

COMMISSION « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »



Réunion du 8 novembre 2016

| | |
|----------------------------------------|----|
| ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION..... | 2 |
| LISTE DES PARTICIPANTS..... | 3 |
| COMPTE RENDU DE LA RÉUNION..... | 5 |
| AVIS EMIS EN COMMISSION..... | 28 |
| LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES..... | 29 |
| AVIS D'OPPORTUNITÉ ET « 7BIS »..... | 30 |

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE
LA COMMISSION EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL

- 8 novembre 2016 -

Président : Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des ressources humaines France de Solvay

Rapporteurs : Nicole ROTH, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (Dera, Insee)
Corinne PROST, Chef de service, adjointe au Directeur de la Dares (ministère du Travail,
de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)

Responsable de la commission : Yara MAKDESSI (01 41 17 38 59)

RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.INTRODUCTION..... | 6 |
| II.EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITÉ DES PROJETS D'ENQUÊTES STATISTIQUES..... | 6 |
| 1.Enquête sur le cheminement scolaire et professionnel des diplômés de l'enseignement technique agricole..... | 6 |
| 2.Enquête Emploi en continu et Enquête complémentaire à l'enquête Emploi 2018 sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale..... | 7 |
| III.AVANCÉE DES TRAVAUX DU GROUPE DE TRAVAIL « LA MESURE DU TRAVAIL DISSIMULÉ ET SES IMPACTS SUR LES FINANCES PUBLIQUES »..... | 10 |
| IV.MODIFICATION DE LA DÉCISION DE 2003 CONCERNANT LA NOMENCLATURE PCS UTILISÉE POUR LES DÉCLARATIONS SOCIALES..... | 12 |
| V.LE PANORAMA DES SOURCES ET DES DONNÉES DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE..... | 13 |
| 1.Panorama des sources d'information sur la formation professionnelle continue..... | 13 |
| 2.Introduction aux échanges..... | 16 |
| 3.Débat avec la salle..... | 18 |
| VI.PROPOSITION D'AVIS..... | 22 |
| VII.RÉPONSE AUX AVIS DE MOYEN TERME 2014-2018 DU CNIS ET PROGRAMME DE TRAVAIL 2017 DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE..... | 23 |
| VIII.DEMANDES D'ACCÈS À DES SOURCES ADMINISTRATIVES AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DE 1951..... | 27 |
| IX.CONCLUSION..... | 27 |
| AVIS EMIS EN COMMISSION..... | 28 |
| DOCUMENTS PREPARATOIRES & COMPLEMENTAIRES Également disponibles et téléchargeables sur le site du Cnis..... | 29 |
| AVIS D'OPPORTUNITE ET AVIS « 7BIS »..... | 30 |

Liste des participants

| | |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mohamed AMINE | Observatoire du centre national de la fonction publique territoriale |
| Edith ARCHAMBAULT | Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne |
| Vanik BERBERIAN | Association des maires ruraux de France |
| Karine BERGER | Assemblée nationale |
| Raphaëlle BERTHOLON | Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres |
| Sabrina BONDOUX | Min. Agriculture, agroalimentaire et forêt - Service de la statistique et de la prospective |
| Laurence BONNEVAUX | Association pour l'emploi des cadres |
| Patrick BOULTE | Solidarités Nouvelles face au Chômage |
| Benjamin CAMUS | Insee - Inspection générale |
| Sébastien CANCEL | Conseil national de l'information statistique |
| Marie-Claire CARRERE-GEE | Conseil d'orientation pour l'emploi |
| Noémie CAVAN | Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques |
| Mylène CHALEIX | Insee - Statistiques démographiques et sociales |
| Christine CHOIGNOT | Union nationale interfédérale des oeuvres et des organismes privés sanitaires et sociaux |
| Elisabeth DEMONT | Conseil national de l'information statistique |
| Michèle DION | Université de Bourgogne |
| Sylvie DRUELLE | Insee Île-de-France |
| Jonathan DUVAL | Min. Réforme État, décentralis. et fonction publique - Dir. glé administration et fonction publique |
| Olivier FILATRIAU | Min. Réforme État, décentralis. et fonction publique - Dir. glé administration et fonction publique |
| Adrien FRIEZ | Min. Réforme État, décentralis. et fonction publique - Dir. glé administration et fonction publique |
| Bénédicte GALTIER | Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques |
| Claudine GASNIER | Autorité de la statistique publique |
| Estelle GEORGE | Min. Agriculture, agroalimentaire et forêt - Dir. glé enseignement et recherche |
| Alain GUBIAN | Agence centrale des organismes de sécurité sociale |
| François GUILLAUMAT-TAILLIET | Insee - Statistiques démographiques et sociales |
| Danièle GUILLEMOT | Centre d'études et de recherches sur les qualifications |
| Cyrille HAGNERÉ | Agence centrale des organismes de sécurité sociale |
| Sylvie HAMON-CHOLET | Centre d'Études de l'Emploi et du Travail |
| Sacha HOYAU | Commission nationale de la certification professionnelle |
| Clément LE MAO | Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles |
| Frédéric LEQUEVRE | Min. Agriculture, agroalimentaire et forêt - Dir. glé enseignement et recherche |
| Alexandra LOUVET | Insee - Division synthèse des biens et services |
| Jean-Marie LUTTRINGER | Société JML Conseil |
| Yara MAKDESSI | Conseil national de l'information statistique |
| Jean-Louis MANDINAUD | Conseil économique social et environnemental |
| Françoise MAUREL | Conseil national de l'information statistique |
| Antoine NABOULET | France Stratégie |
| Rodolphe NARGEOT | Conseil national de l'information statistique |
| Nicolas PROKOVAS | Confédération générale du travail |

| | |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Corinne PROST | Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques |
| Alexia RICARD | Centre national de la recherche scientifique - Centre Maurice Halbwachs |
| Nicole ROTH | Insee - Statistiques démographiques et sociales |
| Paul SANTELMANN | Association nationale pour la formation professionnelle des adultes |
| Christine SAVANTRE | Syndicat des enseignants-UNSA |
| Jean-Christophe SCIBERRAS | Solvay |
| Bernard SUJOBERT | Confédération générale du travail |
| Stéphane TAGNANI | Conseil national de l'information statistique |
| Sophie TASQUÉ | CGT - FO - Confédération générale du travail - Force ouvrière |
| Chloé TAVAN | Insee - Statistiques démographiques et sociales |
| Philippe ZAMORA | Min. Travail, emploi et dialogue social - Dir. animation recherche, études et statistiques |

La séance est ouverte à 14 heures 15 sous la présidence de Jean-Christophe Sciberras.

I. INTRODUCTION

Jean-Christophe SCIBERRAS

Bonjour à toutes et à tous. Notre ordre du jour étant particulièrement dense, mon introduction sera brève. Il me faut tout d'abord excuser l'absence de la Secrétaire générale adjointe du Cnis, Dominique Allain. Je laisserai également le soin à la nouvelle responsable du pôle social du Cnis, Yara Makdessi, de se présenter.

Yara MAKDESSI

Après avoir travaillé plusieurs années à la Direction de la recherche des études de l'évaluation et de la statistique (Drees), j'ai la responsabilité du pôle social du Cnis depuis début octobre. Le pôle social recouvre trois commissions, dont la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail ».

II. EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITÉ DES PROJETS D'ENQUÊTES STATISTIQUES

1. Enquête sur le cheminement scolaire et professionnel des diplômés de l'enseignement technique agricole

Estelle GEORGE, DGER, Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF)

L'enseignement agricole est placé sous la tutelle du MAAF. Il est délivré par environ 800 établissements d'enseignement technique, 375 sites de formation des apprentis, 495 sites de formation professionnelle continue et 19 écoles d'enseignement supérieur agronomique. Il concerne près de 164 000 élèves et étudiants, 32 000 apprentis, 250 000 stagiaires de la formation professionnelle continue et 20 000 étudiants de l'enseignement supérieur. Les directions régionales (DRAAF) en constituent les autorités académiques, avec un pilotage assuré au niveau central par la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER).

L'enseignement agricole recouvre différents secteurs de formation, parmi lesquels la production agricole, l'aménagement de l'espace et des territoires, les services en milieux ruraux et la transformation alimentaire.

Pour évaluer la capacité de cet enseignement à remplir l'une de ses cinq missions, à savoir contribuer à l'insertion scolaire, sociale et professionnelle des jeunes et des adultes, une enquête d'insertion à 33 mois a été mise en place. Cette enquête a également vocation à être utilisée par les services en charge du pilotage de l'enseignement agricole, ainsi que par les élèves, apprentis et stagiaires de la formation continue, à des fins d'orientation.

Cette enquête s'intègre aujourd'hui pleinement dans le paysage des grandes enquêtes d'insertion. Elle vise à suivre une population restreinte mais caractérisée par une spécialisation très fine des diplômés et des voies de formation. En pratique, cette population ne peut être suivie efficacement par les enquêtes Génération du Céreq, faute d'une représentativité suffisante au sein de leur échantillon. Les enquêtes IVA/IPA de l'Éducation nationale, au pas de temps de 7 mois, nécessitent quant à elles d'être complétées par une interrogation plus tardive, ainsi que par des enquêtes à 7 mois portant spécifiquement sur les sortants de l'enseignement agricole (également pilotées par la DGER).

A l'origine, l'enquête sur le cheminement scolaire et professionnel des diplômés de l'enseignement technique agricole était réalisée 45 mois après la sortie des élèves, étudiants et apprentis de l'enseignement agricole. Son champ recouvrait les diplômés et non diplômés mais n'intégrait pas les stagiaires de la formation professionnelle continue. Un roulement entre les diplômés enquêtés était assuré, avec les CAP et Baccalauréats en années impaires et les BEP et BTS en années paires. Ce format a fait l'objet d'une labellisation pour 5 ans en 2001, puis en 2006.

En 2010, l'enquête a fait l'objet d'une première rénovation. Son champ a été restreint aux seuls diplômés, mais étendu aux anciens stagiaires de la formation professionnelle continue. Son pas de temps a été ramené à 33 mois, avec une périodicité d'enquête de 3 ans pour chaque diplôme. La possibilité de recourir

à un échantillon a été introduite pour les spécialités à la population suffisamment importante. Le mode de collecte a également été diversifié, pour permettre un recueil par voie postale et par le biais d'un formulaire en ligne, avec des relances téléphoniques. Ce nouveau format a été labellisé pour 3 ans.

En 2013, le questionnaire de l'enquête a de nouveau subi quelques aménagements, validés par le Cnis. Les bacheliers scientifiques, représentant une population marginale dans l'enseignement agricole et s'inscrivant davantage dans une logique de poursuite d'études que d'insertion professionnelle, ont été retirés du champ de l'enquête. La réalisation de l'enquête a également été confiée intégralement à l'établissement d'enseignement supérieur AgroSup Dijon-Eduter. Ce format a fait l'objet d'une nouvelle labellisation pour 3 ans, jusqu'en 2016.

Cette enquête peut désormais être considérée comme stable, en termes de périodicité, de bases de sondage, d'échantillonnage et de modalités de collecte.

Au cours des trois dernières années, des taux de réponse variables ont été enregistrés en fonction des niveaux de diplômes, en dépit des mesures appliquées spécifiquement à certaines populations (avec une interrogation exclusivement par téléphone pour les titulaires d'un CAP agricole notamment).

La collecte de l'enquête est assurée chaque année d'avril à juin, sur la base d'échantillons lorsque la population le permet. Pour analyser la poursuite d'études, l'insertion professionnelle et la relation formation-emploi des diplômés de l'enseignement agricole, le questionnement a été structuré autour de différentes thématiques ; pour alimenter d'éventuelles études complémentaires, une question ouverte sur le projet professionnel a également été introduite.

En termes de diffusion, cette enquête donne lieu à la publication d'indicateurs dans le rapport annuel de performance. Ces indicateurs sont également transmis au Parlement. Une brochure relative aux statistiques de l'enseignement agricole a par ailleurs été créée par la DGER. A l'horizon du 1^{er} semestre 2017, sur la base d'un travail de rénovation des bases d'exploitation des résultats de l'enquête, l'objectif serait également de publier des articles statistiques détaillés, sous forme de « 4 pages », à destination des directeurs d'établissement et/ou des enseignants, en vue de leur permettre de mieux orienter les élèves.

Des travaux ont notamment été engagés pour améliorer la pondération et le traitement de la non-réponse, ainsi que pour simplifier les modalités de restitution des résultats. Cette phase pourrait permettre, fin 2017, de disposer de bases de données statistiques propres, pour une utilisation ultérieure par des stagiaires ou chercheurs.

Jean-Christophe SCIBERRAS

En l'absence de remarques ou d'objections, je propose d'accorder un avis d'opportunité favorable à cette enquête pour la période 2017-2019 – le renouvellement du label accordé à l'enquête relevant d'une autre instance.

L'enquête sur le cheminement scolaire et professionnel des diplômés de l'enseignement technique agricole recueille un avis d'opportunité favorable.

2. Enquête Emploi en continu et Enquête complémentaire à l'enquête Emploi 2018 sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Chloé TAVAN, Insee

Un avis d'opportunité est sollicité ce jour pour l'enquête Emploi en continu, ainsi que pour son module *ad hoc* pour 2018.

L'enquête Emploi en continu est une enquête historique, mise en œuvre par l'Insee depuis 1954. Ses objectifs sont de mesurer et décrire les populations en emploi, au chômage ou inactives, en appliquant les critères définis par le BIT. Sa particularité est de reposer sur un échantillon de très grande taille, avec une collecte réalisée en continu sur toute l'année, dans le cadre d'un règlement européen.

L'enquête Emploi en continu avait fait l'objet d'un avis d'opportunité fin 2009, dans un contexte de refonte globale du dispositif. Dans sa version refondue en 2013, l'enquête était ainsi couverte jusqu'à fin 2017, d'où la demande de renouvellement présentée.

Depuis 2013, le format de l'enquête a été stabilisé. Son champ a été étendu aux départements d'Outre-mer (hors Mayotte, où une enquête annuelle spécifique a été mise en œuvre), pour couvrir 73 000 résidences principales enquêtées chaque trimestre. Les ménages sont interrogés 6 trimestres consécutifs, en face à face pour les premières et dernières interrogations et par téléphone pour les interrogations intermédiaires. Des périodes de collecte extrêmement courtes ont été conservées, avec une interrogation dans les 2 semaines et 2 jours suivant la semaine de référence, pour limiter les effets de mémoire et maximiser la qualité des informations. Dans son ensemble, le questionnaire a été stabilisé, pour permettre l'établissement de séries longues.

Chaque année, est associé à l'enquête Emploi un module *ad hoc*, permettant la collecte de 11 variables, en réponse à un règlement européen. Pour 2018, par application du règlement européen de 2014 définissant le programme des modules *ad hoc* de l'enquête Emploi pour la période 2016-2018, le thème retenu est la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Ce thème a été privilégié par Eurostat car il répond à des préoccupations européennes en matière de réduction des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, dans le cadre de la stratégie Europe 2020 notamment.

Le règlement définissant de façon plus précise le contenu des variables de ce module *ad hoc* est aujourd'hui en cours de discussion et de validation au niveau européen. Il a ensuite vocation à être complété par un modèle de questionnaire, que les pays seront fortement incités à utiliser.

Le thème de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle a déjà été traité de façon plus détaillée en 2005 et en 2010. En 2018, l'interrogation devrait reposer sur une approche relativement large des charges de famille, intégrant les enfants de moins de 15 ans (qu'ils résident ou non dans le logement), ainsi que les membres de la famille malades, handicapés ou âgés de plus de 15 ans dont la personne s'occupe régulièrement. L'interrogation devrait porter aussi bien sur la situation professionnelle actuelle que sur l'ensemble de la carrière (avec des questions rétrospectives). Le champ de l'interrogation devrait recouvrir toutes les personnes de 18 à 64 ans.

Parmi les sous-thèmes déjà retenus et validés au niveau européen figurent : l'impact des charges familiales sur la situation professionnelle actuelle (responsabilités de garde d'enfants ou de soins envers des personnes dépendantes, utilisation des services formels de garde d'enfants ou raisons de non-recours, incidence de ces responsabilités sur la situation professionnelle actuelle), les difficultés rencontrées au travail pour concilier vie professionnelle et vie familiale (possibilités de modulation des horaires ou jours de travail, contraintes liées à l'emploi occupé) et les interruptions de carrière liées aux responsabilités familiales (avec une attention portée aux congés parentaux).

Bernard SUJOBERT, CGT

La pertinence de l'enquête Emploi en continu ne saurait être remise en cause. Deux éléments de contexte apparaissent néanmoins devoir être pris en compte. D'une part, des incertitudes se font jour concernant la mesure de l'emploi lorsque les données de l'enquête Emploi sont appariées avec des sources administratives. D'autre part, des réflexions ont été menées par un groupe de travail du Cnis sur les nouvelles formes d'emploi, qu'il pourrait être opportun d'intégrer dans le questionnement de l'enquête Emploi.

Le module *ad hoc* pour 2018, quant à lui, devrait finalement porter sur un champ élargi, malgré un cadre européen extrêmement contraignant et justifiant, semble-t-il, une absence de concertation. Le détail du questionnement demeure inconnu à ce jour. Néanmoins, un avis d'opportunité pourrait être donné sur la base des sous-thèmes retenus.

Cela étant, en 2005 et 2010, le thème avait été abordé sur la base d'un questionnement national. Aujourd'hui, la volonté d'aboutir à un questionnement cohérent au niveau européen doit-elle justifier l'abandon d'une telle approche ? Un questionnement pourrait notamment être envisagé sur l'incidence des ruptures familiales – thème faisant l'objet d'un autre groupe de travail du Cnis.

Chloé TAVAN

Le questionnaire du module *ad hoc* pour 2018 n'est pas définitif à ce stade de la procédure. Des tests sont en cours auprès d'enquêtés pour valider la formulation des questions. Un projet de questionnaire sera ensuite présenté lors du passage de l'enquête devant le Comité du label.

Effectivement, le cadre imposé par Eurostat est très contraignant. Cependant, il nous faut composer avec cette contrainte. En amont, l'Insee s'est efforcée de peser autant que possible sur les décisions, sans toujours obtenir gain de cause dans le dialogue avec les multiples pays impliqués. Aujourd'hui, nous devons nous conformer aux arbitrages rendus par Eurostat. Les statistiques produites ne seront peut-être pas celles que nous aurions idéalement souhaitées, mais elles auront au moins le mérite d'être comparables dans le cadre européen.

De fait, la France s'est fortement impliquée dans la préparation du module *ad hoc* 2018 de l'enquête Emploi, en participant aux trois réunions de la *task force* dédiée. En pratique, tous les pays ne participent pas à ces travaux. Aujourd'hui, des arbitrages ont été rendus, qu'il nous appartient d'implémenter de la manière la plus intelligente possible.

De manière générale, les marges de manœuvre s'avèrent limitées pour enrichir le questionnement des modules *ad hoc* de l'enquête Emploi. Par le passé, nous avons pu être tentés de procéder ainsi, pour répondre à des interrogations légitimes. Cependant, cela a pu affecter la nature des réponses recueillies. Désormais, l'enjeu serait de jouer pleinement le jeu de l'harmonisation. Pour 2018, alors que des éléments structurels ont été définis par Eurostat, l'ajout d'une question en fin de questionnaire ne permettrait sans doute pas de bâtir un objet cohérent et pertinent.

Du reste, le module *ad hoc* pour 2018 demeurera un module complémentaire à l'enquête Emploi. Les variables ainsi collectées seront enrichies des nombreuses informations présentes dans l'enquête Emploi, sur la situation familiale, les motifs de non-recherche d'emploi ou de non-disponibilité, les motifs de recours au temps partiel, etc.

Nicole ROTH

Des écarts apparaissent effectivement entre la mesure de l'emploi au travers de l'enquête Emploi et les sources administratives. Les travaux en cours sur cette comparaison n'ont pas encore été publiés.

Au-delà des différences de champ, ces écarts posent la question des outils de mesure. Dans les deux cas, le concept théorique utilisé est celui de l'emploi au cours d'une semaine (au moins une heure travaillée). Ensuite, les critères et les résultats peuvent varier, entre une déclaration par la personne dans le cadre d'une enquête et les données administratives tirées principalement des déclarations annuelles des données sociales (DADS), qui mesurent l'emploi rémunéré donnant lieu à cotisations sociales.

A cet égard, l'important est de veiller à ce que les méthodes demeurent stables dans le temps, afin que les évolutions puissent être analysées et que des travaux méthodologiques soient menés pour comprendre les écarts entre sources.

Pour ce qui concerne le suivi des nouvelles formes d'emploi, telles que décrites par le rapport Gazier notamment, l'objectif serait de s'inscrire dans le calendrier de rénovation de l'enquête Emploi – la force de l'enquête Emploi venant précisément de sa consistance temporelle. Un nouveau cycle de rénovation de l'enquête sera engagé à l'occasion de l'élaboration d'un nouveau règlement européen associé, à l'horizon 2021. Dans ce cadre, les conclusions du rapport Gazier pourront être prises en compte. Entre temps, des ajustements à la marge pourront être envisagés.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Compte tenu de ces observations, je propose que la Commission réponde favorablement aux deux demandes formulées par l'Insee.

L'enquête Emploi en continu et l'enquête complémentaire 2018 sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle recueillent chacune un avis d'opportunité favorable.

III. AVANCÉE DES TRAVAUX DU GROUPE DE TRAVAIL « LA MESURE DU TRAVAIL DISSIMULÉ ET SES IMPACTS SUR LES FINANCES PUBLIQUES »

Jean-Christophe SCIBERRAS

A la demande de la Commission et du Cnis dans son ensemble, un groupe de travail sur la mesure du travail dissimulé et ses impacts sur les finances publiques a été constitué, dont l'animation a été confiée à Alain Gubian. Nous avons souhaité pouvoir bénéficier ce jour d'un point d'étape sur les réflexions menées. La restitution des conclusions du groupe de travail interviendra ensuite en mars-avril 2017.

Alain GUBIAN, Président du groupe de travail, AcoSS

La lettre de mission adressée au groupe de travail, discutée au sein de cette commission le 25 septembre 2015 et validée par le Bureau du Cnis le 30 septembre 2015, portait sur la mesure du travail dissimulé et ses impacts sur les finances publiques. Le mandat confié au groupe de travail recouvrait ainsi les objectifs suivants : préciser la définition du travail dissimulé, identifier les moyens d'en améliorer la mesure et traiter la problématique de son impact sur les finances publiques (en intégrant la dimension liée aux prestations, au-delà des prélèvements). Une méthodologie était également proposée, avec un calendrier prévoyant un état d'avancement au printemps 2016 et la remise d'un rapport final à l'automne 2016. Les travaux du groupe de travail devraient en réalité s'achever au mois de mars 2017, pour permettre une présentation du rapport lors de la prochaine réunion de la Commission au printemps.

Le groupe de travail ainsi constitué s'avère relativement étoffé, avec 17 institutions ou personnes représentées, parmi lesquelles des représentants des entreprises (employeurs et salariés), des responsables d'entités travaillant sur le sujet (Direction générale du Travail - DGT, Direction de la Sécurité sociale - DSS, institutions de recouvrement, etc.) et des spécialistes de la statistique ou de l'évaluation. Le souhait était par ailleurs de maximiser la participation aux réunions du groupe de travail. Dans cette optique, afin de tenir compte des contraintes d'agenda de chacun, un rythme de réunion mensuel a été privilégié. Le groupe de travail s'est également principalement attaché aux ressources mobilisables par les institutions représentées en son sein, en faisant relativement peu appel à des interventions extérieures (hormis pour solliciter Pôle Emploi, l'Inspection générale des affaires sociales – IGAS et le Haut Conseil du financement de la protection sociale – HCFi-PS).

Pour l'heure, le groupe de travail s'est réuni à dix reprises. Un programme de travail a pu ainsi être arrêté en janvier 2016. Des réunions thématiques supplémentaires ont été programmées. D'autres réunions seront ensuite consacrées à la rédaction d'un projet de rapport et à la formulation de recommandations.

A ce stade, je souhaiterais d'ores et déjà remercier les rapporteurs du groupe de travail, ainsi que l'ensemble des participants aux réflexions engagées. Tous ont apporté des éléments essentiels pour la rédaction du rapport du groupe de travail.

Le sujet abordé par le groupe est apparu très vaste, s'agissant de prendre en compte différentes approches juridiques, conceptuelles, gestionnaires ou économiques, tout en considérant les méthodes d'évaluation associées et leurs résultats (y compris dans le cadre de comparaisons internationales), les travaux récents menés sur le sujet (en France notamment), ainsi que les situations appelant une attention particulière (zooms sectoriels, travail détaché, économie collaborative et développement du travail indépendant).

Les membres du groupe ont exprimé des attentes fortes en matière de convergence des méthodes d'évaluation. Des travaux ont été menés en la matière par le Conseil des prélèvements obligatoires – CPO en 2004. En septembre 2014, la Cour des comptes a également produit des travaux d'évaluation s'appuyant sur les données de contrôle issues des Urssaf, dont l'impact a été important dans le débat public. Les éléments produits par l'AcoSS au printemps 2016, à partir des données de contrôles aléatoires auprès des entreprises, ont également pu être mobilisés. Le groupe de travail devrait ainsi pouvoir formuler des observations ou recommandations sur les méthodes d'évaluation directe utilisées. La Cour des comptes devrait également être sollicitée pour porter un regard et engager un débat sur ces travaux, avant la publication des conclusions du groupe de travail.

Les données d'enquêtes sur le sujet sont apparues peu nombreuses en France. Cependant, le groupe de travail devrait bénéficier, le 25 novembre 2016, d'une présentation des premiers résultats d'un projet d'enquête porté par la Délégation nationale à la lutte contre la fraude – DNLF et mis en œuvre par le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie – Crédoc. Le souhait serait que des

représentants de l'Insee et/ou de la Dares puissent participer à cette séance, afin d'engager une discussion sur l'intérêt de ce type d'enquêtes et les éventuelles recommandations associées.

In fine, le retard pris dans les travaux du groupe de travail devrait ainsi permettre de porter un regard sur les travaux récents menés par l'Acoss et la DNLF, le cas échéant en vue de formuler des recommandations plus pertinentes.

Cyrille HAGNERÉ, rapporteur du groupe de travail, Acoss

La première séance du groupe de travail a permis de produire un cadrage juridique. Le travail dissimulé est ainsi apparu complexe à appréhender, avec des normes évoluant à mesure que la fraude évolue et un effort permanent du législateur pour doter les corps de contrôle d'outils adaptés.

La deuxième séance du groupe de travail a été consacrée aux outils et méthodes de contrôle, avec l'audition des directions en charge du contrôle au sein de l'Acoss et de la Mutualité sociale agricole – MSA.

La troisième séance du groupe de travail a permis de faire le point sur les concepts économiques associés à la fraude en général et au travail dissimulé en particulier. A cette occasion, un éclairage a été apporté par la Dares sur une question de l'enquête Emploi permettant d'approcher l'emploi informel. Les concepts utilisés dans ce cadre sont toutefois apparus relativement éloignés de la mesure visée par le groupe de travail. Les méthodes utilisées par l'Organisation de coopération et de développement économiques – OCDE pour mesurer l'économie non-observée ont par ailleurs fait l'objet d'un exposé. Un balayage des méthodes existantes a également été proposé par la DNLF. Aucune méthode « miracle » n'a cependant pu ainsi être identifiée – chacune conservant ses limites.

Durant la quatrième séance du groupe de travail, une présentation a porté sur l'estimation de la fraude sociale réalisée par l'Acoss (constituant une estimation alternative à celle publiée par la Cour des comptes), ainsi qu'une présentation par Ronan Mahieu des méthodes de redressement utilisées en comptabilité nationale par l'Insee.

La cinquième séance du groupe de travail a permis de porter un regard sur l'évaluation réalisée par la MSA. Celle-ci est apparue du même ordre de grandeur que celle réalisée par l'Acoss, en termes de pourcentage de cotisations fraudées. La DNLF a également proposé une première synthèse des résultats obtenus, sur le continent américain notamment, à travers les méthodes discutées lors de la troisième séance. Le groupe de travail a par ailleurs commencé à se pencher sur la thématique du travail détaché – la fraude liée au travail détaché s'apparentant souvent à du travail dissimulé.

La sixième séance du groupe de travail a ensuite été consacrée à une présentation par la CNAF de son évaluation de la fraude aux prestations familiales, ainsi qu'à une présentation par la Direction générale des Finances publiques – DGFIP de ses méthodes d'évaluation de la fraude à la TVA.

La septième séance du groupe de travail a été entièrement consacrée au travail détaché et à la fraude associée, avec des auditions de l'Acoss et de la DSS, ainsi qu'un éclairage sectoriel apporté par la Fédération française du bâtiment – FFB.

La huitième séance du groupe de travail a permis de poursuivre les réflexions sur la fraude aux prestations, avec une audition de Pôle Emploi. Un éclairage particulier a également été apporté sur le secteur des services à la personne et l'emploi à domicile, avec une intervention de la Fédération des particuliers employeurs – FEPEM et des apports de la DGT, de la Dares, de la DNLF, de l'Insee et de l'Acoss.

Deux séances ont ensuite porté sur les formes particulières d'emploi pouvant donner lieu à du travail dissimulé, avec des focus sur la prostitution (relevant davantage de l'économie non-observée que du travail dissimulé, avec des enjeux de légalité associés), l'économie collaborative (avec des apports de la Dares et de l'IGAS) et la protection sociale des non-salariés (à partir du rapport du HCFi-PS, mettant en évidence des lacunes dans l'observation des travailleurs indépendants).

Les prochaines séances du groupe de travail seront consacrées à la présentation de l'enquête de la DNLF auprès des ménages sur la fraude et la perception des risques associés, à l'examen des travaux européens sur le travail dissimulé (avec un focus sur le baromètre européen relatif à la fraude et une contribution éventuelle du BIT), à la poursuite des réflexions sur le travail détaché (à partir d'un échange avec le Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale – CLEISS), à une réflexion sur l'offre de travail et le travail dissimulé (sous un angle plus théorique), ainsi qu'à une présentation des simulations

sollicitées auprès de la CNAF pour mesurer l'incidence sur les prestations d'une hausse des revenus déclarés par les ménages.

Le plan du rapport du groupe de travail, encore en discussion, pourrait ainsi s'articuler autour d'une première partie regroupant les éléments de définition et de contexte associés au travail dissimulé, d'une deuxième partie axée sur les méthodes de mesure du travail dissimulé (avec une présentation des résultats existants), d'une troisième partie consacrée aux travaux récents menés en France sur le sujet (par l'Acoss et la DNLF notamment) et d'une quatrième partie insistant sur les champs lacunaires de la mesure du travail dissimulé (travail indépendant, travail détaché, emploi à domicile, etc.).

Jean-Christophe SCIBERRAS

Cette présentation soulève-t-elle des interrogations, concernant des points qui n'auraient pas été abordés notamment ?

Christine SAVANTRÉ, SE – UNSA

La commande du Cnis portait bien sur la mesure du travail dissimulé. Néanmoins, d'autres questions liées au travail dissimulé nécessiteraient d'être traitées ou approfondies, s'agissant notamment de l'impact du travail dissimulé sur le salarié, sa protection sociale et/ou ses droits sociaux. Les éventuelles recommandations formulées concernant le travail indépendant nécessiteraient de prendre en compte cette dimension.

Alain GUBIAN

La question est souvent appréhendée sous l'angle de la lutte contre le travail dissimulé. Cependant, le mandat du groupe de travail demeure centré sur la mesure statistique du travail dissimulé et de son impact sur les finances publiques.

Lorsque la lettre de mission du groupe de travail a été discutée au sein de cette commission, le choix a été fait de ne pas engager un travail spécifique sur l'impact du travail dissimulé sur les conditions de travail. En revanche, la possibilité de formuler des recommandations à cet endroit a été évoquée.

De même, aucun chapitre n'a été prévu spécifiquement sur l'incidence du travail dissimulé sur la protection sociale et les droits sociaux. Néanmoins, le sujet pourrait être abordé dans le cadre de certaines recommandations.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il paraîtrait effectivement opportun de demeurer dans le cadre de la lettre de mission adressée au groupe de travail – celle-ci ayant déjà donné lieu à quelques débats. Je note par ailleurs que le glissement observé dans le calendrier des travaux du groupe de travail pourrait finalement permettre d'engranger des productions poursuivies en parallèle.

IV. MODIFICATION DE LA DÉCISION DE 2003 CONCERNANT LA NOMENCLATURE PCS UTILISÉE POUR LES DÉCLARATIONS SOCIALES

Mylène CHALEIX, Insee

Nous avons consulté le Cnis en 2003 pour permettre l'officialisation de la nomenclature des PCS utilisée dans le cadre des déclarations sociales pour les salariés du secteur privé, dite PCS-ESE. Depuis, cette nomenclature est utilisée essentiellement dans les DADS, pour remplir la Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés – DOETH. Elle a cependant fait l'objet, en 2011, d'une deuxième version étendue à une quinzaine de postes de la fonction publique (d'État notamment), dite PCS-ES. Dans le cadre de la mise en œuvre de la déclaration sociale nominative – DSN, la proposition serait de fusionner les deux versions existantes de cette nomenclature. Sous réserve d'un accord du Cnis, cette fusion pourrait intervenir au mois de janvier 2017.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Cette modification, s'inscrivant dans une logique de simplification, semble bienvenue.

La modification de la décision de 2003 concernant la nomenclature PCS utilisée pour les déclarations sociales recueille un avis favorable.

V. LE PANORAMA DES SOURCES ET DES DONNÉES DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Jean-Christophe SCIBERRAS

Dans le cadre du programme de travail de la Commission, le choix a été fait de se pencher sur le thème de la formation professionnelle continue. Après un premier panorama des sources existantes, les débats seront introduits par un théoricien et praticien reconnu de la formation professionnelle en France, Jean-Marie Luttringer.

1. Panorama des sources d'information sur la formation professionnelle continue

Bénédicte GALTIER, Dares

Un travail d'expertise des sources de données existantes autour de la formation professionnelle continue a été mené au sein de la Dares, en collaboration avec l'Insee et le Céreq.

La dénomination du concept de formation a évolué au cours du temps : « l'éducation de base » dans les années 1950, « l'éducation permanente » dans les années 1960, puis « la formation permanente », « l'éducation populaire » ou encore « l'éducation fondamentale » ont été peu à peu abandonnées pour la notion de « formation tout au long de la vie », largement utilisée aujourd'hui, tant au niveau européen que français.

Un règlement européen datant de 2008 définit la formation tout au long de la vie comme l'ensemble des « activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective personnelle, citoyenne, sociale et/ou d'emploi ».

Cette extension de la notion de formation à toutes les situations de la vie s'exprime, au niveau européen, par la catégorisation en formations formelle, non-formelle et informelle. La formation formelle correspond à l'enseignement institutionnalisé, principalement dispensé par le système éducatif d'un pays et débouchant sur un titre à la fois reconnu et assorti d'un niveau de formation. La formation non-formelle ou non-diplômante recouvre l'enseignement institutionnalisé dispensé par des prestataires d'enseignement et ne débouchant pas sur des certifications, du moins pas reconnues formellement. La formation informelle renvoie quant à elle à toutes les situations d'apprentissage non-institutionnalisées, au sein de la famille notamment.

Cette catégorisation est utilisée dans un certain nombre d'enquêtes. Cependant, en France, nous continuons souvent de raisonner en termes de formation initiale et de formation continue. L'article L6111-1 du Code du travail précise ainsi que : « La formation professionnelle tout au long de la vie comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux personnes déjà engagées dans la vie active. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. » La formation initiale correspond quant à elle à la première formation, obtenue au terme d'un cycle d'études dans le cadre du système éducatif. Point important, il y a une coupure nette entre la formation initiale et la formation continue – le basculement de l'une à l'autre étant, dans la plupart des cas, irréversible.

Les concepts européens de formation formelle et de formation non-formelle ne superposent pas totalement aux notions de formation initiale et de formation continue. Certes, il existe un recoupement important entre la formation initiale et la formation formelle. De même, il y a une large intersection entre la formation continue (formations dispensées aux salariés et aux demandeurs d'emploi par les organismes de formation) et la formation non-formelle. Néanmoins, les reprises d'études en vue de préparer un diplôme se situent à l'intersection de la formation formelle et de la formation continue. De même, certains contrats de professionnalisation, avec une formation dispensée par une entreprise ou un organisme de formation,

relèvent plutôt de la formation non-formelle et de la formation initiale lorsqu'ils concernent des jeunes de moins de 26 ans qui par ailleurs peuvent bénéficier de la carte d'étudiant métier.

Dans ce contexte, trois types de sources d'information s'avèrent disponibles sur la formation professionnelle continue : les enquêtes statistiques auprès des individus ou des ménages, les enquêtes statistiques auprès des entreprises et les sources administratives.

Ces données permettent d'éclairer un certain nombre d'enjeux : qui accède à la formation (avec en point de mire la question des inégalités d'accès à la formation professionnelle continue) ? A quelles formations accède-t-on (durées, titres, modalités de validation, etc.) ? Comment accède-t-on à la formation (dispositifs de formation et information sur ces dispositifs) ? Pourquoi se forme-t-on ou ne se forme-t-on pas (avec en filigrane la question des obstacles à la formation professionnelle continue) ? Quel est l'impact de la formation sur les trajectoires professionnelles (employabilité, sécurisation des parcours professionnels, etc.) ? Quel est l'impact de la réforme du 5 mars 2014 sur l'accès à la formation ?

Pour répondre à ces interrogations, des données sont recueillies auprès des individus, à travers quatre grandes enquêtes. L'enquête européenne Formation des adultes (en anglais *Adult Education Survey - AES*) permet de mesurer l'accès des adultes à la formation, avec une caractérisation fine des formations suivies, une identification des raisons de la participation ou non à des formations, ainsi qu'une description des sources de financement des formations. Après une première réalisation en 2012, cette enquête est en cours de reconduction et devrait déboucher sur la production de nouvelles données courant 2017. Cette enquête de référence au champ très complet¹ permet notamment de calculer des taux annuels d'accès à la formation, déclinés en fonction d'un certain nombre de caractéristiques (socio-démographiques ou d'entreprise). S'appuyant sur les concepts de formation formelle et de formation non-formelle, elle permet des comparaisons européennes. Du fait de sa périodicité relativement large, elle n'autorise toutefois pas un suivi conjoncturel.

L'enquête Emploi en continu comporte également un module consacré à la formation, s'appuyant sur les concepts de formations formelle et non-formelle. Elle permet ainsi de calculer des taux d'accès à la formation (durant les quatre semaines précédant l'enquête, et au cours des trois derniers mois pour la formation non-formelle), déclinés en fonction de caractéristiques socio-démographiques. Cette enquête autorise ainsi un suivi conjoncturel, ainsi que des comparaisons européennes (à partir de l'indicateur européen *Lifelong Learning*). Cependant, les données ainsi recueillies nécessitent un travail complexe pour calculer un taux d'accès annuel à la formation. De plus, elles n'apportent un éclairage sur le but de la formation (professionnel ou non professionnel) que pour la dernière formation suivie, se traduisant par une sous-estimation de l'accès à la formation non formelle. Cette enquête a par ailleurs fait l'objet d'une rupture de série en 2013. A partir de 2017, l'enquête devrait être en mesure d'indiquer si, parmi toutes les formations suivies, au moins une est suivie dans un professionnel. A l'horizon 2020, des taux annuels d'accès à la formation devraient également pouvoir être produits, au moins tous les deux ans.

Le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC), coordonnée par l'OCDE, vise quant à lui à mesurer les compétences en littératie et numératie des individus, avec un certain nombre de questions portant sur les formations suivies. Après une première réalisation en 2012, cette enquête devrait être reconduite à l'horizon 2020-2022. Bien que non conçue à cet effet, elle permet de calculer des taux annuels d'accès à la formation formelle et non-formelle. Cependant, à l'instar de l'enquête Emploi, elle ne permet pas une connaissance du but professionnel ou non professionnel de la formation pour l'ensemble des formations suivies.

Enfin, l'enquête Formation et Qualification professionnelle (FQP) permet de décrire les mobilités intergénérationnelles et professionnelles, d'étudier l'accès à la formation continue et d'analyser les liens entre formation et mobilité professionnelle. La dernière réalisation de cette enquête, sur la période 2014-2015, s'appuie sur les concepts de formations formelle et non-formelle. Des taux d'accès à ces deux types de formation au cours des cinq dernières années peuvent ainsi être calculés. Toutefois, les évolutions du concept de formation d'une édition à l'autre ne permettent pas de faire des comparaisons sur longue période. Cette enquête constitue néanmoins la source actuelle la plus complète pour étudier les liens entre formation et emploi (y compris pour les demandeurs d'emploi ou inactifs), avec une profondeur historique sur les parcours de formation.

Pour mesurer l'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi, les enquêtes AES, Emploi et PIAAC apparaissent peu adaptées. En effet, dans ces enquêtes, la situation de l'individu au moment de

¹ Elle couvre les salariés, les personnes en recherche d'emploi et les inactifs.

l'enquête ne reflète pas nécessairement celle ayant prévalu toute l'année. Ainsi, un individu qui a occupé un emploi toute l'année sauf pendant les quinze jours précédant l'enquête est identifié comme chômeur alors qu'il a été en emploi quasiment toute l'année. Pour les personnes en recherche d'emploi, la source la plus adaptée est la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (BREST). Cette base administrative a été mensualisée en 2016 pour suivre le plan « 500 000 formations » à destination des personnes en recherche d'emploi. Les données de cette base ont par ailleurs été expertisées sur les plans juridique et financier par l'IGAS, dans un rapport rendu public en mars 2016. Cette source permet de chiffrer le nombre de formations suivies par les personnes en recherche d'emploi et d'estimer leur taux d'accès à la formation, avec une connaissance précise des formations à but professionnel. Cependant, l'accès à la formation est défini par la perception par les individus d'une allocation de formation, rendant impossible un rapprochement avec les concepts européens de formations formelle et non-formelle. De surcroît, cette base recense le nombre de formations suivies et non le nombre d'individus formés.

Pour les salariés de 18 à 64 ans vivant dans un ménage ordinaire en France métropolitaine, l'expertise menée par la Dares en collaboration avec l'Insee et le Céreq a mis en évidence des écarts entre les taux d'accès à la formation non-formelle à but professionnel obtenus à partir des enquêtes AES, Emploi et PIAAC. Si les taux d'accès calculés à partir des enquêtes Emploi et PIAAC apparaissent quasi-identiques (40 %), celui tiré de l'enquête AES est supérieur (50 %). En revanche, les inégalités d'accès à la formation sont de même ampleur dans les trois enquêtes. Par ailleurs, on sait expliquer les écarts constatés, qui tiennent à des différences dans les types de formation recensés, à des indicateurs d'accès calculés différemment² et à des biais de mémoire – l'enquête AES étant spécifiquement dédiée à la formation et sollicitant mieux la mémoire des individus.

Pour ce qui est des données recueillies auprès des entreprises, la loi du 5 mars 2014 a entraîné la suppression de la déclaration administrative 2483, qui permettait à la Dares de réaliser un suivi statistique des dépenses de formation des entreprises. L'article L6331-32 de cette même loi stipule que : « *L'employeur transmet à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés, dont le contenu est défini par décret en Conseil d'État.* » Cependant, les échanges avec les partenaires sociaux n'ont pas permis de définir les modalités d'application de cet article. En conséquence, la Dares a introduit des questions supplémentaires dans l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre – Dialogue social en entreprise (ACEMO-DSE), sur le nombre de salariés formés dans l'année, le nombre d'heures de formation correspondant et le montant des dépenses de formation notamment. Désormais, l'enquête ACEMO-DSE constitue ainsi la source permettant de suivre les dépenses de formation des entreprises.

Danièle GUILLEMOT, Céreq

Sur le champ de la formation professionnelle des salariés, deux enquêtes sont par ailleurs réalisées par le Céreq : l'enquête européenne CVTS (*Continuing vocational training survey*) et le dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés – DEFIS.

L'enquête européenne CVTS est réalisée tous les 5 ans auprès des entreprises de 10 salariés ou plus, dans le cadre d'un règlement européen. Elle vise principalement à fournir des données comparables sur la formation professionnelle continue financée par les entreprises. Elle contient également des questions sur les pratiques de formation continue au sein des entreprises, susceptibles d'être mises en relation avec les différentes réformes du système français.

L'enquête CVTS mesure les dépenses de formation des entreprises (ainsi que le nombre de salariés formés, le nombre d'heures de formation suivies, etc.), ce qui permet de calculer des taux d'accès des salariés à la formation continue, selon le secteur d'activité ou la taille des entreprises, de manière comparable dans le temps et au sein de l'Union européenne. Cette enquête permet également de mettre en relation l'effort de formation des entreprises avec le mode d'organisation de la formation et les dispositifs mis en place en leur sein (par exemple l'évaluation des besoins en termes de qualifications et de compétences, l'implication des représentants du personnel dans l'organisation de la formation continue, etc.).

L'enquête CVTS constitue ainsi une source appropriée pour observer dans le temps les pratiques des entreprises, au regard des réformes de la formation professionnelle continue notamment. L'enquête actuellement sur le terrain permettra de rassembler des données sur la mise en œuvre de la réforme de mars 2014, à travers des questions sur les entretiens professionnels, les versements aux Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ou le Congé personnel de formation (CPF).

² Les données disponibles ne permettent pas de calculer de manière strictement identique les indicateurs d'accès à la formation.

Il convient toutefois de préciser que l'enquête CVTS porte sur les actions de formation professionnelle financées au moins en partie par les entreprises et organisées à l'avance dans le but d'apprendre. Le champ de l'enquête exclut ainsi le Congé individuel de formation (CIF) et les formations « sur le tas ».

CVTS approche ainsi, sans cependant s'y référer, le concept européen de formation non-formelle à but professionnel. Cela intègre notamment les formations en situation de travail (FEST), que les pouvoirs publics cherchent aujourd'hui à mieux identifier, avec toutefois une sous-estimation probable, du fait des difficultés rencontrées pour les caractériser. Des travaux ont été engagés sur ce sujet par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Le dispositif d'enquêtes DEFIS a, quant à lui, été mis en place à la demande des partenaires sociaux. Son objectif est d'éclairer les liens entre la formation des salariés et les parcours professionnels. Ce dispositif repose sur l'interrogation, sur la période 2015-2019, d'une cohorte de salariés et des entreprises les employant en décembre 2013.

DEFIS vise ainsi à permettre une analyse des itinéraires professionnels des salariés, sous l'angle de la mobilité interne (changements de contrat, modifications d'horaires, de fonction, de métier ou de conditions de travail, satisfaction au travail, projet professionnel, etc.) ou externe (changements d'emploi, chômage, inactivité, etc.), au regard des formations à visée professionnelle suivies.

Dans ce cadre, la formation à visée professionnelle est abordée de manière large (sans limite de durée, certifiante ou non, hors ou au sein de l'entreprise, sans chercher à identifier les formations formelles, non-formelles ou informelles, même si le champ est plutôt celui des formations non formelles à but professionnelles). Le dispositif s'attache également à repérer les situations d'apprentissage au travail (non identifiées par les personnes interrogées comme des actions de formation mais pouvant relever de l'autoformation, de l'entraide, etc.) susceptibles de contribuer à la professionnalisation des salariés, et d'avoir un impact sur les parcours professionnels, dans l'entreprise ou sur le marché du travail. Les entreprises sont également interrogées sur leur stratégie et leur organisation en matière d'accompagnement au sens large des parcours professionnels.

Bénédicte GALTIER

En conclusion, le paysage de la formation professionnelle continue a été profondément modifié depuis 2014, avec la création du Compte personnel de formation (CPF), du Conseil en évolution professionnelle (CEP) et du Compte personnel d'activité (CPA), ainsi que des plans destinés à promouvoir la formation des personnes en recherche d'emploi.

Dans ce contexte, les systèmes d'information sont amenés à s'adapter. Une base de données a été mise en place pour suivre le CPF. La base BREST va également évoluer et l'enquête Emploi en continu connaîtra elle aussi des évolutions dans les années à venir.

Enfin, un brouillage croissant des frontières entre formations initiale et continue s'opère actuellement, avec des chevauchements de plus en plus nombreux, notamment dans le cadre du plan de lutte contre le décrochage scolaire (prévoyant en outre un droit au retour en formation initiale des décrocheurs).

2. Introduction aux échanges

Jean-Marie LUTTRINGER, conseil en droit et politiques de formation

Mon approche de la formation professionnelle continue est marquée par le Droit, dont la fonction est de nommer les choses, ainsi que par mon expérience professionnelle. J'ai été directeur de la formation et de l'emploi au sein de la Caisse des dépôts et consignations. Je fus professeur associé à l'Université Paris X Nanterre sur la question des rapports entre le droit du travail et la formation professionnelle. J'exerce actuellement une activité de conseil autour de ces sujets.

Notre système de formation professionnelle est aujourd'hui en profonde mutation. Le financement par les entreprises sort de la logique fiscale, invitant celles-ci à développer, sur leurs fonds propres, les compétences de leurs salariés, en recourant ou non à la formation et selon des modalités diverses et variées.

On assiste également à l'émergence d'un droit universel voire patrimonial à la formation, avec des comptes alimentés par les entreprises et des logiques de co-investissement par les salariés et/ou les collectivités publiques. Chacun est ainsi invité à se préoccuper de sa propre employabilité tout au long de la vie.

On observe ainsi un processus à la fois centrifuge (vers une personnalisation des droits à la formation) et centripète (vers une responsabilisation des entreprises, au-delà de la logique fiscale) – la logique fiscale ayant, jusqu'à présent, très largement alimenté la fabrication de statistiques pour les décideurs politiques.

Dans ce cadre, la fonction d'intermédiation confiée aux partenaires sociaux, à travers la négociation collective et la gestion paritaire, est également appelée à faire débat.

C'est dans ce contexte que le débat de ce jour apparaît très utile. Pour l'aborder, je m'appuierai sur deux références. Alain Supiot a récemment publié un ouvrage sur la « gouvernance par les nombres », pour en critiquer le caractère hégémonique par rapport aux principes et aux valeurs. La formation professionnelle, dans ses rapports avec le savoir et la qualification, se situe autant du côté des valeurs et de la démocratie que du côté de l'efficacité et des nombres. Cependant, à cet égard, les décideurs politiques n'apparaissent guère sensibles à la pédagogie du chiffre transmise par la statistique publique et le Cnis, comme en témoigne la référence, dans le débat présidentiel actuel, aux 32 milliards d'euros de la formation professionnelle, sur lesquels personne n'exercerait de contrôle. Avant de gérer et de compter, il convient de nommer, par l'intermédiaire du Droit. Cette chaîne apparaît devoir être reconstruite. En réalité, ce que la statistique compte aujourd'hui a été nommé, au niveau européen ou dans les années 1970.

Alain Desrosières, l'ancien directeur de la coordination statistique et des relations internationales de l'Insee, a publié, en 2003, un article sur les « qualités des quantités ». En effet, après la question de la définition juridique des statistiques relatives à la formation professionnelle, se pose la question de leurs critères de qualité. Alain Desrosières insiste ainsi sur la nécessité de mobiliser des quantités pertinentes, précises, liées à l'actualité, ponctuelles, accessibles, claires, comparables et cohérentes. Or beaucoup de ces critères apparaissent insuffisamment satisfaits ou appropriés par les clients ou utilisateurs des statistiques produites.

Les décideurs politiques continuent manifestement d'utiliser le référentiel du système de formation initiale pour analyser les pratiques de la formation tout au long de la vie. Une bonne partie des statistiques fabriquées sont également articulées autour de ce référentiel. Or, le rapport à la connaissance et au savoir dans le monde de l'entreprise et du travail est différent de celui entretenu dans le monde de l'éducation. Il apparaît ainsi absurde de vouloir lutter contre les inégalités d'accès à la formation professionnelle en promouvant une égalité républicaine, à l'appui de statistiques sur les inégalités entre catégories socioprofessionnelles ou en fonction de la taille des entreprises, alors même que les salariés se positionnent sur un marché du travail où les entreprises conservent des fonctionnements très divers. L'accès à la formation professionnelle ne saurait être considéré de la même manière chez McDonald's et chez EDF. A cet égard, la pédagogie du chiffre semble insuffisante.

Les fameux 32 milliards de la formation professionnelle correspondent en réalité à un agrégat statistique recouvrant de multiples dimensions (salaires des personnes en formation, financement de la formation pour les fonctionnaires, financement du système d'apprentissage, financement par les entreprises sur leurs fonds propres, versements aux OPCA, système d'intermédiation, financement par les individus, etc.). Cette somme ne saurait donc être assimilée au budget d'un ministère régalién. Elle reflète le choix politique fondamental opéré dans les années 1970 de créer un système de formation professionnelle ouvert, adossé à un certain nombre d'obligations, avec des acteurs disposant chacun de leur propre légitimité. A cet égard, un effort de pédagogie paraît nécessaire.

Pour les employeurs, alors que le référentiel fiscal est aujourd'hui remis en cause, il importe de repenser les outils et les indicateurs du développement des compétences, de l'évolution professionnelle et de la professionnalisation, auxquels la formation peut contribuer. Dans le cadre de mon activité de conseil, j'ai été saisi dernièrement par le Comité central d'entreprise d'ENEDIS pour expertiser le dispositif de formation en situation de travail mis en place par la Direction. La réalité des formations en situation de travail mériterait sans doute d'être davantage regardée et mieux appréhendée par la statistique.

Pour les entreprises, les 32 milliards de la formation professionnelle constituent une abstraction. La Cour de cassation, dans une décision de principe, a rappelé l'obligation faite aux employeurs de veiller à l'employabilité de leurs salariés. A cet égard, pour faciliter la prise de décisions, des indicateurs nécessiteraient d'être bâtis, au-delà des séries statistiques sur le taux de consommation des budgets de formation.

Les apprenants, quant à eux, sont qualifiés de stagiaires. Or la plupart des apprenants n'ont pas le statut de stagiaires de la formation professionnelle – le statut de stagiaire constituant théoriquement un point de passage entre le système éducatif et le système de production. En réalité, les situations d'apprentissage recouvrent des situations concrètes et juridiques très variables.

Bertrand Schwartz a rappelé qu'une personne n'était pas formée mais se formait, à condition qu'elle y trouve un intérêt. Jusqu'ici, le système de formation professionnelle était fondé sur une logique de tiers payant, avec un financement par l'entreprise pour le salarié ou par Pôle Emploi pour le demandeur d'emploi, ainsi qu'un reste à charge. Avec les compteurs personnels, il va falloir apprécier autrement les flux financiers et la contribution des individus au financement de leur propre formation.

En Allemagne, il n'existe ni taxe d'apprentissage ni obligation de financement de la formation professionnelle pour les entreprises. Pourtant, une formation y est dispensée et les organisations syndicales exercent une influence sur la régulation du système. Ceci pose la question de l'appréhension des mécanismes de financement de la formation professionnelle et de la comparabilité des statistiques produites. Là encore, il semble y avoir matière à progresser.

Dans ce contexte, je formulerai trois préconisations pour les statistiques sur la formation tout au long de la vie. Alors que le système français s'appuie sur une dimension juridique forte (à travers le Code du travail, le Code de l'éducation, etc.), il conviendrait tout d'abord de repréciser ce que l'on nomme, ce que l'on gère et ce que l'on compte, y compris pour clarifier l'articulation entre les concepts de formations formelle ou informelle et appréhender la formation en situation de travail. Il conviendrait également de bâtir et de publier des indicateurs de non-qualité, le cas échéant en s'appuyant sur les critères d'Alain Desrosières, afin d'éclairer les usages des statistiques produites. Enfin, l'enjeu serait de reformater les statistiques produites, au regard de leur usage par les clients ou utilisateurs de la statistique publique, y compris s'agissant des apprenants, au-delà des administrations et des décideurs politiques.

Ces réflexions peuvent être menées utilement dans le moment actuel, caractérisé par des mutations importantes et où le système de formation professionnelle s'apparente aux montres molles de Salvador Dali.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Cette introduction quelque peu roborative fait contrepoint avec le panorama présenté. Tel est précisément l'apport d'un regard extérieur, à même d'exprimer les attentes des usagers de la statistique publique. Sur cette base, je propose d'ouvrir le débat sur ce que la statistique publique pourrait faire de plus ou de mieux, dans un contexte marqué par de profondes mutations depuis la réforme de 2014.

3. Débat avec la salle

Patrick BOULTE, Solidarités Nouvelles face au Chômage

Il a été question de l'utilisation des statistiques relatives à la formation professionnelle au sein du monde de l'entreprise. En revanche, les demandeurs d'emploi demeurent écartés du panorama, alors même que ceux-ci bénéficient de formations dont l'utilisation pose question. En pratique, les 500 000 formations à destination des personnes en recherche d'emploi recouvrent des dimensions très diverses, avec des formations de reconversion, des certifications, etc. Or, il existe à cet endroit un angle mort dans la connaissance, malgré les efforts faits par Pôle Emploi pour publier des éléments sur les 150 000 formations à destination des personnes en recherche d'emploi, avec un éclairage sur les retombées en termes d'employabilité et d'impact sur le devenir des chercheurs d'emploi. Il conviendrait de considérer les besoins de l'ensemble des utilisateurs de l'appareil statistique, y compris ceux des demandeurs d'emploi, pour permettre la production de discours réellement significatifs sur le rôle de la formation professionnelle dans l'accès à l'emploi.

Bernard SUJOBERT

Des informations riches et nombreuses nous ont été présentées aujourd'hui sur les statistiques relatives à la formation professionnelle. Sur cette base, il nous sera possible d'engager des réflexions pour préparer une deuxième phase de discussion avec les services producteurs, le cas échéant en vue d'exprimer des besoins ou des souhaits.

S'agissant de la coupure entre formation initiale et formation continue, il convient de noter que le Cnis lui-même sépare ces deux champs, l'un (la formation initiale, scolaire et supérieure) étant couvert par la

commission « Services publics et services aux publics » et l'autre (la formation professionnelle) par la commission « Emploi, qualification et revenus du travail ». Pour organiser l'expression des besoins et des attentes autour des statistiques relatives à la formation tout au long de la vie, il conviendra peut-être de trouver une formule qui permette de mobiliser l'ensemble des acteurs et des usagers. Et ces derniers se prêteront d'autant plus volontiers à l'exercice qu'ils y ont intérêt.

Paul SANTELMANN, AFPA

Malgré une profusion d'informations statistiques, il demeure difficile d'optimiser la compréhension des phénomènes à l'œuvre dans le champ de la formation des adultes. A cet égard, l'abandon de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle par les entreprises va nécessiter une redéfinition claire des responsabilités des entreprises et des pouvoirs publics en matière de formation continue. En rupture avec une inscription des entreprises dans une politique publique de formation introduisant un brouillage des responsabilités et une difficulté d'appréhension des actions de formation, il s'agira de mieux déterminer ce qui relève de l'adaptation professionnelle (du point de vue des salariés ou des demandeurs d'emploi, le cas échéant pour contribuer à la performance économique) et ce qui relève de l'évolution professionnelle (avec un éclairage sur les mécanismes permettant, aux moins qualifiés notamment, d'évoluer professionnellement, au regard des ambitions sociales portées par les pouvoirs publics ou les partenaires sociaux). L'enjeu serait ainsi de parvenir à une production statistique qui permette à chacun de définir son rôle.

Un autre enjeu serait de mieux comprendre ce qu'est l'activité de formation continue et la manière dont l'appareil de formation professionnelle est sollicité. Alors que les acteurs de la formation professionnelle sont extrêmement nombreux et divers en France, avec près de 65 000 organismes, dont 15 000 opérateurs de formation et 45 000 prestataires dont l'activité principale n'est pas la formation, la régulation de l'offre de formation semble échapper à tout le monde. Le fonctionnement, le pilotage et l'évolution du marché de la formation professionnelle nécessiteraient d'être mieux appréhendés, au-delà du suivi des dispositifs mis en place par les réformes successives de la formation professionnelle. Dans cette optique, en cohérence avec la réforme de 2014, peut-être conviendrait-il d'abandonner un certain nombre de grilles de lecture peu utilisables, ni par les décideurs politiques, ni par les usagers, ni par les organismes de formation.

Philippe ZAMORA, Dares

Il apparaît effectivement indispensable de bien nommer les concepts avant de les mesurer. C'est précisément ce que nous avons tenté de faire cet après-midi, avec une approche par types de formation – la formation professionnelle demeurant un objet extrêmement hétérogène.

En cohérence avec le socle légal de la formation professionnelle, établi au début des années 1970, deux publications ont structuré jusqu'à présent les statistiques relatives à la formation professionnelle : les indicateurs s'appuyant sur les données de la déclaration 2483 et l'agrégat relatif à l'effort national en matière de formation professionnelle.

La déclaration 2483 a ainsi permis de produire, durant près de 40 ans, des statistiques riches et homogènes sur le taux d'accès à la formation et le nombre d'heures de formation suivies par les salariés, mettant en évidence les évolutions du système de formation professionnelle, avec une réduction de la durée des formations en entreprise et une augmentation de l'accès à la formation des salariés.

Il convient du reste de noter que les producteurs de statistiques ne sont jamais à l'abri d'une instrumentalisation de celles-ci par les décideurs et acteurs du débat public, y compris à des fins politiques. Le chiffre des 32 milliards d'euros a ainsi été utilisé comme argument pour demander aux entreprises de financer une partie de la formation des personnes en recherche d'emploi, à travers la création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

En parallèle, des travaux importants ont été réalisés par l'Insee, la Dares et le Céreq à partir des enquêtes AES notamment, avec l'introduction de concepts toujours plus riches et détaillés (formation diplômante, formation certifiante, formation qualifiante, formation transférable, etc.), apportant un éclairage sur les inégalités d'accès à la formation professionnelle. Ces publications, ne recouvrant pas une dimension annuelle, ont peut-être cependant moins de force que les grands indicateurs structurants.

Avec la disparition de la déclaration 2483, il s'agira de créer de nouvelles façon d'appréhender la formation professionnelle, en introduisant et en suivant dans le temps des concepts plus homogènes. L'enquête

Emploi en continu mériterait notamment d'être modifiée pour permettre un suivi annuel de la formation à but professionnel.

Pour ce qui est de la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi, une publication annuelle est assurée par la Dares, qui montre une stabilité des taux d'accès depuis 10 ans, avec des inégalités en fonction de l'âge, du diplôme, etc. Peut-être cette publication ne structure-t-elle cependant pas encore suffisamment le paysage de la statistique relative à la formation professionnelle, ce qui soulève une problématique de diffusion.

Jean-Marie LUTTRINGER

Le moment actuel apparaît effectivement opportun pour mettre en chantier une clarification des concepts et distinguer ce qui relève de la responsabilité des politiques publiques, des entreprises et des partenaires sociaux.

Pour ce qui est de la comparabilité, par rapport aux modèles scandinave, allemand ou anglo-saxon, le modèle français se caractérise par une absence de *continuum* entre la formation initiale et la formation continue. En France, tout continue de se jouer principalement par rapport aux titres ou aux diplômes de la formation initiale. Au vu de ces différences de culture et de fonctionnement, une comparabilité macroéconomique par rapport à des critères européens globaux n'a guère de sens. Il conviendrait donc de développer d'autres éléments de comparabilité.

La formation des demandeurs d'emploi, quant à elle, est un sujet essentiel et sensible, au cœur de l'actualité. A cet égard, un des enjeux serait de pouvoir mettre en perspective, le cas échéant à travers une approche statistique, l'exercice par les employeurs de leur obligation en matière d'employabilité des salariés, au-delà de leur adaptation professionnelle dans l'entreprise.

La question des organismes de formation a par ailleurs été posée. Plutôt que de remettre en cause le nombre important et la diversité de ceux-ci, l'enjeu serait mieux d'appréhender, au-delà du marché de la formation professionnelle, la manière dont chacun, en étant tour à tour formé et formateur, peut contribuer au transfert des connaissances et des savoirs, le cas échéant pour permettre une réelle prise en compte de la formation en situation de travail. Pour cela, l'appareil statistique nécessiterait de distinguer les opérateurs de formation susceptibles d'intervenir sur le marché du travail et les personnes ou acteurs susceptibles de contribuer occasionnellement au développement des savoirs, de la culture, de la professionnalisation, etc. Une réflexion de fond semble ainsi devoir être menée sur les situations et les processus d'apprentissage, ainsi que sur les acteurs, contributions ou prestations associés.

A cet endroit, je rejoins davantage les positions d'Ivan Illich sur la société éducative. Les Allemands ne saisissent d'ailleurs pas cette dimension par la statistique, ne s'appuyant pas sur un système historiquement régi par une obligation fiscale. Les associations, les communes et les organisations religieuses y contribuent à l'éducation permanente, sans que cela apparaisse dans le corpus statistique traité par l'Office fédéral du travail. En France, nous conservons un biais, lié à l'histoire de la déclaration 2483, conçue pour saisir l'obligation fiscale associée à la formation professionnelle.

Paul SANTELMANN

Le fait que les 65 000 prestataires du système français aient dû se déclarer comme organismes de formation a conduit à sur-dimensionner une externalisation de la transmission des savoirs, alors même que les entreprises réinternalisent aujourd'hui un certain nombre de fonctions formatives. Je plaide pour ma part pour la mise en place d'un système reposant sur une complémentarité entre les organismes (n'ayant pas besoin d'être 65 000) et les communautés de travail au sein des entreprises.

Jean-Marie LUTTRINGER

Avec le développement du digital, se pose également la question de la dialectique entre le produit et le service. Les statistiques saisissent la formation considérée comme une activité de service. Or, avec le digital, la formation constitue également un produit. Cette dimension nécessiterait d'être abordée par la statistique.

Raphaëlle BERTHOLON, CFE-CGC

Les mutations dans les façons d'apprendre, en lien avec le numérique notamment, bousculent les parties prenantes de la formation professionnelle. De nouvelles formes d'apprentissage se développent, au sein de l'entreprise ou de l'école, reposant parfois sur le volontariat et susceptibles de s'inscrire dans le cadre de la formation formelle (avec des certifications associées) ou informelle. Comment ces mutations peuvent-elles être appréhendées, à partir des concepts présentés ce jour ?

Qu'en est-il par ailleurs de la mesure de l'efficacité de la formation professionnelle ? Dans les entreprises, par exemple, il demeure difficile de disposer d'éléments sur l'efficacité des formations en *e-learning*. Des enquêtes pourraient-elles être envisagées pour répondre à ce besoin ?

Les formations répondant à des exigences réglementaires, dans le secteur bancaire notamment, nécessiteraient également d'être mieux appréhendées.

Enfin, les sources actuelles permettent-elles d'aborder la question de l'adéquation entre les formations dispensées et les besoins, de la société en général et des demandeurs d'emploi en particulier ?

Philippe ZAMORA

Les 65 000 organismes de formation français sont généralement comparés aux 5 000 organismes de formation allemands. Or ces deux statistiques ne sont pas établies à partir des mêmes sources et ne sont pas comparables – le système allemand ne reposant pas sur une déclaration administrative des formateurs individuels. La comparaison sur ce point nécessiterait d'être approfondie et clarifiée.

Christine SAVANTRÉ

En tant qu'utilisateurs de statistiques, nous lisons toujours avec beaucoup d'intérêt les publications de la Dares et du Céreq.

S'agissant de mieux appréhender la formation professionnelle, la loi du 5 mars 2014 fournit un certain nombre d'instruments permettant d'être optimistes. Il y est question de la responsabilité des employeurs en matière de montée en compétences et d'employabilité des salariés. Les entretiens professionnels ont été pensés pour échanger autour de ces questions. Pour ce qui est de lutter contre les inégalités d'accès à la formation professionnelle, la loi stipule que tout salarié devra pouvoir accéder à un niveau de certification supérieur durant sa carrière, quelle que soit son entreprise. Cette disposition fournira des éléments de mesure. Vis-à-vis de la qualité de la formation, un décret qualité a été publié et des labels existent pour un certain nombre d'opérateurs de formation. Concernant l'efficacité des formations, les formations en *e-learning* ou hybrides, pour être considérées comme des actions de formation, devront répondre à un certain nombre de critères.

La loi du 5 mars 2014 tend par ailleurs à développer un marché de la certification, en lien avec le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Bénédicte GALTIER

Les notions de formation formelle et de formation non-formelle correspondent à des critères très précis, que nous n'avons pas détaillés ce jour. A cet égard, je vous invite à consulter la *classification of learning activities*. Cet effort de conceptualisation et de clarification, que nous poursuivons au fil des enquêtes, mérite d'être souligné.

Les enquêtes permettent par ailleurs de saisir la diversité des processus de formation. L'enquête PIAAC recense ainsi les formations à distance suivies par les individus. L'enquête AES 2016 recueille également beaucoup d'informations sur les modalités de formation, le *e-learning*, etc.

Nous conduisons également des enquêtes qualitatives, comme en témoigne l'appel à projets de recherche lancé autour des modalités de formation spécifiques aux seniors. Deux études seront ainsi publiées : l'une portant sur les multiples facettes de la formation professionnelle des salariés âgés ; l'autre portant sur les salariés âgés dans les dispositifs numériques de formation.

Il convient enfin de souligner que la formation professionnelle demeure un objet complexe et multiforme. De ce fait, bien que cela puisse paraître frustrant, il n'est pas surprenant que les données produites, éclairant

des aspects différents et rendant compte d'une diversité de phénomènes, ne soient pas toujours parfaitement réconciliables et cohérentes.

Danièle GUILLEMOT

Les mesures que nous avons présentées reposent sur des définitions qui, elles-mêmes, dans un contexte d'évolution du système de formation professionnelle, appellent des interrogations légitimes. Cette réflexion pourrait d'ailleurs être poursuivie, le cas échéant dans le cadre du Cnis, de manière conjointe avec celle accompagnant l'évolution du système de certification – les formations éligibles au CPF nécessitant d'être certifiantes.

Du reste, les enquêtes présentées (AES, EEC, DEFIS, CVTS, etc.), au-delà de la mesure d'un certain nombre d'indicateurs, permettent également de réaliser des études. Elles fournissent des informations extrêmement riches, permettant d'aborder certaines des questions soulevées au cours de cette séance, voire d'envisager de nouveaux concepts.

A noter que le Céreq a lancé un appel à projets autour du dispositif DEFIS, qui devrait également permettre d'articuler les approches quantitatives et qualitatives.

Jean-Marie LUTTRINGER

L'idée selon laquelle nous connaissons une période de mutation semble largement partagée. Dans ce contexte, certaines mesures n'ont probablement plus lieu d'être ou nécessiteraient d'être revisitées (s'agissant de rendre compte du nombre d'organismes de formation notamment) ; d'autres nécessiteraient d'être développées (pour appréhender la montée en puissance de la certification notamment, dans sa coexistence avec les titres ou diplômes).

Se pose également la question de la comparabilité des statistiques produites, dont la mise en œuvre suppose une connaissance des modèles observés – le rapport à la connaissance demeurant très différent, par exemple, dans un pays comme l'Allemagne, à la culture majoritairement protestante.

Enfin, se pose la question de la pédagogie autour des chiffres, qui suppose de s'adresser aux usagers des statistiques, y compris s'agissant des apprenants, dans le respect des critères de qualité définis par Alain Desrosières.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Ce débat témoigne d'un grand intérêt pour le sujet de la formation professionnelle continue, mais aussi des difficultés rencontrées dans son appréhension. En conclusion, je rappellerai que les critères de qualité définis par Alain Desrosières ont été traduits dans un règlement européen, qui constitue une bible pour le Cnis et la statistique publique.

VI. PROPOSITION D'AVIS

Françoise MAUREL, Secrétaire générale du Cnis

L'avis de la Commission pourrait s'articuler autour de deux parties. La première reviendrait sur les différentes sources permettant d'éclairer le thème de la formation tout au long de la vie (AES, FQP, DEFIS, CVTS, ACEMO-DES et BREST), en insistant sur les finalités et usages de chacune. Une réserve serait toutefois exprimée concernant la qualité encore insuffisante des données régionales de la base BREST, avec une recommandation adressée aux acteurs locaux en charge de l'alimenter.

La seconde serait formulée de la façon suivante : *« Du fait de cette diversité d'approches, le Conseil note que le domaine reste complexe à appréhender : existence de concepts européens de formation formelle et non-formelle et de concepts français de formation initiale et continue qui ne sont pas totalement superposables ; multiplicité des dispositifs publics et des acteurs induisant une complexité des systèmes d'information associés. Il demande de veiller à une meilleure explication des concepts et méthodes pour aider les utilisateurs à se saisir de cet ensemble d'informations. »*

L'accent serait ainsi mis sur la pédagogie. Une référence pourrait également être faite à l'opportunité constituée par le fort renouvellement de l'approche politique du sujet suite à l'adoption de la loi du 5 mars 2014.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il pourrait être fait référence à un moment particulier, renouvelant les exigences à l'égard du domaine.

Bernard SUJOBERT

L'avis nécessiterait également d'intégrer une clause de revoyure ou une perspective d'approfondissement des réflexions, à travers une rencontre du Cnis, un groupe de travail ou un document de référence.

Patrick BOULTE

Au-delà de l'accompagnement des utilisateurs dans l'appréhension de l'appareil statistique, l'enjeu également serait d'identifier les manques de ce dernier. A cet égard, nous pourrions produire une contribution.

Bénédicte GALTIER

Un document de référence pourra être produit à partir des présentations faites ce jour.

Nicole ROTH

Les utilisateurs pourront s'appuyer sur ce document pour identifier d'éventuels manques.

Bernard SUJOBERT

Il conviendrait toutefois d'organiser une interaction autour de ce sujet.

Corinne PROST

Les utilisateurs pourraient intervenir en ce sens lors d'une prochaine réunion de la Commission.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Il nous faudra élaborer, dès 2017, un nouveau programme de moyen terme pour le Cnis. Dans ce cadre, une réflexion pourra être engagée sur le thème de la formation tout au long de la vie.

Je retiens néanmoins la proposition de faire référence, dans l'avis adopté ce jour, à la nécessité d'identifier les besoins des utilisateurs, par rapport à la connaissance statistique actuelle. Il conviendrait également d'insister sur le renouvellement des approches induit par la réforme de 2014.

Françoise MAUREL

Nous reformulerons l'avis suite aux dernières remarques.

VII. RÉPONSE AUX AVIS DE MOYEN TERME 2014-2018 DU CNIS ET PROGRAMME DE TRAVAIL 2017 DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE

Nicole ROTH

Pour apporter un éclairage sur le programme de travail 2017 de la statistique publique dans les champs couverts par la Commission, nous nous sommes appuyées sur les avant-projets de programme de travail adressés par l'ensemble des institutions et services producteurs (Acos, Céreq, Pôle Emploi, DGAFP, Dares et Insee). Nous nous sommes également attachées à replacer ces projets dans le cadre des avis de moyen terme du Cnis pour la période 2014-2018.

Chômage au sens du BIT et DEFM (avis n°3 du moyen terme)

Au niveau de l'enquête Emploi, les modules *ad hoc* continueront d'être mis en œuvre. En attendant les évolutions devant intervenir à l'horizon 2020-2021, des adaptations pourront par ailleurs être apportées à l'enquête, pour mieux retracer la formation professionnelle notamment (à compter de 2017), en veillant à préserver la continuité des séries.

Les travaux de rapprochement entre l'enquête Emploi et les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) seront poursuivis par l'Insee et Pôle Emploi, pour une meilleure compréhension des écarts entre le concept de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) et celui de demandeur d'emploi inscrit.

Pôle Emploi a également prévu des enquêtes auprès des demandeurs d'emploi, sur les nouveaux services et les modes de recherche d'emploi. Par ailleurs, un nouveau suivi des demandeurs d'emploi à 6 et 12 mois sera réalisé par Pôle Emploi en juin et décembre 2017.

Un suivi des indicateurs de l'indemnisation des demandeurs d'emploi sera proposé par la Dares et Pôle Emploi.

Emploi (avis n°1 et 2 du moyen terme)

Les travaux devant permettre la prise en compte de la DSN seront poursuivis, pour assurer la substitution progressive d'un certain nombre de déclarations (DMMO, RMM, BRC, DADS et, à terme, bases de la Fonction publique d'État) et traiter les ruptures de séries potentiellement induites.

Les estimations trimestrielles d'emploi salarié seront coproduites par l'Acoss, la Dares et l'Insee à partir du premier trimestre 2017 (pour une première publication en juin 2017), avec une extension à l'ensemble Tous salariés et à l'Outre-mer.

Au niveau des données structurelles annuelles, la validité 2016 sera mixte (DSN et DADS), avec des ruptures potentielles de séries à traiter, dans un contexte marqué par une volonté d'améliorer les traitements. A partir de la validité 2017, l'accent sera également mis sur le raccourcissement des délais de production et l'exploitation des potentialités de la DSN (pour la connaissance des emplois courts et des périodes d'emploi notamment).

Rémunérations et coût du travail (avis n°4 du moyen terme)

Le suivi des rémunérations sera impacté par la transition entre les DADS et la DSN, avec des ruptures de séries à traiter (dans le secteur privé notamment) et des pistes d'amélioration à explorer.

Au niveau des enquêtes sur le coût de la main d'œuvre (ECMO) et la structure des salaires (ESS), le cycle quadriennal sera poursuivi. Il s'agira également d'adapter le dispositif au passage à la DSN et d'enclencher une réalisation partielle par Internet (à travers le portail de l'Insee).

Au niveau de l'enquête ACEMO, le module triennal de l'enquête PIPA sur la retraite supplémentaire sera exploité.

Trajectoires et panels (avis n°6 du moyen terme)

Les premiers résultats du panel d'entrée dans la vie adulte (EVA) – dispositif associant la Depp, le SIES et l'Insee – seront disponibles (pour les enfants entrés en 6^{ème} en 2007).

Les enquêtes Génération du Céreq seront poursuivies, de même que le suivi du panel DADS. Un panel non-salariés sera par ailleurs construit, avec un recul jusqu'en 2006.

Des études seront menées, par la Dares et Pôle Emploi, voire par l'Insee, sur le récent appariement entre le fichier historique des demandeurs d'emploi et le panel DADS.

Le projet TRAJAM de suivi des trajectoires des jeunes passant par des mesures actives de politique de l'emploi, reposant sur l'appariement de sources avec le panel DADS, sera poursuivi par la Dares.

Une réflexion devrait également être engagée, dans le cadre de la loi numérique, sur le développement d'appariements sur la base d'un NIR haché.

Formation tout au long de la vie (avis n°6 et 7 du moyen terme)

Ce sujet a déjà été largement évoqué ce jour. Je préciserai simplement que l'enquête FQP fera l'objet d'un appariement avec le panel salariés.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Compte tenu des critiques formulées à l'encontre de la base BREST, son maintien pourrait-il être remis en question ?

Corinne PROST

L'enjeu serait davantage d'inviter les acteurs régionaux à améliorer la qualité des données remontées – la base BREST demeurant un outil crucial, pour le suivi du plan 500 000 formations pour les personnes en recherche d'emploi notamment.

Santé au travail et conditions de travail (avis n°5 du moyen terme)

L'enquête sur les risques psychosociaux, collectée en 2016, avec un sur-échantillon pour les trois versants de la fonction publique, sera mise en exploitation et donnera lieu à un appariement avec les données de consommations de soins du Sniiram (pour appréhender les dépenses de santé liées aux conditions de travail), ainsi qu'à un suivi de panel en lien avec l'enquête Conditions de travail 2013 (pour suivre des évolutions individuelles sur la période 2013-2016).

L'enquête sur la surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) sera collectée, avec une meilleure couverture de la fonction publique (s'agissant notamment des enseignants).

Le champ des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles sera étendu au secteur agricole et à la fonction publique.

Un suivi statistique du compte personnel de prévention de la pénibilité sera enclenché.

La Dares poursuivra également le suivi de l'emploi des travailleurs handicapés à partir des données administratives de la DOETH et du module ajouté à l'enquête Emploi en 2013 (avec une première publication sur l'insertion sur le marché du travail en fonction de l'état de santé).

Relations professionnelles et temps de travail (avis n°9 du moyen terme)

L'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (Réponse) sera de nouveau collectée, auprès de salariés, de représentants du personnel et de représentants de la direction. Les résultats pourront ensuite être comparés avec ceux de la précédente édition datant de 2010.

En parallèle, l'exploitation de la base des accords d'entreprise (Daccord) sera poursuivie, avec des travaux innovants d'analyse lexicale pour mieux identifier les thèmes de négociation, ainsi que de possibles travaux sur les accords d'entreprises dérogatoires. Autour des élections professionnelles, la base Mars permettra d'exploiter des données sur le cycle électoral 2013-2016.

Sur le temps de travail, en l'absence de source dédiée, des travaux seront menés à partir de différentes enquêtes (ECMOSS, ACEMO trimestrielle, ACEMO TPE, Emploi et Emploi du temps).

Recrutements, mouvements de main-d'œuvre et métiers (avis n°5 du moyen terme)

La publication des mouvements de main-d'œuvre devrait reprendre en 2017, après une rupture de série suite à la mise en œuvre de la DSN. Des pistes seront également explorées pour reconstituer des séries longues et éventuellement mesurer les impacts de la loi Travail.

Autour des recrutements, l'enquête OFER, collectée en 2016, sera exploitée, avec des éléments sur les recrutements par Internet et, de manière plus générale, sur les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises.

Autour des emplois vacants, des travaux méthodologiques seront engagés à partir des données sur les offres d'emploi disponibles sur Internet (dans le cadre du *big data*). Des travaux seront par ailleurs menés par la DGAFP sur les emplois vacants dans la fonction publique d'État, à partir de la BIEP.

Pôle Emploi poursuivra son enquête annuelle sur les besoins de main-d'œuvre (BMO).

Un nouvel exercice de prospective sur les métiers et qualifications (PMQ) sera également lancé.

Évaluation des politiques publiques (avis n°6 et 10 du moyen terme)

Le suivi des panels de bénéficiaires de contrats aidés et de « témoins » sera poursuivi. A ce stade, des premières publications décrivent le déroulement de ces contrats, en termes d'accès à la formation notamment. L'ensemble des données collectées sur la période 2014-2018 permettront ensuite d'en mesurer les effets sur l'insertion professionnelle et l'employabilité.

L'enquête destinée à évaluer l'impact de la garantie jeunes sera poursuivie, dans le prolongement de la publication du rapport du Conseil scientifique sur cette évaluation en novembre 2016.

La base TRAJAM permettra de mesurer l'impact de différents dispositifs sur les trajectoires des jeunes. Par ailleurs, la création de la base FAMEU permettra d'observer les emplois aidés à travers le prisme des entreprises, avec un éclairage sur les éventuels effets de substitution ou de cannibalisation entre les différents dispositifs.

L'enquête Génération 2013 permettra au Céreq d'étudier les effets de la réforme du baccalauréat professionnel en trois ans. Les dispositifs issus de la loi du 5 mars 2014 feront également l'objet d'un suivi au travers de différentes enquêtes (CVTS, DEFIS, ACEMO-DSE).

L'Unedic et la Dares continueront à exploiter l'enquête auprès des bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle.

Les politiques du travail feront l'objet d'une évaluation au travers des enquêtes Réponse (dialogue social et négociation collective), SUMER (prévention) et ACEMO (épargne salariale et négociations de branche).

L'étude des mesures de prévention des risques professionnels et des expositions professionnelles des salariés sera poursuivie à partir du panel Conditions de travail – Risques psychosociaux.

Enfin, une évaluation des mesures impactant le coût du travail sera menée par l'Acoss, à partir des données sur les allègements généraux, le CICE et le Pacte de responsabilité.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Le programme 2017 semble couvrir assez largement les avis du moyen terme 2014-2018. Il conviendra néanmoins de continuer à suivre leur mise en œuvre.

Bernard SUJOBERT

Un groupe d'économistes a par ailleurs interpellé l'Insee et la Dares pour demander l'organisation d'une conférence de consensus autour de l'évaluation de la politique de réduction du temps de travail.

Corinne PROST

Une réponse sera apportée à cette interpellation.

VIII. DEMANDES D'ACCÈS À DES SOURCES ADMINISTRATIVES AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DE 1951

Françoise MAUREL

Une demande a été formulée par le SIES pour accéder aux fichiers Postes et Salariés des DADS, en vue de bénéficier d'une meilleure connaissance de la R&D dans les entreprises, dans l'objectif de publier des indicateurs et études.

Jean-Christophe SCIBERRAS

Un avis favorable est accordé à cette demande.

IX. CONCLUSION

Jean-François SCIBERRAS

Merci à tous. Nous vous proposerons une date pour la prochaine réunion de la Commission.

La séance est levée à 18 heures.

AVIS EMIS EN COMMISSION

Avis n° 1

Le panorama des sources sur la formation tout au long de la vie a été présenté à la commission Emploi de novembre 2016, dans un contexte de profonde mutation institutionnelle du paysage de la formation.

La commission constate l'apport de différentes enquêtes. L'enquête « *Adult education survey* » permet de répondre périodiquement aux principales questions de cadrage sur l'accès à la formation tout au long de la vie (qui y accède, à quoi, comment). Deux dispositifs permettront d'éclairer le lien entre formation continue et emploi : l'enquête « FQP » (qui sera appariée avec le panel DADS cinq ans après l'enquête) et l'enquête « Defis » (suivi d'une cohorte de salariés sur cinq années, avec un volet employeurs et un volet salariés). L'enquête « CVTS » produit des comparaisons européennes et les évolutions dans les pratiques de formation et « Acemo-DSE » suivra l'évolution des dépenses de formation des entreprises.

La base administrative « Brest » apporte quant à elle des éléments sur l'accès des demandeurs d'emploi à la formation et le suivi du Compte personnel de formation est assuré par le dispositif de la Dares, présenté au printemps 2016 à la même commission. Néanmoins, la remontée des informations régionales n'est pas complètement sécurisée juridiquement, et la qualité des données n'est pas homogène. Le Conseil, dans la suite du rapport IGAS sur le sujet, préconise une meilleure prise en compte du suivi statistique national par les acteurs locaux ainsi qu'une meilleure diffusion auprès des acteurs de la formation.

Du fait de cette diversité d'approches, le Conseil note que le domaine de la formation reste complexe à appréhender : existence de concepts européens de formation formelle et non formelle et de concepts français de formation initiale et continue qui ne sont pas totalement superposables ; multiplicité des dispositifs publics et des acteurs induisant une complexité des systèmes d'information associés. Suite à la Loi du 5 mars 2014, le Conseil demande à veiller à bien prendre en compte les besoins des utilisateurs dans le cadre des travaux du moyen terme et qu'un effort pédagogique soit mené pour une meilleure explicitation des concepts et des méthodes, pour favoriser un usage pertinent de cet ensemble d'informations.

Référence : avis de moyen terme n°7 de la commission « Emploi, qualification et revenus du travail »

DOCUMENTS PREPARATOIRES & COMPLEMENTAIRES
Également disponibles et téléchargeables sur le site du Cnis

Documents préparatoires

- [Suivi des réponses apportées par les producteurs de la statistique publique aux avis de moyen terme du Cnis](#)
- [Demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951](#)
- [Projets d'enquêtes pour avis d'opportunité](#)
- [Fiche Cnis : modification de la décision de 2003 concernant la PCS-ESE pour les déclarations sociales](#)
- [Programme statistique 2017 - Commission Emploi, qualification et revenus du travail - 2016 - 2e réunion](#)

Documents complémentaires

- [Le cheminement scolaire et professionnel des diplômés de l'enseignement technique agricole - Diaporama](#)
- [L'enquête Emploi en continu et son module ad hoc 2018 - Diaporama](#)
- [Programme de travail 2017 - Commission Emploi, qualification et revenus du travail - 2016 - 2e réunion](#)
- [La formation professionnelle continue : Panorama des sources d'information - Dares/Cereq - Diaporama](#)
- [Point d'information sur l'avancée du Groupe de travail "Mesure du travail dissimulé et ses impacts sur les finances publiques" - Diaporama](#)
- [Introduction aux débats de Jean-Marie Luttringer - Diaporama](#)

AVIS D'OPPORTUNITE ET AVIS « 7BIS »

Avis d'opportunité d'enquête

- Enquête statistique sur « le cheminement scolaire et professionnel des diplômés de l'enseignement technique agricole »
- Enquête Emploi en continu
- Enquête complémentaire à l'enquête emploi sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Avis sur les demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951

Demande d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951

Formulée par la Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche :

Fichiers « Postes » et « Salariés » des DADS (déclaration annuelle des données sociales). Années 2012, 2013, 2014 et 2015



Paris, le 15 novembre 2016 n°147 /H030

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur le cheminement scolaire et professionnel des diplômés de l'enseignement technique agricole

Type d'opportunité : reconduction d'enquête existante

Périodicité : tous les trois ans

Demands : La Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF).

Au cours de sa réunion du 8 novembre 2016, la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête « sur le cheminement scolaire et professionnel des diplômés de l'enseignement technique agricole ».

Cette enquête permet de caractériser l'efficacité de l'enseignement technique agricole vis-à-vis de sa mission d'insertion scolaire, sociale et professionnelle. Les résultats sont utiles à la DGER ainsi qu'à l'ensemble de ses partenaires locaux, régionaux et nationaux, qui s'en servent pour piloter le système éducatif agricole.

Grâce à cette enquête, les établissements d'enseignement technique agricole peuvent renseigner de manière fiable les jeunes et leur famille sur les débouchés possibles à l'issue d'une formation et les accompagner dans leur projet. Les indicateurs issus de ces enquêtes sont destinés à être diffusés auprès de l'ensemble des acteurs de l'enseignement technique agricole et de ses partenaires (ministère de l'Éducation nationale, ONISEP) de façon à aider les jeunes et les orienter quant aux débouchés possibles à l'issue d'une formation.

En outre, la sous-direction des établissements, des dotations et des compétences de la DGER, qui assure l'allocation des moyens aux établissements, examine le devenir des diplômés de chacune des spécialités de formation lors des demandes d'ouverture ou de fermeture de classes. Par ailleurs, avant toute rénovation de diplôme, ces résultats sont aussi analysés par la sous-direction des politiques de formation et d'éducation et pris en compte dans l'écriture de nouveaux référentiels.

Les deux indicateurs les plus attendus sont la part des individus poursuivant des études à chaque niveau de formation et le taux net d'emploi des diplômés de l'enseignement technique agricole à 33 mois. Ils sont publiés dans les documents de la DGER et transmis chaque année au parlement.

Entre 1993 et 2009, la DGER avait réalisé chaque année cette enquête sur le cheminement scolaire et professionnel des anciens élèves, étudiants ou apprentis de l'enseignement technique agricole. En 2001 et 2006, l'enquête a été labellisée à chaque fois pour une durée de 5 ans. En 2010 (un an avant l'expiration du label obtenu en 2006), l'enquête a été largement renouvelée. Depuis cette rénovation, le label est attribué à l'enquête pour une durée de 3 ans afin de suivre le roulement des diplômés enquêtés.

De 2013 à 2016, l'enquête n'a pas subi de nouvelles modifications en ce qui concerne la périodicité, les bases de sondage, la méthode d'échantillonnage et les modalités de collecte des données. Seul le champ a été légèrement restreint car les diplômés du baccalauréat scientifique n'ont pas fait l'objet d'enquête au

cours du cycle 2014 à 2016, la DGER jugeant l'utilité de cette enquête très réduite. En effet, les bacheliers scientifiques sont encore essentiellement en poursuite d'études trente-trois mois après l'obtention de leur baccalauréat et les informations obtenues sont ainsi peu pertinentes. Les taux de réponse à la dernière enquête étaient d'ailleurs assez faibles car les élèves se sentaient peu concernés par une telle enquête. En outre, contrairement aux autres diplômes étudiés, le baccalauréat scientifique *Écologie, Agronomie et territoires* qui est proposé par les établissements du ministère de l'Agriculture est un diplôme de l'Éducation nationale.

Les résultats des enquêtes de 2014, 2015 et 2016 ont fait l'objet de peu de diffusion. Mais, depuis fin 2015, une rénovation de l'exploitation des données recueillies est initiée. Elle comprend : l'amélioration du traitement de la non-réponse, de la pondération et du redressement des résultats (pour permettre des comparaisons fines entre sous-populations, et la fiabilisation du calcul des indicateurs sur de faibles effectifs) ; le perfectionnement du traitement des résultats en vue de leur diffusion, en établissant notamment de règles de précaution pour mieux respecter la significativité des résultats et le secret statistique ; la rénovation du format des publications ; et la composition du comité de pilotage.

Cette phase de rénovation a débuté à la fin de l'année 2015 et les équipes de la DGER et d'AgroSup Dijon – Eduter ont ainsi sollicité les conseils d'une méthodologue du CEREQ. Les évolutions seront dans un premier temps appliquées aux résultats des enquêtes suivantes :

- diplômés en 2009 du baccalauréat professionnel et technologique enquêtés en 2012 ;
- diplômés en 2010 du BTSA enquêtés en 2013 ;
- diplômés en 2011 du CAPA et du baccalauréat technologique enquêtés en 2014 ;
- diplômés en 2012 du baccalauréat professionnel enquêtés en 2015 ;
- diplômés en 2013 du BTSA enquêtés en 2016.

Cet historique permettra de disposer dès la fin de l'année 2017 de résultats pouvant être comparés aux résultats de l'enquête précédente pour un même diplôme. Dans un deuxième temps, et afin d'avoir à disposition les séries les plus longues possibles, la même méthodologie sera appliquée aux enquêtes plus anciennes à savoir l'enquête sur les diplômés en 2009 du CAPA enquêtés en 2011 et l'enquête sur les diplômés en 2008 du BTSA enquêtés en 2010.

Les principaux thèmes du questionnaire portent sur :

- le parcours de formation de l'enquêté avant l'obtention de son diplôme (spécialité du diplôme préparé, diplômes antérieurs obtenus) ;
- les caractéristiques socio-démographiques des diplômés (sexe, âge, situation familiale, lieu de résidence, profession des parents) ;
- le parcours de formation et/ou d'emploi du diplômé au cours des 33 mois suivant l'obtention du diplôme et sa situation au moment de l'enquête ;
- l'opinion du diplômé vis-à-vis de la formation suivie, les déterminants de ses choix d'orientation et son projet professionnel.

Cette enquête est annuelle mais chaque diplôme n'est étudié que tous les trois ans. Les séries de résultats produites permettent de mesurer l'évolution dans le temps de l'insertion scolaire et professionnelle des diplômés et ce, pour chacune des différentes voies de formation. Elle a donc vocation à être reproduite, chaque année, dans des conditions similaires.

L'unité statistique est un particulier. L'enquête s'adresse aux anciens élèves, étudiants, apprentis ou stagiaires de la formation continue diplômés de l'enseignement technique agricole, l'année n-3.

L'enquête s'adresse à un échantillon de diplômés, par la voie scolaire (les anciens élèves), par l'apprentissage (les anciens apprentis) ou par la formation continue (les anciens stagiaires). L'enquête porte sur cinq diplômes : le Certificat d'aptitude professionnelle agricole, le Brevet professionnel, le Baccalauréat professionnel agricole, le Baccalauréat technologique option Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV), le Brevet de technicien supérieur agricole.

Le champ géographique couvert est celui de la France métropolitaine et des DOM-COM.

La méthode de collecte n'a pas subi de modification depuis l'enquête menée en 2013. Elle se déroule en deux phases :

- La première a lieu en avril et correspond à l'envoi d'un courrier individuel et d'un questionnaire papier à l'ensemble des individus. Deux modes de réponse à l'enquête sont proposés : par voie postale (enveloppe T), ou sur Internet. Les enquêtés sont également informés qu'au-delà de la date limite de réponse, ils pourront être contactés par téléphone.
- La seconde phase correspond à la relance des non-répondants lors de la première phase, qui se fait exclusivement par téléphone durant le mois de juin suivant.

Le temps moyen de saisie du questionnaire sur Internet est de 14 minutes. Sur papier, il est un peu inférieur à cette durée. Les relances téléphoniques dépassent rarement 15 minutes. Elles sont effectuées entre 18h et 21h en semaine et le samedi de 10h à 14h.

Aucune donnée dite sensible, au sens de la CNIL (comme l'origine ethnique, les opinions politiques), n'est collectée dans le cadre de l'enquête.

Depuis 2010, un comité de pilotage annuel se réunissait en février de l'année suivant la réalisation de l'enquête. Il était composé de représentants de la DGER, d'AgroSup Dijon - Eduter, de l'inspection de l'enseignement agricole, de services régionaux de formation et développement (services de l'autorité académique en DRAAF), des fédérations des établissements privés, de l'observatoire national de l'enseignement technique agricole, des syndicats de l'enseignement agricole, de délégués régionaux de l'ingénierie de formation, de chefs d'établissement, des représentants des parents d'élèves, de l'association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire (APECITA) et de l'ONISEP. La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale était également invitée. Le dernier comité de pilotage organisé sous cette forme a eu lieu le 10/ 02/ 2015.

Il est envisagé de modifier le format de ce comité afin d'en relancer l'intérêt et de favoriser l'appropriation des résultats de cette enquête par le plus grand nombre. Pour mobiliser les correspondants régionaux de la DGER, il est envisagé d'organiser chaque année une journée entière de conférence dédiée à l'insertion scolaire et professionnelle des diplômés de l'enseignement agricole ainsi qu'une présentation des résultats. Le prochain comité de pilotage sera organisé au cours du 1^{er} semestre 2017.

En ce qui concerne les résultats des enquêtes à réaliser entre 2017 et 2019, le programme de diffusion des résultats envisagé est le suivant :

| Type de diffusion envisagée | Période de diffusion envisagée | Niveau géographique envisagé pour les résultats | Remarques |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Synthèse de type « 4 pages » publiée sur internet | 1 ^{er} semestre de l'année N+1 de l'enquête qui a eu lieu au cours de l'année N | France entière | <i>StatEA - Actualité avec, en annexes, des tableaux accessibles au format tableur</i> |
| Principaux indicateurs | Au cours de l'année N+1 de l'enquête qui a eu lieu au cours de l'année N | France entière | Publication dans : - les documents budgétaires ; - les Chiffres clés de l'enseignement technique agricole ; - les Dossiers de rentrée ; - l'ouvrage de référence sur les statistiques de l'enseignement agricole en cours de création. |
| Conférence sur l'insertion des diplômés de l'enseignement agricole | Au cours de l'année N+1 de l'enquête qui a eu lieu au cours de l'année N | France entière | Les articles <i>StatEA-Actualité</i> seront distribués ainsi qu'un diaporama récapitulatif des principaux résultats et un document présentant la méthodologie. |

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour trois années, soit 2017 à 2019 incluses.

Paris, le 17 novembre 2016 n°148 /H030

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête Emploi en continu

Type d'opportunité : reconduction d'enquête existante

Périodicité : trimestrielle

Demandeurs : Insee, Direction des Statistiques démographiques et sociales, Département de l'Emploi et des revenus d'activité, Division Emploi.

Au cours de sa réunion du 8 novembre 2016, la commission « Emploi, qualifications et revenus du travail » a examiné le projet de l'enquête Emploi en continu.

L'enquête sur l'emploi est née en 1950 pour permettre une mesure régulière de l'emploi et du chômage. Au fil des décennies, l'enquête a intégré des nombreux changements, de nature diverse : des changements de concept pour se conformer aux orientations du Bureau International du Travail (BIT) et de questionnaire, mais aussi de nombreuses évolutions techniques sur les méthodes d'échantillonnage et de traitement de la non-réponse, les modes de collecte, l'informatisation du traitement des données.

Rappel des évolutions récentes. A partir de 2003, d'annuelle, l'enquête Emploi en métropole devient continue ; elle est réalisée sur toutes les semaines de l'année. En 2009, son échantillon est progressivement augmenté de 50 %. En 2014, les départements d'Outre-mer (Dom, hors Mayotte) intègrent le processus de l'enquête Emploi en continu, permettant de produire des résultats sur la France (hors Mayotte). En 2013, le questionnaire de l'enquête est rénové. Depuis, l'enquête Emploi n'a connu aucune évolution majeure, mais la validité du label arrive à expiration fin 2017. C'est dans ce contexte qu'une nouvelle demande d'opportunité est formulée³.

L'enquête Emploi est l'édition française de la *Labour Force Survey* (LFS) ; elle répond à des exigences européennes. Le règlement-cadre la régissant actuellement est le règlement 577/1998 du Conseil du 9 mars 1998. Ce texte a été ponctuellement modifié ou complété par d'autres textes réglementaires. Le plus important est le règlement 1991/2002 qui fixe à 2003 la date limite pour la mise en œuvre du caractère continu de l'enquête.

Les utilisateurs potentiels de l'enquête Emploi sont nombreux. Au niveau international, figurent notamment la Commission européenne, l'OCDE ou le FMI. En France, au-delà de l'Insee, peuvent être amenés à utiliser ces données des services statistiques ministériels (Dares, Depp, Sies, Drees...), des administrations ou services publics (Direction Générale du Trésor, Cnaf, France Stratégie, Haut Conseil à la Famille...), des centres de recherche (OFCE, Ined), des associations.

L'enquête Emploi est un élément central de l'observation structurelle et conjoncturelle du marché du travail. Elle est la seule source permettant de mesurer le statut d'activité (emploi, chômage) conformément aux normes établies par le BIT.

³ Le dernier avis d'opportunité délivré à l'enquête date de décembre 2009 (n°299/D130).

Le questionnaire de l'enquête est structuré autour des thèmes suivants :

- la description du ménage et des personnes qui le composent ;
- le statut d'activité au sens du BIT, ce qui nécessite de nombreuses questions factuelles sur la situation de la personne pendant une semaine de référence donnée (exercice d'un emploi, absences de son emploi, démarches de recherche, disponibilité...) ;
- la description très détaillée de l'activité professionnelle en cours (profession, durée du travail, multi-activité, revenus du travail...), moins détaillée pour la dernière activité pour les personnes sans emploi à la date de l'enquête ;
- le niveau d'études initiales et le suivi de formations ;
- la situation un an avant l'enquête (lieu de résidence, situation par rapport au marché du travail...) ;
- la perception d'allocations, parmi lesquelles les allocations chômage ;
- l'origine sociale et géographique ;
- l'état de santé ;
- la trajectoire sur le marché du travail les 12 derniers mois à travers un calendrier rétrospectif.

Le champ de l'enquête Emploi est constitué des personnes occupant, au moment de l'enquête, un logement ordinaire (c'est-à-dire hors communautés). Les personnes sont enquêtées dans leur résidence principale. Toutes les personnes du logement sont décrites succinctement, mais seules les personnes de 15 ans ou plus répondent au questionnaire individuel.

Le champ géographique de l'enquête Emploi en continu est, depuis 2014, la France (y compris la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et La Réunion, mais hors Mayotte). Une enquête Emploi annuelle est menée à Mayotte, et ne relève pas de cette demande d'opportunité⁴.

La collecte de l'enquête Emploi se fait en continu sur toute l'année.

Tous les individus relevant du champ de l'enquête sont interrogés six trimestres consécutifs. La première et la dernière interrogation sont effectuées en face à face et les quatre interrogations intermédiaires par téléphone.

Le temps de questionnement de l'enquête Emploi est d'environ 15 minutes par ménage (32 minutes en 1^{ère} interrogation et 11 minutes pour les suivantes).

Des réunions de concertation avec les utilisateurs des services statistiques ministériels (Drees, Depp, Dares notamment) sont organisées une fois par an pour échanger sur leurs attentes concernant le questionnaire de l'enquête Emploi. Enfin, le *Labour Market Statistics* (LAMAS), groupe de travail européen dont relève l'enquête Emploi, se réunit deux fois par an sous l'égide d'Eurostat.

Les données détaillées de l'enquête, et les analyses qui en sont issues, sont diffusées sur le site internet de l'institut.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour cinq années, et couvre les années 2018 à 2022 incluses.

⁴ L'avis d'opportunité de l'enquête Emploi Mayotte a été délivré en 2013.

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale Module complémentaire à l'enquête Emploi 2018

Type d'opportunité : Réédition d'enquête déjà réalisée

Périodicité : Rythme irrégulier

Demandeurs : Insee, Direction des Statistiques démographiques et sociales, Département de l'Emploi et des revenus d'activité, Division Emploi.

Au cours de sa réunion du 8 novembre 2016, la commission « Emploi, qualifications et revenus du travail » a examiné le projet d'enquête sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, module complémentaire à l'enquête Emploi 2018.

Le module complémentaire à l'enquête Emploi 2018 s'inscrit, comme les précédentes éditions (2005 et 2010), dans le contexte de la politique européenne de réduction des inégalités hommes / femmes sur le marché du travail. Ainsi, la Stratégie Europe 2020 fixe un objectif d'emploi de 75 %, commun aux hommes et aux femmes âgées de 20 à 64 ans. La stratégie 2010-2015 pour l'égalité hommes-femmes, reprise par le Pacte Européen pour l'égalité des genres 2011-2020⁵, fait également de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale un enjeu d'égalité et d'indépendance économique. La participation des femmes, même si elle est croissante, demeure tributaire des difficultés rencontrées pour concilier vie familiale et vie professionnelle. La Commission européenne souhaite donc disposer d'éléments de diagnostic et de pilotage sur ce sujet, en ne se limitant pas seulement aux charges liées aux enfants, mais en étendant la réflexion à la prise en charge des personnes dépendantes.

Le module complémentaire est réalisé par l'Insee à la demande d'Eurostat, dans le cadre du Règlement délégué (UE) 1397/2014 du 22 octobre 2014 (modifiant lui-même le règlement UE 318/2013) portant adoption du programme des modules *ad hoc* pour l'enquête par sondage sur les forces de travail couvrant les années 2016 à 2018⁶. La liste précise des variables de l'enquête sera adoptée par voie réglementaire au niveau européen.

Les utilisateurs potentiels sont, au niveau international, la Commission, l'OCDE et d'autres institutions travaillant sur le sujet. En France, au-delà de l'Insee, des services statistiques ministériels (comme la Drees et la Dares), des administrations ou services publics (Direction Générale du Trésor, Cnaf, France Stratégie, Haut Conseil à la Famille...), des centres de recherche (OFCE, Ined), des associations (Unaf) peuvent être amenés à utiliser ces données.

L'enquête porte aussi bien sur les charges liées aux enfants que sur celles liées aux personnes dépendantes, et les met en regard de la situation sur le marché du travail. Le questionnaire est de taille modérée, conformément aux contraintes européennes (11 variables). Il est structuré autour de trois axes :

1- Le premier consiste à apprécier l'impact des charges familiales de l'enquêté sur sa situation professionnelle actuelle. Le premier sous-module décrit ainsi :

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32014R1397>

- la situation de l'enquêté en termes de responsabilité de garde d'enfants ou de soins envers des personnes dépendantes ;
- l'utilisation de services formels de garde d'enfants et les raisons de non-recours ;
- l'appréciation par l'enquêté de l'incidence de ses responsabilités familiales sur sa situation professionnelle actuelle.

2- Le second volet vise à apprécier les difficultés rencontrées au travail pour concilier vie professionnelle et vie familiale. Le deuxième sous-module fait ainsi l'inventaire :

- des possibilités de modulation des horaires ou des jours de travail ;
- des contraintes liées à l'emploi occupé, comme par exemple des horaires trop lourds, des horaires fluctuants, les temps de trajet.

3- Le dernier volet identifie les interruptions de carrière liées aux responsabilités familiales, notamment les congés parentaux, afin de les mettre en regard avec la situation professionnelle actuelle.

Adossée à l'enquête Emploi en continu, l'enquête complémentaire porte sur le même champ, à savoir les logements ordinaires à usage de résidence principale. Plus précisément, le champ de l'enquête complémentaire est constitué des ménages répondant à l'enquête Emploi en dernière interrogation et comportant au moins une personne âgée de 18 à 64 ans. Au sein de ces ménages, sont interrogées les personnes âgées de 18 à 64 ans à la fin de la semaine de référence. La base de sondage est celle de l'enquête Emploi : la taxe d'habitation pour la métropole, les enquêtes annuelles de recensement pour les Dom.

L'échantillon du module complémentaire est estimé à 28 000 logements éligibles, comportant jusqu'à 50 000 répondants.

Le champ géographique de l'enquête complémentaire est celui de l'enquête Emploi en continu, à savoir la France (y compris la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et La Réunion, mais hors Mayotte).

Les modalités de collecte sont les mêmes que celles de la dernière interrogation à l'enquête Emploi, à savoir le face-à-face. Aucun appariement n'est envisagé, mais les réponses seront enrichies des réponses à l'enquête Emploi.

Le questionnaire a été préparé dans le cadre d'un groupe de travail d'Eurostat auquel l'Insee a participé. Ce groupe de travail s'est réuni à trois reprises entre novembre 2014 et avril 2016. En raison du caractère contraint de l'exercice et du nombre limité de questions, aucune instance de concertation nationale n'est prévue.

Il est prévu de publier des analyses issues du module complémentaire, *via* des supports de publication Insee accessibles à tous sur le site internet de l'Institut.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour l'année 2018.

**AVIS DU CNIS SUR DES DEMANDES D'ACCÈS À DES DONNÉES
AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DU 7 JUIN 1951 MODIFIÉE**

Au cours de sa réunion du 8 novembre 2016, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné la demande suivante :

Demande d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951

Formulée par la Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche :

- Fichiers « Postes » et « Salariés » des DADS (déclaration annuelle des données sociales).
Années 2012, 2013, 2014 et 2015

La commission émet un **avis favorable** à cette demande d'accès.

**FICHE DE PRÉSENTATION D'UNE DEMANDE D'ACCES A DES DONNÉES
AU TITRE DE L'ARTICLE 7 BIS DE LA LOI N° 51-7111 DU 7 JUIN 1951 MODIFIÉE**

1. Service demandeur

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES)

1, rue Descartes

75231 Paris Cedex 05

2. Organisme détenteur des données demandées

Insee

Direction des statistiques démographiques et sociales

Département de l'emploi et des revenus d'activité

3. Nature des données demandées

Demande d'un accès aux fichiers « Postes » et « Salariés » des DADS (déclaration annuelle des données sociales). Années 2012, 2013, 2014 et 2015.

4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

.Traitement à finalité statistique permettant dans un premier temps d'expertiser le rapprochement possible entre les fichiers demandés et ceux des enquêtes annuelles sur la recherche et développement (R&D) du SIES, celle auprès des entreprises d'une part et celle auprès des administrations d'autre part.

Dans l'affirmative, des variables pourraient être utilisées dans le cadre de publications.

.Mise en regard des salaires nets annuels perçus 18 ou 30 mois après l'obtention du diplôme du DUT, de la licence professionnelle ou du master (selon l'enquête IP) avec ceux versés dans la région (selon la source DADS)

5. Nature des travaux statistiques prévus

.Rapprochement entre les données « effectifs » des enquêtes R&D annuelles auprès des entreprises et des administrations avec les données DADS et SIASP.

Une première approche réalisée avec les données DADS en ligne (pondération au 12^{ème}) montre la nécessité de descendre à un niveau individuel. En effet, la nomenclature des PCS même au niveau le plus détaillé fait apparaître la notion de R&D sans l'isoler. Dans le privé, les ingénieurs et cadres R&D

CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

sont regroupés avec les ingénieurs et cadres d'études, idem pour les techniciens de R&D qui sont regroupés avec ceux des méthodes de fabrication. Dans les administrations, les activités d'enseignement et de recherche sont souvent confondues.

Nous chercherons à isoler les effectifs de R&D à partir des DADS et de SIASP en utilisant la PCS des salariés pour les employeurs reconnus comme faisant de la R&D par les enquêtes du MESR.

En cas de rapprochement concluant, différentes perspectives d'études s'offrent : les rémunérations des personnels de recherche (en particulier pour les chercheurs et ingénieurs R&D), les types de contrat des personnels de recherche, le rapport effectif en équivalent temps plein (etp) sur effectif en personnes physiques et la localisation des personnels.

.Production de quartiles de salaires nets mensuels régionaux sur la population des salariés âgés de 25 à 29 ans employés à temps plein dans les catégories cadres ou professions intermédiaires

6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet

.Actuellement, la variable « frais de personnel » correspond à des « etp recherche » et ne distingue pas les chercheurs des autres personnels de la recherche. Les types de contrat des personnels n'apparaissent pas dans l'enquête auprès des entreprises. La localisation des personnels des enquêtes R&D s'effectue sur des « etp recherche » au niveau départemental (entreprises) ou régional (administrations).

.Données de contextualisation

7. Périodicité de la transmission

Annuelle.

8. Diffusion des résultats

Publications du SIES sous forme de Notes Flash ou d'Information du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ou mis en ligne sous forme de tableau.

Diffusion sur le site internet et sur la plateforme Opendata du MENESR