



Conseil national
de l'information statistique

Commission Entreprises et stratégies de marché

21 mai 2014

Point d'information sur le Dispositif d'Enquête sur les Formations et les Itinéraires des Salariés (DEFIS)

Projet d'enquête pour avis d'opportunité, présenté à la Commission
« Emploi, qualification et revenus du travail » du 10 avril 2014

*Le Président de la Commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a émis un avis
d'opportunité favorable à cette enquête le 10 avril 2014*

Dispositif d'enquête sur les Formations et les Itinéraires des Salariés

1. Intitulé de l'enquête

Dispositif d'Enquête sur les Formations et les Itinéraires des Salariés (DEFIS) – intitulé provisoire

2. Service producteur

Centre d'étude et de recherche sur l'emploi et la qualification (CEREQ), à la demande du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP)

3. Service réalisant la collecte

Le Céreq assure la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre.

La collecte sera réalisée par des prestataires sélectionnés après appel d'offre passé par le Céreq.

4. Historique de l'enquête

Il s'agit d'un nouveau dispositif d'enquête

5. Bilan d'exécution de l'enquête et des résultats produits

Sans objet

6. Objectifs généraux de l'enquête – Principaux thèmes abordés

Ce dispositif, conçu à la demande du CNEFP, vise à étudier la formation professionnelle continue des salariés et ses effets sur les parcours professionnels. Principalement mobilisée dans les entreprises pour permettre ou accompagner les évolutions des outils ou méthodes de travail, la formation professionnelle continue est également convoquée par les partenaires sociaux comme un instrument d'accès ou d'élévation des qualifications dans le cadre de mobilités internes ou externes. On lui reconnaît également un rôle central à jouer dans l'accès ou le maintien dans l'emploi et la sécurisation des transitions sur le marché du travail.

Dans un contexte de transformation du système de formation continue, le dispositif aura ainsi pour objectif d'étudier :

- les dynamiques de formation des salariés dans leur diversité,
- en lien avec le travail et son organisation,
- en lien avec les politiques de formation et de ressources humaines des entreprises,

et d'en mesurer les effets :

- sur les carrières professionnelles et salariales,
- sur la mobilité externe et les chances d'accès à un nouvel emploi,
- ainsi que sur d'autres changements, de diverses natures, dans l'activité professionnelle des salariés. Ces derniers peuvent par exemple inclure la maîtrise de nouvelles techniques ou l'amélioration des conditions de travail.

Pour cela, le dispositif articulera une enquête couplée employeurs-salariés avec un suivi longitudinal d'une cohorte de salariés.

Une enquête auprès des employeurs

L'enquête auprès des employeurs permettra d'observer le contexte dans lequel les salariés se forment (ou non). Une telle enquête visera à recueillir une information détaillée et fiable sur ce contexte, difficilement accessible par la seule interrogation des salariés.

Le questionnaire auprès des entreprises se concentrera sur les thématiques suivantes :

- données structurelles sur l'entreprise ;
- activités de formations mises en place, freins à la formation ;
- organisation de la formation ;
- politiques RH (entretien professionnel, organisation de l'information, concertation avec les représentants du personnel,...) ;
- éléments sur l'organisation du travail et les politiques managériales (modalités de recrutement, GPEC, etc.).
- Changements techniques ou organisationnels, outils de gestion, ...

Couplée à une enquête auprès des salariés

Les salariés seront échantillonnés dans les DADS parmi les salariés des entreprises répondantes. Des informations sociodémographiques concernant les salariés à interroger tels que l'âge, le sexe, la catégorie socio-professionnelle seront fournis par les DADS. Le questionnaire auprès des salariés renseignerait les thèmes suivants :

- Eléments socio-démographiques (situation familiale, ...), formation initiale ;
- Situation professionnelle (contrat et temps de travail, ...) ;
- Formations et changements professionnels « marquants » depuis la sortie de formation initiale, calendrier de formation au cours des 5 dernières années ;
- Caractéristiques et motifs de la dernière formation ;
- Modalités d'information sur la formation, entretiens professionnels, ... ;
- Formations informelles, « sur le tas »,...;
- Caractéristiques du travail (organisation, rythmes, polyvalence, entraide, travail « apprenant »...)

Suivis sur 5 années.

Au travers du suivi longitudinal sur 5 ans, les changements professionnels qui se produiront sur cette période pourront être observés avec une grande précision. Une profondeur de 5 années paraît un bon compromis entre un objectif de profondeur de la fenêtre d'observation des parcours, et celui de maîtrise de l'attrition. Les enquêtés seront réinterrogés chaque année sur la même période.

Les formations suivies et les changements professionnels survenus au cours de l'année écoulée devront être décrits. On pourrait également prévoir d'ajouter des modules courts sur des thématiques choisies en fonction de l'actualité.

7. Origine de la demande (règlement communautaire, demande ministérielle, débat public...) et utilisateurs potentiels des résultats

Le dispositif n'est pas lié à un règlement européen.

La demande émane du Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle en lien avec les accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus entre les partenaires sociaux sur la formation professionnelle, notamment l'ANI du 14 décembre 2013.

Des premiers résultats seront produits par le Céreq pour publication par le CNEFP et le Céreq, à destination des partenaires sociaux et du débat public.

Les fichiers anonymisés issus du dispositif d'enquête (dès la première interrogation des salariés) seront mis à disposition d'un groupe d'exploitation composé de chercheurs. Par la suite, les fichiers seront disponibles via le réseau Quételet.

8. Place dans le dispositif statistique déjà existant sur le même sujet ; apport à la connaissance du domaine par rapport à d'autres sources déjà disponibles (enquêtes ou fichiers administratifs)

Les enquêtes « Formation Continue » (FC2000, FC2006 et AES2012), dont la dernière édition est réalisée par l'Insee et la Dares, permettent d'observer le recours à la formation dans un sens très large (formations formelles, informelles et non formelles selon la terminologie européenne, professionnelle et non professionnelle) de l'ensemble de la population adulte ; ces enquêtes fournissent des informations détaillées sur les formations suivies tant par les salariés que par les chômeurs et les indépendants. Elles peuvent être mises en relation avec les caractéristiques sociales et démographiques des individus. Cependant, elles renseignent sur l'accès des individus à la formation professionnelle (et non professionnelle) plutôt que sur les usages et les effets de celle-ci.

Les enquêtes Formation et Qualification professionnelle (FQP) de l'Insee (la dernière en 2003 et la prochaine en 2014-2015) permettent notamment de mettre en relation, à partir d'un questionnement rétrospectif, les carrières des individus et les épisodes de formation sur une période de 5 ans. C'est essentiellement à partir de cette source qu'ont été étudiés les effets de la formation continue sur les carrières et les salaires en France. L'information recueillie sur la carrière des actifs et les formations suivies restent cependant tributaires de la mémoire des personnes interrogées. En particulier, les épisodes de formation de courte durée ne sont pas enregistrés, et la mobilité sur le marché du travail est sous-estimée.

Les enquêtes Génération du Céreq suivent une cohorte de sortants de formation initiale. L'enquête de 2004 à 7 ans, en particulier, s'est attachée à décrire les formations suivies après la sortie du système scolaire. Outils incontournables pour suivre le parcours d'insertion professionnelle des jeunes, ce type d'observation ne peut être prolongé au-delà des débuts de carrière en raison de l'attrition qui affaiblit fortement la qualité de l'observation au fur et à mesure du temps.

D'une manière générale, les enquêtes auprès des individus sont limitées d'une part, par leur faible capacité à décrire les formations suivies dans les catégories administratives des dispositifs et, d'autre part, par le manque d'information sur les contextes dans lesquels se situent l'accès à la formation, son déroulement et les suites immédiates de celle-ci.

L'enquête européenne auprès des entreprises CVTS (Continuing Vocational Training Survey), réalisée par le Céreq en lien avec la Dares (la dernière portant sur l'année 2010) interroge les entreprises sur la formation professionnelle continue qu'elles ont financée partiellement ou en totalité pour leur personnel. Au contraire des enquêtes auprès des individus, les enquêtes auprès des entreprises apportent des informations détaillées sur les dispositifs de formation mis en œuvre, les politiques de formation et les financements de ces actions. L'exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, assurée par la Dares et le Céreq, permet de mesurer l'évolution de l'effort de formation des entreprises dans le temps, en fonction du contexte conjoncturel et législatif. En revanche, l'information sur les salariés bénéficiaires est sommaire dans ces sources « entreprises ».

Le dispositif DIFES (Dispositif d'Information sur la Formation Employeur/Salarié) a été mis en place par le Céreq pour dépasser l'opposition entre enquêtes auprès des entreprises et enquêtes auprès des individus. Appuyé sur l'enquête CVTS, ce dispositif associe l'observation des politiques de formation engagées par les entreprises et le recueil des réponses des salariés de ces mêmes entreprises sur les formations qu'ils suivent en lien avec leur activité de travail. Les enseignements qui en sont tirés montrent toute l'importance du contexte dans lequel les salariés sont (ou non) formés, point obscur des enquêtes qui portent sur les seuls individus. Les salariés sont interrogés en moyenne 14 mois après leur sélection dans l'entreprise, si bien que leur parcours professionnel peut être observé sur une courte période et de manière peu détaillée, le questionnaire n'ayant pas été conçu principalement dans cette optique.

En suivant les parcours des salariés, ce nouveau dispositif devrait permettre de combler, au moins en partie, le déficit de données et d'analyses portant sur les effets de la formation continue sur les parcours professionnels. Tout comme on observe la situation professionnelle des sortants de formation initiale, cela permettra d'étudier, au moyen d'une enquête longitudinale, la situation professionnelle des « sortants » de formation continue, en lien avec le contexte d'entreprise et l'activité de travail.

9. Insertion dans un système d'information

Le dispositif d'enquête prévoit sur une durée totale de 6 ans une interrogation d'entreprises, suivie de 5 interrogations de salariés.

Des post-enquêtes qualitatives pourront être réalisées auprès d'entreprises ou de salariés ayant accepté de recevoir un chercheur à cet effet.

Des questionnaires pourront éventuellement être proposés à des sous-échantillons de salariés, sur des questions d'actualité.

L'opportunité est demandée pour l'ensemble du dispositif.

10. Cible de l'enquête

Les entreprises enquêtées sont les entreprises de 1 salarié et plus. La définition d'entreprise retenue se réfère au règlement (CEE N°696/93) du Conseil du 15 mars 1993 relatif aux unités statistiques d'observation et d'analyse du système productif. On distinguera néanmoins l'enquête « entreprise » principale, réalisée auprès des entreprises d'au moins 10 salariés, et l'enquête auprès des TPE de 1 à 9 salariés, considérée comme expérimentale.

L'enquête auprès des salariés interrogera un échantillon de salariés présents dans les entreprises répondantes au volet entreprise du dispositif DEFIS.

11. Champ de l'enquête

Volet entreprises :

Le volet « entreprises » du dispositif DEFIS concerne les entreprises de 1 salarié et plus en 2014, en France métropolitaine appartenant à tous les secteurs (à l'exception de l'agriculture) et au secteur privé (identifié par la catégorie juridique de l'unité légale). Plus précisément les secteurs d'activité couverts sont les suivants : B,C10-C12, C13-C15, C17-C18, C19-C23, C24-C25, C26-C28 et C33, C29-C30, C16+C31-32, D-E, F, G(45), G(46), G(47), I, H, J, K(64,65), K(66), L+M+N+R+S].

Volet individus :

Les individus dans le champ de l'enquête sont les individus salariés durant l'année 2014 dans une entreprise répondante au volet entreprise, présents depuis au moins trois ans dans cette entreprise et quel que soit leur contrat de travail.

12. Champ géographique de l'enquête

Le champ géographique sera celui des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83, c'est-à-dire France entière. En raison d'une application spécifique du code du travail, Mayotte pourrait cependant être exclu du dispositif. Ce point reste néanmoins à préciser.

13. Bases de sondage, échantillonnage

Volet entreprise :

Les entreprises seront échantillonnées dans le répertoire SIRENE.

Le tirage sera de type stratifié avec des probabilités inégales. Les variables de stratification prendront en compte le secteur d'activité et la taille des entreprises mais également de la présence de l'entreprise dans les derniers fichiers des déclarations fiscales n° 24-83, afin d'utiliser les informations contenues dans celles-ci, notamment pour redresser la non-réponse. Par ailleurs, en fonction des résultats de l'étude préalable, il pourrait être tenu compte de la probabilité pour les salariés d'avoir connu des changements dans leur travail. Au-delà d'une certaine taille d'entreprise, il est envisagé d'être exhaustif. En deçà, une probabilité de tirage sera élaborée après concertation avec des méthodologues de l'Insee.

Au regard de l'extrême diversité des entreprises de moins de 10 salariés, l'échantillon pour cette classe de taille est considéré comme expérimental et pourrait être limité à quelques secteurs.

Détermination du volume d'entreprises à interroger :

Le volume total d'entreprises échantillonnées dans le cadre de ces 2 tirages est déterminé en fonction de deux critères :

- du volume de salariés souhaités par entreprise dans le cadre de la première vague de l'enquête « salariés » (en moyenne 5 salariés par entreprise de plus de 10 salariés et 1 salarié pour les entreprises de moins de 10 salariés).
- du volume final de salariés prévu pour une cinquième et dernière vague du panel (de l'ordre de 7 500 individus).

Selon ces 2 critères l'échantillon tiré sera de l'ordre de 5 700 entreprises tiré afin de réaliser 3 500 questionnaires.

Volet salariés :

L'échantillon d'individus respectera un plan de sondage permettant :

- d'obtenir une précision acceptable sur des indicateurs relatifs à la formation des salariés (proportion de salariés ayant connu une période de formation continue) selon 2 entrées d'analyse : taille de l'entreprise et secteur d'activité,
- d'avoir un volume de salariés suffisant par entreprise pour procéder à des analyses multi-niveaux. Pour les entreprises de 10 salariés et plus, on envisage en moyenne 5 salariés répondants par entreprise (entreprises ayant répondu à l'enquête « entreprises ») à la première vague. Concernant les entreprises de moins de 10 salariés, il est proposé de réaliser un seul questionnaire salarié par entreprise.

L'échantillon tiré pour la première vague sera de l'ordre de 32 000 individus tirés afin de réaliser 15 800 questionnaires. Le taux d'attrition est estimé à 17% pour les vagues ultérieures (réinterrogations annuelles) ce qui devrait aboutir à obtenir 7 500 individus répondants au bout de 5 ans.

14. Mode de collecte

Volet entreprises :

L'enquête sera effectuée intégralement par téléphone (CATI).

La procédure de collecte sera la suivante :

- Envoi d'une lettre-avis à l'ensemble des entreprises de l'échantillon.
- Phase de qualification : Appel de l'entreprise afin de déterminer tout d'abord l'interlocuteur susceptible de répondre à l'enquête. Une fois l'interlocuteur identifié, une prise de rendez-vous est fixée.
- Un mail de confirmation de la date de prise de rendez-vous est envoyé à cet interlocuteur puis un deuxième mail peu de temps avant la date du rendez-vous.
- Réalisation de l'enquête par téléphone (système CATI) à la date de rendez-vous fixée.

Volet salariés :

L'échantillon des salariés issus des DADS fera l'objet, en janvier 2015, d'un enrichissement en coordonnées postales et téléphoniques.

Après envoi d'une lettre avis les individus de l'échantillon seront contactés par téléphone afin de réaliser l'enquête sous CATI. A la fin du questionnaire, il sera ainsi demandé aux salariés de fournir leur adresse mail.

Pour les vagues suivantes une collecte multimodes sera mise en place. Il s'agira dans un premier temps de privilégier l'interrogation par internet (interrogation CAWI) et de sécuriser dans un second temps les taux de réponse par une interrogation téléphonique (interrogation CATI).

15. Date et périodicité de la collecte

Volet entreprises :

Cette enquête fera l'objet d'une seule interrogation de janvier à février 2015.

Volet salariés :

La première vague de collecte sera réalisée de mars à mai 2015, les 4 autres vagues ayant lieu à l'année N+ 1 et sur la même période du calendrier.

16. Temps de réponse - Contraintes imposées à l'enquêté

Volet entreprises :

La durée moyenne du questionnaire sera de l'ordre de 25 minutes. En fonction de leur politique de formation la durée du questionnaire peut varier, mais ne devrait pas dépasser 55 minutes.

Volet salariés :

La durée moyenne du questionnaire de la première vague d'interrogation sera de l'ordre de 25 minutes, les suivantes de 15 à 20 minutes. En fonction des trajectoires connues par les individus la durée du questionnaire sera variable, elle ne devrait pas dépasser 90 minutes.

17. Instances de concertation

Plusieurs instances seront mises en place afin de suivre dès le début du projet ses différentes phases. Un **comité de pilotage** sera composé d'une émanation du CNEFP, de l'équipe Céreq, d'experts du champ et d'acteurs comme par exemple des DRH. Il sera mobilisé notamment pour discuter et arbitrer les propositions de contenu des questionnaires et proposer des pistes prioritaires d'exploitation à mettre à œuvre.

Un **comité de concertation** sera mis en place, dans l'objectif d'une large consultation des experts et acteurs du domaine et afin d'assurer la coordination avec les autres producteurs de données sur le sujet de la formation professionnelle et de l'emploi. Il sera composé de représentants de la statistique publique, d'acteurs du champ de la formation professionnelle continue et de chercheurs.

18. Exploitation et diffusion des résultats

Il est prévu d'envoyer dès que possible aux entreprises et salariés répondants les publications de type « 4 pages » produits par le Céreq à partir de ce dispositif.

- *programme envisagé de l'exploitation des résultats : voir tableau ci-dessous*

Type de diffusion envisagée selon la codification *	Période de diffusion envisagée	Niveau géographique envisagé pour les résultats (France entière ou métropole seule, régions, départements, quartiers, autre niveau local)
2 – fichiers détail pour les chercheurs dans le cadre d'un groupe d'exploitation	2016 (fichier employeur-salariés, 1ere interrogation)	France entière
3- premiers résultats (indicateurs et « 4 pages »)	A partir de décembre 2015 et les années suivantes	"
4- synthèse pour le rapport du CNEFP	A partir de décembre 2015 et les années suivantes	"
5 – Valorisation, communication	A partir de 2016	"

1 - Alimentation de processus aval : *comptes nationaux, Eurostat, bases multisources...*

2 - Données détaillées : *bases de données, fichiers détail tout public ou public spécifique (chercheurs, collectivités...)*

3 - Chiffres clés, principaux résultats : *"4 pages", indicateurs, indices...*

4 - Synthèses, analyses, publications de références, éventuellement multisources...

5 - Valorisation, communication : *site internet dédié, séminaire, conférence...*

19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

1 - des coûts de conception, suivi, exploitation et publication,

Trois ETP annuels de chargés d'étude (cadres A) pour la conception, le suivi, l'exploitation et les publications pendant la période de l'enquête

2 - des coûts de collecte (interne et/ou externe)

A préciser. La collecte sera réalisée par un prestataire spécialisé choisi sur appel d'offre

Procédures particulières :

Aucune question sensible au sens de la loi de 1978 ne sera posée aux salariés.

Il ne sera pas demandé aux entreprises de communiquer d'information nécessitant une procédure particulière.