

COMMISSION « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

Réunion du 23 avril 2020 - annulée

Compte-rendu de consultation

Conformément aux normes sanitaires liées à l'épidémie de Covid-19, la commission Cnis « Emploi, qualification et revenus du travail » du 23 avril 2020 a été annulée, comme la plupart des manifestations du Cnis des mois de mars, avril, mai et juin.

Pour limiter les retards qui pourraient être pris dans les programmes des opérations statistiques, les trois demandes d'avis d'opportunité ont été examinées via une consultation électronique des membres de la commission.

Après la mise en ligne sur le site du Cnis à la page de la commission des demandes d'avis d'opportunité, la consultation a été organisée selon le calendrier suivant :

- 2 avril : envoi du message de consultation avec réponses au plus tard le 10 avril
- 14 avril : compilation des questions et envoi aux producteurs concernés pour réponse dans un délai maximal d'une semaine
- 27 avril : compilation des questions/réponses et message au président de la commission pour validation finale
- Semaine du 4 mai : Retour des avis émis par le président et fin de la consultation (voir document en annexe)

La consultation a donné lieu trois retours et le président de la commission a émis un avis favorable aux deux demandes d'avis d'opportunité, l'une des demandes ayant finalement été décalée d'une année en raison de la crise sanitaire.

Le document de synthèse de la consultation figure en annexe.

LISTE DES DOCUMENTS

Également disponibles et téléchargeables sur le site Cnis.fr

Documents préparatoires

- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Céreq, Enquête CVTS](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Céreq, Offre de formation](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité - Dares, Enquête Contrats de professionnalisation](#)

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Avis d'opportunité d'enquête attribués par le président suite à la consultation

- Enquête Volet français de l'enquête européenne CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*). Céreq
- Enquête sur les contrats de professionnalisation. Dares

⇒ [Voir pages suivantes](#)

AVIS D'OPPORTUNITÉ

Volet français de l'enquête européenne CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*)

Type d'opportunité : réédition d'enquête déjà réalisée

Périodicité : tous les 5 ans

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

Suite à l'annulation de la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » du 23 avril 2020 en raison des consignes sanitaires de sécurité liées à l'épidémie de Covid-19, une consultation électronique a été organisée du 2 au 10 avril 2020 auprès des membres de la commission afin d'examiner le projet d'enquête sur le volet français de l'enquête européenne CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*).

La première édition de l'enquête CVTS sur la formation professionnelle continue en entreprise menée au niveau européen sous une forme coordonnée couvrait les 12 États Membres de l'UE pour l'année de référence 1993. La deuxième enquête (année de référence 1999) et a été menée dans 24 États membres de l'UE (UE-27 moins Chypre, Malte et la Slovaquie) ainsi qu'en Norvège. La troisième enquête (année 2005) a couvert les 27 États membres de l'UE ainsi que la Norvège. La quatrième enquête (année de référence 2010) concerne les 27 pays membres de l'Union européenne ainsi que la Croatie. La cinquième édition (année 2015) a été menée dans les 28 États alors membres de l'Union européenne, la Norvège et la Macédoine du Nord. Cette sixième édition de l'enquête coordonnée par Eurostat et portant sur l'année 2020 sera réalisée en 2021.

L'origine de la demande pour la réalisation du volet français est triple : Eurostat avec l'application du règlement européen, les partenaires français en charge de la formation professionnelle continue dans les entreprises et l'OCDE pour l'introduction du module Piac « employeurs ».

Le principal objectif du questionnaire européen est de fournir à Eurostat -en conformité avec le règlement européen- des indicateurs comparables en Europe et dans le temps sur le financement de la formation continue par les entreprises et les politiques de formation de celles-ci. Les questions françaises permettent d'apporter des éléments complémentaires sur le contexte national et de contribuer à l'évaluation des lois sur la formation professionnelle.

Un nouvel objectif est introduit avec la demande de l'OCDE et l'utilisation de l'enquête CVTS comme support d'interrogation du module « employeurs » de l'enquête Piac introduisant des questions sur le manque de compétences (*skill gap*) et les problèmes d'appariement des compétences (*skill mismatch*) dans les entreprises. L'introduction de ce module permet à la France de participer à la première interrogation des entreprises dans le cadre du programme Piac avec des perspectives de comparaisons internationales.

Le questionnaire comporte une partie européenne et une partie française. Dans cette dernière, outre les questions permettant d'apporter des éléments complémentaires sur le positionnement stratégique et la politique RH de l'entreprise, il s'agira d'apporter des éléments pouvant contribuer à l'évaluation de la dernière réforme sur la formation professionnelle. En particulier, sur le champ des entreprises de moins de 10 salariés, ces questions permettront de mieux saisir comment les opérateurs de compétences ont réorienté leur activité vers le conseil et l'accompagnement des petites entreprises et quelles sont les attentes de ces dernières vis-à-vis de ces opérateurs. Les pratiques des entreprises autour du compte personnel de formation pourront également être examinées (accords de branche ou d'entreprise prévoyant des abondements, incitation des salariés à utiliser le CPF, entre autres).

La partie française sera stabilisée à l'issue des consultations des comités de pilotage et de concertation ainsi que des échanges avec les partenaires sociaux qui se tiendront au cours de l'année 2020.

Conformément aux recommandations du manuel CVTS-6 produit par Eurostat (version 1.1 du 12 septembre 2019), le volet français s'appuie sur le règlement CE No 1153/2014 du Parlement européen et du Conseil du 29 octobre 2014 relatif aux exigences en matière d'échantillonnage, de précision et de qualité. Selon ce règlement, le champ statistique couvert sont les entreprises de 10 personnes et plus du secteur privé hors agriculture. Pour la France, le champ sera étendu aux entreprises de moins de 10 personnes. Le volet français de l'enquête pour lequel l'opportunité est demandée couvre la France métropolitaine. Les comparaisons européennes seront possibles grâce à la coordination d'Eurostat et aux enquêtes réalisées dans les autres pays avec le même questionnaire.

La collecte de la sixième édition de l'enquête CVTS est prévue d'avril à juin 2021 auprès d'environ 12 000 entreprises. Il s'agira d'une collecte multimode menée par le Céreq. Une première phase aura pour objectif d'inciter les entreprises à répondre par Internet suite à l'envoi d'une lettre avis en recommandé. Puis, la deuxième phase consistera à relancer les entreprises non répondantes à la première phase par téléphone, qui auront le choix de répondre par téléphone ou par Internet.

A l'échelon européen, les experts des Etats-membres participant à l'enquête ont été réunis par Eurostat en décembre 2018. Le Céreq est l'interlocuteur français auprès d'Eurostat pour CVTS. Eurostat coordonne l'ensemble de la collecte.

La concertation pour le volet français se fera auprès de l'ensemble des institutions en charge des politiques de formation professionnelle continue et des partenaires sociaux. Ainsi le comité de pilotage rassemble le Céreq, la Dares, l'Insee, la DGEFP et France Compétences. Un comité de concertation sur le questionnaire français élargit le comité de pilotage à des représentants d'opérateurs de compétences, de l'ANDRH, du réseau des Carif-Oref (RCO). Les partenaires sociaux et les régions seront également consultés au sein d'un atelier spécifique de la commission évaluation de France Compétences.

En termes de diffusion, le Céreq et la Dares assureront la coordination de l'exploitation des données françaises et leur publication. Le retour d'information à l'unité enquêtée passera par l'envoi à toutes les entreprises répondantes de la première publication « Bref » (4 pages) qui devrait avoir lieu fin 2022. Les indicateurs agrégés européens seront diffusés par Eurostat.

Le Président, après avoir pris connaissance des résultats de la consultation électronique, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

L'opportunité est accordée pour l'année 2021, et couvrirait également l'année 2022 si Eurostat décide le report de l'enquête d'une année, suite à la crise sanitaire liée au Covid-19.



AVIS D'OPPORTUNITÉ

Enquête sur les contrats de professionnalisation

Type d'opportunité : réédition d'enquête déjà réalisée

Périodicité : mensuelle

Demandeur : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), ministère du Travail.

Suite à l'annulation de la commission « Emploi, qualification et revenus du travail » du 23 avril 2020 en raison des consignes sanitaires de sécurité liées à l'épidémie de Covid-19, une consultation électronique a été organisée du 2 au 10 avril 2020 auprès des membres de la commission afin d'examiner le projet d'enquête sur les contrats de professionnalisation.

L'initiative de cette enquête vient des demandes de connaissance des dispositifs de politiques de l'emploi émanant des partenaires sociaux, 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 ...) ainsi que de la Commission européenne. Lancée en 2011, une première reconduction de cette enquête a eu lieu en 2016.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle par une formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail du secteur privé à durée déterminée ou indéterminée. Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ainsi qu'aux bénéficiaires de certains minima sociaux.

Le premier objectif de l'enquête est d'avoir un suivi conjoncturel du devenir des bénéficiaires six mois après leur sortie de contrat de professionnalisation. L'enquête sert au calcul du taux d'insertion des sortants dans l'emploi (CDI, CDD de plus de 6 mois, emploi à son compte ou titulaire dans la fonction publique), en donnant la possibilité de distinguer notamment selon le secteur d'activité, le diplôme préparé et la région. Il est utilisé pour le calcul 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 103) et pour alimenter les statistiques européennes (notamment les chiffres d'Eurostat).

Par ailleurs, l'enquête permet de comparer le dispositif des contrats de professionnalisation avec d'autres dispositifs d'emplois aidés (apprentissage, contrat unique d'insertion) et de mesurer

l'appréciation et l'utilité du dispositif du point de vue des bénéficiaires par la construction d'indicateurs qualitatifs.

Le questionnaire est composé de quatre blocs.

- Interrogation sur le contrat de professionnalisation notamment les dates (entrée et sortie), la rupture, l'obtention de la qualification préparée et la poursuite de l'emploi au sein de la même entreprise.
- L'emploi des sortants enquêtés : la situation professionnelle six mois après leur sortie, la nature de l'emploi et l'employeur (son type et son activité).
- Questions sur le déroulement du contrat de professionnalisation : la durée de formation, l'alternance entre périodes de formation et travail en entreprise, l'adéquation entre les missions en entreprise et la qualification préparée, le tuteur en entreprise.
- L'appréciation que porte le titulaire sur le contrat de professionnalisation.

Il existe deux versions du questionnaire, une pour les contrats de professionnalisation en CDD (la majorité) et l'autre pour les CDI.

L'enquête interroge les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation 6 mois après la fin de leur contrat. Elle couvre la France métropolitaine et les départements et régions d'Outre-mer (DROM). Le mode de collecte est un questionnement auto-administré par Internet avec la possibilité de répondre par voie postale à la suite de la dernière relance. Le temps de réponse maximal est évalué à environ 10 minutes.

L'enquête est mensuelle et pour un échantillon d'un mois donné, elle dure quatre mois. Elle est réalisée par un prestataire choisi sur appel d'offre.

La création du premier questionnaire de l'enquête en 2011 puis son amélioration en 2016 ont donné lieu à des concertations, notamment avec le Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnel (FPSP, France compétences aujourd'hui) et l'ensemble des Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca), à présent Opérateur de compétences (Opco).

Il est prévu en 2020 une concertation avec France compétences ainsi qu'avec l'ensemble des Opco portant sur l'opportunité de faire évoluer le questionnaire et pour améliorer la qualité des coordonnées des enquêtés (adresse, mail et téléphone) issues de la saisie des contrats par les Opco.

Un comité de pilotage, incluant la Dares et France compétences, principal utilisateur de l'enquête est prévu en 2020.

Pour l'ensemble des sortants d'une année N (12 enquêtes mensuelles), la collecte se termine à la fin de l'année N+1, et la première publication sort au premier semestre de l'année N+2.

Le Président, après avoir pris connaissance des résultats de la consultation électronique, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour les années 2021 à 2025 incluses.

Annexe.
Document de synthèse de la consultation électronique



Montrouge, le 17 avril 2020
n° 49 / H030

Commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail »
23 avril 2020

Consultation électronique
(entre le 2 et 10 avril 2020)
sur les projets d'enquêtes soumis pour avis d'opportunité
diffusée auprès de l'ensemble des inscrits à la commission

Projet d'enquête Volet français de l'enquête européenne CVTS (Continuing Vocational Training Survey) – Céreq –

Fiche descriptive de l'enquête publiée sur la page de la commission
et consultable en ligne [[accéder à la fiche sur Cnis.fr](#)]

Avis du président de la commission (compte tenu des observations des membres de la commission et des réponses du producteur)

Le président émet un avis favorable à cette enquête

/!\ Information transmise par le Céreq au SG Cnis :

CVTS étant une enquête structurelle tous les 5 ans, et non adaptée pour mesurer des phénomènes conjoncturels, nous avons interpellé Eurostat le 25 mars 2020 sur l'opportunité d'un report de CVTS-6 d'une année, au regard des risques de biais introduits par la crise sanitaire (formations annulées et/ou reportées, politiques de formations inhabituelles compte tenu des difficultés économiques des entreprises et de la réduction d'activité) auxquels les risques de non réponse accrus peuvent être ajoutés.

D'un point de vue technique, Eurostat est favorable à un report et travaille avec son service juridique en lien avec la Commission Européenne à trouver une solution harmonisée et cohérente pour l'ensemble des enquêtes obligatoires concernées. Le 3 avril une consultation par mail a été lancée auprès des opérateurs de CVTS dans les différents pays afin de décompter les pays favorables ou non à un report.

Au 27 avril, il n'y a pas de modification officielle du calendrier d'Eurostat et les producteurs sont tenus d'interroger les entreprises en 2021.

Observations de Sylvie Hamon-Cholet, Cnam-CEET

Travaillant au sein d'une équipe de recherche qui utilise cette enquête ainsi que l'enquête PIAAC dans le cadre d'un projet européen qui s'intéresse à l'impact des transformations technologiques sur l'évolution des compétences des salariés, entre autres choses, je serai intéressée, ainsi que mes collègues, à participer au comité de concertation.

Je reviendrai vers vous après avoir pu discuter de ce projet d'enquête avec mes collègues.

Et je suis tout à fait favorable à la mensualisation de l'enquête ACEMO pendant cette période de confinement.

Réponse du producteur :

Une invitation pour participer au comité de concertation sera envoyée dès que la date aura été fixée.

Observations de Patrick Boulte, Association Solidarités Nouvelles face au Chômage

L'enquête CVTS 2021 devrait être l'occasion de répondre à deux lacunes importantes de connaissance du financement et des modes de formation des entreprises pour ce qui concerne leur propre main-d'œuvre. Dans ce sens, il est suggéré d'étendre le champ de l'enquête aux personnes en contrat d'intérim, en apprentissage, en contrat de professionnalisation et aux personnes en formation en situation de travail dans une perspective de recrutement.

Réponse du producteur :

Les entreprises d'intérim sont dans le champ CVTS. Les personnes en contrat d'intérim sont comptées comme personnel de l'entreprise d'intérim qui les emploie.

Les apprentis sont décomptés mais pas dans le personnel au 31 décembre et des questions spécifiques (partie sur la contribution de l'entreprise à la formation initiale) leur sont dédiées.

Les personnes en contrat de professionnalisation sont bien incluses dans le personnel de l'entreprise.

Pour les personnes en situation de travail dans une perspective de recrutement, elles ne peuvent effectivement pas être décomptées à l'aide de CVTS.

Observations de la CGT représentée par Bernard Sujobert

Remarque générale 1. Le concept de « compétences » entre en concurrence avec les mots « formation » et « qualifications », pourtant porteurs de droits inscrits dans l'histoire du droit et des luttes sociales. Significativement -si l'on excepte la dénomination France-compétences qui représente un organisme- le mot compétence apparaît dans la fiche chaque fois qu'il s'agit de la partie articulée avec PIAAC de l'OCDE, à l'exclusion des autres volets de l'enquête CVTS.

On peut craindre que le volet PIAAC de l'OCDE ne mette en cause le reste de l'enquête par des questions trop orientées « inadéquation des compétences », objet d'interrogation de l'OCDE sur lequel on peut penser ce qu'on veut, mais qui ne peut pas être traduit sans un débat serré en questions posées aux répondants des entreprises : c'est une notion fortement polysémique, les questions pouvant être interprétées de manière très variable par les répondants.

Remarque générale 2 – On encourage le Cnis à demander aux services de rappeler les principales publications parues sur un sujet d'enquête, surtout s'agissant d'une enquête qui se répète dans la durée. Concernant CVTS la faiblesse des publications est un vrai problème.

Remarque générale 3 – On note positivement le fait d'enquêter aussi les TPE de moins de 10 salariés, pour lesquelles il y a un important enjeu de formation des salariés.

Commentaires à la lecture de la fiche descriptive [publiée sur le site du Cnis](#)

pages 2 et 3, Objectifs et thèmes

- parties européenne et française : dans le prolongement des CVTS précédentes. À ce stade et au vu des expériences antérieures, il n'y a pas lieu de remettre en cause l'opportunité de CVTS, qui n'avait pas été contestée antérieurement au Cnis, sous réserve de publications plus développées et complètes (cf. remarque générale 2)
- introduction d'un nouvel objectif OCDE articulé avec PIAAC. Cette enquête PIAAC avait été assez fortement contestée à son départ (y compris au sein du Cnis EQRT) et elle reste sujette à débats. Il faudrait au moins que le Cnis puisse disposer et débattre d'une vue d'ensemble du dispositif complet PIAAC, incluant maintenant le volet employeurs, ce qui pourra peut-être se faire à l'issue de la phase de test annoncée page 4 (+ échanges avec « partenaires sociaux » au cours de l'année 2020 est-il précisé). À ce stade, il est impossible de se prononcer raisonnablement sur l'opportunité de la partie OCDE de CVTS -6. Nouvel examen souhaité au Cnis à l'issue de la phase de test.
Pas d'avis positif sur le volet PIAAC du projet

page 5, Concertation et page 6, Comitologie

- ça reste très administrations centrales, avec une seule petite ouverture... sur l'ANDRH
- Les « partenaires sociaux » sont quand même consultés au travers de la commission de France-Compétence. A priori, ce sont bien les représentants les plus spécialisés dans le domaine de la formation continue. On attend de France Compétences de faire « remonter » les termes des débats et d'assurer la transmission complète des contributions des organisations syndicales et patronales vers l'instance de concertation de l'enquête CVTS

page 5, Place dans un dispositif financier

- sur la suppression de la déclaration 2483 : On doit regretter que depuis 2014 le cerfa 24 83 qui permettait de disposer de l'effort financier des entreprises en matière de formation ne soit plus disponible. Après la réforme de 2018 nous sommes incapables d'en mesurer les effets sur les dépenses des entreprises en matière de formation des salariés alors qu'il est probable que celles-ci soient en diminution.

Contrairement à ce qui avait été dit à l'époque, la Dares n'a pas mis en place une source alternative, les quelques questions dans ACEMO étant un échec.

page 7 Coût de l'enquête

- l'OCDE, intéressée par une partie de l'enquête future (sous réserve de test positif), participe-t-elle au financement ?

Cette question évidente attend une réponse précise (y compris en % du budget d'enquête) que nous n'avons pas ici.

Position de la CGT

- 1- Globalement, le projet présenté peut être approuvé en opportunité pour ce qui concerne la « partie européenne » et la « partie française », à l'exclusion du volet PIAAC dans cette dernière ;
- 2- Regret que l'enquête DEFIS (dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés), qui était gérée par le CEREQ, ne trouve pas de financement pour la renouveler. CVTS peut permettre de ré-initier une nouvelle cohorte en tirant un échantillon de salariés à suivre, appartenant aux entreprises répondantes, ce qui permettrait aussi de mettre en regard les déclarations des employeurs et les perceptions de leurs salariés. Cette possibilité gagnerait à être examinée.
- 3- La CGT exprime de fortes réserves sur la partie PIAAC du projet. Elle prend note que la France a décidé de tester la passation du questionnaire lors du pilote (page 4). Les résultats du test seront un élément indispensable et incontournable pour l'appréciation par le Cnis de l'opportunité du volet PIAAC de l'enquête.

Réponse du producteur :

Le dossier tel que demandé ne comportait pas de rubrique sur la publication des résultats.

Des indicateurs en ligne dans le cadre du bilan formation emploi de l'Insee : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2522908?sommaire=2526273>

Une analyse sur les petites entreprises sur le site du Céreq :

<http://www.cereq.fr/articles/Points-sur-des-grands-themes-de-travail-du-Cereq/Fichesreforme-formation-professionnelle/La-formation-dans-les-petites-entreprises#Illustration2>

Les données françaises sont présentes dans les publications d'Eurostat (https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cvt_01s&lang=fr), dans les analyses du Cedefop (Cedefop (2019). Continuing vocational training in EU enterprises: developments and challenges ahead. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 73; Cedefop (2020). On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Indicator overviews: 2019 update. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop research paper; No 76.) ou dans des processus de décisions pour analyser les objectifs de références européens à l'aide des indicateurs renseignés par CVTS (cf. par exemple <https://www.europarl.europa.eu/thinktank/infographics/lifelonglearning/index.html>).

Concernant la comitologie, le Céreq précise qu'outre l'ANDRH des OPCO seront aussi invités à participer au comité de concertation. Quant aux échanges avec les partenaires sociaux via France compétences ils seront menés par une animation conjointe du Céreq et de France Compétences, garantissant effectivement la transmission de l'ensemble des contributions.

Le Céreq remercie l'intérêt porté au dispositif DEFIS et serait intéressé pour poursuivre en interrogeant des salariés des entreprises CVTS si un budget y était affecté.

Pour ce qui est du module PIAAC entreprise :

Le module est divisé en plusieurs parties : une partie principale, une partie optionnelle. Dans ces deux parties, certaines questions sont déjà présentes dans CVTS (questions européennes et françaises). Les questions de la partie principale de PIAAC-entreprise non déjà couvertes par CVTS, portent sur les compétences manquantes dans l'entreprise et les éventuelles actions entreprises pour pallier à ce manque. La formulation de ces questions et en particulier la liste de « compétences » est reprise d'autres questions déjà posées dans CVTS 5 (par ex : C5). L'ensemble des questions, notamment leur maintien lors de l'enquête finale, seront abordées lors de la concertation avec les partenaires sociaux.

En outre, les questions non déjà présentes dans CVTS seront intégrées à la fin du questionnaire et ne remettront donc pas en cause la qualité des réponses aux volets européens et français de l'enquête.

L'OCDE ne participera pas au financement de CVTS. De manière générale, les coûts de passation des enquêtes portées par l'OCDE sont d'ailleurs supportés par les pays concernés et pas par l'ODCE.

Projet d'enquête sur les transformations de l'offre de formation – Céreq –

Fiche descriptive de l'enquête publiée sur la page de la commission
et consultable en ligne [[accéder à la fiche sur Cnis.fr](#)]

Avis du président de la commission (compte tenu des observations des membres de la commission et des réponses du producteur)

Aucun avis n'est à attribuer à cette enquête pour le moment.

Suite à la demande du producteur, cette demande est repoussée d'une année, compte tenu de la crise sanitaire liée au Covid19.

Les observations ont néanmoins été envoyées au producteur afin qu'il puisse répondre et/ou en prendre connaissance pour sa nouvelle demande au Cnis.

Observations de Patrick Boulte, Association Solidarités Nouvelles face au Chômage

Pour l'enquête sur les transformations de l'offre de formation, il est suggéré de préciser, à propos du public ciblé et accueilli par les organismes de formation, s'il s'agit, pour ce qui concerne les demandeurs d'emploi, (cf. le rapport de la Cour des Comptes 2018)

- de la reconnaissance de compétences spécifiques, par une certification (diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification professionnelle) ;
- de l'acquisition sur plusieurs mois de nouvelles compétences ou d'approfondissement de compétences antérieures dans le cadre d'une démarche de professionnalisation ;
- d'adaptation des compétences en deux à trois mois à un poste de travail précis dans le cadre d'une promesse d'embauche ;
- de la recherche d'une maîtrise des savoirs de base grâce à des stages de remise à niveau ou d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, défini par les partenaires sociaux ;
- d'une préparation à l'entrée dans un stage qualifiant (stages dits pré-qualifiants permettant d'acquérir les pré-requis nécessaires) ou de l'acquisition directe d'une qualification ;
- d'autres formations spécifiques consacrées à la remobilisation ou à l'élaboration d'un projet professionnel, ou encore à la préparation à la création d'une entreprise.

Réponse du producteur :

Le producteur a pris connaissance des remarques sans y apporter de réponse.

Observations de la CGT représentée par Bernard Sujobert

Commentaires à la lecture de la fiche descriptive [publiée sur le site du Cnis](#)

Page 1, Contexte des réformes conséquentes du secteur

Pages 2 et 3, Objectifs

- pallier au manque d'informations sur les organismes de formation professionnelle
On dispose s'agissant des organismes de formation d'une source administrative, les BPF (bilans pédagogiques et financiers). Le problème est que la Dares semble les traiter juste a minima pour établir le « jaune budgétaire ». Ne peut-on pas faire mieux ?
- mention des réformes des lois sur la formation professionnelle 2014 et 2018. Ont-elles fait l'objet d'évaluations ex-ante et/ou ex-post de nature à nourrir le questionnement de l'enquête ? Le Céreq a également lancé une enquête qualitative auprès des organismes de formation : y-a-t-il articulation avec ce nouveau projet d'enquête statistique ? Cela paraîtrait particulièrement intéressant pour alimenter la conception du questionnaire
- Rappel des travaux statistiques antérieurs se rapprochant de la problématique. Apparemment, les enquêtes sont très anciennes.

Page 3, Bibliographie : Bien, c'est utile dans une fiche de cette nature

Page 4, Caractéristiques de l'organisme

- Le statut de l'entreprise de formation, public / associatif / privé lucratif est une dimension centrale, sans doute disponible dans la base de sondage... Est-il prévu pour les grands réseaux comme l'Afpa, le Cnam et les Greta un travail de collecte spécifique ? Ce serait sans doute nécessaire
- Que recouvre exactement le terme bizarre de « santé économique » ? Et qu'en est-il de la « santé sociale » des entreprises en question, dans les principales composantes de la vie au travail des salariés et professionnels ?
- Question : est-il prévu d'enrichir les informations sur l'entreprise de formation par des sources administratives diverses (fiscales, Acof, .. ?). La base de sondage BPF est la source principale. Mais pourquoi pas aussi d'autres sources d'enrichissement ?
- On a vraiment l'impression que l'enquête s'intéresse seulement à l'instant t de l'enquête. Cela paraît contradictoire avec le souci affiché de décrire et comprendre les transformations de l'offre de formations qui passe nécessairement par les transformations des acteurs de la formation eux-mêmes, i.e. les « entreprises » (= les directions) mais aussi les professionnels, principalement les formateurs. En effet, la question de l'appréhension des transformations, pour une enquête ponctuelle, est importante et elle n'est pas facile. Comment le Céreq compte-t-il s'y

prendre pour appréhender cette dimension temporelle de la transformation des pratiques des organismes de formation ?

Page 4, Prestations, modalités et contenus des formations

- les items sont ici trop larges pour apprécier leur pertinence. Il aurait fallu au minimum davantage détailler et problématiser ces questions.

Page 4, Rapport aux démarches qualité

- La démarche qualité fait l'objet d'une attention particulière dans les lois qui ont modifié le paysage de la formation introduisant l'obligation de labellisation pour recevoir du financement public (et donc former des chômeurs) inscrite dans la loi de 2018. On peut s'interroger sur ce que recouvre la notion de qualité.

Page 5, Concertation

- cette fois les « partenaires sociaux » sont hors champ pour l'instant (consultés sur le questionnaire ultérieurement). Or on est encore très loin d'un questionnement problématisé dans cette fiche.
- on notera plus loin qu'ils n'ont aucune place non plus dans la comitologie (bas page 5)
- et l'avis des professionnels de la formation qui ont absorbé (encaissé) les lois successives, rien d'intéressant à en dire ? Ne peut-on pas imaginer un dispositif « de type REPONSE » interrogeant à la fois les entreprises (c. à d. les directions) et les professionnels-formateurs, agents de ces transformations de leur outil de travail ?

Page 6, Comitologie : Copil, Comité de sivi, ... cf. concertation. Ce sont les mêmes à peu près.

Vue d'ensemble :

- 1- Un projet qui répond à des questions d'actualité et permettant d'actualiser des travaux anciens, mais dont la présentation paraît trop vague, les questions structurant l'enquête insuffisamment précisées, et présentant une vision trop exclusivement liée à l'entreprise, donc de sa direction. Si vraiment on veut étudier les transformations de l'offre de formation, on ne peut pas se limiter à une enquête auprès des directions des organismes ayant une activité de formation.
- 2- Un projet dont la fiche rend mal compte de son articulation avec les autres sources statistiques disponibles sur la formation professionnelle et notamment les BPF
- 3- Un projet nouveau insuffisamment problématisé (tout au moins dans la fiche). En particulier, s'agissant de saisir des transformations de l'offre de formation, on se demande comment la question de la dynamique des évolutions sera prise en charge.

Position CGT

- 1- En séance normale du Cnis, l'impression de départ -avant toute discussion et réponses aux questions- partirait d'un avis mitigé. Cette position pourrait évoluer en

séance en fonction du débat, des réponses apportées aux questions et des arguments apportés par d'autres participants.

- 2- Il est possible qu'une bonne partie des interrogations vient du fait que la fiche n'est pas assez complète et n'évoque pas des travaux en cours parallèles (recherche qualitative et exploitation des BPF). On est donc en attente de réponses précises aux questions posées lors de la consultation par les différents intervenants dans les échanges.
- 3- La CGT prend note qu'une concertation est prévue avec lesdits « partenaires sociaux » sur le questionnaire. Elle souhaite que les organisations syndicales et patronales soient étroitement associées à l'ensemble de ce projet.

Réponse du producteur :

Le producteur a pris connaissance des remarques sans y apporter de réponse.

Projet d'enquête sur les contrats de professionnalisation – Dares –

Fiche descriptive de l'enquête publiée sur la page de la commission
et consultable en ligne [[accéder à la fiche sur Cnis.fr](#)]

Avis du président de la commission (compte tenu des observations des membres de la commission et des réponses du producteur)

Le président est d'un avis favorable à cette enquête.

Observations de la CGT représentée par Bernard Sujobert

Ce projet est intéressant dans ses objectifs (pages 1 et 2 les 4 thèmes abordés) ; il s'inscrit dans une périodicité de l'ordre de 5 ans (page 3 historique) et avait alors déjà été opportun pour le Cnis ; la concertation se fait et les "partenaires sociaux" y sont associés via les OPCA (pages 4 et 5) ; l'échantillon est suffisant pour permettre ensuite des études au niveau régional (page 5) et DROM (page 2). Possibilité d'accéder au questionnaire (page 2)

Remarque ponctuelle :

- page 7 taille de l'échantillon enquêté ? Notamment pour étayer la représentativité régionale des résultats

Position CGT

projet opportun

Réponse du producteur :

On envisage d'interroger environ 110 000 sortants par année soit en moyenne 9000 et au maximum 26 000 par mois, en respectant la saisonnalité des sorties. Cette taille d'échantillon assurera une marge d'erreur de +/- trois points pour les taux d'insertion jeunes et adultes régionaux.