CÉREQ BREF
Bulletin de Recherches Emploi Formation
N° 364
2018

SUPPLÉMENT NUMÉRIQUE DU BREF N°364

Les entretiens professionnels, un appui aux carrières internes ou à la sécurisation des parcours ?

Danièle GUILLEMOT et Jean-Claude SIGOT (Céreq)

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

1 | Part de salariés ayant participé à un entretien professionnel en 2015 ou 2016 (en %) 2

2 | Part des entretiens réalisés en 2015 ou 2016 qui n'ont pas été précédés d'entretiens avec la hiérarchie les années précédentes (en %) 2

3 | Probabilité de participer à un entretien professionnel en 2015 ou 2016 3

4 | Probabilité de ne pas avoir eu d'entretien avec la hiérarchie dans les 2 années précédant 2015 lorsque l'individu a participé à un entretien professionnel en 2015 ou 2016 5

5 | Probabilité d'aborder en entretien professionnel les projets de formation et d'évolution professionnelle selon les souhaits du salarié pour les cinq prochaines années 7

6 | Part d'entretiens professionnels débouchant sur une formation, promotion ou changement de poste / fonction (en %) 9

7 | Part de salarié connaissant l'existence du Conseil en évolution professionnelle (CEP) et ayant été informé lors de l'entretien professionnel (en %) 9

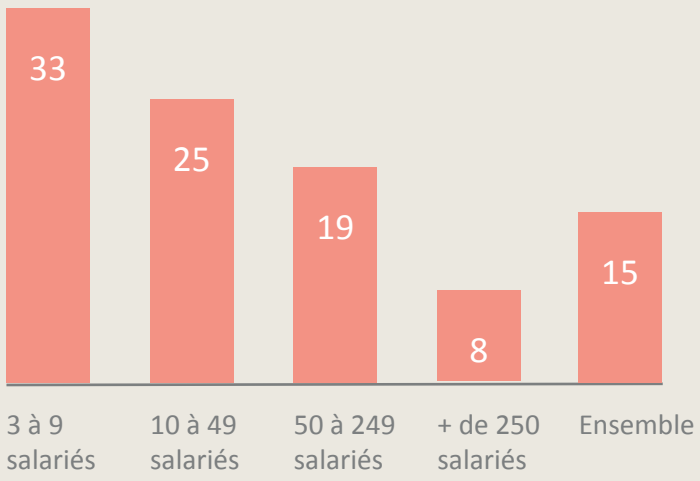
Céreq
www.cereq.fr
BREF N°364|2018 Bulletin de recherche emploi-formation du Céreq
Directeur de la publication : Florence Lefresne / Secrétariat de rédaction et mise en page : Elsa Personnaz
Publication gratuite / ISSN 2553-5102
Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 10, place de la Joliette, CS 21321, 13567 Marseille cedex 02 T 04 91 13 28

1 Part de salariés ayant participé à un entretien professionnel en 2015 ou 2016 – (en %)

Taille de l'entreprise	Entretien professionnel en 2015	Entretien professionnel en 2016	Entretien professionnel en 2015 et 2016	Entretien professionnel en 2015 ou 2016	Entretien professionnel en 2015 ou 2016, plus convocation pour un entretien professionnel prévu en 2016
3 à 9 salariés	6	10	8	24	26
10 à 49 salariés	15	15	10	40	43
50 à 249 salariés	19	20	16	55	58
+ de 250 salariés	17	21	33	71	75
Ensemble	**15**	**18**	**21**	**54**	**57**

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, vague 2, 2016.
Champ : salariés toujours présents à l'automne 2016 dans l'entreprise dans laquelle ils travaillaient en décembre 2013

2 Part des entretiens professionnels réalisés en 2015 ou 2016 qui n'ont pas été précédés d'entretiens avec la hiérarchie les années précédentes – (en %)



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, vague 2, 2016.
Champ : salariés toujours présents à l'automne 2016 dans l'entreprise dans laquelle ils travaillaient en décembre 2013 et ayant participé à un entretien professionnel en 2015 ou 2016

3 Probabilité de participer à un entretien professionnel en 2015 ou 2016

Caractéristiques de l'entreprise du salarié	Odd ratios
Taille	
3 à 9 salariés	0,84***
10 à 19 salariés	NS
20 à 49 salariés	Réf.
50 à 249 salariés	1,39***
250 à 499 salariés	1,50***
500 à 999 salariés	1,73***
1000 salariés et plus	2,04***
Secteur d'activité	
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution»	NS
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Coséfaction et raffinage	NS
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1,23**
Fabrication de matériels de transport	1,25*
Fabrication d'autres produits industriels	NS
Construction	0,74***
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Réf.
Transports et entreposage	0,79***
Hébergement et restauration	0,76***
Information et communication	NS
Activités financières et d'assurance	1,86***
Activités immobilières	1,15***
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	NS
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	1,23***
Autres activités de services	NS
Taux de cadres	
De 0 % à 25%	Réf.
De 26% à 50%	1,20***
De 51% à 75%	1,53***
Plus de 76%	1,44***
Outils de gestion	
Label ou démarche de qualité	1,09***
Gestion en flux tendu	0,88***
Equipes ou groupes de travail autonomes	NS
Progiciel de gestion intégré	1,18***
Crédit d'impôt recherche	NS

Politique de formation et gestion de l'emploi	
A élaboré au cours des 3 dernières années un plan de formation	1,47***
Accord d'entreprise sur la formation	1,14**
Temps consacré à l'identification des besoins	1,38***
Les échanges autour des besoins de formation concernent uniquement d'autres catégories que les cadres	0,78***
Evolution sur le contenu du travail abordé lors des entretiens salariés / hiérarchie	1,2***
Perspectives de carrières ou mobilité interne abordées lors des entretiens salariés / hiérarchie	1,21***
Perspectives de mobilité externe abordées lors des entretiens salariés / hiérarchie	NS
Objectifs d'accroissement des compétences abordés lors des entretiens salariés / hiérarchie	1,17***
Organisation de la mobilité des salariés pour l'ensemble des salariés	1,30***
Organisation de la mobilité des salariés pour certains salariés	1,22***
Pas d'organisation de la mobilité des salariés	Réf.
Caractéristiques du salarié	
Sexe	
Homme	Réf.
Femme	NS
Âge	
15 à 29 ans	1,91***
30 à 49 ans	1,37***
Plus de 50 ans	Réf.
Position professionnelle emploi date enquête (2016)	
Cadre	1,74***
Profession intermédiaire	1,52***
Employé	1,22**
Ouvrier	Réf.
Type de contrat de travail	
CDI à temps plein	1,67***
CDI à temps partiel	Réf.
Autre contrat	0,70***
Diplôme	
Aucun diplôme, brevet des collèges, BEPC	Réf.
CAP, BEP	NS
Baccalauréat	1,52***
Diplôme enseignement supérieur	1,73***

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, vague 2, 2016.
Champ : salariés toujours présents à l'automne 2016 dans l'entreprise dans laquelle ils travaillaient en décembre 2013
Résultat d'une régression logistique qui évalue la probabilité ou la chance, pour un salarié, de participer à un entretien professionnel « toutes choses égales par ailleurs ».
Lecture : les 15-29 ans ont une probabilité multipliée par 1,91 par rapport aux plus de 50 ans de participer à un entretien professionnel, soit 90 % de chance en plus (près de 2 fois plus de chance).
*** : significatif à plus de 99%, ** à plus de 95%, * à plus de 90%, NS : non significatif.

4 **Probabilité de ne pas avoir eu d'entretien avec la hiérarchie dans les deux années précédant 2015 lorsque l'individu a participé à un entretien professionnel en 2015 ou 2016**

Caractéristiques de l'entreprise du salarié	Odd ratios
Taille	
3 à 9 salariés	1,36***
10 à 19 salariés	1,18**
20 à 49 salariés	Réf.
50 à 249 salariés	NS
250 à 499 salariés	NS
500 à 999 salariés	0,67***
1000 salariés et plus	0,64***
Secteur d'activité	
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution»	NS
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Coséfaction et raffinage	1,38**
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	NS
Fabrication de matériels de transport	1,48**
Fabrication d'autres produits industriels	1,74***
Construction	NS
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Réf.
Transports et entreposage	NS
Hébergement et restauration	1,39**
Information et communication	1,61**
Activités financières et d'assurance	NS
Activités immobilières	NS
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,87***
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	1,57***
Autres activités de services	1,25***
Taux de cadres	
De 0 % à 25%	1,49***
De 26% à 50%	NS
De 51% à 75%	Réf.
Plus de 76%	NS
Outils de gestion	
Label ou démarche de qualité	1,15**
Gestion en flux tendu	NS
Equipes ou groupes de travail autonomes	NS
Progiciel de gestion intégré	NS
Crédit d'impôt recherche	0,59***

Politique de formation et gestion de l'emploi	
A élaboré au cours des 3, dernières années un plan de formation	NS
Accord d'entreprise sur la formation	NS
Sollicité conseils OPCA pour mettre en place politique de formation	1,12*
Temps consacré à l'identification des besoins	0,62***
Les échanges autour des besoins de formation concernent uniquement d'autres catégories que les cadres	NS
Evolution sur le contenu du travail abordé lors des entretiens salariés / hiérarchie	0,84**
Perspectives de carrières ou mobilité interne abordées lors des entretiens salariés / hiérarchie	0,85**
Perspectives de mobilité externe abordées lors des entretiens salariés / hiérarchie	0,83**
Objectifs d'accroissement des compétences abordés lors des entretiens salariés / hiérarchie	0,68***
Caractéristiques du salarié	
Sexe	
Homme	Réf.
Femme	NS
Âge	
15 à 29 ans	NS
30 à 49 ans	Réf.
Plus de 50 ans	NS
Position professionnelle emploi date enquête (2016)	
Cadre	NS
Profession intermédiaire	Réf.
Employé	1,69***
Ouvrier	2,57***
Type de contrat de travail	
CDI à temps plein	Réf.
CDI à temps partiel	1,52***
Autre contrat	2,50***
Diplôme	
Aucun diplôme, brevet des collèges, BEPC	1,53***
CAP, BEP	1,19***
Baccalauréat	Réf.
Diplôme enseignement supérieur	0,83**

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, vague 2, 2016.
Champ : salariés toujours présents à l'automne 2016 dans l'entreprise dans laquelle ils travaillaient en décembre 2013
Résultat d'une régression logistique qui évalue la probabilité ou la chance, pour un salarié, de participer à un entretien professionnel « toutes choses égales par ailleurs ».
Lecture : les ouvriers ont 2,57 fois plus de chance que les professions intermédiaires de ne pas avoir eu d'entretien avec la hiérarchie les 2 années précédant 2015 lorsqu'ils ont participé à un entretien professionnel en 2015 ou 2016.

*** : significatif à plus de 99%, ** à plus de 95%, * à plus de 90%, NS : non significatif.

5 Probabilité d'aborder en entretien professionnel les projets de formation et d'évolution professionnelle du salarié pour les cinq prochaines années

	Probabilité d'aborder...	
	... les projets de formation (odd ratios)	... les perspectives de carrières (odd ratios)
Caractéristiques de l'entreprise du salarié		
Taille		
3 à 9 salariés	NS	NS
10 à 19 salariés	0,87*	0,86**
20 à 49 salariés	Réf.	Réf.
50 à 249 salariés	1,27***	1,32***
250 à 499 salariés	2,19***	2,03***
500 à 999 salariés	2,62***	1,91***
1000 salariés et plus	1,99***	1,88***
Secteur d'activité		
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution»	3,98***	NS
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Coséfaction et raffinage	NS	NS
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	NS	0,74**
Fabrication de matériels de transport	NS	NS
Fabrication d'autres produits industriels	1,20*	NS
Construction	NS	NS
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	Réf.	Réf.
Transports et entreposage	1,32**	1,62***
Hébergement et restauration	NS	1,24**
Information et communication	0,69**	NS
Activités financières et d'assurance	NS	NS
Activités immobilières	NS	NS
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	NS	NS
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	2,13***	NS
Autres activités de services	NS	NS
Taux de cadres		
De 0 % à 25%	Réf.	Réf.
De 26% à 50%	1,32***	1,26**
De 51% à 75%	1,40*	NS
Plus de 76%	2,05***	NS
Caractéristiques du salarié		
Sexe		
Homme	Réf.	Réf.
Femme	1,31***	NS

	Probabilité d'aborder...	
	... les projets de formation (odd ratios)	... les perspectives de carrières (odd ratios)
Âge		
15 à 29 ans	NS	1,67***
30 à 49 ans	Réf.	Réf.
Plus de 50 ans	0,68***	0,54***
Position professionnelle emploi date enquête (2016)		
Cadre	0,83*	NS
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.
Employé	0,72***	NS
Ouvrier	0,76***	NS
Type de contrat de travail		
CDI à temps plein	Réf.	Réf.
CDI à temps partiel	NS	0,58***
Autre contrat	0,48***	0,48***
Diplômes		
Aucun diplôme, brevet des collèges, BEPC	0,57***	NS
CAP, BEP	0,81**	NS
Baccalauréat	Réf.	Réf.
Bac+2 / bac+3	NS	1,38***
Bac+4 et plus	NS	1,55***
Souhaite dans les prochaines années…		
Trouver un autre emploi ou changer d'entreprise (déclaré en vague 1)	0,80***	0,71***
Prendre davantage de responsabilité	NS	1,25***
Faire évoluer le contenu de son activité	1,38***	NS
Changer de métier ou de profession	0,67***	0,80***
Se former	1,91***	1,15*

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, vague 2, 2016.
Champ : salariés toujours présents à l'automne 2016 dans l'entreprise dans laquelle ils travaillaient en décembre 2013
Résultat d'une régression logistique qui évalue la probabilité d'aborder en entretien professionnel les projets de formation et d'évolution professionnelle selon les souhaits du salarié pour les cinq prochaines années.
Lecture : les salariés ont presque 2 fois plus de chance (1,91) d'aborder les projets de formation en entretien professionnel s'ils souhaitent se former dans les prochaines années.
*** : significatif à plus de 99%, ** à plus de 95%, * à plus de 90%, NS : non significatif.

6 Part d'entretiens professionnels débouchant sur une formation, promotion ou changement de poste / fonction – (en %)

Taille de l'entreprise	Débouche sur une formation	Débouche sur une promotion	Débouche sur un changement de poste ou de fonction
3 à 9 salariés	38	28	13
10 à 49 salariés	25	8	10
50 à 249 salariés	33	11	12
+ de 250 salariés	34	10	13
Ensemble	**33**	**11**	**12**

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, vague 2, 2016.
Champ : salariés toujours présents à l'automne 2016 dans l'entreprise dans laquelle ils travaillaient en décembre 2013 et ayant participé à un entretien professionnel en 2015 ou 2016

7 Part de salarié connaissant l'existence du Conseil en évolution professionnelle (CEP) et ayant été informé lors de l'entretien professionnel – (en %)

Catégorie socio-professionnelle du salarié	Connait l'existence du CEP	A été informé lors de l'entretien professionnel (ensemble des salariés connaissant le CEP *)	A été informé lors de l'entretien professionnel (ensemble des salariés connaissant le CEP et ayant eu un entretien professionnel *)
Cadres	28	26	33
Profession intermédiaire	24	32	40
Employé	28	38	66
Ouvrier	22	36	64
Ensemble	**25**	**33**	**50**

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, vague 2, 2016.
Champ : salariés toujours présents à l'automne 2016 dans l'entreprise dans laquelle ils travaillaient en décembre 2013
(*) : Champ réduit aux individus ayant participé à un entretien professionnel en 2015 ou 2016