



Conseil national  
de l'information statistique

## CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

### Commission « Emploi, qualification et revenus du travail »

Réunion du vendredi 14 novembre 2014

#### Projets d'enquêtes pour avis d'opportunité

Module ad-hoc de l'enquête emploi - Enquête sur l'entrée des jeunes sur le marché du travail (Insee-Dera)	<a href="#">2</a>
Enquête SUMER 2016 - Surveillance médicale des risques professionnels (Dares)	<a href="#">5</a>
Enquête OFER 2016 - offres d'emploi et recrutements (Dares)	<a href="#">12</a>
Enquête AES 2016-2017 - Adult Education Survey (Insee - Dares)	<a href="#">16</a>

## **Module ad-hoc de l'enquête emploi**

### **Enquête sur l'entrée des jeunes sur le marché du travail.**

#### **1. Intitulé de l'enquête**

Enquête sur l'entrée des jeunes sur le marché du travail (module complémentaire à l'enquête Emploi 2016).

#### **2. Service producteur**

Insee, Direction des Statistiques Démographiques et Sociales (DSDS), Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité (DERA), division Emploi.

#### **3. Service réalisant la collecte**

Le maître d'ouvrage est la division Emploi de l'Insee, en lien avec la division Maîtrise d'œuvre des activités d'enquêtes (MOAE). La collecte est déconcentrée dans les divisions Enquêtes auprès des ménages (DEM) des directions régionales de l'Insee.

#### **4. Historique de l'enquête**

Le précédent module complémentaire à l'enquête Emploi traitant de l'entrée des jeunes sur le marché du travail a eu lieu en 2009. L'enquête européenne avait alors été complétée par des questions portant sur la situation financière et les sources de revenus pendant la dernière année d'études, afin de disposer d'informations sur les éventuelles contraintes financières à même de peser sur la prolongation des études et sur le choix du premier emploi.

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

L'Insee a mis à disposition fin 2011/début 2012 le fichier de production et de recherche de l'enquête, accompagné d'un dictionnaire des codes. Le module ad hoc 2009 sur l'entrée des jeunes dans la vie active n'a pas donné lieu à publication, mais uniquement à une note interne présentant les principaux résultats.

Fin 2011, Eurostat a mis à disposition en ligne sur son site des statistiques issues du module ad hoc ainsi que des analyses des résultats (cf. notamment « School-to-work transition statistics »).

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

L'enquête se situe dans le contexte de la stratégie de l'UE pour 2020 concernant l'éducation et la formation tout au long de la vie.

L'enquête s'attache dans un premier temps à détailler la situation des jeunes au moment où ils ont quitté le système scolaire, afin de permettre d'étudier de façon, plus approfondie l'impact des différents types de formations suivies (apprentissage, formations professionnelles...) sur l'insertion dans la vie active. Le groupe des jeunes gens âgés de 18 à 24 ans qui ne sont ni en emploi, ni en formation fait l'objet d'une attention particulière. Les enquêtés détaillent leur parcours scolaire et sont amenés à donner les raisons de l'arrêt, voire de l'abandon de leurs études.

Dans une deuxième partie, les jeunes sont interrogés sur les démarches effectuées pour trouver du travail. Des questions sur les aides éventuelles reçues de l'entourage ou de services d'aide à la recherche d'emploi sont posées. Les enquêtés sont aussi interrogés sur leur capacité à changer de lieu de vie pour trouver un emploi. Enfin, ils sont conduits à émettre un jugement sur l'adéquation entre l'emploi occupé et leur niveau d'études.

#### **7. Origine de la demande et utilisateurs potentiels des résultats**

Le module ad hoc est collecté à la demande d'Eurostat dans le cadre d'un règlement européen.

La liste des variables, ainsi qu'un modèle de questionnaire, ont été élaborés dans le cadre d'une task force réunissant différents pays. En 2016, il n'y aura pas d'extension française du module européen (compte tenu de la disponibilité des autres sources sur le sujet de l'insertion des jeunes, détaillées *infra*).

Les utilisateurs potentiels sont la Commission, Le Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (CEDEFOP) et, en France, l'Insee, le Céreq, la Depp, la Dares, etc.

#### **8. Place dans le dispositif statistique déjà existant sur le même sujet ; apport à la connaissance du domaine par rapport à d'autres sources déjà disponibles**

Différentes enquêtes couvrent des thèmes d'intérêt communs ou proches de ceux proposés par le module complémentaire.

Le module complémentaire permettra de compléter, sur le champ des jeunes, les éléments fournis par les enquêtes « Génération » du Céreq, ou le dispositif EVA (Entrée dans la vie adulte) de l'Insee, la Depp et le SIES, en fournissant des résultats représentatifs d'une classe d'âge (et non d'une génération de sortants du système éducatif ou d'une génération d'entrants en 6ème) :

- l'enquête Génération du Céreq détaille les trajectoires d'insertion des sortants de formation initiale, ainsi que les reprises d'études et la formation continue en emploi et hors emploi, sur une période ciblée (les débuts de carrière) mais alliant calendriers rétrospectifs et ré-interrogations ;
- le panel Entrée dans la Vie Adulte, reconduit à partir de 2013 sur la génération d'entrants en 6ème en 2007 (Depp-Sies-Insee), offre la possibilité de faire le lien entre le parcours scolaire détaillé (résultats aux évaluations, redoublements...) et l'insertion dans la vie adulte.

Concernant les liens entre formation et insertion sur le marché du travail, il sera intéressant de mettre en regard sur le champ des jeunes les résultats du module complémentaire à l'enquête Emploi et les résultats de la prochaine enquête Formation Qualification Professionnelle (FQP) de l'Insee, dont la collecte se déroule sur deux vagues en 2014 et 2015. Cette dernière fournira des informations à la fois sur la formation initiale, la formation continue et la trajectoire professionnelle (via un calendrier rétrospectif sur cinq ans et un appariement avec le panel Dads), sur l'ensemble des individus âgés de 21 ans à 64 ans fin 2014.

L'enquête européenne sur la participation des adultes à la formation tout au long de la vie (Adult Education Survey), réalisée en France en 2012, permet de décrire les formations formelles ou non formelles suivies au cours d'une année, voire les apprentissages informels, ainsi que les objectifs des formations suivies et les obstacles ou difficultés d'accès. La situation à la sortie des études de même que les démarches de recherche d'emploi ne sont en revanche pas couvertes par cette enquête.

Enfin, une nouvelle enquête, l'Enquête Nationale sur les Ressources des Jeunes (ENRJ), dont la collecte a lieu à l'automne 2014, répond à la demande politique d'une meilleure connaissance de la population des jeunes adultes (moins de 25 ans), et ce particulièrement dans le domaine des ressources, sur lesquelles peu d'informations sont disponibles. L'enquête n'est donc pas axée sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail, mais comprend néanmoins un volet sur les ressources nécessaires aux jeunes adultes afin d'accéder à l'autonomie.

#### **9. Insertion dans un système d'information**

Il s'agit d'un module complémentaire à l'enquête Emploi 2016.

#### **10. Cible de l'enquête**

Les unités enquêtées sont des ménages et à l'intérieur de ces ménages les personnes âgées de 15 à 34 ans à la fin de la semaine de référence.

#### **11. Champ de l'enquête**

Il s'agit des logements ordinaires utilisés à usage de résidence principale, à l'intérieur desquels sont interrogées les personnes âgées de 15 à 34 ans au dernier jour de la semaine de référence.

## **12. Champ géographique de l'enquête**

Il s'agit de celui de l'Enquête Emploi en continu : France métropolitaine et Dom (hors Mayotte), jeunes vivant en ménage ordinaire.

## **13. Bases de sondage, échantillonnage**

Cette enquête est menée auprès des ménages du sixième sortant répondant à l'enquête Emploi et âgés entre 15 et 34 ans, dans la limite de deux individus interrogés par ménage. La taille estimée de l'échantillon est de l'ordre de 13 000 répondants en métropole et 2 500 dans les quatre Dom.

## **14. Mode de collecte**

Les modalités de la collecte sont les mêmes que pour l'enquête Emploi. Elle est réalisée en face-à-face (Capi). La réponse indirecte par « proxy » n'est autorisée que de manière restrictive : en cas d'absence de longue durée ou d'injoignabilité de l'enquêté après plusieurs essais de contact, ou si l'état de santé de la personne ne lui permet pas de répondre seul.

## **15. Date et périodicité de la collecte**

L'enquête a lieu en continu en 2016.

## **16. Contraintes imposées à l'enquêté**

Le temps de collecte prévu est 18 minutes.

Le caractère obligatoire sera demandé auprès du comité du label (en conformité avec ce qui est fait pour l'enquête Emploi).

## **17. Instances de concertation (comitologie) : comité scientifique, de concertation, d'orientation, de pilotage, de suivi...**

Le questionnaire européen a été préparé dans le cadre d'une « task force », à laquelle la France n'a pas participé directement.

Il n'y aura pas de groupe de conception spécifique dans la mesure où le questionnaire fourni par Eurostat ne fait pas l'objet de complément au niveau français..

## **18. Exploitation et diffusion des résultats**

L'envoi des données à Eurostat est requis au 31 mars 2017.

Le fichier national de l'enquête sera mis à disposition des chercheurs qui en feront la demande, par l'intermédiaire du Centre Maurice Halbwachs.

Les premiers résultats seront publiés sous la forme d'un Insee Première prévu au second semestre 2017.

## **19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête**

Préparation de l'enquête :

2 cadres A à l'Insee (un CPOS, chef de projet d'organisation statistique, et un chargé d'études de la division Emploi)

Traitement informatique : 1 cadre B de l'équipe de maintenance de l'enquête Emploi + 1 cadre B Capi

Exploitation des premiers résultats : le cadre A concepteur, assisté d'1 cadre B.

## **Procédures particulières :**

L'enquête fera l'objet d'une déclaration normale auprès de la CNIL.

## Enquête SUMER 2016 - surveillance médicale des risques professionnels

### 1. Intitulé de l'enquête

Enquête SURveillance MEDicale des Risques professionnels (Sumer 2017)

### 2. Service producteur

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et de la Statistique (Dares), en lien avec la Direction Générale du Travail (DGT) - Inspection médicale du travail. La DGAFP finance également en partie cette enquête et contribue au pilotage de la partie sur les versants de la Fonction Publique.

### 3. Service réalisant la collecte

La collecte est assurée par des médecins du travail, coordonnés par les médecins inspecteurs régionaux du travail (MIRT) de l'Inspection médicale du travail ou par les médecins coordonnateurs d'autres réseaux (MSA, La Poste, EDF, SNCF, Ministères, etc.).

### 4. Historique de l'enquête

Quatre enquêtes Sumer ont déjà eu lieu (1987 à titre expérimental, 1994, 2003 et 2010). Les enquêtes de 1994, 2003 et 2010 ont suivi une méthodologie commune, ce qui a permis de publier des évolutions.

En 1994, l'enquête couvrait l'ensemble des salariés surveillés par la médecine du travail du régime général et de la Mutualité Sociale Agricole. En 2003, l'enquête a été élargie aux hôpitaux publics, à EDF-GDF, La Poste, la SNCF et Air France. En 2010, elle a été étendue aux salariés de la RATP, aux gens de mer, et à une partie de la Fonction publique d'État (couvrant 40 % des agents) et des collectivités territoriales.

Alors que les précédentes enquêtes ont été présentées au CNIS pour simple information, l'enquête 2010 a obtenu un avis d'opportunité favorable et le Label de qualité statistique et d'intérêt général, sans caractère obligatoire. Sa méthodologie a été rénovée afin de répondre aux critiques exprimées par certains partenaires sociaux tout en préservant la continuité des séries. L'enjeu était que ses résultats soient encore plus largement utilisés par les acteurs de la prévention, aux plans national et local, ce qui a pu être mis en pratique. Des demi-journées de restitutions des résultats nationaux ont été organisées dans la quasi-totalité des régions participantes, à l'attention des médecins du travail et de nombreux acteurs de la prévention exerçant dans ces régions.

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

Enquête 2010 : France métropolitaine et La Réunion, 2 400 médecins enquêteurs pour 53 900 salariés enquêtés.

7 publications dans les *Dares Analyses* (+ 4 en voie de finalisation). Ces publications sont disponibles sur le site du Ministère du travail.

Des fiches d'expositions détaillées par secteurs et par familles professionnelles ont également été publiées dans la série *Synthèses Stat'* de la Dares. Celles par nuisances (3 volumes) sont en voie de finalisation.

Cinq équipes de chercheurs ont utilisé l'enquête Sumer pour étudier notamment la réalisation et l'utilisation de l'enquête Sumer par les médecins du travail, l'impact de la récession sur les conditions de travail objectives et ressenties dans la filière automobile, les inégalités d'exposition des salariés aux produits chimiques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) en milieu professionnel, les

salariés ayant une activité de conduite sur la voie publique dans le cadre de leurs activités professionnelles. L'Inserm est en train de réaliser des analyses secondaires sur les facteurs psychosociaux au travail à l'aide des données de l'enquête.

Des articles reprenant les Dares Analyses ont été publiés dans « Références en santé au travail » de l'INRS, et l'équipe de l'Inserm publie dans des revues internationales d'épidémiologie sur le thème des risques psychosociaux au travail.

La DGAFP a également valorisé les résultats relatifs à la Fonction Publique au travers de plusieurs publications.

Un colloque de restitution suivi par 700 personnes a eu lieu le 19 septembre 2013 à la Maison de la Chimie à Paris.

L'enquête Sumer 2010 a été largement mobilisée lors de la définition du projet de Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P).

Pour mémoire :

Enquête 2003 : France métropolitaine, 1 800 médecins enquêteurs pour 50 000 salariés enquêtés.

12 publications dans les *Premières Synthèses* de la Dares. Ces publications sont disponibles sur le site du Ministère du travail.

Des fiches détaillées par secteurs, par nuisances (3 volumes) et par familles professionnelles ont été également publiées dans la série *Documents d'études* de la Dares.

L'auto-questionnaire Sumer a permis à l'Inserm de réaliser la première validation nationale du questionnaire de Karasek sur les risques psychosociaux au travail.

L'Inserm et L'InVS (Institut de veille sanitaire) ont élaboré des matrices emplois-expositions basées notamment sur les données de Sumer.

Des articles ont été publiés dans « Données sociales » de l'INSEE, la Revue Française des Affaires Sociales, « Santé et travail », la revue du Haut Comité de la Santé Publique, « Travail et changement » (revue de l'ANACT), des revues internationales d'épidémiologie.

Un colloque de restitution suivi par 700 personnes a eu lieu le 15 mars 2006 à la salle de la Mutualité.

Enquête 1994 : France métropolitaine, 1 200 médecins du travail enquêteurs pour 48 000 salariés enquêtés.

7 publications dans les *Premières Synthèses* de la Dares, fiches par secteurs d'activité, fiches par nuisances, participation à des colloques nationaux et internationaux sur la Santé, CD Rom de la matrice Sumex emplois-expositions sur les agents chimiques.

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

L'enquête Sumer vise à :

- décrire l'ensemble des expositions liées aux postes de travail (ambiances et contraintes physiques, contraintes organisationnelles et relationnelles, risques psychosociaux, agents biologiques ou produits chimiques) auxquelles sont soumis les salariés,
- caractériser ces expositions (durée et intensité),
- décrire les pratiques de prévention et les protections collectives ou individuelles mises en place par les entreprises,
- évaluer l'évolution dans le temps des principales expositions,
- contribuer à éclairer les priorités en matière de prévention des risques professionnels.

Principaux thèmes abordés :

- contraintes organisationnelles et relationnelles (horaires, rythmes de travail, autonomie, contact avec le public, normes et évaluation, collectif de travail),
- ambiances et contraintes physiques (bruit, ambiances thermiques, rayonnements, position fixe de la tête ou du cou, manutention manuelle de charge, contraintes posturales et articulaires, utilisation d'outils vibrants, conduite automobile, etc.),
- exposition à des produits chimiques (selon une liste de 89 produits ou familles de produits),
- exposition à des agents biologiques.

Par ailleurs un auto-questionnaire porte sur la vision qu'a le salarié de son travail : il interroge sur les risques psychosociaux au travail (questionnaire de Karasek), la reconnaissance au travail (questionnaire de Siegrist), l'anxiété et la dépression (questionnaire HAD), les accidents, les arrêts maladie, la satisfaction au travail, la santé perçue, la relation santé-travail et les comportements de maltraitance dans le cadre du travail.

En 2016-2017, dans le questionnaire principal, la liste des agents chimiques sera actualisée (perturbateurs endocriniens, ...). Sera aussi examinée la possibilité de collecter le numéro SIRET des établissements employeurs, afin d'améliorer la qualité d'informations telles l'activité et la taille de l'établissement. L'auto questionnaire pourra être aménagé pour aborder des thèmes émergents (comme la conciliation des temps) ou réviser l'évaluation des risques psychosociaux (par exemple avec la version française du copsoq (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), ...).

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

##### Origine de la demande :

Demande de la Direction Générale du Travail (suivi du Plan Santé Travail) et de la Direction Générale de la Santé (suivi de la Loi de programmation en santé publique).

L'enquête Sumer fournit des indicateurs de suivi prévus dans la loi de santé publique de juin 2014, le plan Cancer 2014-2019, et le Plan Santé Travail 2010-2014. De nouvelles questions seront introduites pour fournir des éléments très attendus afin d'évaluer la montée en charge du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité qui entrera en vigueur le 01/01/2015.

##### Utilisateurs des résultats :

- les pouvoirs publics (nationaux ou régionaux) pour la mise en place de mesures et d'actions prioritaires de prévention : Sumer offre en effet aux décideurs la possibilité de confronter le champ de la réglementation en hygiène et sécurité à la réalité des expositions professionnelles.
- les acteurs de la prévention au travail : Sumer offre aux préventeurs un état des lieux national des expositions professionnelles aux nuisances ou aux situations de travail susceptibles d'être néfastes pour la santé, étape nécessaire à la mise en place de mesures de prévention au niveau local, régional et national (veille sanitaire). Elle aide ainsi les entreprises et les médecins du travail à évaluer les risques dans leur secteur.
- les chercheurs : Sumer leur offre une référence pour établir des priorités d'études, fondamentales ou appliquées, ainsi qu'une base de données quantitatives.

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

Sumer fait partie du dispositif d'enquêtes du Ministère du travail concernant les conditions de travail et la santé au travail. A la suite des enquêtes « Conditions de travail » (1978-1984-1991-1998-2005) qui décrivent les conditions de travail perçues par les salariés et des enquêtes sur l'organisation du travail (TOTTO 1987 – 1993 et COI 1997 – 2007) qui décrivent l'organisation du travail vue par les salariés (et par les entreprises pour le dispositif COI d'enquêtes couplées), la Dares met en place un nouveau dispositif issu des recommandations du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail avec l'alternance tous les 3 ans d'une enquête Conditions de travail (CT 2013, 2019, ...) et d'une enquête Risques Psychosociaux (RPS 2016, 2022, ...).

Par rapport à ces enquêtes, qui reposent sur les déclarations des salariés et de leurs employeurs, Sumer apporte une information d'expert (les médecins du travail) qui permet d'obtenir un degré de technicité élevé, indispensable pour déceler les expositions aux risques et donner une évaluation quantitative (durées d'exposition) et qualitative de leur intensité, notamment pour des risques graves mais peu fréquents et souvent mal connus des salariés. Ainsi, Sumer recense les expositions à 89 produits ou familles de produits chimiques, ainsi qu'à un nombre important de situations d'exposition à des agents biologiques.

Sumer permet également d'examiner précisément les cumuls d'expositions aux risques chimiques, biologiques, physiques, organisationnels et psychosociaux.

## **9. Insertion dans un système d'information**

Il s'agit du renouvellement d'une enquête périodique (1994 - 2003 - 2010).

Sumer comporte un questionnaire principal, rempli par le médecin du travail lors de l'examen médical périodique, et un auto-questionnaire rempli par le salarié enquêté, en général dans la salle d'attente du médecin.

La possibilité sera sans doute ouverte à certains partenaires d'ajouter un questionnaire spécifique : ainsi la MSA pourrait ajouter une liste de produits phytosanitaires plus fine que les quatre items du questionnaire chimie.

En 2010, afin de valider les résultats de l'enquête et d'évaluer les mérites de différents modes de recueil de l'information sur les risques professionnels, deux études parallèles sur les expositions aux produits chimiques avaient été menées : une étude par mesurage sur un sous-échantillon de salariés et l'autre par réinterrogation de quelques centaines de salariés, selon une procédure différente, sur la même période de travail (Étude « Hygiène industrielle », selon un protocole déjà suivi en 1994 et 2003). La pertinence de nouvelles études complémentaires pour l'enquête de 2016-2017 sera discutée par le comité scientifique.

Il est prévu des post-enquêtes qualitatives auprès des médecins du travail et auprès des salariés.

## **10. Cible de l'enquête**

Les unités enquêtées : les salariés d'entreprises privées et des trois versants de la fonction publique, surveillés par la médecine du travail ou la médecine de prévention.

Le nombre d'unités enquêtées : environ 50 000.

**11. Champ de l'enquête** (secteurs d'activité - préciser les codes NAF - ; taille de l'unité enquêtée ; catégories de ménages ou d'individus ; etc.)

En 2010, la population de référence était celle des salariés couverts par la médecine du travail ou de prévention et couverts par le régime général, le régime agricole (MSA), ainsi que les salariés d'Air-France, de la SNCF, d'EDF GDF, de La Poste, des grandes régies de transport urbain et des Hôpitaux publics, de la fonction publique territoriale, et de 40 % des agents de la fonction publique d'État (n'ont pu être couverts les enseignants de l'Éducation Nationale et les agents des ministères sociaux et de la Justice). En 2016-2017, l'élargissement du champ sera réalisé au minimum vers les Ministères sociaux et les enseignants de l'Éducation nationale.

## **12. Champ géographique de l'enquête**

France métropolitaine et La Réunion.

## **13. Bases de sondage, échantillonnage**

En 1994, 2003, et 2010, l'enquête a été réalisée par des médecins du travail volontaires (2 400 médecins en 2010, soit 33% de la profession), qui ont tiré au sort des salariés parmi ceux qui étaient convoqués pour l'examen médical périodique. Les périodes d'enquête étaient différentes selon les régions afin de couvrir les 4 saisons et de permettre des formations décentralisées en région.

Depuis plusieurs années, les médecins du travail sont de moins en moins nombreux et ils consacrent de moins en moins de temps aux examens périodiques au profit de visites d'embauche, de reprise ou d'actions spécifiques. Le mode de tirage de 2010 n'est plus adapté. En 2016-2017, il est par conséquent

envisagé d'utiliser comme base de sondage le fichier des salariés suivis par les services de santé au travail et remplissant les conditions pour pouvoir être convoqués en visite médicale périodique ; ils seront convoqués pour cette visite périodique et répondront au questionnaire.

Le recours aux médecins du travail est indispensable car ils sont seuls à disposer à la fois d'une expertise technique suffisante et d'une connaissance précise des postes de travail. Outre l'examen médical périodique des salariés surveillés, les médecins du travail doivent en effet consacrer le tiers de leur temps à l'étude des postes de travail dans les entreprises dont ils assurent le suivi.

En 2003, l'extrapolation a été faite par un calage sur marges. En 2010, la méthode de redressement a été affinée pour mieux prendre en compte les différents biais de collecte potentiels, notamment ceux liés au volontariat des médecins du travail. Pour 2016-2017, la méthodologie est prévue sur la même base que celle utilisée en 2010.

#### **14. Mode de collecte**

En 2016-2017, la collecte restera sous la responsabilité du médecin du travail, qui pourra se faire aider des membres de son équipe pluridisciplinaire : infirmier, IPRP (Intervenants en Prévention des Risques Professionnels), secrétaire ... Le recueil des données auprès des salariés sera toujours réalisé au cours de l'examen médical périodique (ou de l'entretien infirmier qui peut s'y substituer par dérogation) au moyen d'un questionnaire anonyme standardisé, rempli par le médecin du travail (ou l'infirmier et contrôlé par le médecin du travail).

Concernant la partie du questionnaire sur l'organisation du travail, le médecin (ou l'infirmier) devra, comme avant, retranscrire les réponses du salarié. Pour les parties sur les expositions physiques, chimiques et biologiques, qui ont un caractère plus technique, il s'appuiera toujours sur son expertise médicale et sur les réponses du salarié. Il pourra compléter le questionnaire en procédant à une visite du poste de travail pendant son tiers-temps (qui pourra également être réalisée par les IPRP).

Un auto-questionnaire sera également proposé au salarié tiré qui le remplira seul dans la salle d'attente comme en 2010.

En alternative au questionnaire papier, il sera proposé aux médecins du travail de remplir les questionnaires sur Internet.

#### **15. Date (même approximative) et périodicité de la collecte**

Date de la collecte : janvier 2016 à avril 2017

Périodicité : 7 ans.

#### **16. Temps de réponse - Contraintes imposées à l'enquête**

Le temps de réponse au questionnaire dépend du nombre d'expositions auxquelles est soumis le salarié. Le questionnaire 2016-2017 devrait rester proche de la version 2010, en termes de contenu comme de longueur. Lors de l'édition 2010, pour un salarié exposé aux quatre types de contraintes (organisationnelles, physiques, chimiques et biologiques), il fallait compter au maximum 40 minutes, et le temps moyen était de 30 minutes.

L'auto-questionnaire devrait être modifié légèrement mais rester sur un format de 4 pages. En 2010, son remplissage demandait de 10 à 15 minutes.

#### **17. Instances de concertation (comitologie) : comité scientifique, de concertation, d'orientation, de pilotage, de suivi...**

Le projet sera discuté au sein d'un Comité scientifique en cours de constitution. Un comité de concertation réunira les partenaires sociaux et l'administration. Comme en 2010, il est prévu de réunir ces deux instances quatre fois chacune avant la collecte : une première fois pour clore l'édition 2010 et lancer la

préparation de l'édition 2017, une seconde fois après les réunions de groupes de travail à constituer pour finaliser le protocole et le questionnaire, une troisième fois après le test de l'enquête sur le terrain avant l'été 2015, et elles seront de nouveau réunies une fois chacune avant le lancement de la collecte, fin 2015.

### 17-1 Comité scientifique

Le comité scientifique a pour mission d'élaborer le questionnaire et la méthodologie de l'enquête Sumer et d'accompagner sa valorisation. Outre le Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise (Cisme) qui fédère et représente les Services de santé au travail interentreprises, il réunit les principales institutions de veille sanitaire et de recherche en santé-travail, des personnalités scientifiques réputées pour leurs travaux dans le domaine, et compte avec la participation permanente des institutions partenaires de la collecte, et avec celle de médecins du travail afin de bien prendre en compte la réalité de la pratique médicale de terrain.

Pour préparer l'édition de 2017, il inclura en plus un ou deux directeurs de services de santé au travail (SST). En effet, depuis la réforme de 2012, les services de santé au travail (et non plus seulement leurs médecins) se sont vus attribuer des missions nouvelles ; les directeurs de ces SST prennent depuis lors une part active dans la mise en œuvre et dans la « facilitation » des actions de prévention et de veille sanitaire en santé au travail, en lien avec les équipes pluridisciplinaires qui seront sollicitées pour SUMER. Leur adhésion devient donc un des facteurs de réussite de cette opération.

### 17-2 Comité de suivi :

Un comité de suivi, réunissant partenaires sociaux, associatifs et administratifs concernés, se réunira quelques jours après chaque réunion du comité scientifique, pour information et consultation.

### 17-3 Comité de pilotage interne

Il s'agit de l'équipe permanente de l'enquête Sumer, composée de 3 statisticiens (Dares) et de 3 médecins inspecteurs régionaux du travail (DGT).

## 18. Exploitation et diffusion des résultats

Type de diffusion envisagée selon la codification *	Période de diffusion envisagée	Niveau géographique envisagé pour les résultats (France entière ou métropole seule, régions, départements, quartiers, autre niveau local)	Remarques
2. Fichier détail pour les chercheurs et les partenaires	2018	France métropolitaine + La Réunion	Chercheurs : réseau Quételet
3. et 4. plusieurs <i>Dares analyses</i>	2018-2019	France métropolitaine + La Réunion	Comparaisons avec les éditions précédentes, résultats 2017 par secteur ou par thème (prévention des risques, CHSCT, accidents du travail, soutenabilité du travail...). Publications systématiquement envoyées aux unités enquêtées.
4. Publications dans diverses revues scientifiques	2019-2020	France métropolitaine + La Réunion	Références en santé au travail de l'INRS, revues de l'INSERM, presse spécialisée et revues scientifiques (ergonomie, épidémiologie, sociologie, ...)

3. Synthèses en ligne	2019-2020	France métropolitaine + La Réunion	Fiches de taux d'expositions par secteur, métier, et expositions
5. Colloque national	2020	France métropolitaine + La Réunion	
5. Restitutions des principaux résultats nationaux dans les régions	2021	France métropolitaine + La Réunion	Compléments au colloque national pour les médecins participants à Sumer et les préventeurs qui n'ont pas pu assister au colloque

\* type de diffusion

- 1 - Alimentation de processus aval : *comptes nationaux, Eurostat, bases multisources...*
- 2 - Données détaillées : *bases de données, fichiers détail tout public ou public spécifique (chercheurs, collectivités...)*
- 3 - Chiffres clés, principaux résultats : *"4 pages", indicateurs, indices...*
- 4 - Synthèses, analyses, publications de références, éventuellement multisources...
- 5 - Valorisation, communication : *site internet dédié, séminaire, conférence...*

## 19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

L'enquête reposera sur une équipe (le « comité de pilotage interne ») composée de 3 statisticiens de catégorie A de la Dares (dont 2 à plein-temps) et de 3 médecins inspecteurs régionaux du travail (chacun à 1/5 de temps, soit 3/5 d'ETP) qui assureront de façon collaborative la préparation, le suivi de la collecte, les vérifications et relances, l'apurement, la pondération, l'exploitation et la valorisation de l'enquête.

La gestion de la collecte reposera sur l'inspection médicale régionale du travail qui mobilisera les médecins, organisera les formations (assurées par un binôme de l'équipe de pilotage interne), recueillera et contrôlera les questionnaires papier avant envoi à la saisie.

La collecte reposera sur un réseau de médecins du travail bénévoles (2 400 volontaires lors de l'enquête de 2009-2010). Un médecin à temps complet aura en charge en moyenne 20 à 30 salariés (y compris absents, refus...) sur une période de trois mois environ. On envisage de mobiliser environ 2 500 médecins enquêteurs volontaires en 2016-2017.

Comme en 2010, il est prévu pour l'enquête 2017 d'avoir recours à des prestataires pour assurer le routage et la personnalisation des questionnaires, une assistance administrative et logistique lors de la collecte pour alléger le travail des médecins inspecteurs régionaux, ainsi que pour développer le questionnaire Internet. Le montant de ces prestations est évalué à environ 500 000 €, auxquels s'ajouteront environ 200 000 € pour la saisie en 2017.

**Procédures particulières : sans objet**

## Enquête OFER 2016 - offres d'emplois et recrutements

### 1. Intitulé de l'enquête

Son intitulé est : « Offre d'emploi et recrutement 2016 ».

### 2. Service producteur

La présente enquête est un projet de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares) du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social. Elle sera prise en charge par le Département Métiers et Qualifications (DMQ) et la Mission Animation de la Recherche (MAR).

### 3. Service réalisant la collecte

L'interrogation sera assurée par un institut de sondage privé choisi selon la procédure officielle des marchés publics.

### 4. Historique de l'enquête

La Dares a réalisé en 2005 une première enquête sur les offres d'emploi et les recrutements, dont le projet avait été initié par l'ANPE, le CEE et le Cereq. Cette enquête avait pour objectif de mieux connaître la manière dont se formule un besoin en ressource humaine, les raisons du recours à un recrutement externe plutôt qu'interne, et en quoi la démarche utilisée pour recruter participe ou non aux difficultés de recrutement. Elle devait également permettre d'identifier la place des différents canaux de recrutement et notamment du service public de l'emploi, et de mieux cerner les outils et méthodes de sélection utilisés par les employeurs qu'ils aient conduit ou non à une embauche. La nouvelle enquête s'inspirera largement dans ses questionnements de l'enquête précédente, avec cependant des thèmes et des questions rénovés ou totalement nouveaux.

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

Dans le cadre de l'enquête précédente, 4 052 entretiens en face à face ont été réalisés auprès des responsables d'établissements du secteur privé d'au moins un salarié de France métropolitaine ayant recruté ou tenté de recruter au moins un salarié au cours de l'année précédant la collecte.

Les données d'enquête et les travaux menés par la Dares sont disponibles sur le site du ministère du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de.76/statistiques.78/emploi.82/l-enquete-offre-d-emploi-et.600/l-enquete-offre-d-emploi-et.3918.html>. L'enquête a été également exploitée par des chercheurs (CEE, Cereq, etc.) dans le cadre d'un comité d'exploitation mis en place à l'issue de la collecte. Ces travaux ont donné lieu à de nombreuses publications dans des revues à comité de lecture. Certains d'entre eux ont été présentés lors d'une journée d'études organisée par la Dares en novembre 2007. Le programme ainsi que les présentations sont disponibles à l'adresse suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de.76/etudes-et-recherches.77/manifestations-et-colloques-de-la.99/manifestations-et-colloques-passees.688/2007-journee-d-etude-sur-l-enquete.6995.html>

### 6. Objectifs généraux de l'enquête - principaux thèmes abordés

La nouvelle enquête « Offre d'emploi et recrutement » vise à analyser et évaluer les processus de recrutement et à comprendre les mécanismes de sélection sur le marché du travail. Comme l'enquête précédente, elle devra permettre de décrire les différentes étapes du recrutement : la formalisation du besoin de recruter, la diffusion de l'offre de recrutement, les modes de collecte et de tri des candidatures, l'organisation et le contenu des entretiens éventuels et enfin, la sélection et le choix des candidats. De même, elle appréciera la satisfaction de l'employeur à l'égard du recrutement réalisé.

Elle devra également permettre d'affiner l'analyse des raisons du recours à un recrutement externe ainsi que d'étudier les arbitrages entre les différents types de contrat (CDD, CDI, etc.) au moment de la décision de recruter et l'éventuelle requalification des CDD en CDI. L'enquête visera à actualiser le rôle des différents canaux mobilisés par les employeurs en intégrant les nouveaux canaux tels que les réseaux sociaux professionnels, les agences d'intérim, les opérateurs privés de placement, etc. Enfin, les causes des difficultés de recrutement seront approfondies en identifiant les facteurs bloquants, le moment du processus auxquels elles apparaissent et la manière dont l'employeur y fait face.

## **7. Origine de la demande et utilisateurs potentiels des résultats**

La Dares souhaite réaliser une nouvelle enquête sur les recrutements afin d'actualiser et de compléter les informations recueillies lors de la précédente enquête. Elle cherche à répondre à des questions qui reviennent régulièrement et avec encore plus d'acuité dans la conjoncture actuelle : une meilleure compréhension des difficultés de recrutement, le rôle de Pôle emploi et du service public de l'emploi en général ainsi que celui des différents intermédiaires de recrutement, l'importance des aides publiques dans la décision de recruter et les motifs de recours aux différents types de contrat de travail (CDD ou CDI), les raisons du recours à une main-d'œuvre externe plutôt qu'interne ou encore les discriminations auxquelles peuvent être soumises certaines catégories de salariés. Cette enquête a été demandée par deux instances regroupant les différents partenaires de la Dares : le conseil scientifique de la Dares<sup>1</sup> et le comité des programmes<sup>2</sup>.

Les utilisateurs potentiels des résultats de cette enquête sont les pouvoirs publics, les employeurs et leurs représentants, les syndicats de salariés ou les intermédiaires du marché du travail.

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

Cette enquête vise à décrire de façon détaillée les processus et les canaux de recrutement. Elle permettra de mettre à jour les principaux constats dressés à partir de l'enquête OFER 2005. Ces enquêtes sont les seules en France à analyser les processus de recrutement dans leur ensemble, de l'expression du besoin au choix final du candidat par les employeurs.

Il existe des enquêtes statistiques ou des fichiers administratifs qui portent sur les embauches, les emplois vacants ou les difficultés de recrutement (notamment la déclaration préalable à l'embauche de l'Acoss, l'enquête et la déclaration sur les mouvements de main-d'œuvre de la Dares, les enquêtes Acemo trimestrielles de la Dares comptabilisant les emplois pour lesquels l'employeur entreprend des démarches actives de recherche d'un candidat à l'extérieur de son établissement, les enquêtes sur les besoins de main-d'œuvre (BMO) de Pôle emploi sur les intentions de recrutement et les difficultés de recrutement anticipées pour l'année à venir, l'enquête trimestrielle Tendances Emploi Compétence (TEC) de l'observatoire du MEDEF sur les postes recherchés par métier, dont les embauches réalisées et les postes non pourvus). Elles ne permettent cependant pas de connaître le processus complet suivi par les employeurs pour recruter.

## **9. Insertion dans un système d'information**

L'échantillon sera constitué à partir du fichier administratif des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de l'Acoss qui sera mis à disposition de la Dares. Les établissements feront l'objet d'une interrogation principale par téléphone de mars à avril 2016 complétée par un rapide questionnaire en ligne relatif aux caractéristiques des recrutements réalisés par l'établissement. Pour les établissements ayant recruté depuis moins de six mois au moment de l'interrogation, les questions relatives à la satisfaction de l'employeur à l'égard du recrutement réalisé, prévues en fin de questionnaire, pourraient être posées dans un second temps, lors d'une interrogation spécifique en juin et juillet 2016.

---

<sup>1</sup> Ce conseil comprend des représentants de la DGEFP, de la DGT, de la DG-Trésor, de la Drees, de l'Insee, de l'Igas, du COE, du Ministère de la Recherche, les directeurs du CEE et du Cereq et des personnalités qualifiées, choisies pour leurs compétences dans les domaines scientifiques du Ministère du Travail et de l'Emploi.

<sup>2</sup> Le comité des programmes rassemble l'ensemble des directions du ministère en charge du travail et de l'emploi et des services des autres ministères concernés afin de recueillir annuellement les suggestions ou demandes de travaux pour l'année à venir et intégrer ainsi les besoins des différents partenaires de la Dares. Les travaux de ce comité aboutissent à l'élaboration du programme annuel de travail de la Dares qui définit les priorités de la Dares pour l'année qui vient.

## **10. Cible de l'enquête**

L'objectif est d'obtenir les réponses de 10 000 établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole ayant recruté en CDD ou en CDI entre septembre et novembre 2015.

## **11. Champ de l'enquête**

Les unités enquêtées sont les établissements ayant rempli une déclaration préalable à l'embauche pour une embauche ayant lieu entre septembre et novembre 2015.

## **12. Champ géographique de l'enquête**

L'enquête concerne tous les établissements de France (y compris Dom) d'au moins un salarié ayant recruté en CDD ou en CDI au cours de la période retenue. Aucune extension régionale n'est envisagée.

## **13. Bases de sondage, échantillonnage**

La base de sondage sera le fichier des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) géré par l'Acoss mentionné au point 9. Ce fichier permet de recenser l'ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole ayant recruté à l'automne 2015. En effet, le regroupement par Siret des DPAE permet de constituer un fichier exhaustif des employeurs ayant recruté.

La méthode utilisée pour tirer l'échantillon d'employeurs à interroger sera celle d'un plan de sondage stratifié selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement, le type de contrat (CDI ou CDD) et sa durée prévue dans le cas de CDD, le nombre de recrutements réalisés sur la période et le fait que l'employeur recrute ou non régulièrement.

## **14. Mode de collecte**

Le mode de collecte dominant sera le téléphone. Néanmoins, la possibilité pourra être offerte aux enquêtés de répondre par internet après plusieurs relances ou s'ils refusent de répondre par téléphone. Cette possibilité sera également utilisée afin que les enquêtés répondent à des questions complémentaires sur les caractéristiques des recrutements de leur établissement (ancienneté des embauches, nombre de recrutements en interne, par exemple).

## **15. Date et périodicité de la collecte**

Il s'agit d'une enquête ponctuelle. L'enquête aura lieu de mars à avril 2016 et l'éventuelle interrogation spécifique sur la satisfaction à l'égard du recrutement réalisé pour les employeurs dont le recrutement est trop récent, de juin à juillet 2016.

## **16. Contraintes imposées à l'enquêté**

Le temps de réponse moyen au questionnaire principal est estimé à trente minutes comme lors de l'enquête de 2005, et le temps de réponse au questionnaire secondaire, à cinq minutes.

## **17. Instances de concertation (comitologie)**

Le comité de pilotage comprend des représentants de la Dares, de la DGEFP, de la DGT, de l'Acoss, de l'Apec, de Pôle emploi, de l'Insee, du COE, du CGSP et de la DG-Trésor, du Défenseur des droits ainsi que des chercheurs (universitaires, CEE, Cereq). Une consultation des partenaires sociaux (syndicats d'employeurs et de salariés) est prévue d'ici la fin de l'année.

## **18. Exploitation et diffusion des résultats**

Il n'est pas prévu de retour direct aux enquêtés. Les données seront dans un premier temps exploitées par la Dares et feront l'objet de publications sous la forme de « *Dares Analyses* » ou de document d'études à partir du 1<sup>er</sup> semestre 2017. Un comité d'exploitation sera ensuite mis en place incluant notamment les membres du comité de pilotage désirant étudier les résultats de l'enquête. Le fichier de l'enquête sera alors mis à la disposition des chercheurs intéressés.

### **19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête**

La collecte des données sera financée par la Dares et réalisée par un opérateur externe spécialisé dans la réalisation d'enquêtes téléphoniques et en ligne. La conception de l'enquête, son suivi et l'exploitation des données seront réalisées par la Dares. Deux chargés d'études (cadres A) correspondant à un ETP seront mobilisés.

## Enquête AES - Adult education survey

### 1. Intitulé de l'enquête

Enquête sur la formation des adultes (AES pour « Adult education survey »)

### 2. Services producteurs

Insee, Direction des statistiques démographiques et sociales, Département de l'emploi et des revenus d'activité, Division emploi.

Dares, Sous-direction Suivi et Évaluation des Politiques de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Département formation professionnelle et insertion professionnelle des jeunes.

### 3. Service réalisant la collecte

La maîtrise d'ouvrage est assurée conjointement par l'Insee (division emploi) et la Dares (département de la formation professionnelle et de l'insertion professionnelle des jeunes).

La maîtrise d'œuvre est assurée par l'Insee.

La collecte est déconcentrée dans les divisions enquêtes auprès des ménages des différentes directions régionales de l'Insee.

### 4. Historique de l'enquête

L'enquête sur la formation des adultes de 2016-2017 s'inscrit dans la continuité de l'enquête Adult Education Survey de 2012. Elle élargit ainsi le champ des formations suivies par les enquêtes sur la formation continue de 2000 et 2006. Comme en 2012, l'enquête AES 2016-2017 repose sur un règlement communautaire mettant en application le règlement européen n°452/2008 du 23 avril 2008, relatif à la production et au développement de statistiques sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Le règlement précise les variables à transmettre à Eurostat mais également la période de collecte, le champ de l'enquête et la précision minimale requise pour quelques indicateurs<sup>3</sup>.

Concernant les variables européennes, il n'y a pas de modifications majeures du questionnaire par rapport à celui de 2012. Les évolutions du questionnaire reposent sur la recherche de simplification, de mise en cohérence avec d'autres enquêtes ou nomenclatures, d'une meilleure appréhension des actions de formation et sur le bilan de la précédente enquête. Les modifications visent à garantir une meilleure perception du contenu des formations, de leurs modalités, des difficultés d'accès et des attentes des individus. Enfin, Eurostat prévoit d'introduire quelques questions nouvelles à la demande de la Commission européenne (sur le thème « *access to information on learning possibilities and guidance* »). L'enquête AES 2012 avait été enrichie de variables supplémentaires définies au niveau français. Cet enrichissement du questionnaire sera *a priori* maintenu dans la nouvelle enquête.

En 2016, comme en 2012, l'enquête sera réalisée à partir d'un échantillon spécifique, conformément aux recommandations européennes. En 2012, la France avait élargi le champ de l'enquête (les 25-64 ans) aux 18-24 ans, qui était une des options proposées par Eurostat. Il en sera de même dans la nouvelle édition.

<sup>3</sup> Législation actuelle sur AES : 1) Regulation (EC) No 452/2008 of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 concerning the production and development of statistics on education and lifelong learning :

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:145:0227:0233:EN:PDF> ;

2) Commission Regulation (EU) No 823/2010 of 17 September 2010 implementing Regulation (EC) No 452/2008 of the European Parliament and of the Council concerning the production and development of statistics on education and lifelong learning, as regards statistics on the participation of adults in lifelong learning : <http://eur-lex.europa.eu/Supervise/Overexercise?uric=OJ:L:2010:246:0033:0072:EN:PDF>

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

En 2012 le taux de collecte a été voisin de 69 %.

S'agissant de la diffusion des résultats, l'enquête AES 2012 a fait l'objet de premières publications dans les revues de l'Insee.

- S. Gossiaux et P. Pommier (2013), « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », Insee Première, n°1468
- J. Aude et P. Pommier (2013), « Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer », Insee Références Formations et emploi, Insee, 2013

Par ailleurs, les résultats de l'enquête ont été mobilisés dans des ouvrages collectifs sur la formation des adultes :

- M. Lambert et I. Marion-Vernoux (ouvrage coordonné par), (2014), « Quand la formation continue, Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés », Cereq
- D. Martinelli (ouvrage coordonné par), (2013), Insee Références Formations et emploi.

Enfin, plusieurs publications sont en cours de finalisation et devraient paraître d'ici la fin de 2014 :

- D. Demailly, « L'accès des salariés seniors à la formation professionnelle continue », Dares Analyses, à paraître
- F. Gleizes et L. Meuric, « L'enquête AES 2012 », Insee résultats Insee, 2014

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

L'enquête vise à mesurer l'accès des adultes à la formation, selon les concepts définis au niveau européen de formation formelle, de formation non formelle et de formation informelle. Elle vise également à caractériser les formations suivies (niveau, domaine, durée) et à connaître les raisons de la participation, les sources de financement et le rendement des formations. Les variables sociodémographiques (âge, sexe, diplôme, situation sur le marché du travail...) permettent de mener des analyses différenciées par public.

Les autres thèmes abordés sont, notamment, les sources d'information, les obstacles rencontrés, le contexte professionnel dans lequel s'insère la formation, la conciliation formation - travail.

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

L'enquête sur la formation des adultes repose sur un règlement communautaire, à paraître fin 2014, mettant en application le règlement européen n°452/2008 du 23 avril 2008, relatif à la production et au développement de statistiques sur l'éducation et la formation tout au long de la vie.

L'enquête comportera des questions nationales supplémentaires, en lien avec le contexte institutionnel (marqué en 2014 par la loi du 5 mars relative à la formation professionnelle), qui seront proposées par un groupe de travail composé de l'Insee, de la Dares et du Cereq. Les partenaires sociaux et les institutions disposant d'une expertise sur les questions de formation (DGEFP, CNEFOP, AFPA, Pôle emploi ...) seront consultés sur ces propositions.

Les variables européennes seront exploitées par Eurostat pour la production d'indicateurs.

L'enquête dans son adaptation française a vocation à alimenter les travaux des institutions chargées de réaliser des études, des statistiques ou des évaluations dans le champ de la formation professionnelle.

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

La production de statistiques sur la formation tout au long de la vie obéit au règlement européen sus-cité. Elle est pilotée par Eurostat à partir de trois enquêtes :

- L'enquête sur la formation des adultes (AES), qui devrait désormais être réalisée tous les 4 ou 5 ans et qui donne des informations sur la participation des individus aux activités d'éducation et de formation ;
- L'enquête sur les forces de travail (LFS) qui fournit des évolutions annuelles pour une série limitée d'indicateurs ;
- L'enquête CVTS, également réalisée tous les 5 ans, qui éclaire les stratégies des entreprises en matière de formation professionnelle et de développement des qualifications des salariés.

L'enquête sur la formation des adultes est la seule source d'information permettant non seulement de mesurer l'accès à la formation de l'ensemble de la population adulte, mais aussi de caractériser les formations suivies, et les rapports qu'entretiennent les adultes avec la formation, selon une approche « individu ».

En France, l'enquête Formation Qualification Professionnelle (FQP) de l'Insee, dont la collecte se déroule sur deux vagues(2014 et 2015), apporte certaines informations similaires à l'enquête AES mais poursuit un objectif différent : fournir des informations à la fois sur la formation initiale, la formation continue et la trajectoire professionnelle sur un calendrier rétrospectif de cinq ans, sur l'ensemble des individus âgés de 21 ans à 64 ans quel que soit leur statut (en emploi dans le secteur privé ou public, au chômage, inactif). La dimension longitudinale de FQP 2014-2015 est de surcroît renforcée du fait de l'appariement avec le panel Dads qui permet de reconstituer de manière fine les trajectoires salariales des individus sur une période assez longue. FQP 2014-2015 permettra ainsi de préciser les liens entre formations, initiale et continue, et trajectoire professionnelle. Par ailleurs, comme lors des éditions précédentes, elle comporte un volet sur l'origine sociale permettant d'aborder les questions d'égalité des chances. A la différence d'AES, la description des formations suivies est plus sommaire et le champ ne couvre pas le champ des formations informelles.

Le panel Entrée dans la Vie Adulte, reconduit à partir de 2013 sur la génération d'entrants en 6<sup>ème</sup> en 2007 (Insee-Depp-Sies), offre quant à lui la possibilité de faire le lien entre le parcours scolaire détaillé (résultats aux évaluations, redoublements...) et l'insertion dans la vie adulte, mais les formations suivies au cours de la vie active ne sont pas ou peu renseignées.

Une enquête, intitulée « Dispositif d'Enquête sur les Formations et les Itinéraires des Salariés (DEFIS) », sera mise en place en 2015 (Cereq). Ce dispositif, qui n'est pas lié à un règlement européen, vise à étudier la formation professionnelle continue des salariés et ses effets sur les parcours professionnels. A l'instar de l'enquête sur la formation des adultes, seront repérées l'ensemble des formes planifiées et organisées de formations ainsi que les apprentissages informels. Toutefois, le dispositif portera, pour le volet Entreprises, uniquement sur les entreprises du secteur privé, à l'exclusion du secteur de l'agriculture, et pour le volet Salariés, sur les seuls salariés présents depuis au moins trois ans dans l'entreprise.

Enfin, pour mieux connaître la formation tout au long de la vie, sont également suivis et évalués **divers dispositifs de la politique de formation professionnelle** (contrats en alternance, formation des demandeurs d'emploi...) grâce à l'exploitation régulière des données administratives sur les publics et les structures ou à des enquêtes de suivi permettant de connaître le devenir des bénéficiaires ou d'évaluer l'impact du passage en dispositif.

## 9. Insertion dans un système d'information

Il s'agit d'une enquête à interrogation unique.

## 10. Cible de l'enquête

Les unités enquêtées sont les ménages vivant en logements ordinaires et à l'intérieur de ces ménages les personnes âgées de 18 à 64 ans à la fin de la semaine de référence.  
Le nombre d'unités enquêtées devrait être au maximum de 20 000.

## 11. Champ de l'enquête

Le champ de l'enquête est l'ensemble des personnes de 18 à 64 ans.  
Une seule personne par ménage sera interrogée.

## 12. Champ géographique de l'enquête

Le champ de l'enquête porte sur la France métropolitaine. En effet, la couverture des Dom n'est pas imposée par le règlement européen et d'autres enquêtes sur la formation ont lieu actuellement ou prochainement dans les Dom :

- l'enquête emploi en continu, dont le module Formation est harmonisé avec le questionnement sur la formation formelle et non formelle de l'enquête AES depuis la rénovation de 2013 ;
- l'Enquête FQP, à la Réunion et en Guadeloupe ;
- l'Enquête Entrée des jeunes dans la vie adulte.

Aucune extension régionale n'est envisagée.

## 13. Bases de sondage, échantillonnage

L'échantillon sera tiré sur la base du nouveau recensement de la population par la division Sondages de l'Insee.

## 14. Mode de collecte

Les entretiens seront réalisés en face-à-face avec un support Capi. La réponse indirecte par « proxy » n'est autorisée que de manière très restrictive : en cas d'absence de longue durée ou d'injoignabilité de l'enquêté après plusieurs essais de contact, ou si l'état de santé de la personne ne lui permet pas de répondre seul.

L'utilisation de données administratives n'est pas envisagée.

## 15. Date (même approximative) et périodicité de la collecte

L'enquête est prévue d'octobre 2016 à juin 2017.

## 16. Contraintes imposées à l'enquêté

La durée moyenne prévue de passation du questionnaire est de 40 minutes. Cette durée pourra être précisée à la suite des tests réalisés avant l'enquête.

## 17. Instances de concertation (comitologie) : comité scientifique, de concertation, d'orientation, de pilotage, de suivi... :

Le contenu de la partie européenne du questionnaire est discuté dans le cadre d'une « task force » animée par Eurostat et composée des représentants des pays membres. La France y est représentée par la Dares.

Un groupe de conception associant le Céreq, la Depp et le SIES sera constitué pour élaborer le complément de questionnaire français en articulation avec la partie européenne du questionnaire. Le comité de pilotage, composé des maîtrises d'ouvrage et des unités de l'Insee responsables de la maîtrise d'œuvre, constitue l'instance d'arbitrage et de suivi des objectifs en termes de réalisation, coût et délai.

Les partenaires sociaux et les institutions disposant d'une expertise sur les questions de formation (DGEFP, CNEFOP, AFPA, Pôle emploi, ...) seront consultés sur le projet de questionnaire.

#### **18. Exploitation et diffusion des résultats**

Les données individuelles des variables définies dans le règlement communautaire seront transmises à Eurostat au plus tard six mois après la fin de la collecte.

Un fichier provisoire sera disponible à peu près à la même période pour les institutions ayant participé au groupe de conception

Le fichier national de l'enquête sera diffusé mi 2018, par l'intermédiaire du Centre Maurice Halbwachs, aux chercheurs qui en feront la demande.

Les premiers résultats seront publiés sous la forme de 4-pages dans les collections de la Dares et/ou de l'Insee dans le courant de l'année 2018.

#### **19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête**

La préparation de l'enquête sera essentiellement réalisée par un CPOS (chef de projet d'organisation statistique) à l'Insee et un concepteur chargé d'études à la Dares, avec l'appui du responsable de la section « profession-qualification-formation » de la division Emploi de l'Insee.

La logistique d'enquête sera déployée par l'Insee, qui s'appuiera pour la collecte sur son réseau d'enquêteurs et sur ses équipes informatiques (centre informatique de Lille).