

Bilan du dispositif d'information sur la formation employeurs-salariés

Marion Lambert

Isabelle Marion-Vernoux

Jean-Claude Sigot

Josiane Vero

Département Formation et certification,
Céreq



Céreq,

10, place de la Joliette, BP 21321,
13567 Marseille cedex 02.

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Décembre 2015

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1. PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS DU DISPOSITIF DIFES.....	7
1.1. Richesses et limites des dispositifs d'observation existants	7
1.2. L'entreprise, lieu stratégique d'investigation.....	8
1.3. Les résultats du dispositif DIFES1	9
1.4. Problématiques de DIFES2	10
2. THÉMATIQUES DES QUESTIONNAIRES	12
2.1. Volet « entreprises ».....	13
2.1.1. La structure du questionnaire.....	13
2.1.2. Les formations recensées	14
2.2. Le volet « salariés »	15
2.2.1. La structure du questionnaire « salariés ».....	15
2.2.2. Périodes couvertes par chaque module	16
2.2.3. Champ des formations déclarées par les salariés	17
3. MÉTHODOLOGIE.....	19
3.1. Le volet « entreprises » : l'enquête CVTS4	19
3.1.1. Origine de la demande	19
3.1.2. Les objectifs généraux	19
3.1.3. Cible et champ de l'enquête.....	20
3.1.4. Contraintes imposées à l'enquête.....	20
3.1.5. Coordination européenne	20
3.1.6. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête	21
3.2. Description du volet « salariés »	22
3.2.1. Le plan de sondage du volet salarié	22
3.2.2. Description du mode de collecte.....	23
3.2.3. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête	23
3.2.4. La pondération	24
4. EXPLOITATIONS.....	25
4.1. Marion-Vernoux I., Lambert M. (coord.), (2014), <i>Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et salariés</i> , Céreq, Ouvrages, 2014, 111 p.....	25
4.2. Sigot J.C, Vero J. (2014), « Politiques d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien à explorer », <i>Bref</i> n° 318, Janvier	26
4.3. Politique d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien sous-estimé ? Josiane Vero, co-auteur avec Jean-Claude Sigot d'une étude parue dans le <i>Bref</i> 318, 3ème Biennale du Céreq, Jeudi 19 septembre Paris. Maison internationale. Cité universitaire	26

4.4. Vero J. (2015), « Partage des responsabilités dans l'entreprise et capacités des salariés », Décembre, RELIEF coll. Céreq, Décembre.....	27
4.5. Vero J. (2016), « Promouvoir le développement des capacités des salariés à agir sur leur parcours professionnel : la responsabilité des entreprises en question » Fernagu Oudet S. et Batal C. (eds), <i>(R)évolution du management des ressources humaines aux capacités</i> , Lille, Presses du Septentrion, Mars, à paraître.	27
4.6. Sigot J-C et Vero J. (2016), « Capacité à se former et sécurisation des parcours professionnels », in Picard F. et Olympio N. (coord), Justice Sociale et enjeux méthodologiques, Numéro Spécial, <i>Recherches Sociologiques et Anthropologiques</i> , à paraître. 27	
4.7. « Changements professionnels et formation dans l'entreprise » par M. Lambert et I. Marion- Vernoux, Séminaire du CREAPT, Paris, 26, 27 et 28 mai 2014	28
4.8. « Cadrage macro-économique des usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés », Etude rapport pour le Conseil National d'Evaluations de la Formation Professionnelle, rapport coordonné par M. Lambert et I. Marion-Vernoux, 2013	28
4.9. « Trois sources pour éclairer la formation des salariés : présentation de l'ouvrage Quand la formation continue » par R. Descamp, M.Lambert et JC Sigot, 3ème Biennale du Céreq, Paris, 19 septembre 2013	29
4.10. Groupe d'exploitation DIFES2	30
4.10.1. Objectifs du groupe d'exploitation	30
4.10.2. Les travaux menés sur les données d'enquêtes couplées DIFES 2 dans le cadre du groupe d'exploitation	30
5. ÉVOLUTION VERS UN NOUVEAU DISPOSITIF : DEFIS.....	32
ANNEXE A : LA COMITOLOGIE	35
CNIS	35
CNIL	39
Comité du secret :.....	44
Demande auprès du comité du secret.....	44
Réponse du comité du secret.....	53
Comité du LABEL	54
Comité de pilotage (mai à octobre 2011).....	59
Composition du comité de pilotage:	59
Réunions	59
ANNEXE B : FORMATION DES ENQUETEURS :	62
Instructions enquêteurs : Enquête auprès des salariés Janvier 2012	62
Instructions enquêteurs : Enquête auprès des entreprises	81
ANNEXE C - PLAN DE SONDAGE DE CVTS4 (VOLET « ENTREPRISES »)	104
ANNEXE D - PLAN DE SONDAGE DIFES2 (VOLET « SALARIES »).....	105
Traitement des DADS	105
Création de la base de tirage	105
Tirage de l'échantillon	106

Tirage de premier niveau : les entreprises	106
Tirage de second niveau : les salariés	106
ANNEXE E – LA COLLECTE (VOLET « SALARIES »)	108
La phase pilote.....	108
La généralisation	109
ANNEXE F – DESCRIPTIF DE LA PONDERATION DIFES2.....	115
ANNEXE G : QUESTIONNAIRE VOLET « ENTREPRISES »	119
ANNEXE H : QUESTIONNAIRE VOLET « SALARIES ».....	148

INTRODUCTION

Quel rôle attribuer à la formation professionnelle continue dans les changements professionnels ? Cet angle, différent de celui du rendement individuel de la formation en termes de carrière ou d'évolution salariale, est bien le cœur des interrogations de DIFES2.

Dès 1997, à l'issue de l'avant dernière enquête Formation Qualification Professionnelle (FQP), D. Goux et E. Maurin concluaient que « *la formation continue en entreprise n'a pas d'effet propre très important sur les salaires de ceux qui en bénéficient. En revanche, elle accroît de façon significative la stabilité des emplois de ceux qui en ont profité* »¹.

A l'occasion de la dernière enquête FQP, P. Béret analysait l'évolution de la situation de la manière suivante : « *En considérant les cinq années précédant les enquêtes pour 1977, 1993, et 2003, le taux des formés a explosé, la certification s'est effondrée et les durées ont fondu. De même, les conséquences liées à la conception de la formation comme un investissement n'ont plus lieu d'être puisque diplômes et durées des formations n'ont plus d'effets allant dans ce sens.* »²

Pareille affirmation en ce qui concerne les salariés paraît plausible et ce d'autant plus que la formation des salariés reste, en France de manière plus accentuée que dans nombre de pays d'Europe, presque entièrement financée par l'employeur et se déroule en très grande partie sur le temps de travail³. Principalement mobilisée dans les entreprises pour permettre ou accompagner les évolutions des outils ou méthodes de travail, la formation professionnelle continue est également convoquée comme un instrument d'élévation des qualifications dans le cadre de mobilités internes ou externes, et, dans un contexte de crise, de sécurisation des transitions sur le marché du travail.

De nombreux travaux sur l'accès à la formation professionnelle continue des salariés montrent ainsi qu'elle est plus marquée par les caractéristiques des emplois occupés et des entreprises qui la mettent en œuvre que par les caractéristiques individuelles des stagiaires : « *Si l'effort de formation est inégalement réparti, c'est avant tout entre les entreprises et les emplois et beaucoup moins entre les salariés qui occupent le même type d'emploi dans une même entreprise.* » (Goux et Maurin, 1997). La mise en place d'un dispositif couplé employeur-salarié part ainsi de la nécessité d'étudier les usages et pratiques de la formation continue par la double observation des individus et du contexte dans lequel ils évoluent : l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Ce constat se situe dans la lignée de la réalisation de DIFES1 qui mettait en évidence l'importance du contexte dans lequel les salariés évoluent pour expliquer leur accès à la formation⁴ et d'une étude qualitative (« regards croisés ») qu'avait conduite le département Formation et Certification du Céreq, en collaboration avec la Dares quelques années plus tôt⁵. L'objet était d'étudier les mécanismes d'accès et la mise en œuvre de la formation au sein des entreprises en croisant point de vue des salariés et point de vue des employeurs.

1 Les entreprises, les salariés et la formation continue, Dominique Goux, Éric Maurin, Economie et statistique, Année 1997, Volume 306, Numéro 1.

2 Formation continue, salaires et transformations des marchés internes, Pierre Béret, n°117, janvier-mars 2009, p. 67-80

3 Vers une ouverture des frontières de la formation continue. Isabelle Marion, Martine Möbus, Michel Théry, *Bref*, n° 235, 2006.

4 Aspirer à se former, la responsabilité des entreprises en question », M. Lambert et J. Vero, *Bref*, Céreq, n° 279, novembre 2010. Démocratiser la formation continue dans l'entreprise : le rôle de l'information, des entretiens professionnels et des supports collectifs, JC Sigot et J. Vero, *Bref*, n° 260, Janvier 2009

5 Regards croisés sur la formation continue en entreprise : dix études de cas, Dares, Céreq Net.Doc, n° 21, 2006.

Au-delà de la taille de l'entreprise, les politiques de formation mises en place, mais aussi le contenu du travail et son évolution jouent sur l'accès à la formation des différentes catégories de salariés. L'apport de la formation professionnelle continue nécessite ainsi d'être évalué dans ses interactions avec les changements dans le travail du salarié, angle différent de celui du rendement individuel de la formation en termes de carrière ou d'évolution salariale. La nécessité de creuser ce thème a amené le département à étudier la faisabilité d'une enquête dite intermédiaire dont l'objectif était d'analyser le rôle de la formation continue dans l'activité professionnelle des salariés. Pour ce faire, il était envisagé une interrogation rétrospective sur les relations entre changements intervenus dans l'activité professionnelle et formation continue. D'autre part, il a trouvé écho dans l'exploitation qualitative de monographies d'entreprises isolées dans le dispositif DIFES1. Une collaboration avec un laboratoire de l'EHESS impliqué dans la recherche européenne Capright a permis de mettre en évidence le rôle prégnant de l'organisation du travail, en lien avec les politiques de formation continue dans les modes de développement professionnel des salariés et de construction des parcours⁶. Ces deux types de travaux ont convergé sur la nécessité de replacer le travail au cœur de l'analyse des politiques et des pratiques de formation continue. La prise en compte de la dimension travail s'est ainsi concrétisée dans la réalisation du dispositif d'enquêtes couplées DIFES2.

Dans le même ordre d'idées, Philippe Zamora⁷ confirme l'hypothèse que « *ce sont plus les réformes de l'organisation du travail que l'introduction de nouvelles technologies qui entraînent un besoin accru de qualifications. Les entreprises y répondent en particulier en accroissant l'effort de formation de leur personnel* ». L'apport de la formation professionnelle continue nécessite donc d'être analysé dans ses interactions avec l'organisation des entreprises et avec le travail du salarié.

Souhaitant dépasser la logique d'un dispositif statistique imposant le suivi des dépenses et des bénéficiaires, DIFES2 a été conçu comme un outil permettant de rendre compte de ce double ancrage de la FPC dans le travail et dans l'emploi. Il fait suite au dispositif DIFES1 dont les principaux résultats ont guidé le questionnement et prend place parmi le système d'information sur la formation continue en offrant un nouvel angle de vue.

La thématique centrale de ce dispositif est ainsi de partir de l'expérience de travail et de son organisation pour penser l'articulation entre formation continue et changement professionnel ou plus largement formation continue et construction des parcours, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. A ce titre, figure l'analyse des relations entre accès à la formation et changements professionnels contextualisées par les politiques de formation et l'organisation du travail mises en place par les entreprises.

Ce dispositif d'enquêtes couplées a fait l'objet d'un conventionnement avec la Dares, qui a financé les coûts des prestations externes des volets « entreprises » et « salariés ».

⁶ « L'entreprise en première ligne pour motiver les salariés à se former et se développer professionnellement », Lambert M. Subramanian D., Vero J. et Zimmermann B. (2011), in A. Bourgoin, R. Salais (éd.), *Le travail réinventé. Un défi pour l'Europe*, p. 60-64.

⁷ Réorganisations, changements du travail et renouvellement des compétences, PH. Zamora, *Revue économique*, Nov., 2006.

1. PROBLÉMATIQUE ET OBJECTIFS DU DISPOSITIF DIFES

La genèse du dispositif et sa place au sein du système d'information sur la formation

Les différentes enquêtes présentées rapidement ci-dessous sont complémentaires entre elles, comme elles le sont d'approches plus qualitatives permettant d'approfondir la compréhension des processus et dynamiques à l'œuvre. En cherchant à dépasser l'opposition entre enquêtes auprès des entreprises et enquêtes auprès des individus, DIFES2 se démarque. Appuyé sur l'enquête CVTS, ce dispositif associe l'observation des politiques de formation engagées par les entreprises, avec le recueil des réponses des salariés de ces mêmes entreprises sur les formations qu'ils suivent en lien avec leur activité de travail. Les enseignements tirés de DIFES1 ont montré toute l'importance du contexte dans lequel les salariés sont (ou non) formés, point obscur des enquêtes qui portent sur les seuls individus. Cette approche permet d'analyser comment la formation fait système avec l'organisation du travail, et ses effets sur les salariés sous l'angle du maintien en emploi et de la montée en qualification quand le travail évolue.

1.1. Richesses et limites des dispositifs d'observation existants

Les **enquêtes auprès des bénéficiaires** d'un dispositif permettent d'identifier précisément les personnes interrogées par la formation qu'ils ont suivie. Les évaluations réalisées récemment sur différents dispositifs ne mesurent cependant pas l'impact de ces formations sur les parcours. En outre, observer le parcours d'une population isolée n'est pleinement instructif que s'il est possible de le comparer à celui d'une population non bénéficiaire ayant par ailleurs des caractéristiques semblables (construction de contrefactuel). Même dans ce cas, plusieurs limites de ce genre d'approches doivent être soulignées : mesurer les effets d'un dispositif de formation pris isolément ne permet pas de saisir comment il s'articule, sur longue durée, avec d'autres éventuelles actions de formation, dans l'objectif d'appréhender les parcours dans leur globalité. Par ailleurs, les effets indirects de la formation des uns sur les autres qui n'en bénéficient pas, dans le cas par exemple de phénomènes de file d'attente dans un contexte global de rationnement de l'emploi, sont difficiles à appréhender.

Les enquêtes à vocation plus générale menées ou utilisées par le Céreq permettent de dépasser certaines de ces limites.

Les enquêtes « formation continue » (FC2000, FC2006 et AES2010) dont la dernière édition est réalisée par l'Insee et de la Dares, permettent d'observer le recours à la formation dans un sens très large (formations formelles, informelles et non formelles selon la terminologie européenne, professionnelle et non professionnelle) de l'ensemble de la population adulte ; ces enquêtes fournissent des informations détaillées sur les formations suivies tant par les salariés, que par les chômeurs et les indépendants, qui peuvent être mises en relation avec les caractéristiques sociales et démographiques de ceux-ci. Cependant, elles portent davantage sur l'accès des individus à la formation professionnelle (et non professionnelle) que sur les usages et effets de celle-ci.

Les enquêtes Formation et Qualification professionnelle (FQP) de l'Insee (dont la dernière date de 2014) permettent de mettre en relation, à partir d'un questionnaire rétrospectif, les carrières des individus et les épisodes de formation sur une période de 5 ans. L'information recueillie sur la carrière des actifs et les formations suivies reste cependant tributaire de la mémoire des personnes interrogées. En particulier, les épisodes de formation de courte durée ne sont pas enregistrés, et la mobilité sur le marché du travail est sous-estimée.

Les **enquêtes Génération** du Céreq suivent une **cohorte de sortants** de formation initiale. L'enquête de 2004 à 7 ans, en particulier, s'est attachée à décrire les formations suivies après la sortie du système scolaire. Ce sont des outils incontournables pour suivre l'itinéraire d'insertion professionnelle des jeunes selon le niveau, la filière scolaire et les caractéristiques sociales, mais ce type d'observation ne peut être prolongé au-delà des débuts de carrière en raison de l'attrition qui affaiblit fortement la

qualité de l'observation au fil du temps. Par ailleurs, **les enquêtes auprès des individus** sont d'une manière générale limitées d'une part, par leur faible capacité à décrire les formations suivies dans les catégories administratives des dispositifs et, d'autre part, par la faiblesse de l'information sur les contextes dans lesquels se situent l'accès à la formation, son déroulement et les suites immédiates de celle-ci.

L'enquête européenne auprès des entreprises CVTS (*Continuing vocational training survey*), réalisées par le Céreq (la dernière porte sur l'année 2010) interroge les entreprises sur la formation professionnelle continue qu'elles ont financée partiellement ou en totalité pour leur personnel. De son côté, l'exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°24-83, assurée par le Céreq, permet de mesurer l'évolution de l'effort de formation des entreprises dans le temps. Au contraire des enquêtes auprès des individus, les enquêtes auprès des entreprises apportent des informations détaillées sur les dispositifs de formation mis en œuvre, les politiques de formation, les financements de ces actions, et les « 24-83 » permettent le suivi de ces informations dans le temps, en fonction du contexte conjoncturel et législatif. En revanche, l'information sur les salariés bénéficiaires est sommaire dans ces sources « entreprises ».

1.2. L'entreprise, lieu stratégique d'investigation

Selon l'enquête FC2006⁸, près de 80 % des formations suivies par des salariés du privé ou du public en 2005 ou 2006 ont pour financeur principal l'entreprise ou un fonds auquel les entreprises sont tenues de cotiser (OPCA ou FONGECIF). Selon la source CVTS4, en 2005, parmi les entreprises de dix salariés et plus du secteur privé qui financent ces formations, seules 5 % d'entre elles ont recours aux possibilités de formation hors du temps de travail.

En matière de formation d'adultes en France, le rôle joué par les employeurs publics et privés est primordial : selon le projet de loi de finances 2008 sur la formation professionnelle (hors apprentissage) sur 22,64 milliards d'euros de dépenses de formation, les employeurs privés en financent près de 45 %, les employeurs publics ou assimilés près de 25 % et les ménages moins de 4 %. Concernant les dépenses des entreprises, ces chiffres ne prennent en compte que les dépenses dites admissibles au sens fiscal du terme, à l'exclusion des formations de type hygiène ou sécurité.

Dépense des financeurs finaux par public bénéficiaire, en 2006

En milliards d'euros

	Apprentis	Jeunes en insertion professionnelle	Actifs occupés du privé	Agents publics	Demandeurs d'emploi	Total
Entreprises	1,01	0,98	9,19	-	-	11,18
État	1,27	0,50	1,21	2,97	1,43	7,38
Régions	1,84	0,86	0,33	0,13	0,73	3,89
Autres collectivités territoriales	0,03	-	0,02	1,74	-	1,79
Autres administrations publiques et Unedic	0,10	-	0,03	0,65	1,06	1,84
Ménages	0,22	-	0,62	-	0,19	1,03
Total	4,47	2,34	11,40	5,49	3,41	27,11

Source : Dares

En 2003, pour augmenter les taux d'accès à la formation, les partenaires sociaux ont imaginé deux mécanismes :

⁸ *Quand la formation continue : repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés*, Coordonné par Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux et Jean-Claude Sigot, 2009.

- la création d'un droit individuel pour tous (DIF) cumulable sur six ans et partiellement transférable,
- et un entretien professionnel tous les deux ans au moins pour permettre le débat entre le salarié et son supérieur hiérarchique sur son parcours professionnel et les formations qui permettraient de le conforter.

Les interrogations symétriques dans les enquêtes françaises CVTS3 pour les employeurs et FC 2006 pour les individus ont permis d'appréhender ces deux aspects. Cette première tentative de croisement d'une enquête salariés (FC 2006) et entreprises (CVTS3) dans le cadre du dispositif DIFES1 a produit 1 800 réponses de salariés et des entreprises qui les emploient.

1.3. Les résultats du dispositif DIFES1

Comme on l'a vu, la réforme de 2003 donne un rôle important à la formation professionnelle dans le cadre du dialogue social. Après avoir fixé le cadre général, le DIF renvoie d'abord aux accords de branche, puis aux accords d'entreprise, et enfin aux entretiens professionnels censés permettre au salarié d'agir sur le déroulement de son parcours professionnel et de prévoir les formations qui permettraient de le conforter. Les travaux menés dans le cadre de DIFES1 s'intéressent à la transposition, dans et par l'entreprise, des droits élaborés au niveau institutionnel. Sont examinées les politiques de formations, leur conception, leur envergure, leur contenu, leurs usages et leurs destinataires. L'entreprise est entendue non seulement comme un élément de contexte, mais aussi comme un acteur initiant des ressources et des facteurs de conversion pour ses salariés. Autour de cette approche, différents travaux ont été engagés avec plusieurs résultats.

Au terme d'une classification qui croise deux niveaux d'analyse, celui de l'entreprise et celui des salariés, il apparaît qu'un peu plus de 10 % des entreprises ouvrent des espaces de délibération autour de la formation dans une configuration qui réunit de fortes opportunités de formation et des perspectives d'évolution professionnelle (*Quand la formation continue*, 2009). Ces entreprises associent l'accès aux opportunités de formation dans des conditions plutôt égalitaires pour toutes les catégories, l'implication de représentants du personnel dans la politique de formation et l'implication personnelle des salariés dans leur projet.

Pour les entreprises qui s'impliquent dans le développement des opportunités de formation et d'évolution professionnelle et qui ouvrent des espaces de délibération sur ces questions, ceci est une garantie pour tenir les objectifs économiques. Près d'une entreprise sur deux dans ce cas déclare les porter à la connaissance de leurs salariés, ce qui est 4 fois supérieur à ce que l'on observe dans l'échantillon global. Par ailleurs, 86 % d'entre elles ont mis en œuvre une procédure d'identification des besoins d'évolution des compétences et 62 % évaluent l'acquisition des compétences à l'issue de la formation. Autrement dit, les salariés disposent de latitudes d'action dans un espace contingent aux objectifs économiques. Côté salariés, l'ajustement avec les déclarations de leur employeur se fait bien. Au regard des réponses apportées par les salariés, la possibilité d'exprimer son point de vue et de le faire entendre est largement mieux assurée que dans les autres classes : 70 % des salariés disent pouvoir exprimer leur besoin de formation dans l'entreprise, ce qui place cette classe au premier rang de la typologie. Par ailleurs, l'information est bien entendue : huit salariés sur dix dit être informé des possibilités de formation dans l'entreprise. C'est aussi dans cette classe que les salariés sont les mieux informés sur le DIF. Cette information est d'autant mieux entendue que ces entreprises s'emparent de ce dispositif et qu'elles l'intègrent dans leur politique de formation : ici elles sont trois fois plus nombreuses à utiliser le DIF hors temps de travail et deux fois plus nombreuses à le mobiliser sur le temps de travail.

Cette classe qui organise une politique de formation ambitieuse dans le cadre d'une construction négociée est majoritairement composée d'entreprises de 50 à 249 salariés, rattachées à un groupe. Près de la moitié d'entre elles relève de secteurs tels que l'immobilier, le service aux entreprises, à côté de l'industrie chimique, et de la fabrication d'équipements. La structuration du personnel par catégorie socio-professionnelle y est conforme à la moyenne des entreprises. Ici, les entreprises connaissent

deux fois plus souvent une situation de fusion, rachat ou scission, qui s'accompagne d'une innovation de leur produit ou de leur méthode de production. Pourtant, ces réorganisations donnent lieu à une politique de formation ambitieuse, avec un TPF et une espérance de formation parmi les plus élevés, et une mobilisation de tous les modes de formation à l'exception de l'autoformation.

Dans le contexte de changement que connaissent ces entreprises, il faut souligner qu'elles offrent une relative stabilité. Côté salarié, ils sont près de 80 % à déclarer être en contrat à durée indéterminée (CDI), ce qui est conforme à la moyenne. Par ailleurs, la structuration des salariés selon leur ancienneté est également comparable à la moyenne des entreprises. Cette relative stabilité se conjugue aussi avec des perspectives d'évolution professionnelle. Les entreprises sont ici quatre fois plus nombreuses à déclarer utiliser la formation pour accompagner la mobilité horizontale et verticale. Les réponses des salariés affinent celles de leurs employeurs plus qu'elles ne les contredisent : si ils sont plus nombreux à déclarer avoir connu une mobilité horizontale, la part de ceux qui ont bénéficié d'une mobilité verticale reste en dessous de la moyenne.

D'autre part, les résultats précisent le rôle que l'entreprise semble pouvoir jouer dans la réduction des inégalités d'accès à la formation entre les différentes catégories socioprofessionnelles (Sigot, Vero 2009).

Ainsi, dans les entreprises qui ne diffusent pas d'information sur la formation, seuls 30 % des ouvriers déclarent avoir quelques lueurs sur la question. Ce chiffre passe à 73 % dans les entreprises qui communiquent et qui procèdent à un recueil des besoins via des entretiens systématiques. Pour les cadres, ces chiffres sont respectivement de 76 % et 98 %.

De même, dans les entreprises qui conduisent systématiquement des entretiens professionnels et qui ont signé un accord d'entreprise sur la formation, les ouvriers ont 3,6 fois plus de chances de déclarer avoir eu un entretien professionnel que ceux des entreprises qui ne systématisent pas les entretiens. Pour les cadres, en revanche, cela ne change rien.

Ces résultats révèlent que l'information diffusée par l'entreprise n'apporte qu'un « faible gain » pour les cadres, alors qu'elle est essentielle pour les non-cadres.

Si la durée moyenne des cours et stages financés par les entreprises s'établit à 21 heures par stagiaire pour les entreprises qui ne diffusent pas d'information, elle s'élève à 29 heures quand l'information est diffusée et que les salariés déclarent l'avoir reçue, et atteint 34 heures dans les entreprises qui tout à la fois informent, conduisent des entretiens auprès de tous leurs salariés et signent un accord concernant au moins partiellement la formation. Mais ces formations restent néanmoins de courte durée et centrées sur le périmètre de l'entreprise. Leurs effets en termes de parcours ne peuvent être mesurés avec l'outil actuel.

1.4. Problématiques de DIFES2

Cette enquête a pour objectif principal d'étudier les conditions d'information, de délibération et de départ en formation dans le cadre de l'entreprise, des thèmes qui se situent au cœur des préoccupations de la loi de 2004 sur la formation tout au long de la vie⁹. L'idée de cette nouvelle loi était, avec la mise en place du DIF (droit individuel à la formation), de laisser l'initiative de la formation au salarié sous réserve de l'accord de son employeur. L'introduction d'un espace de discussion entre employeur et salarié sur la formation pose la délicate question du partage des responsabilités entre salariés, employeurs, à la fois pour l'accès à la formation, pour le développement professionnel, et la sécurisation des parcours.

Ce dispositif, qui croise des informations employeurs et salariés, offre un regard évaluatif unique sur la mise en œuvre de cette réforme.

⁹ Avec l'introduction du DIF (droit individuel à la formation), cette loi a mis en place une zone intermédiaire entre les actions de formation initiées par l'employeur (dans le cadre du plan) et celles conduites à l'initiative du salarié (dans le cadre du congé individuel de formation).

Il y a bien sûr, des points de convergences avec l'enquête AES, notamment sur la description des formations. Concernant les conditions d'accès à la formation, DIFES2 va tenter de préciser les différents canaux utilisés pour recueillir les besoins de formations des salariés et les possibilités dont dispose le salarié pour modifier les propositions qui lui sont faites. La question de la connaissance du DIF et celle de son utilisation sont également regardées de près dans DIFES.

Tout l'intérêt de ce dispositif couplé est qu'il permet de **croiser** les points de vue des employeurs et des salariés sur la formation et ainsi de **contextualiser** les réponses des salariés en fonction des types d'entreprises dans lesquelles ils travaillent (taille, secteur, organisation du travail) et bien sûr des politiques de formation qui y sont menées.

Mais l'originalité de ce nouveau volet salariés, qui le distingue des précédentes éditions (FC2000 et FC2006) et des autres enquêtes traitant du thème de la formation continue est qu'il est **axé** sur le lien entre **l'organisation du travail**, et notamment **les changements qui le traversent**, et la formation¹⁰.

Problématique :

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

2. Analyser le lien entre changement dans l'activité de travail et formation continue.
Le parti pris de ce questionnaire est de renverser la perspective : explorer d'autres pistes d'articulation entre formation et sécurisation des parcours que celles qui cantonnent la sécurité à un problème social externe à l'entreprise, pour l'inscrire dans l'activité même de travail. Presque totalement immergée dans les rapports de travail, son observation et son analyse sont inséparables des relations de travail elles-mêmes. En d'autres termes, tenter de comprendre les évolutions que connaît la formation continue revient à donner un éclairage particulier sur les évolutions du travail et des institutions qui l'organisent. L'objectif est donc d'appréhender la formation à travers l'environnement (notamment organisationnel) et les parcours des salariés. Le développement des personnes au travail est fortement tributaire de la politique de l'entreprise. Cette politique n'est pas réductible à l'unique dimension RH ; l'organisation du travail et le mode de gouvernance sont out aussi décisifs.

¹⁰ Zamora (2006) a montré que suite à des changements organisationnels dans les entreprises, les taux d'accès à la formation, notamment ceux des moins qualifiés, augmentaient significativement.

2. THÉMATIQUES DES QUESTIONNAIRES

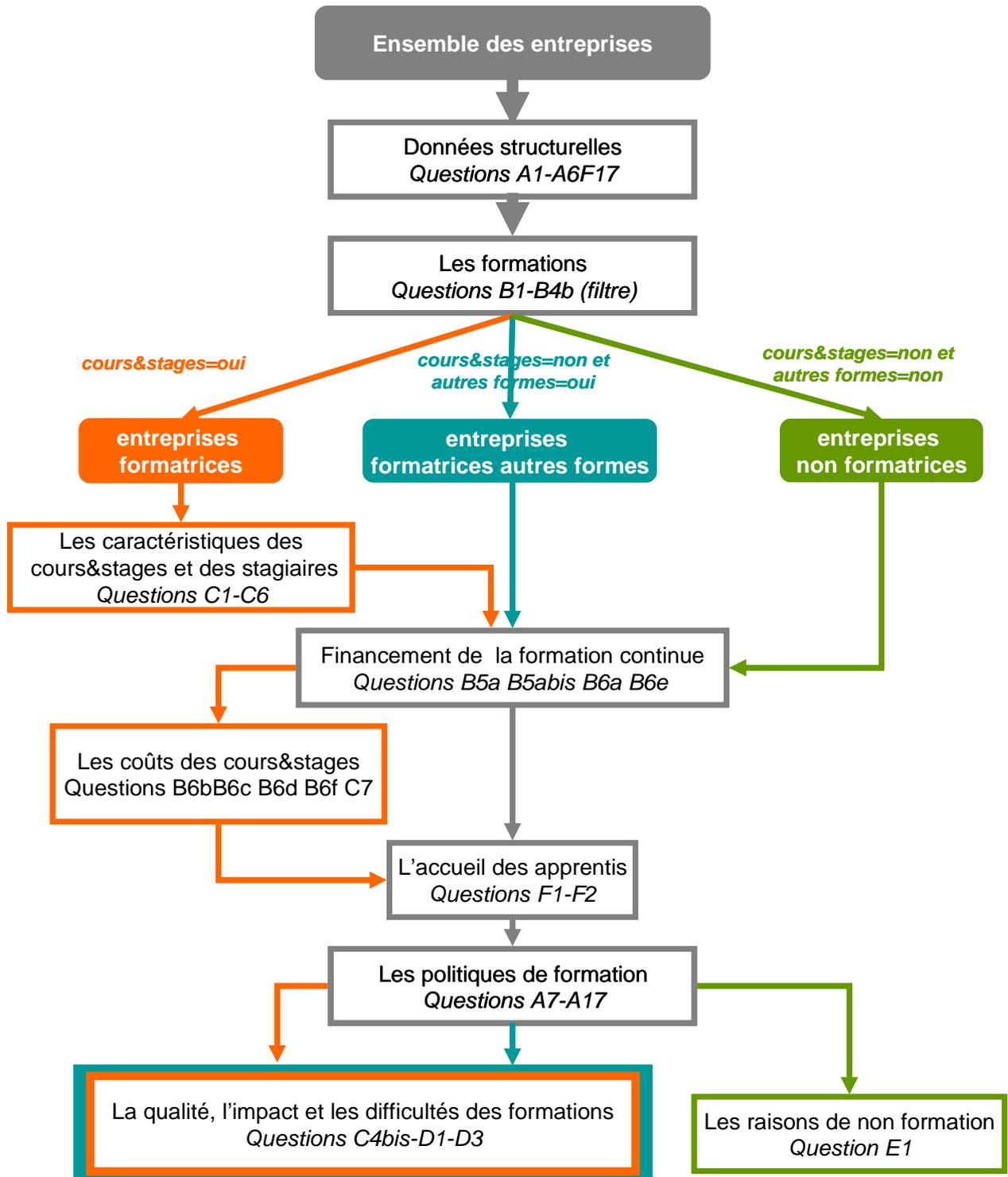
Le **dispositif d'enquêtes couplées DIFES2**, qui interroge les entreprises et leurs salariés sur le thème de la formation continue, est constitué de deux volets :

- un volet **employeurs**, composé d'un échantillon de 1 800 entreprises répondantes à CVTS4, portant notamment sur les politiques de formation et les modes d'organisation du travail ;
- un volet **salariés**, qui interroge 6 100 salariés présents en 2010 dans une entreprise sélectionnée pour le volet employeurs sur la façon dont ils sont informés sur la formation, sur leurs possibilités d'expression de leurs besoins en matière de formation : et plus largement, les conditions du dialogue sur la formation. Ils sont également interrogés sur les motifs de formation et notamment sur le lien qui peut exister entre un changement survenu dans leur travail et la mise en place d'une formation.

Les salariés décrivent de façon très précise les formations qu'ils ont suivies (durée, objectif, organisation...). Toutes les formations sont concernées en dehors des stages, contrats de professionnalisation et apprentissage et des formations financées exclusivement par l'individu hors temps de travail.

2.1. Volet « entreprises »

2.1.1. La structure du questionnaire

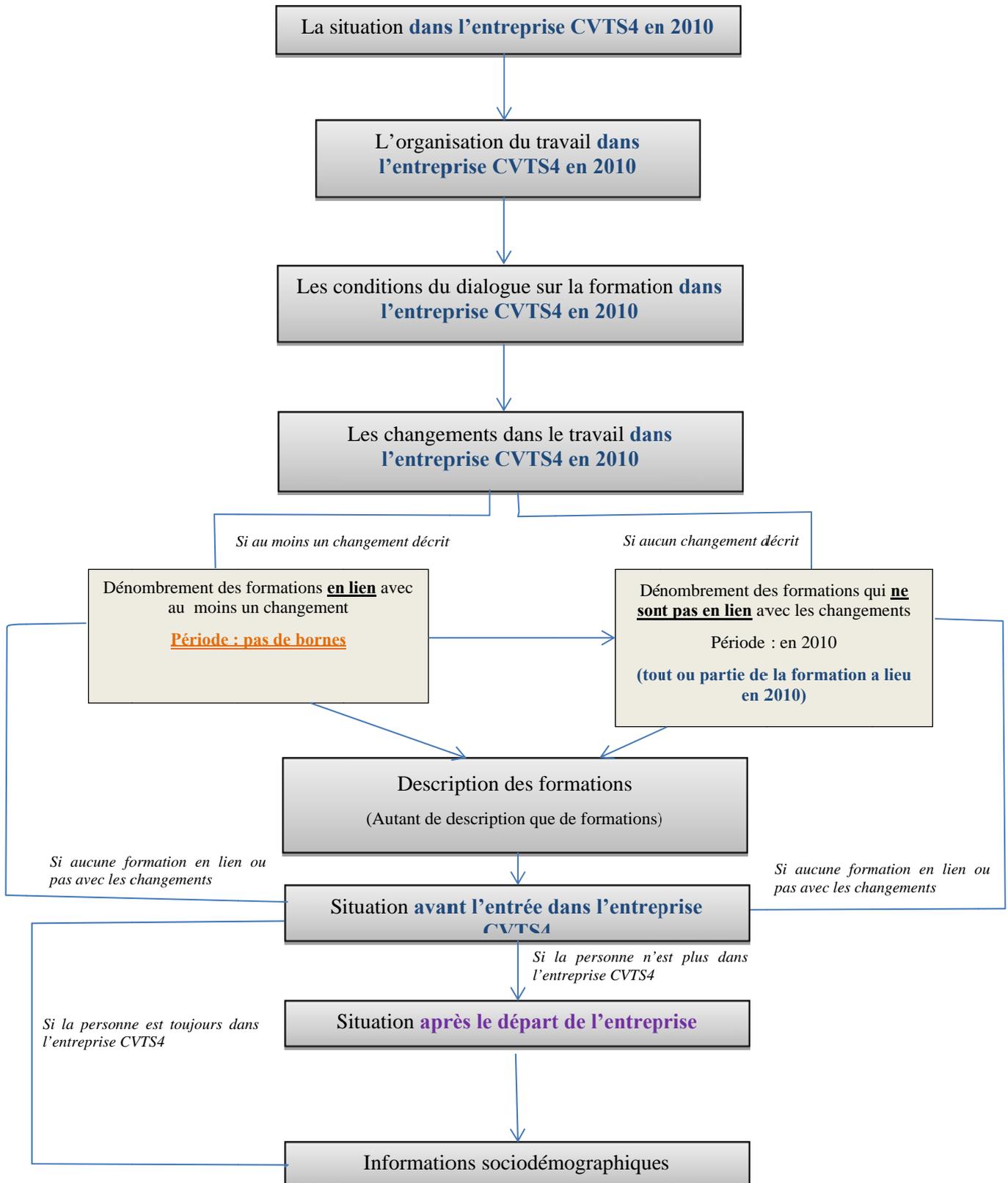


2.1.2. Les formations recensées

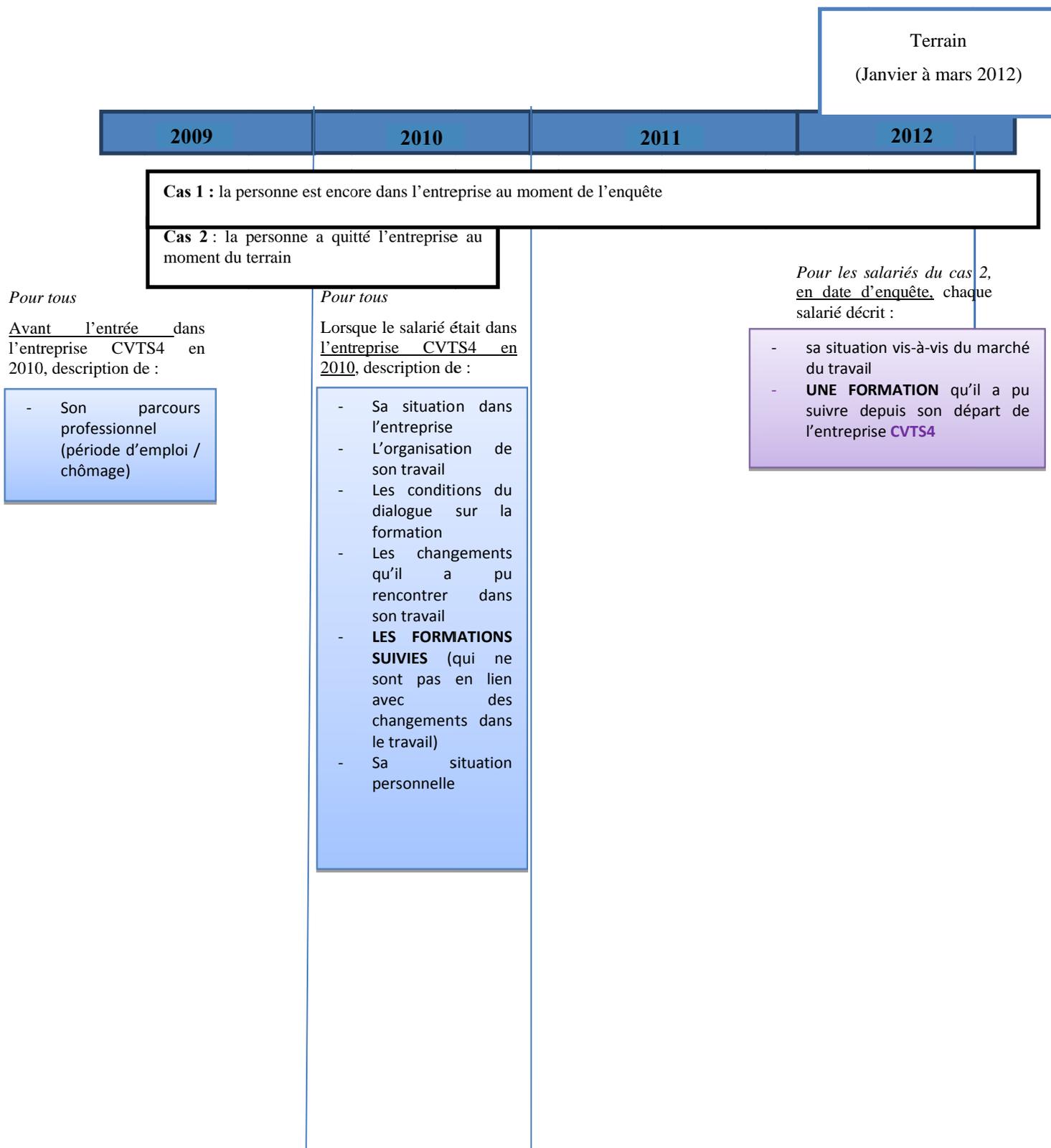
<p>Sont incluses les formations suivies par les membres du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none">• en contrats en alternance• en contrats ou périodes de professionnalisation• en Congé individuel de formation (CIF)• dans le cadre d'un Droit Individuel à la Formation (DIF)• dans le cadre d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)• dans le cadre d'un bilan de compétences	<p>Sont excluses :</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Les mesures pour les personnes initiées et entièrement financées par les pouvoirs publics✗ Toute formation professionnelle continue entièrement financée par les pouvoirs publics✗ Toute formation professionnelle continue entièrement financée par les salariés et réalisée en totalité hors temps de travail✗ La formation initiale des salariés <p><u>Exemple</u> : l'apprentissage</p>
---	--

2.2. Le volet « salariés »

2.2.1. La structure du questionnaire « salariés »



2.2.2. Périodes couvertes par chaque module



2.2.3. Champ des formations déclarées par les salariés

Quels critères adopter pour identifier une formation ?

Sont concernées toutes les formations quel que soit leur but, c'est-à-dire à visée professionnelle directe (s'adapter ou se perfectionner dans son emploi, obtenir un emploi...) ou indirecte (obtenir un diplôme ou une qualification, préparer un concours).

Condition nécessaire n°1 : l'intention est d'apprendre ;

Condition nécessaire n°2 : la formation est organisée, planifiée et structurée ;

Condition suffisante : une certification, une validation.

Il y a « formation » dès lors que l'apprentissage est validé par un certificat, une attestation, un diplôme.

En l'absence de diplôme ou certification, sont retenues les pratiques de formation qui donnent lieu à un apprentissage effectif sous la direction d'un enseignant, moniteur, éducateur ou instructeur, et plus largement les formations planifiées et/ou structurées y compris le cours par correspondance.

Les modes de formation

1 / Les cours ou stages de formation professionnelle sont conçus et organisés soit par l'entreprise elle-même, soit par des organismes qui ne font pas partie de l'entreprise. Les cours ou stages peuvent se dérouler dans l'entreprise ou à l'extérieur, la localisation géographique n'a pas d'importance. On distingue :

- les cours ou stages en groupe,
- les cours particuliers.

2 / Les formations en situation de travail (fest) sont des périodes de formation organisées dans le but d'acquérir des savoir-faire et des expériences pratiques. Elles se déroulent sur le lieu de travail avec l'utilisation d'outils de travail habituels de la personne. Elles font appel à la participation d'une ou plusieurs personnes : tuteur, collègue, formateur extérieur à l'entreprise.

Les périodes en entreprise des personnes en contrat de formation en alternance ne sont pas systématiquement des formations en situation de travail, les périodes doivent être organisées à l'avance et encadrées par un tuteur.

3 / Les formations organisées par rotations sur les postes de travail, tels que des échanges, des détachements, des mises en doublon ou des visites d'études.

Les rotations sur poste à l'intérieur de l'entreprise ou les échanges avec d'autres entreprises sont « d'autres » formes de formation professionnelle continue seulement si elles ont été organisées dans le but de développer les savoir-faire des participants. Les changements de postes qui ne font pas partie d'un programme de formation ne doivent pas être comptés.

4 / Les auto-formations se déroulent généralement en dehors d'un organisme de formation (au domicile ou sur le lieu de travail), sans la présence d'un formateur. Elles utilisent des outils de formation particuliers (logiciels de formation sur CD-Rom ou accessibles sur Internet, manuels...). Elles incluent aussi les formations à distance (exemple : préparation d'un diplôme par le centre national d'enseignement à distance (CNED)). Le simple « surf » sur Internet de façon non structurée doit être exclu.

5 / Les participations à des conférences, séminaires, foires commerciales ou salons dans le but d'apprendre sont des évènements de courte durée (quelques jours au maximum) qui ne sont pas organisés de manière aussi didactique que les stages et cours de formation, mais davantage sur le mode de l'échange et de la discussion. La participation à ces manifestations n'est considérée comme de la formation que lorsqu'elle est organisée à l'avance et que les participants ont l'objectif de se former ou d'apprendre.

3. MÉTHODOLOGIE

L'enquête auprès des salariés du dispositif DIFES2 interroge un échantillon d'individus salariés en 2010 d'une des entreprises répondantes à l'enquête CVTS4.

Les entreprises de l'enquête CVTS4 sont représentatives des entreprises privées (identifiées par la catégorie juridique de l'unité légale) de plus de 10 salariés en 2010, de France métropolitaine, appartenant à tous les secteurs d'activité (à l'exception de l'agriculture). Au total 5 411 entreprises ont répondu à l'enquête CVTS4.

L'objectif initial de l'enquête « salariés » de DIFES2 est d'interroger 6 600 individus résidant en France métropolitaine à la date de l'enquête et ayant été salarié en 2010 dans des entreprises répondantes à CVTS4.

3.1. Le volet « entreprises » : l'enquête CVTS4

L'enquête CVTS est une enquête européenne sur la formation professionnelle continue dans les entreprises dont l'objectif est de collecter des informations sur le financement de la formation continue par les entreprises et les politiques de formations de celle-ci sur l'année 2010.

Cette enquête est l'unique source qui fournisse des données statistiques et des indicateurs comparables au niveau européen sur le sujet. Le Céreq est producteur du volet français de cette enquête. Il a assuré à la fois la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre. Eurostat, la Dares, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et l'INSEE ont été les partenaires du Céreq pour la réalisation de CVTS-4.

L'enquête CVTS4 a été déclarée obligatoire le 31 mars 2011 suite à son passage au Comité national de l'information statistique (CNIS).

La collecte a été réalisée entre avril et juillet 2011 par un prestataire, H2A, sélectionné après un appel d'offre passé par le Céreq.

La taille de l'échantillon tiré par la division sondage de l'Insee a été de 8 951 entreprises (voir plan de sondage en annexe C), ce qui a conduit à 5 411 entreprises répondantes, soit un taux de réponse global de 60,5 %.

3.1.1. Origine de la demande

L'enquête CVTS est une enquête européenne dont le questionnaire est partiellement défini par un règlement européen : pour sa quatrième édition, comme pour les précédentes, au-delà des questions européennes, il comprenait quelques questions françaises complémentaires.

Outre Eurostat pour la partie européenne, les utilisateurs potentiels des résultats sont nombreux. Pour la partie française, il s'agit notamment des partenaires institutionnels en lien avec la formation professionnelle continue (ministère du Travail, DGEFP, DARES, Céreq), des partenaires sociaux, des organisations professionnelles de branche, des universités et des chercheurs. Une extension au secteur public, initialement prévue, n'a finalement pas été réalisée en l'absence de financement de la part de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

3.1.2. Les objectifs généraux

Le principal objectif du volet européen est de fournir à Eurostat, en conformité avec le règlement européen, des indicateurs comparables en Europe et dans le temps sur le financement de la formation continue par les entreprises et sur les politiques de formation de celles-ci. Ainsi, le questionnaire de CVTS4 a été décliné en 8 grandes thématiques :

- données structurelles de l'entreprise ;
- politique et stratégie de gestion de la main d'œuvre et de formation continue ;
- modalités de formation (cours et stages, formation en situation de travail, rotation sur poste, etc.) ;
- données quantitatives sur la formation (stagiaires, heures, organismes dispensateurs) ;
- données financières ;
- évaluation des formations (qualité, impact, difficultés) ;
- raisons pour lesquelles l'entreprise n'a pas dispensé de formation professionnelle continue ;
- contribution de l'entreprise à la formation professionnelle initiale.

3.1.3. Cible et champ de l'enquête

L'enquête CVTS-4 s'appuie sur la révision du règlement (CE) No 1552/2005 du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relatif aux statistiques sur la formation professionnelle en entreprise. Les secteurs d'activité couverts se sont référés à la Nace rev.2 en 20 catégories, couvrant l'ensemble des secteurs marchand hors agriculture [B,C10-C12, C13-C15, C17-C18, C19-C23, C24-C25, C26-C28 et C33, C29-C30, C16+C31-32, D-E, F, G(45), G(46), G(47), I, H, J, K(64,65), K(66), L+M+N+R+S].

Les unités enquêtées sont les entreprises de 10 personnes et plus. La définition de l'entreprise retenue dans le cadre de CVTS correspond aux unités juridiquement légales.

3.1.4. Contraintes imposées à l'enquête

Les principales contraintes imposées à l'enquête sont celles imposées par les règlements européens et les règles d'Eurostat. La réduction de la charge statistique des entreprises et la complémentarité des trois enquêtes européennes (AES –Adult Educationnal Survey, LFS – Labor Force Survey, et CVTS) ont été affichées comme des principes de la stratégie de l'Europe pour les statistiques sur la formation tout au long de la vie pour les nouvelles éditions des enquêtes. Ainsi, la déclinaison de certaines variables du questionnaire européen (par âge ou par sexe) a été supprimée de la quatrième édition de CVTS.

Les réponses aux variables du questionnaire européen sont soumises à des contraintes plus ou moins importantes selon leur statut. Ainsi, les variables « cœurs » doivent être systématiquement renseignées. Un questionnaire n'est validé par Eurostat que si au moins 50 % des variables européennes sont renseignées.

Lors de l'interrogation pour CVTS3, les variables les plus chronophages étaient les variables européennes dont les définitions et le recensement n'étaient pas usuels pour les entreprises françaises.

3.1.5. Coordination européenne

Sur le plan européen, un groupe de travail (Task-Force) composé de représentants des Etats membres participants à l'enquête et coordonné par Eurostat a conduit l'élaboration du projet.

Les résultats européens sont diffusés par Eurostat et relayés dans les supports du Céreq. Le retour d'information à l'unité enquêtée est passé par l'envoi à toutes les entreprises répondantes d'une première publication *Bref* (4 pages).

3.1.6. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

Les moyens consacrés à l'enquête « entreprises » sont ici décrits à titre indicatif. En effet, ce volet a une existence propre et son financement est assuré au titre de l'obligation faite aux Etats membres de l'UE de réaliser l'enquête CVTS.

La phase de conception, préparation, coordination avec Eurostat ainsi que la phase de traitement ont mobilisé trois chargés d'études (cadres A à temps plein pendant 12 mois) du Céreq. L'Unité de Méthodologie Statistique Entreprises de l'Insee a été aussi mobilisée pour les phases de tirage de l'échantillon.

La collecte des données (réalisée par voie téléphonique) a été effectuée par un prestataire choisis par appel d'offres. La Dares a financé les coûts relatifs à la collecte des données (prestations externes, suivi du terrain d'enquête et frais de déplacements du personnel Céreq).

L'équipe en charge de l'enquête au sein du Céreq a procédé aux différents apurements et aux imputations de non-réponses partielles selon les recommandations du manuel CVTS4 d'Eurostat.

Avec l'appui de l'Unité Méthodologie Statistique Entreprise, elle a réalisé également la pondération de l'échantillon des entreprises répondantes en tenant compte des probabilités de tirage ainsi que de caractéristiques de non-réponse (protocole d'enquête, caractéristiques des entreprises).

Les études et premières publications sont réalisées et coordonnées par les chargés d'études du Département Formation et Certification du Céreq.

3.2. Description du volet « salariés »

3.2.1. Le plan de sondage du volet salarié

Les objectifs assignés au plan de sondage pour le volet « salariés » de DIFES2 ont été les suivants :

- obtenir une précision acceptable sur des indicateurs relatifs à la formation des salariés (proportion de salariés ayant connu une période de formation continue) selon deux entrées d'analyse : taille de l'entreprise et secteur d'activité ;
- avoir un volume de salariés suffisant par entreprise pour pouvoir observer une certaine diversité de profils ;
- pouvoir réaliser des analyses sur un groupe d'entreprises ayant un profil proche de celui souhaité par la réforme de 2004 (entreprises qui offrent des conditions favorables pour la participation à une formation, c'est-à-dire des opportunités de formation et des espaces de discussion individuels et collectifs).

Au regard de ces objectifs, de la durée du questionnaire (estimée à 16 minutes), de l'utilisation de recherches automatiques mais aussi manuelles et du budget alloué à l'opération par la Dares, un échantillon de 17 609 salariés a été tiré afin de réaliser environ 6 600 enquêtes.

L'échantillon de 17 609 salariés est issu d'un tirage stratifié à deux degrés :

- le premier degré correspond au tirage aléatoire stratifié d'environ une entreprise sur quatre répondantes à l'enquête CVTS4 (1 813 entreprises sur 5 411). Ce premier degré est stratifié selon les variables de stratification de l'enquête CVTS4 à savoir la taille et le secteur d'activité de l'entreprise. Le volume d'entreprises tirées par strate est lié à la taille de l'entreprise.
- le second degré du tirage consiste à tirer l'échantillon de 17 609 salariés au sein de cet échantillon d'entreprises. Ces salariés proviennent d'une base de sondage anonymisée fournie par le service en charge des DADS à l'Insee. Ce second degré est stratifié selon les variables suivantes : PCS, sexe, âge.

L'échantillon tiré a été dimensionné pour obtenir environ trois salariés répondants pour les entreprises de 10 à 250 salariés et au-delà en fonction des effectifs de salariés de l'entreprise en 2010. Le maximum en termes d'objectifs de répondants pour la même entreprise a été fixé à 12 salariés répondants pour les plus grandes (pour plus d'informations sur le tirage voir annexe D).

Cet échantillon de salariés tiré par le Céreq a été remis à l'INSEE qui l'a transmis ensuite, enrichi des données nominatives, à la société Cartégie, prestataire chargé de réaliser l'actualisation en coordonnées téléphoniques.

La société Cartégie a retrouvé 61 % des numéros de téléphone en automatique, par appariement avec des annuaires (France Télécom / fichiers partenaires du prestataire).

La société Cartégie a ensuite transmis l'échantillon des 17 609 salariés dont 10 378 individus enrichis en coordonnées téléphoniques à la société Ipsos Observer en charge de la collecte des données. Ipsos a réalisé des recherches manuelles sur une partie des échecs des recherches automatiques (car nous ne disposons pas du budget pour le faire sur l'ensemble des échecs). Ipsos a ainsi retrouvé 1 872 numéros de téléphone en manuel, ce qui porte à 12 250 le volume d'individus possédant un téléphone (soit environ 70 % de l'échantillon tiré).

3.2.2. Description du mode de collecte

La société Ipsos a réalisé la collecte des données par téléphone sur système CATI.

Une lettre-avis a été préalablement envoyée à l'ensemble des 12 250 salariés possédant des coordonnées téléphoniques.

Afin de garantir la probabilité de réponse la plus homogène sur les salariés faisant partie de l'échantillon, un taux d'insistance d'appels de 15 tentatives a été fixé avec la société Ipsos. Des études du Céreq (à partir des enquêtes Génération) ont montré qu'au-delà d'une quinzaine d'appels le gain marginal est faible sur le taux de réponse mais également sur les estimateurs des principaux indicateurs étudiés. Ce volume d'appels sera réalisé selon un paramétrage variant les heures et jours d'appels afin de pouvoir joindre des individus ayant des présences diverses à leur domicile (journée / soir, semaine / samedi).

Le questionnaire d'enquête a duré en moyenne 16 minutes et 40 secondes.

Au total, 6 122 enquêtes ont été réalisées, soit un taux de réponse de 35 %.

Pour plus d'informations sur la collecte voir annexe E.

Principales étapes du calendrier de collecte du volet salariés DIFES2

Calendrier DIFES2		
Convention Céreq-Dares	oct-11	
Convention Céreq-Insee	sept-11	
Obtention DADS 2009 (test)	juil-11	
Obtention DADS 2010 (généralisation)	nov-11	
CNIS/CNIL		
Avis d'opportunité CNIS	29-avr-11	
Label CNIS	25-nov-11	
CNIL - déclaration normale	juil-11	
Appel d'offre		
Publication du marché	avr-11	
Ouverture des plis	mai-11	
TEST (pilotes 1 et 2)	13-sept-11	01-oct-11
GENERALISATION	31-janv-12	21-avr-12
Apurements - codifications - pondération	mai-12	nov-12
Transmission de la base à la Dares (volet salariés avec données entreprises de CVTS4)	13 novembre 2012	

3.2.3. Moyens humains et financiers mobilisés pour l'enquête

La phase de conception du questionnaire a été réalisée collectivement au sein du département Formation et Certification. La gestion de l'enquête (préparation, tirage de l'échantillon, suivi de collecte, redressements, apurement et traitement) a sollicité deux chargés d'études (cadres A à temps plein pendant 12 mois) du Céreq. Les études et premières publications sont réalisées et coordonnées par les chargés d'études du Département Formation et Certification du Céreq.

La collecte des données (réalisée par voie téléphonique) a été effectuée par un prestataire choisis par appel d'offres. Cette phase de prestations externes a été financée par la Dares pour un montant de 133 168 euros TTC.

3.2.4. La pondération

La pondération a été réalisée en 3 étapes :

- une double inférence visant à prendre en compte les probabilités qu'ont les salariés de répondre à l'enquête et les probabilités de tirage dans la base de sondage salariés ;
- une pondération des entreprises présentes dans la base de sondage salariés ;
- un calage sur des données DADS.

Pour plus d'informations sur la pondération voir annexe F.

4. EXPLOITATIONS

Des exploitations issues du dispositif DIFES2 sont encore en cours (cf. 4.10, travaux à venir du groupe d'exploitation). Les productions issues du groupe d'exploitation devraient faire l'objet d'une publication commune au sein de la revue *Formation Emploi*. Sont détaillés ci-dessous les principaux articles et communications déjà réalisés.

4.1. Marion-Vernoux I., Lambert M. (coord.), (2014), *Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et salariés*, Céreq, Ouvrages, 2014, 111 p.

Auteurs : Renaud DESCAMPS, Jean-Marie DUBOIS, Arnaud DUPRAY, Christine FOURNIER, Olivier JOSEPH, Marion LAMBERT, Isabelle MARION-VERNOUX, Jean-François MIGNOT, Jean-Claude SIGOT, Josiane VERO.

Cette deuxième édition de *Quand la formation continue* est parue quelques jours après l'adoption de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Elle offre un panorama statistique sur les pratiques de formation des salariés et de leurs employeurs, **propice à dresser un état des lieux à l'aube de la réforme.**

Aux côtés du dispositif DIFE2, quatre autres enquêtes ont été mobilisées : les déclarations 24-83, l'enquête CVTS4, AES 2012 et Génération. L'ouvrage se compose de quatre parties : l'accès à la formation, les politiques de formation, les modes d'organisation de la formation et les changements professionnels et formation.

Un des apports majeurs de l'utilisation du dispositif DIFES2 pour l'ouvrage est la construction d'un indicateur mesurant d'intensité de formation nommé **l'espérance de formation**. L'espérance annuelle de formation est un indicateur synthétique qui correspond à la moyenne des durées individuelles annualisées. Il se calcule de la manière suivante :

- pour un salarié ayant travaillé 12 mois dans l'entreprise et ayant suivi au moins une formation, la durée individuelle annualisée est équivalente au temps passé en formation au cours de l'année ;
- pour un salarié ayant travaillé moins de 12 mois dans l'entreprise, le calcul est effectué sur la base d'un « équivalent 12 mois ». Exemple : pour un salarié ayant travaillé 9 mois dans l'entreprise et ayant suivi une ou plusieurs formations d'une durée totale de 20 heures, la durée individuelle annualisée est de : $(20/9) \times 12 = 26,6$ heures ;
- pour un salarié n'ayant pas accédé à la formation, quelle que soit sa durée d'emploi dans l'entreprise, la durée individuelle annualisée est nulle.

L'espérance de formation est obtenue en divisant la somme des durées individuelles annualisées par le nombre d'individus. Elle est exprimée en heures par salarié.

Les résultats issus de l'exploitation de DIFES2 se retrouvent dans les pages traitant des thématiques suivantes :

- Statut d'emploi et formation
- Diplôme et formation
- Age et formation
- Homme et femme
- Financement des formations
- Recueil et expression des besoins de formation
- Fréquence et contenu de l'entretien professionnel
- Information sur la formation
- Information sur le DIF

- Politique des entreprises et accès à la formation
- Objectifs des salariés
- Besoins de formation non satisfaits des salariés
- Modalités de formation en entreprise
- Les salariés et leur DIF
- Changement dans le travail et formation
- Formation et mobilité dans l'entreprise

4.2. Sigot J.C, Vero J. (2014), « Politiques d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien à explorer », *Bref* n° 318, Janvier

Ce *Bref* s'interroge sur le rôle des entreprises dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Celle-ci peut-elle être envisagée du seul point de vue de la formation alors que la flexibilité transforme en profondeur le travail, ses modalités d'organisation, la gestion des ressources humaines ? Telle qu'elle a été mobilisée jusqu'à présent dans les entreprises, la formation continue n'a eu que peu d'effets sur les parcours. En réalité, un ensemble plus vaste de facteurs englobant la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail semble devoir être pris en compte pour assurer une sécurité active des salariés. L'interdépendance entre ces trois dimensions est un point essentiel. Cet article montre qu'elle façonne le triangle, vertueux ou vicieux, selon le cas, à l'intérieur duquel se construisent les parcours professionnels. De ce point de vue, les entreprises «capacitantes » offrent des scénarios de flexibilité, laissant une place centrale au développement des personnes au travail et dérogeant ainsi à la logique unilatérale de performance de l'entreprise. Ce faisant, elles semblent permettre aussi aux salariés qui quittent l'entreprise de trouver plus facilement un autre emploi. Une politique facilitant l'accès à différentes opportunités de formation et de mobilités internes pour les salariés, des apprentissages dans le travail et un dialogue tant individuel que collectif, paraît être une source de stabilité dans l'emploi et de sécurité des parcours professionnels. Vouloir articuler formation et parcours professionnels suppose aussi de penser la manière dont la formation s'articule au travail et au projet professionnel. Ce *Bref* s'appuie sur les résultats du deuxième Dispositif d'enquêtes Employeur Salarié sur la Formation (DIFES2).

4.3. Politique d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien sous-estimé ? Josiane Vero, co-auteur avec Jean-Claude Sigot d'une étude parue dans le *Bref* 318, 3ème Biennale du Céreq, Jeudi 19 septembre Paris. Maison internationale. Cité universitaire

Si le besoin de concilier flexibilité et sécurité fait aujourd'hui l'objet d'un consensus, les désaccords sur les formes de cette conciliation sont profonds. Une première conception situe la flexibilité à l'intérieur de l'entreprise, et la sécurité à l'extérieur, dans la sphère sociale. Une seconde envisage des possibilités de sécurité active dans le travail et à travers l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines et les politiques de formation continue conduites dans les entreprises. Prendre au mot ce discours est le point de départ de la communication. L'intervention offrira une vision des différents types d'articulation entre ces trois dimensions de la stratégie des entreprises. Une fois la typologie établie, seront analysés les effets des différentes formes d'organisation du travail, de gestion des ressources humaines et de politique de formation continue sur les parcours des salariés et leur sécurisation. Ce travail repose sur les résultats de l'enquête couplée employeur/salariés DIFES2. Il s'appuie sur un échantillon de 1 761 entreprises du secteur privé d'au moins dix salariés dans lesquelles un échantillon de 1 à 15 salariés a été interrogé, soit 6 076 salariés au total.

4.4. Vero J. (2015), « Partage des responsabilités dans l'entreprise et capacités des salariés », Décembre, RELIEF coll. Céreq, Décembre.

L'objectif de cet article est de témoigner des innovations méthodologiques réalisées par le Céreq dans la collecte de données sur la formation continue pour aborder la question du partage des responsabilités dans l'entreprise. Depuis l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2003 et la loi du 4 mai 2004, la volonté des partenaires sociaux et du législateur est de donner au système de formation professionnelle continue les moyens de faire face à la nécessité du développement des compétences. Parallèlement, les réformes ont consacré le rôle fondamental de l'individu dans la construction de son parcours et le développement de son employabilité, introduisant une rupture majeure par rapport au système issu de la loi de 1971 qui reposait pour l'essentiel sur l'implication de l'entreprise à travers son obligation de dépense pour la formation de ses salariés. Il en résulte un déplacement de la responsabilité de l'entreprise vers celle du salarié dans la construction et le développement de ses compétences. Quel point d'appui offre l'approche par les capacités pour repenser les rapports entre liberté et responsabilité ? D'un point de vue descriptif, cela suppose de se pencher sur les différents facteurs qui impactent l'exercice de la responsabilité individuelle. L'article montre comment les dispositifs d'enquêtes couplées employeurs-salariés mis en œuvre au Céreq (DIFES1 et DIFES2), articulés à une série d'enquêtes qualitatives conduites par l'EHESS ont pu évoluer pour permettre de déplacer les termes du débat de la seule formation vers la notion plus complexe de développement professionnel.

4.5. Vero J. (2016), « Promouvoir le développement des capacités des salariés à agir sur leur parcours professionnel : la responsabilité des entreprises en question » Fernagu Oudet S. et Batal C. (eds), *(R)évolution du management des ressources humaines aux capacités*, Lille, Presses du Septentrion, Mars, à paraître.

Ce chapitre d'ouvrage se positionne à contre-courant des discours qui portent sur le capital humain, interroge les critiques, les doutes et les désillusions dont il fait l'objet pour s'ouvrir au modèle des capacités, plus à même, aujourd'hui, de répondre aux problématiques de management des hommes, des organisations, et de la formation. Il s'agit de faire le point sur ce que l'approche en termes de capital humain a apporté et sur ce qu'elle n'a pas résolu, d'en dessiner les limites afin de comprendre pourquoi ce concept sur lequel s'appuie pourtant l'action publique ne répond plus aujourd'hui aux exigences d'un monde du travail en pleine mutation. Au-delà du bilan de l'approche en termes de capital humain, ce chapitre dessine le contour d'une nouvelle approche utile au management des ressources humaines qui vient compléter voire se substituer à celui du capital humain : le modèle des capacités. Le chapitre interroge ainsi la diversité des arrangements entre organisation du travail, gestion des ressources humaines et politique de formation au sein des entreprises françaises pour faire ressortir les caractéristiques du modèle des capacités. Ce faisant, il analyse aussi l'effet des politiques d'entreprises en considérant sur le court terme, d'une part le maintien en entreprise, et d'autre part, le maintien dans l'emploi ou le retour en emploi en cas de départ de l'entreprise. Ce chapitre s'appuie sur les résultats du deuxième Dispositif d'enquêtes Employeur Salarié sur la Formation (DIFES2).

4.6. Sigot J-C et Vero J. (2016), « Capacité à se former et sécurisation des parcours professionnels », in Picard F. et Olympio N. (coord), *Justice Sociale et enjeux méthodologiques*, Numéro Spécial, *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, à paraître.

Cet article met au premier plan la question de la justice sociale qui suscite un intérêt grandissant tant du point de vue des politiques publiques que de la communauté scientifique. L'approche par les capacités se présente comme une posture épistémologique spécifique permettant d'analyser les parcours et le rôle que la formation est susceptible de jouer dans leur sécurisation. A partir du dispositif d'enquêtes couplées employeur-salariés DIFES2, cet article se propose d'analyser les

parcours au regard du travail considéré tant du point de vue des personnes (attentes et aspirations, formation au long de la vie, liberté de choix, responsabilité et autonomie, sécurité, flexibilité, apprentissages et développement de carrière, etc.) que du point de vue des organisations et des pratiques managériales (processus de flexibilisation, réorganisation, restructuration, participation et démocratisation etc.). Les rapports entre organisation, travail et formation sont évalués au regard de la ligne de partage entre une mobilité subie et maîtrisée pour mesurer l'impact des environnements capacitants sur le développement professionnel, conçu comme une manière spécifique de concevoir la sécurisation des parcours.

4.7. « Changements professionnels et formation dans l'entreprise » par M. Lambert et I. Marion-Vernoux, Séminaire du CREAPT, Paris, 26, 27 et 28 mai 2014

Si les déterminants de l'accès à la formation des salariés ont largement été expliqués, la question de l'influence de la formation sur les parcours professionnels est un domaine encore peu exploré. A la différence du rôle joué par la formation initiale lors de l'insertion dans l'emploi, le rôle de la formation continue sur les parcours professionnels reste encore mal identifié, faute d'avoir pris en compte ses liens avec le travail et son organisation. L'objet de l'étude est d'identifier le rôle de la formation en lien avec le travail et son organisation sur les mobilités dans l'entreprise. La mobilité est ici abordée par la notion de « changement de poste ou de fonction » (« au cours de l'année 2010, avez-vous changé de poste ou de fonction au sein de l'entreprise X ? »).

Les caractéristiques des salariés et celles des entreprises déterminent fortement la probabilité d'être mobile dans l'entreprise. Des organisations et des activités se révèlent propices aux changements de postes ou de fonctions. C'est le cas lorsqu'elles privilégient l'autonomie, les coopérations et les échanges entre collègues. Mais l'analyse révèle que dans ce cadre la formation ne joue pas de rôle sur les mobilités. En revanche, si les possibilités de changement sont plus restreintes dans certains types d'activités professionnelles plus contraintes ou des organisations traditionnelles, se former joue positivement sur les chances d'être mobile. La formation vient pallier un manque de fluidité de l'organisation du travail et un management directif laissant peu de place à l'autonomie.

4.8. « Cadrage macro-économique des usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés », Etude rapport pour le Conseil National d'Evaluations de la Formation Professionnelle, rapport coordonné par M. Lambert et I. Marion-Vernoux, 2013

Le Conseil National d'Evaluations de la Formation Professionnelle a souhaité réaliser une évaluation des usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés ainsi que leurs effets sur les trajectoires professionnelles des salariés. Dans ce cadre, le Céreq était chargé de réaliser un cadrage statistique nécessaire et préalable à cette évaluation. Ce cadrage a été effectué à partir des données disponibles : source administrative 2483, enquête CVTS (enquête européenne sur les politiques de formation des entreprises) et DIFES2 (dispositif d'information sur la formation employeurs-salariés). Cette convention entre dans le cadre de la mission d'évaluation des partenaires sociaux. Les résultats de ce cadrage permettront au CNEFP, notamment par l'analyse des déterminants de l'intensité des usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés, d'éclairer la constitution d'un ensemble d'entreprises qui feront l'objet de monographies détaillées.

4.9. « Trois sources pour éclairer la formation des salariés : présentation de l'ouvrage *Quand la formation continue* » par R. Descamp, M.Lambert et JC Sigot, 3ème Biennale du Céreq, Paris, 19 septembre 2013

Au fil des accords et des lois sur la formation professionnelle, pouvoirs publics et partenaires sociaux n'ont cessé de rappeler la nécessité de lutter contre les inégalités d'accès et de favoriser la formation des salariés « qui en ont le plus besoin », c'est-à-dire les salariés occupant les postes les moins qualifiés et ceux qui travaillent dans les petites entreprises.

Parallèlement à la création de nouveaux dispositifs d'enquêtes, la connaissance des pratiques de formation des employeurs et des salariés s'est enrichie. La combinaison des sources disponibles sur le sujet contribue ainsi à mieux comprendre les mécanismes d'accès à la formation au sein des entreprises. L'ouvrage *Quand la formation continue*, en mobilisant l'ensemble de ces sources, se propose ainsi d'offrir un panorama général et complet sur ces questions. **Cette présentation se focalise sur la question des inégalités d'accès.** Les résultats présentés sont extraits de cette publication.

Pour aborder la question des inégalités d'accès, trois sources (administratives ou statistiques) sont mobilisées ici, les déclarations 24-83, l'enquête CVTS4 et le dispositif DIFES2. Dans un premier temps il s'agit de s'interroger sur l'évolution des inégalités d'accès à la formation en entreprise depuis 40 ans. Les déclarations 2483 permettent de mettre en évidence que si l'effort est réparti sur un plus grand nombre de salariés, des inégalités persistent... notamment selon la catégorie sociale des salariés et la taille de l'entreprise. Au-delà de la taille de l'entreprise, l'enquête CVTS4 permet de mettre en évidence que d'autres facteurs liés à la politique de formation de l'entreprise – comme la pratique de l'entretien professionnel – ont un impact fort sur le fait que l'entreprise soit formatrice ou non.

Ce constat amène la question suivante : quel est l'impact des politiques de formation sur les inégalités d'accès des salariés à la formation continue ?

Le **dispositif d'enquêtes couplées DIFES2**, qui interroge les entreprises et leurs salariés sur le thème de la formation continue, est un outil tout à fait approprié pour traiter cette question. Que nous apprend DIFES sur les inégalités d'accès ? Tout d'abord, lorsque l'entreprise met en place des outils pour informer ses salariés sur la formation, certes, cela favorise la participation des salariés à la formation continue, mais surtout, **la mise en place de supports de discussion (tel que l'entretien) favorise la réduction des inégalités d'accès entre catégorie socioprofessionnelle.** C'est pourquoi la réduction des inégalités d'accès à la formation passe par le dialogue employeur/salarié formalisé par la mise en place de support de discussion dans l'entreprise.

4.10. Groupe d'exploitation DIFES2

4.10.1. Objectifs du groupe d'exploitation

En janvier 2014, un groupe d'exploitation des données sur la formation continue a été créé à l'initiative du département Formation et Certification. Ce groupe avait pour principal objectif de valoriser les données des enquêtes sur la formation continue (DIFES, mais aussi des données AES et CVTS). Son objectif était de permettre un travail de discussion et d'accompagnement des auteurs dans un cadre collectif associant des chargés d'études du Céreq et de son réseau des centres associés, des chercheurs universitaires et la Dares.

Suite à l'appel à projets lancé par le Céreq, une vingtaine de personnes ont rejoint le groupe d'exploitation. Au total, quatre séminaires de travail ont eu lieu : en juillet et octobre 2014, ainsi qu'en mars et novembre 2015¹¹. Chaque séminaire a donné lieu à des présentations des différents projets et travaux de recherche, ainsi qu'à des échanges autour de ceux-ci.

Les travaux menés dans le cadre du groupe d'exploitation devront être valorisés par le biais de différents supports. L'ensemble de ces travaux devra faire l'objet d'un document de travail Céreq. Les auteurs sont également encouragés à soumettre leurs articles pour publication dans le numéro spécial de la revue *Formation Emploi* coordonné par une équipe du Céreq et consacré à la formation continue en lien avec les pratiques des entreprises. Enfin, les articles basés sur ces travaux pourront être soumis dans d'autres revues, françaises ou internationales.

4.10.2. Les travaux menés sur les données d'enquêtes couplées DIFES 2 dans le cadre du groupe d'exploitation¹²

« Le lien entre le changement dans le travail décrits par les salariés et les pratiques de formation des entreprises : quels ajustements face à la crise », *Mathilde Gergoat-Larivière (CNAM et CEE) et Coralie Perez (Université Paris 1)*

« Le devenir des recrutés de 2010 : entre stabilité en entreprise et sécurité de l'emploi », *Guillemette De Larquier (Université Paris 1 et CEE), Carole Tuchsziher (CEE), Géraldine Rieucau (Université Paris 8 et CEE)*

« Formation et attachement à l'entreprise, analyse des causes de départ », *Benoît Cart, Valérie Henguelle, Marie-Hélène Toutin (CAR de Lille)*

« Les pratiques RH peuvent-elles réduire les inégalités professionnelles hommes - femmes? Le cas de la promotion et de la formation en entreprise », *Ekaterina Melnik et Hélène Couprie (Céreq Marseille)*

« Changements professionnels et formation dans l'entreprise, rôle de la formation en lien avec le travail et son organisation sur les mobilités dans l'entreprise », *Isabelle Marion et Marion Lambert (Céreq Marseille)*

« Le rôle des entreprises dans la sécurisation des parcours : approche configurationnelle des entreprises », *Jean-Claude Sigot et Josiane Vero (Céreq Marseille)*

« L'adaptabilité des petites entreprises face aux changements organisationnels et technologiques », *Elyes Bentabet (Céreq Marseille) et Stéphane Michun (Céreq Montpellier)*.

¹¹ Les programmes des 3 dernières réunions, ainsi que la liste des participants sont ci-joints.

¹² Ces articles seront proposés dans le cadre d'un appel à projet de la revue *Formation Emploi* parution 2017 : <https://formationemploi.revues.org/4526#tocto1n3>

Tableau 1

Les des membres du groupe d'exploitation des données sur la formation continue

Nom	Appartenance
BENTABET Elyes	Cereq Marseille
CART Benoît	CAR Lille (Lille 1)
COUPRIE Hélène	Cereq Marseille
DE LARQUIER Guillemette	CEE
DEMAILLY Dominique	DARES
DUBOIS Jean-Marie	Cereq Marseille
EYDOUX Anne	CEE
FOURNIER Christine	Cereq Marseille
GAUTHIER Christelle	Cereq Marseille
GUERGOAT-LARIVIERE Mathilde	CEE
GUILLEMOT Danièle	Cereq Marseille
HALLIER Pierre	Cereq Marseille
HENGUELLE Valérie	CAR Lille (Université d'Artois)
ISSEHNANE Sabina	CEE - Université de Rennes 1
LAMBERT Marion	Cereq Marseille
MARION Isabelle	Cereq
MICHUN Stéphane	CAR Montpellier (Montpellier 3)
MIGNOT Jean-François	Cereq
MELNIK Ekaterina	Cereq
PEREZ Coralie	Paris 1
PODEVIN Gérard	CAR et Rennes 1
RIEUCAU Géraldine	CEE
SIGOT Jean-Claude	Cereq
TOUTIN Marie-Hélène	CAR Lille (Lille 1)
TUCHSZIRER Carole	CEE
VERO Josiane	Cereq
WALKOWIAK Emmanuelle	Université de Westminster

5. ÉVOLUTION VERS UN NOUVEAU DISPOSITIF : DEFIS

Si DIFES2 a permis de dépasser l'opposition des enquêtes entreprises et des enquêtes salariés en accordant une importance particulière au contexte dans lequel les salariés sont formés ou non, le devenir des salariés n'est observé que sur une fenêtre étroite d'un à deux ans environ, correspondant à l'écart entre la sélection des salariés dans les entreprises et leur interrogation.

Principalement mobilisée dans les entreprises pour permettre ou accompagner les évolutions des outils ou méthodes de travail, la formation des salariés est également convoquée par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics comme un instrument d'accès ou d'élévation des qualifications dans le cadre de mobilités internes ou externes, et, de plus en plus, pour jouer un rôle de sécurisation des parcours professionnels sur le marché du travail. Ainsi, les formations suivies par les salariés sont à mettre en relation avec les évolutions du travail, les carrières professionnelles, et les transitions sur le marché du travail.

Dans ce contexte, le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) a souhaité construire un instrument d'évaluation des dispositifs de formation, sous la responsabilité des partenaires sociaux, visant à étudier les actions de formation suivies par les salariés et leurs effets sur les parcours professionnels.

Pour y répondre, dans la lignée de ces travaux notamment autour de DIFES2, le Céreq a conçu le dispositif **DEFIS** (dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés).

Dans ce dispositif, l'enquête « entreprises » est couplée avec un suivi longitudinal des salariés.

Le dispositif proposé ne se limite pas à l'étude des effets de la formation sur la carrière professionnelle, le salaire, ou encore sur la mobilité externe et les chances d'accès à un nouvel emploi. Pour identifier les liens entre la participation à la formation et les changements dans l'activité professionnelle des salariés, inscrire les actions de formation et ses effets dans l'entreprise et les activités de travail se révèle central. Tout d'abord, parmi les facteurs permettant de faire progresser professionnellement les salariés, l'enquête identifiera ce qui relève des actions de formation du point de vue des catégories administratives (des déclarations des entreprises ou de celles des salariés) mais aussi des processus d'apprentissage dans le travail. Elle devra ainsi identifier diverses dimensions de la formation et des situations d'apprentissage, plus ou moins formalisées, validées ou non par une certification. Leur mise en relation permettra de repérer des parcours de formation ou des contextes favorables aux apprentissages. Le couplage d'informations issues de l'interrogation des entreprises et de celles des salariés est un atout précieux pour mettre en évidence ces différentes situations de formation.

Ensuite, les effets attendus de la formation sont potentiellement multiples, et leur mesure est complexe. Il est proposé, dans la perspective d'évaluation des dispositifs paritaires de formation, de privilégier l'analyse des effets de la formation sur les changements professionnels vécus par les salariés, qui renvoient aux objectifs de sécurisation professionnelle ou de progression en qualification.

Le dispositif d'enquête est ainsi construit pour répondre aux objectifs suivants :

- Elargir le repérage de la formation professionnelle continue à la diversité des formes d'apprentissage. La multiplicité des voies d'accès à la formation, et notamment le recours à l'alternance, doit être pris en compte. Plus fondamentalement, cours, stages, formation en situation de travail, rotation des postes... ne constituent pas les seules sources d'apprentissage en entreprise. On peut repérer, à côté de ces formes planifiées et organisées, des apprentissages informels, sur le tas, engendrés par l'exercice même du métier ou par des organisations de travail spécifiques. Le travail peut alors être en lui-même formateur. On peut par exemple faire

l'hypothèse que travailler au sein d'un collectif où l'entraide et la transmission des savoirs s'organisent peut être formateur, de même que le travail en équipe ou la rotation des postes. Prendre en compte les interactions de la formation avec le travail permettrait ainsi de mieux cerner son rôle.

- Centrer l'analyse des effets de la formation sur l'ensemble des changements professionnels intervenus dans l'activité, au-delà de la seule mobilité ascendante (les carrières professionnelles ou salariales). Il paraît d'autant plus pertinent d'inclure les divers types de changement dans l'analyse que les résultats risquent d'être décevants si l'on se limite aux carrières. Nous proposons ainsi d'inclure l'observation des changements effectifs intervenus, simultanément ou non, dans l'activité professionnelle du salarié :
 - mobilité externe (changement d'entreprise, de statut d'activité : chômage, inactivité);
 - changement de contenu d'activité : reconfiguration du poste (nouvelles procédures, nouvelles techniques, nouvelle organisation), changement de poste / de fonction ;
 - changement de lieu : unité/service, établissement ;
 - carrière : classification, catégorie sociale, rémunération, temps et contrat de travail ;
 - amélioration des conditions de travail, de sa qualité, reconnaissance professionnelle, développement professionnel.

- Rendre compte du double ancrage de la formation dans le travail et dans l'emploi. Il apparaît particulièrement important de placer l'évaluation des actions qui sont sous la responsabilité des partenaires sociaux dans ce double ancrage travail et emploi, notamment au travers d'une approche à la fois « entreprise » et « individu ».

ANNEXE A : LA COMITOLOGIE

CNIS :

4 avril 2011 : La Commission EMPLOI, QUALIFICATION et REVENUS DU TRAVAIL examine pour avis d'opportunité le Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié (DIFES2) - enquête auprès des salariés. La commission émet un avis favorable

Extrait du compte rendu de la réunion :

Examen pour avis d'opportunité des projets d'enquêtes Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié (DIFES2) - enquête auprès des salariés (Céreq)

Marion LAMBERT, CEREQ

Le CEREQ sollicite un avis d'opportunité sur le volet « salariés » du dispositif DIFES2. Les salariés sont interrogés suite à l'interrogation de l'entreprise sur leur politique de formation. Le volet « salariés » et le volet « entreprises » constituent un dispositif d'information sur la formation employeur-salarié. Il s'inscrit dans le programme à moyen terme de l'Insee pour la formation tout au long de la vie et est financé par la Dares. Ce dispositif fait suite à DIFES1, qui a été réalisé en 2006. Le volet « employeurs » correspond à l'enquête européenne sur la formation professionnelle continue CVTS4. Il est en cours de réalisation auprès de 5 000 entreprises françaises de 10 personnes ou plus. Le volet « salariés » constitue un projet d'enquête *ad hoc*, dont l'enjeu est d'interroger *via* les DADS un échantillon de salariés présents dans les entreprises participant à l'enquête européenne CVTS4. L'enquête a pour objectif de recueillir des informations sur l'emploi du salarié, son parcours professionnel et sa formation au cours des années 2009 à 2011. Elle porte également sur les changements rencontrés par la personne dans son travail, de même que les conditions d'information, de dialogue et de départ en formation dans le cadre de l'entreprise. La formation ne constituant pas une fin en soit, l'objectif est également de juger, selon les différents contextes d'entreprise, dans quelle mesure la formation peut être un facteur de développement professionnel et de sécurisation des parcours. Les objectifs de DIFES2 renvoient à l'accord interprofessionnel de 2003 et à la loi de 2004 relative à la formation tout au long de la vie. Avec le droit individuel à formation (DIF), l'accord interprofessionnel consacre l'existence d'une zone intermédiaire entre les actions proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation et les actions à l'initiative des salariés. Cette zone intermédiaire introduit un espace de discussion entre employeur et salarié. Se pose la question délicate du partage de responsabilité entre employeur et salarié autour du départ en formation. Les travaux de DIFES1 ont mis en évidence le rôle décisif du contexte d'entreprise, notamment des politiques de formation et de ressources humaines, d'une part dans la réduction des inégalités entre catégories sociales en termes d'accès à la formation et de délibération dans l'entreprise et d'autre part dans le développement des aspirations pour la formation des salariés. DIFES1 a ainsi montré que l'appétence pour la formation n'est pas liée à des caractéristiques individuelles mais dépend largement du contexte de l'entreprise et plus particulièrement des opportunités d'évolution offertes par l'entreprise et des espaces de discussion individuels et collectifs. Ce dispositif qui croise les informations des employeurs et des salariés offre un regard évaluatif unique pour suivre la mise en œuvre de la réforme de la formation. Il a montré qu'à ce jour, 10 % des entreprises offrent des conditions de départ en formation fidèles avec les enjeux de la loi. CONSEIL NATIONAL DE L'INFORMATION STATISTIQUE Réunion de la Commission Emploi, Qualification et Revenus du travail – 4 avril 2011 28 Par ailleurs, les enquêtes qualitatives menées auprès des entreprises interrogées dans le cadre de CVTS3 ont souligné le rôle de l'organisation du travail et de la dynamique temporelle des parcours comme moteurs de la formation et du développement professionnel, deux éléments importants pour la

sécurisation des parcours. C'est pourquoi DIFES2 mettra l'accent sur la dynamique des parcours et l'organisation du travail.

Nicolas PROKOVAS, CGT Je m'interroge sur la volonté de disposer d'un échantillon de 9 000 salariés et de la présence de 4 à 5 salariés par entreprise échantillonnée alors que l'enquête s'adresse à des entreprises de plus de 10 salariés. N'y a-t-il pas un risque d'éviction des entreprises de 10 à 19 salariés ?

Jean-Claude SIGOT, CEREQ Nous prévoyons de tirer l'échantillon des salariés dans une fraction des 5 000 à 6 000 entreprises répondant à CVTS4 afin de disposer d'un nombre de salariés suffisant par entreprise. Par ailleurs, le plan de sondage surreprésentera les petites entreprises afin que chaque taille d'entreprise soit bien représentée dans l'échantillon.

La Commission émet un avis favorable



**Conseil national
de l'information statistique**

Paris, le 29 avril 2011 n°074/D030

AVIS D'OPPORTUNITÉ

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

Type d'opportunité : réédition d'un couplage d'enquêtes réalisé pour la première fois en 2006
Périodicité : enquête ponctuelle
Demandeur : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq).

Au cours de sa réunion du 4 avril 2011, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête auprès des salariés du Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié (DIFES2).

DIFES2 est la 2^{ème} édition d'un couplage, sur le thème de la formation professionnelle continue, entre des données d'enquêtes réalisées d'une part auprès des salariés et d'autre part auprès des employeurs. DIFES1 associait les réponses de 1 800 salariés au volet français de l'enquête expérimentale européenne AES-FC2006 (Adult education survey-Formation continue 2006) avec les réponses de leur employeur à l'enquête CVTS3 (Continuing Vocational Training Survey 3th edition, enquête européenne sur la formation professionnelle continue dans les entreprises). Le projet DIFES2 associe des données de CVTS4 portant sur les politiques de formation des entreprises sur l'année 2010 avec celles d'une enquête spécifique auprès des salariés. Le dispositif DIFES2 est conçu pour disposer d'un échantillon plus important (7 000 salariés) et interroger plusieurs salariés par entreprise.

DIFES2 est un projet d'initiative nationale qui répond à une demande émanant d'un ensemble d'institutions ayant participé à l'élaboration de la perspective Insee moyen terme dans le domaine de la formation tout au long de la vie. Il a pour objectif d'analyser le lien entre changement dans l'activité de travail et formation continue, de fournir des éléments d'évaluation pour la loi de 2004 sur la formation tout au long de la vie et de mettre en évidence l'impact de la formation sur la sécurisation des parcours professionnels.

Le Céreq assure la maîtrise d'ouvrage de l'enquête spécifique auprès des salariés, dont la collecte est assurée par un prestataire sélectionné sur appel d'offre. Ce volet salarié de DIFES2 vise à interroger les salariés sur leurs pratiques de formation et les modalités d'accès à celle-ci, ainsi que sur leur activité de travail et les liens pouvant s'exercer entre un changement dans le travail et une formation. Les salariés décrivent leurs pratiques de formations continues et leur activité de travail rétrospectivement pour les années 2011, 2010 et 2009.

Le volet salariés concerne les salariés dont l'employeur a répondu à l'enquête CVTS4 en 2011. Il s'agit des salariés de France métropolitaine travaillant dans une entreprise de plus de 10 personnes des secteurs privés et semi public (hors agriculture). Un échantillon de 7 000 salariés sera tiré dans le fichier des Déclarations annuelles de Données Sociales (DADS) renseignées par les entreprises

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Secrétariat général du Cnis : Timbre D030 - 18, Bd. A. Pinard 75675 PARIS Cedex 14 – Tél. : 01 41 17 52 62 – Fax : 01 41 17 55 41 – secretariat-general@cnis.fr – www.cnis.fr

répondantes à l'enquête CVTS4. Le tirage de l'échantillon sera assuré par l'Insee selon les termes d'une convention qui garantit l'anonymat des données.

La collecte par téléphone, avec un support CATI, (appel au domicile du salarié) sera réalisée entre novembre 2011 et janvier 2012 par un prestataire sélectionné sur appel d'offre. La passation du questionnaire durera en moyenne 15 minutes.

Un comité de pilotage de DIFES2 sera constitué. Il regroupera notamment des représentants du Céreq, de la Dares, de l'Insee, de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV). De plus, une concertation avec les partenaires sociaux sera organisée sur le questionnaire du volet salarié.

Les résultats de l'enquête auprès des salariés seront essentiellement exploités dans le cadre du dispositif DIFES2 même si une exploitation spécifique pourrait être envisagée. L'appariement de ces données avec celles issues de CVTS4 sera assuré, dans les conditions habituelles en garantissant la sécurité et la confidentialité, par le Céreq qui coordonnera également l'exploitation des résultats de DIFES2 ainsi obtenus. Les premiers résultats seront publiés sur un support Céreq (4 pages) à la fin de l'année 2012. Les données du dispositif seront mises à la disposition de tous les chercheurs, dans les conditions habituelles, via le réseau Quêtelet.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête.

CNIL :

7 juillet 2011 : conformément à la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée en aout 2004, le centre d'études et de recherches sur les qualifications, a déclaré à la commission nationale de l'informatique et des libertés un traitement de données personnelles dont la finalité principale est une enquête téléphonique auprès de salariés dans le cadre du dispositif d'information sur la formation employeur salarié 2ème édition (DIFES2).

Documents :

4 Données traitées

Catégories de données	Origine (comment avez vous collecté ces données ?)	Durée de conservation (combien de temps conserverez-vous les données sur support informatique?)	Destinataires (veuillez indiquer les organismes auxquels vous transmettez les données)
État-civil, Identité, Données d'identification.	<input type="checkbox"/> Directement auprès de la personne concernée <input checked="" type="checkbox"/> De manière indirecte. Précisez : Base de sondage constituée à partir du fichier des Déclarations Annuelles de Données Sociales	<input type="checkbox"/> 1 mois <input type="checkbox"/> 3 mois <input type="checkbox"/> 1 an <input checked="" type="checkbox"/> Pendant la durée de la relation contractuelle <input type="checkbox"/> Autres, précisez	Destinataires : La division EFA de l'Insee transmettra les données nominatives à la société Cartégie pour actualisation des coordonnées téléphoniques. Cette dernière transmettra ensuite le fichier à la société IPSOS pour la collecte des données.
Vie personnelle (habitudes de vie, situation familiale, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/> Directement auprès de la personne concernée <input type="checkbox"/> De manière indirecte. Précisez :	<input type="checkbox"/> 1 mois <input type="checkbox"/> 3 mois <input type="checkbox"/> 1 an <input type="checkbox"/> Pendant la durée de la relation contractuelle <input checked="" type="checkbox"/> Autres, précisez Pas de limitation de durée	Destinataires : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES)
Vie professionnelle (CV, scolarité, formation professionnelle, distinctions, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/> Directement auprès de la personne concernée <input type="checkbox"/> De manière indirecte. Précisez :	<input type="checkbox"/> 1 mois <input type="checkbox"/> 3 mois <input type="checkbox"/> 1 an <input type="checkbox"/> Pendant la durée de la relation contractuelle <input checked="" type="checkbox"/> Autres, précisez Pas de limitation de durée	Destinataires : Dares
Informations d'ordre économique et financier (revenus, situation financière, situation fiscale, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/> Directement auprès de la personne concernée <input type="checkbox"/> De manière indirecte. Précisez :	<input type="checkbox"/> 1 mois <input type="checkbox"/> 3 mois <input type="checkbox"/> 1 an <input type="checkbox"/> Pendant la durée de la relation contractuelle <input checked="" type="checkbox"/> Autres, précisez Pas de limitation de durée	Destinataires : Dares
Données de connexion (adresse IP, logs, etc.)	<input type="checkbox"/> Directement auprès de la personne concernée <input type="checkbox"/> De manière indirecte. Précisez :	<input type="checkbox"/> 1 mois <input type="checkbox"/> 3 mois <input type="checkbox"/> 1 an <input type="checkbox"/> Pendant la durée de la relation contractuelle <input type="checkbox"/> Autres, précisez	Destinataires :
Données de localisation (déplacements, données GPS, GSM, etc.)	<input type="checkbox"/> Directement auprès de la personne concernée <input type="checkbox"/> De manière indirecte. Précisez :	<input type="checkbox"/> 1 mois <input type="checkbox"/> 3 mois <input type="checkbox"/> 1 an <input type="checkbox"/> Pendant la durée de la relation contractuelle <input type="checkbox"/> Autres, précisez	Destinataires :

5 Données sensibles

En grisé apparaissent les données « sensibles », dont le traitement est particulièrement encadré par la loi : ces données ne peuvent être enregistrées dans un traitement que si elles sont absolument nécessaires à sa réalisation.

N° de sécurité sociale (NIR)	<input type="checkbox"/> Directement auprès de la personne concernée <input type="checkbox"/> De manière indirecte. Précisez :	<input type="checkbox"/> 1 mois <input type="checkbox"/> 3 mois <input type="checkbox"/> 1 an <input type="checkbox"/> Pendant la durée de la relation contractuelle <input type="checkbox"/> Autres, précisez	Destinataires :
Infractions, condamnations, mesures de sûreté (réservé aux auxiliaires de justice)	<input type="checkbox"/> Directement auprès de la personne concernée <input type="checkbox"/> De manière indirecte. Précisez :	<input type="checkbox"/> 1 mois <input type="checkbox"/> 3 mois <input type="checkbox"/> 1 an <input type="checkbox"/> Pendant la durée de la relation contractuelle <input type="checkbox"/> Autres, précisez	Destinataires :
Opinions philosophiques, politiques, religieuses, syndicales, vie sexuelle, données de santé, origine raciale ou ethnique	<input type="checkbox"/> Directement auprès de la personne concernée <input type="checkbox"/> De manière indirecte. Précisez :	<input type="checkbox"/> 1 mois <input type="checkbox"/> 3 mois <input type="checkbox"/> 1 an <input type="checkbox"/> Pendant la durée de la relation contractuelle <input type="checkbox"/> Autres, précisez	Destinataires :

6 Échanges de données/interconnexions

- Procédez-vous à des échanges de données ? Non
 Oui, avec d'autres services au sein de l'organisme déclarant
 Oui, avec des organismes extérieurs au déclarant

7 Sécurité/Confidentialité

Veillez cocher les cases correspondant aux mesures de sécurité que vous prenez :

- L'accès physique au traitement est protégé (bâtiment ou local sécurisé)
- Un procédé d'authentification des utilisateurs est mis en œuvre (ex. : mot de passe individuel, carte à puce, certificat, signature...)
- Une journalisation des connexions est effectuée
- Le traitement est réalisé sur un réseau interne dédié (non relié à internet)
- Si des données sont échangées en réseau, le canal de transport ou les données sont chiffrés

8 Transferts de données hors de l'Union européenne

Transmettez-vous tout ou partie des données traitées vers un pays situé hors de l'Union européenne et n'assurant pas un niveau de protection suffisant (cf liste à jour de ces pays sur la carte interactive du site internet de la CNIL www.cnil.fr/vos-responsabilites/le-transfert-de-donnees-a-letranger/)

Oui Non

! Si oui, merci de compléter l'annexe « Transfert de données hors de l'Union européenne »

9 Le droit d'accès des personnes fichées

Le droit d'accès est le droit reconnu à toute personne d'interroger le responsable d'un traitement pour savoir s'il détient des informations sur elle, et le cas échéant d'en obtenir communication. Cf. article 32 de la loi + modèles de mentions dans la notice

Comment informez-vous les personnes concernées par votre traitement de leur droit d'accès ?

- Mentions légales sur formulaire Affichage
 Mentions sur site internet Envoi d'un courrier personnalisé
 Autres mesures, précisez :

Veuillez indiquer les coordonnées du service chargé de répondre aux demandes de droit d'accès :

Nom et prénom ou raison sociale : CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS	Sigle (facultatif) : CEREQ
Service : DEPARTEMENT FORMATION ET CERTIFICATION	N° SIRET : 180043036 00029
Adresse : 10 PLACE DE LA JOLIETTE BP 21321	Code NAF : 7220Z Recherche-développement en sciences humaines et sociales
Code postal : 13567 Ville : MARSEILLE CEDEX 02	Téléphone : 04 91 13 28 28
Adresse électronique : SIGOT@CEREQ.FR	Fax : 04 91 13 28 80

10 Personne à contacter (facultatif)

Veuillez indiquer ici les coordonnées de la personne qui a complété ce questionnaire au sein de votre organisme et qui répondra aux éventuelles demandes de compléments que la CNIL pourrait être amenée à formuler

Nom et prénom : SIGOT Jean-Claude	
Service : DEPARTEMENT FORMATION ET CERTIFICATION	
Adresse : BP 21321	
Code postal : Ville :	Téléphone : 04 91 13 28 43
Adresse électronique : SIGOT@CEREQ.FR	Fax : 04 91 13 28 80

Récépissé de déclaration normale

Numéro de déclaration
1518905 v 0

Monsieur SIGOT Jean-Claude
CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR
LES QUALIFICATIONS
DEPARTEMENT FORMATION ET
CERTIFICATION
10 PLACE DE LA JOLIETTE BP 21321
13567 MARSEILLE CEDEX 02

Conformément à la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée en aout 2004,

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS
DEPARTEMENT FORMATION ET CERTIFICATION
10 PLACE DE LA JOLIETTE BP 21321 13567 MARSEILLE CEDEX 02
Tél : 04 91 13 28 28 Fax : 04 91 13 28 80

A déclaré à la Commission Nationale de l'informatique et des libertés un traitement de données personnelles dont la finalité principale est :

ENQUETE TELEPHONIQUE AUPRES DE SALARIES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF D'INFORMATION SUR LA FORMATION EMPLOYEUR SALARIE 2IEME EDITION (DIFES2)

La délivrance de ce récépissé atteste que vous avez effectué une déclaration de votre traitement à la CNIL et que votre dossier est formellement complet. Vous pouvez mettre en œuvre votre traitement. Cependant, la CNIL peut à tout moment vérifier, par courrier ou par la voie d'un contrôle sur place, que ce traitement respecte l'ensemble des dispositions de la loi du 6 janvier 1978 modifiée en 2004. En tout état de cause, vous êtes tenu de respecter les obligations prévues par la loi et notamment :

- 1) La définition et le respect de la finalité du traitement,
- 2) La pertinence des données traitées,
- 3) La conservation pendant une durée limitée des données,
- 4) La sécurité et la confidentialité des données,
- 5) Le respect des droits des intéressés : leur information sur leur droit d'accès, de rectification et d'opposition.

Pour plus de détails sur les obligations prévues par la loi « informatique et libertés », consultez le site internet de la CNIL : « www.cnil.fr »

Fait à Paris, le 8 juillet 2011

Par délégation de la commission

Alex Turk

Alex Turk

Président de la commission

Comité du secret :

6 octobre 2011 : Le comité donne un avis favorable pour la communication de données DADS au Céreq est complété par un avis favorable à la transmission temporaire de la base de sondage constituée à partir des DADS aux 2 sous-traitants que sont la société Cartégie et la société Ipsos Observer, servant d'intermédiaires dans la collecte de l'information, en application de l'article 18 du décret n°2009-318 du 20 mars 2009 relatif au comité du secret statistique.

Demande auprès du comité du secret

NOUVELLE VERSION

Partie à renseigner
par le secrétariat du
Comité

⇒

Comité du Secret Statistique

Séance du xxxx

Point xxx

Demande d'accès à des données confidentielles

Volet n° 1 :

Identification du demandeur

① Organisme demandeur

① Identification de l'organisme

Nom de l'organisme (en toutes lettres) :

**Centre d'études et de recherches sur les
qualifications**

Sigle correspondant (s'il existe) :

Céreq

Adresse (lieu où les données seront traitées ou lieu
où sera installée la SD-Box) : **10, place de la Joliette**

BP 21321

13567 Marseille cedex 02

Site internet :

www.cereq.fr

② Statut de l'organisme ¹³ et rattachement administratif

Unité de recherche (UMR, Institut, Centre ou Laboratoire)

CNRS

INRA. Dans quel département scientifique ?

CEMAGREF. Dans quel département scientifique ?

Unité de recherche propre à l'université. Dans quelle université ?

Etablissement d'enseignement supérieur

x Autre établissement public

x à caractère administratif (EPA)

à caractère scientifique et technologique (EPST)

à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP)

à caractère industriel et commercial (EPIC)

Administration de l'État. Dans quel ministère ?

Collectivité territoriale

Association régie par la loi de 1901

Organisme professionnel

¹³ Cochez la case correspondante

Organisme d'un état membre de l'Union européenne

Autre. Précisez :

② L'équipe de recherche

Nom, prénom	Titre ou fonction	Lieu d'affectation	Téléphone et Courriel
① Le responsable administratif pour la demande			
Lambert, Marion	Chargée d'études	Céreq	Tél. fixe : 04 91 13 28 38 Tél. portable : Courriel : lambert@cereq.fr
① Le responsable scientifique de l'équipe			
Lambert, Marion	Chargée d'études	Céreq	Tél. fixe : 04 91 13 28 38 Tél. portable : Courriel : lambert@cereq.fr
② Le correspondant de l'équipe (si autre que le responsable scientifique)			
			Tél. fixe : Tél. portable : Courriel :
③ Autre(s) membre(s) associé(s) à la recherche			
Sigot, Jean-Claude	Chargé d'études	Céreq	Tél. fixe : 04 91 13 28 43 Courriel : sigot@cereq.fr
Vero, Josiane	Chargée d'études	Céreq	Tél. fixe : 04 91 13 28 35 Courriel : vero@cereq.fr
			Tél. fixe : Courriel :
			Tél. fixe : Courriel :
			Tél. fixe : Courriel :
			Tél. fixe : Courriel :
			Tél. fixe : Courriel :
			Tél. fixe : Courriel :
			Tél. fixe : Courriel :
			Tél. fixe : Courriel :
			Tél. fixe : Courriel :

Volet n° 2 :
Renseignements sur les données confidentielles

① **Point sur les données confidentielles précédemment obtenues**

- ❶ Avez-vous déjà eu accès à des données confidentielles sur les entreprises ? Oui Non
- Avez-vous conservé ces données ? Oui totalement
Précisez la date du comité qui vous a accordé cette habilitation
 Oui partiellement
Quelles données avez-vous conservées ?
Précisez la date du comité qui vous a accordé cette habilitation
 Non
Précisez la date du comité qui vous a accordé cette habilitation

- ❷ Avez-vous déjà eu accès à des données confidentielles sur les ménages ? Oui Non

Avez-vous actuellement un projet en cours au CASD¹⁴ ? Oui
 Non

Votre demande concerne-t-elle des données supplémentaires utiles pour ce projet ? Oui
 Non

Le CASD a-t-il conservé ces données en vue d'une éventuelle réutilisation de votre part ? Oui
 Non

- ❸ Avez-vous envoyé au secrétariat du comité du secret statistique deux exemplaires des documents résultant des travaux effectués à partir de vos précédentes habilitations ? Oui Non
Si oui, à quelles dates ?

Si non, pourquoi ?

¹⁴ Centre d'accès sécurisé à distance

② Nature de la nouvelle demande d'habilitation

- ❶ Votre demande de données confidentielles concerne-t-elle un nouveau projet de recherche ? Oui x Non
- ❷ Souhaitez-vous prolonger la durée d'une précédente habilitation ? Oui Non x
Si tel est le cas, précisez la date du comité qui vous a accordé cette habilitation :
- ❸ Souhaitez-vous élargir une précédente habilitation avec des données confidentielles supplémentaires ? Oui Non x
Si tel est le cas, précisez la date du comité qui vous a accordé cette habilitation :

③ Identification des données confidentielles demandées sur les personnes physiques et les ménages

❶ Sources demandées (les classer dans les tableaux ci-après par service)

<i>Enquêtes statistiques</i>		
<i>Service producteur des données</i>	<i>Intitulé de l'enquête d'où sont extraites les données</i>	<i>Années de collecte des données</i>

*
* *

<i>Fichiers administratifs</i>		
<i>Service producteur des données</i>	<i>Intitulé du fichier d'où sont extraites les données</i>	<i>Années de collecte des données</i>
INSEE-DSDA-DERA-EFA	Déclaration annuelle données sociales (DADS)	2010

② Principales variables demandées utiles pour la recherche (et ne figurant pas dans les fichiers de production et de recherche (FPR) disponibles)

L'âge, le sexe, le salaire mensuel net, la PCS, le type de contrat de travail (CDI, CDD, CNE), le type d'emploi, le temps de travail (partiel ou complet), le département de résidence et la durée rémunérée en jours calendaires.

④ Identification des données confidentielles demandées sur les entreprises

❶ Sources demandées (les classer dans les tableaux ci-après par service)

<i>Enquêtes statistiques</i>		
<i>Service producteur des données</i>	<i>Intitulé l'enquête d'où sont extraites les données</i>	<i>Années de collecte des données</i>

*
* * *

<i>Fichiers administratifs</i>		
<i>Service producteur des données</i>	<i>Intitulé du fichier d'où sont extraites les données</i>	<i>Années de collecte des données</i>

② Champ demandé pour chacune des sources

① Quels secteurs d'activité ?

② Quel niveau géographique ?

- France y compris DOM
- France métropolitaine
- Régions
- Département
- Communes
- Autre. Précisez :

③ Taille des unités demandées

⑤ Moyens informatiques prévus pour le traitement des données

- Organisme demandeur
- Service producteur de données
- Centre d'accès sécurisé à distance
- Autre. Précisez :

⑥ Modalités de traitement des données

① Quel type de données souhaitez-vous pour chacune des sources demandées ?

- Données individuelles identifiables
- Données individuelles non identifiables. Pour cette modalité (et la suivante), pourquoi passer devant le comité du secret statistique ?
- Données agrégées
- Autre. Précisez :

② Quels moyens seront mis en œuvre pour l'exploitation de chacune des sources demandées ?

- Vous demanderez au service producteur d'extraire de la source concernée les données utiles au projet présenté.
- Vous demanderez au service producteur de se charger de l'appariement des données.
- Vous vous chargerez de l'appariement des données.
- Autre. Précisez :

⑦ Conservation et sécurisation des données

❶ Quels seront les moyens mis en œuvre pour contrôler l'accès aux informations fournies ?

① au niveau de la sécurité du bâtiment et des bureaux de l'organisme demandeur

- Accès des locaux sur présentation d'un badge ou d'une carte magnétique
- Accès des locaux sous vidéo-surveillance
- Bureaux, armoires et tiroirs fermés à clé
- Autre. Précisez :

② au niveau de la sécurité informatique

- Les données seront accessibles sur le serveur sécurisé distant de l'Insee.
- Les données seront accessibles dans les locaux du service responsable des données.
- Les données seront stockées sur un serveur sécurisé au sein de l'organisme demandeur.
- Les données seront stockées sur un micro qui ne sera pas connecté au réseau de l'organisme demandeur.
- Un login et un mot de passe seront spécifiquement créés pour le demandeur.
- Autre. Précisez :

❷ Quelle durée de conservation des données souhaitez-vous ?

- 2 ans ¹⁵
- 3 ans
- permanente
- Autre. Précisez :

¹⁵ La durée d'habilitation accordée par le comité du secret statistique pour l'accès aux données ménages est 2 ans maximum.

Volet n° 3 :
Renseignements sur les travaux envisagés

① Domaines d'études et de recherche

- ❶ Quel est le domaine d'études et de recherche habituellement couvert par l'organisme demandeur et plus particulièrement par l'équipe de recherche ?

L'équipe de recherche conduisant cette enquête appartient au département Formation et Certification du Céreq qui contribue à l'analyse des dispositifs de formation tout au long de la vie et leur évolution en France et en Europe ainsi que des diverses formes de validation des acquis de l'expérience.

- ❷ Existe-il des relations régulières entre l'organisme demandeur ou l'équipe de recherche et les services producteurs ?

Oui, l'Insee fournit tous les ans au Céreq des extractions des DADS afin de redresser le fichier des déclarations fiscales sur la participation des entreprises à la formation professionnelle continue (déclarations fiscales 2483)

② Destination finale de la recherche

Les travaux seront-ils effectués dans le cadre d'un contrat de recherche ? Si tel est le cas, précisez le nom et l'adresse de l'organisme commanditaire.

L'enquête est financée par **Le MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ**, Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), 39/43 quai André Citroën, 75 902 Paris cedex 15.

③ Type de publication

Sous quelle forme sera publié le résultat des travaux (thèse, rapport, article dans une revue de recherche) ?

Les exploitations de l'enquête seront diffusées via les supports de publication du Céreq et de la Dares.

④ Travaux envisagés

- ❶ Quel est l'intitulé de votre projet de travail ?

Dispositif d'information sur la formation Employeur Salarié (DIFES 2012), enquête auprès des salariés.

- ❷ Quelle est la nature de votre travail ? Il s'agit :

- x d'une recherche scientifique
- x d'un projet de statistique publique

- ❸ Décrivez de façon synthétique votre projet et expliquez quelle est l'opportunité de ce travail et la nécessité de recourir aux données confidentielles mentionnées dans le deuxième volet du dossier.

L'équipe de recherche mène une enquête auprès de salariés du secteur privé sur le thème de la formation professionnelle continue. Cette étude vise à mieux comprendre les conditions d'accès à la formation en entreprise et ses conséquences sur la sécurisation des parcours professionnelles. L'enquête fournira notamment des éléments d'évaluation des politiques publiques mises en place en matière de formation professionnelle.

Cette enquête auprès des salariés nécessite le recours à des données nominatives.

④ Dans le cas où vous demandez l'accès à des données ménages, expliquez pourquoi vous ne pouvez vous satisfaire des fichiers de production et de recherche (FPR)

Les fichiers de production et de recherche issus des DADS sont anonymisés et ne contiennent pas d'éléments d'identification des individus, indispensables pour réaliser, après tirage d'échantillon, l'enquête DIFES2 – volet « salariés » au Céreq.

Réponse du comité du secret

De : :CNIS-Comité du secret [mailto:comite-secret@cnis.fr]

Envoyé : lundi 24 octobre 2011 14:15

À : Marion Lambert

Cc : :CNIS-Comité du secret; Pocquet Martine; Le Gléau Jean-Pierre

Objet : POINT 3.3.6_DECISION DU COMITE DU SECRET A LA SESSION DU 6 OCTOBRE 2011_CEREQ

Importance : Haute

Bonjour Madame,

Voici un extrait du compte rendu de la session du comité du secret statistique du 06 octobre 2011 concernant votre demande :

"3.3.6 CEREQ

INSEE DADS 2010

Responsable scientifique : Marion Lambert chargée d'études

Durée d'habilitation : ~~permanente~~. 2 ans

Le comité donne un avis favorable à la demande 3.3.6.

Cet avis favorable pour la communication de données au demandeur est complété par un avis favorable à la transmission temporaire de la base de sondage constituée à partir des DADS aux 2 sous-traitants que sont la société Cartégie et la société Ipsos Observer, servant d'intermédiaires dans la collecte de l'information, en application de l'article 18 du décret n°2009-318 du 20 mars 2009 relatif au comité du secret statistique.

L'Insee rappelle que, en aval de l'avis du comité du secret statistique, il conditionne son accord pour la fourniture d'échantillons de données directement nominatives au respect de deux critères :

- *la fourniture d'un échantillon doit répondre aux besoins d'une enquête de la statistique publique ; l'enquête envisagée dans le cadre de cette demande a déjà reçu un avis d'opportunité favorable le 4 avril 2011 et doit passer devant le comité du label le 17 novembre 2011.*
- *la demande doit faire l'objet d'un accord explicite du comité de direction de l'Insee."*

Dès réception de la décision signée par l'administration des Archives, je vous contacterai. Vous pourrez ainsi accéder aux données.

Nous sommes à votre disposition pour toute information complémentaire.

Cordialement,

Samuel BERTÉ

Correspondant au Secrétariat du Comité du Secret

Comité du LABEL :

- **3 novembre 2011** : Prélablel
- **17 novembre 2011** : Label

Le Comité du label attribue le label d'intérêt général et de qualité statistique à l'enquête auprès des salariés du Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié 2012 (DIFES2)



Conseil national
de l'information statistique

COMITÉ DU LABEL

Paris, le 25 novembre 2011 – N° 84/Label/D120

AVIS DE CONFORMITÉ

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

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

Opportunité : avis favorable émis le 4 avril 2011 par la commission Emploi, qualification et revenus du travail

Réunion du Comité du label du 17 novembre 2011 (formation Ménages)

Le Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié (DIFES2) est la 2^{ème} édition d'un dispositif d'enquêtes couplées sur le thème de la formation professionnelle continue, entre des données d'enquêtes réalisées d'une part auprès des salariés et d'autre part auprès des employeurs. Le projet DIFES2 associe des données de Continuing Vocational Training Survey 4th edition (CVTS4) portant sur les politiques de formation des entreprises sur l'année 2010 avec celles d'une enquête spécifique auprès des salariés.

DIFES2 est un projet d'initiative nationale qui répond à une demande émanant d'un ensemble d'institutions ayant participé à l'élaboration de la perspective Insee moyen terme dans le domaine de la formation tout au long de la vie.

Cette enquête a pour objectif d'analyser le lien entre changement dans l'activité de travail et formation continue, de fournir des éléments d'évaluation pour la loi de 2004 sur la formation tout au long de la vie et de mettre en évidence l'impact de la formation sur la sécurisation des parcours professionnels.

Ce volet salariés vise à interroger les salariés sur leurs pratiques de formation et les modalités d'accès à celle-ci, ainsi que sur leur activité et les liens pouvant s'exercer entre un changement dans le travail et une formation. Les salariés décrivent leur activité de travail en 2010 et les formations suivies la même année ainsi que les formations suivies avant ou après 2010 en lien avec des changements survenus dans leur activité de travail.

Le volet salariés concerne les salariés dont l'employeur a répondu à l'enquête CVTS4 en 2011. Il s'agit des salariés travaillant dans une entreprise de plus de 10 personnes des secteurs privés et semi publics (hors agriculture). Un échantillon de 17 000 salariés sera tiré dans le fichier des Déclarations annuelles de Données Sociales (DADS) renseignées par les entreprises répondantes à l'enquête CVTS4 afin d'obtenir 6600 répondants à l'enquête.

La collecte se déroule par téléphone avec un support CATI. Elle sera réalisée entre Janvier et février 2012. La passation du questionnaire est estimée à 16 minutes.

Les résultats de l'enquête auprès des salariés seront essentiellement exploités dans le cadre du dispositif DIFES2. Les premiers résultats seront publiés sur un support Céreq (4 pages) à la fin de l'année 2012. Les données du dispositif seront mises à disposition de tous les chercheurs, dans les conditions habituelles, via le réseau Quételet.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Secrétariat général du Cnis : Timbre D030 - 18, Bd. A. Pinard 75675 PARIS Cedex 14 – Tél. : 01 41 17 52 62 – Fax : 01 41 17 55 41 – secretariat-general@cnis.fr – www.cnis.fr

.../...

Le Comité regrette que l'accès aux formations pour les salariés et les raisons d'un non-accès ne soient pas davantage abordés dans le questionnaire, même si l'intérêt de l'enquête porte essentiellement sur les politiques de formations des entreprises.

Il émet les recommandations suivantes :

- un certain nombre de remarques ont été formulées en séance sur le questionnaire ; des ajouts ou modifications de formulations ont été fortement demandées par les membres. Elles concernent notamment la question « Top 28 » pour laquelle « y compris Pôle Emploi » est à rajouter et la question D12 dont la formulation utilisant le terme « augmenté » demeure ambiguë sur le plan statistique (vise-t-on à décrire une évolution entre l'année 2010 et l'année 2009 ou un événement spécifique à l'année 2010 ?). Il est demandé au service de tenir compte autant que possible de l'ensemble des observations et suggestions faites en séance ; par ailleurs, le Comité encourage le service à se rapprocher des formulations de l'enquête européenne « Adult Education Survey (AES) » toutes les fois que cela est possible et pertinent ;
- l'exploitation de ce type d'enquêtes couplées présente des difficultés méthodologiques ; il est demandé au service d'être vigilant sur le calcul des pondérations résultant de la mise en œuvre des différents degrés de sondage, ainsi que sur les procédures de calage et le traitement de la non-réponse. Le Comité demande qu'une note présentant tous ces aspects méthodologiques soit établie en partenariat avec l'Unité Méthodes Statistiques (UMS) de la direction des statistiques démographiques et sociales de l'Insee afin de préciser les méthodes à employer ;
- la proposition de modification de la lettre-avis n'ayant pas satisfait pleinement les membres du Comité, le service doit prendre en compte les propositions de ces derniers. Le terme « sur la sécurisation » doit être supprimé et remplacé par « sur votre parcours professionnel ». La phrase dans le dernier paragraphe « Les résultats seront traités par le Céreq » est à supprimer. Le cartouche présentant les mentions officielles devra être apposé sur la lettre-avis. La CNIL demande qu'une mention figure sur la lettre-avis, indiquant que l'entretien téléphonique est susceptible d'être enregistré, sauf opposition de la personne enquêtée lors de l'entretien. Il est donc demandé au service d'adresser une nouvelle version de cette lettre-avis.

Le Comité du label attribue le label d'intérêt général et de qualité statistique à l'enquête auprès des salariés du Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salarié 2012 (DIFES2).

Ce label est valide pour 2012

Le Président du Comité du label



Jean-Étienne Chapron

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Secrétariat général du Cnis : Timbre D030 - 18, Bd. A. Pinard 75675 PARIS Cedex 14 – Tél. : 01 41 17 52 62 – Fax : 01 41 17 55 41 – secretariat-general@cnis.fr – www.cnis.fr



**Conseil national
de l'information statistique**

Dossier suivi par :
Corinne Requier
Tél : +33 (0)1 41 17 54 15
Mél : corinne.requier@insee.fr

Responsable de commission :
Nadine Legendre
tél : 01 41 17 52 65
fax : 01 41 17 55 41
mél : nadine.legendre@insee.fr

Le secrétaire général du Cnis

à
Centre d'études et de recherches sur les qualifications -
Céreq
10 place de la Joliette BP 21321
13567 Marseille Cedex 02

A l'attention de Marion LAMBERT

Paris, le 15 décembre 2011 - n°938/D030

Objet : Avis de conformité et numéro de visa

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint l'avis de conformité relatif à **l'enquête auprès des salariés du dispositif d'information sur la formation employeur-salarié (DIFES2)** qui a été examinée par le comité du label lors de sa réunion du 17 novembre 2011.

L'enquête a reçu le **visa n°2012X708AU** du Ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé et du Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, valable pour l'année 2012.

Je vous rappelle que la première page du questionnaire ou la lettre-avis, si le questionnaire n'est pas un imprimé, doit obligatoirement comporter les mentions ci-jointes, complétées en particulier par ce numéro de visa.

Vous voudrez bien adresser par mél à : secretariat-general@cnis.fr, le questionnaire revêtu du numéro de visa et tous les documents définitifs remis aux enquêtés.

Par ailleurs, nous vous rappelons que toute modification apportée à l'enquête (dont le nom) ne peut se faire qu'avec l'accord préalable du comité du label.

Le secrétaire général du Cnis

Philippe CUNEO

P.J. : Mentions à faire figurer sur le questionnaire

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Secrétariat général du Cnis : Timbre D030 - 18, Bd. A. Pinard 75675 PARIS Cedex 14 – Tél. : 01 41 17 52 62 – Fax : 01 41 17 55 41 – secretariat-general@cnis.fr – www.cnis.fr

**ENQUÊTE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL OBLIGATOIRE
auprès des MÉNAGES (ou individus)**

*Enquête auprès des salariés du dispositif d'information sur
la formation employeur-salarié (DIFES2)*

La mention suivante doit être inscrite en 1ère page du questionnaire et présentée encadrée.

Vu l'avis favorable du Conseil National de l'Information Statistique, cette enquête, reconnue d'**intérêt général et de qualité statistique**, est **obligatoire**, en application de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques.

Visa n°2012X708AU du Ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé et du Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, valable pour l'année 2012.

En application de la loi n°51-711 du 7 juin 1951, les réponses à ce questionnaire sont protégées par le secret statistique et destinées à (nom du service).

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, s'applique aux réponses faites à la présente enquête. Elle garantit aux personnes concernées un droit d'accès et de rectification pour les données les concernant. Ce droit peut être exercé auprès de

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Secrétariat général du Cnis : Timbre D030 - 18, Bd. A. Pinard 75675 PARIS Cedex 14 – Tél. : 01 41 17 52 62 – Fax : 01 41 17 55 41 – secretariat-general@cnis.fr – www.cnis.fr

2/2

Comité de pilotage (mai à octobre 2011)

Composition du comité de pilotage:

Céreq :

Michel Théry they@cereq.fr

Marion Lambert lambert@cereq.fr

Jean-Claude Sigot sigot@cereq.fr

Dares :

Christel Colin christel.colin@travail.gouv.fr

Bérangère Mesqui berengere.mesqui@travail.gouv.fr

Jérôme Lê jerome.le@travail.gouv.fr

Patrick Pommier patrick.pommier@travail.gouv.fr

Insee :

Sébastien Gossiaux sebastien.gossiaux@insee.fr

DGEFP :

Marc-Antoine Estrade Marc-antoine.estrade@finances.gouv.fr

DEP :

Cédric Afsa cedric.afsa@education.gouv.fr

CNFPTLV

Pierre Le Douaron pierre.le-douaron@finances.gouv.fr

Réunions :

- 1ère réunion du 2 mai 2011
- 2ème réunion du 16 juin 2011
- 3ème réunion du 6 octobre 2011

Extrait du dossier du label page 22 à 25 :

Trois réunions ont été organisées entre mai et octobre 2011 : 2 mai 2011, 16 juin 2011, 6 octobre 2011.

1^{ère} réunion du 2 mai 2011 :

Objectif de la réunion : présentation du projet de questionnaire.

Lors de cette réunion le calendrier du déroulement des différentes phases de l'enquête est présenté, l'objectif de commencer l'enquête en 2011 paraît difficile même si tout le monde s'accorde qu'il faut démarrer au plus tôt afin de réduire les effets mémoire.

Les questions d'ordre méthodologique (tirage de l'échantillon) sont renvoyées à la prochaine réunion.

2 réactions principales à la lecture du questionnaire :

1. Un problème de durée : le questionnaire est jugé trop long (supérieur à l'objectif de 15 min en moyenne)
⇒ Des propositions de coupes devront être présentées lors de la prochaine réunion
2. Une interrogation sur les objectifs en termes d'exploitation et des ambitions du croisement : l'enquête semble vouloir embrasser trop de thèmes.

- ⇒ Les membres du comité de pilotage s'accordent sur le fait que le dispositif est destiné à traiter de la question du partage des responsabilités dans l'entreprise autour de la question du départ en formation mais demandent au Céreq une présentation des problématiques qui seront développées à partir des parties « organisation du travail » et « lien formation et changement dans le travail ».
- ⇒ Le comité de pilotage demande également une présentation des questions présentes à la fois dans le volet « salariés » et le volet « employeurs ». Le Céreq rappelle que si l'objectif est bien de mettre en regard les réponses des employeurs et de leurs salariés, le volet « employeurs » peut également servir de mise en contexte de certaines questions posées uniquement aux salariés.

2ème réunion du 16 juin 2011 :

Objectif de la réunion :

- présentation du plan de sondage
- les problématiques

Le plan de sondage :

Pour rappel le plan de sondage du volet « salariés » du dispositif a pour objectifs :

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

Le plan de sondage se fera à 2 niveaux :

- Tirage d'environ 1 300 entreprises sur les 5 000 répondantes à l'enquête CVTS4. Ce tirage sera réalisé en fonction du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise et de son appartenance à un groupe d'entreprises ayant un profil proche de celui souhaité par la réforme de 2004.
- Tirage de 18 000 salariés au sein de l'échantillon de 1 300 entreprises précédemment sélectionnées (via les DADS 2010) afin d'atteindre 8 000 salariés répondants. Les effectifs de salariés tirés par entreprise seront conditionnés à l'obtention de 3 salariés répondants pour les entreprises de 10 à 499 salariés et au-delà à la racine carrée de l'effectif de l'entreprise multiplié par une proportion afin d'atteindre le volume global de salariés à interroger (coefficient de l'ordre de 0.45). Cette méthode aboutira à l'obtention d'un volume de 3 salariés à 15 salariés maximum répondants par entreprise. Afin d'être représentatif de l'ensemble des salariés il a été convenu que l'ensemble des salariés issus des DADS (et présents dans les entreprises CVTS4 sélectionnées) seraient éligibles pour le tirage, quel que soit leur type de contrat de travail et le temps passé dans l'entreprise en 2010.

Les problématiques

Partage des responsabilités et condition du dialogue dans l'entreprise

Les accords nationaux interprofessionnels signés en 2003 et 2009 relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, redistribuent, avec la mise en place du DIF, les responsabilités en matière de formation entre les employeurs et leurs salariés. La question qui se pose alors est de savoir si les conditions sont effectivement réunies pour que les salariés puissent exercer leur responsabilité.

Notre hypothèse est que la logique de coresponsabilité suppose certaines conditions pour qu'elle puisse être mise en œuvre dans l'entreprise. D'un côté, cela demande que des espaces de participation

démocratique, permettant d'exprimer son point de vue et de le faire entendre, soient organisés dans l'entreprise. Concrètement, cela renvoie à la diffusion de l'information, aux modalités de recueil des besoins de formation, au rôle des représentants du personnel. Il s'agit de permettre aux salariés de participer aussi activement que possible au processus d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation pour espérer avoir une prise sur leur devenir. De l'autre, cela suppose que l'entreprise ouvre des opportunités de formation pour que le salarié ait la possibilité de se projeter et de formuler des attentes. Cela implique notamment qu'elle se donne pour objectif d'étendre ces opportunités pour tous, et notamment pour les moins qualifiés.

L'organisation du travail et sécurisation des parcours professionnels

Cette partie du questionnaire est née d'une perplexité. Pourquoi alors que la flexibilité transforme le travail en profondeur, les débats sur la sécurité sont-ils essentiellement centrés sur la formation dans ses rapports à l'emploi et à l'aménagement des transitions sur le marché du travail, laissant le travail à leurs marges ?

Le parti pris de ce questionnaire est de renverser la perspective : explorer d'autres pistes d'articulation entre formation et sécurisation des parcours que celles qui cantonnent la sécurité à un problème social externe à l'entreprise, pour l'inscrire dans l'activité même de travail. L'objectif est donc d'appréhender la formation à travers l'environnement (notamment organisationnel) et les parcours des salariés.

Dans quelle mesure les salariés bénéficient-ils d'une prise sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail et comment la formation peut-elle les y aider ?

3ème réunion du 6 octobre 2011 :

Objectif de la réunion : Présentation du bilan du pilote

D'un point de vue général, le pilote s'est bien déroulé, le questionnaire passe bien auprès des personnes et il n'a pas été fait écho de gros problème de CATI.

Le pilote de l'enquête s'est déroulé en 2 phases. A l'issue de la première phase la durée constatée étant trop longue (26,7 min en moyenne) des coupes ont été introduites, on obtient une durée de 17,6 min en moyenne à la fin de la 2^{ème} phase (cf. bilan du test p. 77).

En séance le questionnaire (version 2^{ème} phase du pilote) est présenté, plusieurs remarques autour de certaines formulations (cf. compte rendu détaillé en annexe 2) sont discutées.

ANNEXE B : FORMATION DES ENQUETEURS :

Instructions enquêteurs : Enquête auprès des salariés Janvier 2012

Sommaire

Présentation du dispositif DIFES2

- Le dispositif DIFES2
- Les objectifs de l'enquête auprès des salariés
- Les partenaires de l'enquête
- Le champ de l'enquête
- Schéma du dispositif DIFES2
- Le calendrier du dispositif

Volet « salariés » de DIFES2

- La méthodologie de l'enquête
- Comment répondre aux questions / objections
- La structure du questionnaire (1/2)
- La structure du questionnaire (2/2)

Définition d'une formation

- Quels critères adopter pour identifier une formation ?
- Les modes de formation (question E10)

La formation professionnelle continue en France

- Les différents acteurs de la formation professionnelle continue financée par les entreprises
- Les grands dispositifs de formation professionnelle continue
- L'entretien professionnel

Quelques résultats de la précédente édition DIFES1

Glossaire

Le dispositif DIFES2

Le Dispositif d'Information sur la Formation Employeur-Salariés (DIFES2) est un dispositif d'enquêtes couplées qui vise à interroger **les entreprises et leurs salariés** sur le thème de la formation continue. DIFES2 fait suite à un premier dispositif élaboré en 2006, il mobilise deux enquêtes indépendantes :

- Une enquête auprès des employeurs (**CVTS4**) : cette enquête, actuellement achevée, interroge les entreprises sur leurs politiques de formation et les raisons éventuelles pour lesquelles elles ne pratiquent pas de formation. Elle constitue le **volet « employeurs »**.
- **Une enquête auprès des salariés** : sur les conditions d'information sur la formation, l'organisation du travail et les pratiques de formation des salariés. Elle constitue le volet « salariés ».

Ce dispositif permet de croiser le point de vue des employeurs et de leurs salariés sur différents thèmes : l'information sur la formation, les relais de cette information, les modes d'expression des besoins et l'impact éventuel de la formation sur le parcours professionnel des salariés.

Ce dispositif permettra également de récolter des informations précieuses afin de contribuer à l'évaluation des politiques publiques mises en place en matière de formation professionnelle.

Les objectifs de l'enquête auprès des salariés

L'enquête permettra d'étudier **les conditions qui favorisent l'accès à une formation** dans les entreprises : comment les salariés sont-ils informés des possibilités de formation, les conditions du dialogue dans l'entreprise autour des questions de formation, les obstacles au départ en formation.

Par ailleurs, **les modes d'organisation du travail** seront également analysés afin de mettre en évidence les liens éventuels entre les **changements** survenus dans le travail et la participation à une formation. L'enquête documentera notamment les différentes pratiques de formation des salariés.

L'ensemble de ces éléments permettront de mettre en évidence dans quelles conditions la formation peut être un facteur de sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires de l'enquête

Le Centre d'étude et de recherche sur les qualifications (Céreq) est le **concepteur** de cette enquête.

Qu'est-ce que le Céreq ?

Le Céreq est un établissement public qui dépend du ministère de l'Education nationale, du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi.

La relation formation-emploi est au cœur de beaucoup d'enjeux de la société française. Le Céreq est un expert majeur dans ce domaine depuis 40 ans

Quel est son rôle ?

Le Céreq a pour missions de procéder à des recherches et des études sur la relation entre la formation et l'emploi.

A quoi servent ses travaux ?

Ses travaux servent à éclairer les choix des décideurs publics en matière de politiques de formation au niveau régional, national ou européen.

La Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES)

du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la cohésion sociale, est le **financeur** de cette enquête

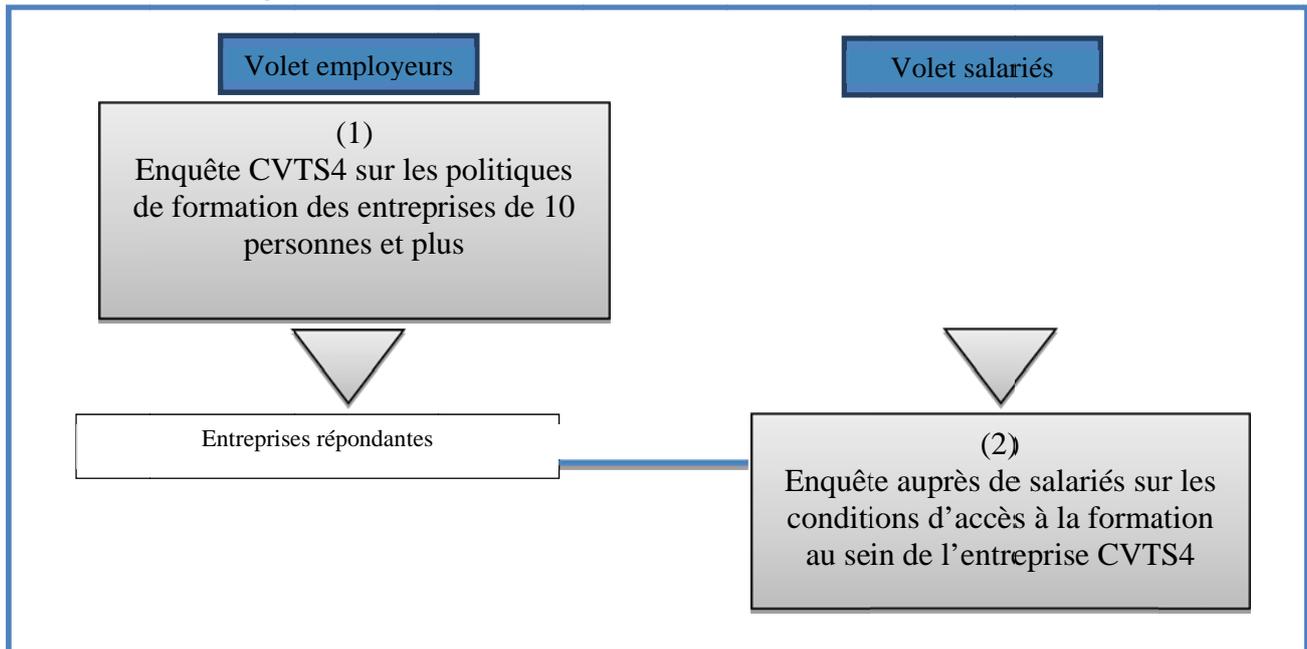
L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) est **partenaire** de l'enquête.

Le champ de l'enquête

L'enquête vise à interroger un échantillon de salariés ayant travaillé dans une entreprise du secteur privé une année donnée,

- ⇒ Pas de sélection des salariés en fonction de leur période d'emploi, la durée peut-être très courte (une journée ...)
- ⇒ Au moment de l'interrogation la personne peut avoir quitté l'entreprise, un module de questions spécifiques lui sera posé.

Schéma du dispositif DIFES2



Le Calendrier du dispositif

- **La généralisation (terrain en janvier 2012) :**

- (1) **4 700 entreprises** ont été interrogées (au printemps 2011) pour l'enquête CVTS4 sur leur politique de formation conduite **en 2010**.
- (2) **6 600 salariés** seront interrogés (du 31 janvier au 23 mars 2012) dans le cadre du volet « salariés » de DIFES2 sur les conditions du dialogue autour de la formation, l'organisation de leur travail et leurs pratiques de formation **lorsqu'ils étaient salariés de l'entreprise CVTS4 en 2010**.

La méthodologie de l'enquête

- La méthode d'échantillonnage est un **sondage probabiliste** autrement dit nous n'utilisons pas de quotas. La conséquence directe est que nous avons une contrainte forte sur les taux de réponse : un individu perdu est perdu pour l'enquête.
- D'où viennent les adresses des salariés ?

Les adresses des salariés proviennent du fichier des **Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS)** remplies par chaque employeur et adressé à l'Insee.

Déroulement de l'enquête :

- 1 - Envoie **d'une lettre avis** : un modèle de lettre est utilisé.
- 2 - Mise en place **du numéro vert** : il permet aux personnes pour lesquelles nous n'avons pas retrouvé le numéro de prendre éventuellement rendez-vous. Les salariés peuvent également joindre ce numéro pour toutes questions concernant l'enquête.
- 3 - Mise en ligne **d'information sur le site du Céreq**, à l'adresse www.cereq.fr. Les personnes pourront trouver des informations concernant l'enquête (les objectifs, les résultats du précédent dispositif ...) ainsi que des réponses aux principales questions qu'elles peuvent se poser (FAQ).

Comment répondre aux questions / objections ?

Qu'est-ce que le Céreq ?

Le Centre d'Etudes et de Recherche sur les Qualification, est un organisme public qui recueille actuellement des données sur la formation professionnelle continue des salariés dans les entreprises françaises.

5.1.1.1.

5.1.1.2. **Quelles sont les missions du CEREQ ?**

Nos missions sont de réaliser des études dans les domaines de la formation et l'emploi, d'en exploiter et diffuser les résultats.

En quoi consiste l'enquête ?

Il s'agit d'une enquête sur le thème de la formation professionnelle continue. Cette étude vise à mieux comprendre les conditions d'accès à la formation en entreprise et ses conséquences sur la sécurisation des parcours professionnelles.

L'enquête fournira notamment des éléments d'évaluation des politiques publiques mises en place en matière de formation professionnelle.

Pourquoi ai-je été contacté en particulier ?

Votre nom fait partie d'un échantillon de personnes tiré dans le fichier des Déclarations de Données Sociales remplies annuellement par chaque employeur et adressé par l'Insee.

Les réponses sont elles confidentielles ?

Le conseil national de l'information statistique (CNIS) a émis un avis d'opportunité favorable à la réalisation de cette enquête.

En application de la loi n°51-711 du 7 juin 1951, les réponses à ce questionnaire sont protégées par le secret statistique et destinées à la production d'études et de recherches.

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites à la présente enquête. Elle garantit aux personnes concernées un droit d'accès et de rectification pour les données les concernant. Ce droit peut être exercé auprès du Céreq, 10 place de la Joliette 13567 Marseille cedex 02.

Quels sont les résultats de l'enquête ?

L'enquête permettra d'étudier les conditions qui favorisent le départ en formation dans les entreprises: comment les salariés sont informés des possibilités de formation, les conditions du dialogue dans l'entreprise autour des questions de formation, les obstacles au départ en formation.

Des résultats seront également fournis afin de décrire les pratiques de formations des salariés.

Par ailleurs, les modes d'organisation du travail seront analysés afin de mettre en évidence les liens éventuels entre les changements survenus dans le travail et la participation à une formation.

Autant d'éléments qui permettront de mettre en évidence dans quelles conditions la formation peut être un facteur de sécurisation des parcours professionnels.

Vous trouverez aussi sur le site du Céreq les principaux résultats de la précédente édition.

Quand va se dérouler l'enquête ?

L'enquête est prévue entre le 31 janvier et le 23 mars 2012, par téléphone.

Qu'est-ce que cela m'apporte de répondre ?

Les premiers résultats de cette enquête feront l'objet d'une publication qui vous sera adressée si vous en faite la demande auprès du secrétariat du DFC fin 2012.

Je n'ai pas suivi de formation, c'est utile que je réponde ?

Tous les salariés sont concernés. Nous interrogeons notamment sur les conditions d'information et les modes d'expression des salariés sur la formation. Les raisons pour lesquelles vous ne réalisez pas de formation nous intéressent également. Dans votre cas l'interrogation sera plus courte.

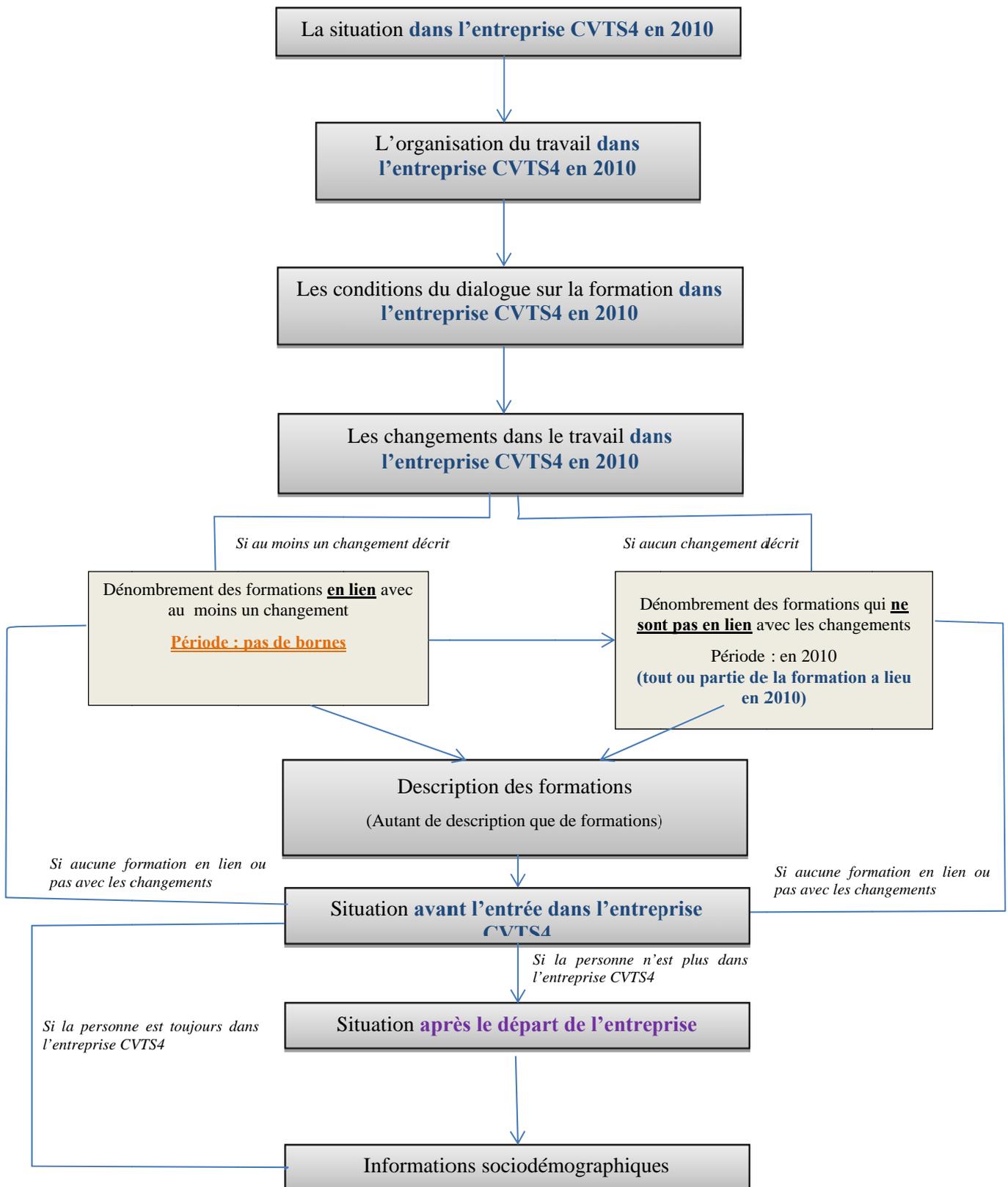
Pourquoi répondre par téléphone ?

Notre expérience montre une meilleure qualité des données lorsqu'elles sont collectées par téléphone. Nous saisissons directement vos réponses et leur cohérence globale est ainsi vérifiée. Mais soyez assuré de la confidentialité et du respect du secret statistique.

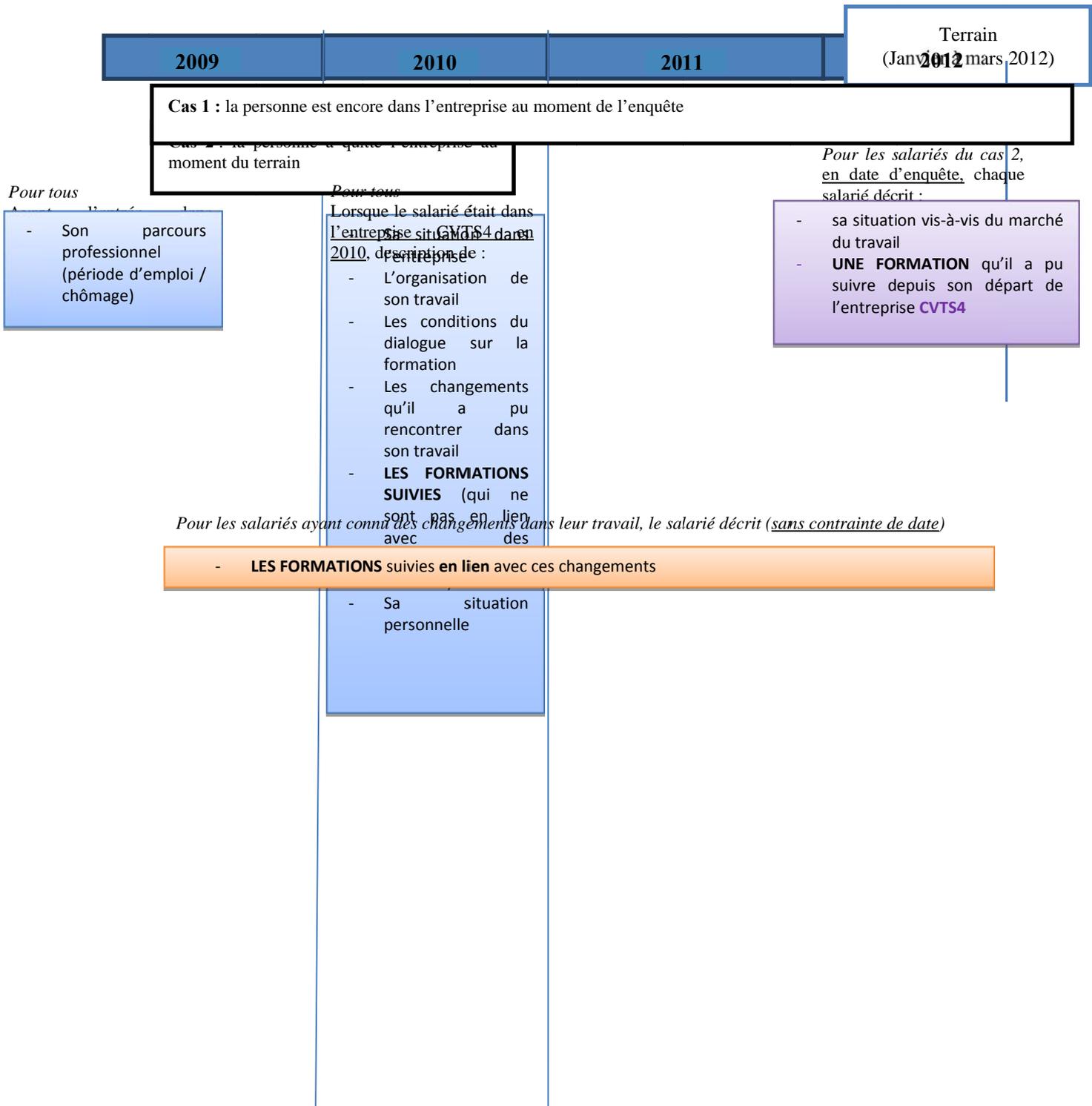
Durée du questionnaire ?

Le questionnaire durera environ un quart d'heure.

La structure du questionnaire pour le pilote



La structure du questionnaire



Définition d'une formation

Quels critères adopter pour identifier une formation ?

Sont concernées toutes les formations quel que soit leur but c'est-à-dire à visée professionnelle directement (s'adapter ou se perfectionner dans son emploi, obtenir un emploi ...) ou indirectement (obtenir un diplôme ou une qualification, préparer un concours).

Condition nécessaire n°1 : l'intention est d'apprendre ;
Condition nécessaire n°2 : la formation est organisée, planifiée et structurée ;
Condition suffisante : une certification, une validation.

Il y a « formation » dès lors que l'apprentissage est validé par un certificat, une attestation, un diplôme.

Si pas de diplôme ou certification, sont retenues les pratiques de formation qui donnent lieu à un apprentissage effectif sous la direction d'un enseignant, moniteur, éducateur ou instructeur, et plus largement les formations planifiées et/ou structurées y compris le cours par correspondance.

Les modes de formation (question E10)

1 / **Les cours ou stages** de formation professionnelle sont conçus et organisés soit par l'entreprise elle-même, soit par des organismes qui ne font pas partie de l'entreprise. Les cours ou stages peuvent se dérouler dans l'entreprise ou à l'extérieur, la localisation géographique n'a pas d'importance. On distingue :

- Les cours ou stages en groupe,
- Les cours particuliers.

2 / **Les formations en situation de travail (fest)** sont des périodes de formation organisées dans le but d'acquérir des savoir-faire et des expériences pratiques. Elles se déroulent sur le lieu de travail avec l'utilisation d'outils de travail habituels de la personne. Elles font appel à la participation d'une ou plusieurs personnes : tuteur, collègue, formateur extérieur à l'entreprise.

Les périodes en entreprise des personnes en contrat de formation en alternance ne sont pas systématiquement des formations en situation de travail, les périodes doivent être organisées à l'avance et encadrées par un tuteur.

3 / Les formations organisées par **rotations sur les postes de travail**, tels que des échanges, des détachements, des mises en doublon ou des visites d'études.

Les rotations sur poste à l'intérieur de l'entreprise ou les échanges avec d'autres entreprises sont « d'autres » formes de formation professionnelle continue seulement si elles ont été organisées dans le but de développer les savoir-faire des participants. Les changements de postes qui ne font pas partie d'un programme de formation ne doivent pas être comptés.

4 / **Les auto-formations** se déroulent généralement hors d'un organisme de formation (au domicile ou sur le lieu de travail), sans la présence d'un formateur. Elle utilise des outils de formation particuliers (logiciels de formation sur CD-Rom ou accessibles sur Internet, manuels...). Elle inclut aussi les formations à distance

(exemple : préparation d'un diplôme par le CNED - centre national d'enseignement à distance).

Le simple surf sur Internet de façon non structurée doit être exclu.

5 / Les participations à des **conférences, séminaires**, foires commerciales ou salons dans le but d'apprendre sont des événements de courte durée (quelques jours au maximum) qui ne sont pas organisés de manière aussi didactique que les stages et cours de formation, mais davantage sur le mode de l'échange et de la discussion. La participation à ces manifestations n'est comptée comme de la formation que lorsqu'elles sont organisées à l'avance et que les participants y assistent dans le but de se former ou d'apprendre.

La formation professionnelle continue en France

En France, traditionnellement, le système éducatif se compose en deux volets bien distincts : l'enseignement initial et la formation continue. La formation continue s'adresse aux salariés des entreprises, aux agents de la fonction publique, aux demandeurs d'emploi, etc...

Les entreprises, l'Etat, et les régions sont les principaux financeurs de la formation professionnelle continue en France.

C'est par la loi de juillet 1971 qu'a été instituée l'obligation pour les entreprises de participer au développement de la formation continue et ce par un mécanisme de financement obligatoire. A ce titre, elles doivent remplir chaque année un bordereau fiscal (n°cerfa 2483) dans lequel elles déclarent leurs dépenses de formation continue.

Les différents acteurs de la formation professionnelle continue financée par les entreprises

Les entreprises : le taux légal de participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue est de 1,6% de leur masse salariale. En moyenne, elles y consacrent près de 3%.

Les entreprises versent une partie de leur contribution obligatoire aux dépenses de formation auprès d'organismes gestionnaires : **les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)**. Des cotisations spécifiques (incluses dans le 1.6%) sont versées aux OPCA pour le financement de la professionnalisation et le droit individuel à la formation qui s'élèvent à 0.5% de la masse salariale. Ces derniers peuvent aussi avoir un rôle de conseil auprès des entreprises.

Les partenaires sociaux (organisations syndicales, confédérations patronales) et **les organisations professionnelles des salariés et des employeurs** jouent un rôle essentiel dans les négociations interprofessionnelles, de branche professionnelle et dans celles conduites au niveau de l'entreprise.

Les organismes de formation professionnelle (prestataires de formation) auxquels les entreprises peuvent confier la réalisation de leurs actions de formation.

Les grands dispositifs de la formation professionnelle continue

Selon d'où vient l'initiative de suivre une action de formation continue, de l'employeur ou du salarié, on peut distinguer trois modalités d'accès à la formation.

1 / A l'initiative de l'employeur : **le plan de formation de l'entreprise** relève de la responsabilité de l'employeur et retrace l'ensemble des actions de formation à son initiative. L'employeur n'est pas tenu de former ses salariés mais il est néanmoins soumis à certaines obligations. Il doit par exemple assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi au regard de l'évolution technologique ou organisationnelle, former le personnel pour le respect des règles de sécurité, etc... Ces actions de formation peuvent être organisées par l'entreprise elle-même (formation interne) ou confiées à des organismes de formation (formation externe).

2 / A l'initiative du salarié : **le congé individuel de formation (CIF)** est demandé par le salarié pour des formations de son choix indépendamment de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Ce sont des formations longues soit pour obtenir une qualification supérieure, soit pour changer de métier ou encore pour s'orienter vers d'autres activités qui peuvent être culturelles, sociales ou associatives.

3 / A l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur : **le droit individuel à la formation (DIF)** constitue une innovation majeure de la Loi du 4 mai 2004. L'initiative d'utilisation du DIF revient au salarié tandis que l'action de formation donne lieu à un accord formalisé entre ce dernier et son employeur. Il se présente comme un droit à bénéficier d'une durée de 20 heures de formation par an (cas général). Les actions de formation relevant du DIF peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Les salariés reçoivent alors une allocation correspondant à 50% de leur salaire.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel entre le salarié et son supérieur hiérarchique est obligatoire au moins une fois tous les deux ans. Au cours de cet entretien sont évoqués les besoins de formation du salarié et les manières d'y pourvoir. Un diagnostic des besoins de formation peut être établi, sur la base de la mobilisation d'une gamme d'instruments dont le bilan de compétences ou la **validation des acquis de l'expérience** (VAE). Un passeport formation peut également recenser les éléments utiles à la description du parcours professionnel du salarié et offrir ainsi, une manière d'attester des compétences acquises en cours de vie active en sus des titres ou diplômes.

■ Appropriation de l'information sur la formation

		Part de salariés qui déclarent être informés quand l'entreprise...					%
		Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble	
Canaux et supports d'information	ne diffuse pas d'information sur la formation	76	57	51	30	51	
	ne procède que par information directe de la hiérarchie	80	63	50	51	57	
	mobilise exclusivement un ou plusieurs supports écrits (catalogue, affichage, intranet, mail, etc.)	75	86	83	58	71	
	associe une information directe de la hiérarchie avec des supports écrits	93	84	65	44	69	
Caractéristiques de l'entreprise et politique de formation	a des objectifs économiques planifiés et formalisés qui sont portés à la connaissance des salariés	93	79	59	64	73	
	a un plan de formation ou un programme écrit	94	89	57	64	75	
	a mis en place un cadre de recueil des besoins de formation qui s'appuie sur l'entretien professionnel	98	89	72	73	81	
	Ensemble des salariés	85	75	62	47	64	

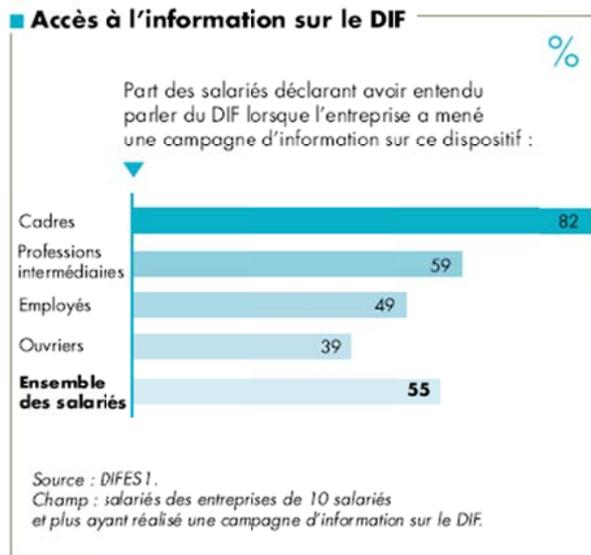
Source : DIFES1.
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

64 % des salariés déclarent être informés des possibilités de formation dans leur entreprise. Leur connaissance varie selon la catégorie socioprofessionnelle. Les cadres sont plus nombreux à déclarer être informés des possibilités de formation. Ils sont même 76 % à se déclarer informés quand l'entreprise dit pourtant ne pas mettre à disposition d'information. Pour eux, l'information diffusée par l'entreprise n'apporte de fait qu'un faible gain supplémentaire relativement aux non cadres pour lesquels elle s'avère essentielle.

Quand la formation continue : repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés.

Coordonné par Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux et Jean-Claude Sigot

Ouvrage , 2009 , 91 p.



Environ 40 % des entreprises déclarent avoir mené une campagne d'information sur le DIF. Dans ces entreprises, 82 % des cadres et 59 % des professions intermédiaires déclarent connaître le DIF. La portée de l'information s'avère encore plus faible auprès des employés et des ouvriers : 49 % des premiers et 39 % des seconds disent avoir entendu parler du dispositif.

Quand la formation continue : repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés.

Coordonné par Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux et Jean-Claude Sigot
 Ouvrage , 2009 , 91 p.

A

AFPA : Association Nationale pour la Formation des Adultes

AFR : Allocation de Formation Reclassement

AGEFOS-PME : L'Association de Gestion des Fonds de Formation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises (AGEFOS-PME) est chargée de la collecte et de la gestion des fonds de formation des entreprises appartenant aux professions relevant de la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises.

ALE : agences locales pour l'emploi (ALE) constituent le cadre territorial d'intervention de Pole Emploi

ANI : Accord National Interprofessionnel

APE : Activité Principale exercée par une entreprise ou par un établissement.

C

CEREP : Le Céreq est un établissement public qui dépend du ministère de l'Education nationale, du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi.

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CES : Contrat Emploi Solidarité

CHSCT : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés des entreprises. Il a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

CIF : Le congé individuel de formation (CIF) offre la possibilité au salarié (à son initiative et à titre individuel) de suivre une formation de son choix soit pour obtenir une qualification supérieure, soit pour changer de métier ou encore pour s'orienter vers d'autres activités qui peuvent être culturelles, sociales ou associatives. Sa durée est de un an à temps plein ou de mille deux cents heures à temps partiel. Il s'adresse à tous les salariés du secteur privé, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en intérim, à temps plein ou à temps partiel.

CNED : Centre National d'Enseignement à Distance

CNIS : Conseil National de l'Information Statistique

Contrat d'apprentissage : C'est un contrat destiné aux jeunes de moins de 26 ans qui doit leur permettre d'acquérir un diplôme professionnel et une expérience en entreprise.

Contrat de professionnalisation : sont des mesures de formation professionnelle continue en alternance destinées à des jeunes de moins de 26 ans ou des demandeurs d'emploi. Ces contrats ont une durée comprise entre 6 mois et un an, la formation a une durée au moins égale à 15% de la durée du contrat sans pouvoir être inférieur à 150 heures.

Contribution versée aux OPCA : dans le cadre obligatoire de la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle continue, ces dernières versent un pourcentage de leur masse salariale à des organismes agréés à cet effet.

Crédit d'impôt formation : Il s'agit d'une réduction d'impôt accordée aux entreprises qui accroissent d'une année sur l'autre leurs dépenses de formation (part des dépenses dans la masse salariale).

CVTS : Continuing Vocational training Survey, enquête européenne sur la formation professionnelle continue dans les entreprises

D

DADS : La déclaration annuelle de données sociales est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs, fournissent annuellement et pour chaque établissement, des données telles que la masse des traitements qu'ils ont versés ou les effectifs employés.

Déclaration fiscale n°2483 : Les entreprises y déclarent les dépenses annuelles destinées à la formation continue, ainsi que le nombre de stagiaires et les heures de stage. En France les entreprises sont tenues de dépenser au moins l'équivalent de 1.6% de leur masse salariale pour la formation continue.

DIF : Les salariés en France bénéficient désormais d'un droit individuel à la formation (DIF) depuis la publication au Journal officiel mercredi 5 mai 2004 de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Dans le cas le plus général, il octroie 20 heures de formation par an (cumulables d'une année sur l'autre pendant six ans, soient 120 heures) à tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ayant au moins un an d'ancienneté dans une entreprise.

DMMO : La déclaration mensuelle des mouvements de main d'œuvre (DMMO) est une formalité administrative que doivent accomplir les établissements d'au moins cinquante salariés. Elle porte sur nombre de personnes salariées en début et fin de mois.

E

EDDF : Engagements De Développement de la Formation : l'entreprise s'engage à réaliser un plan de formation pluriannuel ce qui doit l'amener en tendance à augmenter ses dépenses de formation. En retour, l'Etat octroi une aide financière à l'entreprise.

F

FEST : Formation en situation de travail

FPC : Formation Professionnelle Continue

FPSPP: Fonds Paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ce fonds a pour mission, au niveau interprofessionnel national de contribuer au financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

FONGECIF : Le Fonds de Gestion pour le Congé Individuel de Formation est un organisme chargé de la gestion du CIF (cf. les définitions du CIF et des OPCA).

G

GRH : La Gestion des Ressources Humaines (GRH) est un ensemble de fonctions et de mesures ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources du personnel

pour une plus grande efficacité, au profit de la productivité d'une organisation (association, entreprise, administration, etc.)

I

ISO : Le système ISO (International Organization for Standardization - Organisation internationale de normalisation) est un nom générique qui désigne une famille de normes fournissant un cadre de référence pour élaborer un système de gestion de la qualité efficace.

N

NACE : Nomenclature Statistique des Activités Economiques dans la Communauté Européenne (NACE) a été adoptée en 1970 afin d'établir une nomenclature statistique commune des activités économiques garantissant la comparabilité entre nomenclatures nationales et nomenclatures communautaires.

NAF : La Nomenclature d'Activité Française. (NAF) a été mise en œuvre en 1993 dans le cadre de l'harmonisation européenne pour faciliter l'organisation de l'information économique et sociale.

O

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé : ils gèrent pour le compte des entreprises adhérentes les ressources qui leur sont confiées et qui sont destinées à la formation continue.

OPCACIF : Organisme Paritaire de gestion du Congé Individuel de Formation (CIF). Ils gèrent notamment le financement du DIF-CDD. Les frais de formation, de transport, d'hébergement ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés sont donc pris en charge par l'OPCACIF dont relève l'entreprise.

OPCAREG : Organisme Paritaire Collecteur Agréé Régional. Il collecte et gère les fonds de la formation professionnelle continue des entreprises.

P

PCS : La nomenclature des catégories socioprofessionnelles classe la population selon une synthèse de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

***PERIODE DE PROFESSIONNALISATION** : sont des périodes durant lesquelles un salarié, employé sur un contrat à durée indéterminée, alterne une formation générale, théorique et pratique et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles. Ce dispositif repose sur l'alternance de périodes de formation et de périodes en entreprises, avec une personnalisation des parcours de formation, une évaluation des connaissances et l'acquisition de compétence et d'aptitudes professionnelles.*

R

R&D : Recherches et développements

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

S

SA : Une Société Anonyme (SA) est une société commerciale dont le capital est constitué d'actions et de capitaux.

SARL : Une Société A Responsabilité Limitée (SARL) est une forme de société à vocation commerciale. Aucun capital minimum n'est prévu, les associés fixent librement le montant du capital social.

SIREN : Système informatique du répertoire des entreprises. Le numéro SIREN est un identifiant numérique de 9 chiffres attribué par l'Insee à chaque entreprise.

SIRET : Système informatique du répertoire des établissements. Il s'agit d'un identifiant de 14 chiffres attribué à chaque établissement par l'Insee composé du numéro SIREN de l'entreprise mère suivi d'un numéro d'ordre de 5 chiffres, le NIC (numéro interne de classement)

T

TIC : Technologies de l'information et de la communication (TIC)

U

UE : Union Européenne

V

VAE : La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un droit permettant d'obtenir un titre ou un diplôme sur la base d'une expérience professionnelle, et non plus seulement au terme d'un parcours de formation. La VAE fait l'objet d'une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des connaissances et des compétences du candidat par un jury indépendant et souverain, comportant des professionnels. Ce nouveau droit est régi par la loi du 17 janvier 2002.

Instructions enquêteurs : Enquête auprès des entreprises



Document Enquêteur

Enquête Céreq

La formation professionnelle continue dans les entreprises

Le Céreq

Qu'est-ce que le Céreq ?

Le Céreq est un établissement public qui dépend du ministère de l'Education nationale, du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi.

La relation formation-emploi est au cœur de beaucoup d'enjeux de la société française. Le Céreq est un expert majeur dans ce domaine depuis 40 ans

Quel est son rôle ?

Le Céreq a pour missions de procéder à des recherches et des études sur la relation entre la formation et l'emploi.

A quoi servent ses travaux ?

Ses travaux servent à éclairer les choix des décideurs publics en matière de politiques de formation au niveau régional, national ou européen.

La formation professionnelle continue financée par les entreprises

En France, traditionnellement, le système éducatif se compose en deux volets bien distincts : l'enseignement initial et la formation continue. L'enseignement initial est dédié aux jeunes, la formation continue s'adresse aux adultes : les salariés des entreprises, les agents de la fonction publique, les demandeurs d'emploi, etc...

Les entreprises, l'Etat, et les régions sont les principaux financeurs de la formation professionnelle continue en France.

L'enquête CVTS4 porte sur la formation continue financée par les entreprises.

C'est par la loi de juillet 1971 qu'a été instituée l'obligation pour les entreprises de participer au développement de la formation continue et ce par un mécanisme de financement obligatoire. A ce titre, elles doivent remplir chaque année un bordereau fiscal (n°cerfa 2483) dans lequel elles déclarent leurs dépenses de formation continue.

Les différents acteurs de la formation professionnelle continue financée par les entreprises

■ **Les entreprises** : le taux légal de participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue est de 1,6% de leur masse salariale. En moyenne, elles y consacrent près de 3%.

■ Les entreprises versent une partie de leur contribution obligatoire aux dépenses de formation auprès d'organismes gestionnaires : **les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)**. Des cotisations spécifiques (incluses dans le 1.6%) sont versées aux OPCA pour le financement de la professionnalisation et le droit individuel à la formation qui s'élèvent à 0.5% de la masse salariale. Ces derniers peuvent aussi avoir un rôle de conseil auprès des entreprises.

■ **Les partenaires sociaux (organisations syndicales, confédérations patronales) et les organisations professionnelles des salariés et des employeurs** jouent un rôle essentiel dans les négociations interprofessionnelles, de branche professionnelle et dans celles conduites au niveau de l'entreprise.

■ **Les organismes de formation professionnelle (prestataires de formation)** auxquels les entreprises peuvent confier la réalisation de leurs actions de formation.

*Les grands dispositifs de la
formation professionnelle continue
financée par les entreprises*

Selon d'où vient l'initiative de suivre une action de formation continue, de l'employeur ou du salarié, on peut distinguer trois modalités d'accès à la formation.

- A l'initiative de l'employeur : **le plan de formation de l'entreprise** relève de la responsabilité de l'employeur et retrace l'ensemble des actions de formation à son initiative. L'employeur n'est pas tenu de former ses salariés mais il est néanmoins soumis à certaines obligations. Il doit par exemple assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi au regard de l'évolution technologique ou organisationnelle, former le personnel pour le respect des règles de sécurité, etc... Ces actions de formation peuvent être organisées par l'entreprise elle-même (formation interne) ou confiées à des organismes de formation (formation externe).

- A l'initiative du salarié : **le congé individuel de formation (CIF)** est un type de formation continue. Il est demandé par le salarié pour des formations de son choix indépendamment de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Ce sont des formations longues soit pour obtenir une qualification supérieure, soit pour changer de métier ou encore pour s'orienter vers d'autres activités qui peuvent être culturelles, sociales ou associatives.

- A l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur : **le droit individuel à la formation (DIF)** constitue une innovation majeure de la Loi du 4 mai 2004. L'initiative d'utilisation du DIF revient au salarié tandis que l'action de formation donne lieu à un accord formalisé entre ce dernier et son employeur. Il se présente comme un droit à bénéficier d'une durée de 20 heures de formation par an (cas général). Les actions de formation relevant du DIF peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Les salariés reçoivent alors une allocation correspondant à 50% de leur salaire.

- **Les contrats de professionnalisation** sont des mesures de formation professionnelle continue en alternance, destinés à des jeunes de moins de 26 ans ou des demandeurs d'emploi. Ces contrats ont une durée comprise entre six mois et un an;

la formation a une durée au moins égale à 15% de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

■ **Les périodes de professionnalisation** sont des périodes durant lesquelles un salarié, employé sur un contrat à durée indéterminé, alterne une formation générale, théorique et pratique et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles. Ce dispositif repose sur l'alternance de périodes de formation et de périodes en entreprise, avec une personnalisation des parcours de formation, une évaluation des connaissances et l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles.

■ **L'entretien professionnel** entre le salarié et son supérieur hiérarchique est obligatoire au moins une fois tous les deux ans. Au cours de cet entretien sont évoqués les besoins de formation du salarié et les manières d'y pourvoir. Un diagnostic des besoins de formation peut être établi, sur la base de la mobilisation d'une gamme d'instruments dont le **bilan de compétences** ou la **validation des acquis de l'expérience** (VAE). Un **passport formation** peut également recenser les éléments utiles à la description du parcours professionnel du salarié et offrir ainsi, une manière d'attester des compétences acquises en cours de vie active en sus des titres ou diplômes.

L'enquête CVTS-4

... CVTS pour Continuing Vocational Training Survey
↔ Enquête sur la Formation Professionnelle Continue

Le cadre



L'enquête porte sur la formation professionnelle continue financée partiellement ou en totalité par les entreprises européennes en 2010 à destination de leurs personnels sur la base d'un questionnaire européen identique dans chaque pays.

La mise en œuvre de l'enquête en France et la production des données françaises sont assurées par le Céreq.

C'est une enquête pilotée par la Commission Européenne et son institut statistique, Eurostat. Il s'agit de la quatrième édition, les trois précédentes ayant porté sur les années 1993, 1999 et 2005. Elle a vocation à être reconduite tous les 5 ans.

En France, cette enquête a obtenu le Label d'intérêt général et d'intérêt statistique et l'obligation pour les entreprises avec le visa n°2011X086AU valable pour l'année 2011.

L'échantillon est composé de 9 508 entreprises de 10 personnes et plus du secteur privé et semi-public.

Les objectifs



L'objectif principal de cette enquête est la production de données comparables au niveau européen sur les pratiques et politiques de formation professionnelle continue dans les entreprises de 10 personnes et plus.

En France, elle contribuera à l'évaluation des nouvelles dispositions légales en matière de formation professionnelle continue.

Elle permettra de construire des indicateurs en matière de politique de formation des entreprises, d'accès et de participation à la formation, de durées et de coûts de formation. Ces indicateurs nécessitent d'être mis en perspective avec le contexte dans lequel agissent les entreprises.

L'enquête documente également les raisons pour lesquelles les entreprises ont ou n'ont pas dispensé de formation.

Le champ



L'enquête porte sur les entreprises ayant un effectif de 10 personnes et plus dans tous les secteurs d'activités économiques, à l'exception de l'agriculture et de l'administration.

La période



L'enquête porte sur l'ensemble de l'année civile 2010. Cependant, quelques questions font référence à l'année 2009 et d'autres sur les anticipations pour 2011.

Le mode de recueil



L'interrogation se fera par téléphone sous CATI après un premier contact pour identifier la personne à même de fournir les données pour l'entreprise et un temps de préparation pour cette personne. Les entreprises peuvent trouver des informations complémentaires dont la partie chiffrée du questionnaire sur le site Internet du Céreq www.cereq.fr mais ne peuvent pas répondre en ligne.

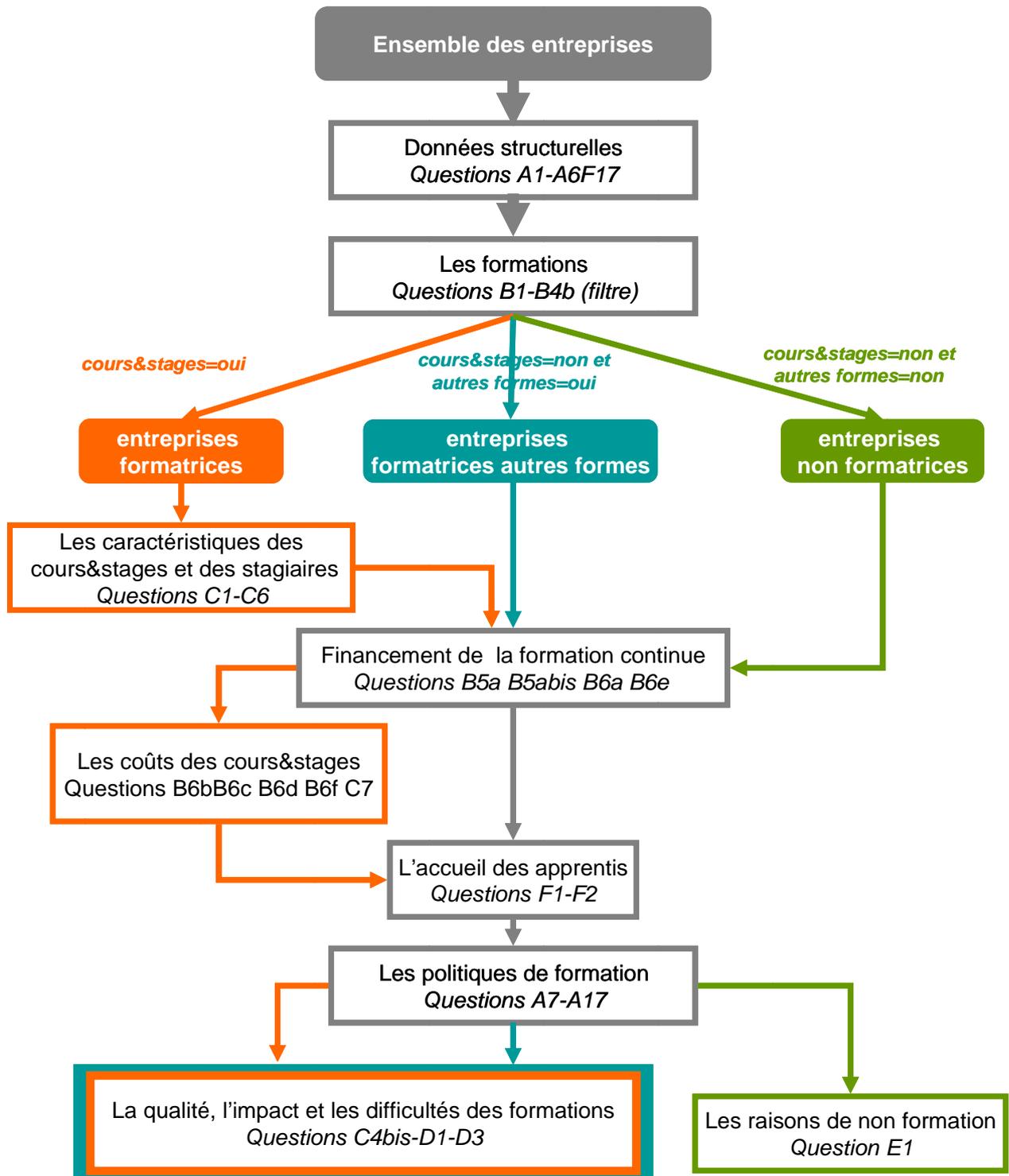
Une enquête obligatoire



Le Conseil national de l'information statistique (CNIS) a reconnu cette enquête d'intérêt général et de qualité statistique et l'a rendue obligatoire (visa n°2011X086AU). Ceci garantit aux entreprises répondantes que leurs réponses seront protégées et traitées statistiquement selon des modalités assurant la plus stricte confidentialité et qu'elles ne sauraient en aucun cas être utilisées à des fins de contrôle fiscal ou de répression économique.

L'obligation signifie que tout défaut de réponse ou une réponse sciemment inexacte peut entraîner l'application d'une amende administrative. A titre d'information, les amendes s'échelonnent de 150 à 2 250 euros par enquête. Chaque année, ce sont environ 2 000 amendes qui sont infligées pour un montant global d'environ 1 million d'euros.

Le déroulement du questionnaire



Les membres du personnel de l'entreprise



L'effectif total du personnel de l'entreprise comprend toutes les personnes employées à temps complet ou à temps partiel. Il s'agit du nombre de personnes physiques.

Sont inclus :

- les propriétaires exploitants
- les associés travaillant régulièrement dans l'entreprise
- les aides familiaux non rémunérés
- *les personnes de l'entreprise et payées par elle mais travaillant en dehors de l'entreprise (par exemple : les représentants, les livreurs, les équipes de réparation et maintenance)*
- les personnes travaillant à temps partiel ou les saisonniers
- les personnes absentes pour une courte période (par exemple : congé maladie, congés payés ou congé spécial)
- les personnes en Congé Individuel de Formation (CIF)
- les personnes en grève mais pas absentes pour une période indéterminée

Sont exclues :

- ✗ toutes les personnes travaillant dans l'entreprise mais dont le salaire est payé par une autre société, par exemple **le personnel intérimaire**, le personnel de sociétés sous contrat ou le personnel détaché.
- ✗ toutes les personnes absentes et non rémunérées pendant toute la période de référence.

Qui est en formation professionnelle continue dans l'entreprise ?



<p>Sont incluses les formations suivies par les membres du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none">■ en contrats en alternance■ en contrats ou périodes de professionnalisation■ en Congé individuel de formation (CIF)■ dans le cadre d'un Droit Individuel à la Formation (DIF)■ dans le cadre d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)■ dans le cadre d'un bilan de compétences	<p>Sont exclues :</p> <ul style="list-style-type: none">✗ Les mesures pour les personnes initiées et entièrement financées par les pouvoirs publics✗ Toute formation professionnelle continue entièrement financée par les pouvoirs publics✗ Toute formation professionnelle continue entièrement financée par les salariés et réalisée en totalité hors temps de travail✗ La formation initiale des salariés <p style="text-align: right;"><i>5.1.1.3. Exemple : l'apprentissage</i></p>
---	---

Les deux types de formation professionnelle continue dans l'enquête



Cours ou stages de formation continue	Autres formes de formation professionnelle continue
<ul style="list-style-type: none"> ■ Cours ou stages internes de formation professionnelle continue ■ Cours ou stages externes de formation professionnelle continue 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Périodes organisées de formation en situation de travail ■ Formations organisées par rotation des personnes sur les postes de travail, échanges, mises en doublon (détachement) ou visites d'études ■ Participations à des cercles d'apprentissage ou des cercles de qualité ■ Périodes organisées d'auto formation ■ Participations à des conférences, séminaires, foires commerciales ou salons dans le but d'apprendre

■ **Les cours ou stages internes** de formation professionnelle continue sont principalement conçus et organisés par l'entreprise elle-même. La localisation géographique n'a pas d'importance.

■ **Les cours ou stages externes** de formation professionnelle continue sont principalement conçus et organisés par des organismes qui ne font pas partie de l'entreprise. Les cours ou stages sont sélectionnés et choisis/achetés par l'entreprise. Les cours ou stages peuvent se dérouler dans l'entreprise ou à l'extérieur, la localisation géographique n'a pas d'importance.

■ **Les formations en situation de travail (fest)** sont des périodes de formation organisées dans le but d'acquérir des savoir-faire et des expériences pratiques. Elles se déroulent sur le lieu de travail avec l'utilisation d'outils de travail habituels de la personne. Elles font appel à la participation d'une ou plusieurs personnes : tuteur, collègue, formateur extérieur à l'entreprise.

Les périodes en entreprise des personnes en contrat de formation en alternance ne sont pas systématiquement des formations en situation de travail, les périodes doivent être organisées à l'avance et encadrées par un tuteur.

- La formation est organisée par **rotations sur les postes de travail**, tels que des échanges, des détachements, des mises en doublon ou des visites d'études.

Les rotations sur poste à l'intérieur de l'entreprise ou les échanges avec d'autres entreprises sont « d'autres » formes de formation professionnelle continue seulement si elles ont été organisées dans le but de développer les savoir faire des participants. Les changements de postes qui ne font pas partie d'un programme de formation ne doivent pas être comptés.

- Les **cercles d'apprentissage** sont des groupes de personnel se réunissant sur une base régulière dont le but premier est d'apprendre les exigences liées à l'organisation du travail, aux procédures de travail et au lieu de travail. Il s'agit d'une forme d'apprentissage individuel au sein de groupes.

- Les **cercles de qualité** sont de petits groupes, appartenant à la même unité de travail qui se réunissent régulièrement pour identifier et résoudre des problèmes relatifs à leur activité.

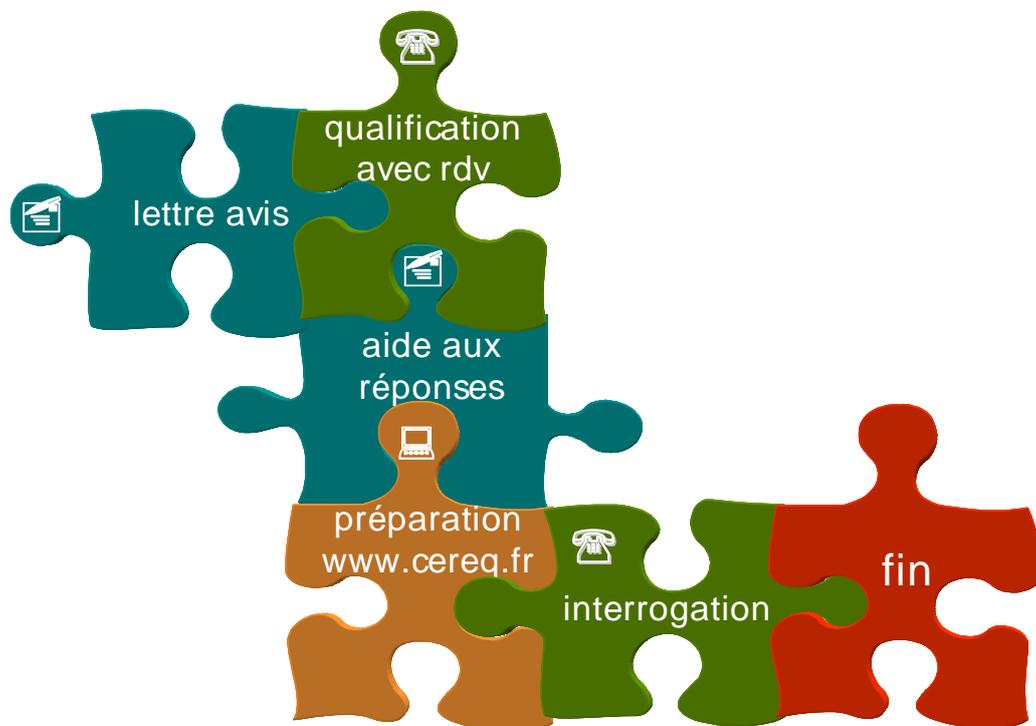
- **L'auto-formation** se déroule généralement hors d'un organisme de formation (au domicile ou sur le lieu de travail), sans la présence d'un formateur. Elle utilise des outils de formation particuliers (logiciels de formation sur CD-Rom ou accessibles sur Internet, manuels..). Elle inclut aussi les formations à distance (exemple : préparation d'un diplôme par le CNED - centre national d'enseignement à distance).

Le simple surf sur Internet de façon non structurée doit être exclu.

- Les participations à des **conférences, séminaires, foires commerciales ou salons** dans le but d'apprendre sont des événements de courte durée (quelques jours au maximum) qui ne sont pas organisés de manière aussi didactique que les stages et cours de formation, mais davantage sur le mode de l'échange et de la discussion. La participation à ces manifestations n'est comptée comme de la formation que lorsqu'elles sont organisées à l'avance et que les participants y assistent dans le but de se former ou d'apprendre.

Organisation des différentes phases de l'enquête

- L'interrogation se fera uniquement par téléphone sous cati
- Les entreprises ont la possibilité de préparer l'interrogation à l'aide du site Internet www.cereq.fr



- Phase de qualification est prévue du 29 mars au 29 avril 2011
- Enquête téléphonique entre le 19 avril et 30 juin 2011.

Envoi d'une lettre avis à l'entreprise

Quand ?

Cette étape marque le démarrage de l'opération, lettres postées le 25 mars 2011.

Quel est l'objectif ?

- Présenter le Céreq, l'enquête, ses objectifs et les commanditaires
- Indiquer le caractère officiel et obligatoire de l'enquête
- Décrire la démarche → Nécessité de se faire désigner la bonne personne qui pourra fournir les données quantitatives et répondre à l'entretien téléphonique.
- Informer de la possibilité d'appeler le **n° vert** pour obtenir des informations complémentaires sur l'enquête

Premier contact téléphonique

Quand ?

Cette étape interviendra après l'envoi de la lettre annonce, la phase de qualification pour le test est prévue du 29 mars au 29 avril 2011.

Quel est l'objectif ?

- Identifier le bon interlocuteur : valider son aptitude à répondre, obtenir son accord de participation et fixer un rendez-vous téléphonique pour l'enquête.
- Inciter l'interlocuteur à préparer les données à l'aide du document d'aide aux réponses qui lui sera adressé et le site Internet du www.cereq.fr

Comment procéder ?

- Présenter l'étude pour permettre d'identifier le bon interlocuteur (nom et fonction) et argumenter la demande de participation à l'enquête
- Demander à parler au service du responsable de la formation ou du personnel ou au dirigeant selon la taille de l'entreprise

Qualification de l'interlocuteur désigné

Quand ?

Cette étape interviendra après le premier contact téléphonique ou lors du premier contact téléphonique. La phase de qualification pour le test est prévue du 29 mars au 29 avril 2011.

Quel est l'objectif ?

- Etablir le contact avec l'interlocuteur désigné
- Valider son nom et son aptitude à répondre à l'enquête
- Obtenir son accord de principe de participation à l'enquête
- Inciter l'interlocuteur à préparer les données à l'aide du document d'aide aux réponses qui lui sera adressé et le site Internet du www.cereq.fr

Comment procéder ?

- Présentation de l'enquête et évocation du courrier envoyé à l'entreprise
 - Confirmation de la « compétence » de l'interlocuteur à répondre, à défaut recueil de la « bonne personne » : nom et fonction.
 - Recueil de l'accord de participation
 - Recueil du numéro de ligne directe et adresse courriel (si renseignements manquants ou confirmation)
-
- Le premier contact téléphonique et l'appel auprès de l'interlocuteur désigné pourront avoir lieu :
 - soit lors du même appel
 - soit lors d'un rappel ultérieur (interlocuteur désigné non disponible)

Envoi du document d'aide aux réponses

... aux interlocuteurs qualifiés : Cas 1

Quand ?

Cette étape interviendra après les appels de qualification.

A qui ?

Il s'adresse à l'interlocuteur identifié lors de la phase précédente, n'ayant pas expressément refusé de participer.

Quel est l'objectif ?

- Communiquer les instructions spécifiques à l'enquête
- Lister les documents permettant à l'entreprise de saisir le questionnaire en ligne ou de se préparer à l'entretien téléphonique (déclarations fiscales 24/83, Bilan social, DADS...)
- Fournir l'adresse Internet du Céreq www.cereq.fr où l'entreprise peut trouver renseignements complémentaires et questionnaire
- Communiquer le **numéro vert** auquel il pourra faire appel pour compléter son information (du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30)

... aux interlocuteurs non joints : Cas 2

Quand ?

Cette étape interviendra après les appels de qualification.

A qui ?

- A l'interlocuteur préalablement identifié, mais non joint,

Quel est l'objectif ?

- Informer sur le Céreq, l'objectif de l'enquête, l'intérêt d'y participer
- Communiquer les instructions spécifiques à l'enquête
- Lister les documents permettant à l'entreprise de saisir le questionnaire en ligne ou de se préparer à l'entretien téléphonique (déclarations fiscales 24/83, Bilan social, DADS...)
- Fournir l'adresse Internet du Céreq www.cereq.fr où l'entreprise peut trouver renseignements complémentaires et questionnaire
- Communiquer le **numéro vert** auquel il pourra faire appel pour compléter son information (du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30)

Entretien téléphonique

Quand ?

Cette étape interviendra entre le 19 avril et le 30 juin 2011.

Après de qui ?

Il s'adresse à toutes les entreprises qui n'auront pas expressément mentionné leur souhait de ne pas participer à l'enquête, c'est-à-dire :

- soit à l'interlocuteur préalablement identifié et contacté
- soit à l'interlocuteur préalablement identifié mais non contacté

Quelle durée ?

- L'estimation de la durée de l'entretien est de l'ordre de 30 minutes dans sa version complète; cela étant, si l'entreprise ne forme pas, la durée est raccourcie.
- L'entretien ne pourra se dérouler que si l'interlocuteur a préalablement préparé les données. Si ce n'est pas le cas, donner un nouveau rendez-vous téléphonique.

Numéro vert

Un **numéro vert** sera mis en place permettant aux entreprises de contacter le Céreq (H2a) pendant tout le déroulement de l'enquête entre 8h30 et 18h30.

0800 004 914

Glossaire des sigles

A

AES : Adult Education Survey, enquête européenne sur la participation des individus aux activités d'éducation et de formation

AFPA : Association Nationale pour la Formation des Adultes

AFR : Allocation de Formation Reclassement

AGEFOS-PME : L' Association de Gestion des Fonds de Formation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises (AGEFOS-PME) est chargée de la collecte et de la gestion des fonds de formation des entreprises appartenant aux professions relevant de la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises.

ALE : agences locales pour l'emploi (ALE) constituent le cadre territorial d'intervention de Pole Emploi

ANI : Accord National Interprofessionnel

APE : Activité Principale exercée par une entreprise ou par un établissement.

C

CEREP : Le Céreq est un établissement public qui dépend du ministère de l'Education nationale, du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi.

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CES : Contrat Emploi Solidarité

CHSCT : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés des entreprises. Il a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

CIF : Le congé individuel de formation (CIF) offre la possibilité au salarié (à son initiative et à titre individuel) de suivre une formation de son choix soit pour obtenir une qualification supérieure, soit pour changer de métier ou encore pour s'orienter vers d'autres activités qui peuvent être culturelles, sociales ou associatives. Sa durée est de un an à temps plein ou de mille deux cents heures à temps partiel. Il s'adresse à tous les salariés du secteur privé, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en intérim, à temps plein ou à temps partiel.

CITE : (Isced en anglais) est une nomenclature pour produire dans l'ensemble des pays des statistiques comparables sur l'enseignement et la formation, en prenant à la fois en compte les niveaux et les domaines d'éducation

CNED : Centre National d'Enseignement à Distance

CNIS : Conseil National de l'Information Statistique

Contrat d'apprentissage : C'est un contrat destiné aux jeunes de moins de 26 ans qui doit leur permettre d'acquérir un diplôme professionnel et une expérience en entreprise.

Contribution versée aux OPCA : dans le cadre obligatoire de la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle continue, ces

dernières versent un pourcentage de leur masse salariale à des organismes agréés à cet effet.

Crédit d'impôt formation : Il s'agit d'une réduction d'impôt accordée aux entreprises qui accroissent d'une année sur l'autre leurs dépenses de formation (part des dépenses dans la masse salariale).

CVTS : Continuing Vocational training Survey, enquête européenne sur la formation professionnelle continue dans les entreprises

D

DADS : La déclaration annuelle de données sociales est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs, fournissent annuellement et pour chaque établissement, des données telles que la masse des traitements qu'ils ont versés ou les effectifs employés.

Déclaration fiscale n°2483 : Les entreprises y déclarent les dépenses annuelles destinées à la formation continue, ainsi que le nombre de stagiaires et les heures de stage. En France les entreprises sont tenues de dépenser au moins l'équivalent de 1.6% de leur masse salariale pour la formation continue.

DIF : Les salariés en France bénéficient désormais d'un droit individuel à la formation (DIF) depuis la publication au Journal officiel mercredi 5 mai 2004 de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Dans le cas le plus général, il octroie 20 heures de formation par an (cumulables d'une année sur l'autre pendant six ans, soient 120 heures) à tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ayant au moins un an d'ancienneté dans une entreprise.

DMMO : La déclaration mensuelle des mouvements de main d'œuvre (DMMO) est une formalité administrative que doivent accomplir les établissements d'au moins cinquante salariés. Elle porte sur nombre de personnes salariées en début et fin de mois.

E

EDDF : Engagements De Développement de la Formation : l'entreprise s'engage à réaliser un plan de formation pluriannuel ce qui doit l'amener en tendance à augmenter ses dépenses de formation. En retour, l'Etat octroi une aide financière à l'entreprise.

F

FEST : Formation en situation de travail

FPC : Formation Professionnelle Continue

FPSPP: Fonds Paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ce fonds a pour mission, au niveau interprofessionnel national de contribuer au financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

FONGECIF : Le Fonds de Gestion pour le Congé Individuel de Formation est un organisme chargé de la gestion du CIF (cf. les définitions du CIF et des OPCA).

G

GRH : La Gestion des Ressources Humaines (GRH) est un ensemble de fonctions et de mesures ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources du personnel pour une plus grande efficacité, au profit de la productivité d'une organisation (association, entreprise, administration, etc.)

I

ISO : Le système ISO (International Organization for Standardization - Organisation internationale de normalisation) est un nom générique qui désigne une famille de normes fournissant un cadre de référence pour élaborer un système de gestion de la qualité efficace.

N

NACE : Nomenclature Statistique des Activités Economiques dans la Communauté Européenne (NACE) a été adoptée en 1970 afin d'établir une nomenclature statistique commune des activités économiques garantissant la comparabilité entre nomenclatures nationales et nomenclatures communautaires.

NAF : La Nomenclature d'Activité Française. (NAF) a été mise en œuvre en 1993 dans le cadre de l'harmonisation européenne pour faciliter l'organisation de l'information économique et sociale.

O

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé : ils gèrent pour le compte des entreprises adhérentes les ressources qui leur sont confiées et qui sont destinées à la formation continue.

OPCACIF : Organisme Paritaire de gestion du Congé Individuel de Formation (CIF). Ils gèrent notamment le financement du DIF-CDD. Les frais de formation, de transport, d'hébergement ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés sont donc pris en charge par l'OPCACIF dont relève l'entreprise.

OPCAREG : Organisme Paritaire Collecteur Agréé Régional. Il collecte et gère les fonds de la formation professionnelle continue des entreprises.

P

PCS : La nomenclature des catégories socioprofessionnelles classe la population selon une synthèse de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

R

R&D : Recherches et développements

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

S

SA : Une Société Anonyme (SA) est une société commerciale dont le capital est constitué d'actions et de capitaux.

SARL : Une Société A Responsabilité Limitée (SARL) est une forme de société à vocation commerciale. Aucun capital minimum n'est prévu, les associés fixent librement le montant du capital social.

SIREN : Système informatique du répertoire des entreprises. Le numéro SIREN est un identifiant numérique de 9 chiffres attribué par l'Insee à chaque entreprise.

SIRET : Système informatique du répertoire des établissements. Il s'agit d'un identifiant de 14 chiffres attribué à chaque établissement par l'Insee composé du numéro SIREN de l'entreprise mère suivi d'un numéro d'ordre de 5 chiffres, le NIC (numéro interne de classement)

T

TIC : Technologies de l'information et de la communication (TIC)

U

UE : Union Européenne



VAE : La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un droit permettant d'obtenir un titre ou un diplôme sur la base d'une expérience professionnelle, et non plus seulement au terme d'un parcours de formation. La VAE fait l'objet d'une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des connaissances et des compétences du candidat par un jury indépendant et souverain, comportant des professionnels. Ce nouveau droit est régi par la loi du 17 janvier 2002.

ANNEXE C - PLAN DE SONDAGE DE CVTS4 (VOLET « ENTREPRISES »)

L'unité Méthodologique Statistique Entreprise de l'Insee a été en charge de la réalisation du tirage de l'échantillon dans la base Sirène.

Le plan de sondage a respecté les préconisations d'Eurostat qui a précisé la stratification et la formule de tirage à appliquer à chaque strate. Le Céreq a communiqué à la division sondage les allocations respectant ce plan de sondage.

Les variables de stratification préconisées par Eurostat sont les suivantes :

- Taille de l'entreprise en 6 catégories pour les pays de plus de 50 millions d'habitants (La France adjoint une 7ième catégorie : celle des entreprises de plus de 2 000 salariés avec pour objectif de les interroger exhaustivement),
- Secteur d'activité de l'entreprise en 20 catégories (regroupement de la Nace rev. 2).

La formule de tirage de l'échantillon déterminée dans le règlement d'Eurostat a pour objectif d'assurer une précision pour l'estimation de la proportion d'entreprises formatrices. Il s'agit d'obtenir (en tenant compte du taux de réponse) un demi intervalle de confiance (à 95%) de 0.20 point pour l'estimation de ce paramètre et ce pour chacune des strates croisant les 2 variables de stratification précisées ci-dessus. Le Céreq et la Dares comme lors de la précédente édition, ont choisi d'opter pour une précision plus importante avec un demi-intervalle de confiance de 0.15 point.

La formule d'Eurostat pour chacune des strates h croisant la taille et le secteur d'activité est la suivante :

$$n_h = \frac{1}{(C2 * te_h + \frac{1}{N_h})/r_h}$$

- C : demi-intervalle de confiance à 95% du taux d'entreprises formatrices (0.15 pont),
- n_h : nombre d'unités échantillonnées dans la strate h,
- N_h : nombre total d'entreprises dans la strate h
- r_h : taux de réponse dans la strate h, ce taux est estimé à partir de la précédente édition de l'enquête (CVTS3 réalisé en 2006 sur la formation continue des entreprises en 2005)
- te_h : Proportion d'entreprises formatrices dans la strate h, ce taux était estimé à partir des déclarations 24-83 de l'année 2008 redressées en fonction des différences du champ de la formation continue entre les sources 24-83 et CVTS.

De plus un tirage systématique au sein du croisement taille et secteur d'activité, après un tri selon la variable chiffre d'affaires, a permis d'assurer une distribution de la variable chiffre d'affaires des entreprises dans l'échantillon proche de celle observée dans la base de sondage.

Cela a abouti au tirage d'un échantillon de 8 951 entreprises plus que ce qui était initialement prévu (en tenant compte de la saturation éventuelles de certaines strates) avec pour objectif l'obtention d'environ 5600 entreprises répondantes

Par ailleurs un échantillon de réserve a été en même temps que l'échantillon principal afin de pallier à des taux de réponses éventuellement plus faibles que prévus sur certaines strates (1 027 entreprises supplémentaires).

ANNEXE D - PLAN DE SONDAGE DIFES2 (VOLET « SALARIES »)

Les objectifs principaux du plan de sondage sont :

- L'obtention d'un échantillon de salariés répondants de l'ordre de 6 600 individus,
- Avoir un volume significatif de salariés par entreprise afin de réaliser des analyses tenant compte de l'effet entreprise.

Traitement des DADS

Dans le cadre d'une convention le service Insee en charge des DADS a transmis au Céreq en novembre 2011 un fichier rassemblant toutes les périodes des salariés des établissements sélectionnés à partir de la liste des entreprises ayant répondu à CVTS4.

Ce fichier contenait, outre l'identifiant du salarié, les éléments suivants :

- Age
- sexe
- PCS
- type d'emploi.

Ce fichier totalisait 8 669 370 observations soit autant de périodes de travail effectuées en 2010 par 6 260 608 salariés. Ces derniers travaillent dans 92 617 établissements différents.

Le Céreq a fait des demandes complémentaires auprès de l'Insee afin de pouvoir traiter correctement leurs fichiers :

- la possibilité de dédoubler les individus ayant travaillé dans des établissements différents au sein de la même entreprise afin d'avoir un identifiant individu / entreprise
- les dates de début et de fin des séquences connus par les salariés.

Les traitements effectués ont consisté à construire pour chaque salarié les séquences qu'il a connues et à repérer parmi elles la première séquence connue en 2010 (afin d'identifier la première PCS en 2010). Deux entreprises posant problème ont été également éliminées : la RATP et la Banque de France pour lesquelles toutes les séquences étaient rassemblées sur un seul identifiant salarié.

Ces traitements ont abouti à l'obtention d'une base de 5 866 371 salariés pour un maximum de 179 périodes de travail connues par le même salarié en 2010.

Création de la base de tirage

Certains individus de la base DADS possédaient des PCS correspondant à des agriculteurs, artisans commerçants et chefs d'entreprise. Ils ont été supprimés de la base de tirage de l'échantillon.

Tirage de l'échantillon

Tirage de premier niveau : les entreprises

La première étape est le tirage des unités primaires (entreprises) afin d'obtenir un volume significatif de salariés par entreprise. En effet si on gardait l'ensemble des 5 360 entreprises répondantes à CVTS4 on ne pourrait avoir en moyenne qu'un seul salarié par entreprise.

Afin de paramétrer le tirage de l'échantillon d'entreprise des simulations successives ont été réalisées en fonction du mode de tirage des unités secondaires (salariés).

Le tirage des entreprises est un tirage aléatoire stratifié croisant le secteur d'activité (20 postes), la taille de l'entreprise (7 postes) et une variable de stratification correspondant à une classification des entreprises CVTS4 selon des caractéristiques vis-à-vis de la formation continue (en 6 classes). Les entreprises appartenant à des classes dites d'intérêt pour les futures analyses ont été sur-représentées.

Le tirage abouti à un échantillon de 1 813 entreprises.

Tirage de second niveau : les salariés

Tirage des salariés parmi les 1 813 entreprises précédemment échantillonnées soit parmi 1 435 986 salariés (sous base de la base de tirage constituée à partir des DADS correspondant aux 5 360 entreprises répondantes à CVTS4).

1^{er} étape du tirage de second niveau : détermination du volume de répondants souhaités au sein de l'entreprise.

Le volume de salariés répondants souhaités par entreprise k : $\sum_{i \in k} \text{effrep_ent}_i$ est calculé en fonction de la taille de l'entreprise selon les critères suivants :

- Entreprise k \leq 250 salariés :

$$\sum_{i \in k} \text{effrep_ent}_i = 3$$

- Entreprise k > 250 salariés :

$$\sum_{i \in k} \text{effrep_ent}_i = \text{arrondi}(((\sum_{i \in k} \text{effdads}_i)^{\text{puissance}}) * \text{coefficient})$$

$\sum_{i \in k} \text{effdads}_i$ = effectif total de salariés i dans l'entreprise k (base DADS)

puissance : fixée à 0.28

coefficient : $3 / (250^{\text{puissance}})$

Si $\sum_{i \in k} \text{effrep_ent}_i > 12$ alors $\sum_{i \in k} \text{effrep_ent}_i$ est fixé à 12 salariés maximum.

L'utilisation de la puissance permet de diminuer plus nettement le nombre de salariés lorsque l'effectif de salariés dans l'entreprise est important et de l'augmenter en cas de faibles effectifs.

Les différents paramètres (le seuil de 250 salariés et la valeur de la puissance) ont été fixés par simulations successives à partir de la base de salariés correspondant aux 1 813 entreprises échantillonnées en premier niveau du tirage avec pour objectif d'atteindre 6 600 salariés échantillonnés.

2^{ième} étape du tirage de second niveau : détermination du volume de répondants souhaités par catégorie socio-professionnelle au sein de l'entreprise

L'objectif est de répartir au mieux le volume de salariés de l'échantillon au sein de chaque entreprise ($\sum_{i \in k} \text{effrep_ent}_i$) par catégories socio professionnelles (4 catégories : cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers).

Pour cela on simule le tirage d'un salarié au sein de chaque catégorie socio-professionnelle à effectif non nul (de la CS1 = 3 à 6) au sein de chaque entreprise k.

Un solde au niveau de chaque entreprise est calculé de la manière suivante :

$$\text{Solde}_k = \sum_{i \in k} \text{effrep_ent}_i - (\sum_{j=3}^6 \text{indicatrice}_j)$$

$\text{indicatrice}_j = 0$ s'il n'existe pas au moins 1 salarié dans l'entreprise k ayant une CS1=j

$\text{indicatrice}_j = 1$ s'il existe au moins 1 salarié dans l'entreprise k ayant une CS1=j

Plusieurs cas :

- Solde < 0 : on ne peut pas pourvoir toutes les catégories au sein de l'entreprise, le tirage des $\text{effrep_ent}(i)$ se fera alors aléatoirement au sein de l'entreprise
- Solde = 0 : tirage aléatoire d'un salarié par catégorie (à effectif non nul)
- Solde = 1 : tirage aléatoire d'un salarié par catégorie + tirage aléatoire de l'unité restante dans la catégorie ayant le plus d'effectifs au sein de l'entreprise
- Solde > 1 : tirage aléatoire d'un salarié par catégorie + tirage aléatoire du solde au sein de chaque CS proportionnellement à l'importance de la CS au sein de l'entreprise (effectif de la CS / effectif total de l'entreprise)

3ième étape du tirage de second niveau : tirage de l'échantillon

L'échantillon de salariés à tirer est déterminé en fonction des volumes de répondants fixés par les étapes précédentes et par la prise en compte des déperditions attendues de la collecte.

Ces déperditions ont été estimées à partir du test d'enquête réalisée par notre prestataire (société IPSOS).

Deux sources de déperditions estimées :

- salarié dont aucun numéro de téléphone ne sera retrouvé par notre prestataire en charge de la recherche de coordonnées téléphoniques (société CARTEGIE) sachant que les DADS ne contiennent aucune coordonnée téléphonique.
- non réponse à l'enquête pour les individus possédant un numéro de téléphone

Ces 2 déperditions ont été estimées chacune à 0.62 soit un coefficient multiplicateur global de 2.6 sur les volumes à tirer ($1/(0.62*0.62)$). Ce coefficient est appliqué de façon homogène sur les différentes volumétries déterminées précédemment.

Au global tirage d'un échantillon de 17 609 salariés.

ANNEXE E – LA COLLECTE (VOLET « SALARIES »)

La phase pilote

Le pilote de l'enquête DIFES 2 a suivi le principe de l'étude :

Prise en charge d'un fichier comprenant 300 adresses de salariés

- 250 avec des coordonnées téléphoniques retrouvées par Cartégie
- 25 n'ayant pas de numéros de téléphone par Cartégie mais retrouvé sur les pages blanches en recherche manuelle par Ipsos.
- 25 sans numéros de téléphones retrouvés.

Une phase postale : les envois de la lettre annonce ont été réalisés le mardi 6 septembre 2011.

2 versions de la lettre ont été établies :

- une version V1 auprès de 275 personnes avec numéro de téléphone :

Votre numéro de téléphone [REDACTED] Merci de nous contacter en cas de changement de numéro au numéro vert suivant : **01 71 25 04 11** appel gratuit d'un poste fixe du lundi au vendredi de 9h à 18h afin de nous communiquer vos coordonnées téléphoniques.

Vous pouvez également utiliser ce numéro si vous avez des questions ou pour nous indiquer les moments les plus favorables pour vous joindre.

- une version V2 auprès des 25 personnes sans numéro de téléphone de disponible :

Votre numéro de téléphone étant non renseigné, merci de nous contacter au numéro vert suivant : **01 71 25 04 11** appel gratuit d'un poste fixe du lundi au vendredi de 9h à 18h afin de nous communiquer vos coordonnées téléphoniques.

Vous pouvez également utiliser ce numéro si vous avez des questions ou pour nous indiquer les moments les plus favorables pour vous joindre.

Le but de cette lettre étant de les informer du contenu de l'enquête, des objectifs, de recueillir des nouvelles coordonnées téléphoniques via un numéro vert gratuit relié à une hotline.

Les phases téléphoniques des 2 pilotes

- ⇒ Pilote 1 : Démarrage des appels le 14 septembre 2011

50 interviews ont été réalisées du jeudi 15 au samedi 17 septembre, d'une durée moyenne de 23 min et 40 secondes, soit près de 9 minutes de trop par rapport à durée voulue.

Un débriefing prenant en compte les observations des enquêteurs, les écoutes effectuées, et la livraison des données, ont permis au CEREQ, avec l'aide d'Ipsos, d'élaguer le questionnaire de manière à ce que celui-ci se rapproche des 15 minutes.

- ⇒ Pilote 2 : Démarrage le jeudi 29 septembre avec les 3 mêmes enquêteurs et le chef d'équipe avec une version 2 de questionnaire allégée.

Les 50 interviews ont été réalisées entre le jeudi 29 septembre et le samedi 1 octobre, d'une durée moyenne de 17 min 36 secondes, ce qui était plus proche des 15 minutes prévues.

Ce questionnaire 2 passait globalement très facilement auprès des interviews, les principaux pièges ou questions suscitant des problèmes de compréhension du questionnaire 1 ayant été élagués.

La généralisation

Suite au pilote, quelques changements par rapport au dispositif initial ont eu lieu :

- En amont du démarrage de la phase de recueil, Ipsos a été en charge d'effectuer une recherche manuelle sur une partie du fichier de contacts fourni par CARTEGIE (17 609 contacts) via un tirage réalisé par le CEREQ de 3 892 contacts non renseignés en coordonnées téléphoniques (le budget alloué à l'opération ne permettant pas de faire des recherches manuelles sur l'ensemble des rejets des recherche automatiques).

Cette phase a été réalisée du 9 janvier au 20 janvier 2012 à partir du site internet des pages blanches et du 118218.fr

Suite à cette phase, le fichier final de contacts servant à la réalisation de l'étude s'élevait à 10 378 contacts (61% de l'échantillon tiré), dont 1 872 dont le téléphone a été incrémenté suite à la recherche manuelle initiale (soit 48% de retrouvés à partir de l'échantillon de 3 892 échecs des recherches automatiques).

Source du téléphone	Nombre de contacts	
Base Partenaire	3948	38%
FT	4559	44%
Recherche Manuelle	1871	18%
Total	10378	100%

- Ipsos a réalisé l'opération de routage de la lettre annonce en s'occupant de l'ensemble des phases
Les courriers ont été envoyés le mardi 24 janvier 2012
- des derniers ajustements dans le questionnaire du pilote 2 ont été effectués par le CEREQ et suite au comité de pilotage du CEREQ.

Envoi des lettres avis

Le 24 janvier 2012, un courrier a été envoyé aux 10 378 contacts possédant un numéro de téléphone.



Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE LA JEUNESSE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ



Paris, le 23 janvier 2012

Pour plus d'informations,
consulter le site du Céreq :
www.cereq.fr

Nu l'avis favorable du Conseil National
de l'Information Statistique, cette
enquête est reconnue d'intérêt général
et de qualité statistique sans avoir de
caractère obligatoire.

Nu le n° 2012470041 du Ministère de
l'Éducation nationale, de la Jeunesse et
de la Vie associative, du Ministère du
travail, de l'emploi et de la santé et du
Ministère de l'économie, des finances et
de l'industrie, votée pour l'année
2012.

En application de la loi n° 51-711 du 7
juin 1951, les réponses à ce
questionnaire sont protégées par le
secret statistique et destinées à la
production de statistiques par le Céreq.

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978
modifiée relative à l'informatique, aux
fichiers et aux libertés, s'applique aux
réponses faites à la présente enquête.
Elle garantit aux personnes concernées
un droit d'accès et de rectification pour
les données les concernant. Ce droit
peut être exercé auprès de du Céreq, 10
place de la Joliette 13 567 Marseille
Cedex 02.

Nous vous informons que votre
conversation téléphonique est
susceptible d'être enregistrée. Vous
pouvez vous opposer à cet
enregistrement si vous le souhaitez.

Céreq
10, place de la Joliette
BP 21321
13567 Marseille cedex 02

www.cereq.fr

Madame, Monsieur,

Le Céreq mène une enquête nationale auprès des salariés sur le thème de la formation professionnelle continue. Cette étude vise à mieux comprendre les conditions d'accès à la formation en entreprise et ses conséquences sur les parcours professionnels.

Pour cela, nous interrogerons, courant février/mars 2012, un échantillon de salariés, dont vous faites partie.

Un(e) enquêteur(ice) d'IPSOS, prendra contact avec vous par téléphone dans les prochains jours.

Nous vous interrogerons sur les formations que vous avez suivies en 2010 et leurs liens éventuels avec les changements qui ont pu affecter votre travail au cours de la même année.

Votre participation à cette enquête est fondamentale pour la qualité des résultats et contribuera à l'évaluation de la réforme sur la formation continue en entreprise. Les résultats de cette étude seront disponibles sur le site du Céreq.

Comme la loi nous en fait la plus stricte obligation, soyez assurés que vos réponses resteront anonymes et confidentielles.

D'avance je vous remercie pour votre participation et vous prie d'agréer Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Directeur du Céreq
Frédéric Wecheux

Votre numéro de téléphone :

Merci de nous contacter en cas de changement de numéro au numéro vert
suivant : 01 71 25 04 11
appel gratuit d'un poste fixe du lundi au vendredi de 9h à 18h afin de
nous communiquer vos coordonnées téléphoniques.

Vous pouvez également utiliser ce numéro si vous avez des questions ou
pour nous indiquer les moments les plus favorables pour vous joindre.

Par le service Alliage, le décompte des NPAI a été 7% de retour.

La collecte

Le briefing des enquêteurs s'est déroulé sur 2 jours : du lundi 30 au mardi 31 janvier 2012.

30 enquêteurs et 3 chefs d'équipe ont été formés à l'enquête.

1^{er} jour : 14h – 19h30

- Présentation de l'enquête
- Objectifs
- Déroulement du questionnaire sur Quancept
- Démarrage des exercices (simulation d'interviews)

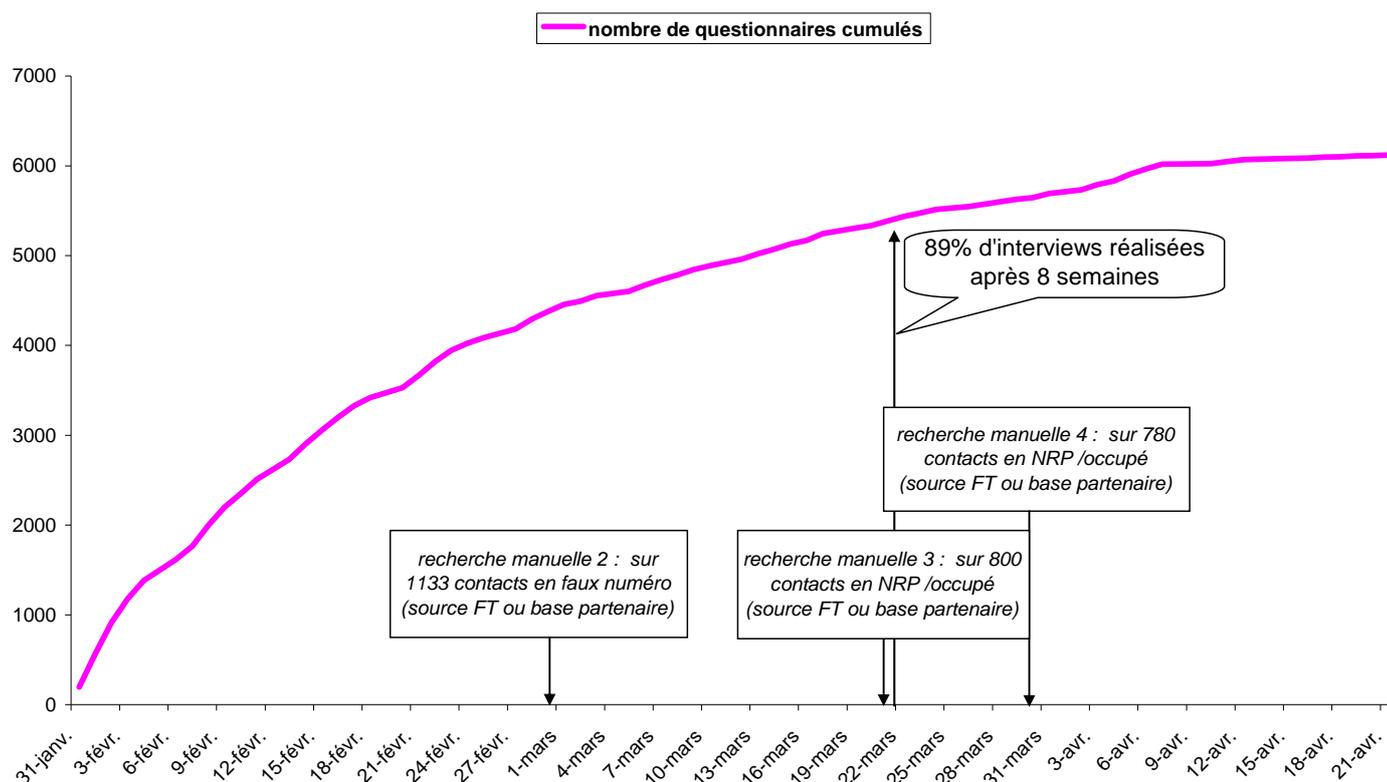
2^{ème} jour : 12h- 19 h

- Suite des exercices jusqu'à 16h00
- Démarrage du CATI : 16h30

Le terrain s'est déroulé du 31 janvier au 21 avril 2012.

Au global 6 122 interviews ont été réalisées, soit un taux de transformation de 59 % (par rapport au fichier avec numéro de téléphone).

Avancée terrain



Les recherches manuelles.

Origine des numéros	Date	Numéros recherchés	Numéros trouvés	numéro du dernier contact téléphonique	réalisés	Taux de transformation
1- Recherche manuelle d'origine	Du 9 au 20/01	3892	1872	1871	799	42,6%
2- Recherche manuelle 2 (faux numéro au 1/03)	Du 2 au 7/03	1133	663	512	138	27%
3- Recherche manuelle 3 (NRP/occ au 20/03)	Du 21 au 23/03	800	492	202	35	17%
4- Recherche manuelle 4 (NRP/occup au 27/03)	Du 28 au 30/03	780	501	276	35	12,7%
5- Base partenaire et FT (Cartégie) sur numéro d'origine				7517	5115	68%
Total				10378	6122	59%

1- la recherche manuelle sur le fichier d'origine ayant permis d'injecter 1871 contacts renseignés en coordonnée téléphonique a permis au final de réaliser 799 interviews.

2- Après avoir appelé au moins une fois chaque contact, une seconde recherche manuelle a été effectuée sur les contacts sortant en faux numéro et qui n'étaient pas issus de la 1^{ère} recherche manuelle : sur 1 133 contacts, Ipsos a retrouvé au moins un numéro de téléphone pour 663 d'entre eux (58.5%). Après comparaison avec les numéros d'origine, 512 contacts ont été enrichis d'un nouveau numéro (46%) et remis en circulation en date du 12 mars.

Au final, cette 2^{ème} recherche manuelle a permis de réaliser 138 interviews.

3- une 3^{ème} recherche téléphonique a été réalisée sur les numéros d'origine provenant de Cartégie et dont le résultat d'appel était toujours NRP / occupé au 20 mars

Sur 1727 contacts, le CEREQ a fait un tirage aléatoire de 800 sur lesquels a été réalisée cette 3^{ème} recherche : un numéro de téléphone a été retrouvé pour 492 d'entre eux (61%). Après comparaison avec les numéros d'origine, 230 contacts ont été enrichis d'un nouveau numéro et 202 ont été remis en circulation (25%).

Au final, cette 3^{ème} recherche manuelle a permis de réaliser 35 interviews.

4- une 4^{ème} recherche téléphonique a été réalisée sur les numéros d'origine provenant de Cartégie et dont le résultat d'appel était toujours NRP / occupé au 27 mars et n'ayant pas fait l'objet d'une précédente recherche.

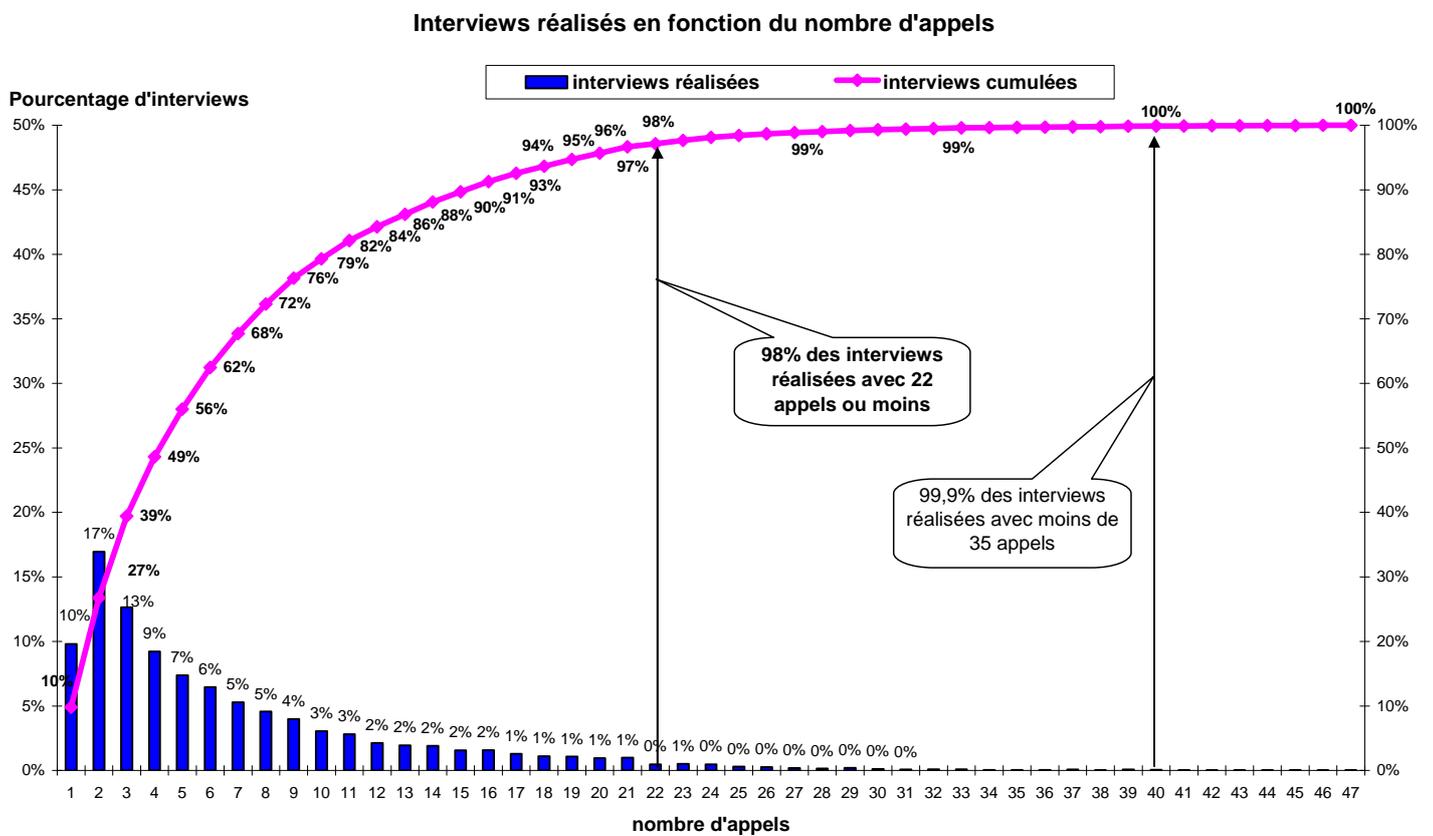
La recherche a porté sur 780 contacts : un numéro de téléphone a été retrouvé pour 501 d'entre eux (64%). 276 nouveaux numéros ont été remis en circulation.

Cette dernière recherche a permis de réaliser 35 interviews

5- Sur les coordonnées téléphoniques d'origine fournies par CARTEGIE (base partenaire et FT) et sur lesquelles aucune recherche manuelle n'a été effectuée, soit 7517 contacts, il a été réalisé 5115 interviews.

Nombre d'appels nécessaires pour réaliser les interviews

- ✓ Près de la moitié des interviews a été réalisée avec 1, 2, 3 ou 4 appels,
- ✓ 9 interviews sur 10 ont nécessité 15 appels ou moins,
- ✓ et près de 98% des interviews ont nécessité 22 appels ou moins pour être réalisées.



86% des interviews ont été réalisés sur téléphone fixe (14% sur téléphones mobiles).
La durée moyenne du questionnaire a été de 17 min et 55 secondes.

N° vert

Une hotline avec un numéro vert a été mise en place durant toute la collecte, elle avait pour principaux objectifs de répondre aux questions suivantes:

- 1 - Demande d'informations sur l'étude : Quelles sont les dates d'enquête ? Durée du questionnaire ?
- 2 - Changement de téléphone, disponibilités, rdv téléphonique

Et tous autres types d'informations. Au total, 136 personnes ont laissé un message sur le numéro vert mis en place.

ANNEXE F – DESCRIPTIF DE LA PONDERATION DIFES2

La pondération du volet « salariés » a été réalisée 3 étapes :

- une double inférence visant prendre en compte les probabilités qu'ont les salariés de répondre à l'enquête et les probabilités de tirage dans la base de sondage salariés,
- une pondération des entreprises présentes dans la base de sondage des salariés,
- un calage final sur des données DADS.

Remarque :

Une fois la collecte réalisée le protocole mis en place lors de la convention avec le service des DADS prévoyait que nous ne possédions plus d'informations issues des DADS pour les salariés répondants. En effet les DADS ont fourni directement à nos prestataires les informations nominatives sur l'échantillon tiré et tous les identifiants de la base de sondage ont été supprimées.

Les DADS nous ont communiqué après collecte des informations sur l'échantillon : âge, sexe et des informations sur les séquences connues.

Nous avons constaté l'existence de divergences entre ces informations sur l'échantillon et des comptages réalisés à partir de la base de sondage utilisée lors du tirage de l'échantillon.

L'origine de ces divergences provenait du fait que la base de sondage avait été construite à partir d'un fichier des DADS non encore stabilisé. Par contre l'échantillon des salariés répondants comprenait des informations issues de données stabilisées.

Suite à ce constat le service des DADS nous a communiqué une nouvelle base de sondage actualisée dans laquelle la première PCS connue en 2010 était cohérente avec l'échantillon tiré.

Etape 1 - Calcul des probabilités de réponse et des probabilités de tirage des unités secondaires (salariés)

Au total 6 070 salariés ont répondu à l'enquête à partir d'un échantillon de 17 394 salariés.

Nous faisons comme hypothèse que la probabilité de réponse est homogène au sein des CS de chaque entreprise. Dans le cas où aucun individu n'a répondu au sein d'une CS alors que des salariés ont été tirés au sein de ces strates, la probabilité de réponse est calculée au niveau de l'entreprise.

La probabilité de répondre pour tout salarié i de la CS j au sein de l'entreprise k est la suivante :

$$R_{i \in jk} = REP_{i \in jk} / TIR_{i \in jk}$$

$REP_{i \in jk}$: Effectifs de salariés répondants appartenant à la CS j au sein de l'entreprise k

$TIR_{i \in jk}$: Effectifs de salariés échantillonnés appartenant à la CS j au sein de l'entreprise k

Les poids de tirage sont calculés à partir de la nouvelle base de sondage communiquée par le service des DADS et des spécificités de tirage (voir chapitre 1.3).

- Si le solde < 0 (tirage des salariés au niveau de l'entreprise) alors la probabilité de tirage est la suivante :

$$P_{i \in k} = \sum_{i \in k} \text{efftir_ent}_i / \sum_{i \in k} \text{effbase_ent}_i$$

$P_{i \in k}$: Probabilité de tirage de tout individu i de l'entreprise k

$\sum_{i \in k} \text{efftir_ent}_i$: Effectifs tirés au sein de l'entreprise k

$\sum_{i \in k} \text{effbase_ent}_i$: Effectifs de salariés au sein de l'entreprise k dans la base de tirage

- Si le solde ≥ 0 (tirage des salariés au niveau des catégories socioprofessionnelles de l'entreprise) alors la probabilité de tirage est la suivante :

$$P_{i \in jk} = \sum_{i \in jk} \text{efftir_ent}_i / \sum_{i \in jk} \text{effbase_ent}_i$$

$P_{i \in jk}$: Probabilité de tirage de tout individu i appartenant à la CS j dans l'entreprise k

$\sum_{i \in jk} \text{efftir_ent}_i$: Effectifs tirés appartenant à la CS j dans l'entreprise k

$\sum_{i \in jk} \text{effbase_ent}_i$: Effectifs de salariés appartenant à la CS j dans l'entreprise k dans la base de tirage

Etape 2 - Poids des unités primaires (entreprises)

Il s'agit à la fois de prendre en compte que l'échantillon de salariés a été tiré dans un échantillon d'entreprises ayant répondu à CVTS4 et également tenir compte du poids des entreprises ayant répondu à CVTS4 (poids des entreprises CVTS4 sur l'ensemble des entreprises du champ CVTS4).

Le poids des entreprises tirés pour DIFES2 sur l'échantillon d'entreprises CVTS4 ayant répondu à l'enquête CVTS4 (W_{tirent_k}) prend en compte les variables de stratification utilisées lors du tirage : secteur, taille et une classification des entreprises.

Pour le poids des entreprises CVTS4 se référer à la note méthodologique sur la pondération de CVTS4.

Etape 3 - Calage sur des données issues des DADS

Le poids de l'individu i appartenant à la CS j dans l'entreprise k obtenu suite aux étapes 1 et 2 est le suivant :

$$W_{ijk} = (1 / (R_{i \in jk} * P_{i \in jk})) * W_{tirent_k} * WEIGHT_k$$

La somme des poids W_{ijk} est égale à 15 695 897 salariés.

Nous avons demandé au service en charge des DADS des données de calage issues des DADS2010 afin de réaliser un calage final du poids W_{ijk} .

Notre première demande concernait des effectifs de salariés dont le poste principal relève du champ CVTS4, selon leur sexe, l'activité de l'entreprise en A88, la taille de l'entreprise en 9 tranches et la CS sur une position (tableau CS1) ou deux positions (CS2).

Afin de préserver le secret statistique le service de l'Insee a mis à blanc toutes les cases dont l'effectif était inférieur à 5.

Nous avons alors fait une 2^{ème} demande afin de ne plus avoir de cases à vide : une première marge croisant la taille de l'entreprise et la CS1 du salarié et une 2^{ème} sur le secteur d'activité de l'entreprise (A88).

La marge concernant le secteur d'activité (A88) a été regroupée en 20 modalités correspondant aux 20 modalités de l'enquête CVTS4.

Ces 2 marges ont été utilisées pour caler les poids initiaux W_{ijk} avec la macro CALMAR en utilisant la méthode linéaire tronquée (up=2, low=0.01).

$$POIDS_{ijk} = \text{Calage}(W_{ijk})$$

La somme des poids finaux $POIDS_{ijk}$ est de 13 406 553 salariés (calage DADS).

Statistiques sur la pondération

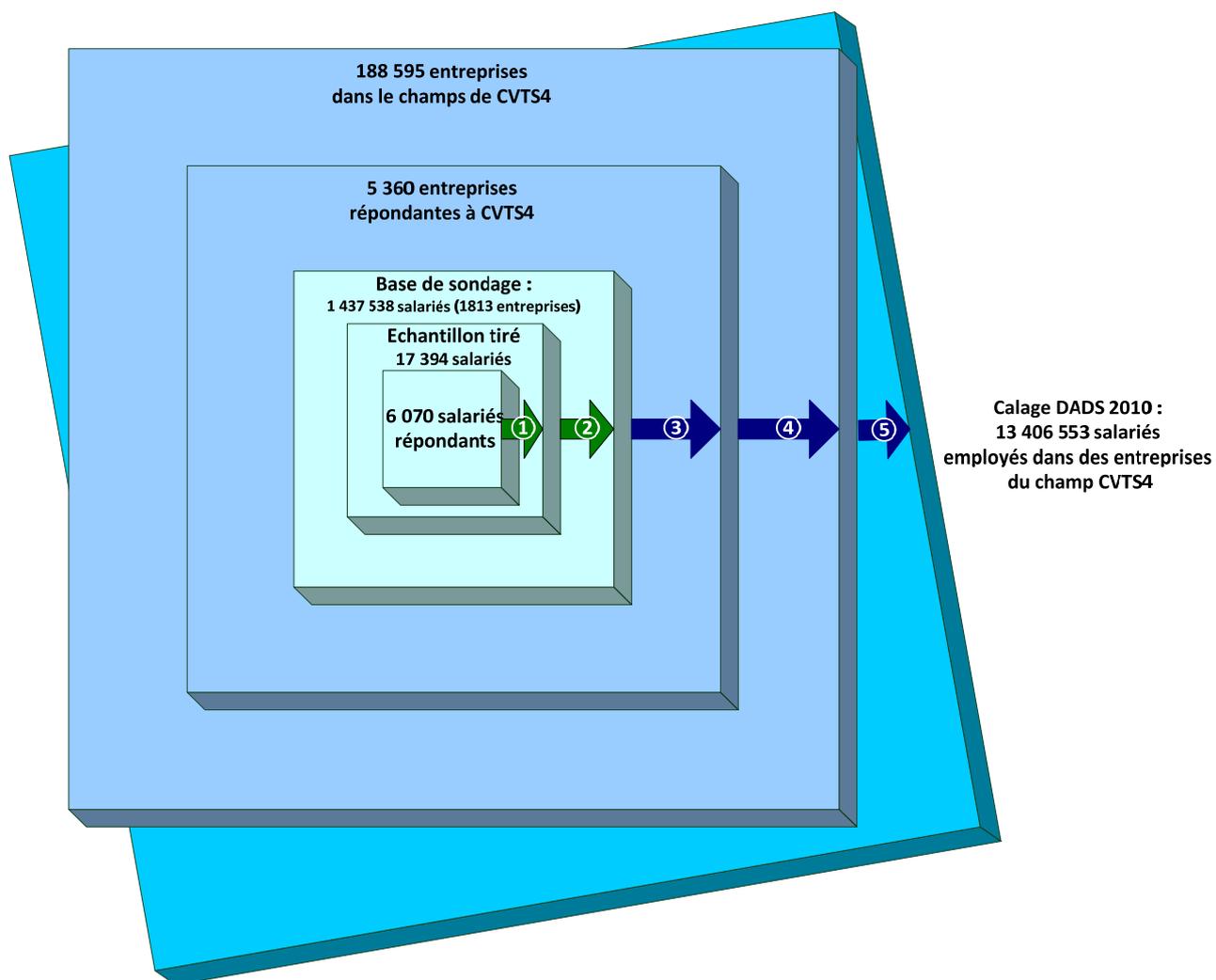
Composantes du poids final calé de l'échantillon de répondants

	Min	Max	Moyenne	Médiane	\sum des poids
① Unités secondaires Poids de réponse des salariés : $1/R_{i \in jk}$	1	19	2,8	2,6	
② Unités secondaires Poids de tirage des salariés : $1/P_{i \in jk}$	1	2 122	82,7	15,2	
③ Unités primaires Poids de tirage des entreprises DIFES2 : W_{tirent_k}	1	8	2,9	3,3	
④ Unités primaires Poids CVTS4 des entreprises : $WEIGHT_k$	1	421,2	25,9	23,7	
Poids initiaux W_{ijk}	5	303 568	2 456	945	15 695 897
⑤ Poids finaux $POIDS_{ijk}$	3,9	94 895	2208	890,3	13 406 553

Commentaires sur la pondération :

Les poids finaux peuvent être importants car le tirage des salariés au niveau de leur entreprise produit des probabilités de tirage très faibles dans les grandes entreprises. De plus le poids de certaines entreprises peut être également assez élevé (maximum 421), ce poids étant issu de l'enquête CVTS4 prenant en compte les probabilités de tirage des entreprises ainsi qu'un modèle de non réponse.

Schéma synthétique de la pondération



ANNEXE G : QUESTIONNAIRE VOLET « ENTREPRISES »

**Enquête sur la formation professionnelle continue
dans les entreprises**

Questionnaire

CVTS-4

Continuing Vocational Training Survey 4^{ème} édition



Nous allons commencer cet entretien par des questions sur des données structurelles de l'entreprise. Je dois vous préciser que nous entendons par « effectifs » les personnes salariées et non salariées de l'entreprise. Nous comptons également les contrats de professionnalisation, mais nous excluons les apprentis et les intérimaires.

Précisions sur les non salariés : les propriétaires exploitants, les associés travaillant régulièrement dans l'entreprise, les aides familiaux non rémunérés

A3 Au 31 décembre 2009, quel était l'effectif total du personnel de l'entreprise^{def.1} ? (y compris les personnes en contrat d'alternance^{def.2}, apprentis^{def.3} exclus)

effectifs au 31 décembre 2009 !_!_!_!_!_! **A3TOT**

A2 Au 31 décembre 2010, quel était l'effectif total du personnel de l'entreprise^{def.1} ? (y compris les personnes en contrat d'alternance^{def.2}, apprentis^{def.3} exclus)

effectifs au 31 décembre 2010 total !_!_!_!_!_! **A2tot**
 hommes !_!_!_!_!_! **A2m**
 femmes !_!_!_!_!_! **A2f**

A2bis Je vais maintenant vous demander de répartir les effectifs au 31 décembre 2010 hommes et femmes de l'entreprise selon les catégories socio-professionnelles suivantes : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres ingénieurs et dirigeants :

	hommes	femmes
ouvriers	!_!_!_!_!_! A2om	!_!_!_!_!_! A2of
employés	!_!_!_!_!_! A2em	!_!_!_!_!_! A2ef
techniciens, agents de maitrise	!_!_!_!_!_! A2tm	!_!_!_!_!_! A2tf
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!_!_!_!_! A2cm	!_!_!_!_!_! A2cf

A2ter Quel était l'effectif mensuel moyen^{def.4} de l'entreprise en 2010 ?

A2totbis !_!_!_!_!_!

A2F2 En 2010, quel était l'effectif mensuel moyen de personnes sous contrat de professionnalisation^{def.5} dans votre entreprise ? **A2F2** !_!_!_!_!_!

A4 En 2010, quel a été le nombre total d'heures de travail^{def.6} effectuées par le personnel de l'entreprise^{def.1} ? (y compris les personnes en contrat d'alternance^{def.2}, apprentis^{def.3} exclus)

heures de travail en 2010 !_!_!_!_!_!_!_!_!_!_!_! **A4**

A6F4 En 2010, votre entreprise était dans une période...

A6F4 !_! (une seule réponse)

- 0 de baisse d'activité
- 1 activité stable
- 2 de hausse d'activité

Si 0 à la question A6F4, poser A6F5 et A6F6 sinon passer à A6F8

A6F5 Votre entreprise a-t-elle profité de cette baisse d'activité pour former des salariés ?

Oui !_! Non !_! **A6F5**

A6F6 Au cours de l'année 2010, votre entreprise a-t-elle eu recours au chômage partiel ?

Oui !_! Non !_! **A6F6**

Si oui à la question A6F6, poser A6F7 sinon passer à A6F8

A6F7 Les périodes de chômage partiel ont-elles été associées à des périodes de formation ?

Oui !_! Non !_! **A6F7**

A6F8 Y-a-t-il des objectifs économiques planifiés et formalisés dans l'entreprise (type « business plan » qui fixe par exemple un niveau de performance à atteindre, un changement des modalités de production) ?

Oui !_! Non !_! **A6F8**

Si oui à la question A6F8, poser A6F10 sinon passer à A6F12

A6F10 Ces objectifs sont-ils portés à la connaissance des salariés de l'entreprise ?

A6F10 !_! (une seule réponse)

- 2 oui, en totalité
- 1 oui, en partie
- 0 non

Si A6F10=(a ou b), poser A6F11 sinon passer à A6F12

A6F11 Ces objectifs sont-ils précisés...(plusieurs réponses possibles)

	oui	non	
a.... globalement pour les directions ou services de l'entreprise ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F11a
b. ... individuellement pour les membres du personnel ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F11b

A6F12 Dans son activité de production ou de prestation de services, votre entreprise utilise-t-elle les dispositifs suivants :

	oui	non	
a. ... des équipes ou groupes de travail autonomes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F12a
b. ... des méthodes formalisées de résolution de problème	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F12b
c. ... des normes de qualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F12c
d. ... une rotation des tâches entre les salariés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F12d

A6F14 Dans votre entreprise, qui définit les procédures et les méthodes de travail ?

	oui	non	
a. ... la hiérarchie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F14a
b. ... les opérateurs ou agents eux-mêmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F14b
c. ... autre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F14c

A6F15 Dans votre entreprise, qui détermine les horaires et les temps de travail ?

	oui	non	
a. ... la hiérarchie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F15a
b. ... les opérateurs ou agents eux-mêmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F15b
c. ... autre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F15c

A6F16 Dans votre entreprise, qui répartit le travail au sein des équipes ?

	oui	non	
a. ... la hiérarchie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F16a
b. ... les opérateurs ou agents eux-mêmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F16b
c. ... autre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F16c

A6F17 Dans votre entreprise, qui contrôle les résultats du travail ?

	oui	non	
a. ... la hiérarchie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F17a
b. ... les opérateurs ou agents eux-mêmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F17b
c. ... autre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A6F17c

Nous abordons maintenant le thème principal de cette enquête, à savoir la formation professionnelle continue du personnel de l'entreprise. Dans la formation professionnelle continue, nous distinguons les cours et stages des autres formes de formation.

Parmi les cours et stages sont distingués les cours et stages internes et externes sans référence à leur localisation, c'est-à-dire :

- les cours et stages **internes** sont conçus et organisés par l'entreprise elle-même ;
- les cours et stages **externes** sont conçus et organisés par des organismes, que l'entreprise sélectionne, choisit et achète.

Dernière précision, les formations à l'hygiène et à la sécurité^{def11} doivent être prises en compte

B1a. Au cours de l'année 2010, un ou plusieurs membres du personnel de l'entreprise a-t-il ou ont-ils suivi un cours ou stage interne^{def9} de formation professionnelle continue ? (c'est-à-dire des cours et stages conçus et organisés par l'entreprise elle-même)

Oui !_! Non !_! **B1a**

B1b. Au cours de l'année 2010, un ou plusieurs membres du personnel de l'entreprise a-t-il ou ont-ils suivi un cours ou stage externes^{def10} ? (c'est-à-dire des cours et stages conçus et organisés par des organismes de formation extérieurs à l'entreprise)

Oui !_! Non !_! **B1b**

B2 En 2010, un ou plusieurs membres du personnel de l'entreprise a-t-il ou ont-ils suivi une formation professionnelle continue sous une autre forme^{def12} telle que :

a. des périodes de formation en situation de travail organisées à l'avance et encadrées^{def13} ?

Oui !_! Non !_! **B2aflag**

Si oui, quel est le nombre de participants en 2010 ?

!_!_!_!_!_! **B2a**

b. des formations organisées par rotations sur les postes de travail, échanges, détachements, mises en doublon ou visites d'études^{def14} ?

Oui !_! Non !_! **B2bflag**

Si oui, quel est le nombre de participants en 2010 ?

!_!_!_!_!_! **B2b**

c. des participations à des conférences, séminaires, foires commerciales ou salons dans le but d'apprendre^{def15} ?

Oui !_! Non !_! **B2cflag**

Si oui, quel est le nombre de participants en 2010 ?

!_!_!_!_!_! **B2c**

d. des formations organisées au travers de participations à des cercles d'apprentissage ou des cercles de qualité^{def16} ?

Oui !_! Non !_! **B2dflag**

Si oui, quel est le nombre de participants en 2010 ?

!_!_!_!_!_! **B2d**

e. des périodes organisées d'autoformation^{def17} ?

Oui !_! Non !_! **B2eflag**

Si oui, quel est le nombre de participants en 2010 ?

!_!_!_!_!_! **B2e**

B3a Au cours de l'année 2009, un ou plusieurs membres du personnel de l'entreprise a-t-il ou ont-ils suivi des cours et stages de formation professionnelle continue en interne^{def9} ou en externe^{def10} ? (y compris les formations à l'hygiène et à la sécurité^{def11})

Oui !_! Non !_! **B3a**

B3b Au cours de l'année 2011, un ou plusieurs membres du personnel de l'entreprise aura-t-il ou auront-ils suivi des cours et stages de formation professionnelle continue en interne^{def9} ou en externe^{def10} ? (y compris les formations à l'hygiène et à la sécurité^{def11})

Oui !_! Non !_! **B3b**

B4a Au cours de l'année 2009, un ou plusieurs membres du personnel de l'entreprise a-t-il ou ont-ils suivi d'autres formes^{def12} de formation professionnelle continue ?

Oui !_! Non !_! **B4a**

Pour les entreprises formatrices cours et stages (B1a ou B1b =oui) poser C1 et suivantes

Pour les entreprises non formatrices (B1a et B1b = non et B2a-B2e=non) comme pour les entreprises formatrices uniquement autres formes (B1a et B1b = non et B2a-B2e avec au moins un oui) poser directement B5aa

Les questions qui suivent visent à apprécier le volume et le type de personnel ayant bénéficié de cours ou stages financés par l'entreprise au cours de l'année 2010. Cela concerne aussi les personnes en contrat de professionnalisation mais exclut les personnes en apprentissage.

Si une personne a bénéficié de plusieurs cours ou stages, elle n'est comptée qu'une seule fois. Dans les cours et stages, nous vous demandons d'inclure les formations à l'hygiène et à la sécurité

C1 En 2010, combien de personnes de l'entreprise ont participé à un ou plusieurs cours ou stages de formation professionnelle continue (interne^{def9} ou externe^{def10}) ?

participants	total	!_!_!_!_!_!	C1tot
	hommes	!_!_!_!_!_!	C2m
	femmes	!_!_!_!_!_!	C2f

C2bis Je vais maintenant vous demander de répartir les participants par sexe et selon les catégories socioprofessionnelles suivantes : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres ingénieurs et dirigeants :

	hommes	femmes
ouvriers	!_!_!_!_!_! C2om	!_!_!_!_!_! C2of
employés	!_!_!_!_!_! C2em	!_!_!_!_!_! C2ef
techniciens, agents de maitrise	!_!_!_!_!_! C2tm	!_!_!_!_!_! C2tf
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!_!_!_!_! C2cm	!_!_!_!_!_! C2cf

CF3tot Au total en 2010, combien d’heures de cours et stages votre entreprise a-t-elle financées ? (y compris les heures en dehors du temps de travail indemnisées avec une allocation de formation^{def18} et les heures financées par l’OPCA de l’entreprise)

!_!_!_!_!_!_!_!_! **C3tot**

CF3HT1 En 2010, votre entreprise a-t-elle financé des heures de cours et stages effectuées en dehors du temps de travail et indemnisées avec une allocation de formation^{def18} ?

Oui !_! Non !_! **CF3HT1**

Si CF3HT1=oui poser CF3HT2 et CF3HT3, sinon aller à C3IE

CF3HT2 Quel était le nombre d’heures effectuées en dehors du temps de travail^{def18} (et indemnisées) ?

!_!_!_!_!_! **CF3HT2**

CF3HT3 Ces formations en dehors du temps de travail étaient-elles organisées dans le cadre du DIF^{def19} (Droit Individuel à la Formation) ?

CF3HT3 !_! (une seule réponse)

- 2 oui, en totalité
- 1 oui, en partie
- 0 non

Si CF3HT3=(1 ou 0) poser CF3HT4 sinon aller à C3IE

CF3HT4 Un engagement écrit a-t-il été pris entre l’entreprise et des salariés qui ont suivi une formation « hors du temps de travail et hors DIF » sur l’impact et les résultats en termes

d'évolution professionnelle (accès prioritaire à certaines fonctions, attribution d'une classification, etc.) ?

Oui !_! Non !_! **CF3HT4**

Si B1a=oui et B1b=oui poser C3IE sinon aller à C4

C3IE Au total en 2010, comment ces heures de cours et stages se répartissent entre cours et stages internes^{def9} et externes^{def10} ?

nombre d'heures de cours ou stages internes !_!_!_!_!_!_!_!_!_! **C3I**

nombre d'heures de cours ou stages externes !_!_!_!_!_!_!_!_!_! **C3E**

C4 En 2010, parmi l'ensemble des heures de cours et stages, quel était le nombre d'heures consacrées à des formations obligatoires à l'hygiène et à la sécurité au travail^{def11} ?

nombre d'heures de cours ou stages hygiène et sécurité !_!_!_!_!_!_!_!_!_! **C4**

C5 Au-delà des formations à l'hygiène et la sécurité^{def11}, quels sont les domaines dans lesquels votre entreprise a financé des formations en 2010 ?

	oui	non	
a. des compétences générales en technologie de l'information et de la communication	!_!	!_!	C5a
b. des compétences spécialisées en technologie de l'information et de la communication	!_!	!_!	C5b
c. des compétences en management	!_!	!_!	C5c
d. des compétences relationnelles (travail en équipe, relations avec les clients)	!_!	!_!	C5d
e. compétences commerciales	!_!	!_!	C5e
f. capacité à résoudre des problèmes	!_!	!_!	C5f
g. des compétences administratives	!_!	!_!	C5g
h. des compétences en langues étrangères	!_!	!_!	C5h
i. des compétences techniques et spécifiques à un métier	!_!	!_!	C5i
j. des compétences en communication écrite ou orale	!_!	!_!	C5j
k. savoir lire, écrire et compter	!_!	!_!	C5k
l. aucune d'entre elles	!_!	!_!	C5l

C5main Quel est le domaine qui concentre le volume d'heures de formation le plus important ?
 !_! C5main

- Si C5a=1 poser C5bisa sinon aller à C5bisb
- Si C5b=1 poser C5bisb sinon aller à C5bisc
- Si C5c=1 poser C5bisc sinon aller à C5bisd
- Si C5d=1 poser C5bisd sinon aller à C5bise
- Si C5e=1 poser C5bise sinon aller à C5bisf
- Si C5f=1 poser C5bisf sinon aller à C5bisg
- Si C5g=1 poser C5bisg sinon aller à C5bish
- Si C5h=1 poser C5bish sinon aller à C5bisi
- Si C5i=1 poser C5bisi sinon aller à C5bisj
- Si C5j=1 poser C5bisj sinon aller à C5bisk
- Si C5k=1 poser C5bisk sinon aller à C4

C5bisa Pour les formations portant sur les compétences générales en technologie de l'information et de la communication quelle(s) catégorie(s) socioprofessionnelle(s) de votre entreprise étai(en)t concernée(s) ?

- Si C2om=0 et C2of=0 alors ne pas proposer C5bisao et C5bisao=8
- Si C2em=0 et C2ef=0 alors ne pas proposer C5bisae et C5bisae=8
- Si C2tm=0 et C2tf=0 alors ne pas proposer C5bisat et C5bisat=8
- Si C2cm=0 et C2cf=0 alors ne pas proposer C5bisac et C5bisac=8

	oui	non	
ouvriers	!_!	!_!	C5bisao
employés	!_!	!_!	C5bisae
techniciens, agents de maîtrise	!_!	!_!	C5bisat
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!	!_!	C5bisac

C5bisb Pour les formations portant sur compétences spécialisées en technologie de l'information et de la communication quelle(s) catégorie(s) socioprofessionnelle(s) de votre entreprise étai(en)t concernée(s) ?

- Si C2om=0 et C2of=0 alors ne pas proposer C5bisbo et C5bisbo=8
- Si C2em=0 et C2ef=0 alors ne pas proposer C5bisbe et C5bisbe=8
- Si C2tm=0 et C2tf=0 alors ne pas proposer C5bisbt et C5bisbt=8
- Si C2cm=0 et C2cf=0 alors ne pas proposer C5bisbc et C5bisbc=8

	oui	non	
ouvriers	!_!	!_!	C5bisbo
employés	!_!	!_!	C5bisbe
techniciens, agents de maîtrise	!_!	!_!	C5bisbt
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!	!_!	C5bisbc

C5bisc Pour les formations portant sur des compétences en management quelle(s) catégorie(s) socioprofessionnelle(s) de votre entreprise étai(en)t concernée(s) ?

Si C2om=0 et C2of=0 alors ne pas proposer C5bisco et C5bisco=8

Si C2em=0 et C2ef=0 alors ne pas proposer C5bisce et C5bisce=8

Si C2tm=0 et C2tf=0 alors ne pas proposer C5bisct et C5bisct=8

Si C2cm=0 et C2cf=0 alors ne pas proposer C5biscc et C5biscc=8

	oui	non	
ouvriers	!_!	!_!	C5bisco
employés	!_!	!_!	C5bisce
techniciens, agents de maîtrise	!_!	!_!	C5bisct
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!	!_!	C5biscc

C5bisd Pour les formations portant sur des compétences relationnelles (travail en équipe, relations avec les clients) quelle(s) catégorie(s) socioprofessionnelle(s) de votre entreprise étai(en)t concernée(s) ?

Si C2om=0 et C2of=0 alors ne pas proposer C5bisdo et C5bisdo=8

Si C2em=0 et C2ef=0 alors ne pas proposer C5bisde et C5bisde=8

Si C2tm=0 et C2tf=0 alors ne pas proposer C5bisdt et C5bisdt=8

Si C2cm=0 et C2cf=0 alors ne pas proposer C5bisdc et C5bisdc=8

	oui	non	
ouvriers	!_!	!_!	C5bisdo
employés	!_!	!_!	C5bisde
techniciens, agents de maîtrise	!_!	!_!	C5bisdt
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!	!_!	C5bisdc

C5bise Pour les formations portant sur des compétences commerciales quelle(s) catégorie(s) socioprofessionnelle(s) de votre entreprise étai(en)t concernée(s) ?

Si C2om=0 et C2of=0 alors ne pas proposer C5biseo et C5biseo=8

Si C2em=0 et C2ef=0 alors ne pas proposer C5bisee et C5bisee=8

Si C2tm=0 et C2tf=0 alors ne pas proposer C5biset et C5biset=8

Si C2cm=0 et C2cf=0 alors ne pas proposer C5bisec et C5bisec=8

	oui	non	
ouvriers	!_!	!_!	C5biseo
employés	!_!	!_!	C5bisee
techniciens, agents de maîtrise	!_!	!_!	C5biset
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!	!_!	C5bisec

C5bisf Pour les formations portant sur la capacité à résoudre des problèmes quelle(s) catégorie(s) socioprofessionnelle(s) de votre entreprise étai(en)t concernée(s) ?

Si C2om=0 et C2of=0 alors ne pas proposer C5bisfo et C5bisfo=8

Si C2em=0 et C2ef=0 alors ne pas proposer C5bisfe et C5bisfe=8

Si C2tm=0 et C2tf=0 alors ne pas proposer C5bisft et C5bisft=8

Si C2cm=0 et C2cf=0 alors ne pas proposer C5bisfc et C5bisfc=8

	oui	non	
ouvriers	!_!	!_!	C5bisfo
employés	!_!	!_!	C5bisfe
techniciens, agents de maîtrise	!_!	!_!	C5bisft
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!	!_!	C5bisfc

C5bisg Pour les formations portant sur des compétences administratives quelle(s) catégorie(s) socioprofessionnelle(s) de votre entreprise étai(en)t concernée(s) ?

Si C2om=0 et C2of=0 alors ne pas proposer C5bisgo et C5bisgo=8

Si C2em=0 et C2ef=0 alors ne pas proposer C5bisge et C5bisge=8

Si C2tm=0 et C2tf=0 alors ne pas proposer C5bisgt et C5bisgt=8

Si C2cm=0 et C2cf=0 alors ne pas proposer C5bisgc et C5bisgc=8

	oui	non	
ouvriers	!_!	!_!	C5bisgo
employés	!_!	!_!	C5bisge
techniciens, agents de maîtrise	!_!	!_!	C5bisgt
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!	!_!	C5bisgc

C5bish Pour les formations portant sur des compétences en langues étrangères quelle(s) catégorie(s) socioprofessionnelle(s) de votre entreprise étai(en)t concernée(s) ?

Si C2om=0 et C2of=0 alors ne pas proposer C5bisho et C5bisho=8

Si C2em=0 et C2ef=0 alors ne pas proposer C5bishe et C5bishe=8

Si C2tm=0 et C2tf=0 alors ne pas proposer C5bisht et C5bisht=8

Si C2cm=0 et C2cf=0 alors ne pas proposer C5bishc et C5bishc=8

	oui	non	
ouvriers	!_!	!_!	C5bisho
employés	!_!	!_!	C5bishe
techniciens, agents de maîtrise	!_!	!_!	C5bisht
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!	!_!	C5bishc

C5bisi Pour les formations portant sur des compétences techniques et spécifiques à un métier quelle(s) catégorie(s) socioprofessionnelle(s) de votre entreprise étai(en)t concernée(s) ?

Si C2om=0 et C2of=0 alors ne pas proposer C5bisio et C5bisio=8

Si C2em=0 et C2ef=0 alors ne pas proposer C5bisie et C5bisie=8

Si C2tm=0 et C2tf=0 alors ne pas proposer C5bisit et C5bisit=8

Si C2cm=0 et C2cf=0 alors ne pas proposer C5bisic et C5bisic=8

	oui	non	
ouvriers	!_!	!_!	C5bisio
employés	!_!	!_!	C5bisie
techniciens, agents de maîtrise	!_!	!_!	C5bisit
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!	!_!	C5bisic

C5bisj Pour les formations portant sur des compétences en communication écrite ou orale quelle(s) catégorie(s) socioprofessionnelle(s) de votre entreprise étai(en)t concernée(s) ?

Si C2om=0 et C2of=0 alors ne pas proposer C5bisjo et C5bisjo=8

Si C2em=0 et C2ef=0 alors ne pas proposer C5bisje et C5bisje=8

Si C2tm=0 et C2tf=0 alors ne pas proposer C5bisjt et C5bisjt=8

Si C2cm=0 et C2cf=0 alors ne pas proposer C5bisjc et C5bisjc=8

	oui	non	
ouvriers	!_!	!_!	C5bisjo
employés	!_!	!_!	C5bisje
techniciens, agents de maîtrise	!_!	!_!	C5bisjt
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!	!_!	C5bisjc

C5bisk Pour les formations pour savoir lire, écrire et compter quelle(s) catégorie(s) socioprofessionnelle(s) de votre entreprise étai(en)t concernée(s) ?

Si C2om=0 et C2of=0 alors ne pas proposer C5bisko et C5bisko=8

Si C2em=0 et C2ef=0 alors ne pas proposer C5biske et C5biske=8

Si C2tm=0 et C2tf=0 alors ne pas proposer C5biskt et C5biskt=8

Si C2cm=0 et C2cf=0 alors ne pas proposer C5biskc et C5biskc=8

	oui	non	
ouvriers	!_!	!_!	C5bisko
employés	!_!	!_!	C5biske
techniciens, agents de maîtrise	!_!	!_!	C5biskt
dirigeants, ingénieurs, cadres	!_!	!_!	C5biskc

Si B1b=oui poser C6 et C6main, sinon aller à B5aa

C6 En 2010, quels sont les types d'organismes de formation auxquels l'entreprise a fait appel pour les cours ou stages externes^{def10} de formation professionnelle continue ?

	oui	non	
a. écoles, universités et autres établissements d'éducation supérieurs publics (CNAM)	!_!	!_!	C6a
b. instituts de formation publics et organismes financés ou contrôlés par les pouvoirs publics (GRETA, AFPA)	!_!	!_!	C6b
c. organismes de formation privés	!_!	!_!	C6c
d. organismes privés dont la formation n'est pas l'activité principale (fournisseur d'équipement, société mère ou partenaires)	!_!	!_!	C6d
e. chambres consulaires, organisations professionnelles, interprofessionnelles ou organisme de branche	!_!	!_!	C6e
f. syndicats de salariés	!_!	!_!	C6f
g. autres formateurs externes (association d'éducation populaire)	!_!	!_!	C6g

C6main Quel est le type d'organisme de formation qui concentre le volume d'heures de formation le plus important ? !_!

ATTENTION : les questions B5aa B5ab B5ac B5adflag B5abis B6a et B6e sont posées à l'ensemble des entreprises qu'elles soient formatrices ou non formatrices

B5aa Avant le 1^{er} mars 2011, au titre du Congé individuel de formation (CIF), vous avez dû verser pour l'année 2010 une contribution à votre organisme collecteur agréé (OPACIF), quel en était le montant ?

!_!_!_!_!_!_!_!_!_! euros **B5aa**

Précision : montant qui correspond à la ligne 5 du cadre D votre déclaration fiscale 2483

B5ab Avant le 1^{er} mars 2011, au titre de la professionnalisation et du DIF (Droit Individuel à la formation), vous avez dû verser pour l'année 2010 une contribution à votre organisme collecteur agréé, quel en était le montant ?

!_!_!_!_!_!_!_!_!_! euros **B5ab**

Précision : montant qui correspond à la ligne 9 du cadre E votre déclaration fiscale 2483

B5ac Avant le 1^{er} mars 2011, au bénéfice du Fonds Paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) vous avez dû verser pour l'année 2010 une contribution à votre organisme collecteur agréé au titre de la professionnalisation, quel en était le montant ?

!_!_!_!_!_!_!_!_!_! euros **B5ac**

Précision : montant qui correspond à la ligne f du cadre F votre déclaration fiscale 2483

B5adflag En plus de ces différents versements, avez-vous effectué au titre du plan de formation un versement de tout ou partie de votre participation obligatoire au financement de la formation professionnelle à un OPCA ?

Oui !_! Non !_! **B5adflag**

Précision : montant qui correspond à la ligne g du cadre F votre déclaration fiscale 2483

Si oui, quel en était le montant ? !_!_!_!_!_!_!_!_!_! euros **B5ad**

B5abis En 2010, l'entreprise a-t-elle effectué un versement au Trésor Public ?

Oui !_! Non !_! **B5abisfl**

Si oui, quel en était le montant ? !_!_!_!_!_!_!_!_!_! euros **B5abis**

Précision : montant qui correspond à la ligne 25 du cadre H votre déclaration fiscale 2483

B6a En 2010, l'entreprise a-t-elle bénéficié d'incitations ou d'exonérations fiscales en faveur de la formation professionnelle continue ?

Oui !_! Non !_! **B6a**

Si oui, quel en était le montant ? !_!_!_!_!_!_!_!_!_! euros **B6asom**

Bf6e En 2010, l'entreprise a-t-elle perçu des recettes issues de la vente de prestations de formation par l'entreprise à des tiers ? (sous réserve d'un numéro de déclaration d'existence)

Oui !_! Non !_! **Bf6e**

Si oui, quel en était le montant ? !_!_!_!_!_!_!_!_!_! euros **Bf6esom**

Poser B6b si B1a ou B1b =oui sinon passer à F1a

C7c En 2010, en formant vos salariés en interne, avez-vous engagé des frais de personnel pour les formateurs internes ^{def22} ou pour du personnel du centre de formation interne ou pour d'autres membres du personnel, exclusivement ou partiellement impliqués dans la conception et la gestion des cours et stages de formation professionnelle continue ?

Oui !_! Non !_! **C7cflag**

Si oui, quel en était le montant ? !_!_!_!_!_!_!_!_!_! euros **C7c**

C7d En 2010, en formant vos salariés en interne, avez-vous engagé des frais liés à l'organisation de ces formations ?

Précision : des coûts concernant des centres internes de formation, des locaux de formation ou salles spécifiques de formation et des coûts du matériel utilisé ^{def23} pour les cours ou stages de formation professionnelle continue (amortissement annuel pour les salles et l'équipement, frais de fonctionnement pour les centres de formation et autres locaux et coût du matériel acquis spécifiquement pour les cours ou stages de formation professionnelle continue).

Oui !_! Non !_! **C7dflag**

Si oui, quel en était le montant ? !_!_!_!_!_!_!_!_!_! euros **C7d**

C7sub Dernière question sur les coûts, quel est le coût total des cours et stages de formation professionnelle continue (y compris les cours ou stages pour l'hygiène et la sécurité) assumés par l'entreprise en 2010 ?

!_!_!_!_!_!_!_!_!_! euros **C7sub**

Nous allons nous intéresser maintenant à l'accueil des apprentis par votre entreprise :

F1a Au cours de l'année 2010, quel a été le nombre total d'apprentis ^{def3} employés par votre entreprise ?

!_!_!_!_!_! **F1a**

Si F1a > 0 poser F1b, F1bis et F2 sinon aller à A7

F1b Parmi ceux-ci combien préparaient un diplôme de niveau bac plus deux ou plus ?

!_!_!_!_!_! **F1b**

F1bis En 2010, quel a été le nombre annuel moyen d'apprentis dans votre entreprise ?

!_!_!_!_!_! **F1bis**

F2 Quelles sont les principales raisons pour lesquelles votre entreprise accueille des apprentis ?

- | | oui | non | |
|---|-----|-----|------------|
| a. pour que les qualifications des futurs employés correspondent aux besoins de l'entreprise | !_! | !_! | F2a |
| b. pour sélectionner et embaucher les apprentis à la fin de leur contrat d'apprentissage | !_! | !_! | F2b |
| c. pour éviter l'inadéquation éventuelle de recrutements externes aux besoins de l'entreprise | !_! | !_! | F2c |
| d. pour utiliser les capacités productives des apprentis tout en leur permettant de se former | !_! | !_! | F2d |
| e. pour d'autres raisons | !_! | !_! | F2e |

A7 L'entreprise dispose-t-elle de son propre centre de formation^{def25} ou d'un centre de formation partagé avec d'autres entreprises ou organisations pour dispenser de la formation continue à son personnel ?

Oui !_! Non !_! **A7**

A8 Y-a-t-il une personne ou un service spécifique au sein de l'entreprise responsable de l'organisation de la formation professionnelle continue ?

Oui !_! Non !_! **A8**

Si oui à A6F2 ou A6F3, poser A8F sinon passer à A9

A8F Y a-t-il une personne ou un service spécifique au niveau du groupe ou du réseau d'enseigne ayant la responsabilité de l'organisation de la formation professionnelle continue ?

Oui !_! Non !_! **A8F**

A9 L'entreprise évalue-t-elle les futurs besoins de qualifications et de compétences^{def26} dans l'entreprise ?

A9 !_! (une seule réponse)

- 0 non
- 1 oui mais pas régulièrement (par ex. seulement en cas de mobilités ou de changements de personnel)
- 2 oui, cela s'intègre dans le processus global de planification de l'entreprise

A10 Comment l'entreprise s'adapte-t-elle habituellement aux futurs besoins de qualifications et de compétences ?

	oui	non	
a. en formant le personnel en place	!_!	!_!	A10a
b. en recrutant de nouvelles personnes ayant déjà les qualifications et les compétences adéquates	!_!	!_!	A10b
c. en recrutant de nouvelles personnes et en les formant spécifiquement	!_!	!_!	A10c
d. en se réorganisant en interne pour une meilleure utilisation des qualifications et des compétences existantes (conformément aux futurs besoins)	!_!	!_!	A10d

A10F1 L'entreprise conduit-elle des entretiens professionnels^{def27} dans le but d'identifier les besoins spécifiques de formation de l'encadrement supérieur et intermédiaire ?

A10F1 !_! (une seule réponse)

- 2 oui pour l'ensemble du personnel d'encadrement
- 1 oui pour une partie de l'encadrement
- 0 non

A10F2 L'entreprise conduit-elle des entretiens professionnels^{def27} dans le but d'identifier les besoins spécifiques de formation des autres catégories de personnel ?

A10F2 !_! (une seule réponse)

- 2 oui pour l'ensemble des autres catégories de personnel
- 1 oui pour une partie autres catégories de personnel
- 0 non

Si A10F1=non et A10F2=non, aller à A10F5 sinon poser A10F3

A10F3 Dans le cadre de ces entretiens^{def27}, est-ce que les thèmes suivants sont abordés ?

	oui	non	
a. les objectifs individuels de professionnalisation et d'accroissement des compétences	!_!	!_!	A10F3a
b. les souhaits des salariés en matière de formation	!_!	!_!	A10F3b
c. l'information sur le déroulement de carrière et l'accès à la formation	!_!	!_!	A10F3c
d. les conditions de réalisation d'une formation à son initiative	!_!	!_!	A10F3d

A10F4 Ces entretiens structurés sont-ils le principal moyen pour identifier les besoins individuels en compétences et formation de votre personnel ?

Oui !_! Non !_! **A10F4**

Si A10F4=oui passer à A11b

Si A10F4=non poser A10F5

A10F5 Votre entreprise utilise-t-elle d'autres méthodes pour identifier les besoins individuels en compétences et formation de votre personnel ?

Oui !_! Non !_! **A10F5**

Si A10F5=oui poser A10F6

A10F6 Comment l'entreprise identifie-t-elle les besoins et demandes de formation de son personnel ?

	oui	non	
a. lors de réunions collectives d'équipe ou de service	!_!	!_!	A10F6a
b. en remplissant un formulaire type (fiches de recueil de besoins, réseau Intranet)	!_!	!_!	A10F6b
c. lors de discussions informelles (devant la machine à café, au détour d'un couloir)	!_!	!_!	A10F6c
d. autres moyens	!_!	!_!	A10F6d

Si A10F1=(a ou b) ou A10F2=oui ou A10F5=oui poser A11b sinon aller à A11F1

A11b L'identification des futurs besoins individuels en compétences et formation porte sur :

	oui	non	
a. des métiers ou des groupes de métiers	!_!	!_!	A11ba
b. des compétences	!_!	!_!	A11bb
c. des tâches, des activités de travail	!_!	!_!	A11bc
d. des qualifications formelles	!_!	!_!	A11bd

A11F1 L'entreprise diffuse-t-elle des informations sur la formation par...

oui non

- | | | | |
|--|-----|-----|---------------|
| a. un catalogue, un fascicule, Intranet | !_! | !_! | A11F1a |
| b. une information ponctuelle sur la mise en place d'une formation (par affichage, mail) | !_! | !_! | A11F1b |
| c. une information directe par la hiérarchie sur une formation spécifique | !_! | !_! | A11F1c |
| d. un autre moyen | !_! | !_! | A11F1d |

A11F2 L'entreprise a-t-elle réalisé une campagne d'information générale sur le droit individuel de formation^{def19}(DIF) ?

Oui !_! Non !_! **A11F2**

A11F3 Proposez-vous aux membres du personnel une liste de formations (par exemple dans un catalogue de formations) accessibles spécifiquement dans le cadre du DIF^{def19} ?

Oui !_! Non !_! **A11F3**

A11F4 L'entreprise fournit-elle un relevé individuel du nombre d'heures de DIF^{def19} auquel le salarié peut prétendre ?

A11F4 !_! (une seule réponse)

- 2 systématiquement
- 1 à la demande
- 0 non prévu

A11F5 L'entreprise a-t-elle financé des actions de validation des acquis de l'expérience^{def28} au cours des 24 derniers mois pour certains membres du personnel ?

Oui !_! Non !_! **A11F5**

Si A11F5=oui poser A11F6 sinon aller à A12

A11F6 Combien de personnes ont-elles entamé une démarche de validation des acquis de l'expérience^{def28} au cours des 24 derniers mois ?

A11F6 !_!!_!!_!!_!!_!!

A12 Dans votre entreprise, les compétences^{def29} suivantes sont-elles généralement considérées comme devant prendre de plus en plus d'importance dans les prochaines années ?

	oui	non	
a. des compétences générales en technologie de l'information et de la communication	!_!	!_!	A12a
b. des compétences spécialisées en technologie de l'information et de la communication	!_!	!_!	A12b
c. des compétences en management	!_!	!_!	A12c
d. des compétences relationnelles (travail en équipe, relations avec les clients)	!_!	!_!	A12d
e. compétences commerciales	!_!	!_!	A12e
f. capacité à résoudre des problèmes	!_!	!_!	A12f
g. des compétences administratives	!_!	!_!	A12g
h. des compétences en langues étrangères	!_!	!_!	A12h
i. des compétences techniques et spécifiques à un métier	!_!	!_!	A12i
j. des compétences en communication écrite ou orale	!_!	!_!	A12j
k. savoir lire, écrire et compter	!_!	!_!	A12k
l. aucune d'entre elles	!_!	!_!	A12l
0. ne sait pas	!_!	!_!	A12o

A12main Parmi les compétences que vous venez de citer, quelle est la plus importante ? **A12main** !_!

A13 L'organisation de la formation continue dans l'entreprise donne-t-elle généralement lieu à un plan ou un programme écrit de formation ?

Oui !_! Non !_! **A13**

A14 L'entreprise a-t-elle habituellement un budget de formation annuel réservant des ressources à la formation professionnelle continue ?

Oui !_! Non !_! **A14**

A16a Dans votre entreprise, les représentants du personnel sont-ils généralement impliqués dans la gestion de la formation professionnelle continue ?

Oui !_! Non !_! **A16a**

Si oui à A16a poser A16b, sinon aller à A17

A16b Cette consultation, porte-t-elle généralement sur les aspects suivants :

	oui	non	
a. les objectifs et priorités de la formation	!_!	!_!	A16ba
b. la définition des critères de choix des participants ou des publics prioritaires	!_!	!_!	A16bb
c. les types de formation (cours et stages internes / externes, autres formes de formation telles des formations en situation de travail)	!_!	!_!	A16bc
d. les contenus de la formation professionnelle continue	!_!	!_!	A16bd
e. le budget de la formation professionnelle continue	!_!	!_!	A16be
f. le choix des organismes externes de formation	!_!	!_!	A16bf
g. l'évaluation des résultats de la formation professionnelle continue	!_!	!_!	A16bg

A17 (variable européenne reconstruite présente dans CVTS-3)

Quelles sources d'information ou de conseil sont généralement sollicitées par votre entreprise pour s'informer sur l'offre de formation professionnelle continue ?

	oui	non	
a. des organismes ou pouvoirs publics	!_!	!_!	A17a
abis. des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés)	!_!	!_!	A17abis
b. des organismes de formation	!_!	!_!	A17b
c. des organisations représentatives des employeurs / salariés	!_!	!_!	A17c
d. autres	!_!	!_!	A17d
e. n'utilise aucune de ces sources d'information	!_!	!_!	A17e

Si B1a et B1b=non passer à E1 sinon poser C4bis

C4bis Au-delà de l'obligation de former à l'hygiène et à la sécurité, quelles sont les raisons pour lesquelles votre entreprise a formé son personnel en 2010 ?

	oui	non	
a. pour favoriser les mobilités	!_!	!_!	C4bisa
b. pour rompre avec d'anciens fonctionnements en amenant les salariés à de nouvelles pratiques professionnelles	!_!	!_!	C4bisb
c. pour favoriser la flexibilité, la polyvalence ou le développement des compétences des salariés	!_!	!_!	C4bisc
d. pour atteindre des objectifs de performance fixés par l'entreprise	!_!	!_!	C4bisd
e. pour répondre aux exigences de nouvelles normes qualité	!_!	!_!	C4bise
f. pour faire partager à l'ensemble des salariés une culture professionnelle commune (d'entreprise ou de groupe)	!_!	!_!	C4bisf
g. pour fidéliser et motiver les salariés	!_!	!_!	C4bisg
h. autres raisons	!_!	!_!	C4bish

C4bismain Parmi ces différentes raisons quelle est la plus importante ? !_! **C4bismain**

Si C4bisa=oui poser C4Fter1 sinon aller à D1

C4Fter1 Vous avez indiqué former pour favoriser les mobilités, s'agit-il de promotions ?

Oui !_! Non !_!

C4Fter2 ... s'agit-il de mobilités internes sans promotion ?

Oui !_! Non !_!

D1 En 2010, quels critères votre entreprise a-t-elle retenus pour s'assurer de la qualité des formations ?

	oui	non	
a. le recours à des organismes de formation certifiés (usage de registres nationaux)	_!	_!	D1a
b. la formation régulière des formateurs internes à l'entreprise	_!	_!	D1b
c. la formation et sa certification sont conçues à partir de référentiels de diplômes ou de cadres nationaux/sectoriels reconnus	_!	_!	D1c
d. autres critères	_!	_!	D1d
e. pas de critères particuliers retenus	_!	_!	D1e

D2F1 A l'issue d'une action de formation, l'entreprise mesure-t-elle le niveau de satisfaction des participants...

D2F1 !_! (une seule réponse)

- 3 toujours
- 2 souvent
- 1 occasionnellement
- 0 jamais

D2F2 A l'issue d'une action de formation, l'entreprise évalue-t-elle les participants pour vérifier l'acquisition des compétences visées par la formation (à l'aide de tests écrits ou pratiques, réalisés par l'organisme formateur ou l'entreprise elle-même)...

D2F2 !_! (une seule réponse)

- 3 toujours
- 2 souvent
- 1 occasionnellement
- 0 jamais

D2F3 A l'issue d'une action de formation, l'entreprise évalue-t-elle le comportement professionnel et/ou la performance des participants (avec l'évaluation sur le poste de travail par le supérieur ou un questionnaire rempli par celui-ci)...

D2F3 !_! (une seule réponse)

- 3 toujours
- 2 souvent
- 1 occasionnellement
- 0 jamais

D2F4 A l'issue d'une action de formation, l'entreprise mesure-t-elle son impact sur les performances économiques à travers des indicateurs (temps de production, délais, utilisation de l'équipement, réduction des pertes)...

D2F4 !_! (une seule réponse)

- 3 toujours
- 2 souvent
- 1 occasionnellement
- 0 jamais

D2F5 Combien de membres du personnel de l'entreprise ont-ils suivi une formation dans le cadre de leur Droit Individuel à la Formation^{def19} (DIF) en 2010 ?

D2F5 !_!_!_!_!_!_!

Si D2F5 > 0 poser D2F5bis sinon aller à D2F7

D2F5bis En 2010, combien d'heures de formation les membres du personnel de l'entreprise ont-ils réalisé dans le cadre de leur Droit Individuel à la Formation^{def19} (DIF) ?

D2F5bis !_!_!_!_!_!_!_!_!_!_!

Si D2F5 > 0 poser D2F6 sinon aller à D2F7

D2F6 Les heures de formation accomplies dans le cadre du DIF correspondaient-elles à des actions prioritaires définies par la branche ?...

D2F6 !_! (une seule réponse)

- 3 toujours
- 2 souvent
- 1 occasionnellement
- 0 jamais

D2F7 Combien de membres du personnel de l'entreprise ont-ils suivi une période de professionnalisation^{def31} en 2010 ?

D2F7 !_!_!_!_!_!_!

D3 Avant de terminer cet entretien, je vais vous demander parmi les raisons suivantes y en a-t-il qui ont limité l'effort de formation de votre entreprise en 2010 ?

	oui	non	
a. les qualifications et compétences du personnel correspondent aux besoins de l'entreprise	!_!	!_!	D3a
b. la stratégie privilégiée de l'entreprise consiste à recruter des personnes ayant les qualifications et compétences requises	!_!	!_!	D3b
c. il est difficile d'évaluer les besoins de l'entreprise en formation professionnelle continue	!_!	!_!	D3c
d. il n'existe pas sur le marché de cours ou stages adaptés aux besoins de l'entreprise	!_!	!_!	D3d
e. les coûts des cours et stages de formation professionnelle continue sont trop élevés	!_!	!_!	D3e
f. l'entreprise a mis la priorité sur la formation initiale plutôt que sur la formation professionnelle continue	!_!	!_!	D3f
g. des efforts de formation importants ont été faits antérieurement	!_!	!_!	D3g
h. la charge de travail est trop lourde et le personnel manque de temps	!_!	!_!	D3h
i. autres raisons	!_!	!_!	D3i

Si B1a = non et B1b=non et B2AFLAG = non et B2BFLAG = non et B2CFLAG = non et B2DFLAG = non et B2EFLAG = non poser E1 sinon aller à suite

E1 Avant de terminer cet entretien, je vais vous demander les raisons pour lesquelles votre entreprise n'a-t-elle pas formé son personnel en 2010 ?

	oui	non	
a. les qualifications et compétences du personnel correspondent aux besoins de l'entreprise	!_!	!_!	E1a
b. la stratégie privilégiée de l'entreprise consiste à recruter des personnes ayant les qualifications et compétences requises	!_!	!_!	E1b
c. il est difficile d'évaluer les besoins de l'entreprise en formation professionnelle continue	!_!	!_!	E1c
d. il n'existe pas sur le marché de cours ou stages adaptés aux besoins de l'entreprise	!_!	!_!	E1d
e. les coûts des cours et stages de formation professionnelle continue sont trop élevés	!_!	!_!	E1e
f. l'entreprise a mis la priorité sur la formation initiale plutôt que sur la formation professionnelle continue	!_!	!_!	E1f
g. des efforts de formation importants ont été faits antérieurement	!_!	!_!	E1g
h. la charge de travail est trop lourde et le personnel manque de temps	!_!	!_!	E1h
i. autres raisons	!_!	!_!	E1i

Pour tous

Suite Nous avons terminé l'interrogation, il me reste cependant une ultime question : dans le cadre de la poursuite de nos travaux, accepteriez-vous, dans l'année qui vient, de recevoir un chercheur du Céreq pour approfondir certains éléments que nous avons évoqués aujourd'hui ?

Oui !_! Non !_! **Suite**

Je vous suis extrêmement reconnaissant d'avoir répondu à cette enquête et nous vous tiendrons informé dès la publication des premiers résultats. Je vous souhaite une excellente (fin de) journée.

FIN DU QUESTIONNAIRE

ANNEXE H : QUESTIONNAIRE VOLET « SALARIES »

Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications

Céreq

2012

DIFES / 2

DIPOSITIF D'INFORMATION SUR LA FORMATION EMPLOYEUR-SALARIÉ

Questionnaire auprès des salariés — 

Plan du questionnaire



- A • La situation dans l'entreprise CVTS4* en 2010
- B • L'organisation du travail dans l'entreprise CVTS4 en 2010
- C • Les conditions du dialogue sur la formation dans l'entreprise CVTS4 en 2010
- D • Les changements dans le travail dans l'entreprise CVTS4 en 2010
- E • Description des formations
- F • La situation avant l'entrée dans l'entreprise CVTS4
- G • La situation après le départ de l'entreprise CVTS4
- H • Informations sociodémographiques

*CVTS4 : Continuing Vocational Training Survey, 4^{ème} édition : enquête européenne sur la formation professionnelle continue auprès des entreprises.

Phase de contact

Bonjour, je suis ... de l'institut d'études Ipsos, je souhaiterais parler à [nom, prénom]. Nous réalisons actuellement une enquête pour le compte du Céreq, le centre d'études et de recherche sur les qualifications agissant au nom du ministère du travail. Je vous appelle suite au courrier que vous avez dû recevoir, vous informant de la réalisation de cette enquête qui porte sur votre activité professionnelle EN 2010 et les formations que vous avez éventuellement suivies.

- 1 Commencer l'interview
- 2 Non réponse/Répondeur
- 3 Injoignable durée étude
- 4 Numéro d'entreprise/Fax
- 5 Rendez-vous prioritaire
- 6 Refus
- 7 Hors cible (décédé)
- 8 Rendez-vous général
- 9 Faux numéro - nominatif (pas la personne dans le foyer)
- 10 Dialogue impossible

A00 Avant de commencer ce questionnaire pouvez-vous me confirmer que vous avez bien travaillé en 2010 au sein de l'entreprise [nom de l'entreprise] ?

ENQ : la personne doit avoir travaillé au sein de l'entreprise [nom de l'entreprise] en 2010 ne serait-ce qu'un jour

Si NSP, coder « oui »

Si la personne était bien salariée de cette entreprise mais n'y a pas été physiquement un seul jour en 2010 pour des raisons diverses (congé parental, sabbatique, maladie, congés payés) coder « oui ».

Oui

Non -> prise en clair de commentaire à livrer

A • LA SITUATION DANS L'ENTREPRISE CVTS4 EN 2010

Pour commencer ce questionnaire, je vais d'abord vous poser des questions sur votre situation dans l'entreprise [nom de l'entreprise].

À TOUS



A0 Etes-vous toujours salarié(e) dans cette entreprise ?

ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise]

1. Oui
2. Non

A2 En quelle année avez-vous commencé à travailler pour cette entreprise ?

ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise]

1950 à 2010

NSP

DATEREF : recode date entrée

DATEREF Si A2 = NSP ou <2010, alors DATEREF = Janvier 2010

DATEREF Si A2 = 2010 alors DATEREF = 2010

DATAFF :

Si (A0 = 1 et DATEREF = 1) ou (A0 = 2 et DATEREF = 1) :

En janvier 2010 dans l'entreprise [nom de l'entreprise]

Si (A0 = 1 et DATEREF = 2) ou (A0 = 2 et DATEREF = 2) :

Lorsque vous êtes arrivé dans l'entreprise [nom de l'entreprise] en 2010

A3 [AFF : DATAFF], quel était votre contrat de travail ?

1. Contrat de professionnalisation
2. Contrat d'apprentissage
3. Contrat saisonnier
4. Contrat à durée indéterminée (hors contrat de professionnalisation) CDI
5. Contrat à durée déterminée autre que saisonnier (hors contrat de professionnalisation)
9. NSP

A3B [AFF : DATAFF], vous travailliez à ...

ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise]

1. temps complet
2. temps partiel
9. NSP

B • L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE CVTS4 EN 2010

À TOUS



B2 [AFF : DATAFF], comment votre travail était-il organisé ? Aviez-vous

ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise]

1. les mêmes horaires d'une semaine sur l'autre (vous commencez et finissez tous les jours à la même heure)
2. des horaires alternés : 2-8, 3-8, équipes ...
3. des horaires variables d'une semaine sur l'autre
9. NSP

[AFF : DATAFF], vous arrivait-il régulièrement de travailler ?

ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise]

	1	2	9
B3.1 de nuit	OUI	NON	NSP
B3.2 le samedi	OUI	NON	NSP
B3.3 le dimanche	OUI	NON	NSP

EN 2010, dans l'entreprise [nom de l'entreprise], aviez-vous la possibilité de modifier ou de décider de ... ?

ENQ : citer, si la personne répond « parfois » coder oui

	1	2	9
B4.1 l'ordre de vos tâches	OUI	NON	NSP
B4.2 vos méthodes de travail	OUI	NON	NSP
B4.3 votre rythme de travail (ENQ : organiser son travail dans le temps)	OUI	NON	NSP
B4.4 vos horaires de travail	OUI	NON	NSP
B4.5 vos journées de vacances	OUI	NON	NSP

En 2010, votre rythme de travail dépendait-il...?**ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise]**

	1	2	9
B6.1 du travail fait par d'autres collègues	OUI	NON	NSP
B6.2 de demandes directes de personnes (client, hiérarchie, fournisseur)	OUI	NON	NSP
B6.3 des normes quantitatives de production	OUI	NON	NSP
B6.4 de la vitesse automatique d'une machine ou du déplacement d'un produit	OUI	NON	NSP
B6.5 du contrôle direct de votre supérieur hiérarchique	OUI	NON	NSP

CONCERNANT L'ORGANISATION DE VOTRE TRAVAIL, EN 2010, votre travail impliquait-il ... ?

	1	2	9
B7.1 de faire tout ou partie de votre travail en équipe	OUI	NON	NSP
B7.2 d'effectuer une rotation des tâches entre vous et vos collègues	OUI	NON	NSP
B7.3 d'apprendre des choses nouvelles	OUI	NON	NSP
B7.4 de réaliser des tâches répétitives	OUI	NON	NSP
B7.5 de suivre des formations régulières	OUI	NON	NSP
B7.6 de faire face à des problèmes imprévus	OUI	NON	NSP
B7.7 de prendre des décisions	OUI	NON	NSP
B7.8 De superviser le travail d'autres salariés	OUI	NON	NSP
B7.9 de respecter des normes qualités	OUI	NON	NSP

En 2010, étiez-vous évalué(e) ... ?**ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise]**

	1	2	9
B7B.1 individuellement	OUI	NON	NSP
B7B.2 collectivement	OUI	NON	NSP

B8 En 2010, dans l'entreprise [nom de l'entreprise], aviez-vous la possibilité de demander à un collègue ou un supérieur de l'aide pour faire votre travail ?

1. Oui
2. Non

B9 [AFF : DATAFF], est-ce que votre travail (horaires, lieu, organisation) rendait difficile l'organisation de votre vie personnelle ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

C • LES CONDITIONS DU DIALOGUE SUR LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE CVTS4 EN 2010

Nous allons maintenant parler de VOS CONDITIONS D'ACCES A LA FORMATION

À TOUS



C1 EN 2010, dans l'entreprise [nom de l'entreprise]
Vous étiez PRINCIPALEMENT informé(e) des possibilités de formation par... ?

1. votre hiérarchie
2. votre responsable de formation ou des ressources humaines
3. vos collègues de travail
4. les représentants du personnel
5. (vous-même, personne en particulier)
6. (vous n'étiez pas informé)
9. NSP

Si C1 = 1, 2, 3, 4, 5



C1B Etait-ce à l'occasion ... ?
ENQ : si plusieurs réponses relancer par «le plus souvent»

1. d'un entretien formel
2. de la lecture d'une information diffusée par l'entreprise (affichage, réseau intranet)
3. d'une réunion collective
4. d'une discussion informelle (devant la machine à café, au détour d'un couloir, ...)
5. (d'une autre circonstance)
9. NSP

À TOUS



C2 En 2010, aviez-vous déjà entendu parler du DIF - Droit Individuel à la Formation ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si C2 = 1



C2B Par qui avez-vous appris l'existence du DIF ?
**ENQ : si plusieurs réponses relancer par :
«Qui vous a parlé en premier du Droit individuel à la formation ?»**

1. vos collègues de travail
2. votre hiérarchie
3. votre responsable formation
4. le service du personnel ou des ressources humaines
5. les représentants du personnel
6. un organisme extérieur (Pôle Emploi / ANPE, organisme de formation, ...)
7. la presse, les médias, Internet
9. NSP
10. (Autre)

Si C2B = 1 ou 2 ou 3 ou 4 ou 5 ou 10



C2C Etait-ce au sein de l'entreprise [nom de l'entreprise] ?

1. Oui
2. Non

Si C2 = 1



C3 En 2010, aviez-vous connaissance du nombre d'heures auxquelles vous aviez droit au titre du DIF ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si C3 = 1



Vous en avez eu connaissance ... ?

- C4.1 par une information de votre employeur
- C4.2 parce que vous en avez fait la demande

1	2	9
OUI / NON / NSP		
OUI / NON / NSP		

À TOUS



C6 En 2010, dans l'entreprise [nom de l'entreprise], avez-vous réalisé un entretien professionnel avec votre supérieur hiérarchique ?

ENQ : Un entretien d'embauche n'est pas un entretien professionnel. Un entretien professionnel est un entretien au cours duquel on évoque l'avenir de son travail et des formations qui pourraient l'accompagner.

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si C6 = 1



Au cours de cet entretien, avez-vous évoqué ... ?

- C7.1 vos perspectives de carrière
- C7.2 vos besoins de formation

1	2	9
OUI / NON / NSP		
OUI / NON / NSP		

À TOUS



En 2010, dans cette entreprise, aviez-vous (si C7.2 = 1 : AUSSI) la possibilité de discuter de vos besoins de formation ... ?

ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise]

	1	2	9
C8.1 à l'occasion d'un entretien avec une personne du service RH ou formation (si C7.2 = 1 : qui n'est pas votre supérieur hiérarchique)	OUI	NON	NSP
C8.2 à l'occasion d'une réunion collective d'équipe ou de service	OUI	NON	NSP
C8.3 en remplissant un formulaire-type (fiches de recueil de besoin, réseau intranet)	OUI	NON	NSP
C8.4 lors de discussions informelles (devant la machine à café, au détour d'un couloir)	OUI	NON	NSP
C8.5 par un autre moyen	OUI	NON	NSP

C11A En 2010, dans cette entreprise avez-vous eu une proposition de formation ?

ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise]

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si C11A = 1



C11 Aviez-vous la possibilité de modifier le contenu de cette proposition (en termes de contenu, durée, ...) ?

ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise]

1. Oui
2. Non
9. NSP

À TOUS



C12 En 2010, dans cette l'entreprise, avez-vous eu un besoin ou une envie de formation non satisfait ?

ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise]

1. Oui
2. Non
9. NSP

D • LES CHANGEMENTS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE CVTS4 EN 2010

Nous allons maintenant parler DES CHANGEMENTS QUE VOUS AVEZ RENCONTRES DANS VOTRE TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE 2010 au sein de l'entreprise [nom de l'entreprise].

À TOUS



D2 Au cours de l'année 2010, avez-vous changé de poste ou de fonction au sein de l'entreprise ? [nom de l'entreprise] ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si A3 = 1 ou 2 ou 3 ou 5 (si la personne n'est pas en CDI)



D3 En [AFF : DATAFF] votre contrat de travail était un [AFF : A3], a-t-il été modifié au cours de l'année 2010 au sein de l'entreprise [nom de l'entreprise] ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si D3 = 1



D3B Quel était votre nouveau contrat de travail ?

1. Contrat de professionnalisation
2. Contrat d'apprentissage
3. Contrat saisonnier
4. Contrat à durée indéterminée (hors contrat de professionnalisation)
5. Contrat à durée déterminée autre que saisonnier (hors contrat de professionnalisation)
9. NSP

Si A3B = 1 ou 2



D3C En [AFF : dateref] vous travailliez à [AFF A3B], avez-vous changé de temps de travail au cours de l'année 2010 au sein de l'entreprise [nom de l'entreprise] ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si D3C = 1 et A3B = 2 (temps partiel)

D3D Suite à ce changement, vous travailliez à... ?

ENQ : Si la personne a changé de temps partiel mais ne travaille toujours pas à temps complet, la coder en temps partiel

1. Temps complet
2. Temps partiel
9. NSP

CONCERNANT VOS HORAIRES ET RYTHME DE TRAVAIL**Si B2 = 1 ou 2 ou 3**

D5 Vous avez déclaré que vos horaires de travail étaient organisés selon [AFF : B2] en [AFF : dateref], ceux-ci ont-ils fait l'objet d'un changement au cours de l'année 2010 au sein de l'entreprise [nom de l'entreprise] ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si D5 = 1

D5B Suite à ce changement, comment s'organisait votre travail ? Aviez-vous ?

1. les mêmes horaires d'une semaine sur l'autre (vous commencez et finissez tous les jours à la même heure)
2. des horaires alternés : 2-8, 3-8, équipes ...
3. des horaires variables d'une semaine sur l'autre
9. NSP

D6 Vous avez déclaré qu'il vous arrivait régulièrement de travailler [AFF : B3] en [AFF : dateref]. L'aménagement de votre temps de travail a-t-il fait l'objet d'un changement au cours de l'année 2010 au sein de cette entreprise ?

ENQ : Rappel entreprise [AFF : nom entreprise] l'aménagement de votre temps de travail = travail de nuit, le samedi ou le dimanche

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si D6 = 1

Suite à ce changement, vous arrivait-il régulièrement de travailler ... ?

D6B.1 de nuit

D6B.2 le samedi

D6B.3 le dimanche

1 2 9

OUI / NON / NSP

OUI / NON / NSP

OUI / NON / NSP

À TOUS**CONCERNANT VOS CONDITIONS DE TRAVAIL**

Au cours de l'année 2010 dans l'entreprise [nom de l'entreprise], votre travail a-t-il été modifié suite à ?

D7.1 l'introduction d'un nouveau produit

D7.2 la mise en place d'une nouvelle technique

D7.3 la mise en place d'une nouvelle organisation du travail

1 2 9

OUI / NON / NSP

OUI / NON / NSP

OUI / NON / NSP

Si D7.1 = 1 ou D7.2 = 1 ou D7.3 = 1

D7B Le (ou ces) changement(s) était(ent)-il(s) en lien avec des questions environnementales ?
ENQ : Environnementale au sens écologie, développement durable ...

1. Oui
2. Non
9. NSP

À TOUS

Au cours de l'année 2010, (Si A0 = 2 : lorsque vous étiez dans l'entreprise, [nom de l'entreprise]) avez-vous connu un accroissement ... ?

ENQ : Rappel entreprise [nom de l'entreprise]

D9.1 de votre autonomie

D9.2 de votre polyvalence

D9.3 de la complexité des tâches que vous deviez accomplir

D9.4 de votre niveau hiérarchique

1 2 9

OUI / NON / NSP

À TOUS



Nous allons maintenant parler DES CHANGEMENTS AYANT PU MODIFIER VOTRE REMUNERATION EN 2010 dans l'entreprise [nom de l'entreprise].

D12 Au cours de l'année 2010, (Si A0 = 2 : lorsque vous étiez dans l'entreprise, [nom de l'entreprise]) Avez-vous connu une augmentation ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

DNBREC comptage du nombre de changements (0 à 13)

Si D12 = 1 et DNBREC > 1



D13 Votre rémunération a augmentée en 2010 au sein de l'entreprise [nom de l'entreprise], était-ce dû au(x) changement(s) ou à un des changements que vous avez évoqué ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si D13 = 1



Plus précisément cette augmentation est liée à quel(s) changement(s) ?

	1	2
D13B.1 un changement de contrat de travail	OUI / NON	
D13B.2 un changement de temps de travail	OUI / NON	
D13B.3 un changement d'horaire de travail (H fixes/tournantes)	OUI / NON	
D13B.4 un aménagement du temps de travail (nuit/samedi/dimanche)	OUI / NON	
D13B.5 l'introduction d'un nouveau produit	OUI / NON	
D13B.6 la mise en place d'une nouvelle technique	OUI / NON	
D13B.7 la mise en place d'une nouvelle organisation du travail	OUI / NON	
D13B.8 un accroissement de votre autonomie	OUI / NON	
D13B.9 un accroissement de votre polyvalence	OUI / NON	
D13B.10 un accroissement de la complexité des tâches que vous deviez accomplir	OUI / NON	
D13B.11 un accroissement de votre niveau hiérarchique	OUI / NON	
D13B.13 un changement de poste ou de fonction	OUI / NON	
D13B.14 NSP	OUI / NON	

Si DNBREC>0

▼ Pensez-vous que ce (ou ces) changement(s) que nous venons d'évoquer concernant votre travail, ont eu un impact sur ?

ENQ : Si le salarié a déclaré plusieurs changements, demander l'impression globale de changement entre la situation actuelle et celle du début de période décrite.

ENQ : impact peu important = « oui »

- D15.1 vos perspectives de carrière
D15.2 l'équilibre entre votre vie personnelle et professionnelle

1	2	9
OUI	NON	NSP
OUI	NON	NSP

À TOUS



Au cours de l'année 2010, (Si A0 = 2 : lorsque vous étiez dans l'entreprise, [nom de l'entreprise]) est-ce que vous avez souhaité ?

- D17.1 prendre plus de responsabilité
D17.2 changer le contenu de votre activité dans l'entreprise
[AFF : nom de l'entreprise]
D17.3 changer de métier ou profession
D17.4 changer d'entreprise

1	2	9
OUI	NON	NSP

Si D17.1 ou D17.2 ou D17.3 ou D17.4 = 1



D18 Pour quelle raison principale aviez-vous ce (ou ces) souhait(s) ?

ENQ : Raison principale

1. Vous risquiez de perdre l'emploi actuel
2. Vous désiriez un emploi plus intéressant ou correspondant mieux à votre qualification
3. Vous désiriez un travail avec un rythme horaire plus adapté ou plus modulable
4. Vous désiriez des conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à votre santé
5. Vous désiriez trouver un emploi mieux payé
6. (autre)
9. NSP

La liste des changements Y (1 à 14)

- Y = 1. Un changement de contrat de travail
- Y = 2. Un changement de temps de travail
- Y = 3. Un changement d'horaire de travail (H fixes / tournantes)
- Y = 4. Un aménagement du temps de travail (nuit/samedi/dimanche)
- Y = 5. L'introduction d'un nouveau produit
- Y = 6. La mise en place d'une nouvelle technique
- Y = 7. La mise en place d'une nouvelle organisation du travail
- Y = 8. Un accroissement de votre autonomie
- Y = 9. Un accroissement de votre polyvalence
- Y = 10. Un accroissement de la complexité des tâches que vous devez accomplir
- Y = 11. Un accroissement de votre niveau de hiérarchie
- Y = 13. Un changement de poste ou de formation
- Y = 14. Aucun changement

E • DESCRIPTION DES FORMATIONS

Nous allons maintenant parler des situations de formations que vous avez suivies éventuellement EN LIEN avec au moins un des changements que vous venez de décrire. L'ensemble de ces formations qu'il s'agisse d'un cours, d'un stage, d'une formation en situation de travail, d'une autoformation ou d'un séminaire, nous intéressent, quel que soit leurs objectifs et que vous les ayez terminées ou pas.

Si DNBREC>0 (A connu au moins un changement)



E1 Vous avez déclaré avoir connu [AFF : liste des changements], avez-vous suivi une (ou plusieurs) formation(s) en lien avec ce (ou ces) changement(s) ?

ENQ : Coder oui même si la personne a réalisé une formation en dehors de son temps de travail et/ou en utilisant son DIF

ENQ : La formation peut s'être déroulée en totalité avant ou après 2010

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si E1 = 2



E1B.1 Cela vous a-t-il manqué de ne pas avoir de formation en lien avec ces changements ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si E1 = 1



E1A.1 Quelle formation avez-vous suivie en lien avec ce (ou ces) changement(s) ?

ENQ FORMATION 1 : noter en clair l'intitulé

ENQ : le plus explicite possible éviter les termes généraux «stage», «formation»

E1AB.1 Avez-vous suivi une autre formation en lien avec ce (ou ces) changement(s) ?

1. Oui
2. Non

SI E1AB.1 = 1 alors poser E1A.2 et E1AB.2 etc. jusqu'à 10 formations



Pour chaque formation suivies en lien avec un changement (x = 1 à 10)

E2.X.Y A quel changement la formation [AFF : intitulé formation] est-elle liée ?

X = numéro de la formation (1 à 10)

Y = numéro du changement cf. Liste p. 20

1. Oui (la formation X est liée au changement Y)
2. Non (la formation X n'est pas liée au changement Y)
9. NSP (À suivi une formation en lien mais n'arrive pas à la lier à un changement)

Si E1 = 1

E3 Hormis la (ou les) formation(s) décrite(s), avez-vous suivi d'autres formations non liées aux changements précédemment décrits en 2010 alors que vous étiez salarié de [nom de l'entreprise] ?

ENQ : coder oui même si la personne a réalisé une formation en dehors de son temps de travail et/ou en utilisant son DIF.

ENQ : la formation doit s'être déroulée au moins en partie sur 2010

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si E1 = 2 ou NSP

E3B Au cours de l'année 2010, avez-vous suivi des formations alors que vous étiez salarié de l'entreprise [nom de l'entreprise] non liées aux changements précédemment décrits ?

ENQ : coder oui même si la personne a réalisé une formation en dehors de son temps de travail et/ou en utilisant son DIF.

ENQ : la formation doit s'être déroulée au moins en partie sur 2010

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si DNBREC = 0 (N'a connu aucun changement)

Nous allons maintenant parler DE TOUTES LES FORMATIONS QUE VOUS AVEZ RÉALISÉES EN 2010 (si A0 = 2 : lorsque vous étiez) dans l'entreprise [nom de l'entreprise]. L'ensemble de ces formations qu'il s'agisse d'un cours, d'un stage, d'une formation en situation de travail, d'une autoformation, ou d'un séminaire nous intéressent, quel que soit leurs objectifs, que vous les ayez terminées ou pas.

E4 Au cours de l'année 2010, alors que vous étiez salarié de [nom de l'entreprise] avez-vous suivi des formations ?

ENQ : la formation doit s'être déroulée au moins en partie sur 2010

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si E3 = 1 ou E3B = 1 ou E4 = 1

E5A.11 Quelle(s) formation(s) avez-vous suivies au cours de l'année 2010 dans l'entreprise [nom de l'entreprise], de la plus récente à la plus ancienne (si E1 = 1 : Hormis la (ou les) formation(s) dont nous avons déjà parlé) ?

ENQ FORMATION 1 : noter en clair l'intitulé

ENQ : le plus explicite possible éviter les termes généraux «stage», «formation»

E5AB.11 Avez-vous suivi une autre formation ?

1. Oui
2. Non

**Si E5AB.11 = 1 alors poser E5A.12 et E5AB.12, etc. jusqu'à 10 formations
(=> à numéro 20)**

Pour chaque formation X (de 1 à 20)

Nous allons maintenant parler de la formation [AFF : intitulé formation]

A quelle date a débuté cette formation ?

- | | | | |
|-------|-------------------|------|-----|
| E6A.X | Année 2005 à 2012 | 9999 | NSP |
| E6B.X | Mois 1 à 12 | 99 | NSP |

E7.X La formation [AFF : intitulé formation] est-elle achevée ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si E7.X

A quelle date s'est-elle terminée ?

- | | | | |
|-------|-------------------|------|-----|
| E7A.X | Année 2005 à 2012 | 9999 | NSP |
| E7B.X | Mois 1 à 12 | 99 | NSP |

Pour chaque formation**E8.X Au total combien d'heures ou de jours a duré ou durera cette formation ?**

**ENQ : possibilité de répondre une durée en semaine ou en mois,
prendre la durée effective : si 1 h par semaine depuis 1 mois, cela fera
4 ou 5 h et non 1 mois**

- 1 à 996
999 NSP

Si E8.X <> NSP**E8B.X noter l'unité de temps**

1. En Heures
2. En Jours
3. En Semaines
4. En Mois

CALCH

Si E8B.X = 2, transposer en heures : multiplier par 6

Si E8B.X = 3, transposer en heures : multiplier par 30

Si E8B.X = 2 ou 3**E9-X** Cela fait donc AU TOTAL environ [AFF : CALCH] heures de formation ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si E9.X = 2**E9B** Vous diriez que cela fait combien d'heures ?

- 1 à 996
- 999 NSP

Pour chaque formation**E10.X** Cette formation [AFF : intitulé de la formation] était ... ?**ENQ : si 2 types de formation choisis celui qui a duré le plus longtemps**

1. un cours ou stage en groupe
2. un cours particulier
3. une formation en situation de travail avec l'aide d'un tuteur
4. une formation organisée par rotation sur postes de travail
5. une autoformation
6. un séminaire, une conférence

E12.X Vous avez suivi cette formation [AFF : intitulé de la formation] dans le but principal ... ?

1. d'être plus à l'aise dans votre travail
2. d'éviter de perdre votre emploi
3. de changer le contenu de votre activité dans l'entreprise
4. de changer de métier ou profession
5. de changer d'entreprise
6. de vous conformer à des impératifs liés à la réglementation (hygiène, sécurité)
7. d'obtenir un diplôme ou un titre
9. NSP

Si E12.x = 1 à 7**E12B.X** Avez-vous atteint cet objectif ?

1. Oui
2. Non
3. (Formation non achevée) **ENQ : ne pas citer**
9. NSP

Pour chaque formation



- E16.X** **Cette formation [AFF : intitulé de la formation] s'est déroulée ... ?**
1. sur le temps de travail exclusivement
 2. sur votre temps libre exclusivement
 3. les deux
- E17.X** **Avez-vous payé de votre poche une partie ou la totalité des frais de formation (pédagogique etc.)**
1. Oui
 2. Non, l'entreprise a pris en charge l'intégralité des coûts
- E18.X** **Avez-vous réalisé cette formation [AFF : intitulé de la formation] dans le cadre du DIF ?**
1. Oui
 2. Non
 9. NSP
- E19.X** **Est ce que cette formation a contribué ou contribue à la réalisation d'un projet professionnel ?**
1. Oui
 2. Non
 3. (Vous n'avez pas ou n'aviez pas de projet professionnel)
 9. NSP

F • LA SITUATION AVANT L'ENTRÉE DANS L'ENTREPRISE CVTS4

Nous allons maintenant nous intéresser à VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL AVANT VOTRE ENTRÉE DANS l'entreprise [nom de l'entreprise].

F1 Quelle était votre situation professionnelle avant d'entrer dans l'entreprise [nom de l'entreprise] ?

1. En emploi
2. Au chômage
3. En inactivité

Si F1 = 1 ou 2



F1C Combien de temps avez-vous été [AFF : F1] ?

ENQ : si besoin, précisez depuis l'arrêt de vos études

- 1 à 996
- 999 NSP

Si F1C <>NSP



F1D Précisez l'unité

1. Semaines
2. Mois
3. Année

Si F1 = 1



F3 Dans quelle circonstance avez-vous quitté cet emploi ?

1. vous avez démissionné
2. c'était la fin de votre contrat
3. il y a eu rupture de contrat
4. (autre cas)
9. NSP

Si F1 = 2 ou 3



F4 Avant de rejoindre l'entreprise [AFF : nom de l'entreprise] avez-vous connu des périodes d'emploi ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si F1 = 1



F5 Avant de rejoindre l'entreprise [nom de l'entreprise] avez-vous connu des périodes de chômage ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

G • LA SITUATION APRÈS LE DÉPART DANS L'ENTREPRISE CVTS4

Si AO = 2 (La personne n'est plus salariée de l'entreprise CVTS4)

Je vais maintenant vous poser quelques questions CONCERNANT VOTRE SITUATION DEPUIS VOTRE DÉPART de l'entreprise [nom de l'entreprise].

A quelle date avez-vous cessé de travailler pour cette entreprise ?

ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise].

G1A Année / 2010 à 2012 - NSP

G1B Mois / 1 à 12 - 13 NSP

G2 Pourquoi ne travaillez-vous plus dans cette entreprise ?

ENQ : rappel entreprise [nom de l'entreprise].

1. vous avez démissionné
2. c'était la fin de votre contrat
3. il y a eu rupture de contrat
4. vous êtes parti à la retraite ou en préretraite
5. (autre cas)
9. NSP

G3 Aujourd'hui dans quelle situation êtes-vous ?

1. en emploi salarié
2. indépendant
3. au chômage
4. Retraité ou en préretraite
5. en inactivité (reprise d'études, au foyer, rentier....)

Si G3 = 1



Depuis quand êtes-vous dans votre entreprise actuelle ?

G4A Année / 2010 à 2012 - NSP

G4B Mois / 1 à 12 - 13 NSP

Si G3 = 1 ou 2



G11 Comment a évolué votre rémunération par rapport à celle que vous aviez dans l'entreprise [nom de l'entreprise] avant votre départ ?

1. elle a augmenté
2. elle est restée à peu près stable
3. elle a baissé
9. NSP

Si G11 = 1 ou 3**G11B** Etait-ce du à un changement de la durée de votre travail ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si G3 = 3 ou (G3 = 4 et G2<>4)**G12** Depuis votre départ de l'entreprise [nom de l'entreprise], avez-vous connu des périodes d'emploi ?

1. Oui
2. Non

Si (G3 = 1 ou 2 ou 5) ou (G3 = 4 et G2<>4)**G13** Depuis votre départ de l'entreprise [nom de l'entreprise], avez-vous connu des périodes de chômage ?

1. Oui
2. Non

SI A0 = 2

Nous allons maintenant parler des formations que vous avez connues DEPUIS VOTRE DÉPART DE L'ENTREPRISE [AFF : nom de l'entreprise].

L'ensemble de ces formations, qu'il s'agisse d'un cours, d'un stage, d'une formation en situation de travail, d'une autoformation ou d'un séminaire, nous intéressent quel que soit leurs objectifs et que vous les ayez terminées ou pas.

G14 Avez-vous suivi une ou plusieurs formations dans un but professionnel (si E1 = 1 ou E3 = 1 ou E3B = 1 ou E4 = 1 : autre que celles que vous nous avez déjà décrites précédemment) ?

1. Oui
2. Non

Si G14 = 1

Nous allons maintenant décrire celle qui a eu le plus d'influence sur votre parcours professionnel.

G18 Au total combien d'heures ou de jours a duré ou durera cette formation?

ENQ : possibilité de répondre une durée en semaine ou en mois, prendre la durée effective : si 1h par semaine depuis 1 mois, cela fera 4 ou 5 h et non 1 mois.

- 1 à 996
999 NSP

Si G18<>NSP**G18B noter l'unité de temps**

1. en Heures
2. en Jours
3. en Semaines
4. en Mois

CALCH2

Si G18B = 2, transposer en heures : multiplier par 6

Si G18B = 3, transposer en heures : multiplier par 30

Si G18B = 2 ou 3**G19 Cela fait donc AU TOTAL environ [AFF : calch] heures de formation ?**

1. Oui
2. Non

Si G19 = 2**G19B Vous diriez que cela fait combien d'heures ?**

- 1 à 996
999 NSP

Si G14 = 1**G21 Les dépenses occasionnées pour cette formation ont été financées en totalité ou en partie par ?**

ENQ : citer, si plusieurs réponses, relancer sur le financeur principal

1. L'entreprise [nom de l'entreprise]
2. Votre employeur actuel
3. Un autre employeur
4. Un OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)
5. Le service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, conseil régional...)
6. Vous ou une personne de votre entourage (famille, ami, ...)
9. (Vous ne savez pas qui)

G14 = 1 et [(G3 = 1 ou 2) ou G12 = 1]**G22 Cette formation vous a-t-elle été utile pour retrouver un emploi ?**

1. Oui
2. Non
9. NSP

G14 = 1 et [(G3 = 1 ou 2) ou G12 = 1 et si E1 = 1 ou E3 = 1 ou E3B = 1 ou E4 = 1]**G23 Les formations suivies en 2010 dans l'entreprise [nom de l'entreprise], vous ont-t-elles été utiles pour retrouver un emploi ?**

1. Oui
2. Non

H • INFORMATIONS SOCIODÉMOGRAPHIQUES

À TOUS



Pour finir, je vais vous poser quelques QUESTIONS TRES GENERALES sur vous et votre situation personnelle.

H3 Quel est le diplôme le plus élevé que vous ayez obtenu ?
ENQ : Pour les diplômes étrangers, choisir le diplôme français équivalent

01. Aucun diplôme (certificat d'étude)
02. BEPC
03. CAP ou BEP
04. BAC
05. Bac +2 (Deug, BTS)
06. Bac +3 (Licence)
07. Bac +4 (Maitrise, Master 1)
08. Bac +5 (DESS, DEA, Master2)
09. Grande école, école d'ingénieur, de commerce, doctorat
99. NSP

Si H3 = C2 à 09



H3b En quelle année l'avez-vous obtenu ?

- 1941 à 2012
9999 NSP

À TOUS



H4 En 2010, viviez-vous en couple ?

1. Oui
2. Non
9. NSP

Si H4 = 1**H4b En 2010, quelle était la situation de votre conjoint ?**

1. Il occupait un emploi
2. Il était au chômage
3. Il était à la retraite
4. Il était en formation
5. Il était au foyer ou inactif (ve)
9. NSP

H5 En 2010, combien d'enfants à charge aviez-vous ?

0 à 8

Si H5 > 0**Dont combien en 2010 avait ... ?**

- | | | |
|-------|------------------|-----|
| H5B.1 | Moins de 3 ans | 0-5 |
| H5B.2 | Entre 3 et 6 ans | 0-5 |

À TOUS**H6 Enfin une dernière question, seriez-vous d'accord pour que l'on vous recontacte ultérieurement afin de répondre à quelques questions complémentaires ?**

ENQ : Le questionnaire que nous venons de remplir sera communiqué au chercheur qui viendra vous interviewer. Celui-ci sera soumis au secret professionnel.

1. Oui
2. Non
9. NSP

