



CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

Commission « Emploi, qualification et revenus du travail »

Réunion du vendredi 25 septembre 2015

Projets d'enquêtes pour avis d'opportunité

- Enquête sur les formes de travail indépendant. Module complémentaire à l'enquête emploi 2017.

Département de l'emploi et des revenus d'activité - Insee

p.2

- Enquête sur les relations professionnelles et les négociations d'entreprise. (REPONSE 2016 - 2017)

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

p.6

- Enquête sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

p.12

Enquête sur les formes de travail indépendant. Module complémentaire à l'enquête emploi 2017.

Département de l'emploi et des revenus d'activité - Insee

1. Intitulé de l'enquête

Enquête sur les formes de travail indépendant (module complémentaire à l'enquête Emploi 2017).

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

Ce module porte sur une thématique jamais abordée auparavant dans le cadre des modules ad-hoc à l'Enquête Emploi.

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

Aucun. L'enquête est nouvelle.

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

L'enquête répond au besoin exprimé par la Commission Européenne auprès d'Eurostat de suivre les évolutions récentes observées sur le marché du travail. En effet, d'une part, le travail indépendant peut être un moteur de la croissance (cf. 2008 'Small Business Act' ; communication 2012 de la Commission 'Towards a job-rich recovery' comprenant un « Employment Package » encourageant à la création d'emplois à travers la promotion et l'encouragement au travail indépendant). D'autre part, dans de nombreux pays, la résurgence du travail indépendant sous de nouvelles formes (freelance, auto-entrepreneuriat, « faux indépendants » etc.) tend à remettre en cause les liens classiques entre employeurs et employés. C'est pourquoi cette thématique avait été également proposée à Eurostat par de nombreux états membres dans la période 2011-2012 lorsqu'avaient été définis les thèmes des modules ad-hoc de 2016 à 2018. La Commission avait quant à elle fait part à cet égard de son souhait de documenter l'ampleur et les modalités de ces nouvelles formes d'emploi, qui certains cas peuvent être mal couvertes par les systèmes de protection sociale et conduire à des situations de précarité.

L'enquête s'adresse principalement aux personnes exerçant une activité indépendante (à titre principal), qu'elles emploient des salariés ou non. Cependant, le dernier volet de l'enquête concerne également des personnes salariées, dans le but d'établir quelques comparaisons avec les indépendants.

La première partie de l'enquête s'attache à déterminer quels sont les indépendants qui peuvent être considérés en situation de « dépendance économique ». La caractérisation de ces situations reprend certains critères issus de la littérature et/ou de la jurisprudence sur le sujet : ne pas être employeur, n'avoir qu'un seul client ou qu'un de ces clients représente à lui seul au moins 75% des revenus du travailleur indépendant et ne pas pouvoir décider de ses heures de travail etc.

Une deuxième partie est consacrée aux conditions de travail des indépendants, à leurs motivations et à leur parcours professionnel. Le but est en particulier de déterminer si certains indépendants le sont devenus par défaut d'une autre emploi (« embauchés » sous un statut indépendant, absence d'emploi salarié...). Des questions complémentaires interrogent sur la capacité des personnes à étendre leur activité, que ce soit en embauchant ou en travaillant avec des associés ou d'autres indépendants.

La dernière partie est consacrée à une comparaison entre salariés et indépendants en matière de satisfaction vis à vis de l'emploi et d'autonomie dans le travail. Elle introduit en outre le concept de statut « préféré », à l'aide d'une question visant à savoir, pour les salariés, s'ils auraient aimé être indépendants et vice-versa pour les indépendants.

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 européenne à laquelle l'Insee a participé. Trois réunions de deux à trois jours se sont tenues entre octobre 2013 et avril 2015. Quelques questions, en nombre très limité, seront ajoutées au questionnaire européen pour parfaire et approfondir la caractérisation des non salariés en situation de dépendance économique.

Les utilisateurs potentiels sont, au niveau européen, la Commission et d'autres institutions travaillant sur le sujet (ex : OCDE). En France, l'Insee, le CEE, la Dares, le Cereq et les centres de recherche seront les principaux utilisateurs de l'enquête. L'objectif au niveau européen est également d'intégrer à l'occasion du futur règlement européen des Enquêtes Forces de Travail (EFT) quelques questions du module ad hoc 2017 au questionnaire afin de décrire les statuts d'activité sur le marché du travail en cernant plus précisément ces nouvelles formes d'emploi indépendant.

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 attention, pb de mis en forme ?

Compte tenu de son caractère récent, peu d'enquêtes existent sur la thématique des nouvelles formes de travail indépendant. La demande d'information est forte et tout reste à mettre en place pour pérenniser le suivi du phénomène. Ce constat est encore plus vrai au niveau européen. Toutefois, certaines sources sur les indépendants peuvent être signalées :

En France :

- L'enquête SINE (Système d'information sur les nouvelles entreprises) : elle permet de suivre par vague de 3 puis 5 ans les nouvelles entreprises depuis leur création. Depuis 2010, une attention particulière est portée aux auto-entrepreneurs avec un questionnaire spécifique. L'enquête permet d'en savoir plus sur le profil des créateurs d'entreprise (diplôme, expérience, parcours professionnel...) et l'activité de leur entreprise (type de clientèle, aides, type de production...). Une question permet de connaître le nombre de clients. Toutefois, l'enquête reste difficilement mobilisable pour caractériser les nouvelles formes de travail indépendant.
- La base non-salariés : c'est une base administrative qui apporte des informations de nature quantitative (revenus, date de création, secteur, chiffre d'affaire pour les auto-entrepreneurs...) plus que qualitative. Elle est difficilement mobilisable pour caractériser les nouvelles formes de travail indépendant.

Au niveau européen :

- L'enquête EWCS (European Survey on Working Conditions) menée par l'Eurofound : c'est une enquête sur les conditions de travail. Elle s'adresse aux salariés comme aux indépendants. Un questionnaire spécifique pour les indépendants permet de connaître le nombre de clients et renseigne des conditions de travail. Il est possible de déterminer quels sont les indépendants qui se trouveraient en situation de dépendance économique. Toutefois, le nombre d'indépendants interrogés est relativement limité et certains critères retenus pour caractériser la dépendance économique peuvent être discutés.
- L'enquête TRADE-EDSEW : elle a été menée en 2012 dans certains pays européens (France, Bulgarie, Italie, Espagne) à l'initiative de groupements d'employeurs et de centres de recherche. Elle propose en particulier de déterminer les personnes en situation de travail indépendant, mais économiquement dépendantes, à partir d'un questionnaire sur le nombre de clients et du sentiment de dépendance de la personne. Malheureusement, l'enquête est relativement courte et n'a été passée qu'à environ 1 500 personnes (dont 300 en France).

Le module ad hoc 2017 vise d'une part, à terme à pérenniser, au sein des EFT, le questionnaire sur le travail indépendant économiquement dépendant pour permettre un suivi au fil du temps au niveau européen. D'autre part, il a vocation à être réédité tous les 7/8 ans.

9. Insertion dans un système d'information

Il s'agit d'un module complémentaire à l'enquête Emploi 2017.

10. Cible de l'enquête

Les unités enquêtées sont des ménages et à l'intérieur de ces ménages les personnes âgées de 15 ans ou plus à la fin de la semaine de référence et exerçant une activité professionnelle régulière (salariée ou indépendante).

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 ans ou plus 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), personnes vivant en ménage ordinaire.

13. Bases de sondage, échantillonnage

L'enquête est menée auprès des ménages du sixième sortant répondant à l'enquête Emploi. Sont dans le champ, les personnes âgées de 15 ans ou plus et exerçant une activité professionnelle régulière. Deux individus au plus seront interrogés par ménage, en privilégiant ceux qui travaillent comme indépendant. Le questionnaire sera soumis à l'ensemble des indépendants, soit environ 4 000 personnes. Un sous-échantillon de salariés (20%) sera tiré et constituera le reste des répondants. La taille estimée de l'échantillon est donc de l'ordre de 10 000 répondants en métropole et 1 000 dans les quatre Dom.

14. Mode de collecte

Les modalités de la collecte sont les mêmes que celles de la 6^{ème} et dernière interrogation de l'enquête Emploi, à savoir le 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 2017.

16. Contraintes imposées à l'enquêté

Le temps de collecte devrait être en moyenne inférieur à 10 minutes par questionnaire. 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...

La partie européenne du questionnaire (11 variables définies par un règlement européen) a été préparée dans le cadre de la *task force* européenne à laquelle l'Insee a activement participé entre octobre 2013 et avril 2015. En France, un comité d'experts s'est réuni le 14 mars 2014 pour discuter des positions à adopter durant la *task force* et préparer les thématiques à aborder durant la partie française du questionnaire. Ont été conviées des personnes de l'Insee, de la Dares, du CEE, du Céreq ainsi que des universitaires experts sur le sujet.

Le module a également fait l'objet d'une présentation lors d'une séance du groupe de travail du CNIS sur les nouvelles formes d'emploi (6 juin 2015). Il a ainsi bénéficié des remarques de chercheurs, de juristes et des partenaires sociaux.

D'autres réunions seront planifiées après le test papier de l'automne 2015 pour la finalisation du questionnaire.

18. Exploitation et diffusion des résultats

L'envoi des données à Eurostat est requis au 31 mars 2018. 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 2018.

19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

Préparation de l'enquête :

2 cadres A de l'Insee (un CPOS, chef de projet d'organisation statistique, et un Concepteur, 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 sur les relations professionnelles et les négociations d'entreprise (REPONSE 2016 - 2017)

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

20. Intitulé de l'enquête

Enquête « Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise » – REPONSE 2016-2017

21. Service producteur

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES)

La maîtrise d'ouvrage est réalisée au sein du Département Relations Professionnelles et Temps de Travail.

L'INSEE est partenaire pour le pilotage de l'enquête (mise à disposition des bases de sondage, tirage des échantillons, appui méthodologique).

22. Service réalisant la collecte

Prestataire disposant en particulier d'un réseau d'enquêteurs en face-à-face à choisir sur appel d'offre

23. Historique de l'enquête

Après les éditions de 1993, de 1999, de 2005 et de 2011, REPONSE 2017 constituera le cinquième point d'une série d'enquêtes reconduites tous les six ans.

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

L'édition 2011 de l'enquête a produit des données compilant les réponses de 4 023 représentants de direction, 2 433 représentants du personnel, et 17 829 salariés.

Les résultats de l'enquête ont donné lieu à plusieurs séries de **publications**¹ :

- 6 numéros de la collection *Dares Analyses* (dont un à paraître)
- un dossier dans la collection *Insee-Références « Emploi et Salaires »*
- des tableaux sur la présence d'instances représentatives du personnel et sur la tenue de négociation dans les établissements, mis en ligne sur le site internet de la Dares
- plusieurs articles de recherche (en cours de publication)

Huit **projets de recherche**, impliquant des équipes pluridisciplinaires, réalisés à partir des données de l'enquête ont été cofinancés par la Dares. Chaque projet a donné lieu à un rapport, mis en ligne sur les sites respectifs des laboratoires les ayant pilotés.

Les travaux d'étude de la Dares et les travaux de recherche cofinancés ont été présentés lors d'un **colloque** organisé par la Dares et ouvert par le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, qui s'est tenu le 9 décembre 2014. Une synthèse de ce colloque a été publiée dans le « Bilan de la Négociation Collective 2014 » et dans la collection *Document d'études* de la Dares.

Au total, une trentaine d'équipes de recherche ont obtenu l'accord de la Dares et du Comité du secret pour l'accès aux données.

Nombre de résultats de l'enquête de 2011 ont par ailleurs alimenté régulièrement les travaux de l'administration du travail, notamment en 2015 l'étude d'impact du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi.

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

- Décrire le fonctionnement des institutions représentatives du personnel et les pratiques de négociation collective dans les établissements et les entreprises, en préciser les évolutions récentes : impact des dispositions législatives concernant les instances représentatives du personnel et les négociations d'entreprise, représentativité syndicale, organisation du temps de travail, pratiques de négociations multi-thèmes, point de vue croisé des différents acteurs (représentants de la direction, représentants du personnel, salariés) sur le dialogue social dans leur entreprise, communication directe et concertation informelle ;
- Analyser les liens entre politiques de gestion du personnel, organisation du travail, stratégies économiques et performance des entreprises.

Principaux thèmes abordés :

- L'environnement économique de l'entreprise et sa situation sur ses marchés, les réponses aux chocs d'activité, son insertion dans des rapports de sous-traitance ;
- Les institutions représentatives du personnel et leur fonctionnement ;
- L'adhésion de l'entreprise à une ou plusieurs organisations patronales ;
- L'information, la consultation et la participation des salariés à la vie de l'entreprise ;
- L'organisation du travail, les innovations techniques et organisationnelles et l'implication des salariés ;

¹ Pour la plupart accessibles via ce lien : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/rerelations-professionnelles,85/les-enquetes-rerelations,280/l-enquete-reponse-2010-2011,17939.html>

- Les politiques de rémunération et de formation professionnelle dans les entreprises ;
- La négociation collective (thèmes, acteurs, niveaux) ;
- Le climat social, les problèmes individuels et les conflits collectifs.

26. Origine de la demande et utilisateurs potentiels des résultats

Dans un contexte marqué par la mise en place de nouvelles règles de représentativité patronale, par l'adoption de la loi « sécurisation de l'emploi » en 2013, qui précise certaines modalités de mise à disposition d'informations économiques et sociales sur l'entreprise par la direction à l'intention des représentants du personnel, et par la discussion au Parlement de la loi relative « au dialogue social et à l'emploi » qui prévoit notamment le regroupement, sous certaines conditions, d'instances représentatives du personnel, la prochaine édition de l'enquête est très attendue par l'administration du travail, les interlocuteurs du Ministère du Travail ainsi que par les chercheurs ; elle nourrira la réflexion des organisations syndicales et patronales.

27. 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

Les enquêtes REPONSE sont au centre du dispositif statistique public sur les relations professionnelles. Elles proposent une vue détaillée des relations professionnelles et du fonctionnement des entreprises. Elles sont l'outil-étalon pour la description des institutions représentatives du personnel, de leurs pratiques, des modalités de négociations formelles et discussions informelles entre directions et salariés (par l'intermédiaire ou non de leurs représentants). Au travers de ses questions sur l'environnement économique, l'innovation technologique et l'ajustement aux chocs d'activité, l'enquête REPONSE permet aussi d'appréhender l'interaction entre le dialogue social au sein de l'établissement et les changements économiques auxquels il fait face. Enfin cette opération est la seule enquête par sondage croisant le point de vue des directions, des représentants du personnel et des salariés sur les relations sociales au sein des entreprises.

L'enquête REPONSE est complétée par l'enquête ACEMO – Dialogue Social en Entreprise (DSE), enquête annuelle légère, avec questionnaire auto-administré, auprès des entreprises de 10 salariés et plus qui permet de quantifier l'activité de négociation formelle et les journées de grève. Du côté des sources administratives, la base statistique des accords d'entreprise comporte des informations issues du dépôt des textes des accords signés entre les directions d'établissement, d'entreprise, de groupe et les représentants du personnel. Ces deux opérations statistiques sont également gérées par la Dares.

La base de données recueillant les résultats des élections professionnelles (base MARS), gérée par la Direction Générale du Travail (DGT), vient compléter le dispositif.

28. Insertion dans un système d'information

L'enquête elle-même comprend trois volets correspondant aux trois populations interrogées : les représentants des directions d'entreprise, les représentants du personnel et les salariés. C'est pour l'ensemble de ce dispositif que l'opportunité est demandée. Des données issues des bases de sondage (SIRENE pour les établissements, DADS pour les salariés) viennent enrichir les données issues des réponses des personnes interrogées.

Pour des besoins d'études, les volets « représentants de la direction » et « représentants du personnel » peuvent être appariés avec des données provenant d'autres sources (données sur les mouvements de main-d'œuvre de la Dares, base MARS,...). Comme pour les éditions précédentes, des post-enquêtes seront effectuées en 2018, auprès de représentants de direction et des représentants du personnel qui auront donné leur accord. Ces post-enquêtes seront organisées dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé par la Dares.

29. Unité(s) statistique(s)

L'unité enquêtée élémentaire est l'établissement, ceci afin que l'enquête soit réalisée au plus près du terrain. Concernant chaque établissement échantillonné, trois questionnaires spécifiques à trois catégories d'acteurs sont administrés. Un responsable de la direction (PDG, DG, DRH, responsable des relations sociales) répond à un premier questionnaire. Les réponses permettent de repérer l'ensemble des représentants du personnel présents dans l'établissement, et donc de soumettre à l'un d'entre eux, choisi de façon aléatoire un deuxième questionnaire. Enfin, il est envisagé – comme pour les éditions précédentes de l'enquête – d'enquêter un échantillon de salariés, tiré aléatoirement dans chaque établissement échantillonné, via un troisième questionnaire.

L'enquête se fera auprès d'un échantillon de 4 000 établissements. Les répondants à l'enquête se composeront ainsi de 4 000 représentants des directions, 2 500 représentants du personnel et de 20 000 salariés.

30. Champ de l'enquête

Le champ de l'enquête couvre les établissements de 11 salariés ou plus, dans les secteurs privé et semi-public (hors administration et agriculture). Il recouvre les sections B à S (hors O) de la NAF rév 2.

Le champ des salariés enquêtés comprend les salariés des établissements du champ ayant une ancienneté d'au moins 15 mois.

31. Champ géographique de l'enquête

France métropolitaine.

32. Bases de sondage, échantillonnage

Les établissements seront échantillonnés dans le répertoire SIRENE de l'Insee. Les salariés seront échantillonnés dans les DADS (restreintes aux seuls SIRET tirés dans SIRENE en première phase). Les représentants du personnel sont sélectionnés grâce aux réponses données par les représentants des directions. Les tirages d'échantillons sont réalisés par la Division Sondages de l'Insee. La méthodologie de tirage est établie conjointement par l'Insee et la Dares. La taille prévue de l'échantillon de répondants est de 4 000 établissements (taux de sondage 2%), 2 500 représentants du personnel (0,4%) et 20 000 salariés (0,2%).

33. Mode de collecte

Les représentants de la direction et les représentants du personnel seront interrogés en face à face, à l'aide de questionnaires CAPI. Des informations provenant de SIRENE et des DADS (sources utilisées au moment de l'échantillonnage) seront introduites dans la procédure CAPI afin de dispenser le répondant de certaines questions. Les salariés seront interrogés par voie postale, à leur domicile. Ils auront toutefois la possibilité de répondre au questionnaire via internet (sous réserve de résultats positifs du test préalable de ce procédé).

Comme pour les éditions précédentes de l'enquête, les trois volets 'représentants de la direction', 'représentants du personnel' et 'salariés' pourront donc être appariés dans la phase d'exploitation (sur la base d'identifiants anonymisés, afin de respecter les règles de confidentialité).

34. Date et périodicité de la collecte

Pour les trois volets de l'enquête, la collecte est programmée de janvier 2017 à juillet 2017. Elle sera effectuée par un institut de sondage sélectionné sur appel d'offre au cours du deuxième semestre 2015. Ce prestataire sera également chargé de l'enquête de test, prévu en mai-juin 2016.

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

Le temps de réponse est estimé à 1h15 pour le volet « représentant de la direction », 1h pour le volet « représentant du personnel », 15 minutes pour le questionnaire « salarié ».

Les questionnaires ne comportent pas de questions relevant de la sphère privée ou jugées 'sensibles'.

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

La DARES réunit trois comités pour la consultation sur le dispositif REPONSE :

- un comité de pilotage réunissant la Dares, la Direction Générale du Travail (DGT) et l'Insee. La première réunion s'est tenue le 19 mars 2015.
- un comité scientifique chargé de la révision des questionnaires, réunissant la Dares, la DGT, France Stratégie, et dix universitaires spécialistes du domaine. La première réunion, d'une demi-journée, s'est tenue le 9 avril, la deuxième, d'une journée, le 16 juin. Trois autres réunions sont prévues avant la finalisation des questionnaires pour les tests. Une dernière réunion est prévue après les tests et avant examen par le comité du Label.
- un comité de concertation réunissant la Dares et les partenaires sociaux. Deux réunions sont prévues : une réunion au deuxième semestre 2015, et une réunion après les tests du questionnaire et avant examen par le comité du Label.

37. Exploitation et diffusion des résultats

Type de diffusion envisagée selon la codification (1)	Période de diffusion envisagée	Niveau géographique (2) envisagé pour les résultats	Remarques
2- Données individuelles détaillées	A partir du 1 ^{er} semestre 2018	France métropolitaine	Fichier accessible par les chercheurs après obtention de l'accord du comité du secret
3- Premiers résultats	1 ^{er} semestre 2018	France métropolitaine	
4- Etudes, analyses	2018, 2019, 2020	France métropolitaine	Collections <i>Dares Analyses</i> , <i>Insee Références</i> , ...
4- Appel à projet de recherche	2018-2019	France métropolitaine	
5- Colloque	2020	France métropolitaine	

(1) 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...

(2) France entière ou métropole seule, régions, départements, quartiers, autre niveau local

Une publication synthétique de deux pages sera envoyée aux représentants de la direction et aux représentants du personnel interviewés qui auront exprimé le souhait d'être informés des résultats de l'enquête (par mél pour ceux qui le souhaitent). Des premiers résultats seront produits début 2018 après la phase de redressement, d'apurement et de calcul des pondérations qui se déroulera entre juillet et décembre 2017.

Un appel à projet d'exploitations complémentaires et de post-enquêtes sera lancé début 2018, permettant aux chercheurs dont les projets auront été sélectionnés d'exploiter les données dans le cadre de conventions entre la Dares et leur organisme.

Les fichiers de l'enquête seront diffusés auprès des chercheurs ou organismes publics qui en feront la demande, dans le cadre de conventions et sous couvert de validation par le comité du secret statistique.

38. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

Moyens de la Dares pour la préparation de l'enquête, le traitement et la publication des données. :

- Le concepteur de l'enquête (cadre A) pour 50 % de son temps pendant 4 ans.
- Les agents du département Relations Professionnelles et Temps de travail (8 cadres A, 1 C) dans leur ensemble seront mobilisés pendant les phases de tests (environ 2 mois), de l'enquête pilote (2 mois), et de la collecte (5 mois). Collecte sous-traitée : budget estimé entre 1 900 000 € et 2 100 000 € TTC.

Enquête sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Ministère du travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

1. Intitulé de l'enquête

Le titre qui a été retenu pour cette enquête est « Enquête sur l'insertion à six mois des sortants d'un contrat de professionnalisation ».

2. Service producteur

Cette enquête est un projet de la Direction de l'Animation de la Recherche et des Etudes Statistiques (Dares). Elle est prise en charge par le département « Formation Professionnelle et Insertion Professionnelle des Jeunes », dans la sous-direction du « Suivi et de l'évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle ».

3. Service réalisant la collecte

La Dares assure à la fois la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre.

La collecte (envoi des questionnaires, relances, saisie) sera assurée par un institut de sondage privé, sélectionné par la Dares dans le cadre d'une procédure d'appel d'offre ouvert.

4. Historique de l'enquête

Il s'agit de la reconduction d'une enquête mise en place en 2011 à laquelle le Comité du label de la statistique publique a attribué le label d'intérêt général et de qualité statistique, assorti de l'obligation de réponse.

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

Principaux résultats de l'enquête auprès des sortants de 2012 : 13 % des personnes interrogées ont rompu leur contrat prématurément, 79 % des anciens bénéficiaires ont obtenu totalement (72 %) ou partiellement (7 %) la qualification visée, 73 % des bénéficiaires sont en emploi six mois après la fin de leur contrat. Dans l'ensemble, les bénéficiaires sont assez satisfaits : pour 90% d'entre eux le contrat de professionnalisation leur a permis d'acquérir une expérience valable sur le marché du travail et pour 81% une formation valable sur le marché du travail. Cependant, pour 18% des bénéficiaires, la formation ne semblait pas adaptée à la qualification préparée.

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

Le contrat de professionnalisation, dispositif créé à la fin 2004, a pour objectifs de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emplois de 26 ans et plus, et de leur permettre d'acquérir une qualification. C'est un contrat de travail en alternance, à durée déterminée ou indéterminée, avec une action de professionnalisation.

L'objectif de l'enquête est d'obtenir une information régulière sur le devenir des bénéficiaires six mois après leur sortie du dispositif, en particulier de calculer leur taux d'insertion dans l'emploi et dans l'emploi durable (CDI, CDD de plus de 6 mois, emploi à son compte ou de titulaire dans la Fonction publique). L'enquête permet notamment de calculer un certain nombre d'indicateurs des programmes annuels de performance (PAP), des rapports annuels de performance (RAP), ainsi que des budgets opérationnels de programme (BOP) dans le cadre de la LOLF (programme 102). Elle permet également des comparaisons avec d'autres dispositifs d'emplois aidés (apprentissage, contrat unique d'insertion...) et à alimenter les statistiques européennes.

Le questionnaire comprend une quinzaine de questions portant sur les thèmes :

- emploi : une question sur la situation actuelle (en emploi, au chômage, en formation, inactif...) et quelques questions sur la nature de l'emploi (temps partiel, temps plein, CDD ou CDI) et sur l'employeur (secteur d'activité, taille, s'agit-il du même employeur qu'en contrat de professionnalisation...).
- déroulement du contrat (motif de rupture le cas échéant, lien formation-emploi, déroulement de la formation, tutorat...);
- appréciation sur le contrat.

Certaines données figurant dans la base de sondage sont récupérées par appariement, de manière à alléger le questionnaire (caractéristiques du salarié, du contrat de professionnalisation, de l'employeur pendant le contrat).

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

Cette opération est une réponse aux demandes de connaissance des dispositifs de politiques de l'emploi émanant des cabinets ministériels, de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), des corps d'inspection (Cour des Comptes, Inspection générale des affaires sociales notamment), des organismes d'expertise (conseil d'orientation de l'emploi, conseil d'analyse stratégique,...) ainsi que des partenaires sociaux et de la Commission européenne. Elle permettra en particulier de fournir régulièrement à la DGEFP les indicateurs de performance concernant le dispositif.

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)

Le suivi statistique du contrat de professionnalisation s'appuie sur l'exploitation de la base de données issue d'Extrapro, le système de gestion informatisé des contrats de professionnalisation devenu opérationnel en 2008, alimenté par les organismes paritaires collecteurs agréés. Cette base permet de disposer d'informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, et, dans le cas d'une sortie de contrat anticipée, inclut des informations concernant le motif et la date de rupture.

Toutefois aucune information n'est disponible annuellement sur le devenir professionnel des bénéficiaires à l'issue du contrat, ni à un niveau régional de manière homogène dans l'ensemble des régions (certains services déconcentrés réalisent des enquêtes auprès des sortants).

9. Insertion dans un système d'information

La Dares et la DGEFP exploitent une enquête ayant des objectifs proches et réalisée par l'Agence de services et de paiement sur l'insertion à six mois des sortants de contrats aidés (hors alternance). Par ailleurs, la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'éducation nationale mène chaque année une enquête sur l'insertion à 7 mois des sortants d'apprentissage, dont il pourra être utile de mettre en regard les résultats avec ceux sur l'insertion de sortants de contrats de professionnalisation, pour certains publics jeunes.

Enfin, en 2014, le Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnel (FPSPP) a mis en place une enquête ponctuelle destinée à mesurer l'efficacité et le rôle du contrat de professionnalisation auprès de 60 000 bénéficiaires de contrat de professionnalisation terminés entre juillet 2012 et juin 2013.

10. Unités statistiques

Les unités enquêtées sont des individus.

11. Champ de l'enquête

L'enquête d'insertion à six mois est réalisée, au fil de l'eau, tous les mois auprès d'un échantillon de sortants d'un contrat de professionnalisation du mois m-6, afin d'éviter les effets de mémoire. On définit les sortants comme des bénéficiaires sortis théoriquement de leur contrat de professionnalisation au mois m-6.

12. Champ géographique de l'enquête

L'enquête couvre la France entière (métropole et Dom).

13. Bases de sondage, échantillonnage

Le volume moyen mensuel de sortants d'un contrat de professionnalisation est de 14 000 environ d'après la base issue de l'extranet Extrapro, le système de gestion informatisé qui permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires. Du fait de la saisonnalité des entrées en contrat, les mois concernant le deuxième semestre de l'année seront certainement touchés par un plus grand nombre de sortants. On envisage d'interroger entre 40 000 et 100 000 sortants sur l'année (selon la précision des résultats souhaités sur des sous-échantillons), soit en moyenne et au maximum 8 300 par mois, en respectant la saisonnalité des sorties et avec un tirage aléatoire équilibré par région et exhaustif sur les bénéficiaires de 26 ans et plus.

14. Mode de collecte

Il s'agit d'un questionnaire unique auto-administré par voie postale et par internet, avec une relance par mail pendant deux semaines pour les non répondants disposant d'une adresse mail et une relance postale un mois après pour tous les non répondants.

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

La collecte débutera début 2016.

Les questionnaires sont envoyés, au fil de l'eau, tous les mois aux sortants du mois m-6, au cours de la première semaine du mois m+1. Le prestataire effectuera une recherche sur les coordonnées de manière à interroger également les personnes ayant déménagé depuis leur sortie de contrat.

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

Le questionnaire ne comportera pas de questions sensibles. Le temps de réponse maximal est évalué à environ 10 minutes.

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

Un comité de pilotage a été mis en place au printemps 2010 pour le questionnaire utilisé dans l'enquête précédente. Pour éviter une rupture de série, le questionnaire utilisé sera très proche de celui-ci. Une consultation auprès du Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnel (FPSPP), qui a effectué une enquête de ce type en 2014, sera organisée.

18. Exploitation et diffusion des résultats

Les résultats agrégés sont transmis annuellement à Eurostat.

Les résultats alimentent les bilans sur le contrat de professionnalisation publiés annuellement sous forme de Dares Analyses dans les collections de la Dares.

Les fichiers régionaux sont régulièrement mis à la disposition des SESE (Services des Etudes-Statistiques-Evaluation) des DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Type de diffusion envisagée selon la codification (1)	Période de diffusion envisagée	Niveau géographique (2) envisagé pour les résultats	Remarques
1	Annuelle	National	
2	Annuelle	National et régional	
3	Annuelle	National	

(1) 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...*

(2) France entière ou métropole seule, régions, départements, quartiers, autre niveau local

19. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

La préparation et l'exploitation de l'enquête seront à la charge d'une chargée d'études du département « Formation Professionnelle et Insertion Professionnelle des Jeunes », soit 0,3 ETP. Le coût annuel de l'enquête est estimé à ce stade à 180 000 euros (en coûts externes).