



Conseil national
de l'information statistique

Réunion de la commission « Emploi, Qualification et Revenus du Travail » du 9 novembre 2021 SYNTHÈSE

La commission « **Emploi, Qualification et Revenus du Travail** » du 9 novembre 2021 s'est tenue sous la présidence de Jean-Christophe Sciberras.

La commission débute par une présentation de **la rénovation de l'Enquête Emploi en Continu (EEC)**, entrée en vigueur en janvier 2021. Cette refonte vise à se conformer au nouveau règlement européen sur les enquêtes sociales qui renforce l'harmonisation entre États membres, et à moderniser le protocole en proposant internet comme mode de réponse alternatif au téléphone en ré-interrogation. Pour atteindre ces objectifs, la rénovation se traduit par une refonte du questionnaire, une évolution du protocole et une actualisation de la méthode de pondération. La durée de collecte s'allonge légèrement en passant à trois semaines. La refonte du questionnaire s'est appuyée sur une concertation élargie au niveau national, sur des échanges européens et plusieurs opérations de tests préparatoires. Au sein du questionnaire, les modifications les plus importantes concernent la position sur le marché du travail, les activités professionnelles et les formations. Pour faciliter l'utilisation des données, le contenu des fichiers de production et de recherche évolue, avec la création d'une variable drapeau renseignant la qualité et la provenance des informations ainsi qu'une documentation améliorée des variables. Un pilote, mené pendant toute l'année 2020 sur un quart de l'échantillon, en parallèle de l'ancienne enquête, a préparé la transition dans le but d'estimer les ruptures et de roder le nouveau système. Les ruptures ainsi mises en évidence ont plusieurs sources, car les concepts, le questionnaire, le protocole et les pondérations sont différentes. L'exercice de rétopolation des anciennes données permet de reconstruire des séries longues.

La commission a ensuite examiné l'**évaluation des compétences tout au long de la vie** (avis n° 4 du moyen terme de la commission).

Une première intervention en collaboration entre le Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité (Dera) de l'Insee et la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares) a présenté un **panorama des sources sur les compétences et la formation des adultes**. Deux enquêtes s'appuient sur des tests et des exercices pour mesurer de façon objective les compétences. L'enquête *Information et Vie Quotidienne* (IVQ) est une enquête française, ponctuelle, qui observe les difficultés de numératie et de littératie. L'enquête *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (PIAAC) se déroule dans les pays de l'OCDE tous les 6 ans et mesure le niveau en numératie, littératie et résolution de problèmes. La formation des adultes est difficile à mesurer, car il s'agit d'une notion large et floue, malgré un travail de définition menée depuis 50 ans par Eurostat et l'Unesco. Les sources mesurent notamment le recours à la formation professionnelle, les effets de celle-ci sur la carrière et la connaissance que les acteurs ont des dispositifs existants. Les sources administratives permettent de suivre la formation des personnes en recherche d'emploi ainsi que l'évolution de certains dispositifs, comme les contrats de professionnalisation. Les producteurs valorisent de plus en plus les fichiers administratifs. Les enquêtes « ménages », comme l'enquête Emploi en continu et l'enquête sur la formation continue des adultes, abordent le thème sous l'angle des bénéficiaires et notamment celui de leur accès à la formation. D'autres enquêtes prennent le prisme des employeurs et mesurent le niveau structurel ou annuel de l'effort de formation. Enfin les organismes de formations sont interrogés, par exemple sur la transformation de l'offre de formation.

Pôle emploi a décrit **sa méthode d'observation des compétences**. Pôle emploi rénove le Répertoire Opérationnel des Métiers (ROME) et enrichit le référentiel des compétences en utilisant les référentiels de certification ainsi que grâce à un partenariat plus étroit avec les OPérateurs de Compétences (OPCO). Cela autorise ensuite l'actualisation des fiches métiers du ROME. Au final, Pôle emploi construit une arborescence structurée en 5 dimensions, 25 enjeux, 100 objectifs et 400 macro-compétences. De plus, Pôle emploi observe les compétences demandées au moment du dépôt des offres d'emploi, car l'employeur peut mentionner les compétences techniques qu'il juge nécessaires, les

« savoir-être professionnels » et pourra bientôt ajouter les macro-compétences. De la même manière, les demandeurs d'emploi recensent leurs compétences. Le nombre de compétences mentionnés augmentent avec l'expérience et le niveau de diplôme. Pôle emploi utilise les données produites pour mettre en rapport la demande et l'offre des compétences sur le territoire. Les familles professionnelles sont rapprochées entre elles selon les compétences attendues. Enfin, l'enquête *Besoin de main d'œuvre* complémentaire inclut des questions sur les compétences transversales attendues, les lacunes de compétences des candidats et les besoins d'évolution. Avec France Stratégie, Pôle emploi mesure l'évolution de la demande de compétences résultant de la déformation des emplois. Il en ressort que les compétences techniques sont de plus en plus nombreuses à être attendues.

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) a ensuite exposé **son dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des Salariés (Defis)**. Les enquêtes du Céreq sur la formation professionnelle continue (FPC) éclairent les acteurs publics et partenaires sociaux sur les usages de la formation professionnelle continue et l'évolution de ses objectifs. Les enquêtes intègrent de nouvelles dimensions sur le rôle essentiel du contexte de l'entreprise et ne se limitent plus à mesurer l'accès aux formations mais également l'effet de celles-ci sur la carrière. Cette dernière dimension soulève la question de l'efficacité des formations, car si les dépenses liées à celles-ci sont importantes, leurs résultats semblent faibles. Le Céreq met en place un dispositif d'enquêtes longitudinal pour étudier les liens entre parcours et formations, Defis. Ce dispositif interrogera 4 500 entreprises et 16 000 salariés, suivis pendant 5 ans. Les salariés décrivent leurs conditions de travail, les évolutions de leur emploi, les changements intervenus dans l'entreprise et les formations suivies. Les travaux porteront sur la multiplicité des facteurs intervenant sur les parcours professionnels, le contexte dans lequel ils se déploient, le rôle de dispositifs spécifiques, mais aussi la capacité des individus à les infléchir. Defis étudie les dynamiques de formation et d'apprentissages des salariés et leurs effets sur l'ensemble de la carrière. Il ressort que les formations obligatoires prennent une place de plus en plus importante, il est crucial de les intégrer dans les enjeux globaux de la FPC. Dans le futur, Defis documentera les accès et les freins à la formation durant la crise sanitaire ainsi que l'effet de cette dernière sur les besoins et attentes en matière de formation.

Yann-Firmin Herriou, fondateur de Perspectives et rebonds a décrit **l'utilisation des données statistiques dans le cadre du déploiement d'une opération de restructuration**. À partir du début des années 2000, l'utilisation massive des données a remplacé les études empiriques de bassin d'emplois et des aires de mobilité d'où on déduisait la formation nécessaire. Les outils de big data permettant de mixer de nombreuses données ont fourni aux entreprises une prétendue photographie de la situation de leur bassin en temps réel, supprimant le travail préparatoire, mais produisant parfois des résultats surprenants, éloignés de la réalité vécue, que les acteurs ne pouvaient s'approprier devant ces problèmes de méthode (hétérogénéité des données, boîte noire des outils), des entreprises sollicitent de nouveau la réalisation d'études statistiques fondées sur des données étalonnées.

Les débats de la commission soulignent que la difficulté de définir clairement les compétences les rendent difficilement mesurables. Si les compétences dépendent fortement du contexte de travail, les liens entre formation et compétences tels qu'ils sont observés dans un lieu ne sont pas transférables ailleurs, ce qui pose la question de la généralisation des résultats d'enquêtes sur ce thème. C'est notamment le cas des compétences liées aux « savoir-être », qui sont mobilisées au sein du collectif de travail. France Compétences mène actuellement des travaux qualitatifs pour mieux connaître le déroulement des formations et l'engagement des formés et ainsi comprendre l'efficacité du processus de formation en termes d'apprentissage.

Suite aux débats, **un avis a été produit par la commission**. Elle salue les avancées réalisées dans l'évaluation des compétences professionnelles. Elle recommande aux producteurs de faire œuvre de pédagogie pour inciter les acteurs de terrain à davantage utiliser les sources et à diffuser des données de qualité à un échelon territorial fin, car les compétences et l'accès aux formations divergent grandement selon les territoires.

Enfin, la commission a examiné **trois demande d'avis d'opportunité**. Deux relèvent du Céreq et concernent respectivement les transformations de l'offre de formation et l'effort de formation des entreprises. La dernière était présentée par la Dares qui demande le renouvellement de l'opportunité de l'enquête Acemo-Covid. Toutes ont reçu un avis favorable. La commission a accordé **deux accès aux sources administratives dans le cadre de l'article 7bis** de la loi de 1951 à la Dares, le premier pour accéder aux données de la Cnaf sur le suivi des prestations versées par la Caf et le second pour obtenir les données de l'Urssaf Caisse Nationale sur l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise.