut-elle favoriser la transmission informelle de savoirs en entreprise ?</b> , Nathalie Greenan et Pierre-Jean Messe, Céreq Echanges, n°15, juillet 2020	<a href="https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf">https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf</a>		<b>CEQRT 4</b>
<b>Les canaux de recrutement au prisme de la gestion de l'emploi et de la configuration productive de l'entreprise</b> , Frédéric Lainé et Yannick Fondeur, Céreq Echanges, n°15, juillet 2020	<a href="https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf">https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf</a>		
<b>Du recrutement à la formation: le renouvellement des compétences au cœur de la politique des entreprises du numérique</b> , Jean-Marie Dubois, Laurence Lizé et Patrick Rousset, Céreq Echanges, n°15, juillet 2020	<a href="https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf">https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-07/CECH-15.pdf</a>	<b>AG3</b>	
<b>Modes, pratiques et</b>	<a href="https://www.cereq.fr/modes-pratiques-et-">https://www.cereq.fr/modes-pratiques-et-</a>	<b>AG3</b>	



<b>objectifs de formation dans les entreprises innovantes du numérique</b> , Patrick Rousset, Edmond Noack, <i>Working Paper</i> n°8, janvier 2020	objectifs-de-formation-dans-les-entreprises-innovantes-du-numerique		
<b>Inter-firm dependency and worker's participation in continuing vocational training : findings from the French Defis linked employer-employee survey</b> Sigot J.-C., Vero J, <i>International Journal of Training and Development</i> , 2020	<a href="https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ijtd.12197">https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ijtd.12197</a>		<b>CESM 5</b>

# DARES – DIRECTION D’ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES ET DES STATISTIQUES – MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI ET DE L’INSERTION

---

## 0. Éléments de contexte en 2020

---

En 2020, les travaux de la Dares ont été en partie impactés par la crise sanitaire :

- Des initiatives ont été impulsées dès le début du premier confinement, avec en particulier :
  - La mise en place d’un tableau de bord sur la situation sur le marché du travail. Ce support, réalisé en collaboration avec la DGEFP et Pôle emploi, a permis de fournir des informations régulières (chaque semaine, puis tous les quinze jours) sur l’activité partielle (ou chômage partiel), les restructurations, les inscriptions à Pôle emploi, les entrées en formation des demandes d’emploi, les entrées en contrats aidés, les offres d’emploi en ligne, etc.
  - L’instauration d’une nouvelle enquête mensuelle de suivi conjoncturel de l’activité et des conditions de la main-d’œuvre, dite « Acemo-Covid ». Elle permet de fournir rapidement et fréquemment des informations sur l’évolution des effectifs et de l’activité, des conditions d’emploi (recours au chômage partiel, au télétravail, etc.), des mesures de prévention (difficultés de mise en place effets des mesures sanitaires, etc.), etc.
  - Une autre enquête, dite « TraCov », ponctuelle celle-ci, est en préparation fin 2020 : elle s’intéresse aux risques psychosociaux et aux conditions de travail auxquels les travailleurs (y compris indépendants) font face pendant la crise, de leurs évolutions, en particulier sur les thématiques du télétravail et de l’usage des outils numériques dans le travail. Cette enquête sera sur le terrain en janvier 2021.
- La plupart des travaux figurant au programme de travail ont pu se poursuivre, notamment :
  - Les travaux d’investissement, par exemple la refonte des zones d’emploi (aboutissement en 2020, avis T3), la refonte de la nomenclature des familles professionnelles (travail débuté dans la foulée de la refonte de la nomenclature des PCS, avis AG8), ou encore l’expertise de la déclaration sociale nominative, ainsi que l’analyse des offres d’emploi et des tensions sur les métiers (avis EQRT 6).
  - Certaines enquêtes, comme celle sur l’orientation et les parcours en apprentissage (Oripa).
  - Des appariements de sources administratives *via* les dispositifs Trajam, Inserjeunes ou Force (avis AG 7).
  - Les travaux du comité scientifique de l’expérimentation Territoire Zéro Chômeur Longue Durée, qui se sont poursuivis.
- Compte tenu de la situation sanitaire, certaines opérations ont dû être différées dans le temps, comme l’enquête sur la formation continue « Continuing vocational training survey » (CVTS) et l’enquête PIAAC sur l’évaluation des compétences des adultes (**avis EQRT 4**).

## 1. Travaux en 2020

---

### 1.1 Enquêtes ponctuelles ou dont la périodicité est supérieure à 3 ans, refonte importante d’enquêtes régulières

Une nouvelle enquête mensuelle de suivi conjoncturel de l’activité et des conditions de la main-d’œuvre, dite « Acemo-Covid », est collectée depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020. Elle permet de fournir rapidement et fréquemment des informations sur l’évolution des effectifs et de l’activité, celle des conditions

d'emploi (recours au chômage partiel, au télétravail, etc.), celles des mesures de prévention (difficultés de mise en place effets des mesures sanitaires, etc.), etc. À ce stade, elle est reconduite en 2021.

Une autre enquête, dite « TraCov », ponctuelle celle-ci, est en préparation fin 2020 : elle s'intéresse aux risques psychosociaux et aux conditions de travail auxquels les travailleurs (y compris indépendants) font face pendant la crise, de leurs évolutions, en particulier sur les thématiques du télétravail et de l'usage des outils numériques dans le travail. Cette enquête sera sur le terrain en janvier 2021.

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 se sont poursuivis en 2020.

Les secondes vagues de deux enquêtes ont pu être menées :

- l'enquête sur les conditions de vie dans les Territoires, qui était sur le terrain avant le premier confinement ;
  - l'enquête orientation et les parcours en apprentissage (Oripa), qui a pu être réalisée en juin/juillet.
- Inversement, compte tenu des conditions sanitaires, deux enquêtes ont dû être différées : l'enquête sur la formation continue « Continuing vocational training survey » (CVTS) et l'enquête PIAAC sur l'évaluation des compétences des adultes (**avis EQRT 4**).

L'enquête auprès des sortants de contrats de professionnalisation sera examinée par le comité du label en fin d'année : elle a été rénovée pour tenir mieux compte des besoins des acteurs, notamment des Opco.

En 2020, le recours à la réponse par Internet aux enquêtes Acemo (Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) et Pipa (enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne d'entreprise et l'actionnariat des salariés) via la plateforme de télécollection Coltrane a été encore davantage encouragé.

Enfin, en collaboration avec l'Insee, la chaîne de traitement de l'enquête Ecmoss a été refondue pour gagner en facilité d'utilisation, en hiérarchisant notamment les traitements qui portent sur les variables de durée et de salaires.

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

### **Refonte ou évolution importante de système d'information statistique existant**

Comme annoncé, l'année 2020 a notamment vu la reprise des publications régulières de données trimestrielles sur les mouvements de main-d'œuvre à partir de la déclaration sociale nominative (DSN). L'expertise de la DSN, la veille sur la qualité et l'adaptation des systèmes d'information (traitements statistiques automatisés, diffusion) se sont encore poursuivis cette année. Ceci a notamment permis de substituer certaines variables de l'enquête Acemo trimestrielle. D'autres travaux sont menés pour enrichir par la DSN les enquêtes Acemo (notamment TPE) mais également d'autres enquêtes comme Ecmoss.

L'appariement entre les données de la DSN et celles de la Depp sur les apprentis et lycéens sortant de formation professionnelle (projet Inserjeunes) a pu être finalisé et débouchera fin 2020 sur la mise à disposition au grand public des indicateurs prévus dans le cadre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel (taux de poursuite d'étude, taux d'insertion professionnelle, taux de rupture de contrats, etc.) (**avis AG 7**).

Le dispositif Force a pu être mis en place progressivement courant 2020 (**avis AG 7**). Son objectif vise à reconstituer les trajectoires d'emploi et de formation des personnes en recherche d'emploi. A cette fin, il apparie les fichiers suivants : 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, qui peut notamment être mobilisé par les équipes de recherche qui s'engagent sur une étude ou évaluation d'un programme du Plan d'investissement dans les compétences, est accessible dans le cadre du Centre d'accès sécurisé aux données.

Enfin, le dispositif Trajam, qui apparie le panel DADS, les fichiers administratifs des contrats aidés, l'apprentissage, l'insertion par l'activité, les écoles de la 2ème chance, etc. vise à suivre les trajectoires des individus d'un dispositif à l'autre (**avis AG 7**). Ce projet a abouti en 2020, de sorte que le premier Comité utilisateur a pu se tenir cette année.

### 1.3 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés

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 donné lieu à une première publication à l'automne 2020 (**avis EQRT 6**).

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 – Web scraping 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).

### 1.4 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 a entamé 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 (**avis AG8**).

Par ailleurs, en lien étroit avec l'Insee, la refonte des zones d'emploi a été finalisée en 2020 (avis T3).

### 1.5 Création ou rénovation d'outils et de produits de diffusion

En 2020, le projet de refonte de l'outil de Datavisualisation POEM s'est poursuivi et le projet de refonte du site internet de la Dares a bien avancé. Par ailleurs, l'actualisation du portrait statistique des métiers a été amorcée, ainsi que la rénovation de sa mise à disposition sur son site Internet, en développant une datavisualisation.

## 2. Principales publications de l'année 2020

Au-delà des séries régulièrement mises en ligne et transmises à Eurostat, la Dares a mis en place des publications synthétiques régulières rassemblant les principaux indicateurs relatifs à la durée du travail et au travail le dimanche.

Titre de la publication	Lien vers le site de diffusion	Avis de moyen terme du CNIS concernés, le cas échéant	
		Avis généraux (cf.annexe 1)	Avis de commission (cf. annexe 2)
Quel lien entre les conditions de travail et le présentéisme des salariés en cas de maladie ?	<a href="https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/lien-conditions-travail-et-presenteisme-salaries-maladie">https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/lien-conditions-travail-et-presenteisme-salaries-maladie</a>		<b>EQRT 3</b>
The Dynamic of the Wage Gap between Natives and Descendants of Immigrants in France	<a href="https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/quelles-sont-les-conditions-d-emplois-des-salaries-a-temps-partiel">https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/quelles-sont-les-conditions-d-emplois-des-salaries-a-temps-partiel</a>	<b>AG 7</b>	<b>DQS 7</b>  <b>EQRT 2</b>
Etude d'impact d'un programme de prévention sur la sinistralité dans les entreprises agricoles	<a href="https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/documents-d-etudes/article/l-effet-a-court-terme-d-un-programme-de-prevention-sur-la-sinistralite-et-la-119537">https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/documents-d-etudes/article/l-effet-a-court-terme-d-un-programme-de-prevention-sur-la-sinistralite-et-la-119537</a>	<b>AG 7</b>	
Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ?	<a href="https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/autres-publications/article/le-teletravail-permet-il-d-ameliorer-les-conditions-de-travail-des-cadres">https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/autres-publications/article/le-teletravail-permet-il-d-ameliorer-les-conditions-de-travail-des-cadres</a>	<b>AG 3</b>	
Les tensions sur le marché du travail en 2019	<a href="https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2019">https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2019</a>	<b>AG 5</b>	<b>EQRT 6</b>
Quelles sont les spécificités des professions occupées par les personnes handicapées ?	<a href="https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/quelles-sont-les-specificites-des-professions-occupees-par-les-personnes">https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/quelles-sont-les-specificites-des-professions-occupees-par-les-personnes</a>		<b>DQS 1</b>

# INSEE – DERA – DIRECTION DES STATISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES ET SOCIALES, DÉPARTEMENT DE L'EMPLOI ET DES REVENUS D'ACTIVITÉ – INSEE

## 0. Éléments de contexte en 2020

Les travaux du Dera en 2020 ont été marqués par la poursuite de la rénovation des systèmes d'information avec 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) ; après une première étape, achevée en 2019, visant à accueillir et traiter la DSN (projet « Pirénés »), le programme « Siera 2025 » constitue la seconde étape de la réingénierie des processus du Siera. Avec l'entrée de la Fonction publique en DSN depuis le début 2020 et jusqu'en 2022, 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 :

- gagner en efficience 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 ;
- raccourcir les délais de production : sur les données conjoncturelles notamment, les textes européens conduisent à raccourcir les délais exigibles de diffusion ; sur les données structurelles, il importe également que les données structurelles soient disponibles plus rapidement ;
- 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 le Pilote de la future enquête rénovée est sur le terrain depuis le début de l'année ; son suivi rapproché permet de préparer la bascule finale de la nouvelle enquête Emploi début 2021 ; les premières analyses des écarts avec l'enquête actuelle ont démarré, ce qui permettra de mesurer les ruptures de séries et de préparer les travaux de rétropolation.

(3) La rénovation de la PCS (PCS2020) : à la suite des travaux du groupe de travail du Cnis, un plan d'actions a été établi ; le Dera a commencé dès 2020 à la mise en œuvre des recommandations en vue de cette nouvelle nomenclature, notamment *via* les travaux de la nouvelle enquête Emploi.

Ces trois projets de grande envergure se sont poursuivis malgré la crise sanitaire qui a à la fois affecté les statistiques (baisse du taux de collecte des enquêtes ménages complexifiant la comparaison des versions actuelle et future de l'enquête Emploi) et la mobilisation des équipes sur des sollicitations qui n'étaient pas prévues (analyses des indicateurs touchés par la crise, que ce soit l'enquête Emploi ou l'exploitation plus précoce et plus intensive que prévu de la DSN, expertises méthodologiques, adaptation des outils). Aussi, quelques retards ont pu être pris dans le plan d'avancement de chacun de ces trois grands projets, sans en remettre en cause les objectifs *in fine*.

## 1. Travaux en 2020

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

Refonte de l'enquête Emploi (Mélopée) → référence aux avis : **AVG6, EQRT4, EQRT6**

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. Les travaux sur le futur questionnaire de l'enquête Emploi, initiés en 2017, testés en 2018 et 2019, ont été mis en production début 2020 dans le cadre d'un Pilote, enquête en pré-production visant à mesurer au mieux les ruptures de série. Cette enquête Pilote est notamment alimentée par la bascule d'un quart de l'échantillon de l'enquête actuelle.

Par ailleurs, cette enquête Emploi rénovée offre la possibilité aux enquêtés de répondre par Internet.

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

Modules complémentaires de l'enquête Emploi en continu

En dehors des refontes, 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. Les modules complémentaires sont définis au niveau européen. À partir de 2021, ils font partie prenante de l'enquête Emploi.

En 2020, des questions supplémentaires ont ainsi visé à compléter des informations sur les accidents du travail et les problèmes de santé liés au travail. En cours d'année, après consultation du comité du Label, quelques questions liées à l'épidémie de COVID et aux mesures de préventions dans les entreprises ont été ajoutées.

Par ailleurs, les modules des années prochaines années ont continué d'être préparés (discussions dans le cadre de Task force européennes, tests, etc.). Le tableau ci-après récapitule le programme des prochains modules prévus, avec en 2021 un focus porté sur les personnes issues de l'immigration.

Tableau des MAD (cycle de 8 ans avec 6 modules récurrents)

Année de collecte	Thème	Réurrence (8 ans)	Statut
2021	Situation des migrants et de leurs descendants sur le marché du travail	Oui	Adopté dans le cadre du 1er ensemble réglementaire
2022	Compétences au travail	Non	Publication au journal officiel (octobre 2020)
2022	L'emploi des plateformes	-	Pilote du MAD 2026 - sur volontariat
2023	Les retraites et la participation au marché du travail	Oui	Publication au journal officiel (octobre 2020)
2024	Les jeunes et le marché du travail	Oui	

2025	Conciliation entre travail et vie de famille	Oui	
2026	L'emploi des plateformes	Non	
2027	Organisation du travail et arrangements du temps de travail	Oui	
2028	Accidents au travail et problèmes de santé liés au travail	Oui	

### Enquête Emploi à Mayotte

En 2020, les travaux d'instruction pour la mise en œuvre de l'enquête Emploi en continu à Mayotte, en remplacement de l'actuelle enquête annuelle, se sont poursuivis. L'horizon actuellement prévu est une mise en œuvre en 2024 (avec une montée en charge en 2023), ce qui a nécessité une demande (accordée) d'un régime dérogatoire à la réglementation IESS entre 2021 et 2023, et ce qui nécessitera des ressources pour atteindre cet objectif.

EVA (entrée dans la vie adulte) → référence aux avis : **EQRT2** et **EQRT4**

Le panel EVA s'est poursuivi en 2020 sans trop subir les effets de la crise sanitaire, compte tenu de son mode de collecte. Il s'appuie sur une cohorte de jeunes entrés en 6e en 2007. Il vise à suivre annuellement le parcours de ces 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 s'est poursuivi selon son rythme quadriennal maintenant établi ; après deux années d'enquêtes sur la structure des salaires, en 2020 le dispositif a basculé dans les 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, a commencé à être analysée et exploitée. 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 Formation tout au long de la vie (FLV) → référence aux avis : **EQRT2** et **EQRT4**

Cette nouvelle enquête réunit l'ex-enquête européennes Adult education survey (AES) et un module correspondant à l'ex-enquête Information et vie quotidienne (IVQ). En 2020, les travaux français et européens ont repris en vue d'une collecte de l'enquête démarrant à l'automne 2022.

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

### Refonte ou évolution importante de système d'information statistique existant

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) → référence aux avis **AVG5**, **EQRT10**, **TRT1**, **TRT2**

Le premier axe de cette refonte a mené au processus de « coproduction » des estimations trimestrielles d'emploi salarié avec l'Acoss et la Dares 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. Depuis juin 2018, ces estimations sont aussi diffusées pour chaque département de métropole et des



DOM (hors Mayotte). Par ailleurs toutes les applications informatiques permettant d'accueillir et traiter la déclaration sociale nominative (DSN) ont été mises en production. Cette nouvelle chaîne applicative a permis de produire en 2020 le fichier millésimé 2017 de la base Tous salariés, celui-ci ayant encore une partie significative issue de déclarations annuelles de données sociales (DADS). Le fichier millésimé « 2018 » intégrera quant à lui quasi intégralement des DSN pour des entreprises du champ privé. Il devrait être mis à disposition en tout début d'année 2021.

D'autres travaux restent à mener pour disposer d'un dispositif le plus efficient et le plus cohérent possible, qui exploite les potentialités offertes par la DSN. Parmi les axes d'instruction actuels, les travaux pour adapter le dispositif actuel sur la fonction publique (Siasp - Système d'information sur les agents des services publics) au déploiement entre 2020 et 2022 de la DSN, et la modernisation des outils propres au suivi conjoncturel (afin notamment de réduire les délais de production).

L'Insee continue ainsi de produire des données structurelles sur les salaires, les bases Tous salariés au niveau des unités « postes » ainsi que les panels Tous salariés, ce dernier permettant des études en carrières longues de façon comparable avec les données collectées dans le passé.

#### Mise à disposition des données du panel Tous actifs

Depuis 2020 un tout nouveau panel Tous actifs (réunion des panels Tous salariés et Non-salariés), est mis à disposition des chercheurs et chargés d'études.

#### Mise à disposition des données microlocalisées (Flores)

Flores est la nouvelle source qui, à partir des données des bases Tous salariés 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, qui couvre les années 2016 et 2017, est mis à disposition des chargés d'études du SSP depuis juin 2020.

#### Extension aux DOM des taux de chômage localisés → référence à l'avis **AVG5**

À compter des résultats du 2<sup>e</sup> trimestre 2020, publiés début octobre 2020, les taux de chômage localisés ont connu deux évolutions. D'une part, les publications trimestrielles couvrent maintenant les DOM (hors Mayotte), dans lesquels l'enquête Emploi en continu est relativement récente (2014). Dans chaque DOM, les résultats trimestriels sont complètement cohérents avec les publications annuelles existantes. D'autre part, les résultats par zone d'emploi basculent dans la nouvelle nomenclature « 2020 », introduite début septembre. Les résultats des Estimations d'emploi et les taux de chômage par zone d'emploi ont été rétopolés depuis le début des séries longues actuelles (1998 pour l'emploi et 2003 pour le chômage).

### **1.3 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.

La crise sanitaire a provoqué l'arrêt ou la modification de certains indicateurs économiques, notamment ceux produits à partir de l'enquête Acemo. L'utilisation intensive de la DSN a permis de pallier ces difficultés, notamment pour l'estimation flash de l'emploi ou pour la constitution de l'indicateur du coût (horaire) du travail (ICT).

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

Rénovation de la PCS dans le cadre d'un groupe de travail du Cnis → référence aux avis **AVG3, DQS8, EQRT8, EDD3**

En 2019, le Dera a pleinement contribué à cette rénovation qui 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 a rendu ses propositions fin 2019.

En 2020, il s'est agi de mettre en œuvre les premières actions d'un plan commençant par la rénovation de la PCS dans le cadre du Pilote de l'enquête Emploi (cf. point 1.1 : mise en œuvre, analyse, ajustements). La mise en place du site Internet dédié (mise au point de la gouvernance et alimentation) n'a en revanche pas encore démarré.

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

A l'occasion de la publication trimestrielle des taux de chômage localisés du deuxième trimestre 2020, le Dera a pu basculer de l'ancienne nomenclature des zones d'emploi (ZE2010) à la nouvelle nomenclature (ZE2020) – cf. supra.

### 1.5 Création ou rénovation d'outils et de produits de diffusion

Le Dera a poursuivi en 2020 avec la diffusion d'études ou de documents de référence → référence aux avis **AVG7** et **AVG8** :

- Éclairage dans l'*Insee références* Emploi chômage revenus du travail : « En 2019 les principales sources sur l'emploi différent » <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4504643?sommaire=4504425>
- « L'essentiel sur... le chômage », renforce la lisibilité du système de production sur les indicateurs liés au chômage sous forme de panorama (principales questions, principaux chiffres, rond-point vers les publications sur le site de l'insee) : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4805248>

Par ailleurs, le Dera a activement contribué à l'éclairage des effets de la crise sanitaire sur le marché du travail (cf. infra, « 2. publications principales »).

## 2. Principales publications de l'année 2020

Titre de la publication	Lien vers le site de diffusion	Avis de moyen terme du CNIS concernés, le cas échéant	
		Avis généraux (cf.annexe 1)	Avis de commission (cf. annexe 2)
<i>Insee références</i> « Indépendants », ensemble de l'ouvrage	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4470890">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4470890</a>		<b>EQRT1</b>
<i>Insee réf.</i> Emploi, chômage, revenus du travail, vue d'ensemble	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4504425">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4504425</a>	<b>AVG2, AVG7, AVG8</b>	<b>EQRT10 ;</b>
<i>Insee réf. Emploi, chômage, revenus du travail</i> , dossier sur « Le non-emploi des peu ou pas diplômés en France et en Europe : un effet classement du diplôme »	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501168?sommaire=4504425">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501168?sommaire=4504425</a>		<b>EQRT2</b>

Insee focus « Des professions intermédiaires de plus en plus nombreuses et féminisées »	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4311840">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4311840</a>		
Insee première « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes »	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4465360">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4465360</a>		
Insee focus, « Les employés : des professions largement féminisées »	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4482462">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4482462</a>		
Insee focus « Les ouvriers : des professions toujours largement masculines »	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4634325">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4634325</a>		
Insee focus « Les cadres, de plus en plus de femmes »	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4768237">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4768237</a>		
Insee focus « Les agriculteurs : de moins en moins nombreux et de plus en plus d'hommes »	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4806717">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4806717</a>		
Insee focus « Des revenus d'activité bien plus dispersés pour les non-salariés que pour les salariés »	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4924019">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4924019</a>		<b>EQRT1</b>
Insee première « Les hauts salaires dans le secteur privé »	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4497240">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4497240</a>		
Insee première « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé »	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861</a>		
Notes d'éclairage liée aux Informations rapides sur les résultats de l'EEC aux 2020T1, 2020T2 et 2020T3	<a href="https://insee.fr/fr/statistiques/documentation/eclairage_EEC_confinement.pdf">https://insee.fr/fr/statistiques/documentation/eclairage_EEC_confinement.pdf</a> <a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/documentation/Note_eclairage_EEC_2020t2_vf2.pdf">https://www.insee.fr/fr/statistiques/documentation/Note_eclairage_EEC_2020t2_vf2.pdf</a> <a href="https://insee.fr/fr/statistiques/documentation/Note_Eclairage_EEC_T3_2020.pdf">https://insee.fr/fr/statistiques/documentation/Note_Eclairage_EEC_T3_2020.pdf</a>		
Insee focus, « Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions »	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4801229">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4801229</a>		
Contributions aux Points de conjoncture de l'Insee (emploi, chômage et salaire) et éclairage sur les heures rémunérées dans la DSN	<a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4796792?sommaire=4473296">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4796792?sommaire=4473296</a> <a href="https://www.insee.fr/fr/statistiques/4473296">https://www.insee.fr/fr/statistiques/4473296</a>		<b>EQRT10</b>

# PÔLE EMPLOI

---

## 0. Éléments de contexte en 2020

---

La crise sanitaire a eu un impact sur les travaux menés cette année. Des enquêtes spécifiques ont été mises en œuvre afin d'identifier les évolutions rapides du marché du travail dans le contexte de la crise sanitaire. Ainsi, des entreprises ont été interrogées en juin et en septembre sur l'évolution de leurs anticipations de recrutements, afin d'avoir une vision plus à jour que l'enquête Besoins en main d'œuvre (pour laquelle les interrogations étaient antérieures à la crise sanitaire).

Outre les enquêtes régulières réalisées de manière à assurer la continuité des productions statistiques utiles à Pôle emploi et ses tutelles, Pôle emploi a mis en œuvre des statistiques à haute fréquence afin de pouvoir alimenter le tableau de bord sur la situation du marché du travail publié par la Dares pendant la crise sanitaire.

## 1. Travaux en 2020

---

La publication d'un nouvel indicateur de métiers en tension, élaboré conjointement avec la Dares, a été faite à la rentrée 2020, et a donné lieu à une présentation au Cnis. Les tensions sont désormais calculées à partir d'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 sont également fournis servant à qualifier les tensions selon leur origine (mismatch géographique, qualité de l'emploi, manque de compétences...).

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

Des enquêtes spécifiques ont été faites auprès des entreprises pour connaître leurs ajustements et leurs perspectives de recrutements dans le courant de l'année 2020.

### 1.2 Exploitations nouvelles de fichiers administratifs ou de sources privées, visant à créer des données statistiques non existantes ou se substituant à des enquêtes Refonte ou évolution importante de système d'information statistique existant

### 1.3 Autres travaux statistiques nouveaux ou renouvelés

Des statistiques hebdomadaires sur les demandes d'inscription ont été produites pour éclairer la situation du marché du travail pendant la crise sanitaire.

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

### 1.5 Création ou rénovation d'outils et de produits de diffusion

Des travaux sur la diffusion de données en open data sont en cours de finalisation 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 ont été publiées, présentant notamment des croisements entre durée d'indemnisation, consommation du droit à l'assurance chômage et niveau d'allocation. Le requêteur a été élargi aux données sur l'indemnisation (bénéficiaires et montant moyen).

## 2. Principales publications de l'année 2020

Titre de la publication	Lien vers le site de diffusion	Avis de moyen terme du CNIS concernés, le cas échéant	
		Avis généraux (cf. annexe 2)	Avis de commission (cf. annexe 2)
Les offres diffusées à Pôle emploi depuis 20 ans	<a href="https://statistiques.pole-emploi.org/offres/offrespub/199728">https://statistiques.pole-emploi.org/offres/offrespub/199728</a>		
Mobiliser Pôle emploi pour recruter : dans quels cas et pour quels résultats ?	<a href="https://statistiques.pole-emploi.org/offres/offrespub/199730">https://statistiques.pole-emploi.org/offres/offrespub/199730</a>		
Quelles compétences pour quels territoires ?	<a href="https://statistiques.pole-emploi.org/offres/offrespub/201566">https://statistiques.pole-emploi.org/offres/offrespub/201566</a>		
Métiers de l'action sociale et de la santé	<a href="https://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/entreprises/metiers/metiers-de-laction-sociale-et-de-la-sante.html?type=article">https://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/entreprises/metiers/metiers-de-laction-sociale-et-de-la-sante.html?type=article</a>		
Projets de recrutement des employeurs : impact de la crise sanitaire	<a href="https://statistiques.pole-emploi.org/offres/offrespub/206736">https://statistiques.pole-emploi.org/offres/offrespub/206736</a>		
Les aides à la mobilité géographique	<a href="https://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/demandeurs-demploi/trajec-toires-et-retour-a-lemploi/les-aides-a-la-mobilite-geographique-restent-determinantes-dans-le-choix-delargissement-du-perimetre-de-recherche-demploi.html?type=article">https://www.pole-emploi.org/statistiques-analyses/demandeurs-demploi/trajec-toires-et-retour-a-lemploi/les-aides-a-la-mobilite-geographique-restent-determinantes-dans-le-choix-delargissement-du-perimetre-de-recherche-demploi.html?type=article</a>		

# SDESSI – SOUS-DIRECTION DES ÉTUDES, DES STATISTIQUES ET DES SYSTÈMES D’INFORMATION – DIRECTION GÉNÉRALE DE L’ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

## 0. Éléments de contexte en 2020

---

En 2020, l'activité du SSM fonction publique a été assez fortement affectée par la succession d'une absence prolongée du chef du bureau des études et des statistiques au premier trimestre et le déclenchement du confinement au 2ème trimestre.

En outre, au-delà du confinement, l'activité des deux bureaux, études et statistiques d'une part, et applications et systèmes d'information d'autre part, a été affectée par le recrutement avec délai de deux attachés Insee non remplacés dans la campagne. C'est ainsi en particulier la collecte de la base concours et les travaux pour la mise en place de l'enquête concours qui ont été très fortement affectés.

Ces deux postes sont désormais pourvus.

Par ailleurs, le projet de développement d'une application de gestion des dossiers d'accidents du travail a pris un an de retard du fait de l'obligation non prévue initialement de prendre des mesures spécifiques de protection liées au caractère de « données de santé » traitées dans ce cadre. Cette application doit être mise à disposition des ministères et permettre ainsi de recevoir les données individuelles d'accidents pour alimenter une base de données statistiques et répondre à un règlement européen. La maîtrise d'œuvre projet, initialement confiée au centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH), doit être totalement reprise pour être confiée à des prestataires homologués.

Enfin, la crise sanitaire a conduit à la réalisation d'une première collecte au printemps sur l'organisation du travail, pour alimenter notamment le dialogue social, puis, depuis mi-septembre, d'une enquête hebdomadaire auprès des services de l'État sur le développement de l'épidémie et la généralisation du télétravail visant à une connaissance au niveau départemental.

Le SSM a continué d'accompagner le déploiement de la déclaration sociale nominative (DSN) dans la sphère publique : organisation de formations ou de supports pédagogiques, échanges avec les employeurs, les éditeurs de logiciels RH, les organismes de protection sociale et le GIP-MDS. Au delà du suivi de l'entrée en DSN des employeurs attendus à l'échéance 2020 (dont environ 70 % sont effectivement rentrés dans le dispositif), le SSM a répondu aux demandes de dérogation et notamment préparé en concertation avec la DGOS<sup>1</sup> et la profession l'accord de report pour une part importante des hôpitaux à l'échéance 2022. Ainsi, seuls 54 des 193 hôpitaux attendus en janvier 2021 sont engagés à effectivement rentrer dans le dispositif.

Enfin, le SSM a mobilisé une énergie importante à la production du décret en Conseil d'État relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique (en cours de publication sous le n° NOR TFPF2022344D) ainsi qu'à la préparation des projets d'arrêtés (par versant de la fonction publique) définissant les indicateurs obligatoires du dialogue social ainsi que les modalités de leur mise à disposition des partenaires sociaux.

---

<sup>1</sup>Direction générale de l'offre de soins

## 1. Travaux en 2020

---

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

La SDessi (bureau des études et des statistiques) a proposé, via une convention avec le Cereq, un module spécifique sur l'attractivité de la fonction publique pour l'enquête Génération 2020. Cette enquête était sur le terrain en septembre 2020.

La SDessi cofinance l'échantillon " salariés/ employeurs fonction publique " de l'enquête " Conditions de travail " réalisée tous les 3 ans par la Dares. Les redressements post-collecte ont été réalisés cette année par le bureau des études et des statistiques pour cet échantillon, en collaboration avec l'Insee et la Dares.

La SDessi a été amenée à réaliser deux types de collectes d'informations dans le cadre du suivi de l'épidémie et de son impact sur l'organisation du travail :

. une première collecte, ponctuelle, a eu lieu au printemps auprès des DRH des ministères avec la possibilité de recueil de questionnaires supplémentaires auprès des managers (de l'État et des collectivités locales) sur les pratiques d'encadrement. Elle visait à alimenter notamment le dialogue social. Cette collecte complète sur le champ ministériel concernait le bilan télétravail / autorisations d'absences... mais l'absence de plan de sondage sur les réponses complémentaires de celles des DRH ministérielles n'a permis de fournir que des éléments qualitatifs sur les pratiques managériales,

. une enquête, qui a démarré en septembre. Elle consiste dans des remontées hebdomadaires des services de l'État sur le télétravail, les autorisations d'absence, les septaines, et enfin, le nombre de cas de Covid avéré. Cette enquête recueille des informations au niveau des services par département et alimente aujourd'hui le centre interministériel de crise (CIC) et le dialogue interministériel. Elle alimentera en 2021 un dossier d'études sur l'impact de la crise dans la fonction publique en complément de l'exploitation des enquêtes plus larges de Insee et la Drees.

Les résultats de ces deux enquêtes ont alimenté également les comptes nationaux.

### 1.2 Exploitations nouvelles de fichiers administratifs ou de sources privées, visant à créer des données statistiques non existantes ou se substituant à des enquêtes Refonte ou évolution importante de système d'information statistique existant

Dans le cadre de l'application de la loi sur la Transformation de la fonction publique<sup>2</sup>, le bureau des études et des statistiques de la SDessi a mis en place une collecte des publications par les employeurs publics des trois versants de la fonction publique de leurs 10 plus hautes rémunérations ainsi que la part des femmes parmi ces agents. Cette collecte a été organisée avec l'aide de la DGCL pour la fonction publique territoriale, et a été publiée dans un encadré sur les hautes rémunérations de la fonction publique de la « vue rémunérations » faisant office du rapport au parlement demandé par l'article 37 de la loi transformation de la fonction publique du 7 août 2018.

---

<sup>2</sup>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.

En revanche, le projet « accidents du travail et maladies professionnelles » de recueil d'informations individuelles visant notamment à alimenter la DARES pour étendre au champ de la fonction publique de l'État sa réponse au règlement européen 349/2011 a pris du retard du fait de l'impact non anticipé des contraintes liées au caractère de données de santé des informations traitées. Un appel d'offre auprès de prestataires certifiés pour pouvoir traiter et héberger ce type de données sera lancé au 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

### 1.3 Autres travaux statistiques nouveaux ou rénovés

Dans le cadre du projet « Base concours », le développement des tests d'enquête demandés par le comité du Label s'est poursuivi malgré un calendrier de concours très perturbé, par la crise sanitaire. Le nouveau système de collecte des données administratives des concours qui se substituera à terme à l'actuelle collecte de l'enquête « recrutements » est opérationnel depuis janvier 2020. Au titre du décret 2018\_114, les employeurs sont tenus d'adresser au bureau des applications et SI du SSM les données relatives aux inscriptions et résultats des concours, mais du fait de la pandémie et de la mobilité des agents en charge du projet, la mise en place du système de relance et suivi des réceptions a pris du retard.

Une vue sur le temps et l'organisation du temps de travail qui sera désormais annuelle a été introduite dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique mobilisant l'enquête emploi ainsi que les enquêtes conditions de travail et Risques psychosociaux. Cette vue a fait l'objet d'une communication spécifique avec la réalisation d'une vidéo grand public.

Une étude est en cours de production après avoir elle aussi pris du retard sur la répartition territoriale des agents publics. Elle sera publiée dans l'Insee Référence « la France et ses territoires » édition 2021 et mettra en évidence pour la première fois l'évolution de l'emploi de l'État par type de service : administration centrale, services à compétence nationale et services déconcentrés.

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

La SDessi a publié pour la première fois la liste des corps de la fonction publique en catégorie A+ et les corps d'encadrement supérieurs et de direction.

La SDessi a élaboré le décret en Conseil d'État sur le rapport social unique et la base de données sociales dans le cadre de l'application de la loi de Transformation de la fonction publique. Ce décret devrait être publié prochainement et les arrêtés par versant de la fonction publique conduiront à la production par les employeurs de données plus homogènes que jusqu'à présent, mieux définies et dont la disponibilité devrait être accrue à partir de 2023. Les arrêtés prévoient les modalités d'accès des ministères en charge des fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) à des fin de synthèses statistiques.

La SDessi a mis en ligne un outil de comparaison des rémunérations entre les hommes et les femmes<sup>3</sup> adapté particulièrement aux fonctionnaires et destiné à l'ensemble des employeurs de la fonction publique. Il permet de mieux analyser les effets de structure sur les écarts de rémunération observés. Cet outil doit être utilisé par les employeurs pour alimenter leur plan égalité professionnelle.

---

<sup>3</sup><https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>



## 1.5 Création ou rénovation d'outils et de produits de diffusion

Dans le cadre de la publication de son rapport annuel, la SDessi travaille avec Datagora pour en moderniser la visibilité (vidéo, infographies, sur différents support internet).

Elle a également augmenté le nombre de séries statistiques annuelles mises en ligne sur son site Internet.

## 2. Principales publications de l'année 2020

Titre de la publication	Lien vers le site de diffusion	Avis de moyen terme du CNIS concernés, le cas échéant	
		Avis généraux (cf.annexe 1)	Avis de commission (cf. annexe 2)
Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2020 – Dossier sur l'attractivité de la fonction publique	<a href="https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2020-0">https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2020-0</a>	<b>AVG8</b> <b>AVG2</b>	<b>DQS1</b> (comporte des tableaux supplémentaires sur les personnes en situation de handicap dans l'apprentissage au sein de la fonction publique)

## **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.