



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



LE DISPOSITIF D'ENQUÊTES SUR LES FORMATIONS ET ITINÉRAIRES DES SALARIÉS : UN NOUVEAU REGARD SUR LA FORMATION DES SALARIES

Commission Emploi, qualification et
revenus du travail du CNIS

Evolution des enquêtes conduites ou exploitées par le Céreq sur la FPC

Des enquêtes étroitement liées aux évolutions du cadre législatif :

- Volonté d'éclairer les acteurs publics et partenaires sociaux sur les usages de la formation professionnelle continue (FPC)
- Evolution des objectifs assignés à la FPC : promotion sociale, accompagnement des mutations techniques et organisationnelles, performance économique et sécurisation des parcours

Variété des approches ...

- Enquêtes quantitatives et qualitatives
 - Approches entreprises, individus, sectorielles, enquêtes couplées entreprises/salariés
 - Exploitation sources administratives
-

Pour comprendre les pratiques de formation des salariés

De nouvelles dimensions et des résultats d'études intégrées au fil des enquêtes réalisées :

- Le rôle essentiel du contexte de l'entreprise
 - La question du partage des responsabilités : initiative, information, attentes
 - Ne plus se limiter à l'accès mais regarder les effets de la formation, notamment sur les changements professionnels
 - Prise en compte du travail et de son organisation
-

La question de l'efficacité de la formation

Constat récurrent :

Disproportion entre l'importance des dépenses de formation et la faiblesse supposée de ses résultats



inégalités d'accès ou de l'opacité de son fonctionnement

Un dispositif pour étudier les liens entre parcours et formation :

La demande des partenaires sociaux : Mise en place d'un dispositif d'enquête longitudinale d'envergure nationale couvrant l'ensemble le plus large possible des secteurs d'activité, et destiné à mesurer l'impact des actions de formation suivies par les salariés sur leurs parcours professionnels

aucune grande source statistique ne permettait d'examiner la dynamique des liens entre formation continue et parcours professionnels sur une période assez longue.

Proposition du Céreq: le dispositif DEFIS

Mettre en place un dispositif innovant : 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 (2015 à 2019)

En faire un dispositif de la statistique publique :

- enquêtes labélisées d'intérêt général et de qualité statistique et obligatoires
- large accès aux données : comité d'exploitation et diffusion sur le réseau Quêtelet

Objectif :

Etudier :

Les dynamiques de formation et d'apprentissages des salariés en lien avec

- le travail et son organisation,
- les politiques de formation et de ressources humaines des entreprises.

Et ses effets sur :

- les carrières professionnelles et salariales,
 - la mobilité externe et les chances d'accès à un nouvel emploi,
 - les autres changements dans l'activité professionnelle des salariés
-

Les intervenants

France-
Compétences

CNEFP (Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle) : commanditaire de l'enquête , comité de pilotage

FPSP : financement du dispositif

→ depuis janvier 2019, France compétences reprend les fonctions du CNEFP et du FPSP

Céreq : conception , réalisation, exploitations

L'INSEE : « partenariat » concernant l'accès aux données issues des DADS, conseils méthodologiques

Chercheurs : participation au groupe d'exploitation (travaux du second en cours)

Le dispositif

4 500 entreprises

enquêtées en 2015, représentatives
des entreprises privées de 10 salariés
et plus dans tous les secteurs (hors agriculture).

Le champ est étendu à certains secteurs
pour les entreprises de 3 à 9 salariés.

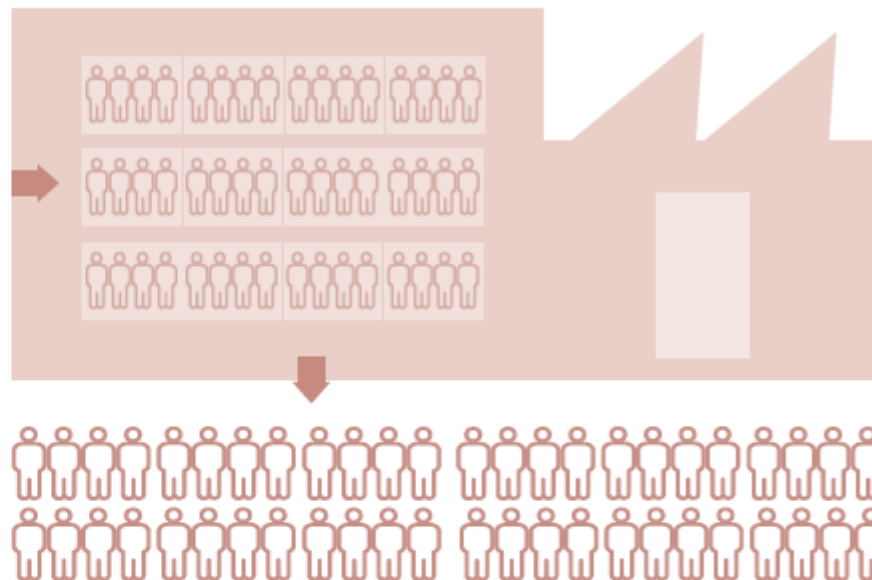
16 000 salariés

représentatifs de l'ensemble des salariés,
sélectionnés dans les entreprises enquêtées et quel
que soit leur contrat de travail.

suivis chaque année pendant

5 ans

et interrogés sur leur parcours professionnel,
les formations suivies et leur activité de travail.

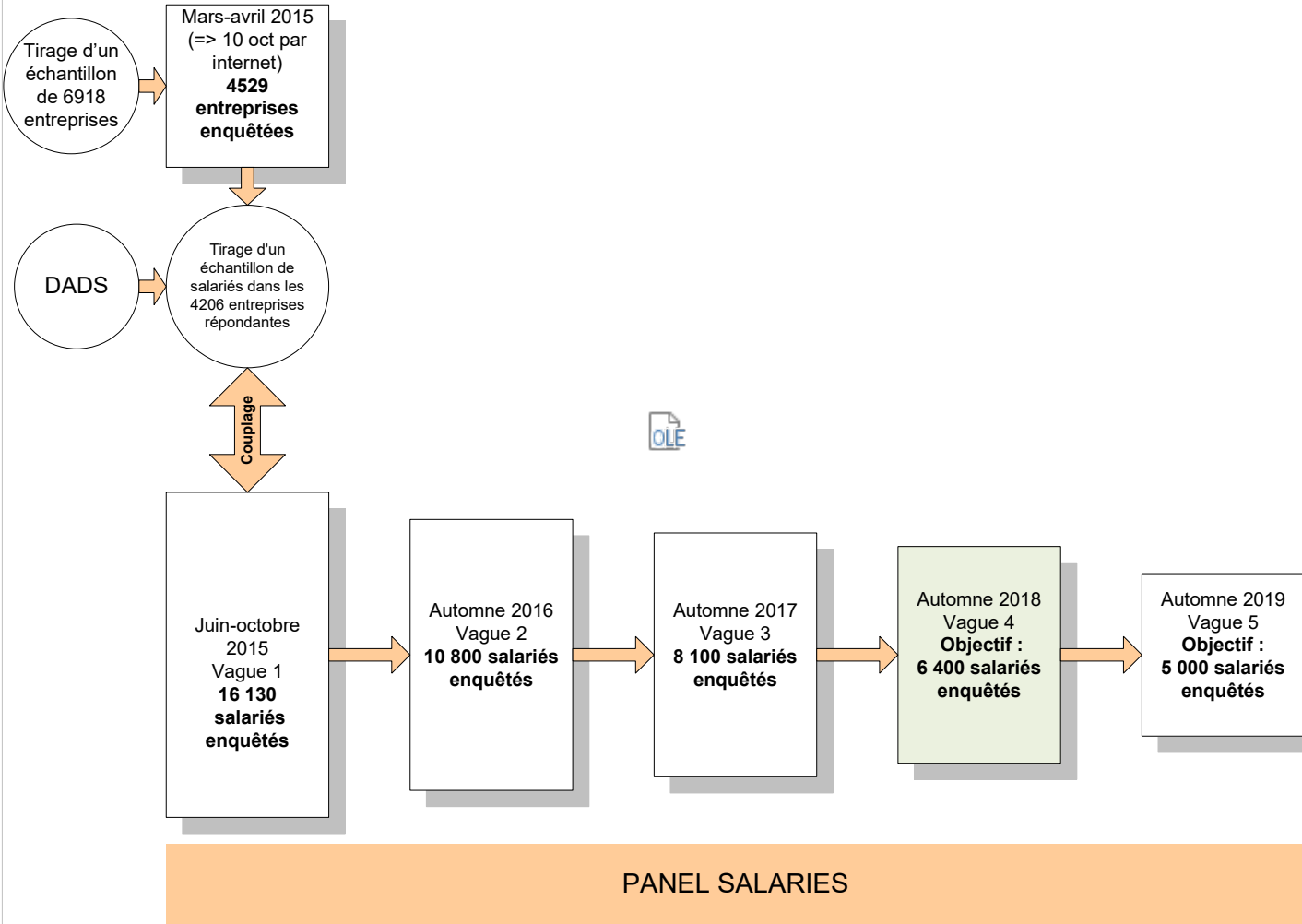


		2014	2015	2016	2017	2018	2019
Volet entreprises							
Volet salariés	Vague 1						
	Vague 2						
	Vague 3						
	Vague 4						
	Vague 5						

■ Périodes d'observation

La collecte

ENQUETE ENTREPRISES POUR DONNEES DE CONTEXTE

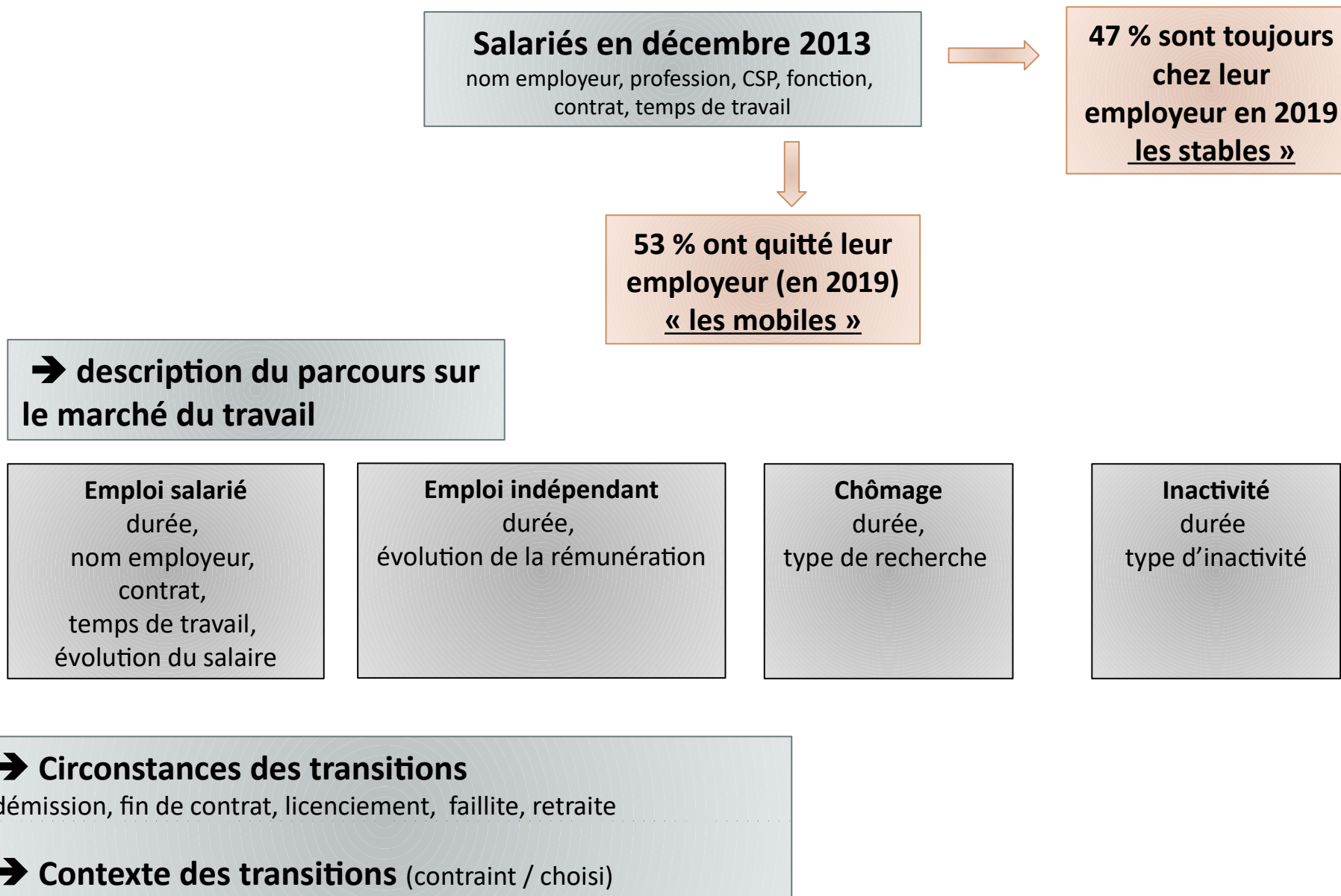


Enquête ad hoc Impact de la crise sanitaire sur les Mobilités, les Projets, les Aspirations professionnelles, les Compétences et le Travail

Défis observe...



Les parcours professionnels dans DEFIS



Chaque année, tous les salariés décrivent...

- **leurs conditions de travail** : horaires, organisation, contrôles...
 - **les évolutions de leur emploi et de leur travail** : changements de poste, fonction, unité, évolution du salaire, nouvelle technique/produit ou organisation du travail, augmentation des responsabilités, de l'autonomie, des compétences
 - **les changements intervenus dans l'entreprise** : restructuration, licenciement, changement de direction
 - **Les formations suivies** : modalités, contenu, durée, objectifs, utilité et mise en application
 - **Les évènements personnels** : famille, santé,...
-

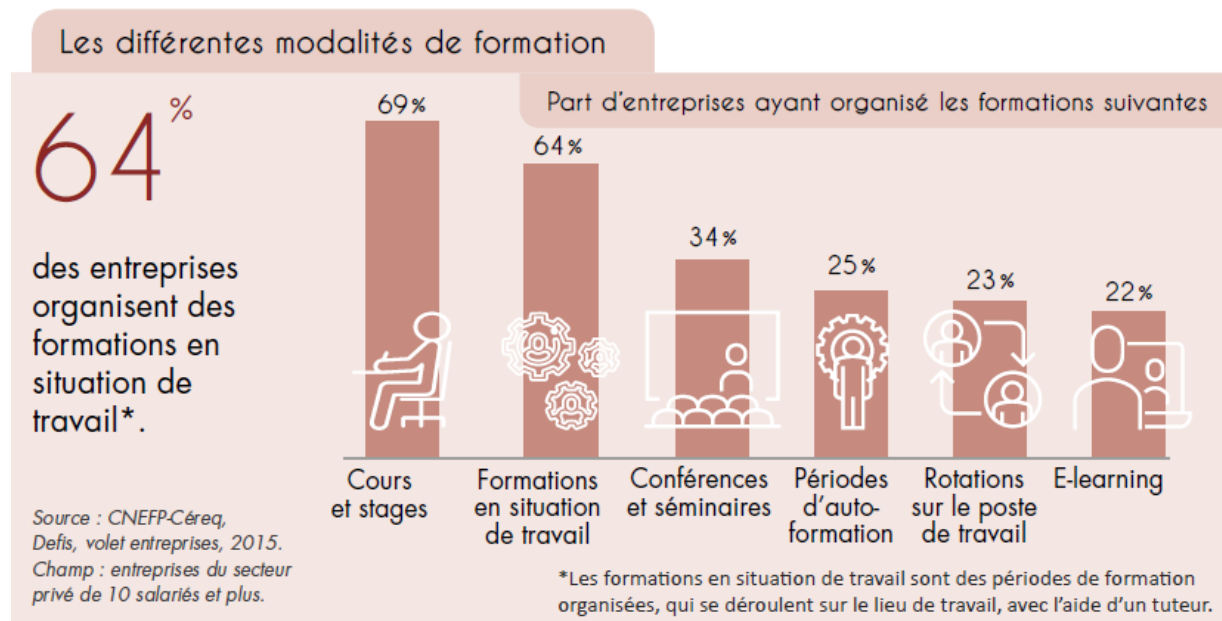
Quelques résultats

La formation organisée

➔ Définition = intentionnalité et planification

Politiques de formation (volets employeurs et salariés),

Description des formations suivies (volet salariés)



Que ce soit en termes de contenu, de durée ou d'objectifs poursuivis, toutes les formations ne se valent pas du point de vue des salariés

Les formations obligatoires et réglementaires constituent la dépense la plus fréquente des entreprises en matière de formation.

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'avèrent d'une grande importance.

4 grands domaines : les formations spécifiques aux métiers, celles à caractère transversal, les habilitations nécessaires à l'exercice d'un métier, les formations liées à l'obligation de maintien de l'hygiène et de la sécurité sur les postes de travail.

Pour les cadres, des formations en lien avec l'évolution de leur métier ou de leur carrière

Pour les ouvriers, les employés et les techniciens, des formations pour faire face aux évolutions techniques ou pour changer de métier et se diriger vers le paramédical, l'aide à la personne ou la sécurité

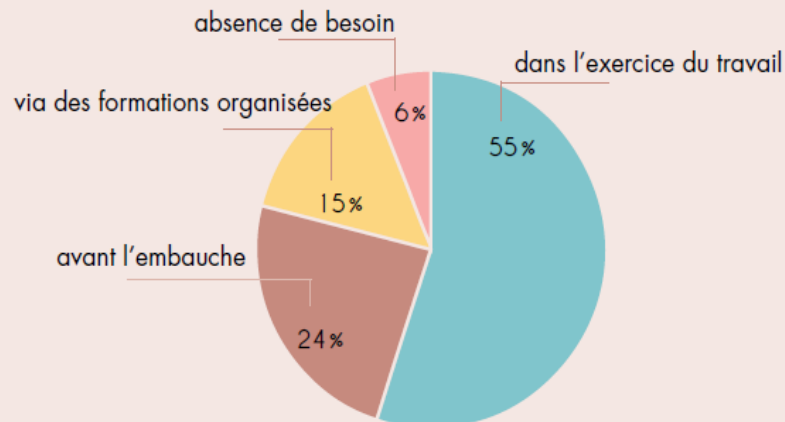
Des habilitations nécessaires à l'exercice de certains métiers : une voie d'accès possible à l'emploi pour les chômeurs

Les apprentissages informels

Modes d'acquisition des compétences

Selon les employeurs, les compétences s'acquièrent principalement...

55 %
des employeurs
déclarent que les
compétences
s'acquièrent
principalement
dans l'exercice
du travail.



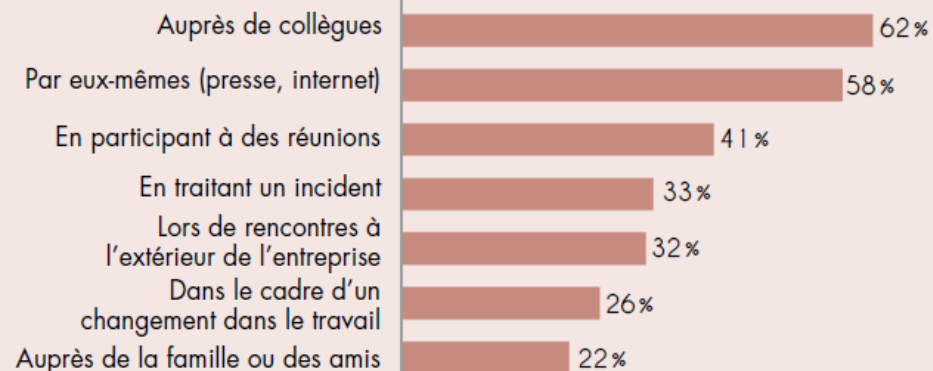
Source : CNEFP-Céreq,
Defis, volet entreprises, 2015.
Champ : entreprises du secteur
privé de 10 salariés et plus.

Modalités d'apprentissage informel

Principaux canaux d'apprentissage informel selon les salariés

62 %

des salariés
déclarent avoir
appris des choses
utiles à leur travail
auprès de leurs
collègues.



Source : CNEFP-Céreq,
Defis, volet salariés, 2017.
Champ : salariés en 2017.

Pour ne pas attribuer à la formation les effets des API

Repérer les situations propices au développement des apprentissages informels

- ➡ Notion floue, difficilement quantifiable
- ➡ Repérés par des **dynamiques de travail** plus ou moins propices ...

... qui conjuguent deux niveaux d'analyse :

1. le contexte organisationnel
2. l'activité de travail de l'individu

... au travers trois dimensions :

3. les interactions entre les salariés,
4. la prise de recul réflexif sur le travail
5. les facteurs favorisant la motivation

Enseignements

Les différentes façons d'apprendre tendent plutôt à se cumuler.

Dans les dynamiques les plus porteuses, les inégalités d'accès s'estompent.

Plus que les caractéristiques individuelles et le seul contexte organisationnel, le travail et son organisation déterminent pour une large part l'accès des salariés à toutes les formes d'apprentissage.

Aspirations et projets professionnels

Les salariés occupant les emplois les moins qualifiés expriment, aussi souvent que les autres, le souhait de se former mais ils formulent nettement moins de demandes de formation.

Souhaiter se former va de pair avec un souhait professionnel

Les aspirations professionnelles associées au souhait de se former

- se singularisent selon la qualification de l'emploi occupé
- sont plus souvent orientées au service d'un changement de métier, de professions, d'emploi ou d'entreprise pour les ONQ et ENQ comparativement aux autres salariés
- sont plus souvent orientées vers l'évolution de l'activité, la prise de responsabilité, et l'équilibre vie perso/vie professionnelle pour les salariés qualifiés

Si le souhait de se former va de pair avec les perspectives professionnelles des salariés, l'expression de demandes de formation relève plutôt des pratiques d'entreprises.

L'étude des aspirations professionnelles des jeunes a montré que c'est la combinaison des contraintes et des facteurs de satisfaction dans l'emploi et le travail qui oriente les projets professionnels.

Les résultats produits jusqu'ici montrent que la formation n'est pas un ensemble homogène :

Au-delà de l'interrogation des individus sur les formations suivies et leurs caractéristiques, nécessité :

- d'interroger sur le travail et son organisation
- d'avoir un dispositif couplé (importance du contexte organisationnel)
- et un suivi panélisté (pour étudier les parcours)

limite : dans Defis, les données entreprises ne sont disponibles qu'en première vague pour les mobiles (possibilités d'appariements)

Travaux engagés dans le cadre du second GE

Les travaux vont désormais intégrer la dimension longitudinale. Ils porteront sur la multiplicité des facteurs intervenant sur les parcours professionnels, le contexte (entreprise, territoire) dans lequel ils se déploient ou qui les façonnent, le rôle de dispositifs spécifiques (entretiens professionnels, CEP, CPF...), mais aussi la capacité des individus à les infléchir ou au contraire leurs difficultés à les maîtriser.

Travaux portant sur des publics spécifiques et/ou cibles des politiques publiques :

Les salariés connaissant des « parcours discontinus », salariés « à risque »

- *Rôle de la formation dans le parcours des emplois atypiques. Du salariat monoactif à la multiactivité multistatutaire.*
 - *Parcours professionnels des salariés en contrats courts.*
 - *Les salariés à risque de « désinsertion professionnelle » pour des raisons de santé*
 - **Les non-qualifiés :**
 - *Repérage de « l'univers des non-qualifiés »*
 - *Dans le cadre de l'ANR Squapin, **quelles capacités ont les salariés non-qualifiés à élaborer des stratégies professionnelles ?***
 - **Les séniors :**
 - *Accès à la formation et aspirations professionnelles des +45 ans*
 - *Formation des seniors et trajectoires professionnelles en fin de carrière*
-

Travaux engagés dans le cadre du second GE

Types de formation et différentes façons d'apprendre :

- *La place des formations en langue,*
- *La place des universités dans la formation professionnelle continue à visée professionnelle,*
- *Les formations réalisées pour répondre à un changement induit par la transition écologique,*
- *Organisations apprenantes des entreprises innovantes*
- *Les conditions d'apprentissage en contexte professionnel*

Dispositifs de formation et d'accompagnement :

- *Parcours des salariés identifiés comme non accédants à la formation **Le nouveau cadre légal (CPF, CEP...) a-t-il eu des effets sur le stock des non-accédant-e-s ?***
- *L'accompagnement des actifs dans la mobilisation du CPF*
- *Entretiens pro (et autres outils de management ?) et leur appropriation par les acteurs*

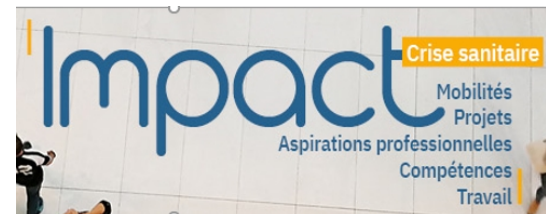
Les aspirations professionnelles :

- *Les effets de la crise sanitaire sur les projets et aspirations professionnelles*
 - *Quelles sont les aspirations professionnelles, comment se forment-elles ? Comment évoluent-elles ? Accent sur les reconversions*
 - *Les aspirations professionnelles et leurs réalisations*
 - *Aspirations professionnelles des +45 ans*
-

Travaux engagés dans le cadre du second GE

De façon générale : les parcours et les effets de la formation

- *Les trajectoires d'emploi et de formation des salariés : Entre anticipations et satisfaction*
 - *Entreprises et salariés à l'échelle d'un marché local : le rôle des déterminants territoriaux sur les parcours et les trajectoires de formation professionnels,*
 - *Formation professionnelle et différences de carrière hommes-femmes,*
 - *Les reconversions professionnelles des salariés à risque*
 - *Le sens donné aux transitions et son énonciation*
 - *Evaluation de la formation professionnelle. Effets de traitement et hétérogénéité inobservée,*
 - *Trajectoire professionnelle, mode d'accès à l'emploi et nature du travail exercé :Quels sont les liens ?*
 - *Comportements de recherche d'emploi et leur « validité prédictive*
-



Champ de DEFIS : entreprises du secteur marchand et leurs salariés en fin 2013

Questionnaire en quatre modules :

- situation professionnelle (Mars 2020 et Mars 2021)
- changements dans le travail (chômage partiel, télétravail, mobilités, conditions de travail, etc.)
- projets et aspirations professionnelles
- formations proposées, demandées, suivies, ou les raisons de non-suivi de formation

Un enrichissement prévu avec les données Force et les fichiers stocks d'entreprises /établissements

Accès et freins à la formation en temps de crise sanitaire

Accès à la formation et usage des dispositifs en temps de crise (chômage partiel, FNE-Formation, CPF)

Inégalités d'accès à la formation? Qui accède? A quelles formations ? Dans quels objectifs ?

Accès à la formation et développement de compétences en lien avec les changements dans l'organisation et les conditions de travail

Quels besoins et attentes en matière de compétences et de modalités de formation?

La crise a-t-elle impacté les projets et aspirations professionnelles, les besoins en formation ?

La portée et les limites de la formation à distance

- d'Agostino A, Fournier Ch, Stephanus C, « Emploi éclaté, précarité et formation : sortir du cercle vicieux », Céreq Bref, 2021, <https://www.cereq.fr/emploi-eclate-precarite-et-formation-sortir-du-cercle-vicieux>
- d'Agostino A, Fournier Ch, Stephanus C (2020), « Plusieurs employeurs au cours d'une année : situation transitoire, complément d'activité ou précarité durable », A. D'Agostino, C. Fournier et C. Stephanus, Insee références, Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2020.
- Beraud D. (2019), « Dis-moi quel poste tu occupes, je te dirai quelle formation tu suis », Céreq Bref, <https://www.cereq.fr/dis-moi-quel-poste-tu-occupes-je-te-dirai-quelle-formation-tu-suis>
- Beraud D. (2018), « Inégalité d'accès à la formation continue : la double peine des formations obligatoires », *Chroniques du travail* n°8, pp 79-93
- Beraud D. (2018) « Les formations obligatoires : bénéficiaires, mode d'organisation, place dans l'entreprise. Exploitation du volet "salariés" de l'enquête Defis », *Céreq Etudes* n°16, juin, 30p <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Etudes/Les-formations-obligatoires-beneficiaires-mode-dorganisation-place-dans-l-entreprise.-Exploitation-du-volet-salaries-de-l-enquete-Defis>
- Beraud D. (2016) « Les formations obligatoires, des formations comme les autres ? », *Céreq Bref* n°350, décembre, 4 p. <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/Les-formations-obligatoires-en-entreprise-desformations-comme-les-autres>
- Beraud D. (2016) « Les formations obligatoires en entreprise », *Net.doc* n°163, août, 71 p.
- Beraud D., Noack E. (2018) « La formation dans les petites entreprises, reflet de leurs orientations stratégiques », *Céreq Bref* n°369, décembre, 4 p. <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/La-formation-dans-les-petites-entreprises-reflet-deleurs-orientations-strategiques>
- Brochier D, Des reconversions aux transitions : un nouvel âge des mobilités professionnelles ?, Céreq Bref, 2021
- Brunet C., Rieucan G. : « Tous informés... tous formés ? » *Céreq Bref* n°378, juin, 4 p. <http://www.cereq.fr/actualites/Tous-informes-tous-formes>
- Cassagneau-Francis O., Gary-Bobo R., Pernaudet J, Robin J-M. (2019), « L'impact de la formation professionnelle en France : une première exploration sur les données Défis du CEREQ », *CREST-ENSAE Manuscrit*
- Carloni P., Lambert M., Marion-Vernoux I. coord. (2018) « Parcours professionnels et formation, des liens renouvelés ». Actes de la journée d'étude du 7 décembre 2018 organisée par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle - CNEFP- et le Céreq, *Céreq Echanges* n° 9, décembre, 64p <http://www.cereq.fr/actualites/Parcours-professionnels-et-formation-des-liens-renouveles.-Actesde-la-journee-d-etude-du-7-decembre-2018-organisee-par-le-Conseil-national-d-evaluations-de-laformation-professionnelle-CNEFP-et-le-Cereq>,
- CNEFP (2017) « L'entretien professionnel comme voie d'accès au Compte personnel de formation. Un droit et ses supports » *Les notes du CNEFP, note* n°1, décembre 2017 <http://www.fpspp.org/portail/easysite/fpspp/cnefp/les-documents/cnefp-travaux-fin>
- Dubois J-M., Lize L., Rousset P. (2018) « Les entreprises de la branche du numérique : modes d'acquisition des compétences par le recrutement et la formation. Une exploitation de l'enquête DEFIS du Céreq », *Documents de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne* 2018.17.p.

- Dubois J-M., Rousset P. (2018) « Digital companies facing the challenges of skill adaptation: a quantitative analysis of the uses of training in France », *Athens journal of technology and engineering*, December 2018.
 - Dubois J-M. Rousset P. (2017) « L'adaptation des compétences, un défi à relever pour les entreprises du numérique », *Céreq Bref* n°358 septembre, 4 p. <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/L-adaptation-des-competences-un-defi-a-relever-pour-les-entreprises-du-numerique>
 - Dubois J-M., Melnik-Olive E. (2017) « La formation en entreprise face aux aspirations des salariés », *Céreq Bref* n°357 juillet, 4 p. <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/La-formation-en-entreprise-face-aux-aspirations-dessalaries>
 - Dubois J-M., Noack E., Sigot J-C. (2016) « Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés - Premiers indicateurs du volet entreprises » *Net.Doc* n°156 avril, 80 p. <http://www.cereq.fr/publications/Net.Doc/Dispositif-d-enquetes-sur-les-formations-et-itinerairedes-salaries-Premiers-indicateurs-du-volet-entreprises>
 - Dubois J-M., Marion-Vernoux I., Noack E. (2016) « Le dispositif d'enquête Defis, un nouveau regard sur la formation en entreprise » *Céreq Bref* n°344, mars 2016, 4 p. <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/Le-dispositif-d-enquete-Defis-un-nouveau-regard-sur-la-formation-en-entreprise>
 - Dubois J-M, Vero J. (2019), "Le compte personnel de formation peut-il ouvrir les chemins de la liberté ? Les salariés non qualifiés confrontés à un déficit d'information" in T. Berthet et C. Vanuls (éds), *Vers une flexicurité à la française ? Regards croisés sur les évolutions professionnelles au prisme des réformes du travail et de l'emploi*, Octarès Editions, à paraître.
 - Fournier C., Lambert M., Marion-Vernoux I. (2020), La qualité du travail, au cœur des aspirations professionnelles des jeunes salariés, *Céreq Bref*, <https://www.cereq.fr/la-qualite-du-travail-au-coeur-des-aspirations-professionnelles-des-jeunes-salaries>
 - Fournier C., Lambert M., Marion-Vernoux I. (2019) "A quoi rêvent les jeunes salariés ? Qualité du travail, aspirations professionnelles et souhaits de mobilité des moins de 30 ans" *Economie et Statistiques*, 2020.
 - Fournier C., Lambert M. et Marion-Vernoux I. (2017), « Der Arbeitsprozess – zentraler Factor für das betriebliche Lernen », *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, n°5
 - Fournier C., Lambert M., Marion-Vernoux (2017), « Apprentissages informels et 'dynamique de travail' », *Sociologies pratiques*, n° 35, octobre.
 - Fournier C., Lambert M., Marion-Vernoux I. (2017) « Le travail au cœur des apprentissages en entreprise », *Céreq Bref* n°353 avril, 4 p. <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/Le-travail-au-coeur-des-apprentissages-en-entreprise>
-

- Fournier C., Joseph O., Lambert M., Marion-Vernoux I. (2018) « Apprendre en début de vie active », *INJEP notes & rapports n°2018/10*, 90 p. <http://www.injep.fr/boutique/injep-notes-rapports/apprendre-en-debut-de-vie-active/529.html>
 - Guillemot D., Sigot J-C. (2019) « Les entretiens professionnels dans les entreprises après la loi de mars 2014 : premiers constats à partir du dispositif d'enquêtes DEFIS », *Céreq Etudes n°23* mai, 44p. <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Etudes/Les-entretiens-professionnels-dans-les-entreprisesapres-la-loi-de-mars-2014-premiers-constats-a-partir-du-dispositif-d-enquetes-DEFIS>
 - Guillemot D., Sigot J-C. (2018) « Les entretiens professionnels, un appui aux carrières internes ou à la sécurisation des parcours ? », *Céreq Bref n°364* juin, 4p. <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/Les-entretiens-professionnels-un-appui-aux-carrieresinternes-ou-a-la-securisation-des-parcours>
 - Guillemot D., Melnik-Olive E. (2018) « Se former tout au long de la vie, quel rôle du parcours professionnel ? » *Insee Références « Formations et Emploi »*, avril. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3526086>
 - Jugnot S., Lambert M. (2017), « La sécurisation des parcours professionnels : les apports de Defis », *Education Permanente*, Hors-Série CNEFP « Entre politiques paritaires et pratiques de formation, le temps de l'évaluation ».
 - Lambert M., (2019) « La formation des salariés 2.0 : l'effet levier des TIC », *Céreq Bref n°376*, avril, 4p. <http://www.cereq.fr/actualites/La-formation-des-salaries-2.0-l-effet-levier-des-TIC>
 - Marion-Vernoux I. (2017), « Une analyse renouvelée des pratiques : le Dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (Defis) », *Education Permanente*, Hors-Série CNEFP « Entre politiques paritaires et pratiques de formation, le temps de l'évaluation ».
 - Melnik-Olive E. (2017) « Formation continue et situation sur le marché du travail. Premiers indicateurs du volet salariés de l'enquête Defis », *Céreq Etudes n°13* juillet, 98 p. <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Etudes/Formation-continue-et-situation-sur-le-marche-dutravail.-Premiers-indicateurs-du-volet-salaries-de-l-enquete-Defis>
 - Melnik-Olive E., Stephanus C. (2019) « La formation accompagne les promotions mais fait défaut aux plus fragiles », *Céreq Bref n°374*, mars, 4 p. <http://www.cereq.fr/actualites/La-formation-en-entreprise-accompagne-les-promotions-mais-faitdefaut-aux-plus-fragiles>
-

- Sigot JC, Vero J. (2020), « Sous-traitance en chaîne : le maillon faible de la formation en entreprise », céreq Bref, <https://www.cereq.fr/sous-traitance-en-chaine-le-maillon-faible-de-la-formation-en-entreprise>
 - Melnik-Olive E., Stephanus C. (2019) « Que font les restructurations aux parcours des salariés ? », *Socio-économie du travail*. 2019 – 1. n° 5, 2020
 - Stephanus C. (2018) « Trajectoires professionnelles et dynamiques de formation des salariés. Suivi longitudinal de l'enquête DEFIS : premiers indicateurs 2013-2016 », *Céreq Etudes n°17*, juin, 48p. <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Cereq-Etudes/Trajectoires-professionnelles-etdynamiques-de-formation-des-salaries>
 - Zizzo C. (2019) « Les déterminants de la gestion des compétences au sein des entreprises », *Working paper n°7*, avril, 16p. <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Working-paper/Les-determinants-de-la-gestion-descompetences-au-sein-des-entreprises>
-