RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Céreq

SUPPLÉMENT NUMÉRIQUE BREF 418

Bulletin de Recherches Emploi Formation

Annexe 1 • Ce qui pousse ou freine les salariés à se projeter dans une reconversion en 2015 selon la CSP

Quand ...	ENQ-ONQ	EQ-OQ	PI-Cadres
Insatisfaction et désintérêt pour le travail			
Le salarié se déclare globalement insatisfait de sa situation professionnelle	↗ ***	↗ ***	↗ ***
Santé économique de l'entreprise			
L'entreprise déclare avoir mis en place un plan social ou de licenciement	↗ ***	ns	ns
L'entreprise déclare avoir conclu un accord sur la formation récemment	↗ **	ns	ns
Précarité de l'emploi ou du salaire			
Le Salarié cumule deux employeurs ou plus (multi-employeur)	↗ **	ns	ns
L'entreprise déclare une politique salariale fondée sur la performance	↗ ***	ns	ns
Ancienneté dans l'entreprise en janvier 2014	↘ ***	ns	ns
Le salarié est en contrat temporaire (vs CDI)	ns	↗ **	ns
L'entreprise déclare ne pas recourir au recrutement de contrats temporaires	ns	↘ **	ns
Le salarié est à temps partiel choisi (formation, étude, tps libre, tvx domestiques)	↘ **	ns	ns
Le salarié est temps partiel pour raison de santé (vs temp plein)	ns	↘ **	↘ **
Le salarié temps partiel car pas trouvé de temps plein et autre subi (vs tps plein)	ns	ns	ns
Sentiment de déclassement			
Le salarié déclare que son emploi ne correspond pas à ses qualifications	ns	↗ ***	ns
Le salarié ne s'estime pas assez payé, compte tenu du travail réalisé	ns	↗ ***	ns
Travail			
Le salarié déclare que ses conditions de travail sont pénibles	↗ **	↗ **	ns
Le salarié déclare que son travail n'est pas intéressant	↗ ***	ns	↗ **
Le salarié déclare un problème de santé l'empêchant de tenir durablement certains postes de travail, d'effectuer certaines tâches au travail	ns	↗ **	ns
Le salarié déclare répéter toujours les mêmes gestes ou activités	ns	↗ **	ns
L'entreprise déclare une organisation du travail en flux tendu	ns	ns	↗ ***
Le salarié déclare souvent éprouver de l'ennui dans son travail	ns	↗ **	↗ **
L'entreprise déclare une organisation par rotation sur tâche	ns	ns	↘ **
Le salarié déclare utiliser pleinement ses compétences	ns	ns	↘ ***
Articulation vie personnelle-professionnelle			
Le salarié déclare avoir du mal à concilier vies personnelle et professionnelle	ns	↗ ***	↗ ***
Anticipation d'un risque			
Le salarié pense avoir un risque de perte d'emploi dans les 12 prochains mois	ns	ns	↗ ***
Le salarié déclare que son environnement de travail a été fortement modifié par un changement dans l'équipe de direction ou la hiérarchie	ns	ns	↗ **
Politique de formation			
L'entreprise est non formatrice en 2014-2015	↗ ***	ns	ns
Le salarié déclare ne pas avoir suivi d'entretien professionnel	ns	ns	↗ **
Politique de formation orientée vers mobilités externes	ns	ns	↗ **
Politique de formation orientée vers flexibilité et polyvalence	ns	ns	↘ **
Caractéristiques individuelles			
Femme en couple (Réf : Homme en couple)	ns	↘ ***	ns
Age en 2015	ns	↗ ***	↗ ***
Age au Carré	ns	↘ ***	↘ ***
Secteurs			
Le salarié travaille dans l'hôtellerie-restauration	↗ **	ns	ns
Le salarié travaille dans la construction	↗ **	ns	ns
Le salarié travaille dans les activités financières, assurance, immobilier	ns	ns	↗ **
Le salarié travaille dans une grande entreprise	ns	ns	↗ ***

ENQ-ONQ : Employés & ouvriers peu qualifiés – EQ-OQ : Ouvriers & employés qualifiés – PI-Cadres : Professions intermédiaires & Cadres.
Note : Ce tableau présente les variables significatives de trois régressions expliquant le souhait de changer de métier ou de profession en 2015 (1) ONQ-ENQ ; (2) OQ-EQ ; (3) cadres et PI. Les trois modèles incluent le même ensemble de variables. Seules les variables significatives pour au moins l'un des modèles sont reportées. Les variables non significatives regroupent : le salaire, le diplôme le plus élevé, l'appartenance de l'entreprise à un groupe, la déclaration par le salarié d'un environnement modifié par une restructuration, l'organisation du travail en équipe autonome, les démarches qualité et les finalités de la politique de formation, les expériences antérieures de formation, l'évolution du marché correspondant à l'activité principale de l'entreprise, la taille de l'entreprise.
**, ***indiquent respectivement que la variable est significative au seuil de 5 % et 1 %.
Lecture : toutes choses égales par ailleurs, quand une entreprise met en place un plan social ou de licenciement, les salariés en emploi peu qualifié déclarent significativement plus souvent vouloir changer de métier ou de profession. Ce n'est pas le cas des ouvriers et emplois qualifiés d'une part, ni des cadres et professions intermédiaires d'autre part.
Source Defis, Céreq-France compétences, 2015. - Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture).

Annexe 2 • Fréquence de situations des salariés en 2015 selon la catégorie socioprofessionnelle

Quand ...	ENQ-ONQ	EQ-OQ	PI-Cadres
Insatisfaction et désintérêt pour le travail			
Le salarié se déclare globalement insatisfait de sa situation professionnelle	31 %	21 %	15 %
Santé économique de l'entreprise			
L'entreprise déclare avoir mis en place un plan social ou de licenciement	5 %	7 %	7 %
L'entreprise déclare avoir conclu un accord sur la formation récemment	10 %	13 %	19 %
Précarité de l'emploi ou du salaire			
Le Salarié cumule deux employeurs ou plus (multi-employeur)	17 %	6 %	7 %
L'entreprise déclare une politique salariale fondée sur la performance	68 %	69 %	84 %
Ancienneté dans l'entreprise en janvier 2014	7 ans	10 ans	10 ans
Le salarié est en contrat temporaire (vs CDI)	9 %	6 %	3 %
L'entreprise déclare ne pas recourir au recrutement de contrats temporaires	28 %	31 %	24 %
Le salarié est à temps partiel choisi (formation, étude, tps libre, tvx domestiques)	13 %	7 %	7 %
Le salarié est temps partiel pour raison de santé (vs temp plein)	2 %	1 %	0.5 %
Le salarié temps partiel car pas trouvé de temps plein et autre subi (vs tps plein)	14 %	3 %	1 %
Sentiment de déclassement			
Le salarié déclare que son emploi ne correspond pas à ses qualifications	37 %	26 %	17 %
Le salarié ne s'estime pas assez payé, compte tenu du travail réalisé	61 %	41 %	48 %
Travail			
Le salarié déclare que ses conditions de travail sont pénibles	51 %	51 %	27 %
Le salarié déclare que son travail n'est pas intéressant	61 %	41 %	48 %
Le salarié déclare un problème de santé l'empêchant de tenir durablement certains postes de travail, d'effectuer certaines tâches au travail	17 %	13 %	5 %
Le salarié déclare répéter toujours les mêmes gestes ou activités	80 %	64 %	32 %
L'entreprise déclare une organisation du travail en flux tendu	26 %	25 %	27 %
Le salarié déclare souvent éprouver de l'ennui dans son travail	14 %	12 %	7 %
L'entreprise déclare une organisation par rotation sur tâche	24 %	29 %	29 %
Le salarié déclare utiliser pleinement ses compétences	65 %	71 %	72 %
Articulation vie personnelle-professionnelle			
Le salarié déclare avoir du mal à concilier vie personnelle et professionnelle	22 %	21 %	29 %
Anticipation d'un risque			
Le salarié pense avoir un risque de perte d'emploi dans les 12 prochains mois	18 %	18 %	16 %
Le salarié déclare que son environnement de travail a été fortement modifié par un changement dans l'équipe de direction ou la hiérarchie	30 %	28 %	37 %
Politique de formation			
L'entreprise est non formatrice en 2014-2015	11 %	11 %	5 %
Le salarié déclare ne pas avoir suivi d'entretien professionnel	52 %	44 %	21 %
Politique de formation orientée vers mobilités externes	6 %	7 %	12 %
Politique de formation orientée vers flexibilité et polyvalence	50 %	53 %	64 %
Caractéristiques individuelles			
Femme en couple (Réf : Homme en couple)	18 %	14 %	10 %
Age en 2015	42 ans	43 ans	42 ans
Secteurs			
Le salarié travaille dans l'hôtellerie-restauration	6 %	7 %	5 %
Le salarié travaille dans la construction	8 %	12 %	7 %
Le salarié travaille dans les activités financières, assurance, immobilier	2 %	6 %	11 %
Le salarié travaille dans une grande entreprise	10 %	9 %	14 %

ENQ-ONQ : Employés & ouvriers peu qualifiés – EQ-OQ : Ouvriers & employés qualifiés – PI-Cadres : Professions intermédiaires & Cadres.
Lecture : 80% des ENQ-ONQ déclarent répéter toujours les mêmes gestes ou activités, contre 64% des EQ-OQ et 21% des Cadres-PI.
Source Defis, Céreq-France compétences, 2015. - Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture)

S'inscrire à la lettre d'information

Céreq

DEPUIS 1971
Mieux connaître les liens formation - emploi - travail.
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

+ d'infos et tous les travaux sur www.cereq.fr

Établissement public national sous la tutelle du ministère chargé de l'Éducation et du ministère chargé de l'Emploi.

SUPPLÉMENT BREF N°418|2022 Bulletin de recherches emploi formation du Céreq

Directrice de la publication : Florence Lefresne
Secrétariat de rédaction et mise en page : Christian Campo

Dépôt légal à parution / Publication gratuite / ISSN 0758-1858
Centre d'études et de recherches sur les qualifications
10, place de la Joliette CS 21321 • 13567 Marseille Cedex 02
T. +33 (0)4 91 13 28 28 • F. +33 (0)4 91 13 28 80