



COMMISSION « EMPLOI, QUALIFICATION ET REVENUS DU TRAVAIL »

—————

Réunion du 9 novembre 2021

ORDRE DU JOUR.....	2
LISTE DES PARTICIPANTS.....	3
COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....	4
AVIS ÉMIS EN COMMISSION.....	24
LISTE DES DOCUMENTS.....	25
AVIS « 7BIS ».....	26
AVIS D'OPPORTUNITÉ .....	27

---

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

- 9 novembre 2021 -

---

Président : Jean-Christophe SCIBERRAS, DRH, conseil en relations sociales

Rapporteurs : Anne-Juliette BESSONE, Cheffe de service, adjointe au directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques - Dares (ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social)  
Vladimir PASSERON, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité - Dera (Institut national de la statistique et des études économiques - Insee)

Responsable de la commission : Arnaud MONTUS (01 87 69 57 10)

*RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR*

INTRODUCTION.....	4
UNE ENQUETE EMPLOI RENOVEE EN 2021.....	4
L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES TOUT AU LONG DE LA VIE.....	9
DEMANDE D'ACCES A DES SOURCES ADMINISTRATIVES (ARTICLE 7 BIS, LOI DE 1951)...	20
EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE DES PROJETS D'ENQUETES STATISTIQUES.....	21
CONCLUSION.....	23

## Liste des participants

AUVRAY	Emmanuel	Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT)
BARRET	Emilie	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) – Direction de la méthodologie et de la coordination statistique et internationale (DMCSI)
BESSONE	Anne-Juliette	Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion — Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
BOULTE	Patrick	Solidarités nouvelles face au chômage (SNC)
DUBOIS	Marie-Michèle	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
EL BOUAHAIRI	Yacine	Centre d'accès sécurisé distant aux données (CASD)
ESTRADE	Marc-Antoine	France Compétences
FLAMAND	Jean	France Stratégie
GAZIER	Bernard	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
GUILLAUMAT-TAILLIET	François	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
GUILLEMOT	Danièle	Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)
HERRIOU	Yann-Firmin	Perspectives et Rebonds
JOLIVET	Annie	Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)
JONGBLOED	Janine	Université de Bourgogne
LAINÉ	Frédéric	Pôle Emploi
LARRIEU	Sylvain	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
LEGRAND	Caroline	Association pour l'emploi des cadres (APEC)
LHERMITTE	Stéphane	Insee PACA
LOUVET	Alexandra	Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
MARGONTIER	Sophie	Ministère de la Transition écologique
MARION-VERNOUX	Isabelle	Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)
MAUREL	Françoise	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
MONTUS	Arnaud	Conseil national de l'information statistique (CNIS)
MURAT	Fabrice	Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports - Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)
NAPOLITANO	Silvia	Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)
NGUYEN CHIEU	HUU Elise	Union nationale des professions libérales (UNAPL)
PASSERON	Vladimir	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) — Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
POILON	Gwenaëlle	Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
POULIQUEN	Erwan	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
PRÉVOT	Pascal	Insee Nouvelle-Aquitaine
PROKOVAS	Nicolas	Confédération générale du travail (CGT)
SCIBERRAS	Jean-Christophe	Président de la commission
SEGHIR	Majda	Conservatoire national des arts et métiers
SERIEYX	Yvon	Union nationale des associations familiales (UNAF)
SIGOT	Jean-Claude	Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)
TAVAN	Chloé	Institut National de la statistique et des études économiques (INSEE) - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)
ZOLOTOUKHINE	Erik	Centre national de la recherche scientifique (CNRS)

*La séance est ouverte à 14 heures 30, sous la présidence de Jean-Christophe SCIBERRAS.*

## **INTRODUCTION**

### **Jean-Christophe SCIBERRAS, Président**

Je remercie l'équipe du Secrétariat général pour avoir organisé cette séance ainsi que les rapporteurs. J'espère qu'il s'agit de la dernière réunion que nous tenons à distance et que nous nous retrouvons en présentiel prochainement.

Pour cette deuxième session plénière de notre commission de l'année, l'ordre du jour est assez chargé. Je demanderai aux intervenants de respecter les horaires prévisionnels.

Nous traiterons de l'évaluation des compétences acquises tout au long de la vie, en réponse à un engagement de notre stratégie de moyen terme.

## **.III UNE ENQUETE EMPLOI RENOVEE EN 2021**

### **Chloé TAVAN, Insee**

Nous souhaitons revenir ce jour sur ce projet initié de longue date sur la rénovation de l'enquête Emploi. En mai 2018, nous vous avons présenté l'opportunité de ce projet de refonte.

L'enquête Emploi est une enquête à part dans le dispositif des enquêtes de l'INSEE. Elle a de nombreux usages, au-delà du seul domaine de l'emploi : elle permet de réaliser des analyses structurelles comme des analyses conjoncturelles et elle s'inscrit dans un cadre européen, ce qui permet de réaliser des comparaisons internationales. Elle tire également sa richesse de sa longue histoire puisqu'elle est née dans les années 1950. Elle a régulièrement connu des refontes, d'envergure plus ou moins importante. Chaque refonte requiert un lourd travail de mesure des ruptures de série et de rétropolation pour continuer à disposer d'un outil de lecture de long terme des évolutions sur le marché du travail.

La refonte réalisée en 2021 poursuit deux objectifs principaux : se conformer au nouveau règlement européen sur les enquêtes sociales IESS (Integrated European Social Statistics) et moderniser le protocole de l'enquête en proposant Internet comme mode de réponse supplémentaire en réinterrogation. Plusieurs aspects de l'enquête ont évolué à l'occasion de la refonte : le questionnaire, le protocole et la méthode de pondération, pour mieux tirer profit des informations disponibles dans la base de sondage.

Le projet a été formellement lancé en septembre 2017, après des travaux préparatoires menés dans le cadre du projet Muse<sup>1</sup>. Les années 2018 et 2019 ont été consacrées à la réalisation de tests sur les questionnaires, le protocole et les outils informatiques, pour vérifier l'opérationnalité de la nouvelle enquête. Dès le début de l'année 2020, la nouvelle enquête était déjà sur le terrain avec le Pilote, vaste opération préparatoire visant notamment à mesurer les ruptures de séries et analyser l'impact de la nouvelle enquête.

Début 2021, la nouvelle enquête Emploi est entrée en production. Nous avons publié les résultats du T1 2021, accompagnés de séries rétropolées, dès le 29 juin 2021. Il nous reste à publier les premiers résultats en moyenne annuelle, début 2022, et à mettre à la disposition de tous les données avec le fichier de production et de recherche (FPR), on l'espère avant l'été 2022. Le dernier jalon concernera l'intégration de Mayotte à la nouvelle enquête Emploi, ce qui est prévu pour 2024.

Le protocole de la nouvelle enquête étant plus complexe, la durée de collecte est passée de deux semaines et deux jours à trois semaines, sachant que la durée maximale autorisée par Eurostat de cinq semaines. Le calendrier de collecte de l'enquête est contraint, mais il constitue un gage de la qualité de l'enquête. Le protocole de la première interrogation d'un ménage est inchangé avec la nouvelle enquête : la passation reste en face à face, avec un repérage terrain préalable. L'évolution de protocole concerne la réinterrogation puisqu'Internet est désormais proposé en plus du téléphone. Le schéma mis au point laisse une période d'exclusivité à Internet de trois jours, sauf exceptions. L'enquêteur intervient à compter du jeudi pour faire

<sup>1</sup> « Le projet Muse : 5 ans d'expérimentations pour préparer l'introduction d'Internet dans l'enquête Emploi », document de travail F1907, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4263350>

l'enquête par téléphone ; le site de collecte Internet restant ouvert. Au T2 2021, 41 % des réponses de réinterrogation ont été faites sur Internet, avec une variabilité selon les régions puisque le taux est bien plus faible dans les DOM alors qu'il atteint 50 % en Ile-de-France. Près de la moitié des questionnaires qui ont été répondus sur Internet sont renseignés dans les trois premiers jours.

Concernant la refonte du questionnaire, la méthode de travail a reposé sur une conception élargie au niveau national avec une dizaine de groupes de travail thématiques associant l'ensemble du service statistique public (SSP), de mars 2017 à fin 2017, et avec une concertation avec les utilisateurs hors SSP et les partenaires sociaux en septembre 2018. La France s'est fortement impliquée dans les échanges européens, dans les différentes task forces mises en place pour travailler sur certaines parties du questionnaire. Plusieurs opérations de tests préparatoires ont été menées, avec des tests réalisés sur le terrain.

Les évolutions du questionnaire répondent, pour certaines, à des contraintes européennes ou sont, pour d'autres, d'initiative nationale. Le questionnaire français se veut plus complet que les requis européens. Au niveau de la France, nous avons ajouté des caractéristiques sur les emplois, pour disposer d'informations plus riches, notamment sur la dépendance économique et organisationnelle des indépendants, sur une meilleure appréhension des contrats, sur le télétravail ou sur la formation. Un mini-module a ainsi été conçu sur la formation non formelle à but professionnel la plus récente, en nous inspirant de l'enquête Adult Education Survey de 2016. Le déroulé du module déterminant le statut d'activité au sens du BIT est désormais imposé par le règlement européen.

Concernant les fichiers de diffusion, un travail est en cours pour une refonte totale du fichier de production et de recherche (FPR). Ce travail est mené pour rendre le fichier plus utile aux utilisateurs, mais aussi plus transparent sur les informations mises à disposition. Nous avons sélectionné des variables pour éviter de mauvaises utilisations et ajouté des variables permettant de calculer des indicateurs clés français comme européens. Nous souhaitons effectivement accompagner l'utilisateur dans son utilisation de l'enquête, même si toutes les données seront bien conservées dans le fichier CASD. Nous visons une meilleure cohérence dans la construction des variables françaises et européennes et une meilleure documentation de la qualité de l'information avec des variables dites « drapeaux » qui informent sur l'origine ou sur la qualité de l'information. Nous cherchons également à améliorer la documentation des variables en proposant des tableaux de codification des variables qui expliciteront la manière dont une variable est reconstruite à partir d'autres variables. Ce travail est assez ambitieux et nous ferons le maximum pour respecter le calendrier habituel de mise à disposition, à savoir une mise à disposition au premier semestre 2022.

Un comité utilisateurs de l'enquête Emploi sera restauré. Une réunion de lancement est déjà programmée en janvier 2022 pour présenter plus précisément la nouvelle enquête Emploi, avec une réunion le 11 janvier pour l'INSEE et les SSM et une réunion le 13 janvier pour les chercheurs et le péri-SSP. En rythme de croisière, nous prévoyons deux réunions de ce comité par an pour échanger sur les travaux d'études et d'expertises à partir de l'enquête Emploi, afin de créer une communauté autour de cette enquête.

Cette refonte répond à de nombreuses recommandations du CNIS exprimées au cours des dernières années. Elle s'inscrit dans les orientations de moyen terme du CNIS et répond à l'avis sur les comparaisons internationales, mais aussi sur les effets du développement du numérique sur l'emploi, avec les questions ajoutées sur les travailleurs de plateforme et le module européen collecté en 2022, mais aussi avec l'agrégat sur les « métiers du numérique » qui sera mis à disposition dans le fichier de la nouvelle enquête. Sur le sujet des discriminations, le module européen sur les migrants comporte une question sur la discrimination ressentie au travail (module collecté en 2021). Enfin, sur l'acquisition des compétences tout au long de la vie, nous avons ajouté en France quelques questions sur les formations non formelles à but professionnel.

La refonte a pris en compte des recommandations du rapport « Gazier » sur la diversité des formes d'emploi de 2016, dont une recommandation sur la variable de statut d'emploi, pour ne plus faire du CDI une modalité par défaut et pour mieux appréhender les formes de contrat, dont le CDI intérimaire et le lien entre apprenti et CDI/CDD. Nous avons également développé les questions sur les autoentrepreneurs.

Enfin, la refonte de l'enquête Emploi a été menée parallèlement au projet de la rénovation de la PCS, réalisé dans le cadre d'un groupe de travail du CNIS. L'enquête Emploi rénovée est la première enquête à mettre en œuvre la PCS 2020, avec le nouveau protocole de collecte et le recours à une liste de libellés de professions, le nouveau jeu de variables annexes. Elle sera la première enquête à diffuser des variables en

PCS 2020 et les nouveaux agrégats proposés par le groupe de travail du CNIS (PCS ménage, classes d'emplois et agrégats *ad hoc*).

### **Sylvain LARRIEU, Insee**

Je vous présente un point sur les ruptures de série et l'exercice de rétopolation et quelques résultats principaux diffusés en juin, avec les résultats du premier trimestre 2021. Une présentation plus complète de ces résultats a été diffusée fin juin, sous la forme d'un « Insee Analyses »<sup>2</sup>. Un pilote de la nouvelle enquête Emploi a été mené tout au long de l'année 2020 et au premier trimestre 2021. Il a été extrêmement important, car il a permis à la fois de répéter la bascule vers la nouvelle enquête, qui nécessite des opérations très complexes, mais aussi d'exploiter un recouvrement important, pendant cinq trimestres, entre l'ancienne et la nouvelle enquête et donc d'anticiper le chiffrage des ruptures de séries.

Nous nous attendions à des ruptures de série et en avons effectivement constatées, pour diverses raisons. Certaines sont liées à des changements de concept. Nous ne classons ainsi plus les personnes en emploi au sens du BIT de la même manière que précédemment, particulièrement pour les personnes qui ont un emploi dont elles sont absentes, par exemple pour maladie ou congé parental. Nous soumettions auparavant leur classement d'emploi à un critère de durée alors que nous classons maintenant les personnes en emploi de manière plus large. Ces changements de concept sont bien identifiés et maîtrisés puisqu'ils sont intentionnels. Des changements de questionnaire sont plus subtils puisque la formulation des questions, leur ordre et la manière dont elles sont imbriquées peuvent affecter les réponses. D'autres changements sont liés au protocole puisque nous introduisons Internet et les réponses obtenues ainsi peuvent être différentes, pour plusieurs raisons, avec des effets de mesure (les personnes répondent différemment sur Internet et par téléphone), des effets de proxy (puisque un proche peut répondre) et un effet de sélection puisque la non-réponse n'est pas exactement la même selon les modes. Trois autres sources expliquent les ruptures : la nouvelle pondération qui repose sur une base de sondage plus riche qu'auparavant, ce qui permet de redresser la non-réponse sur de nouvelles variables, avec deux étapes, de nouvelles règles de rattachement au ménage et enfin la prise en compte de nouvelles marges de populations puisqu'un changement de la feuille logement du recensement de la population est intervenu en 2018. Ce changement avait été neutralisé dans l'ancienne enquête et il est pris en compte dans la nouvelle.

L'emploi est revu à la hausse, avec +0,8 point de taux d'emploi pour les 18-64 ans, rupture essentiellement liée au changement de concept d'emploi puisque nous intégrons davantage de personnes absentes de leur emploi comme en emploi (0,5 point pour les congés maladie et 0,2 point pour les congés parentaux). D'autres changements ont été identifiés, mais se compensent en partie : le changement de pondération a tendance à rehausser l'emploi, comme l'effet « proxy », tandis que les autres effets de questionnaire et protocole vont dans le sens inverse. Sur le chômage, nous observons une grande stabilité des résultats qui n'était pas particulièrement attendue. La part du halo augmente assez nettement avec la refonte, sans que nous disposions d'explications conceptuelles. Il s'agit plutôt d'un effet lié au questionnaire et au protocole.

A l'occasion de chaque refonte majeure, l'INSEE a l'habitude de rétopoler pour disposer toujours de séries longues continues. Ces séries longues de l'enquête Emploi commencent en 1975 pour les indicateurs principaux et ont déjà fait l'objet de rétopolations (après les refontes de 2013, 2003 etc.). Tous les indicateurs publiés trimestriellement ont été rétopolés, avec une décomposition fine par sexe et âge. Le taux d'emploi apparaît ainsi translaté vers le haut par rapport à l'ancienne série, tandis que le taux de chômage est quasiment inchangé.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je vous remercie pour cette présentation.

### **Yvon SERIEYX, UNAF**

J'ai une question sur l'inclusion des personnes en congé parental dans le taux d'emploi. Quels sont les critères sélectionnés ? Est-ce basé uniquement sur le déclaratif ? Certaines personnes en congé parental ont leur contrat de travail suspendu alors que d'autres le sont sans disposer de contrat de travail. Plus de la moitié des personnes qui perçoivent la PreParE à taux plein n'ont effectivement pas de contrat de travail.

---

<sup>2</sup> « L'enquête Emploi se rénove en 2021 : des raisons de sa refonte aux impacts sur la mesure de l'emploi et du chômage », Insee Analyses n°65, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5402123>

## **Chloé TAVAN**

Cette question relève du module qui sert à déterminer le statut d'activité au sens du BIT. L'enchaînement des questions de ce module nous est imposé par Eurostat, mais il est assez proche de celui que nous avons jusqu'à présent dans l'enquête Emploi. Nous demandons d'abord aux personnes si elles ont travaillé pendant la semaine de référence ; si la réponse est négative, nous leur demandons si elles ont cependant un emploi dont elles sont absentes. Pour les personnes qui se déclarent absentes de leur emploi, nous leur demandons la raison de leur absence et le congé parental figure dans les modalités proposées. Dans ce cas, nous nous enquêrons de la durée totale de l'absence prévue et de la perception d'un revenu en lien avec l'emploi. Pour garantir la meilleure comparabilité avec les autres pays européens, nous avons inclus la PreParE dans les allocations liées à l'emploi, même si cette solution n'est pas totalement satisfaisante.

## **Yvon SERIEYX**

Elle ne l'est pas.

## **Chloé TAVAN**

Auparavant, les personnes en congé parental étaient classées en emploi si la durée de l'absence était inférieure à trois mois et ne l'étaient pas si la durée excédait trois mois. Désormais, les personnes dont la durée de l'absence est inférieure à trois mois ou celles qui perçoivent la PreParE sont classées en emploi. Cette décision n'a pas été évidente, mais résulte de l'interprétation d'Eurostat et vise à permettre une comparabilité avec les autres pays qui ont une acception très large de ces revenus.

## **Vladimir PASSERON, Insee**

Je confirme ces points. J'ajoute que cette rupture de série, liée à un souhait de comparaison européenne, a été prise en compte dans la mesure de l'impact de la nouvelle enquête et donc neutralisée dans les séries historiques. Ce changement de concept induit un changement de statut (en emploi ou pas) des personnes en congé parental. Ceci intervient sur la base du déclaratif.

## **Yvon SERIEYX**

Vous comparez une valeur qui est fausse.

## **Vladimir PASSERON**

L'enquête Emploi doit mesurer l'emploi, et non le congé parental. La frontière a été reprécisée au niveau européen et notre mesure est désormais plus proche de la mesure des autres pays.

## **Yvon SERIEYX**

La plupart des pays ont un congé parental lié à la présence d'un contrat de travail, ce qui n'est pas le cas de la France. Vous intégrerez ainsi dans le taux d'emploi des personnes qui n'ont pas de contrat de travail.

## **Chloé TAVAN, Insee**

Les personnes que nous intégrons à l'emploi ont répondu par l'affirmative à la question « avez-vous un emploi ? ». Nous n'intégrons pas dans l'emploi l'ensemble des personnes qui déclarent percevoir la PreParE ; seulement celles qui se déclarent en emploi et absentes pour congé parental.

## **Yvon SERIEYX**

D'accord. Sur la transition et les trajectoires, il n'est pas toujours simple de repérer les naissances d'une vague à l'autre. Envisagez-vous une solution pour guider les chercheurs en ergonomie dans la base, dans le FPR ? Pourriez-vous penser aux naissances, aux départs des enfants du foyer et aux décès, dans les modules *ad hoc*, avec des marqueurs entre vagues pour ceux qui ont connu des changements ?

## **Chloé TAVAN**

J'en prends bonne note. Les réunions prévues en janvier nous permettront d'identifier tous les besoins et nous pourrons les prioriser et les prendre en compte, selon nos capacités.

## **Bernard GAZIER, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne**

Je salue la manière dont les suggestions du rapport sur la diversité des formes d'emploi ont été intégrées. Le dernier chiffre en variation et les conséquences sur les séries comparées de l'ancienne et de la nouvelle version de l'enquête Emploi est important avec -1,7 point de la part des inactifs hors halo. Je n'ai pas vu de commentaires sur ce point : est-il lié aux congés, quels qu'ils soient, ou à un autre élément ? ?

## **Sylvain LARRIEU**

Toutes les personnes en congés maladie supérieur à un an ou en congé parental de plus de 3 mois étaient auparavant classées en non emploi (et majoritairement inactives) ; elles sont désormais considérées en emploi, ce qui explique en effet ce mouvement. Une évolution du halo joue également : parmi les inactifs, davantage de personnes déclarent, notamment grâce à Internet, souhaiter un emploi, ce qui était moins attendu.

## **Bernard GAZIER**

L'emploi est donc élargi, ainsi que le halo.

## **Chloé TAVAN**

Différentes questions ont été posées par écrit. Erik Zolotoukhine exprime une crainte de perte d'information du fait de la sélection des variables pour faciliter l'usage. Il ne s'agit pas d'une perte d'information : il y aura moins de variables, mais des variables plus pertinentes. Une variable était ainsi recueillie uniquement lorsqu'elle était nécessaire pour coder la PCS, sur un sous-champ qui n'était absolument pas significatif : or, les personnes ne se rendaient pas compte que de nombreuses valeurs étaient manquantes et réalisaient des statistiques dessus. Le FPR doit, selon moi, être facile d'usage.

J'ai toute confiance dans le travail des chercheurs et nous leur donnons ainsi mieux les clés pour utiliser nos données.

Une question porte sur le CASD, les données diffusées et la rétropolation. Nous avons réalisé l'exercice de rétropolation au niveau macro, sur les séries longues. Ces séries longues sont publiées chaque année dans un Insee Résultats et chaque trimestre dans l'« Informations Rapides ». Pour les microdonnées, nous envisageons des poids rétropolés, comme lors de la précédente refonte de l'enquête Emploi : sur la période 2014-2020, nous ferons un jeu de poids alternatif qui permettra aux utilisateurs de retomber, sur certains agrégats, sur le niveau des séries longues rétropolées.

Une question porte sur les personnes qui travaillent tout en étant retraitées : nous pourrons aussi bien les repérer aussi bien qu'actuellement puisque nous avons maintenu les questions relatives la perception d'une pension de retraite, en les améliorant dans la perspective du module complémentaire 2023 qui portera sur les retraites.

## **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Une question concerne l'intégration au fichier du niveau de vie des répondants.

## **Chloé TAVAN**

Nous avons déjà échangé sur ce point. Dans l'enquête Emploi, les seules informations sur les revenus dont nous disposons concernent les salaires. Nous avons également une question au niveau français très peu exploitée sur les revenus d'activité des indépendants. Concernant la question bien plus générale du niveau de vie (qui nécessite d'avoir l'ensemble des revenus de l'ensemble des membres du ménage), ces données existent avec le dispositif ERFIS (enquête revenus fiscaux et sociaux, appariement de l'enquête Emploi et de données socio-fiscales) qui perdurera et sera adapté à la nouvelle enquête Emploi.

## **Nicolas PROKOVAS, CGT**

Je vous remercie de cette présentation et souhaite faire part de ma satisfaction globale concernant l'intégration des recommandations de deux groupes de travail sur la refonte PCS et celui mené par Bernard Gazier. Pourquoi avoir supprimé le plus haut niveau de diplôme, dans l'enquête ?

## **Chloé TAVAN**

La suppression concerne le plus haut niveau d'études atteint sans succès. Dans la précédente enquête, nous pouvions identifier une personne ayant le baccalauréat, mais ayant poursuivi ses études jusqu'en L1. Cette information, lourde à collecter, n'était pas exploitée. La variable européenne sur le plus haut niveau d'études atteint concerne en fait le plus haut niveau d'études atteint avec succès, c'est-à-dire le plus haut niveau de diplôme, sauf pour les bas niveaux où intervient alors le niveau d'avancement dans la scolarité. Pour alléger le questionnaire, comme ces résultats n'étaient pas exploités, nous avons choisi de nous limiter au requis européen en conservant uniquement le plus haut niveau de diplôme.

## **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je vous remercie pour cette présentation et pour ces échanges.

# **.IV L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES TOUT AU LONG DE LA VIE**

## **.1 Panorama des sources statistiques sur les compétences et la formation des adultes**

### **Alexandra LOUVET, Dares**

Ce travail a été mené conjointement entre la DARES et l'INSEE pour présenter un panorama des sources statistiques sur la mesure des compétences des adultes et sur le recours à la formation.

#### *.a Les sources statistiques sur les compétences des adultes*

Deux enquêtes portent principalement sur cette thématique et s'appuient toutes deux sur des tests et exercices pour mesurer de façon objective les compétences : l'enquête Information et vie quotidienne (IVQ) et l'enquête PIAAC qui comprend deux parties avec un questionnaire biographique classique, des questions sur la formation initiale et sur le recours à la formation tout au long de la vie, mais aussi sur l'usage des compétences au quotidien, notamment dans le cadre professionnel, avec des modules de mesure de compétences. L'enquête IVQ se concentre sur les bas niveaux de compétences alors que PIAAC a une ambition plus large, avec une approche moins précise sur les bas niveaux de compétences : seule l'enquête IVQ est en mesure de donner une mesure de l'illettrisme. IVQ interroge des personnes habitant dans l'ensemble du territoire (métropole et DOM) tandis que l'enquête PIAAC se concentre uniquement sur la métropole. Les enquêtes se situent dans des environnements différents : IVQ est une enquête française alors que PIAAC est internationale, menée par l'OCDE, avec une ambition de comparaison internationale.

#### *.b Les sources statistiques sur la formation des adultes*

La formation est un concept complexe, avec une notion assez large qui recouvre la formation continue, la formation professionnelle, la formation diplômante, la formation certifiante, la formation initiale, la reprise d'études...

Un important travail de définition a été mené depuis les années 1970 par l'UNESCO et Eurostat : trois concepts ont émergé de cette réflexion internationale : l'apprentissage informel, la formation non formelle et la formation formelle qui se caractérisent par l'intention d'apprendre. Le fait de disposer d'un contenu prédéfini, d'un programme et d'un formateur permet de distinguer l'apprentissage de la formation. L'intensité de la formation, sa durée et la possibilité de classement à un niveau de formation permet de distinguer la formation formelle et non formelle. Si les critères semblent clairement définis, les frontières sont assez friables et difficiles à rendre opérationnels dans le cadre des enquêtes puisque les concepts sont hétérogènes et étrangers à la plupart des personnes (notamment pour le concept de formation formelle et informelle). En France, les personnes se retrouvent plutôt dans l'approche entre formation initiale et continue.

Ces dispositifs reposent sur des données administratives ou des enquêtes et cherchent à mesurer le recours ou le non-recours à la formation professionnelle et les effets sur la carrière des bénéficiaires, et notamment leur insertion professionnelle, mais aussi sur le fonctionnement des entreprises et leur gestion des ressources humaines et sur le fonctionnement du marché du travail, avec les problèmes d'ajustement entre les demandes et les offres. Les enquêtes consacrent une partie de leurs efforts sur la détermination du niveau de connaissances qu'ont les différents acteurs de la formation professionnelle sur les dispositifs existants.

Sous l'angle des bénéficiaires, le système statistique français cherche à suivre la formation des personnes en recherche d'emploi *via* la base Brest de la DARES qui vise à mesurer le recours à la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi qui bénéficient du stage de la formation professionnelle. Cette base statistique s'appuie sur des sources administratives. Il existe également un dispositif qui met en relation la base Brest avec d'autres sources administratives, dont le fichier qui recense les inscrits à Pôle Emploi, la DSN et les fichiers qui recensent les personnes prises en charge au sein des Missions locales. Cet appariement peut permettre de suivre les parcours des chômeurs dans l'accès à la formation et l'accès à l'emploi. Ce dispositif a été récemment mis en place.

Nous disposons également de remontées sur certains dispositifs de formation ou de validation des compétences. Le ministère du Travail dispose ainsi d'une base sur la validation des acquis de l'expérience et réalise des remontées agrégées auprès des autres ministères. Nous disposons également de données administratives sur le FNE Formation, sur les contrats de professionnalisation et sur le Compte personnel de formation (CPF).

Le système d'information qui recense les droits et les recours au CPF est administré par la Caisse des Dépôts et Consignations, avec le système d'information Agora qui est en cours de développement et est amené à avoir un rôle structurant dans la connaissance du recours des individus à la formation tout au long de la vie et de l'obtention de certification. Ce système d'information étend progressivement ses domaines d'intérêt et recense actuellement les formations au bénéfice des personnes en recherche d'emploi. Depuis ce mois, il est en mesure de recenser le recours au conseil en évolution professionnelle et il pourra à terme recenser l'obtention d'un certain nombre de certifications. L'usage de cette base administrative extrêmement riche devrait, à moyen terme, transformer notre connaissance de l'accès à la formation des actifs.

Ce système qui repose sur des bases administratives est complété par l'enquête, à commencer par l'enquête Emploi et des enquêtes plus ponctuelles sur la formation des adultes, enquête menée au niveau européen tous les six ans, qui permet de caractériser les formations suivies et d'éclairer les difficultés d'accès à la formation et la connaissance des dispositifs des enquêtés. A partir de 2022, ce dispositif s'intitulera FLV (formation au long de la vie), en intégrant un module qui reprend la mesure des compétences basses qui existait auparavant dans IVQ. L'enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP) recense, sur les cinq dernières années, les formations suivies et la trajectoire professionnelle des enquêtés : elle permet de mesurer les écarts à moyen terme de la formation. Le dispositif Défis vous sera présenté dans le point suivant. Enfin, l'enquête d'insertion des bénéficiaires de contrats de professionnalisation se situe à horizon de six mois.

Sous l'angle des employeurs, ces derniers peuvent être prescripteurs et financeurs de formation. L'enquête CVTS permet un suivi structurel de l'effort de formation des employeurs, avec des questions qui portent notamment sur la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Cette enquête est réalisée tous les cinq ans environ. Cette enquête était traditionnellement accompagnée d'un suivi sur la base de données administratives à partir du CERFA 2483 qui recensait l'effort de formation des entreprises de plus de 10 salariés, avec l'obligation, jusque 2014, de dépenser 1 % de la masse salariale en formation. La loi de 2014 a levé cette obligation et a supprimé le CERFA. En 2015, la statistique publique a donc substitué à cette donnée administrative un court module formation dans l'enquête Acemo et dialogue social en entreprises qui n'a pas été un grand succès : cette solution est donc en cours d'abandon. À partir de maintenant, nous devrions nous appuyer sur une enquête CVTS panéalisée, avec EFE (enquête formation employeur), basée sur l'enquête CVTS européenne. Ces enquêtes sont complétées par d'autres enquêtes ponctuelles, avec un volet employeurs dans Défis et celles des opérateurs de compétences.

Enfin, nous pouvons suivre l'angle des organigrammes de formation de manière annuelle, à l'aide d'une remontée administrative des bilans pédagogiques et financiers que tous les organigrammes de formation doivent renseigner et qui comprennent des informations sur les sources de financement, les publics et le

type de formation dispensée. Ces données sont complétées par des enquêtes ponctuelles menées par France Compétences ou par le CEREQ, avec une enquête en cours d'élaboration avec la DARES.

## **.2 L'observation des compétences à Pôle Emploi et présentation d'un exercice de prospective avec France Stratégie**

### *.a La nomenclature des compétences utilisée à Pôle Emploi*

#### **Frédéric LAINÉ, Pôle Emploi**

Pour observer des phénomènes statistiques, une nomenclature est nécessaire. Pôle Emploi utilise une nomenclature comprenant 13 000 compétences. Cette nomenclature fait globalement partie du ROME qui comprend des codes ROME (codes professions) avec 532 professions, puis un référentiel de compétences : des compétences issues du référentiel de compétences sont donc précisées pour chaque fiche ROME. La nomenclature de 13 000 compétences est rangée avec une arborescence des compétences avec 360 rubriques de compétences regroupées sur la base de savoir-faire et de savoirs communs. S'ajoute à cela un référentiel de 14 savoir-être professionnels avec des compétences comportementales (autonomie, capacité à travailler en équipe, sens de l'organisation...).

Cette nomenclature a une utilité opérationnelle pour rapprocher l'offre et la demande, mais aussi statistique pour repérer les métiers proches, en termes de compétences, avec la galaxie des métiers.

Cette nomenclature évolue actuellement, avec des travaux débutés en 2020 qui doivent aboutir en juin 2022. Avec cette réforme, 3 600 compétences et 3 800 savoirs se trouveront dans le référentiel. Cette diminution des compétences vise à regrouper les compétences proches et à mieux apprécier les compétences transversales. Pour chaque fiche ROME, un référentiel de compétences restera associé à chaque métier. L'arborescence sera également modifiée avec 400 compétences agrégées (ou macro-compétences) : 80 compétences transversales, 200 compétences techniques et spécifiques et 120 compétences techniques et transférables. L'outil proposera d'autres formations d'agrégation des compétences selon leur dimension, par enjeu ou par objectif. Un enrichissement du référentiel de compétences est réalisé, avec des référentiels externes (référentiel européen ou référentiel du RNCP par exemple), et des liens sont établis avec les référentiels de certification qui permettront de passer d'une compétence manquante à une proposition de formation et de certification. Un partenariat plus étroit avec les OPCO sera aussi de mise pour faire vivre ce référentiel de compétences. La galaxie des métiers restera une application opérationnelle de cette nomenclature.

### *.b L'observation des compétences dans les offres collectées par Pôle Emploi et chez les demandeurs d'emploi*

Quand un employeur dépose une offre, il a la possibilité de mentionner les compétences techniques qu'il juge nécessaires en les cochant ou en les précisant sous forme de texte libre. Il peut également mentionner des savoir-être professionnels, avec un maximum de trois parmi une liste de 14. Les évolutions prévues sont nombreuses et l'employeur pourra cocher des compétences, mais aussi des macro-compétences. Des travaux sont menés sur le contenu textuel des offres pour repérer des compétences : ils permettront d'améliorer le référentiel des compétences en détectant des compétences émergentes.

Le demandeur d'emploi mentionne les compétences techniques détenues au sein de son profil de compétences, seul ou avec son conseiller, mais il peut également mentionner des savoir-être professionnels. Les demandeurs indiquent en moyenne 23 compétences techniques. Ce nombre de compétences est plus élevé chez les demandeurs d'emploi plus âgés ou ayant un niveau de diplôme plus élevé.

Il existe des dispositifs d'évaluation des compétences à Pôle Emploi : via un prestataire de service, les compétences d'un demandeur d'emploi peuvent être évaluées. Des expérimentations sont en outre prévues avec l'Agence de lutte contre l'illettrisme pour évaluer l'illettrisme et la numératie. D'autres expérimentations sont en cours, par exemple sur les savoir-être professionnels. Je vous présente quelques exemples de résultats. Sur une carte de la France apparaît le ratio entre la demande et l'offre de compétences pour la macro-compétence « maintenance entretien technique » : ce ratio est plus important dans l'Ouest de la France et dans la région Rhône-Alpes et il est plus faible dans le Nord de la France.

Parmi les familles professionnelles où la rigueur est fortement demandée on retrouve des métiers à orientation manuelle demandant une certaine minutie ou des professions où il faut réaliser des opérations de mesure. Ces familles regroupent les dentistes, mais aussi les employés de comptabilité ou les métiers industriels. Lorsque les familles professionnelles requièrent la capacité à travailler en équipe, vous retrouvez des métiers du bâtiment, des travaux publics, de l'agriculture, de la santé.

#### *.c Les compétences attendues par les employeurs, mesurées par des enquêtes*

Nous utilisons un dispositif d'enquêtes récurrentes, réalisées chaque année, pour intégrer des questions sur les compétences transversales attendues (littératie, numérique, compétences comportementales, compétences liées à la transition écologique). Quand les employeurs expriment des difficultés de recrutement, nous nous enquêrons d'éventuelles lacunes de compétences ressenties chez les candidats. Nous demandons également si les difficultés peuvent être liées aux questions de rémunération, de conditions de travail, de l'image du secteur ou du métier ou de la concurrence entre les entreprises.

Nous posons ponctuellement des questions, pour des secteurs d'activités particuliers, sur les besoins d'évolution des compétences. Nous l'avons ainsi fait pour le BTP ou le commerce.

Les résultats permettent d'ordonner le secteur d'activité selon qu'il considère que le diplôme est ou non secondaire pour les salariés et selon l'importance des compétences comportementales par rapport aux compétences techniques. Ainsi, certains secteurs indiquent que le diplôme est secondaire et que les compétences comportementales sont beaucoup plus importantes que les compétences techniques, comme l'hébergement, la restauration, le commerce de détail, l'agriculture ou l'entreposage.

#### *.d Exercice d'estimation rétrospective de l'évolution des compétences avec France Stratégie*

Nous avons réalisé ce travail sur l'évolution des compétences due à la déformation des emplois. Nous voulions initialement réaliser un travail prospectif, mais il est finalement plutôt rétrospectif, l'exercice prospective des métiers et qualifications (PMQ) à l'horizon 2030 étant en cours de réalisation. Ce travail vise à estimer les grandes tendances de l'évolution des compétences depuis une dizaine d'années. Pour cela, nous sommes passés du référentiel des compétences techniques par ROME réalisé par Pôle Emploi à la famille professionnelle, en indiquant, pour chaque famille professionnelle, la part des professions qui nécessitait telle ou telle compétences. Ainsi, pour les agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs et bûcherons, il convient de savoir réaliser des opérations de manutention et stockage, connaître les techniques agricoles, connaître les techniques de maintenance... Nous obtenons donc une cartographie des compétences par famille professionnelle. Cette cartographie a été réalisée pour les compétences transversales, grâce à l'enquête Conditions de travail et à l'enquête PIAAC.

L'estimation de l'évolution des compétences techniques entre 2012 et 2018 due à la déformation des emplois montre que le poids de certaines compétences se renforce. Des compétences techniques se renforcent en lien avec la transition numérique ou à la transition énergétique, l'e-commerce et la logistique, la vente ou l'accompagnement et le suivi social des individus.

Des publications ont été réalisées sur tous ces sujets.

### **.3 Le dispositif d'enquêtes Défis, un nouveau regard sur la formation des salariés**

#### **Isabelle MARION-VERNOUX, Céreq**

Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Défis) comprend des innovations qui mettent en lumière les usages et les pratiques de formation des salariés.

Ce dispositif s'inscrit dans la continuité des enquêtes conduites ou exploitées par le Céreq sur la formation continue. Ces enquêtes sont étroitement liées aux évolutions du cadre législatif et aux demandes institutionnelles, avec l'objectif d'éclairer les pouvoirs publics et les partenaires sociaux sur les usages de la formation professionnelle continue. Elles requièrent de prendre en compte les objectifs assignés : assurer la promotion sociale, accompagner les mutations techniques et organisationnelles et être un moteur de performance économique pour les entreprises et un élément de sécurisation des parcours pour les individus. Elles ont fait l'objet d'approches diverses : l'exploitation de sources administratives, des enquêtes quantitatives et qualitatives, des enquêtes auprès des entreprises, des salariés ou des dispositifs couplés.

Leur évolution est également le fruit de la prise en compte de résultats de différentes études. Pour comprendre les pratiques de formation des salariés, les enquêtes successives ont intégré de nouvelles dimensions avec le rôle essentiel du contexte de l'entreprise, les questions d'initiative et d'information sur la formation, les attentes des salariés, sans plus se limiter à l'accès mais en regardant les effets de la formation, notamment sur les changements professionnels intervenus dans l'activité et en prenant en compte le travail et son organisation.

Certaines limites subsistaient toutefois pour étudier les liens entre parcours et formation, notamment à cause de fenêtres d'observation assez courtes.

Conjointement à ces évolutions se posait la question de l'efficacité de la formation, avec le constat d'une disproportion entre l'importance des dépenses de formation et la faiblesse supposée de sa mise en œuvre, avec des faiblesses mesurées à l'aune des inégalités d'accès ou de l'opacité de son fonctionnement. Les partenaires sociaux, par la voix du Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle, ont souhaité la mise en place d'un dispositif d'enquête longitudinale destiné à mesurer l'impact des actions de formation suivies par les salariés sur leurs parcours professionnels.

Jusqu'à-là, les résultats connus sur les effets de la formation continue sur les salariés s'appuyaient essentiellement sur l'enquête Formation Qualification professionnelle de l'INSEE. En nous fondant sur les résultats de cette enquête et sur les études conduites au Céreq, nous avons proposé un dispositif innovant avec un dispositif d'enquêtes couplées articulant un volet « employeurs » avec un volet « salariés » et permettre un suivi longitudinal d'une cohorte de salariés pendant 5 ans avec l'objectif d'étudier les dynamiques de formation et d'apprentissage des salariés en lien avec le travail et son organisation et avec les politiques de formation et de ressources humaines des entreprises, mais aussi de regarder les effets de ces dynamiques de formation sur les carrières professionnelles et salariales, sur la mobilité externe et les chances d'accès à un nouvel emploi et sur tous les autres changements intervenus dans l'activité professionnelle des salariés.

Interviennent sur le dispositif le Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle, commanditaire de l'enquête, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui l'a financé avant que France Compétences prenne la suite du financement depuis janvier 2019, le Céreq qui a conçu et réalisé le dispositif et participe à ses exploitations, l'INSEE pour l'accès aux données issues des DADS et les conseils méthodologiques, et les chercheurs qui participent au groupe d'exploitation.

Ce dispositif est conçu en deux volets, avec une enquête auprès de 4 500 entreprises incluant un millier de très petites entreprises de trois à neuf salariés, une enquête auprès de 16 000 salariés des 4 500 entreprises répondant au premier volet de l'enquête et d'un échantillon tiré par les DADS 2013, ces salariés étant réinterrogés quatre fois. Lors de la cinquième vague, 5 000 salariés ont répondu à l'enquête. Ce dispositif a été prolongé l'année dernière suite à un appel d'offres express du pôle Investissement dans les compétences pour regarder les effets de la crise sanitaire sur l'accès à la formation et les aspirations professionnelles des salariés.

Le dispositif Défis observe auprès des entreprises l'organisation du travail, les outils de gestion, la politique RH, les pratiques de formation, les relations professionnelles, et, pour les petites entreprises, le profil du dirigeant. Il collecte auprès des salariés les parcours d'emplois et de chômage, les changements dans le travail, toutes les formations suivies, les projets et besoins de formation, les apprentissages dans le travail et l'information sur la formation. Le dispositif décrit donc le parcours sur le marché du travail, les circonstances des transitions et leur contexte. Chaque année, les salariés décrivent leurs conditions de travail, les évolutions de leur emploi et de leur travail, les changements intervenus dans l'entreprise, les formations suivies et les événements personnels.

Les résultats éclairent les pratiques de formation des salariés. Ainsi, Défis renseigne sur les formations organisées, avec les données des entreprises et celles des salariés. Défis nous apprend qu'en termes de contenus, de durée ou d'objectifs poursuivis, toutes les formations ne se valent pas du point de vue des salariés. Selon le niveau de qualification de leur poste, les formations suivies diffèrent, lorsqu'il s'agit d'évoluer dans l'emploi, de se reconverter ou de sécuriser son parcours. Les formations obligatoires et réglementaires, qui constituent le premier poste de dépense des entreprises en matière de formation, concernent particulièrement les entreprises des secteurs traditionnellement les moins formateurs ainsi que les salariés les moins qualifiés. Nous ne pouvons en conclure pour autant que ces formations obligatoires contribuent à la réduction des inégalités d'accès entre salariés : ce champ de la formation se caractérise

effectivement par des formations de courte durée, liées au poste et aux environnements de travail. Elles ne semblent donc pas relever du caractère pérenne de la formation continue, même si certaines participent à la qualification des salariés. Au regard de la place importante qu'elles prennent, la prise en compte des formations obligatoires dans les enjeux globaux de la formation continue s'avère d'une grande importance.

Défis nous apprend que la formation organisée ne constitue pas la seule façon d'apprendre en entreprise : seuls 15 % des employeurs la désignent comme principal mode d'acquisition des compétences en cours d'emploi et ils déclarent majoritairement que c'est avant tout dans l'exercice du travail, de manière informelle, que les savoirs et les savoir-faire se développent. Ces apprentissages informels, souvent invisibles et parfois fortuits, échappent pourtant à toute mesure. Le volet Salariés de Défis nous montre toutefois que plus de 60 % des salariés déclarent apprendre des choses utiles à leur travail auprès de leurs collègues.

Nous connaissons les facteurs qui favorisent les apprentissages informels. Des sociologues, ergonomes, didacticiens ou psychologues ont effectivement fait émerger de leurs travaux qualitatifs les dimensions du travail qui leur semblent favorables. Les volets Entreprises et Salariés de Défis ont ainsi été conçus pour repérer ces dimensions. En combinant les données relatives au contexte organisationnel et aux activités du travail, des dynamiques de travail ont été mises à jour. Ces études montrent que les salariés inscrits dans les dynamiques de travail les plus porteuses d'apprentissage informel sont également ceux qui accèdent le plus à la formation organisée. Ce constat est particulièrement marqué pour les salariés occupant les emplois les moins qualifiés. Dans les dynamiques les plus porteuses, les inégalités d'accès s'estompent, les salariés occupant les postes les moins qualifiés se formant autant que les salariés occupant les emplois les plus qualifiés.

Concernant l'interrogation relative aux aspirations et projets professionnels dans Défis, le peu d'appétence des salariés peu qualifiés est souvent évoqué, mais Défis montre que les salariés occupant les emplois les moins qualifiés expriment aussi souvent que les autres le souhait de se former. Si la plupart des salariés ont tendance à voir dans la formation continue un levier pour concrétiser leurs opportunités de carrière ou leur progression au sein de l'entreprise, la formation représente également, pour les moins qualifiés, un moyen d'améliorer leur situation professionnelle en accédant à un nouveau métier ou un nouvel emploi. La formulation des demandes de formation à l'employeur ne s'exprime pas de la même façon, puisque demander une formation destinée à changer d'entreprise ou de métier ne va pas de soi. Si la demande de formation peut refléter le souhait de se former, ce sont surtout les exigences liées à l'activité et à l'environnement professionnel qui les guident.

Les travaux du second groupe d'exploitation seront en grande partie consacrés à l'étude des effets de la formation sur les parcours et tiendront compte de ces enseignements. Ce groupe d'exploitation réunit une quarantaine de chercheurs, issus d'une quinzaine de laboratoires de recherche, des chargés d'études de Pôle Emploi, de la Dares et du Céreq.

#### **.4 Utilisation et degré de pertinence des données statistiques dans le déploiement d'une opération de restructuration**

##### **Yann-Firmin HERRIOU, Fondateur et associé de Perspectives et Rebonds**

Je vous livrerai un témoignage : j'interviens depuis 25 ans dans le champ de l'accompagnement des transitions professionnelles dans différents cabinets, le dernier en date étant LHH Altédia. J'ai auparavant travaillé de nombreuses années au sein du cabinet Algoé qui était précurseur, à travers l'association Développement et emplois, en matière de réflexion anticipée sur les projets de restructuration d'entreprises. J'ai développé une réflexion sur l'utilisation des données statistiques, avec l'apport de la big data dans la réflexion relative à l'anticipation des projets de restructuration. Un tel projet se caractérise, dans sa phase préparatoire, par une dimension d'ingénierie sociale, ou sécurisation juridique des projets de réorganisation, et par une dimension d'ingénierie d'emploi. Pendant longtemps, les entreprises et les cabinets considéraient que l'accompagnement démarrait à la notification des salariés. Depuis quelques années, cette idée a été battue en brèche par celle de l'anticipation de l'ingénierie de l'emploi.

Pendant plusieurs années, ces actions étaient menées de manière empirique, en étant basées sur un triptyque étude de bassin, étude des aires de mobilités et réflexion sur la formation nécessaire pour combler les écarts. Le premier travail consistait donc à analyser un bassin d'emploi, à partir d'une enquête réalisée auprès d'un échantillon d'entreprises du bassin (entre 30 et 50 entreprises du bassin) pour connaître les

métiers en tensions, les secteurs recrutant et ceux saturés. Une seconde étape intervenait ensuite avec la construction des aires de mobilités : en partant des définitions de fonction des salariés de l'entreprise accompagnée et en comparant avec les données issues du ROME, nous déduisons, par écartement progressif, les métiers en tension sur le bassin accessibles aux salariés quittant leur entreprise. Enfin, nous utilisons l'appareillage formatif, avec le recours à la Validation des Acquis de l'expérience ou à la formation classique, pour combler les écarts constatés à l'issue de l'étude d'aires de mobilités.

Cette pratique existait jusque dans les années 2000. Les entreprises ont considéré que les cabinets disposaient des informations sur les bassins d'emploi et que le développement d'outils permettait d'opérer naturellement les aires de mobilités. Ce point était donc considéré comme un prérequis pour les cabinets accompagnant les salariés. Les principaux cabinets se sont donc équipés d'outils de big data pour mixer de nombreuses données statistiques afin de répondre à la demande des entreprises et de dresser une photographie de la situation du bassin d'emploi en temps réel, avec les métiers en tension, supprimant le travail préparatoire. Cette approche posait toutefois un certain nombre de problèmes. La réalité des métiers en tension sur les bassins ne correspondait cependant pas toujours aux informations transmises par les entreprises sur le terrain. Ce constat a amené les cabinets de conseil à s'interroger sur les informations alimentant les données de big data : ces données étaient parfois issues d'agglomération remontant à plusieurs années tandis que d'autres étaient plus récentes. La construction par l'outil des aires de mobilité donnait parfois des résultats très surprenants, avec de forts écarts types entre le métier d'origine et le métier à exercer : de ce fait, les salariés en réflexion sur leur reconversion n'y prêtaient pas intérêt.

Ces constats posent la question de la validité des outils de big data puisque l'actualité et la provenance des données ne sont pas vérifiées. Certaines entreprises sollicitent donc de nouveau auprès de leur partenaire prestataire la réalisation d'études, telles qu'elles existaient 10 ou 15 ans auparavant puisque ce travail à partir d'un échantillon garantit mieux la réalité des contenus et est mieux adapté à l'objectif.

## **.5 Débat avec la salle**

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je remercie tous les intervenants pour ces présentations.

### **Yvon SERIEYX**

Je vous remercie pour toutes ces présentations. J'ai observé, dans l'analyse du Céreq, le souci d'essayer d'appréhender les différences dans les aspirations professionnelles et leur rôle. J'aurais souhaité attirer l'attention sur la prise en compte du poids des responsabilités familiales dans l'accès à la formation. A compétences égales et aspirations de formation égales, et même à facilités offertes par l'employeur égales, la disposition à la prise de risque diffère en fonction des responsabilités familiales. Un jeune célibataire suit bien plus une formation lourde qu'un homme en couple, avec enfants et devant rembourser un crédit immobilier.

### **Isabelle MARION-VERNOUX**

Ces dimensions sont intégrées dans le questionnaire et prises en compte dans nos études. J'ai présenté rapidement les résultats, mais des études montrent bien ces contraintes.

### **Yvon SERIEYX**

Ce facteur explique peut-être que les modèles basés sur des données non structurées ou des données administratives peu renseignées sur la situation familiale ou socioéconomique disposent de capacités explicatives moindres. Il conviendrait à minima de toujours connaître la composition familiale des personnes interrogées et de leur demander une appréciation subjective sur leur niveau de vie. Il conviendrait de créer une question relative à la disponibilité en temps que l'interrogé estime pouvoir dégager.

### **Nicolas PROKOVAS**

Je remercie les intervenants. Si je regarde la manière dont les compétences sont appréciées dans les enquêtes officielles, IVQ ou PIAAC, je constate qu'il s'agit des capacités de lire et de calculer, éléments liés aux formations. Si nous nous intéressons aux compétences professionnelles, les résultats de l'enquête

Défis sont sans appel : les employeurs comme les salariés indiquent, de manière quasi unanime, que ces compétences ne peuvent être appréhendées et évaluées que dans un contexte professionnel précis. A partir de là, comment envisager la transférabilité des compétences ? Et comment la relier à la question de la formation ? Ces sujets suscitent une incompréhension.

Nous nous sommes déjà exprimés sur la notion de « savoir-être ». Nous sommes très circonspects quant à la capacité de « savoir » être et nous demandons si ce point relève de la responsabilité de l'employeur. Je ne vois pas le lien entre les compétences comportementales et la formation et surtout la manière dont la statistique publique pourrait se saisir de ce concept.

### **Frédéric LAINÉ**

Les recruteurs désignent des compétences comportementales de manière précise : ils expriment des besoins proches des métiers recherchés. Quand ils recherchent une capacité à travailler en équipe, les métiers qu'ils recherchent correspondent aux résultats de l'enquête Conditions de travail qui demande aux salariés s'ils travaillent en équipe. Une assez forte concordance est donc observée entre les besoins exprimés par les employeurs et les résultats de l'enquête. Le besoin d'autonomie exprimé par les employeurs concerne plutôt des métiers où les salariés se trouvent isolés. Nous comprenons mieux ainsi l'interprétation par les employeurs des savoir-être ou des compétences comportementales.

### **Nicolas PROKOVAS**

Je m'interroge toutefois sur la transférabilité de ces compétences puisqu'être capable de travailler en équipe dans un contexte ne signifie pas de l'être dans un autre contexte, avec un autre collectif. Je me demande comment le comportement peut être mesuré d'un point de vue statistique.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Ces notions sont importantes. Ces besoins doivent donc être valorisés et peuvent faire l'objet de formation.

### **Patrick BOULTE, Solidarités nouvelles face au chômage (SNC)**

Dans la présentation du Céreq, j'ai trouvé le passage de la formation informelle à la formation formelle très intéressant. Les demandeurs d'emploi n'ont pas cette possibilité, puisqu'ils ne se trouvent pas dans un contexte d'emploi qui leur permettrait de détecter leurs besoins de formation complémentaires. Je pense qu'il manque encore un élément pour parvenir à évaluer la pertinence d'une action de formation pour un demandeur d'emploi en termes de chances de retrouver un emploi. Je ne saurais toutefois dire quel est cet élément manquant.

### **Frédéric LAINÉ**

Je ne suis pas un spécialiste de l'efficacité des formations pour le retour à l'emploi. Nous constatons que, selon le type de formations, l'efficacité de retour à l'emploi diffère. Il convient de prendre en compte tous les facteurs qui peuvent influencer sur le retour à l'emploi. Les formations proposées aux demandeurs d'emploi font l'objet d'un dialogue avec le conseiller ou avec le conseil en évolution professionnelle. Les analyses de la formation posent de nombreuses questions sur le contexte dans lequel est intervenue la formation. Ces effets de contexte sont donc cernés dans les enquêtes spécifiques réalisées sur le sujet.

### **Patrick BOULTE**

Il conviendrait d'introduire un critère qualitatif sur le conseil en évolution professionnelle.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

La commission s'intéresse aux outils de mesure, et non à l'évaluation de l'efficacité des politiques. Nous cherchons à savoir si la statistique publique fournit les bonnes informations aux décideurs et aux acteurs de terrain. Votre question déborde donc du champ de nos compétences.

## **Sophie MARGONTIER, ministère de la Transition écologique**

Les résultats de BMO sur les compétences de la transition écologique sont-ils disponibles ?

### **Frédéric LAINÉ**

Cette question était posée dans BMO complémentaire. Nous espérons une publication des résultats en décembre 2021 ou janvier 2022.

### **Marc-Antoine ESTRADE, France Compétences**

France Compétences se montre très attentif aux dimensions pédagogiques. Dans la description des formations figurent des éléments sur la durée et les objectifs, mais les données manquent sur le déroulement précis des formations et sur l'engagement des formés au sein des formations. Nous menons actuellement des travaux qualitatifs pour appréhender ces sujets. Il conviendra de mieux intégrer dans nos enquêtes et nos suivis administratifs des éléments relatifs à ce qui se passe pendant la formation (à distance ou pas, avec des mises en situation professionnelle ou pas) : ce champ reste assez peu connu pour le moment, ainsi que son impact sur les compétences détenues et révélées ou pas par la formation. Ce champ reste à couvrir.

### **Vladimir PASSERON**

Avez-vous l'intention de mener des enquêtes à ce sujet ? Ou comptez-vous exploiter des données administratives ? Nous souhaitons repérer les manques qui existent dans les données statistiques.

### **Marc-Antoine ESTRADE**

Nous voulons savoir si les formations se tiennent à distance, en synchrone ou pas, et ces éléments ne sont pas toujours renseignés alors qu'ils révèlent quelque chose sur l'engagement des stagiaires. Nous disposons de peu d'informations sur l'exploitation des stages de mise en situation professionnelle, notamment pour les demandeurs d'emploi. Ces éléments pourraient sans doute être améliorés.

Une formation en classe très descendante, avec 20 participants, n'a pas les mêmes effets qu'une formation avec six participants. Je ne sais pas si nous pourrions un jour connaître ce niveau de détail et atteindre ces capacités descriptives des modalités pédagogiques de la formation, mais nous avons l'intuition que la formation diffère selon ces modalités. Il conviendrait sans doute de réfléchir à la manière d'intégrer ces éléments, pour mieux connaître l'efficacité du processus de formation en termes d'apprentissage.

### **Un intervenant**

Quand des jeunes suivent une formation, en alternance ou non, un delta de compétences acquises existe sans doute. Savons-nous mesurer ces compétences acquises ?

### **Frédéric LAINÉ**

Pôle Emploi a réalisé des enquêtes auprès de demandeurs d'emploi ayant suivi des formations à distance. Le niveau de diplôme est déterminant pour savoir si la personne décrochera ou non, dans le cadre de telles formations. Nous réalisons donc des enquêtes ciblées pour connaître les effets de contexte et mieux expliquer les situations.

### **Alexandra LOUVET**

La Dares a réalisé une enquête ORIPA (orientation et parcours en alternance) auprès d'apprentis et de jeunes qui auraient pu être apprentis et inscrits auprès de formations non dispensées en alternance. Nous posons des questions précises sur le déroulement de la formation et sur les compétences acquises. La collecte s'est achevée en 2021 et les résultats sont en cours d'exploitation.

Nous avons également réalisé des travaux à partir de données administratives, en comparant l'insertion des apprentis et des lycées professionnels, dans le secondaire. La meilleure insertion des apprentis s'explique par le recrutement par l'employeur au cours de l'apprentissage. En regardant l'insertion des jeunes qui n'ont

pas été recrutés par leur employeur au cours de l'apprentissage, l'insertion est similaire à celle des lycéens professionnels.

## **Marc-Antoine ESTRADE**

France Compétences a interrogé les modalités dans lesquelles l'alternance se produit : la période en entreprise est-elle utilisée uniquement à des fins de mise en contact avec l'employeur, avec de meilleurs taux d'accès à l'emploi ? Existe-t-il d'autres manières de mobiliser ce qui se passe en entreprise, y compris pour gagner en généralité et permettre à l'alternant de se valoriser auprès d'un autre employeur, ce qui n'est pas tellement le cas aujourd'hui ?

### **.6 Proposition d'avis**

#### **François GUILLAUMAT-TAILLIET, Conseil national de l'information statistique (CNIS)**

Je vous donne lecture de la proposition d'avis.

*« La commission Emploi, qualification et revenus du travail a pris connaissance des avancées d'information statistique concernant l'évaluation des compétences tout au long de la vie ainsi que le recours à la formation professionnelle.*

*L'évaluation des compétences est mesurée à travers les enquêtes IVQ (Information et Vie Quotidienne) et PIAAC (Program for the International Assessment of Adult Competencies). Elles permettent d'appréhender les compétences en littératie, en numératie et celles sollicitées dans le cadre de l'emploi des personnes interrogées.*

*Les données relatives à la formation et plus généralement à l'acquisition des compétences tout au long de la vie sont partagées entre des sources administratives d'une part, comme la base Brest de la Dares sur les stagiaires de la formation professionnelle, la base Agora du ministère du Travail, qui recense les formations dispensées dans le cadre du compte personnel de formation et le dispositif Force de la Dares pour suivre l'accès à la formation et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et des jeunes suivis par les missions locales ; différentes enquêtes d'autre part, à commencer par l'enquête Emploi en continu de l'Insee, renouvelée en 2021, qui donne notamment le taux de recours à la formation, l'enquête Formation tout au long de la vie (FLV) de la Dares et de l'Insee qui succède aux enquêtes Adult Education Survey, ainsi que les enquêtes Defis du Céreq, dont les 5 vagues du volet Salariés sont conçues pour étudier le recours à la formation et ses effets sur les carrières professionnelles et salariales. Enfin, la cartographie actualisée des compétences par métier permet d'identifier les compétences attendues par les employeurs sur les territoires.*

*La commission salue les avancées réalisées dans l'évaluation des compétences professionnelles. Sur la formation, elle invite les producteurs à s'orienter vers une meilleure articulation des sources, pour l'instant encore assez hétérogènes. Elle invite également les producteurs à faire œuvre de pédagogie pour inciter les acteurs de terrain à se saisir davantage des données sur le sujet. Au-delà, la commission recommande de veiller à ce que les acteurs locaux disposent d'informations de qualité sur leur territoire, car les compétences et l'accès à la formation divergent grandement selon les territoires ; elle encourage l'ouverture des données aux chercheurs dans le but d'atteindre cet objectif. »*

## **Yvon SERIEYX**

Je formule une proposition : « elle recommande de veiller à la prise en compte de la situation socioéconomique, du niveau de vie, de la situation en responsabilité familiale des personnes interrogées et tout autre facteur propre à son ménage qui peut affecter sa propension à suivre une formation ». Cette phrase pourrait s'insérer dans le dernier paragraphe.

## **Jean-Christophe SCIBERRAS**

J'avais compris que l'enquête Céreq vous satisfaisait.

### **Yvon SERIEYX**

C'est une enquête parmi d'autres : il conviendrait d'exploiter ces données, lorsqu'elles existent, ou de veiller à disposer de ces éléments dans la mise à jour des enquêtes.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

La Dares indique que l'enquête Formation tout au long de la vie en tient également compte. Avant d'ajouter un point, je souhaite m'assurer qu'il existe un manque de données sur le sujet.

### **Yvon SERIEYX**

Je pensais surtout aux sources administratives.

### **Vladimir PASSERON**

Il n'est pas possible d'introduire des éléments relatifs à la composition familiale dans des sources administratives telle que la DSN. La source administrative n'a pas pour objet l'utilisation statistique.

### **Yvon SERIEYX**

La donnée existe parfois, mais n'est pas extraite.

### **Alexandra LOUVET**

La Dares a recherché des informations sur la structure familiale, dans les sources administratives, et n'en a pas trouvé plus que celles déjà mobilisées.

### **Yvon SERIEYX**

Au-delà des informations relatives à la structure familiale, toutes les informations sur le contexte du ménage et sur les changements de ce contexte nous semblent intéressantes.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Ce sujet est récurrent, dans toutes les enquêtes évoquées. Nous n'avons pas besoin de répéter cette attention à chaque fois. D'autres points d'attention sont importants (territoire, localisation des personnes...) et ne sont pas mentionnés dans l'avis.

### **Yvon SERIEYX**

La préoccupation rejoint celle du niveau de vie et de la disponibilité en temps, sujets capitaux pour la formation et pour la prise de risque du changement. Ce sujet me semble donc déterminant. Si nous ne prêtons pas attention à ce facteur, nous risquons de nous priver de facteurs explicatifs et de leviers de politique publique.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je propose de nous en tenir là puisque nous disposons d'éléments de réponse. Il convient évidemment d'être attentifs à ce sujet, comme à d'autres.

### **Yann-Firmin HERRIOU**

Dans le dernier paragraphe, je propose d'ajouter, à la phrase : « *elle invite également les producteurs à faire œuvre de pédagogie pour inciter les acteurs de terrain à se saisir davantage des données sur le sujet et à savoir utiliser les données sur le sujet* ». Je pense que certaines données utilisées sont plus complexes pour les acteurs de terrain. J'étais souvent surpris des données agglomérées, sans lien entre elles. Il convient de savoir utiliser ces données.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je vois déjà apparaître l'idée de l'utilisation.

**Un intervenant**

Nous pouvons ajouter « pour mieux les utiliser »

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

D'accord.

**Marc-Antoine ESTRADE**

Agora concerne un champ bien plus large que le CPF et couvre toute action de formation financée sur fonds publics et mutualisés ainsi que le CEP.

**Alexandra LOUVET**

Il convient d'attribuer Agora à la Caisse des Dépôts et non au ministère du Travail.

**Vladimir PASSERON**

Non le ministère du Travail étant MOA, il vaut mieux garder.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Avez-vous d'autres remarques ? En l'absence d'autres questions, je vous propose de considérer que le projet d'avis reprend bien notre travail de cette réunion et les attentes recensées.

Je vous remercie.

**.V DEMANDE D'ACCES A DES SOURCES ADMINISTRATIVES (ARTICLE 7 BIS, LOI DE 1951)**

**Françoise MAUREL, Secrétaire générale du Cnis**

Deux demandes sont formulées, mais je reviens tout d'abord sur une demande signée en urgence entre deux commissions, pour information.

Le Président de la Commission Emploi a signé un avis favorable pour une demande d'accès à des données au titre de l'article 7 bis, demande formulée par la Dares pour les données détenues par la DGFIP sur la TVA des entreprises. Ces données correspondent au formulaire dit CA3 ou formulaire CA12 pour le régime simplifié. L'objectif consiste à utiliser ces données dans le cadre d'études économiques, pour un appariement avec d'autres sources de la statistique publique, enquêtes ou données administratives sur l'emploi comme la DSN. Cette demande a été signée le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Deux nouvelles demandes sont soumises à la Commission, toutes deux formulées par la Dares.

La première relève des données d'aides à la création ou à la reprise d'une entreprise (ACRE), dispositif géré par l'URSSAF Caisse nationale. Ces données sont les données individuelles sur les bénéficiaires de cette exonération de cotisations. Il s'agirait d'un premier usage de ces données. Des appariements seront réalisés avec les données Brest et Agora afin d'étudier les caractéristiques des personnes en recherche d'emploi ayant suivi une formation à la création d'une entreprise. Une diffusion de ces données est prévue sur le suivi conjoncturel des bénéficiaires de l'ACRE.

La seconde vise à lancer un projet d'appariement de données administratives qui réunirait les données d'allocations gérées par la CNAF (fichier Allstat) avec les données de chômage, des contrats de travail, etc. pour disposer d'un ensemble de données administratives allant jusqu'aux minimas sociaux, au niveau

individuel. Ce projet MIDAS s'inscrit dans un projet de hub sectoriel, le « Labour Data Hub » mené dans le cadre de la feuille de route « data » du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. L'appariement des données d'allocataires avec celles sur l'emploi et le chômage enrichira grandement les études : il s'agirait du premier fichier exhaustif dans ce domaine. Il sera utilisé pour des études et des publications et sera, à terme, mis à disposition des chercheurs via le CASD.

**Yvon SERIEYX**

Cet appariement donnera-t-il une connaissance détaillée des situations familiales et de leurs changements ?

**Françoise MAUREL**

Oui.

*Ces demandes sont acceptées par la Commission.*

## **.VI EXAMEN POUR AVIS D'OPPORTUNITE DES PROJETS D'ENQUETES STATISTIQUES**

### **.1 Enquête sur l'effort de formation des entreprises (Renouvellement)**

**Jean-Claude SIGOT, Céreq**

L'enquête Formation Employeur annuelle (EFE) est menée à l'initiative du Céreq, de la Dares et de France Compétences. Elle a pour objectif de mesurer l'effort de formation des entreprises, en réinterrogeant pendant quatre ans les entreprises répondant à l'enquête Enquête Formation Employeur européenne (EFE e) qui constitue le volet français de l'enquête CVTS qui se déroule tous les cinq ans. Cette enquête EFE-a a pour vocation de devenir la principale source sur cette thématique, dans la statistique publique, suite à la disparition des 24-83 et du module formation de l'enquête Acemo-DSE.

Les objectifs de l'enquête visent à procurer des indicateurs annuels sur l'effort de formation des entreprises, de permettre un Suivi et évaluation des conventions d'objectifs et de moyens signés avec les OPCO, d'alimenter l'annexe au projet de la loi de finances portant sur la formation professionnelle, de participer aux dispositifs existants permettant de documenter l'accès de la formation du point de vue des bénéficiaires (comme l'enquête FLV et l'enquête emploi en continu).

Le questionnaire sera prochainement construit. Il abordera les principales thématiques suivantes : données structurelles de l'entreprise, modalités de formation, données quantitatives sur la formation, données financières, liens entre pratiques formatives de l'entreprise et l'offre de service de son OPCO, avec un module annuel sur une thématique d'actualité.

L'enquête comportera quatre vagues avec une vague 1 à l'automne 2022, suite à des contraintes techniques (EFE-e) et des vagues 2 à 4 au printemps-été des années 2023 à 2025. L'enquête se déroulerait en multimode Internet et téléphone. La taille de l'échantillon serait de 15 000 entreprises répondantes, avec un échantillon rotatif avec des entreprises entrantes afin de compenser l'attrition, de limiter la charge statistique des entreprises et d'améliorer la précision des estimateurs. La durée d'administration du questionnaire est estimée à environ 20 minutes par téléphone.

Concernant l'exploitation et la diffusion des résultats, le Céreq, la Dares et France Compétences assureront la coordination de l'exploitation des données et leur publication. Le retour d'information à l'unité enquêtée passera chaque année par l'envoi de la première publication autonome. La première publication aura lieu au plus tard dans l'annexe au projet de la loi de finances portant sur la formation professionnelle à l'automne 2023. Les vagues seront mises à disposition auprès des chercheurs via l'ADISP et le réseau QUETELET.

**Un intervenant**

Prévoyez-vous une borne inférieure de la taille des entreprises dans l'échantillon ?

## **Jean-Claude SIGOT**

Nous sommes parfaitement calés avec l'enquête EFE-e, à partir d'un salarié.

### **.2 Enquête sur la transformation de l'offre de formation des entreprises (Renouvellement)**

## **Jean-Claude SIGOT**

Cette enquête ETOF (enquête sur les transformations de l'offre de transformation) est à l'initiative du Céreq et de la Dares. Cette enquête est ponctuelle et vise à mesurer les différents effets sur les organismes de formation des dernières réformes (loi de mars 2014 et de septembre 2018 notamment), des plans nationaux de soutien à la formation des personnes en recherche d'emploi notamment le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et de la crise sanitaire

Elle permettra de compléter les informations administratives issues des déclarations d'activités qui se trouvent dans les bilans pédagogiques et financiers et d'établir une comparaison avec de précédentes enquêtes statistiques datant de 1994 et 2000 menées par la Dares auprès des organismes de formation. Elle répondra également à une demande forte des partenaires sociaux et de France Compétences.

Le questionnaire, en cours de construction, s'articulera autour de trois grandes thématiques : l'évolution de l'offre de prestation (modalités, contenu, impact des politiques publiques, modularisation des formations et individualisation des cursus), l'organisation de l'organisme de formation (ressources humaines, recours à la sous-traitance, relation avec les autres organismes de formations, modalités de recrutement des stagiaires) et les démarches qualité et la certification (Datadock, Qualiopi).

L'enquête sera réalisée à l'automne 2022, en multimode Internet/téléphone, auprès de 9 000 organismes de formation répondants. Le questionnaire prendra environ 25 minutes par téléphone.

Le Céreq et la Dares devraient diffuser les premiers résultats au cours du premier semestre 2023. Les données seront mises à disposition des chercheurs.

## **Nicolas PROKOVAS**

La présentation mentionne que le comité de concertation pour ETOF se limite aux organismes institutionnels DGEFP, France Compétences, BET, Insee, mais il me semblerait utile d'y inclure les utilisateurs.

Concernant l'enquête EFE-a, il est indiqué que l'enquête EFE joue le rôle de première vague de EFE-e. Je comprends donc qu'il s'agit du même panel et du même questionnaire.

## **Jean-Claude SIGOT**

Sur le panel pris dans sa globalité en intégrant EFE-e, EFE-e deviendra effectivement a posteriori la première vague. Les entreprises ayant répondu à EFE-e seront réinterrogées dans le cadre du démarrage du panel d'EFE-a, avec un principe de panel rotatif et d'entreprises entrantes.

De nombreuses questions d'EFE-e seront reprises dans le cadre d'EFE-a, mais le questionnaire sera allégé des questions européennes.

## **Alexandra LOUVET**

Nous incluons les utilisateurs dans le comité de concertation.

*La Commission émet un avis d'opportunité favorable sur ces deux dossiers.*

## **Un intervenant**

Une fiche vous a été adressée pour l'avis d'opportunité de l'enquête Acemo-Covid, pour renouvellement.

**Nicolas PROKOVAS**

Nous craignons que l'enquête Acemo Covid ne se substitue à l'enquête Acemo dont l'utilité est indiscutable.

**Anne-Juliette BESSONE, Dares**

Il n'est pas question de substitution, mais uniquement de prolonger l'enquête Acemo-Covid qui existe depuis le début de la crise, compte tenu de l'incertitude qui plane compte tenu des remontées des contagions. Cet instrument de mesure sera ainsi disponible l'année prochaine, en cas de besoin.

Le protocole Acemo standard perdurera en 2022, comme précédemment.

**Yvon SERIEYX**

Nous serions intéressés par une amélioration des données sur les arrêts de travail pour garde d'enfants ou par de meilleures explications. Nous sommes prêts à en discuter.

**Anne-Juliette BESSONE, Dares**

Une concertation a été organisée hier, mais nous examinerons toute suggestion complémentaire. Je vous transmettrai le dossier présenté lors de cette réunion.

*La Commission émet un avis d'opportunité favorable pour ce dossier.*

## **CONCLUSION**

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je vous remercie de votre participation. La prochaine réunion de la Commission se tiendra le 12 mai 2022. Nous traiterons d'un sujet relatif aux discriminations dans l'emploi.

Je remercie enfin tous les intervenants et rapporteurs.

*La séance est levée à 17 heures 20.*

---

## AVIS ÉMIS EN COMMISSION

---

La commission Emploi, qualification et revenus du travail a pris connaissance des avancées d'information statistique concernant l'évaluation des compétences tout au long de la vie ainsi que le recours à la formation professionnelle.

L'**évaluation des compétences** est mesurée à travers les enquêtes IVQ (*Information et Vie Quotidienne*) et PIAAC (*Program for the International Assessment of Adult Competencies*). Elles permettent d'appréhender les compétences en littératie, en numératie et celles sollicitées dans le cadre de l'emploi des personnes interrogées.

Les données relatives à la **formation** et plus généralement à l'acquisition des compétences tout au long de la vie sont partagées entre des sources administratives d'une part, comme la base *Brest* de la Dares sur les stagiaires de la formation professionnelle, la base *Agora* du ministère du Travail, qui recense les formations financées sur fonds publics et mutualisées et le dispositif *Force* de la Dares pour suivre l'accès à la formation et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et des jeunes suivis par les missions locales ; différentes enquêtes d'autre part, à commencer par l'*enquête Emploi en continu* de l'Insee, renouvelée en 2021, qui donne notamment le taux de recours à la formation, l'*enquête Formation tout au long de la vie* (FLV) de la Dares et de l'Insee qui succède aux enquêtes *Adult Education Survey*, ainsi que les enquêtes *Defis* du Céreq, dont les 5 vagues du volet salariés sont conçues pour étudier le recours à la formation et ses effets sur les carrières professionnelles et salariales. Enfin, la cartographie actualisée des compétences par métier permet d'identifier les compétences attendues par les employeurs sur les territoires.

**La commission salue les avancées réalisées dans l'évaluation des compétences professionnelles. Sur la formation, elle invite les producteurs à s'orienter vers une meilleure articulation des sources, pour l'instant encore assez hétérogènes. Elle invite également les producteurs à faire œuvre de pédagogie pour inciter les acteurs de terrain à se saisir davantage des données sur le sujet pour mieux les utiliser. Au-delà, la commission recommande de veiller à ce que les acteurs locaux disposent d'informations de qualité sur leur territoire, car les compétences et l'accès à la formation divergent grandement selon les territoires ; elle encourage l'ouverture des données aux chercheurs dans le but d'atteindre cet objectif.**

*Références : Moyen terme 2019-2023, Avis de la commission n°4 : Évaluer les compétences tout au long de la vie*

---

## DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

Également disponibles et téléchargeables sur le site [Cnis.fr](http://Cnis.fr)

---

### Documents préparatoires

- [Emploi, qualification et revenus du travail - Bilan 2020](#)
- [Emploi, qualification et revenus du travail - Programme de travail 2021](#)
- [Projet d'enquête pour avis d'opportunité -Insee, Ecmoss](#)
- [Demande d'accès à une source administrative au titre de l'article 7bis de la loi de 1951](#)

### Documents complémentaires

- [Présentation des programmes de travail des producteurs; Dares Insee](#)
- [Le suivi des trajectoires professionnelles des indépendants - Présentations de l'Insee](#)
- [Le suivi des trajectoires professionnelles des indépendants - Présentation de l'Acoss](#)
- [Le suivi des trajectoires professionnelles des indépendants - Présentation de Bernard Gazier](#)
- [Demande d'avis d'opportunité - Enquête Ecmo-SS, Insee](#)

---

AVIS « 7BIS »  
[A télécharger sur le site du Cnis](#)

---

**Demandes d'accès à une source administrative au titre de l'article 7bis de la loi de 1951**

**Formulées par :**

la Direction de l'Animation, la Recherche, les Etudes et les Statistiques (DARES) du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

- aux données de l'Urssaf Caisse Nationale sur l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (ACRE)

la Direction de l'Animation, la Recherche, les Etudes et les Statistiques (DARES) du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

- ⇒ aux données de la Cnaf sur le suivi statistique mensuel des droits aux prestations versées par les Caf

---

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

---

### **Avis d'opportunité d'enquêtes**

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq). Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a), enquête sur les transformations de l'offre de formation (ETOF)

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Ministère du Travail. Enquête mensuelle flash sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire covid-19 (Acemo-Covid)

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a)

---

*Type d'opportunité* : Première demande d'opportunité

*Périodicité* : annuelle

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

Au cours de sa réunion du 9 novembre 2021, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête formation Employeur – annuelle.

Cette enquête du Céreq, de la Dares et de France Compétences vise à mesurer l'effort de formation des entreprises

Ce panel interroge pendant 4 années successives les entreprises répondant à l'enquête EFE-e. Au même titre que cette dernière, le champ de l'enquête EFE-a porte sur les entreprises d'un salarié et plus au 31 décembre de l'année d'observation de la vague et appartenant à tous les secteurs privés à l'exception des activités des ménages et extraterritoriales.

Le principal objectif du questionnaire est de fournir des indicateurs annuels sur l'effort de formation des entreprises et sur les liens entre pratiques formatives des entreprises et l'offre de services des Opco. Lors de l'entrée dans le panel, les entreprises répondront à un questionnaire un peu plus long permettant de connaître quelques éléments sur leur politique de formation et de ressources humaines. L'enquête EFE-a étant la déclinaison annuelle de EFE-e, les entreprises ayant déjà répondu à ce questionnaire en 2021 et interrogées en 2022 dans le cadre de EFE-a seront considérées en situation de ré-interrogation.

Les thèmes des questionnaires portent sur :

- les données structurelles de l'entreprise
- les modalités de formation
- les données quantitatives sur la formation
- les données financières
- les liens entre pratiques formatives de l'entreprise et l'offre de service de son Opco

Ce questionnaire sera complété par un module annuel.

L'origine de la demande émane de la Dares et de France Compétences, notamment afin de répondre à une attente des partenaires sociaux et de l'Etat pour un suivi annuel de l'effort de formation. Ces données permettront de mettre à jour chaque année, sur le champ de la formation financée par les entreprises, l'annexe au projet de la loi de finance portant sur la formation professionnelle.

L'objectif est d'obtenir un volume d'entreprises répondantes à chaque vague du panel EFE-a proche du volume d'entreprises répondantes à l'enquête EFE-e, soit 15 000 entreprises. L'échantillon à tirer pour chaque vague sera issu d'un échantillon dit rotatif. C'est-à-dire que des entreprises entreront dans le panel, afin de compenser l'attrition et de réduire la charge statistique des entreprises et également améliorer la précision des estimateurs des variations d'une année sur l'autre.

La collecte du panel EFE-a commencera à l'automne 2022 suite à des contraintes de collecte à l'automne 2021 de l'enquête EFE-e (correspondant à la 6<sup>ème</sup> édition de CVTS). Les autres vagues du panel EFE-a auront lieu au printemps-été de chaque année à partir de l'année 2023. La première édition du panel EFE-a comportera 4 vagues de collecte (de l'automne 2022 au printemps 2025). L'enquête EFE-e, ayant lieu à l'automne 2021, jouera le rôle de première vague.

Il s'agira d'une collecte multimode. Une première phase aura pour objectif d'inciter les entreprises à répondre par internet suite à l'envoi d'une lettre avis en recommandé ou en envoi simple. Puis la deuxième phase consistera à relancer par téléphone les entreprises non-répondantes à la première phase par internet, il leur sera laissé alors le choix de répondre par internet (en priorité) ou par téléphone.

En 2021 et 2022, le Comité de pilotage (Céreq, Dares, Insee, DGEFP et France Compétences) permettra d'échanger et de consulter l'ensemble des partenaires institutionnels sur le protocole d'enquête ainsi que de valider le questionnaire après concertation d'interlocuteurs « techniciens de la formation professionnelle continue » réunis au sein d'un comité de concertation et d'échanges avec les partenaires sociaux. Le comité de suivi de l'enquête réunit le Céreq, la Dares et France Compétences.

Les entreprises doivent documenter des variables financières et physiques. Afin de réduire leur charge, le recueil par internet est privilégié offrant une souplesse dans la temporalité des réponses, la possibilité de préciser les définitions de variables tout en s'assurant de la qualité et la cohérence des informations. La durée moyenne du questionnaire en passation téléphonique sera de l'ordre d'une vingtaine de minutes. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le questionnaire sera allégé.

La première publication aura lieu au plus tard dans l'annexe au projet de la loi de finance portant sur la formation professionnelle à l'automne 2023.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête. L'opportunité est accordée pour une durée de quatre ans, sur les années de collecte allant de 2022 à 2025.

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête sur les transformations de l'offre de formation (ETOF)

---

*Type d'opportunité* : Première demande d'opportunité

*Périodicité* : Ponctuelle ou pluri-annuelle

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

Au cours de sa réunion du 9 novembre 2021, la commission « Emploi, Qualification et Revenus du travail » a examiné le projet d'enquête sur les transformations de l'offre de formation (ETOF).

Cette enquête ponctuelle du Céreq et de la Dares mesurera les différents effets sur les organismes de formation :

- des dernières réformes ;
- des plans nationaux de soutien à la formation des personnes en recherche d'emploi notamment le plan d'investissement dans les compétences (PIC) ;
- de la crise sanitaire

Les organismes de formation actifs ayant un chiffre d'affaires non nul dans les bilans pédagogiques et financiers (BPF) 2020 ou enregistrés en 2020 et 2021 sont concernés.

L'objectif de cette enquête est de documenter les différents effets sur les organismes de formation (OF) des dernières réformes et de la crise sanitaire. Les bilans pédagogiques et financiers, sur lesquels reposent les publications les plus récentes sur les organismes de formation, ne suffisent pas à documenter les évolutions possibles induites par ces changements. L'exploitation de ces derniers par la Dares a par exemple mis en évidence des évolutions du recours à la sous-traitance que cette nouvelle enquête pourra mieux documenter. Il en est de même pour les premiers résultats d'une enquête qualitative conduite par le Céreq auprès des organismes de formation formant des demandeurs d'emploi qui suggèrent un mouvement de fond vers une rationalisation du marché de l'offre de formation.

Le questionnaire s'articulera autour de trois grandes thématiques :

Evolution de l'offre de prestations : modalités, contenu, impact des politiques publiques sur ces éventuelles évolutions, de la crise du Covid, des innovations techniques. En particulier, comment se sont-elles adaptées pour répondre aux attendus de la réforme de 2018 en termes de modularisation des formations et d'individualisation des cursus ?

Organisation de l'organisme de formation : en termes de ressources humaines, relation avec les autres organismes de formation, modalités de recrutement des stagiaires, modalités pratiques d'organisation des formations et organisation des examens, relations avec les prescripteurs et financeurs de formation, modalités de production des modules de formation dispensés par l'OF.

Démarches qualité et certification : en particulier, expérience des démarches Datadock et Qualiopi.

Cette enquête complétera les informations administratives issues des déclarations d'activité que font les organismes de formation. Elle apportera des informations sur le fonctionnement des organismes de formation qui font aujourd'hui défaut.

L'échantillon sera issu d'un tirage stratifié dans les bilans pédagogiques et financiers 2020 des organismes de formation et le fichier des déclarations des organismes de formation créés en 2020 et 2021. La stratification reposera sur : le chiffre d'affaires de l'organisme de formation, son statut, et les caractéristiques des personnes formées. Une strate à part regroupera les organismes nouvellement créés.

La collecte sera multimode. Une première phase aura pour objectif d'inciter les organismes de formation à répondre par internet suite à l'envoi d'une lettre avis ainsi qu'un mail. Puis la deuxième phase consistera à relancer par téléphone les entreprises non-répondantes à la première phase par internet, il leur sera laissé alors le choix de répondre par internet ou par téléphone. La durée prévue pour compléter le questionnaire est estimée à une vingtaine de minutes.

En 2021 et 2022, le Comité de pilotage (Céreq, Dares, Insee, DGEFP et France Compétences) permettra d'échanger et de consulter l'ensemble des partenaires institutionnels sur le protocole d'enquête ainsi que de valider le questionnaire après concertation d'interlocuteurs « techniciens de la formation professionnelle continue » réunis au sein d'un comité de concertation et d'échanges avec les partenaires sociaux. Le comité de suivi de l'enquête réunit le Céreq, la Dares et France Compétences.

Un comité de pilotage sera constitué, comprenant des partenaires institutionnels en charge de la formation professionnelle continue, des représentants d'organismes de formation, des Opérateurs de compétences, des chercheurs experts du domaine. Un groupe de travail issu du comité de pilotage concentrera ses travaux sur la rédaction du questionnaire. Un comité de suivi de l'enquête comprenant des représentants de la Dares et du Céreq sera en charge du suivi opérationnel de l'enquête et se réunira a minima tous les deux mois.

<p>Le Président, après avoir entendu la commission, émet un <b>avis d'opportunité favorable</b> à cette enquête. L'opportunité est accordée pour l'année 2022.</p>
--

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### **Enquête mensuelle flash sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire covid-19 (Acemo-Covid)**

---

*Type d'opportunité* : Renouvellement d'avis d'opportunité

*Périodicité* : mensuelle

*Demandeurs* : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Ministère du Travail.

En raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, la Dares a souhaité substituer à l'enquête trimestrielle ACEMO à partir d'avril 2020 une enquête flash mensuelle ACEMO-Covid afin d'obtenir rapidement des informations sur la façon dont les entreprises se sont adaptées à la crise. La collecte de l'enquête Acemo-trimestrielle a repris son cours habituel à partir de juillet 2020. Pour autant, la prolongation de la crise sanitaire rend nécessaire de continuer la mise en œuvre de l'enquête Acemo-Covid jusqu'à la fin de l'année 2022.

La pandémie de Covid-19 bouleverse l'activité et l'organisation des entreprises et réoriente radicalement les priorités de l'action publique durant cette période. Dans ce contexte, la Dares souhaite réaliser une enquête courte (une vingtaine de questions) auprès des entreprises afin d'obtenir rapidement de l'information. L'enquête vise à apprécier la façon dont les entreprises adaptent conjoncturellement leur force de travail (adaptation de la main d'œuvre, organisation sanitaire) du fait de la crise Covid en mobilisant les dispositifs mis en place par le ministère en charge du Travail pour les entreprises. L'enquête permet en outre de mesurer la variation d'activité au mois le mois et les perspectives de reprise.

Cette enquête s'articule avec les enquêtes de conjoncture de manière à apporter une information complémentaire spécifique à la crise aiguë actuelle. Elle prévoit d'interroger les entreprises sur l'évolution de leur activité et de leurs effectifs, sur l'évolution des conditions et sur les mesures de prévention mises en place.

La demande est d'origine ministérielle. L'enquête répondait au moment du premier confinement au besoin d'information sur les entreprises ayant arrêté leur activité, de connaître le nombre de salariés en activité partielle et en télétravail, etc. Depuis, elle a été largement appropriée par les partenaires sociaux, les médias et la société dans son ensemble, car elle permet d'alimenter le débat sur l'évolution du marché du travail dans le contexte de la crise. Le principal utilisateur des résultats, extérieur au ministère du Travail, est l'Insee pour sa note de conjoncture et pour les rapports des comptes des secteurs du commerce et des services.

L'enquête couvre les entreprises situées en France métropolitaine et les départements d'Outre-mer (hors Mayotte). Elle concerne les établissements des entreprises de 10 salariés ou plus. Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires.

Tous les secteurs sont couverts, à l'exception des établissements d'activité principale et de catégories juridiques suivantes : l'agriculture (codes APE 01 à 03), les activités des ménages (codes APE 97 et 98), les activités extraterritoriales (code APE 99), et l'administration publique et les organismes de sécurité sociale (code APE 84 ou catégorie juridique débutant par 7).

L'enquête couvre au final 15 millions de salariés sur les 25 millions de l'ensemble de l'économie en France métropolitaine et les Dom (hors Mayotte), au 31/12/2016.

L'échantillon est stratifié selon deux critères: le secteur d'activité (Naf rév. 2 en 88 positions) et la taille de l'unité répartie en 6 tranches d'effectifs. La taille de l'échantillon est de 38 000 établissements. Une coordination négative partielle sera effectuée avec l'enquête Acemo-Trim. Le taux de réponse a été dès le début élevé. Il s'établit à 40 % alors que la durée de collecte est de 10 jours ouvrés.

La collecte est prévue au début de chaque mois ; elle est mise en œuvre par Internet (via Coltrane). Pour faciliter le temps de réponse, la plupart des questions sont qualitatives et nécessitent juste de se placer sur une ou plusieurs modalités parmi celles offertes. Le temps de réponse au questionnaire de l'enquête est évalué à un quart d'heure en moyenne.

Les données collectées alimentent le tableau de bord « Covid » de la Dares ainsi que la publication de la synthèse mensuelle. Une diffusion des données aux chercheurs est prévue. Les résultats de la collecte seront rendus publics la dernière semaine de chaque mois.

Le Président, après avoir pris connaissance des résultats de la consultation électronique, émet un **avis d'opportunité favorable** à l'enquête Acemo-Covid. L'opportunité est accordée pour l'année 2022.