

# CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE

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

Réunion du 4 avril 2011

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

Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié (DIFES2).....	2
Enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique et des salariés en insertion.....	7
Enquête sur les ruptures conventionnelles auprès des salariés .....	11
Enquête statistique sur les mouvements de main d'œuvre (EMMO) .....	14

## Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié (DIFES2) enquête auprès des salariés

### 1. Intitulé de l'enquête

La présente demande d'avis d'opportunité concerne le volet salarié du dispositif d'enquêtes couplées DIFES2 - Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié 2ème édition.

Ce dispositif vise à croiser les réponses des employeurs et de leurs salariés sur le thème de la formation continue. Les salariés interrogés seront sélectionnés parmi les salariés présents dans les entreprises répondantes à l'enquête européenne sur la Formation Professionnelle continue CVTS4 (cf. point4).

### 2. Service producteur

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

Les partenaires du Céreq pour la réalisation de DIFES2 sont la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et l'INSEE.

### 3. Service réalisant la collecte

Le Céreq assure à la fois la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'oeuvre.

La collecte sera réalisée par un prestataire sélectionné après un appel d'offre passé par le Céreq.

### 4. Historique de l'enquête

Le dispositif DIFES2 fait suite à un premier dispositif d'enquêtes couplées, DIFES1, élaboré en 2006. Deux enquêtes avaient été mobilisées pour ce dispositif. Il s'agissait de partir d'une enquête conduite auprès de salariés, le volet français de l'enquête expérimentale européenne AES-FC2006 (Adult Education Survey-Formation continue 2006), qui était une enquête complémentaire à l'enquête Emploi, pour ensuite croiser ces informations en provenance des salariés avec les réponses de leur employeur issues de l'enquête CVTS3, l'Enquête européenne sur la Formation Professionnelle Continue dans les entreprises « Continuing Vocational Training Survey 3th edition ». Ainsi, le dispositif DIFES1 croisait, pour la première fois en France, les réponses de 1 800 salariés avec celles de leur employeur sur le thème de la formation continue dans l'entreprise.

Le projet DIFES2 renouvelle ce dispositif d'enquêtes couplées employeur-salarié avec le double objectif de disposer d'un échantillon de salariés plus important (9 000 salariés) et de la présence de 4 à 5 salariés en moyenne par entreprise échantillonnée.

Le volet salarié de DIFES2, qui fait l'objet de la présente demande d'opportunité, vise à interroger les salariés sur leurs pratiques de formation et les modalités d'accès à celle-ci, ainsi que sur leur activité de travail et les liens pouvant s'exercer entre un changement dans le travail et une formation. Les salariés décriront leurs pratiques de formations continues et leur activité de travail rétrospectivement pour les années 2011, 2010 et 2009. Cette enquête sera couplée avec une autre réalisée auprès des entreprises employant les salariés enquêtés, l'enquête CVTS4, qui interroge les entreprises sur leur politique de formation pour l'année 2010. Les salariés interrogés seront sélectionnés parmi les salariés présents dans les entreprises répondantes à l'enquête CVTS4.

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

L'exploitation de DIFES1 a fait l'objet de nombreuses publications et présentation lors de colloques ou conférences.

Lambert M., Marion-Vernoux I. et Sigot J.C. (coord) (2009) Quand la formation continue, Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés, Céreq.

Corteel, D., Lambert, M., Vero, J. et Zimmermann, B (2009) "Capability for Learning in French Companies", in Bartelheimer P. et Moncel N. (eds), Sen-sitising life course research? Actes du

Séminaire CAPRIGHT Goettingen, 24-25 Septembre 2008, Net.doc n° 50, <http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-50.pdf>.

Lambert M. and J. Vero (2009), "Identifying French capability-friendly companies from a linked employer-employee survey on Continuing vocational training" Actes de la conférence SASE, Capitamism in Crisis, Sciences Po, 16-18 Juillet, [http://www.sase.org/index.php?option=com\\_content&task=section&id=7&Itemid=46](http://www.sase.org/index.php?option=com_content&task=section&id=7&Itemid=46)

Sigot J.C. et Vero J. (2009), « Démocratiser la formation continue dans l'entreprise : le rôle de l'information, des entretiens professionnels et des supports collectifs », Bref, n° 260, janvier. <http://www.cereq.fr/pdf/b260.pdf>

Lambert M., Sigot J.C. et Vero J. (2009), « Le partage des responsabilités dans l'entreprise », présentation lors de la deuxième « Biennale formation-travail-emploi » du Céreq en présence des discutants Jean-François Pillard (UIMM) et Annie Thomas (CFDT).

Lambert M. et Vero J. (2010), « Aspirer à se former, la responsabilité des entreprises en question », Bref, 279, Novembre. <http://www.cereq.fr/>

Lambert M., Vero J. et Zimmermann B. (2010), « Formation et Développement Professionnel : la responsabilité des entreprises en question » in Remettre l'Etat dans le jeu ? Promouvoir le développement des capacités pour tous en Europe, Actes du colloque européen Capright n° CIT4-CT-2006-028549, 2 et 3 Décembre 2010, Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Nantes, [www.capright.eu](http://www.capright.eu)

Vero J. et Zimmermann B. (2010), « Le DIF et l'entretien professionnel ont-ils trouvé leur place en entreprise », L'info sur la formation, n°763, p.20

Lambert M. et Vero J. (2011), "The Role of Training Policies in French Companies on the Capability to Aspire", in Subramanian D., Verd J.M., Vero J. et Zimmermann B. (eds), Management Policies, work and capabilities, International Journal of Manpower, à paraître.

Lambert M. et Vero J. et Zimmermann (2011), "Training, vocational development and capabilities, A critical examination of the company's responsibility", Journal of Human Development and Capabilities, à paraître.

Lambert M. et Vero J. et Zimmermann (2011), "Formation, développement professionnel et capacités: la responsabilité des entreprises en question", Revue d'Economie Politique, à paraître.

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

Le dispositif DIFES2 vise à répondre aux questions suivantes :

- a. Analyser le lien entre changement dans l'activité de travail et formation continue.
- b. Construire des éléments d'évaluation de l'ANI 2003 (Accord national interprofessionnel) et de la loi de 2004 sur la formation tout au long de la vie avec une attention particulière portée à la question du partage des responsabilités dans les entreprises sur le thème de la formation continue. L'accord national interprofessionnel (ANI 2003) et la loi de mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social consacrent l'existence d'une zone intermédiaire entre les actions de formation initiées par l'employeur dans le cadre du plan de formation et celles conduites à l'initiative du salarié via le congé individuel de formation (CIF). Sont concernées les actions qui relèvent du droit individuel à la formation (DIF), mais également l'ensemble de celles visant le développement des compétences. Éventuellement suivies en dehors du temps de travail, elles peuvent faire l'objet d'un engagement écrit de l'employeur sur l'impact de la formation. Dans ce contexte, il s'agira :
  - d'étudier les conditions qui favorisent le départ en formation dans les entreprises : la diffusion d'information sur la formation et le niveau de dialogue autour de la formation.
  - de confronter les points de vues des salariés et des entreprises sur différents thèmes : l'information des salariés et les relais de cette information, l'organisation d'entretiens professionnels et les dispositifs destinés à recueillir les besoins de formation.
- c. Mettre en évidence dans quelles conditions la formation peut être un facteur de sécurisation des parcours professionnels.

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

Le projet DIFES2 répond à une demande émanant d'un ensemble d'institutions ayant élaboré la perspective Insee moyen terme dans le domaine de la formation tout au long de la vie.

Les utilisateurs potentiels des résultats sont nombreux : les partenaires institutionnels (Ministère du Travail : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et Dares, Céreq, Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), les partenaires sociaux, les organisations professionnelles de branche, les universités et les chercheurs.

## 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)

- 1/ L'enquête DIFES2, élaborée au sein d'un dispositif d'enquêtes couplées employeur-salarié, est l'unique source en France sur le thème de la formation continue qui offre des informations croisées (cf. point 6).
- 2/ D'autres enquêtes, interrogeant les individus, fournissent des informations sur la formation continue :
  - L'enquête européenne **Adults Education Survey (AES)** : interroge l'ensemble des individus âgés de 25 à 65 ans sur leurs pratiques de formation initiale ou continue, les contraintes qu'ils peuvent rencontrer et leurs besoins de formation non satisfaits. Cette enquête, qui a lieu tous les 5 ans, permet de fournir des indicateurs européens du « lifelong learning » (formation tout au long de la vie). La prochaine édition est prévue pour 2012.
  - L'enquête **Emploi** : interroge les personnes de 16 à 65 ans et permet le calcul d'indicateurs annuels de taux d'accès à la formation des personnes, avec une description en termes de type, durée et objectif. L'enquête Emploi est réalisée tous les ans en continu.
  - L'enquête **Formation et qualification professionnelle (FQP)** : interroge des personnes de 18 à 65 ans et aborde les thèmes de la mobilité professionnelle, la formation initiale et continue, l'origine sociale ainsi que les revenus du travail. La prochaine édition est prévue pour 2013/2014.
  - L'enquête **Génération 2011 sur les sortants 2004**: qui interroge les sortants du système scolaire de 2004, dispose d'un module spécifique sur les pratiques de formation continue des jeunes au cours de leurs premières années de vie active.

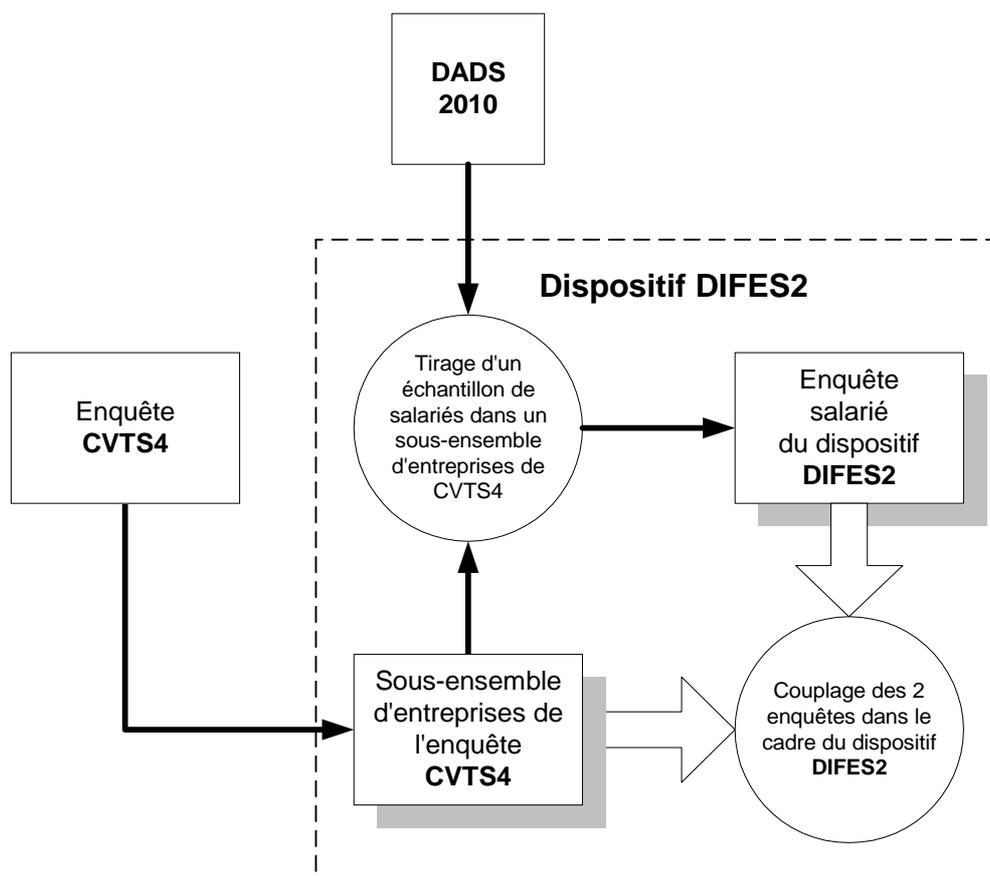
DIFES2 se donne pour objectif d'approfondir les thèmes suivants :

- Les conditions d'accès à la formation (diffusion de l'information auprès des salariés) et les conditions de débat dans l'entreprise autour de la formation,
- L'activité de travail et les liens entre changement dans le travail et formation continue,
- Les conditions dans lesquelles la formation est susceptible de jouer un rôle dans la sécurisation des parcours professionnels.

## 9. Insertion dans un système d'information

Les salariés interrogés dans le cadre de DIFES2 seront tirés dans le fichier des Déclarations annuelles de Données Sociales (DADS) renseignées par les entreprises répondantes à l'enquête CVTS4.

Le dispositif peut être schématisé ainsi :



### 10. Cible de l'enquête

L'enquête auprès des salariés du dispositif DIFES2 interroge un échantillon de 9 000 salariés présents dans les entreprises répondantes à CVTS4 en 2011 (environ 5 600 entreprises).

### 11. Champ de l'enquête (secteurs d'activité, taille de l'unité enquêtée ; catégories de ménages ou d'individus ; etc.)

L'enquête auprès des salariés du dispositif DIFES2 interroge un échantillon de salariés présents dans une sélection d'entreprises répondantes à l'enquête CVTS4 et tirés dans le fichier DADS.

L'enquête CVTS4 concerne les entreprises de plus de 10 salariés en 2010, en France métropolitaine appartenant à tous les secteurs (à l'exception de l'agriculture) et au secteur privé (identifié par la catégorie juridique de l'unité légale)

### 12. Champ géographique de l'enquête

L'enquête auprès des salariés du dispositif DIFES2 couvre la France métropolitaine.

### 13. Bases de sondage, échantillonnage

Pour la réalisation de l'enquête auprès des salariés du dispositif DIFES2, le protocole sera le suivant :

1. L'INSEE fournira une extraction du fichier DADS des salariés présents dans les entreprises répondantes à l'enquête CVTS4 selon les termes d'une convention passée entre le Céreq et l'INSEE.
2. Sur la base de ce fichier anonymisé, le Céreq effectuera le tirage de l'échantillon des salariés devant être interrogés dans le cadre de l'enquête auprès des salariés du dispositif DIFES2. Cet échantillon de salariés sera remis à l'INSEE qui le transmettra, enrichi des données nominatives, au prestataire chargé de réaliser l'enquête.

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

- D'obtenir une précision acceptable sur des indicateurs relatifs à la formation des salariés (proportion de salariés ayant connu une période de formation continue) selon 2 entrées d'analyse : taille de l'entreprise et secteur d'activité,
- D'avoir un volume de salariés suffisant par entreprise pour procéder à des analyses multi-niveaux,
- De réaliser des analyses sur un groupe d'entreprises ayant un profil proche de celui souhaité par la réforme de 2004.

Dans le cadre de CVTS4, les entreprises du secteur privé (cf. point 11) sont tirées dans le fichier SIRENE de l'INSEE. Le tirage de l'échantillon est réalisé par l'INSEE. L'échantillon est stratifié en 20 catégories Nace (cf. rubrique précédente) et en 7 classes de taille. Les classes de taille se répartissent de la façon suivante : 10 à 19 personnes, 20 à 49 personnes, 50 à 249 personnes, 250 à 499 personnes, 500 à 999 personnes, 1000 à 1999 et plus de 2000 personnes.

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

Les salariés seront interrogés par téléphone avec un support CATI.

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

Les salariés seront interrogés entre novembre 2011 et janvier 2012.

Dans le cadre de l'enquête CVTS4, les entreprises seront interrogées entre avril et juin 2011.

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

Le temps de réponse moyen au questionnaire de l'enquête auprès des salariés de DIFES2 sera de 15 min.

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

DIFES2 sera réalisé autour d'un comité de pilotage constitué notamment du Céreq, de la Dares, de l'Insee, de la DGEFP et du CNFPTLV. De plus, une concertation avec les partenaires sociaux sera organisée sur le questionnaire.

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

Le volet salarié de DIFES2 pourra être exploité en tant que tel. Il est cependant principalement destiné à alimenter le dispositif DIFES2. Le Céreq assurera la coordination de l'exploitation des résultats et en particulier l'appariement a posteriori des réponses de l'enquête auprès des salariés et des réponses des employeurs à CVTS4. Le Céreq se chargera également de la mise à disposition des données de DIFES2 via L'ADISP (Archives de Données Issues de la Statistique Publique) au Centre Maurice Halbwachs.

Les premiers résultats de DIFES2 feront l'objet d'une publication sur un support Céreq (4 pages) à la fin de l'année 2012.

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

La phase de conception et de traitement sollicitera 3 chargés d'études (soit 40 mois ETP) du Céreq avec le soutien de la Dares. Le service responsable des DADS à l'INSEE sera mobilisé lors de la sélection des salariés.

La collecte des données (réalisée par voie téléphonique) sera effectuée par un prestataire choisi par appel d'offres. Les coûts externes de la collecte devraient être d'environ 140 000 euros.

Les études et premières publications seront réalisées et coordonnées par le Céreq et publiées dans ses collections en 2012.

## Enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique et des salariés en insertion

### 1. Intitulé de l'enquête

Le titre provisoire retenu pour cette enquête est « Enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique et des salariés en insertion ».

### 2. Service producteur

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

### 3. Service réalisant la collecte

La collecte de l'enquête sera sous-traitée par appel d'offre à un prestataire extérieur.

### 4. Historique de l'enquête

Il s'agit d'une enquête nouvelle.

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

Sans objet.

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

L'objectif général de l'enquête est d'améliorer la connaissance des parcours d'insertion des personnes accueillies par les structures de l'Insertion par l'activité économique (IAE).

L'IAE comprend quatre types de structures, les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les entreprises d'insertion (EI), les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Ces structures ont pour mission de lever les principaux obstacles d'accès à l'emploi des personnes en difficultés sociales et professionnelles et de favoriser leur retour progressif sur le marché du travail « classique », par une mise en situation d'emploi assortie d'un accompagnement global (social et professionnel). L'accompagnement professionnel permet la construction d'un projet professionnel par l'acquisition de compétences, la réalisation de bilans professionnels et d'actions de formation. L'accompagnement social permet une prise en compte de l'ensemble des difficultés du salarié (santé, logement, accès aux droits...), l'objectif étant d'aider la personne à lever les principaux obstacles à la progression professionnelle. Chaque structure est conventionnée pour une durée d'un an ou plus par l'unité territoriale rattachée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et l'annexe à chaque convention, qui fixe notamment le montant de l'aide financière accordée par l'État, est négociée annuellement.

Afin de décrire les modalités d'accompagnement mises en œuvre par les structures et le contexte de déroulement des parcours d'insertion, un premier volet de l'enquête concernera les responsables de structures qui seront interrogés sur les thèmes suivants :

- modalités de recrutement et d'accueil des salariés en insertion et de mise en place du parcours d'insertion,
- modalités d'organisation de l'accompagnement : nombre et rôle des permanents chargés de l'accompagnement ; outils mobilisés (livret d'accueil ; fréquence des entretiens de parcours ; contrats initiaux et renouvellements, etc.),
- contenu de l'accompagnement professionnel et social, modalités de formation des salariés, préparation de la sortie de la structure des salariés en insertion.
- inscription de la structure dans des réseaux, liens avec les prescripteurs et les acteurs du monde économique, et conséquences sur la structuration des parcours d'accompagnement.

Afin de mieux connaître les parcours des salariés en insertion, le second volet de l'enquête concernera un échantillon de salariés en insertion interrogés sur les thèmes suivants :

- situation avant l'embauche dans une des structures de l'IAE et raison de l'orientation vers l'IAE,
- principales difficultés professionnelles et sociales rencontrées au moment de l'embauche,
- modalités d'accompagnement, d'acquisition de compétences et de formation identifiées par les personnes et ressenti des personnes sur l'apport de l'accompagnement, et plus globalement, sur leur passage par la structure, à la fois en termes d'insertion professionnelle et de résolution de difficultés sociales
- situation à la sortie de la structure pour ceux qui l'ont quittée et quelle préparation/anticipation de la sortie pour les autres.

L'échantillon de salariés sera constitué à partir des bases administratives transmises à la Dares par l'Agence de Services et de Paiement (cf. point 13).

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

Ce projet d'enquête est à l'initiative de la Dares, dans un contexte où le rôle de l'IAE comme acteur à part entière dans la lutte contre l'exclusion et le chômage a été réaffirmé par la loi de cohésion sociale de 2005 et où le secteur a bénéficié de moyens renforcés pour mener à bien ses missions et où des modifications législatives importantes ont été apportées dans la lignée des travaux du Grenelle de l'insertion en 2008. Le projet répond à des besoins de connaissance du ministère chargé de l'emploi et notamment de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et des services déconcentrés ; il est motivé par la pauvreté des données administratives collectées sur l'IAE et l'ancienneté de la dernière enquête statistique, menée en 2002 par la Dares sur le devenir des salariés de l'IAE trois ans après leur entrée.

#### **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 système d'information relatif aux structures EI, ETTI et AI de l'IAE est construit sur le dispositif de paiement des aides aux structures géré par l'Agence de services et de paiement de l'État (ASP). Les données administratives relatives aux structures sont très limitées (dates de conventionnement, nombre de salariés en insertion accueillis, code d'activité économique) et seules quelques caractéristiques des salariés embauchés sont connues (sexe, âge, niveau de formation, perception d'un minimum social, durée d'inscription à Pôle Emploi). Il en est de même pour les ACI, pour lesquels les conventions individuelles d'embauche en contrat aidé sont disponibles *via* l'ASP. Les modes d'organisation et les moyens humains mis en œuvre par les structures pour construire les parcours d'insertion des salariés, de même que les difficultés professionnelles et sociales des salariés accueillis, sont mal connus au niveau national, même si certaines régions ont mis en place des enquêtes sur ces sujets. L'enquête vise donc à compléter les données administratives sur ces différents domaines au niveau national.

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

Les structures de l'IAE sont connues grâce au fichier des annexes financières aux conventions signées entre la structure et l'État, fichier transmis par l'ASP à la Dares. Ce fichier recense l'ensemble des informations contenues dans le formulaire Cerfa « annexe à la convention » ou « annexe financière » et notamment le montant de l'aide financière, les dates de début et de fin de financement, le département de signature de l'annexe... Les structures interrogées dans l'enquête seront les structures conventionnées à l'automne 2010 (cf. point 11).

Les salariés en insertion dans les structures de l'IAE sont connus :

- pour les EI, ETTI et AI, par le fichier, transmis par l'ASP à la Dares, qui recense le contenu des formulaires Cerfa remplis par les structures lors de l'embauche de salariés en insertion et comprend notamment les caractéristiques sociodémographiques des salariés (sexe, âge,...) et leur situation lors de l'embauche (bénéficiaires de minima sociaux, ancienneté dans la recherche d'emploi...). Au-delà de ces « fiches salariés » remplies lors de l'embauche, des « états mensuels d'activité » permettent de connaître notamment le nombre d'heures effectuées chaque mois par les salariés en insertion (de manière individuelle pour les EI et ETTI, de manière agrégée pour les AI),
- pour les ACI, par le fichier des conventions individuelles d'embauche en contrat aidé transmis par l'ASP à la Dares (les salariés des ACI sont en effet en contrat aidé).

L'échantillon de salariés sera tiré dans ces bases administratives relatives aux salariés.

### 10. Cible de l'enquête

Les quatre types de structures de l'IAE (EI, ETTI, AI et ACI) et les salariés en insertion qui y sont accueillis.

### 11. Champ de l'enquête

Le volet « structure » de l'enquête couvrira l'entièreté des structures de l'IAE conventionnées à l'automne 2010. Le volet « salarié » de l'enquête concernera un échantillon de personnes embauchées dans chacun des 4 types de structures au cours des mois de septembre, octobre et novembre 2010.

### 12. Champ géographique de l'enquête

France métropolitaine.

### 13. Bases de sondage, échantillonnage

Les données administratives mentionnées au point 9 permettent de recenser et d'interroger les 3 500 structures de l'IAE conventionnées à l'automne 2010 (volet « structure »). Elles serviront également de base de sondage pour le volet « salarié » de l'enquête, qui portera sur un échantillon d'environ 2 000 salariés répondants embauchés dans chacune des quatre catégories de structures de l'IAE (8 000 au total). Pour chacune des catégories, l'échantillon des salariés embauchés en septembre-octobre-novembre 2010 sera équilibré selon les principales caractéristiques connues (sexe, âge, niveau de formation initiale, perception d'un minimum social) et la durée du contrat prévue au moment de l'embauche pour les EI et les ACI.

### 14. Mode de collecte

Le mode de collecte retenu pour le volet « structure » de l'enquête est la voie électronique (envoi d'un questionnaire électronique par mail), avec relance téléphonique si nécessaire. Le mode de collecte retenu pour le volet « salarié » est le téléphone.

### 15. Date et périodicité de la collecte

Novembre-décembre 2011.

### 16. Contraintes imposées à l'enquête

Le remplissage du questionnaire électronique par les structures devrait prendre 15 mn. La passation du questionnaire téléphonique auprès des salariés en insertion devrait être de 15 mn en moyenne. Afin d'alléger la charge des enquêtés, les résultats des enquêtes seront appariés *a posteriori* avec les informations contenues dans les données administratives de la base de sondage : dates de conventionnement, nombre de salariés en insertion accueillis et code d'activité économique pour les structures, sexe, âge, niveau de formation, perception d'un minimum social et durée d'inscription à Pôle Emploi pour les salariés.

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

Le suivi de toute l'opération sera assuré par un comité de pilotage *ad hoc* composé de membres de la Dares, de la DGEFP, de chercheurs et de personnes en charge de l'IAE au sein des Direccte et des unités territoriales. Une consultation des partenaires sociaux sera organisée sur la base d'une première version du projet de questionnaire. L'opération s'appuie par ailleurs en amont sur les monographies de terrain réalisées à la demande de la Dares par un cabinet de consultants auprès d'une EI, ETTI, AI et d'un ACI dans deux départements à l'automne 2010 (entretiens approfondis auprès des 8 responsables, 16 permanents chargés de l'accompagnement, 48 salariés en insertion). Ces monographies ont notamment permis de préciser les thèmes de questionnement pertinents et de mieux identifier la manière dont les salariés parlent de leur passage dans la structure, ce qui aide à rédiger les questions de manière parlante pour eux.

### 18. Exploitation et diffusion des résultats

Les résultats, exploitables au niveau de la France métropolitaine, feront l'objet de publications dans les collections de la Dares. Les premières exploitations porteront sur les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement dans les structures (volet « structures » de l'enquête) et les caractéristiques des salariés en insertion et leur parcours d'insertion tel qu'il est décrit par les salariés (volet

« salariés »). La mise en perspective des deux volets de l'enquête sera également valorisée. Notamment, les données de contexte sur l'organisation de la structure (en particulier son taux d'encadrement), sur ses liens avec les prescripteurs et avec le monde économique et sur son insertion dans des réseaux pourront être mises en relation avec le parcours professionnel des salariés et leur ressenti du passage dans la structure afin d'identifier d'éventuelles corrélations.

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

La collecte des données sera financée par la Dares au travers d'un marché public à deux lots, permettant de mobiliser un opérateur externe spécialisé dans la passation d'enquêtes par voie électronique et un opérateur spécialisé en passation d'enquêtes téléphoniques. Le coût total de l'enquête est estimé *ex ante* à environ 250 000 euros. La conception de l'enquête, son suivi et l'exploitation des données seront assurés par la Dares. Un chargé d'études sera affecté à hauteur de trois quarts de temps sur cette opération à partir de début mars 2011 et sera appuyé à hauteur d'un cinquième de temps par un encadrant de niveau A de la Dares.

## Enquête sur les ruptures conventionnelles auprès des salariés

### 1. Intitulé de l'enquête

La rupture conventionnelle : enquête auprès des salariés

### 2. Service producteur

Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), Département Emploi (DE).

### 3. Service réalisant la collecte

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

### 4. Historique de l'enquête

Il s'agit d'une enquête nouvelle, sans précédent.

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

-

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

La loi n°2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » a créé un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, la rupture conventionnelle, qui ouvre droit, pour le salarié, aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement. Cette loi a retranscrit les dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail (Article 12 : Privilégier les solutions négociées à l'occasion des ruptures du contrat de travail).

Plus de trois ans après la création de ce nouveau mode de rupture, l'enquête envisagée visera à recueillir des informations sur les caractéristiques socioprofessionnelles des salariés concernés, les modalités de mise en œuvre de ce nouveau mode de rupture et le parcours professionnel des salariés à l'issue de la rupture conventionnelle, informations qui ne peuvent être recueillies à partir des données de suivi disponibles (cf. section 8).

L'enquête abordera ainsi les thèmes suivants :

- caractéristiques du salarié (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, ancienneté dans l'entreprise et sur le poste quitté...)
- circonstances de la proposition de rupture conventionnelle : initiative du salarié pour motifs personnels (projet professionnel ou raison familiale) ou pour motifs professionnels (difficultés du travail, ambiance de l'entreprise...); initiative de l'employeur en raison de la situation de l'entreprise (difficultés économiques, projet de suppression de l'emploi) ou pour motifs personnels (insuffisance professionnelle, refus de modification du contrat de travail...); en cas d'initiative du salarié, raisons invoquées pour le choix de ce mode de rupture (assurance chômage, indemnité de rupture...)
- déroulement du processus de rupture conventionnelle : différentes étapes du dispositif (pourparlers, négociation, ajustement des conditions financières et matérielles, signature, contentieux); assistance juridique éventuelle (représentants du personnel, syndicats, proches, collègues de travail, DIRECCTE, inspection du travail, conseiller du salarié...);
- devenir du salarié après la rupture conventionnelle (reprise d'emploi, entrée en formation, sortie définitive du marché du travail, inscription sur les listes de Pôle emploi, indemnisation chômage, création/reprise d'entreprise...).

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

Cette enquête fait suite aux demandes des partenaires sociaux et de plusieurs directions ministérielles (DGT, DGEFP, DSS notamment) de disposer d'éléments d'analyse et d'évaluation sur le dispositif de rupture conventionnelle, demandes formulées notamment à l'occasion des consultations que mène la DARES pour l'élaboration de son programme de travail. De manière plus générale, l'enquête contribuera à éclairer le débat social sur les dynamiques d'entrée et de sortie sur le marché du travail.

**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 rupture conventionnelle fait l'objet d'un suivi statistique spécifique. Un arrêté du 18 juillet 2008 a fixé les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée. Le formulaire de demande est cosigné par l'employeur et le salarié, et envoyé à l'unité territoriale rattachée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) pour homologation. Le formulaire indique le SIRET de l'établissement employeur, l'ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié, son emploi, le montant des indemnités. N'y figurent ni le genre ni l'âge du salarié.

La circulaire n° 2008-11 du 22 juillet 2008 prévoit un suivi statistique des ruptures conventionnelles par la DARES, qui prend deux formes : une collecte de chiffres mensuels, une analyse détaillée d'une partie des variables à partir de la saisie des formulaires de demande d'homologation.

De façon plus générale, trois autres sources statistiques contiennent des indications sur la rupture conventionnelle, à côté de la démission et du licenciement: l'enquête Emploi de l'Insee, les inscriptions à Pôle emploi et les Mouvements de Main d'œuvre de la DARES.

Aucune de ces sources ne permet d'appréhender les circonstances des ruptures, ni la perception des salariés à ce sujet. Ces sources ne permettant pas non plus de retracer précisément les trajectoires du salarié *ante* et *post* rupture. Le principal but de l'enquête sur les ruptures conventionnelles envisagé par la DARES est d'apporter des éléments de connaissance sur ces sujets.

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

L'élaboration du questionnaire de l'enquête statistique sur les ruptures conventionnelles s'appuiera notamment sur les premiers résultats d'une enquête qualitative menée par le centre d'étude de l'emploi (CEE) dans quelques départements sous la forme d'entretiens approfondis auprès d'un petit échantillon de salariés. L'enquête statistique auprès des salariés pourrait être suivie, ultérieurement, par une enquête auprès des employeurs.

**10. Cible de l'enquête**

- Unités enquêtées : salariés
- Nombre d'unités enquêtées : entre 6 000 et 8 000.
- Nombre de répondants visé : 3 000 à 4 000.

**11. Champ de l'enquête** (secteurs d'activité, taille de l'unité enquêtée ; catégories de ménages ou d'individus ; etc.)

Salariés ayant signé une rupture conventionnelle y compris de particuliers employeurs.

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

France métropolitaine. Pas d'extension régionale prévue.

**13. Bases de sondage, échantillonnage**

Tirage dans les formulaires administratifs CERFA de rupture conventionnelle cosignés par le salarié et l'employeur et transmis à l'unité territoriale départementale au sein des DIRECCTE pour homologation. Le tirage de l'échantillon se fera sur les CERFA signés au mois de mai 2011. L'échantillon sera stratifié par le revenu moyen annuel du salarié, son ancienneté dans l'entreprise ainsi que par le secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

**14. Mode de collecte**

Questionnaire administré par téléphone (appel au domicile des intéressés).

Utilisation de Cati par les enquêteurs.

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

Vague unique se déroulant sur deux mois à partir de janvier 2012.

**16. Contraintes imposées à l'enquête**

Temps de réponse maximal au questionnaire : 20 min.

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

Un comité de pilotage sera mis en place pour arrêter les thèmes abordés dans l'enquête, suivre l'élaboration du questionnaire, la préparation et le déroulement de la collecte. Outre les représentants de diverses unités de la DARES, ce comité sera principalement constitué de représentants de directions ministérielles (DGT, DGEFP, DSS, DG Trésor, unités territoriales des Direcctes...), du CEE et, le cas échéant, d'un ou deux autres chercheurs universitaires. Ce comité devrait se réunir au moins trois fois d'ici la phase de collecte de l'enquête.

Un comité de concertation sera également mis en place pour recueillir, dans un premier temps, les attentes des partenaires sociaux sur cette enquête puis, dans un deuxième temps, leur avis sur le projet de questionnaire.

**18. Exploitation et diffusion des résultats**

La DARES assurera l'apurement du fichier et son exploitation. Les résultats de l'enquête seront diffusés dans les supports de la DARES (Dares Analyses), à partir de la mi 2012.

Un fichier de diffusion sera constitué et mis à disposition des chercheurs intéressés dans le cadre d'une convention avec la DARES après passage au comité du secret, une fois les résultats parus dans les supports de la DARES. Les résultats de l'enquête seront présentés dans des séminaires. La première publication sera communiquée aux enquêtés qui en feront la demande.

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

<b>Phase</b>	<b>Moyens alloués par les maîtres d'ouvrage</b>	<b>Moyens alloués par le maître d'œuvre</b>
Conception, échantillonnage, collecte	3 mois de cadre A statisticien	Coût de collecte : 200 000 euros
Saisie, apurement et enrichissement des fichiers	2 mois cadre A statisticien	
Etudes, communication, diffusion	7 mois cadre A statisticien	

## Enquête statistique sur les mouvements de main d'œuvre (EMMO)

### 1. Intitulé de l'enquête

Enquête statistique sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO).

### 2. Service producteur

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

### 3. Service réalisant la collecte

La collecte est menée par des prestataires choisis sur appels d'offre : Cesian (télé déclaration), Corus (routage), Groupe Bernard - CB-info (Prestataire de collecte)

### 4. Historique de l'enquête

Il s'agit de la reconduction d'une enquête après expiration de la durée de validité du label. Cette enquête a reçu un avis d'opportunité favorable le 6 novembre 2006. Cette enquête est réalisée sans discontinuité depuis 1989.

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

L'enquête EMMO permet de compléter, sur le champ des établissements de 1 à 49 salariés, les informations obtenues auprès des établissements de 50 salariés et plus par la déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO). Les données sur les établissements de 10 salariés et plus donnent lieu à des publications trimestrielles. Les données sur les établissements de 1 à 9 salariés, disponibles depuis l'année 2007, ne donnent lieu qu'à des publications annuelles compte tenu du recul encore trop faible pour disposer de données CVS.

Les dernières publications trimestrielles sur le champ des établissements de 10 salariés et plus sont les suivantes :

- Lavertu J. (2010), « Les mouvements de main-d'œuvre au premier trimestre 2010 », *Dares Indicateurs* n°075, novembre ; Dares.
- Ettouati S. (2010), « Les mouvements de main-d'œuvre au deuxième trimestre 2010 : une légère reprise de la rotation de la main-d'œuvre », *Dares Indicateurs* n° 088, décembre ; Dares.

La dernière publication annuelle sur le champ de l'ensemble des établissements toutes tailles confondues est la suivante :

- Ettouati S. (2011), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2009 : une légère reprise de la rotation malgré une baisse de l'emploi », *Dares Analyses* n°005, janvier ; Dares.

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

L'enquête vise à décrire les mouvements de personnel par nature du contrat ou motif de sortie. Elle permet de compléter, pour les établissements de 1 à 49 salariés, les informations obtenues grâce à la déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) qui porte sur les établissements de 50 salariés et plus.

Le questionnaire porte sur les effectifs de début et fin de trimestre, détaille les mouvements d'entrée selon la date et la nature des contrats (contrat à durée indéterminée, à durée déterminée,...), les sorties selon la date et le motif (fin de contrat, démission, licenciement...) et les entrées et sorties selon l'âge des salariés concernés et la qualification requise.

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

La demande est formulée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé afin d'enrichir les informations disponibles dans le débat public sur les mouvements de main d'œuvre.

Les utilisateurs de ces résultats sont très divers (presse, grand public, Cabinets et directions ministériels...).

#### **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)**

Certaines sources administratives permettent de disposer d'informations sur les mouvements d'entrées ou de sorties des entreprises mais celles-ci ne sont encore que partielles ou pas mobilisables actuellement pour l'exploitation statistique. Ainsi, les déclarations uniques d'embauche (DUE) permettent de comptabiliser les intentions d'embauche mais contiennent un nombre limité d'informations détaillées (pas de catégorie socioprofessionnelle par exemple) et certaines informations ne sont qu'imparfaitement renseignées (par exemple type de contrat ou durée). Par ailleurs, certaines intentions d'embauche peuvent ne pas déboucher sur une embauche effective. Pour leur part, les attestations d'employeur (AE), qui renseignent sur les sorties, ne sont pas encore intégralement saisies et ne peuvent donc donner lieu à des traitements statistiques.

Les données administratives disponibles sur les mouvements de main d'œuvre via la déclaration des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) ne couvrent que les établissements de 50 salariés et plus. L'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre qui concernent les petits établissements est donc nécessaire pour obtenir une couverture complète du champ.

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

Décrire l'architecture du système d'information dans lequel se situe le projet d'enquête présenté (y compris le recours à des sources administratives ou à des fichiers existants) :

L'enquête est trimestrielle. Il n'est prévu ni vagues, ni enquête complémentaire, ni questionnaire annexe.

#### **10. Cible de l'enquête**

- Établissements repérés par leur numéro SIRET ;
- 52 000 établissements interrogés.

#### **11. Champ de l'enquête (secteurs d'activité, taille de l'unité enquêtée ; catégories de ménages ou d'individus ; etc.) :**

Etablissements de 1 à 49 salariés du secteur marchand concurrentiel.

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

- France entière (y compris DOM)
- Jusqu'en 2012, les régions de Basse-Normandie et de Bourgogne bénéficient d'une extension d'échantillon d'un à deux milliers d'établissements de 10 à 49 salariés. Cette extension sera abandonnée au prochain renouvellement du panel et aucune autre extension régionale n'est envisagée.

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

La base de sondage est constituée des établissements de 1 à 49 du secteur marchand concurrentiel de France métropolitaine et des DOM, à partir des répertoires SIRENE de l'Insee et SIENE du Ministère du travail et de l'emploi. Elle compte environ 1 700 000 individus statistiques.

L'échantillonnage suit un plan de sondage stratifié selon trois variables : le secteur d'activité au niveau A38, la taille de l'établissement (1 à 9 salariés ou 10 à 49 salariés) et la région. Le taux de sondage global est d'environ 3 %.

Un panel est tiré pour 4 ans. Chaque année ce panel est renouvelé d'un quart, et est corrigé des créations et des cessations de l'année.

Le tirage est fait par la DARES et pourra à terme à nouveau être confié à l'unité méthodologie statistique-entreprises de l'Insee, notamment pour coordonner cette enquête négativement avec d'autres enquêtes du même champ.

#### 14. Mode de collecte

- Collecte par voie papier via un questionnaire distribué par la poste ;
- A partir du premier trimestre 2011, possibilité de télédéclaration.

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

La collecte est trimestrielle.

Collecte pour le trimestre T (approximatif) :

- 25 du troisième mois de T : envoi des questionnaires ;
- 10 de T + 1 mois : réponse attendue de l'établissement ;
- 15 de T + 1 mois : envoi d'une première lettre de relance ;
- 15 de T + 2 mois : envoi d'une seconde lettre de relance + questionnaire de rappel ;
- 25 de T + 2 mois : fin de collecte avant publication du trimestre T.

#### 16. Contraintes imposées à l'enquête

Temps de réponse moyen au questionnaire : 10 à 15 minutes

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

Les principaux utilisateurs des résultats fusionnés EMMO/DMMO sont les statisticiens des Direccte, qui sont associés à travers des groupes utilisateurs à l'évolution de l'application permettant cette fusion. Cette dernière est actuellement en rénovation.

#### 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)	Remarques
1 - Alimentation de processus aval <i>comptes nationaux, Eurostat, bases multisources...</i>		Sans objet	
2- Données détaillées, <i>bases de données, fichiers détail tout public ou public spécifique (chercheurs, collectivités...)...</i>	Trimestrielle, annuelle	France entière, régions	
3 - Chiffres clés, principaux résultats <i>"4 pages", indicateurs, indices...</i>	Trimestrielle, annuelle	France métropolitaine	
4 - Synthèses, analyses publications de références.	Trimestrielle, annuelle	France entière	
5 - Valorisation, communication <i>site internet dédié, séminaire, conférence...</i>	Trimestrielle, annuelle	France entière	

Les unités enquêtées se voient remettre un lien vers les publications et les séries statistiques de la DARES sur les mouvements de main-d'œuvre.

Les données individuelles des régions les concernant sont mises à disposition des DIRECCTE.

Les chercheurs qui en font la demande peuvent, par convention avec la Dares et après passage au comité du secret, avoir accès aux données.

Les séries statistiques diffusées dans les publications sont accessibles par le grand public via le site de la DARES.

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

1 - Coûts d'exploitation et publication.

A la DARES : 1 ETP de catégorie A.

2 - Coûts de collecte et suivi (interne et externe)

A la DARES : 1 ETP de catégorie A.

Prestataires externes : 400 000 €