LE CÉREQ: SES MISSIONS, SON ORGANISATION ET SES ÉTUDES

Journée Producteurs de données du Carif Espace Compétences

22 novembre 2017

Katia Melnik-Olive et Aline Valette-Wursthen

Plan de la présentation

1. Le Céreq: missions, organisation, études, bases de données et enquêtes

2. La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région PACA

3. La formation en entreprise face aux aspirations des salariés: quelques enseignements à partir du dispositif d'enquêtes DEFIS

Plan de la présentation

1. Le Céreq: missions, organisation, productions

2. La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région PACA

3. La formation en entreprise face aux aspirations des salariés: quelques enseignements à partir du dispositif d'enquêtes DEFIS

Qui sommes nous ?

Le Céreq est un établissement public sous tutelle des ministères en charge de l'éducation et du travail.

Organisme expert depuis 40 ans sur le champ de la relation formation emploi, le Céreq est au service de tous les acteurs.

Production de statistiques sur l'insertion des jeunes, la formation continue, les caractéristiques des secteurs économiques.

Recherches et études sur les systèmes de certification, la formation continue en entreprise, la VAE, la transition énergétique, numérique

Collaborations avec le monde de l'entreprise, avec le monde de la recherche, les acteurs institutionnels tant au niveau **régional**, **national qu'international.**

*Il formule des avis et des propositions destinés à éclairer les choix en matière de politiques publiques à l'échelon **régional, national ou international**.*

Notre organisation

Une équipe pluridisciplinaire **de plus de 60 chercheurs dont une quinzaine en région** :
sociologues, économistes, statisticiens, économètres, chercheurs en science de l'éducation, sciences politiques…

Experts de la relation Formation Emploi, avec des ancrages discplinaires variés, en proximité de la demande régionale en matière de formation et d'emploi, **12 centres régionaux associés** sont implantés dans des laboratoires de recherche universitaires ou CNRS.

Trois départements

Entrées et Evolutions dans la Vie Active

Formation et Certification

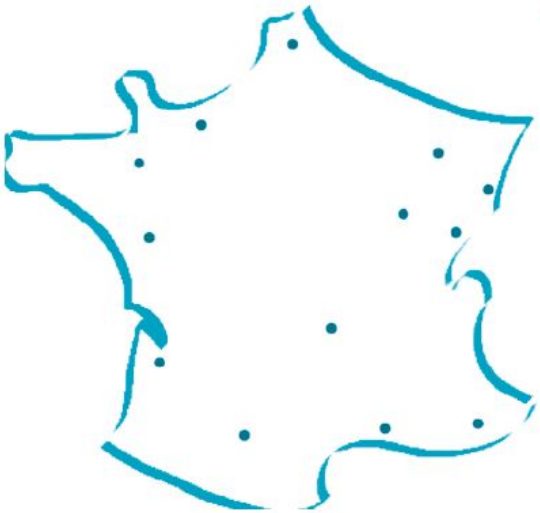
Travail, **Emploi, Professionnalisation**

Trois missions

Partenariats **nationaux**

Partenariats **régionaux**

Relations **internationales**



- Aix-en-Provence, LEST
- Bordeaux, Centre Émile Durkheim
- Caen, ESO
- Clermont-Ferrand, CER.ESC
- Dijon, IREDU
- Grenoble, CREG
- Lille, CLERSÉ
- Montpellier, ART-DEV
- Nantes, DCS-MSH
- Rennes, CREM
- Strasbourg, BETA
- Toulouse, CERTOP

Nos domaines de recherche et d'expertise

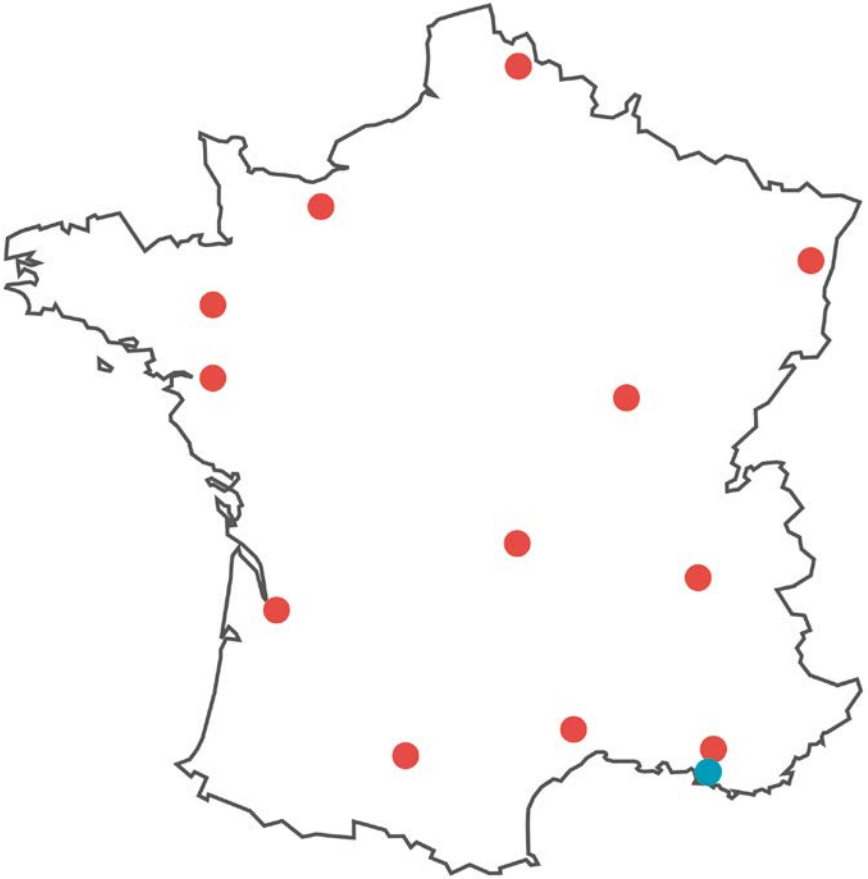
- **La transition de l'école à l'emploi**: enquêtes d'insertion selon les niveaux de diplômes, les caractéristiques des jeunes…enquêtes à moyen et long terme.

- **Certification et formation tout au long de la vie:** observation des régulations du système de formation, initiale et continue, et de certification, son organisation dans les entreprises, son impact sur les parcours professionnels.

- **L'évolution du travail et des emplois,** l'impact des transitions énergétique et numérique sur les compétences et les emplois, les besoins des entreprises, des branches et des territoires.

De l'école à l'emploi, le Céreq est un expert du lien entre formation, travail et emploi.

L'expertise du Céreq au niveau régional



CÉREQ MARSEILLE

CENTRES ASSOCIES

Une offre statistique "régionale"

- Les extensions de l'enquête « Generation »
- La construction d'enquête ad-hoc (suivi de cohorte…)

Une offre d'études et de recherche spécifique

- Evaluation de dispositifs de politiques publiques
- Appui méthodologique, technique et scientifique
- Etudes de terrains
- Partenariats et coopérations avec les acteurs régionaux (Conseils régionaux, Carif-Oref, Direccte, COPAREF…)

Nos travaux avec les Régions et les territoires

- **Etudes et expertise, à dominante qualitative**
  - Evaluation, principe et conditions de mise en œuvre du SPRO en Picardie
  - VAE: Charte de l'accompagnement VAE en Bretagne
  - Les politiques régionales d'apprentissage, rapport pour la DGEFP
- **Enquêtes et Expertise, à dominante quantitative**
  - Expertise de bases de données (Conseil Régionaux, Mission locale…)
  - Réalisation d'enquêtes (extensions de l'enquête Génération, construction d'enquête ad-hoc (ex: Enquête sur les effets des stages du PRF en PACA)
- **Interventions ponctuelles**
  - Présentation de travaux lors de journées, colloques (sollicitation des nombreux Carif-Oref, de Conseils Régionaux, de CESER…)
  - …

Communication - Web

Le Céreq | Thématiques | Publications | Accès aux données | Espace Régions | Ressources documentaires

Transition de l'école à l'emploi

- L'insertion selon les diplômes, les filières et spécialités
- L'insertion des sortants de l'enseignement supérieur
- Les inégalités et discriminations
- L'apprentissage et l'alternance
- Parcours professionnels et mobilité

Evolutions des métiers et des qualifications

- Professions et catégories socioprofessionnelles
- Analyse du travail, prospective métiers-qualifications
- Gestion de l'emploi et des carrières
- Secteurs et branches professionelles

Certification et formation tout au long de la vie

- Enseignement professionnel et certifications
- La validation des acquis d'expérience
- Professionalisation de l'enseignement supérieur
- Formation continue en entreprise

Orientation et décrochage

- Parcours éducatifs
- Décrochage scolaire et universitaire
- Services publics de l'orientation
- Réorientations professionnelles

Toutes nos publications sont accessibles: **www.cereq.fr**

Zoom sur les bases de données: REFLET pour *Regards sur les flux de l'enseignement technique et professionnel*

- Une base qui répertorie les **diplômes de l'enseignement technique et professionnel** (ministères de Éducation nationale, de l'Agriculture et de la pêche, et les directions générales de l'Action sociale et de la Santé).

- Plus de **2 600 diplômes** (hors licences professionnelles): **des données quantitatives** (effectifs en dernière année de formation, scolaire/apprentissage, résultats aux examens...) et **des données qualitatives** (un fonds documentaire alimenté par les textes réglementaires)

- Originalité et dimension historique avec des **tableaux synthétiques et des généalogies graphiques**.

http://mimosa.cereq.fr/reflet/

Zoom sur les bases de données: PSB pour *Portraits Statistiques de Branche*

- **Un socle standardisé de repères économiques et sociaux** construits à partir de différentes sources de la statistique publique (Insee, Céreq, DARES, Acoss)
- **25 secteurs d'activités couverts**
- Des informations sur **les entreprises** (effectifs, implantation, démographie, croissance économique), **la main-d'œuvre** (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, qualification, ancienneté, mobilité, modalité d'accès des jeunes aux branches) et **les pratiques de gestion des ressources humaines** (forme d'emploi, formation).
- Des portraits organisés sous forme de séries historiques, remontant pour la plupart à 1994, **des éléments régionalisés** depuis peu.

www.cereq.fr Acces-aux-donnees/Portraits-statistiques-de-branche-PSB

Zoom sur les enquêtes: Génération

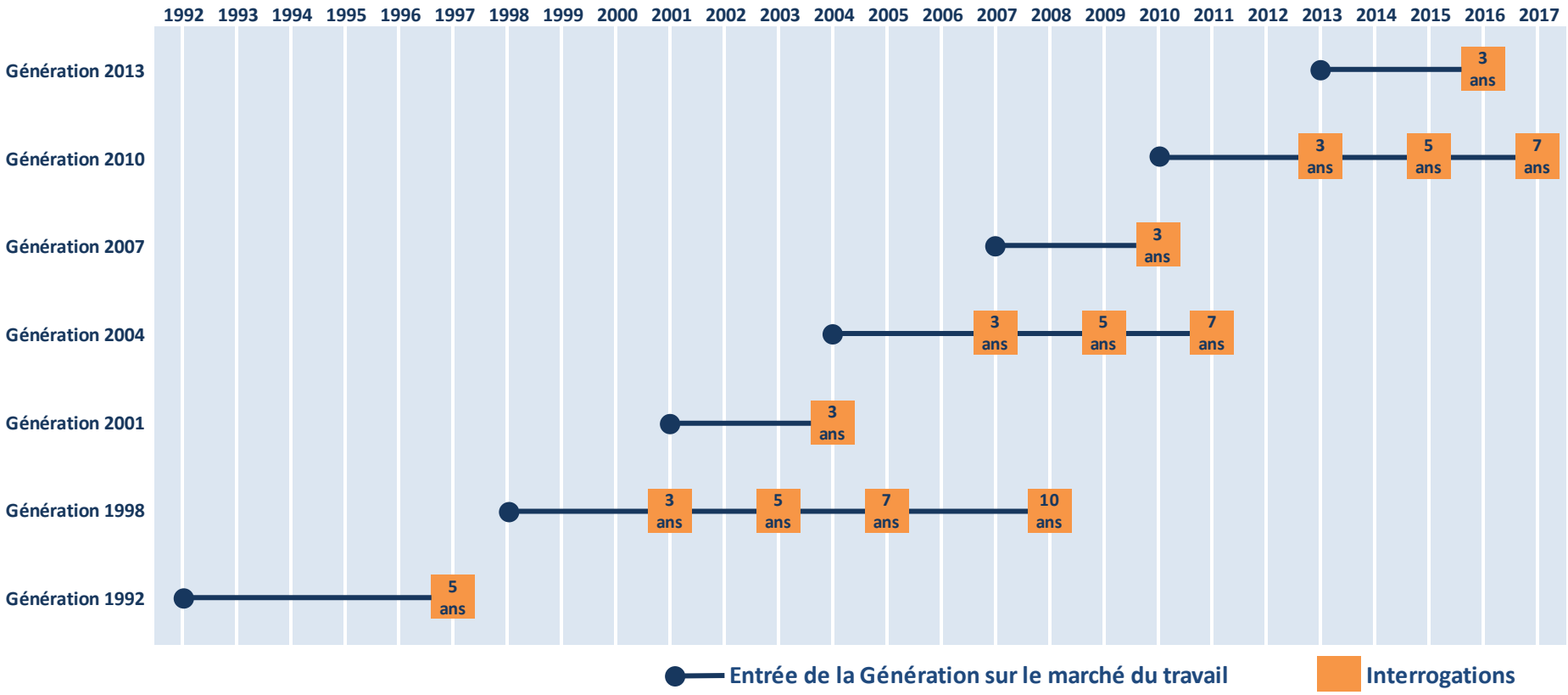
Objectif : **suivre les cheminements professionnels des jeunes** à la sortie de leur formation initiale et quel que soit leur niveau et spécialité de formation

Les atouts du dispositif :

- Un cadre d'analyse homogène permettant de comparer l'insertion professionnelle entre tous les niveaux de sortie *(diplômés ou non)*
- La même conjoncture pour tous
- Des informations riches et diversifiées *(30 min de questions en moyenne)*
- Une large fenêtre d'observation permettant de prendre en compte le temps de l'insertion

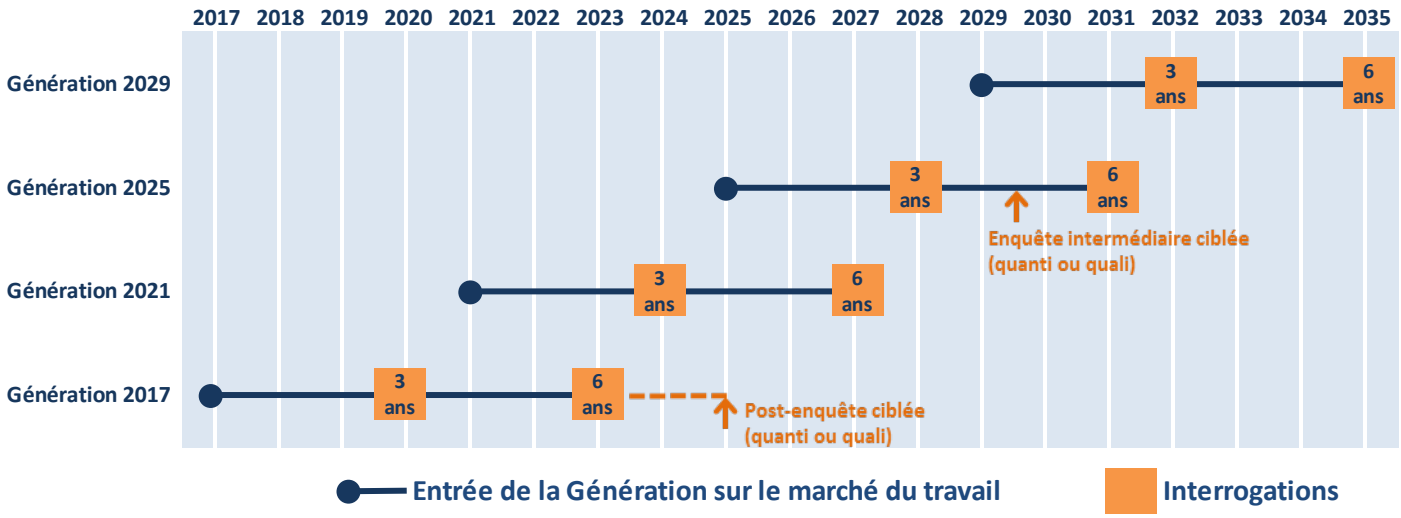
Zoom sur les enquêtes: Génération

Le calendrier des enquêtes Génération du Céreq



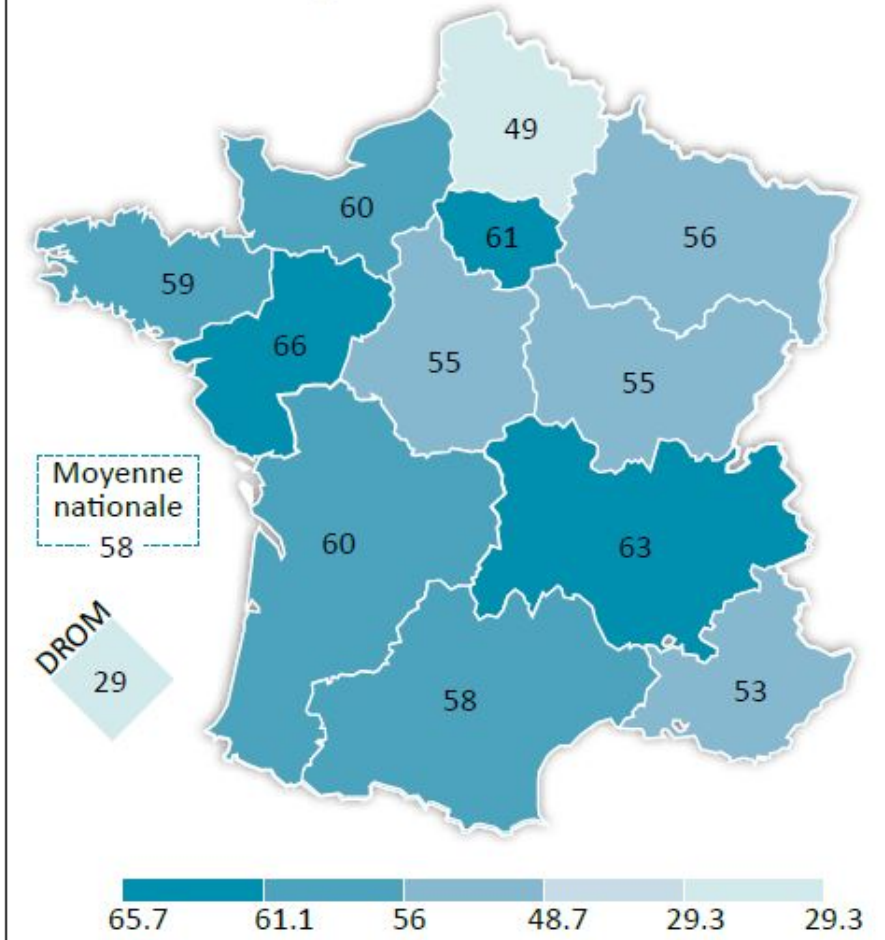
Zoom sur les enquêtes: Génération

Le calendrier du dispositif rénové



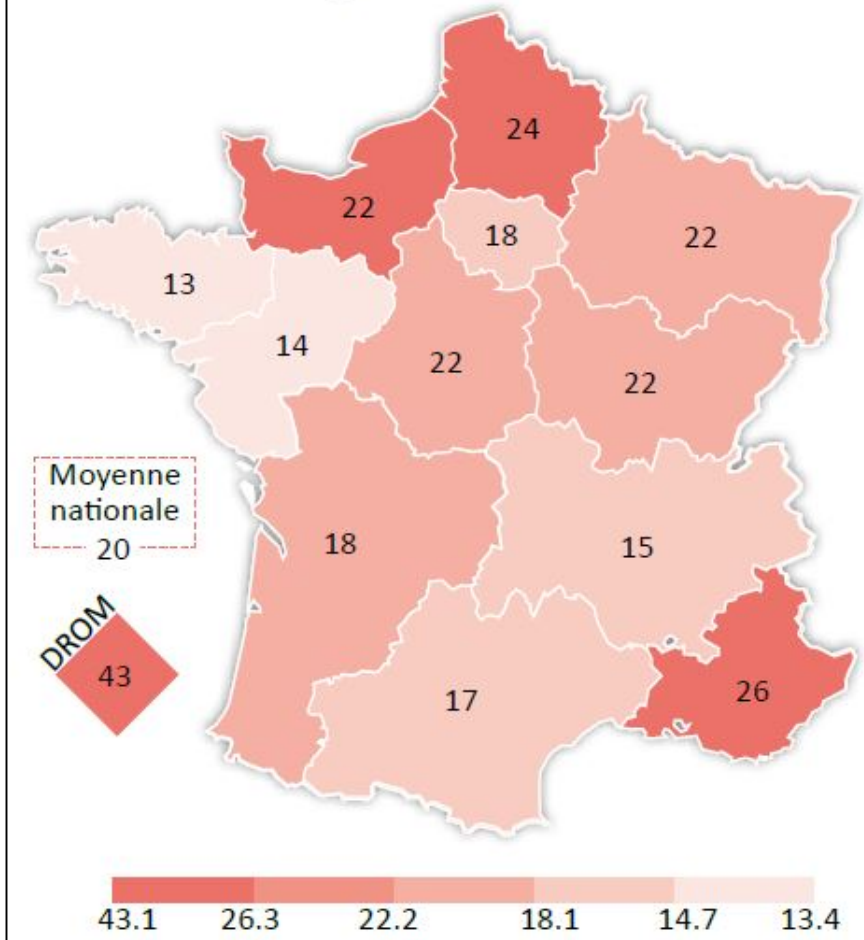
Zoom sur les enquêtes: Génération

Accès durable à l'emploi selon la région de formation



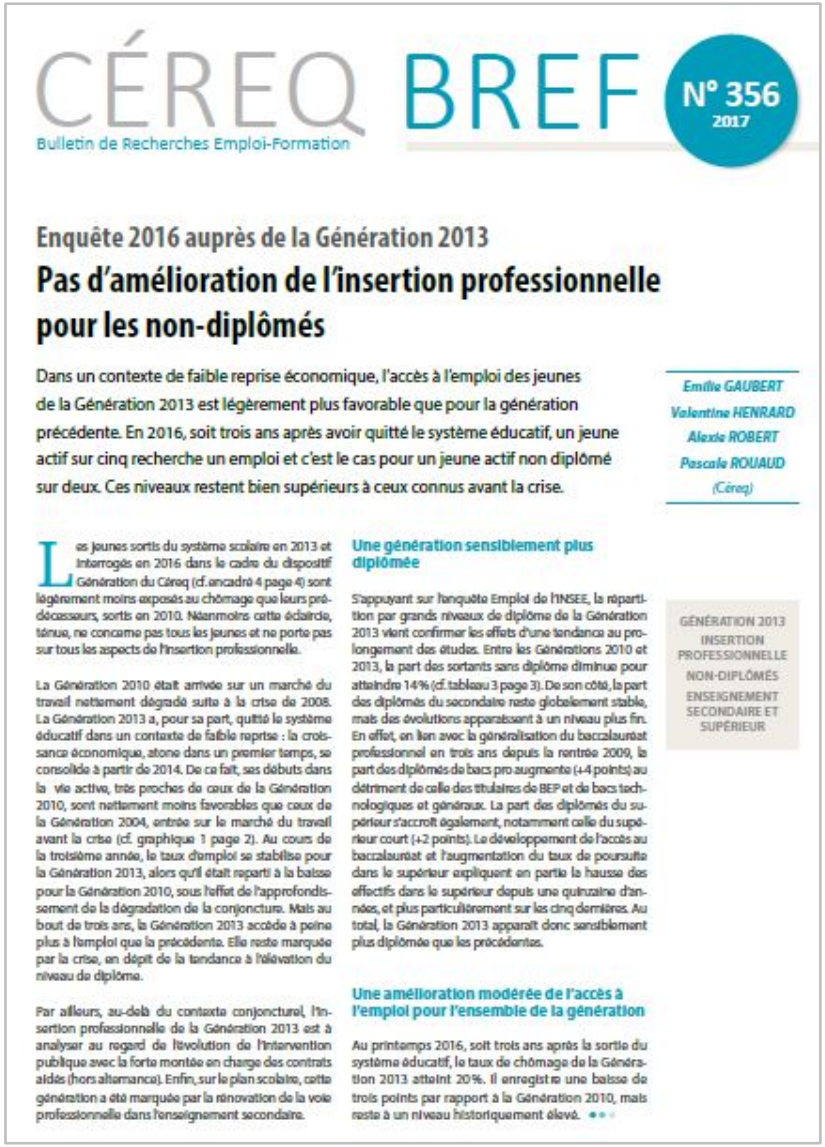
Champ : ensemble de la génération (693 000 individus).

Taux de chômage au printemps 2016 selon la région de formation



Champ : jeunes en emploi ou au chômage au printemps 2016 (610 000 individus).

Zoom sur les enquêtes: Génération



CÉREQ BREF

Bulletin de Recherches Emploi-Formation

N° 356 2017

Enquête 2016 auprès de la Génération 2013

Pas d'amélioration de l'insertion professionnelle pour les non-diplômés

Dans un contexte de faible reprise économique, l'accès à l'emploi des jeunes de la Génération 2013 est légèrement plus favorable que pour la génération précédente. En 2016, soit trois ans après avoir quitté le système éducatif, un jeune actif sur cinq recherche un emploi et c'est le cas pour un jeune actif non diplômé sur deux. Ces niveaux restent bien supérieurs à ceux connus avant la crise.

Emilie GAUBERT
Valentine HENRARD
Alexis ROBERT
Pascale ROUAUD
(Céreq)

GÉNÉRATION 2013
INSERTION PROFESSIONNELLE
NON-DIPLÔMÉS
ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET SUPÉRIEUR

Les jeunes sortis du système scolaire en 2013 et interrogés en 2016 dans le cadre du dispositif Génération du Céreq (cf. encadré 4 page 4) sont légèrement moins exposés au chômage que leurs prédécesseurs, sortis en 2010. Néanmoins cette éclaircie, ténue, ne concerne pas tous les jeunes et ne porte pas sur tous les aspects de l'insertion professionnelle.

La Génération 2010 était arrivée sur un marché du travail nettement dégradé suite à la crise de 2008. La Génération 2013 a, pour sa part, quitté le système éducatif dans un contexte de faible reprise : la croissance économique, atone dans un premier temps, se consolide à partir de 2014. De ce fait, ses débuts dans la vie active, très proches de ceux de la Génération 2010, sont nettement moins favorables que ceux de la Génération 2004, entrée sur le marché du travail avant la crise (cf. graphique 1 page 2). Au cours de la troisième année, le taux d'emploi se stabilise pour la Génération 2013, alors qu'il était reparti à la baisse pour la Génération 2010, sous l'effet de l'approfondissement de la dégradation de la conjoncture. Mais au bout de trois ans, la Génération 2013 accède à peine plus à l'emploi que la précédente. Elle reste marquée par la crise, en dépit de la tendance à l'élévation du niveau de diplôme.

Par ailleurs, au-delà du contexte conjoncturel, l'insertion professionnelle de la Génération 2013 est à analyser au regard de l'évolution de l'intervention publique avec la forte montée en charge des contrats aidés (hors alternance). Enfin, sur le plan scolaire, cette génération a été marquée par la rénovation de la voie professionnelle dans l'enseignement secondaire.

Une génération sensiblement plus diplômée

S'appuyant sur l'enquête Emploi de l'INSEE, la répartition par grands niveaux de diplôme de la Génération 2013 vient confirmer les effets d'une tendance au prolongement des études. Entre les Générations 2010 et 2013, la part des sortants sans diplôme diminue pour atteindre 14% (cf. tableau 3 page 3). De son côté, la part des diplômés du secondaire reste globalement stable, mais des évolutions apparaissent à un niveau plus fin. En effet, en lien avec la généralisation du baccalauréat professionnel en trois ans depuis la rentrée 2009, la part des diplômés de bacs pro augmente (+4 points) au détriment de celle des titulaires de BEP et de bacs technologiques et généraux. La part des diplômés du supérieur s'accroît également, notamment celle du supérieur court (+2 points). Le développement de l'accès au baccalauréat et l'augmentation du taux de poursuite dans le supérieur expliquent en partie la hausse des effectifs dans le supérieur depuis une quinzaine d'années, et plus particulièrement sur les cinq dernières. Au total, la Génération 2013 apparaît donc sensiblement plus diplômée que les précédentes.

Une amélioration modérée de l'accès à l'emploi pour l'ensemble de la génération

Au printemps 2016, soit trois ans après la sortie du système éducatif, le taux de chômage de la Génération 2013 atteint 20%. Il enregistre une baisse de trois points par rapport à la Génération 2010, mais reste à un niveau historiquement élevé.

Zoom sur les enquêtes:

le dispositif DEFIS

Objectifs du dispositif

Defis

Etudier les dynamiques de formation des salariés :

- Recours à la formation et les usages dans leur diversité,
- en lien avec l'emploi, le travail et son organisation,
- en lien avec les pratiques de formation et de gestion des ressources humaines des entreprises.

Etudier les effets de la formation:

- sur les carrières professionnelles et salariales,
- sur les mobilités et l'accès à un nouvel emploi …

Origines du dispositif

La demande des partenaires sociaux (CNEFP) :

Appel d'offres portant sur la « conception et exploitation d'un dispositif d'évaluation mesurant l'impact des politiques paritaires de formation sur les trajectoires professionnelles » 2013-2014. Financement FPSPP.

Constat d'un déficit d'observation statistique

Les enquêtes « photographiques » (intégrées au cadre Européen) : CVTS, AES.

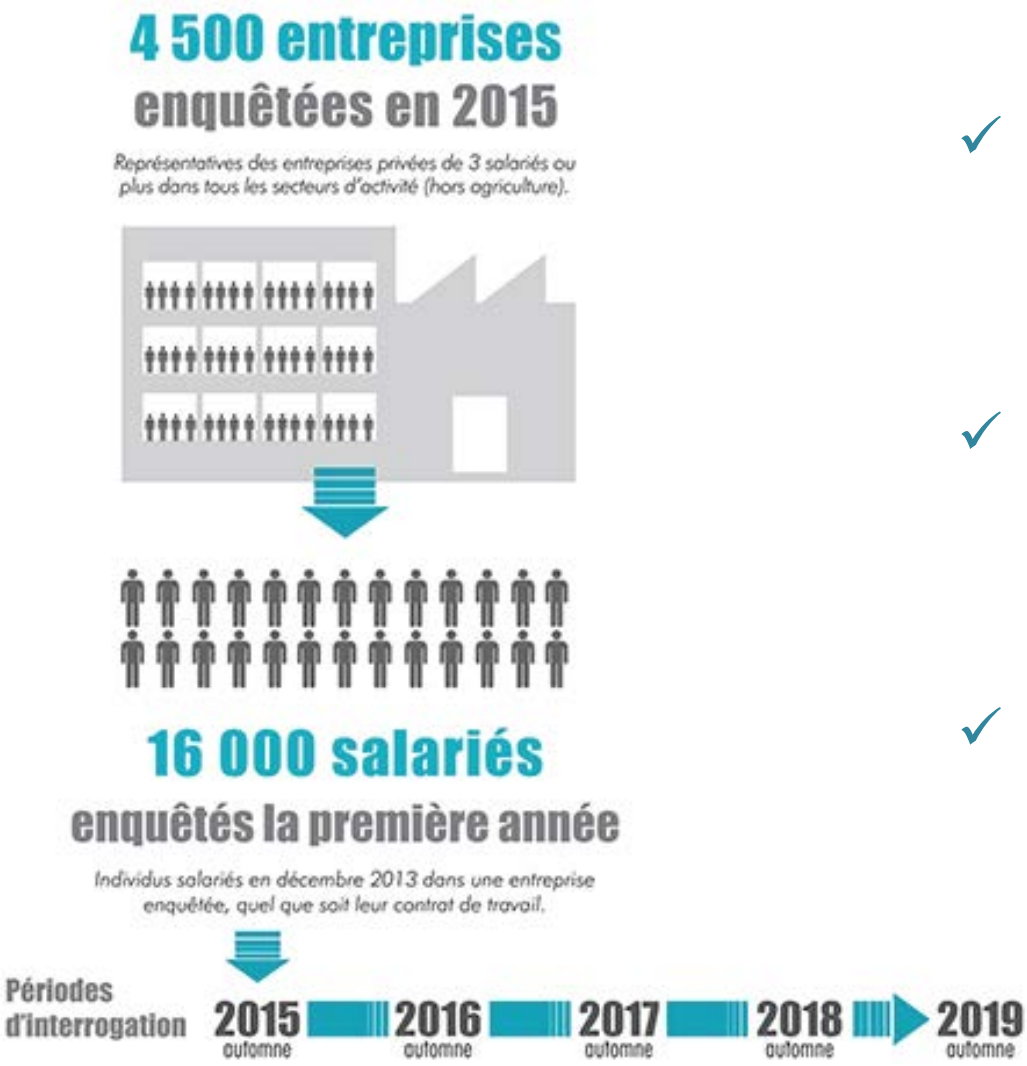
L'enquête FQP constitue une source importante sur la mobilité en lien avec la formation, mais présente des limites (dimension rétrospective, définition de la formation …)

Proposition du Céreq :

Une enquête couplée Employeurs-Salariés

Associée à un suivi longitudinal d'une cohorte de salariés sur 5 années.

Structure et élaboration



- ✓ Enquêtes **labélisées** d'intérêt général et de qualité statistique, obligatoires
- ✓ Un dispositif **évolutif** et **collaboratif** (modules complémentaires pour chaque vague)
- ✓ Post-enquêtes **qualitatives** envisagées

Les parcours professionnels dans DEFIS

Salariés en décembre 2013
employeur, profession, CSP, fonction, contrat, temps de travail …

Environ 64% restent dans l'entreprise (sur la période du suivi) « les stables »

Environ 36% ont quitté leur entreprise (sur la période du suivi) « les mobiles »

➔ description des formations suivies

➔ description du parcours sur le marché du travail

Emploi salarié
nom employeur,
contrat,
temps de travail,
évolutions pro

Emploi indépendant
durée,
évolution de la rémunération

Chômage
durée,
recherches

Inactivité
durée
type d'inactivité

➔ Circonstances des transitions
démission, fin de contrat, licenciement, faillite, retraite

➔ Contexte des transitions

L'apport original de DEFIS

1. **La prise en compte du contexte d'entreprise (volet employeurs) :**

   Caractéristiques de l'entreprise, son contexte économique, ses pratiques de management et de GRH, ses pratiques en matière de formation continue …

2. **Le suivi longitudinal des salariés pendant 5 ans (volet salariés) :**
   - ➔ Description des parcours professionnels 2014-2019 : l'emploi, le travail, les changements dans l'environnement de travail et évènements personnels …
   - ➔ Eléments sur le parcours antérieur (avant 2013)
   - ➔ Les aspirations et perspectives professionnelles

3. **Description des formations suivies dans leur diversité (volet salariés) :**
   - Formations organisées suivies depuis 2014
   - Apprentissages dans le travail

4. **Un accent particulier sur les TPE-PME**

- Intègre les TPE (de 3 salariés et plus)
- Un module consacré au profil du dirigeant (entreprises de moins de 50 salariés)

Une valorisation à plusieurs niveaux

Pour le commanditaire (CNEFP) :

- Indicateurs et résultats détaillés de chaque vague d'enquête
- Une publication thématique dans les collections du Céreq
- Une base de données mobilisables pour les travaux d'évaluation

Et au-delà :

- Travaux complémentaires du Céreq (expl. formations obligatoires, compétences dans le secteur du numérique, formation et apprentissages informels au travail, etc.)
- Travaux du groupe d'exploitation composé des chargés d'études et chercheurs

Champs et représentativité des échantillons

Le volet “Entreprise”

Un échantillon représentatif

- **des entreprises de 10 salariés et plus issues de l’ensemble du secteur marchand** (y compris les entreprises privées de l’éducation et de la santé), hors agriculture, administration publique et secteur non-lucratif (France métropolitaine).
- et des entreprises de 3 à 9 salariés des secteurs sélectionnés.

Les entreprises de 3 à 9 salariés (TPE), un champ des secteurs d’activité plus restreint :

- Couvrant 66% de l’ensemble des TPE
- Et 72% des salariés des TPE

Le volet “Salariés”

- **Le champ : les salariés présents au 31 décembre 2013 dans les entreprises répondantes au volet « Entreprise » quels que soient l’âge, le contrat et la durée de l’emploi.**

- **Sont exclus de la cohorte initiale : les demandeurs d’emploi, les stagiaires, les salariés des secteurs public et non-lucratif, de l’agriculture et les professions libérales.**

- **Sont inclus : les apprentis et les intérimaires (considérés comme employés de l’agence d’intérim)**

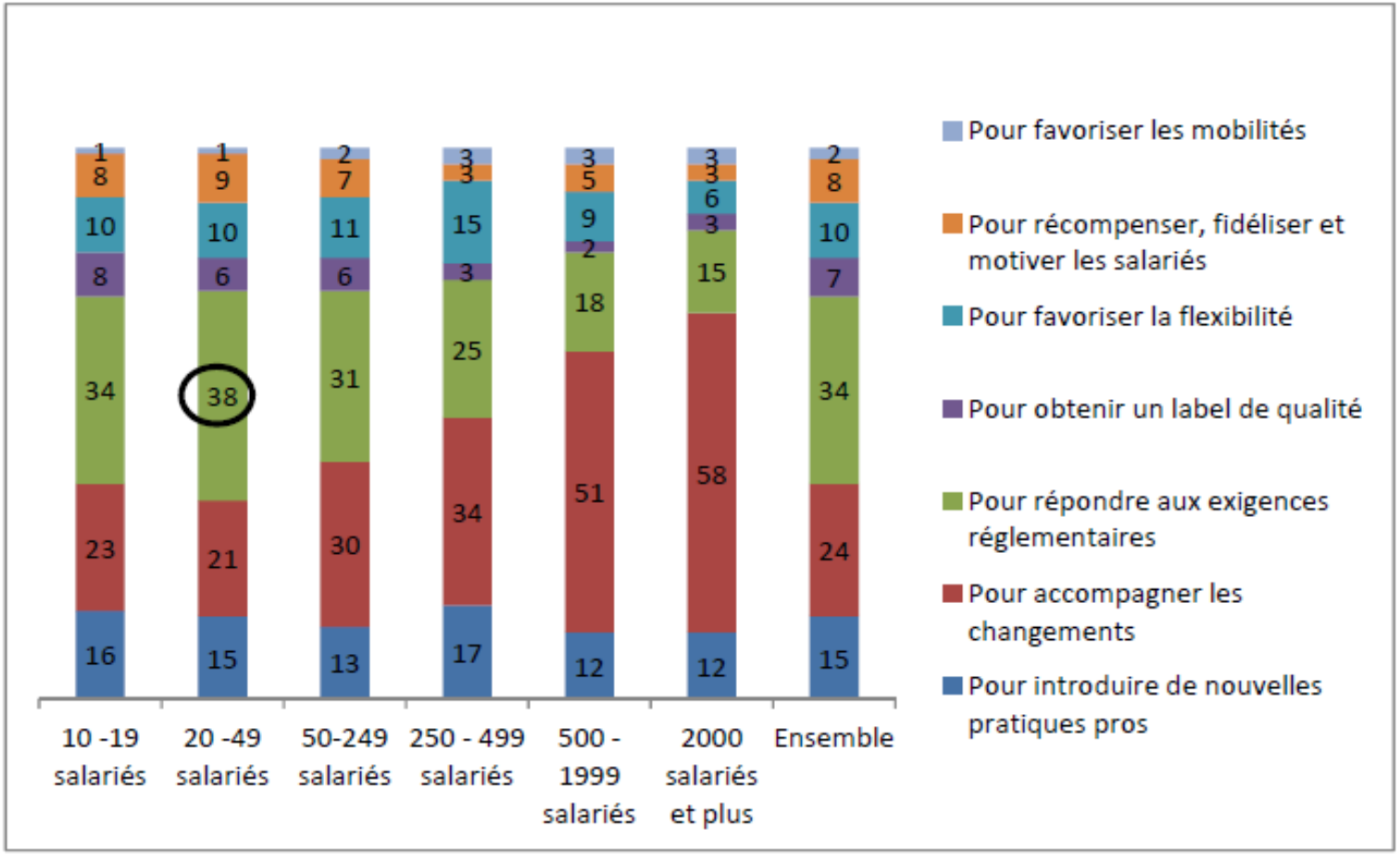
- **Echantillon représentatif de l’ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand (en emploi dans le champ en déc. 2013) et des entreprises de 3 à 9 salariés des secteurs sélectionnés.**

Quelques exemples d'indicateurs DEFIS

Volet Entreprises

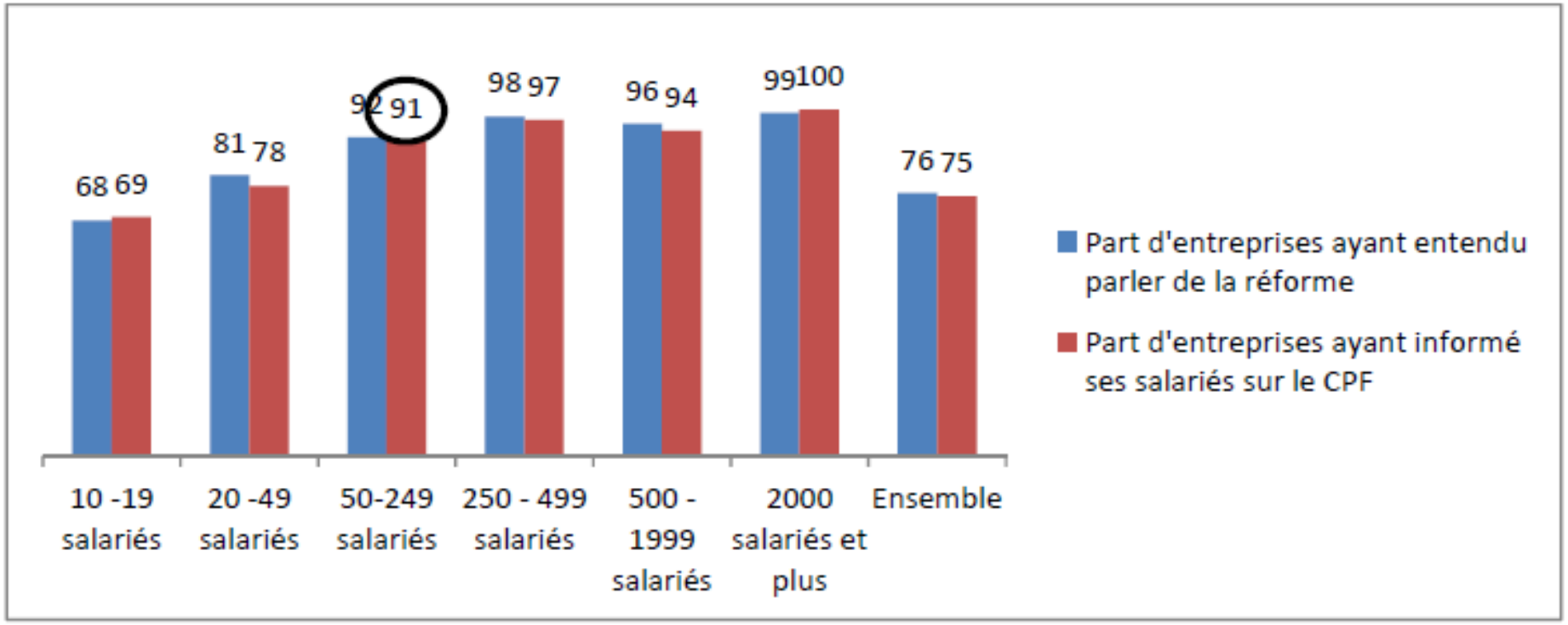
Finalité de la formation vue par les entreprises

Objectif principal de la formation financée par les entreprises



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015
Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus au 31 décembre 2014
Note de lecture : 38 % des entreprises formatrices de 20 à 49 salariés annoncent avoir organisé des formations en 2014 principalement pour répondre aux exigences réglementaires.

Information sur la réforme de la FPC au sein des entreprises selon leur taille, %



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015
Champ : entreprises de 10 salariés et plus au 31 décembre 2014

Note de lecture : 91 % des entreprises de 50 à 249 salariés ont déclaré avoir déjà informé leurs salariés sur le compte personnel de formation depuis le début de l'année 2015.

Attentes des entreprises vis-à-vis de leur OPCA

Selon leur taille, %

	Appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins de formation	Proposition d'une offre de formations	Proposition d'outils pour construire le plan de formation	Soutien financier	Conseil en ingénierie financière ou juridique	Infos sur la politique de formation de la branche
10-19 salariés	51	63	48	87	25	55
20-49 salariés	53	66	56	90	32	64
50-249 salariés	49	62	58	93	46	75
250-499 salariés	45	56	48	96	71	82
500-1999 salariés	38	52	53	95	80	88
2 000 salariés et plus	27	42	34	96	75	84
Ensemble	**51**	**64**	**52**	**89**	**32**	**62**

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015
Champ : entreprises de 10 salariés et plus au 31 décembre 2014
Note de lecture : 53% des entreprises de 20 à 49 salariés ont déclaré attendre de leur OPCA un appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins de formation.

Quelques exemples d'indicateurs DEFIS

Volet Salariés

La participation des salariés aux entretiens professionnels

Selon la taille de l'entreprise

Résultats provisoires

Taille de l'entreprise	Salariés ayant suivi un entretien professionnel en 2015 ou 2016, %
3 à 9 salariés	28
10 à 19	37
20 à 49	42
50 à 249	56
250 à 499	62
500 et +	73
ENSEMBLE	55

La participation des salariés aux entretiens professionnels

selon la catégorie sociale

Résultats provisoires

CS	Salariés ayant suivi un entretien professionnel en 2015 ou 2016, %
Cadres	75
Professions intermédiaires	66
Employés	48
Ouvriers	40
ENSEMBLE	55

La formation selon les deux principaux types de trajectoires observées

Résultats provisoires

1 - Trajectoires marquées par l'emploi (81 %)

- ✓ **58%** des salariés ont suivi une formation entre 2014 et 2016 (très majoritairement dans le **cadre du travail**)

2- Trajectoires marquées par le chômage, inactivité ou l'instabilité (11%)

- ✓ **41 %** des salariés ont suivi au moins une formation entre 2014 et 2016
- ✓ Pour 44% de ces salariés « formés » il s'agit d'au moins une formation dans le **cadre du chômage**

Lien entre formation et le parcours professionnel vu par les salariés

Ce qu'en disent les salariés …

12% des personnes salariées en décembre 2013 ont suivi une ou plusieurs formations (depuis la fin de leurs études) à visée professionnelle dans le cadre du chômage, parmi elles, **57%** déclarent que les formations suivies leur ont permis de trouver un emploi.

87% des personnes salariées en décembre 2013 ont connu (depuis la fin de leurs études) une évolution professionnelle (responsabilité, salaire, compétences), parmi elles, **42%** estiment que les formations suivies ont eu un impact sur cette évolution professionnelle

Plan de la présentation

1. Le Céreq: missions, organisation, productions
2. La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région PACA
3. La formation en entreprise face aux aspirations des salariés: quelques enseignements à partir du dispositif d'enquêtes DEFIS

La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région PACA

CÉREQ BREF N° 352 2017

Bulletin de Recherches Emploi-Formation

La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région Paca

La formation professionnelle est-elle réellement un outil de lutte contre le chômage des jeunes et des adultes ? Une évaluation de l'impact de formations diplômantes financées par la région Paca aboutit à des résultats allant dans ce sens. Deux ans après avoir suivi une formation diplômante, les stagiaires affichent un taux d'emploi nettement supérieur à celui des jeunes et adultes de mêmes caractéristiques n'ayant pas suivi ce type de formation. Pour autant, au terme de ces deux années, les conditions d'emploi des stagiaires ne sont pas meilleures que celles des autres.

Fanny BREMOND
Séverine LANDRIER
(ORM)
Pascale ROUAUD
Aline VALETTE-WURSTHEN
(Céreq)

Les conseils régionaux sont en charge de la formation professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi. Pour la période 2011-2015, ils ont défini leurs orientations et priorités en matière de formation dans le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) signé avec l'État. Pour la période 2016-2022, ce contrat est devenu CPRDFOP avec l'intégration de la dimension orientation professionnelle.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca), le premier axe du CPRDFP 2011-2015 était dédié aux enjeux d'accès à une première qualification professionnelle pour tous. Une part importante des financements destinés à la formation professionnelle a donc été consacrée aux formations diplômantes (entendues comme débouchant sur un diplôme, un titre ou un certificat). Les niveaux de qualification requis pour accéder à l'emploi sont variables selon les secteurs d'activité et les métiers : il peut s'agir de certifications de niveau V (type BEP-CAP) ou de niveau IV (type bac ou brevet professionnel). Ces deux niveaux de formation ont donc été retenus en priorité dans le but d'accroître l'employabilité des personnes peu ou non diplômées.

Afin de savoir si cet investissement était justifié, le Conseil régional a souhaité disposer d'un regard évaluatif sur sa propre politique. Il a ainsi missionné l'Oref de la région Paca (l'Observatoire régional des métiers, ORM) pour suivre une cohorte de stagiaires sur une période de trois années après leur sortie de formation. Pour mesurer l'impact des formations en termes d'insertion professionnelle, le Céreq a proposé un protocole d'enquête expérimental qui s'appuie sur cette démarche de suivi ainsi que sur la constitution et la mobilisation d'un groupe témoin (voir encadré page suivante).

Les formations concernées et le regard des stagiaires

Les formations retenues pour le suivi de cohorte visent l'obtention d'un diplôme professionnel de niveau V ou IV. Elles sont destinées aux jeunes et aux adultes demandeurs d'emploi et ont été financées par le Conseil régional dans le cadre du service public régional de formation professionnelle et d'apprentissage (SPRFPA). D'une durée de plusieurs mois, ces formations se déroulent à temps plein dans un organisme de formation et intègrent une période de stage en entreprise. Elles se sont achevées entre mai et juillet 2013.

67 % des stagiaires enquêtés au printemps 2013 ont suivi une formation de niveau V et 33 % de niveau IV (cf. répartition des stagiaires par type de diplôme préparé en page 4). Les deux tiers l'ont effectuée au sein de filières de formation qui relèvent d'activités très présentes dans l'emploi régional : travail social, fonctions transverses des entreprises et des administrations, commerce, vente, services aux personnes, aux collectivités et activités de loisirs, bâtiment, travaux publics et fonctions transversales de la production. 56 % des stagiaires sont des jeunes de moins de 26 ans, 52 % sont des femmes et 45 % n'avaient aucun diplôme avant de suivre la formation. 82 % ont obtenu le diplôme de la formation qu'ils ont suivie.

TAUX D'EMPLOI
FORMATION PROFESSIONNELLE
EVALUATION
PACA
DIPLOME

Une expérimentation

Une évaluation

Un partenariat

ORM

Région Provence Alpes Côte d'Azur

Céreq www.cereq.fr

Contexte de la demande

En PACA, priorité au financement des formations qualifiantes (CPRDFP 2011-2015)

- Formations longues visant l'obtention de titres ou certificats de niveau V ou IV
- Des outils d'aide au pilotage inadaptés
- Volet évaluatif du CPRDFP clairement affiché
- 2013 : lancement d'un dispositif d'observation longitudinal du devenir des stagiaires, porté par l'ORM *(Fév. 2017 publication des résultats de la 4ième interrogation, Etudes n°32)*
- 2014 : adossement d'une évaluation d'impact du passage en formation qualifiante portée par le Céreq

Méthodologie et mise en oeuvre

Périmètre d'enquête :

- Des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi ayant suivi une formation professionnelle qualifiante en PACA.
- Des formations financées par le Conseil régional dans le cadre du SPRFPA.
- Des formations menant à des diplômes, des titres ou des certificats de niveau V (type CAP, BEP) ou de niveau IV (bac professionnel, brevet professionnel…).
- Des formations achevées entre mai et juillet 2013.

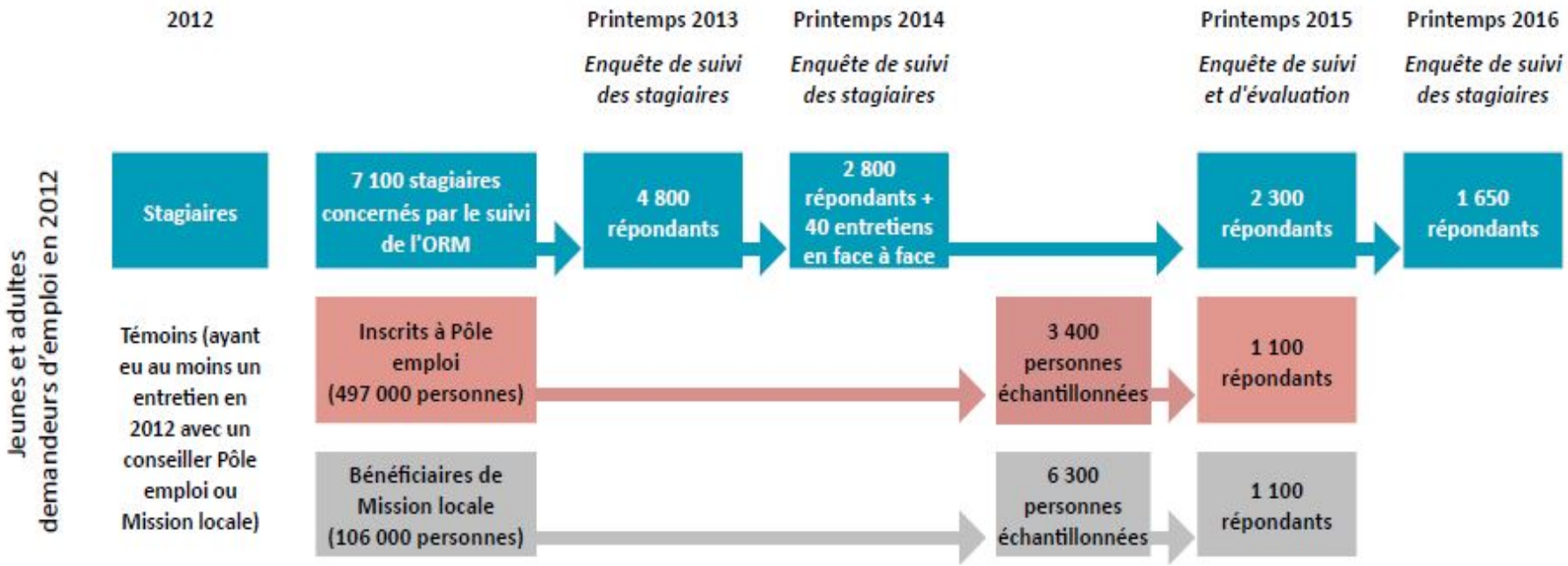
Méthodologie et mise en oeuvre

Qui est concerné : *toutes les personnes sorties entre mai et juillet 2013 d'une formation professionnelle qualifiante de niveau V et IV, financée par la Région*

7 100 individus

- 52% de femmes
- 56% de moins de 26 ans
- 44% n'avaient aucun diplôme
- 8% de travailleurs handicapés
- 65% avait déjà une expérience professionnelle
- 11% de personnes de nationalité étrangère
- Formations de niveau V (67%) ou IV (33%)
- Travail social ; fonctions transverses des entreprises et des administrations ; commerce vente ; services aux personnes, aux collectivités et activités de loisir ; BTP…

Méthodologie et mise en oeuvre



Méthodologie et mise en oeuvre

Principe de l'évaluation

- La formation qualifiante, un dispositif de droit public théoriquement accessible à tous

⇒ **Méthode randomisée inenvisageable**

- Constitution ad hoc d'un groupe contrefactuel (echantillon témoin)
  - Demandeurs d'emploi de PACA inscrits à Pôle Emploi en 2012
  - Bénéficiaires d'une Mission Locale de PACA en 2012
  - Présentant des caractéristiques initiales "similaires" à celles des individus de la cohorte ORM

Méthodologie et mise en oeuvre

Constitution du groupe témoin

- Analyse des informations individuelles anonymisées (sexe, niveau de diplôme en 2012, …) issues
  - Du FHS / FHA de Pôle Emploi (133 000 demandeurs d'emploi)
  - De Parcours 3 des Missions Locales (106 000 jeunes)
- Echantillonnage
  - 3 400 inscrits à Pôle Emploi
  - 6 300 bénéficiaires Mission Locale
- Récupération des informations nominatives des individus échantillonnés et envoi en enquête

Méthodologie et mise en oeuvre

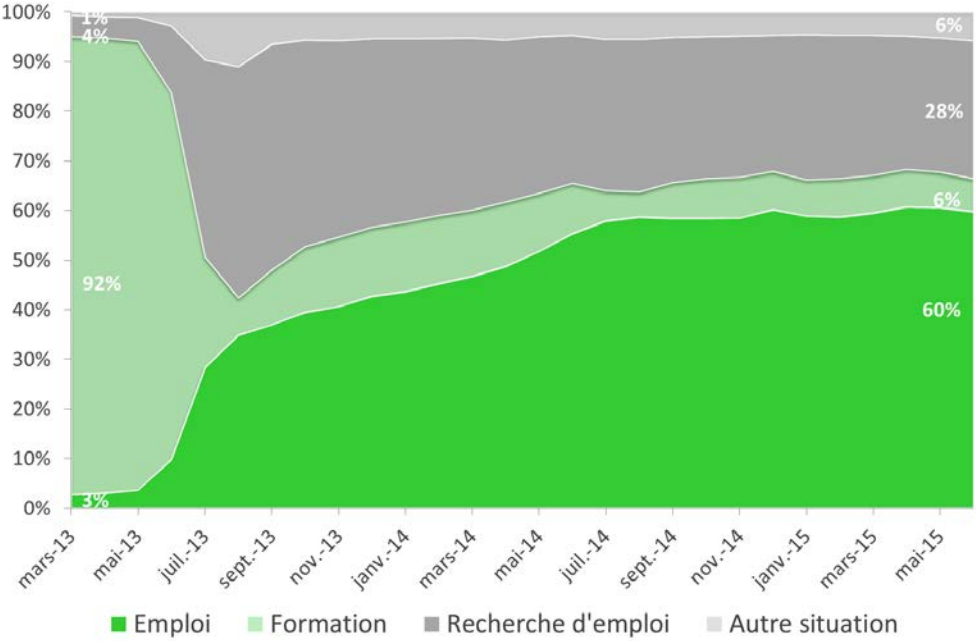
Enquête et traitements post-collecte

- Enquête téléphonique auprès des formés et du groupe témoin
  - Un questionnaire commun
  - Une temporalité d'interrogation identique
  - Un même plateau de télé-enquêteur

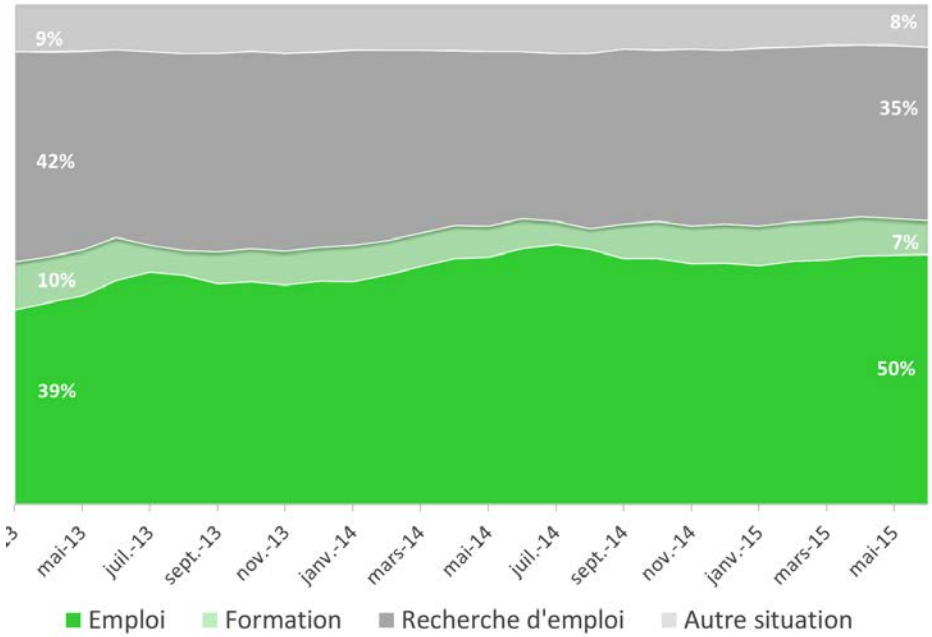
- Information à la CNIL via la correspondant CNIL du Céreq
- Rédaction d'une convention entre Pôle Emploi et le Céreq

Quelques résultats : les impacts sur les parcours professionnels (à 2 ans)

Groupe formation qualifiante



Groupe contrôle

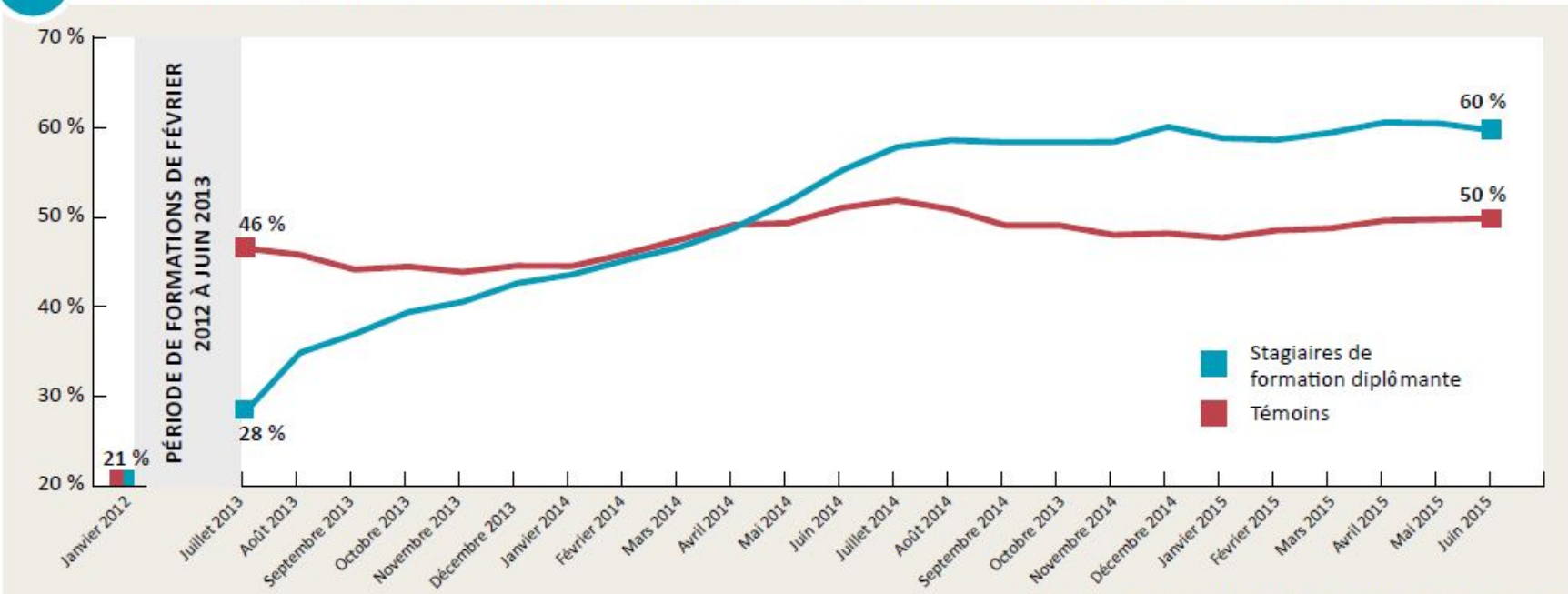


Quelques résultats : la situation en juin 2015

Un **effet positif significatif** sur le taux d'emploi : + 10 points

- Constaté sur toutes les tranches d'âge
- Légèrement plus marqué chez les femmes
- Très faible pour les diplômés de l'enseignement supérieur en 2012

2 Évolution du taux d'emploi entre janvier 2012 et juin 2015 selon le fait d'avoir suivi ou non une formation diplômante



Sources : enquêtes ORM 2015, Céreq 2015, exploitation Céreq.

Quelques résultats : la situation en juin 2015

- Mais **aucun effet positif sur le taux d'emploi à durée indéterminée**
  - 23% des formés occupent un EDI (26% des témoins)
  - 37% des formés en EDD (27% des témoins)
- … **Ou sur les conditions d'emploi** des personnes en emploi
  - 68% des formés travaillent à temps plein (72% des témoins)
  - Revenu médian des formés de 1 160 euros (1 200 euros pour les témoins)

Une question de temps ?

Conclusion

- **Un impact réel sur le taux d'emploi des formés, mais pas sur les conditions d'emploi**
- **Importance de la fenêtre d'observation**
- **Quelques retours du commanditaire**
  - Des données objectives qui légitiment des choix opérés en 2011 dans le cadre du CPRDFP : des formations certifiantes longues de niveaux V et IV
  - Une contribution à l'outillage des politiques publiques
- **Une collaboration Céreq-OREF à valoriser,** une expertise et des compétences complémentaires

Plan de la présentation

1. Le Céreq: missions, organisation, productions

2. La formation professionnelle diplômante, un pari gagnant pour l'emploi ? Le cas de la région PACA

3. La formation en entreprise face aux aspirations des salariés: quelques enseignements à partir du dispositif d'enquêtes DEFIS

CÉREQ BREF
Bulletin de Recherches Emploi-Formation
N° 357
2017

La formation en entreprise face aux aspirations des salariés

Jean-Marie DUBOIS
(Céreq)
Ekaterina MELNIK-OLIVE
(Céreq)

Alors que les salariés occupant les emplois les moins qualifiés expriment, aussi souvent que les autres, le souhait de se former, ils formulent nettement moins de demandes de formation. Comment expliquer ce décalage ? Si le souhait de se former va de pair avec les perspectives professionnelles perçues par les salariés, en lien avec leurs aspirations, l'expression de demandes de formation relève plutôt des pratiques d'entreprises.

FORMATION CONTINUE
DEFIS
SALARIÉS
ENTREPRISE
DEMANDE DE FORMATION
SOUHAIT DE FORMATION

En contribuant au développement des compétences et des apprentissages tout au long de la vie, la formation professionnelle continue (FPC) représente l'une des composantes de la stratégie européenne de flexicurité, appelant à conjuguer les besoins de flexibilité des entreprises avec la « sécurité » des personnes sur le marché du travail. Les évolutions du système de formation continue intervenues en France dans les années 2000 suivent les principes de cette stratégie affirmée au niveau européen. Dans un environnement économique et technologique en constante évolution, le développement des compétences et la hausse des niveaux de qualification des salariés sont considérés comme un *« levier déterminant de la compétitivité des entreprises »*, mais aussi *« un élément structurant de la sécurisation des parcours des personnes »* (Accord national interprofessionnel du 4 décembre 2013).

La loi de 2004 inscrivant la formation continue dans une réforme plus large de dialogue social marque une étape importante dans l'évolution du système de FPC en France. Elle introduit le principe de corresponsabilité du salarié dans le développement de ses compétences, en liaison avec les besoins de l'entreprise et de l'économie en général. Or, depuis 1971, l'accent était mis principalement sur la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de l'adaptation des salariés au poste de travail et aux évolutions technologiques et organisationnelles. Sans pour autant remettre en question cette obligation, les dernières réformes ont pour ambition de rendre le salarié « acteur de son évolution professionnelle ». Elles positionnent ainsi les aspirations des salariés comme un levier important de l'accès à la formation et du développement professionnel.

Le dispositif d'enquêtes DEFIS (cf. encadré p. 3) permet d'appréhender les aspirations professionnelles des salariés dans leur diversité. Elles peuvent être mises en relation avec le souhait de se former, l'expression de demandes de formation, mais aussi être confrontées à la situation et aux perspectives professionnelles des salariés, ainsi qu'au contexte de l'entreprise dans laquelle ils évoluent. Le souhait et la demande de formation apparaissent comme deux réalités bien distinctes. Si la majorité des salariés partagent le souhait de se former dans les 5 années à venir, avec peu de différences selon le niveau de qualification, les demandes de formation exprimées au cours de la dernière année concernent 31 % des salariés et sont très inégalement réparties.

Deux tiers des salariés souhaitent se former quel que soit le niveau de qualification

Quel que soit le niveau de qualification, les salariés sont nombreux à exprimer la volonté de se former dans les 5 années à venir. Par exemple, 72% des employés de commerce souhaitant se former, soit autant que les cadres (cf. Tableau p. 2). Dans l'ensemble, le souhait de se former est très lié à celui de faire évoluer son activité et à celui de prendre davantage de responsabilités. En revanche, les ouvriers non qualifiés et les employés de commerce qui veulent se

Initié par le CNEFP et financé par le FPSPP, le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) est réalisé par le Céreq et piloté conjointement par le Céreq et le CNEFP

Etudier les aspirations des salariés vis-à-vis de la formation continue, une demande du CNEFP

- La formation vue par les salariés : pourquoi se former?

- Comment les aspirations des salariés vis-à-vis de la formation continue se conjuguent avec la formation proposée par les entreprises?

Aborder les aspirations des salariés envers la formation avec DEFIS

- **L'approche proposée :**

Etudier les **souhaits** et les **demandes** de formation

…en lien avec les perspectives et situations professionnelles des salariés
…et en lien avec le contexte de l'entreprise

- **Le champ DEFIS étudié :**

L'ensemble des salariés des entreprises *de 10 salariés et plus* interrogés en 2015 (lors de la vague 1),
soit environ *15 000 salariés*

Les principaux résultats

Une majorité des salariés souhaiteraient se former, quelque soit la CS

- Le souhait de se former varie peu selon la CS
- Il est très lié à la situation et aux perspectives professionnelles (opportunités *vs* risques) perçues par le salarié
- En revanche, les situations et perspectives divergent selon les CS
- Selon les CS, les souhaits de formation ne portent pas sur les mêmes aspirations professionnelles

Tableau 1 : Aspirations professionnelles associées au souhait de se former (selon la catégorie sociale)

%	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Part d'individus qui souhaitent se former (dans les 5 années à venir)	72	74	68	72	60	60	68
Parmi eux, part des individus qui souhaitent… (dans les 5 années à venir)							
Prendre davantage de responsabilité	68	65	68	63	63	65	65
Faire évoluer le contenu de son activité	85	82	82	73	80	76	81
Changer de métier ou de profession	36	38	51	58	41	54	43
Trouver un autre emploi ou changer d'entreprise	43	45	50	66	43	54	48

Les demandes de formation varient fortement selon la CS

Contrairement au souhait de se former, les demandes de formation suivent une tendance inégalitaire (à l'instar de l'accès à la formation)

%	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ensemble
Part d'individus qui souhaitent se former (dans les 5 années à venir)							
Oui	72	74	68	72	60	60	68
Part d'individus qui ont fait une ou plusieurs demandes de formation (au cours des 12 derniers mois)							
Oui	50	37	30	23	19	19	31
Non, mais ils avaient la possibilité de le faire	36	42	44	43	52	47	44
Non, ils ne pouvaient pas faire de demande	14	21	26	34	29	34	25
Part d'individus ayant suivi une ou plusieurs formations (au cours des 18 derniers mois)							
Oui	56	47	38	27	34	22	40

Les buts des demandes de formation varient également selon les CS

- Les objectifs tournés vers l'entreprise (être plus efficace, mieux connaître son environnement de travail, accompagner un changement dans son activité) sont majoritaires, quelle que soit la CS

- Les autres buts sont davantage déclarés par les salariés occupant les emplois les moins qualifiés:
  - Changer de métier ou de profession (EC et ONQ)
  - Trouver un autre emploi (EC et ONQ)
  - Obtenir une habilitation en lien avec la réglementation (ouvriers)
  - Obtenir un diplôme et une certification (ONQ)
  - Éviter de perdre son emploi (ouvriers)

→ La part des CIF dans les demandes plus importante pour les salariés occupant les emplois les moins qualifiés (25% des demandes des ONQ contre 14% des cadres).

L'influence des pratiques organisationnelles sur les demandes

%		Oui	Non, mais ils avaient la possibilité de le faire	Non, ils ne pouvaient pas le faire
Volet entreprises				
Présence de représentants du personnel au sein de l'entreprise	Oui	35	43	22
	Non	19	46	35
La formation des salariés occupe une place (très) importante dans les débats entre la direction et les représentants du personnel	Oui	38	41	21
	Non	24	47	29
Il y a un temps consacré à l'identification des besoins de formation au cours des entretiens entre les salariés et la hiérarchie	Oui	34	44	22
	Non	14	46	40
L'entreprise diffuse de l'information sur la formation	Oui	34	43	23
	Non	21	48	31
Volet salariés				
Le salarié a évoqué ses besoins de formation lors de l'entretien professionnel	Oui	47	40	13
	Non	15	47	38
Le salarié a été informé des possibilités de formation au sein de l'entreprise	Oui	34	49	17
	Non	28	36	36
Le salarié a la possibilité de modifier le contenu des propositions de formation	Oui	36	48	16
	Non	29	42	29

- ✓ Les demandes de formation sont très dépendantes des **pratiques de l'entreprise** (information, implication des IRP, possibilités d'expression offertes aux salariés…)
- ✓ …mais aussi de la **situation professionnelle** du salarié (contrat précaire, risque de perte d'emploi)

Le résumé des principaux résultats

- ✓ La formation semble perçue par les salariés comme un moyen de répondre à leurs objectifs professionnels
- ✓ Mais ces objectifs varient en fonction des perspectives et situation professionnelles perçues par le salarié :
  - pour les salariés occupant les emplois plus qualifiés il s'agit plus souvent d'évoluer au sein de l'entreprise
  - les aspirations des salariés occupant les emplois moins qualifiés (et plus précaires) sont plus souvent orientées en dehors de l'entreprise (qualité de l'emploi, stabilisation) ou vers l'accroissement de qualification
  - Les salariés occupant les emplois les moins qualifiés choisissent moins leur formation en entreprise

En guise de conclusion…

✓ Quelle prise en compte des aspirations des salariés en termes de formation par les entreprises ?

Etant donné que les entreprises forment principalement pour accompagner le changement et répondre aux exigences règlementaires (source DEFIS)

✓ Remise en question de la notion de « l'appétence » vis-à-vis de la formation :

- Souhait de se former et demande de formation, deux réalités bien distinctes
- Importance du contexte (pratiques, relations en entreprise, mais aussi socio-économique) et des apports réels de la formation pour les salariés

Perspectives :

- Les nouveaux dispositifs (entretien pro bisannuel, CEP, CPF …) permettront-ils une meilleure prise en compte des aspirations professionnelles des salariés, surtout celles des moins qualifiés?

- Quels effets sur les parcours professionnels de ces dispositifs?

MERCI DE VOTRE ATTENTION

Contacts:
Katia Melnik-Olive, chargée d'études, Département Formation et Certification
ekaterina.melnik@cereq.fr

Aline Valette-Wursthen, chargée de mission Partenariats régionaux
aline.valette@cereq.fr