



FORMATION CONTINUE ET SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Premiers indicateurs du volet salariés de
l'enquête Defis

Ekaterina MELNIK-OLIVE, *département Formation continue (DFC), Céreq.*

Sommaire

Présentation de l'enquête DEFIS.....	3
Note méthodologique	3
1. Les salariés 2013 : une vue d'ensemble à l'été 2015	7
1.1. Principales caractéristiques des salariés 2013 et de leurs emplois	7
1.2. Quelques données de cadrage : suivi d'une formation, mobilité, entretiens professionnels et manque de compétences ressenti selon les caractéristiques individuelles et de l'entreprise.....	9
1.3. Relations et informations autour de la formation dans l'entreprise d'origine	13
1.3.1. Entretiens professionnels avec le supérieur hiérarchique dans l'entreprise d'origine.....	13
1.3.2. Demandes de formation au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise d'origine	16
1.3.3. L'information autour de la formation dans l'entreprise d'origine	33
1.3.4. Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation	39
1.3.5. Utilisation des compétences, apprentissages au travail et souhait de se former dans l'entreprise d'origine	41
2. Les individus formés : les formations à visée professionnelle suivies depuis janvier 2014.....	48
2.1. Les caractéristiques de la population des salariés ayant suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	48
2.2. Les formations suivies depuis janvier 2014.....	50
2.2.1. Les types de formations suivies depuis janvier 2014	50
2.2.2. Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations.....	52
2.3. Objectifs des formations suivies.....	56
2.4. Mise en application des connaissances acquises en formation.....	61
2.5. La démarche de la VAE	64
3. Les individus non-formés depuis janvier 2014.....	66
3.1. Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation	68
3.2. Les individus non-formés depuis janvier 2014 ayant cependant reçu une ou plusieurs propositions de formation : les principales raisons pour lesquelles la formation proposée n'a pas été suivie	71
4. Les salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine à l'été 2015.....	73
4.1. Caractéristiques des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine à l'été 2015	73
4.2. Accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine.....	74
4.2.1. Les taux d'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine	74
4.2.2. L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine à l'été 2015 selon le cadre et le dispositif de la formation	75
4.3. Les évolutions professionnelles et changements en entreprise des salariés qui sont toujours dans leur entreprise d'origine à l'été 2015	77
5. Les salariés qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine à l'été 2015.....	79
5.1. Caractéristiques les salariés ayant quitté l'entreprise initiale	79

5.2. Modes de départ de l'entreprise d'origine	81
5.3. Modes de départ de l'entreprise initiale en lien avec la formation continue.....	83
5.4. Situation (à l'été 2015) des salariés ayant quitté l'entreprise initiale en lien avec la formation continue.....	83
5.5. Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine.....	84
Liste des tableaux	88
Liste des figures	94
A-ANNEXE	95

Présentation de l'enquête DEFIS

Le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS), initié par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP), financé par le FPSPP et réalisé par le Céreq, est une enquête couplée conduite en deux temps :

- « **Le volet entreprises** » : une enquête auprès de plus de 4 500 entreprises représentatives des entreprises de dix salariés et plus (en France métropolitaine) dans l'ensemble des secteurs d'activité marchands (y compris entreprises privées de l'éducation et de la santé, mais hors agriculture et administration publique) en décembre 2013. L'enquête couvre également les entreprises de 3 à 9 salariés pour un nombre restreint de secteurs¹.

- « **Le volet salariés** » : l'interrogation sur 5 ans d'un panel de 16 000 individus, salariés en décembre 2013 d'une des entreprises répondantes au volet entreprise, quel que soit leur contrat de travail et la durée de l'emploi. Les cinq vagues d'interrogation, de l'automne 2015 à l'automne 2019, permettront le repérage de l'ensemble des formations suivies, ainsi que des changements professionnels intervenus dans leur parcours sur la période.

Note méthodologique

Les résultats présentés dans ce document portent exclusivement sur les salariés employés au 31/12/13 dans les entreprises de 10 salariés et plus interrogées. En effet, le segment de l'enquête portant sur les entreprises de 3 à 9 salariés ne couvre pas l'ensemble des secteurs d'activité : la comparabilité des résultats entre TPE et plus grandes entreprises (qu'ils portent sur le volet Entreprises de l'enquête ou, comme ici, sur les salariés) n'est assurée que pour les secteurs communs à ces deux ensembles.

Champ de l'enquête :

Les salariés ayant travaillé au cours du mois de décembre 2013 dans ces entreprises ont été échantillonnés quels que soient l'âge, le contrat ou la durée de l'emploi. Ils sont représentatifs **de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand** à cette date. Les demandeurs d'emploi, ainsi que les salariés du secteur public, de l'agriculture et les non-salariés ne sont pas inclus dans la cohorte initiale, mais les salariés changeant de statut pendant la période de suivi longitudinal seront interrogés sur leur nouvelle situation lors des prochaines vagues d'interrogations. Les salariés issus des secteurs de l'agriculture et de l'économie sociale et solidaire ainsi que les professions libérales ne sont pas inclus dans le champ de l'enquête.

Structure du document :

Ce document présente les premiers résultats de la première vague d'interrogation des salariés du dispositif DEFIS qui a eu lieu à l'été 2015. Ces résultats portent principalement sur les aspects relatifs à la formation (types de formation suivie, relations et informations autour de la formation en entreprise) et aux évolutions professionnelles des salariés en interne (pour ceux qui sont toujours dans l'entreprise au moment de la première interrogation, c'est-à-dire à l'été 2015) et en externe (pour ceux qui ne sont plus dans l'entreprise).

Le document est structuré en cinq chapitres. Un **premier chapitre** présente les principaux résultats portant sur le champ de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus. Un **second chapitre** est consacré spécifiquement à la formation. Il présente les résultats concernant les salariés

¹ Les secteurs sélectionnés pour les TPE couvrent 66 % de l'ensemble des entreprises de 3 à 9 salariés et 72 % des salariés. Par exemple, dans le secteur de l'industrie, n'est retenue que l'industrie alimentaire.

« formés », c'est-à-dire ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014. Un **troisième chapitre** est consacré aux salariés « non-formés », c'est-à-dire ayant déclaré n'avoir suivi aucune formation depuis janvier 2014. Un **quatrième chapitre** met le focus sur les salariés qui, au moment de la première interrogation, sont toujours dans l'entreprise d'origine. Enfin, un **cinquième chapitre** est consacré aux salariés qui, au moment de la première interrogation, ont quitté l'entreprise d'origine dont ils étaient salariés en 2013. Les effectifs correspondants aux sous-champs des cinq chapitres sont présentés dans le schéma ci-après (voir Figure 1).

Dans les cinq chapitres, les résultats de l'interrogation 2015 sont déclinés de manière systématique² selon les **variables de catégorisation** suivantes : sexe, âge en 2013, catégorie sociale en décembre 2013, ancienneté dans l'entreprise d'origine (en années) en 2013, contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013 ; taille d'entreprise d'origine (c'est-à-dire de l'entreprise interrogée par DEFIS, où le salarié était employé en 2013) et secteur d'activité (voir l'encadré). Le nombre et la répartition des individus selon ces variables sont présentés en annexes.

Encadré 1 • Les variables selon lesquelles sont déclinés les principaux résultats

Variable	Descriptif	Source
Sexe	Sexe de la personne qui était salarié en 2013 dans l'entreprise répondante interrogée par DEFIS	Variable issue des données administratives DADS 2013.
Age	Tranche d'âge de l'individu en 2013 (en 4 positions)	Variable issue des données administratives DADS 2013
Catégorie sociale (CS)	La catégorie sociale (en 4 positions) de l'individu indiquée pour la dernière période d'emploi en décembre 2013.	Variable issue des données administratives DADS 2013 ³ .
Ancienneté dans l'entreprise d'origine au 31/12/2013	Ancienneté (en années) dans l'entreprise interrogée par DEFIS, dans laquelle la personne était salariée en 2013.	Variable calculée à partir des variables a202 et a202a du DEFIS
Contrat de travail en 2013 dans l'entreprise d'origine	Contrat de travail du salarié en 2013 dans l'entreprise interrogée par DEFIS.	Variable créée à partir des variables DEFIS (a205, e102 et e103).
Taille d'entreprise d'origine	Taille de l'entreprise interrogée par DEFIS et dont la personne était salariée en 2013, quelle que soit la durée de la période d'emploi. Variable définie en tranches.	Variable créée à partir de nombre de salariés déclarés par l'entreprise au 31/12/2014
Secteur d'activité	Secteur d'activité de l'entreprise interrogée par DEFIS et dont la personne était salariée en 2013. Les secteurs ont été regroupés en 13 et en 6 positions, selon les effectifs des champs (voir Annexe).	Variable issue des données administratives FICUS fin 2014.

² Dans certains cas, les faibles effectifs n'ont pas permis de décliner les résultats sur des sous-champs restreints.

³ Cette variable sera par la suite remplacée par les catégories sociales codées à partir des données déclaratives des salariés issues du DEFIS.

Encadré 2 • Quelques précisions

La notion d'« entreprise d'origine » utilisée à titre de raccourci dans ce document, désigne l'entreprise interrogée par DEFIS, dans laquelle le salarié était échantillonné en décembre 2013, quelle que soit la durée de son emploi.

L'âge, la catégorie sociale, l'ancienneté dans l'entreprise et le contrat sont indiqués pour l'année 2013 (c'est-à-dire l'année où le salarié a été échantillonné dans l'entreprise interrogée par DEFIS), alors que la première interrogation a eu lieu à l'été 2015 (soit environ 18 mois plus tard).

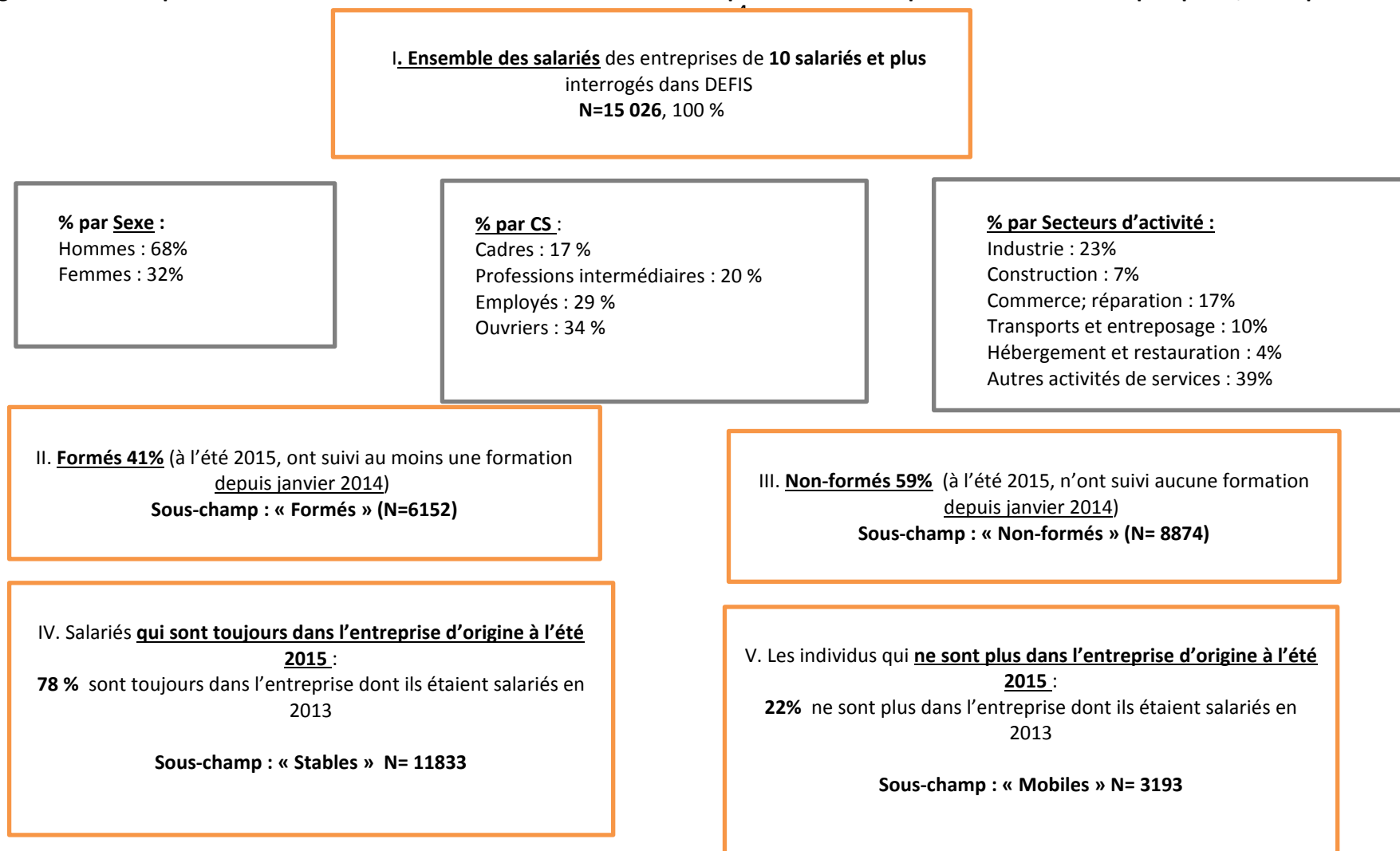
Certains tableaux réalisés sur les sous-champs restreints, contiennent des cellules « ns », indiquant que les effectifs bruts de la cellule sont trop faibles (inférieurs à 40 individus) pour pouvoir parler des résultats significatifs d'un point de vue statistique.

Certains tableaux contiennent des cellules grisées, ce qui indique que la situation est « sans objet ».

Le présent document a été réalisé à partir des données de la première vague du volet Salarié avant la fin d'apurement final et la constitution du fichier définitif destiné à des exploitations ultérieures. En particulier, la variable catégorie sociale (dernière CS connue en 2013) issue des DADS, utilisée dans ce document, sera remplacée dans le fichier définitif par la variable CS déclarative (codée à partir du questionnaire).

Pour ces raisons, les résultats présentés dans ce document sont susceptibles de présenter marginalement des écarts par rapport aux travaux qui seront réalisés à partir du fichier définitif.

Figure 1 • Schéma présentant la structure du document et les effectifs correspondant aux champs étudiés dans les cinq chapitres, ainsi que leurs



⁴ Les pourcentages ont été calculés en données pondérées.

1. Les salariés 2013 : une vue d'ensemble à l'été 2015

1.1. Principales caractéristiques des salariés 2013 et de leurs emplois

Tableau 1-1 • Les principales caractéristiques des salariés des entreprises de 10 salariés et plus

Caractéristique en 2013	Répartition des individus (en % colonne)	À l'été 2015, toujours dans l'entreprise ⁵ (% ligne)	À l'été 2015, ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014 ⁶ , (% ligne)
Sexe			
Homme	62	80	42
Femme	38	75	40
Age			
15 à 29 ans	22	62	43
30 à 39 ans	25	83	45
40 à 49 ans	29	87	42
50 ans et plus	23	78	35
Catégorie sociale			
Cadres	17	83	58
Professions intermédiaires	20	82	48
Employés	29	73	37
Ouvriers	34	79	33
Ancienneté dans l'entreprise d'origine au 31/12/2013			
1 an ou moins	14	52	34
entre 1 et 2 ans	9	67	41
entre 2 et 5 ans	18	75	41
entre 5 et 10 ans	17	87	44
entre 10 et 20 ans	25	89	45
supérieure à 20 ans	17	87	40
Contrat de travail en 2013 dans l'entreprise d'origine			
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	3	51	
CDD (y compris saisonnier ou contrat aidé) et autres	8	35	30
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	3	32 ⁷	32
CDI à temps plein	76	86	45
CDI à temps partiel	10	78	28

⁵ Il s'agit de la situation au moment où ils ont été interrogés, soit entre mai et septembre 2015.

⁶ Entre janvier 2014 et le moment où ils ont été interrogés, soit environ 18 mois.

⁷ Il s'agit de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie.

Tableau 1-2 (suite) • Les principales caractéristiques des salariés des entreprises de 10 salariés et plus

Caractéristique en 2013	Répartition des individus (en % colonne)	À l'été 2015, toujours dans l'entreprise ⁸ (% ligne)	À l'été 2015, ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014 ⁹ , (% ligne)
Taille d'entreprise d'origine			
10 à 19 salariés	11	78	27
20 à 49 salariés	16	77	29
50 à 249 salariés	22	77	41
250 à 499 salariés	8	79	45
500 à 1999 salariés	16	80	47
2000 salariés et plus	27	79	51
Secteur d'activité de l'entreprise d'origine			
Chimie pharmacie plastique, électricité, eau	6	86	46
Industries alimentaires, boisson, tabac	3	86	35
Textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie	3	85	31
Métallurgie, machines, automobiles, transport, réparation	11	87	52
Construction	7	82	34
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	17	78	38
Transports et entreposage	10	83	42
Hébergement et restauration	4	66	30
Information et communication	6	77	44
Activités financières, d'assurance, immobilières	7	89	62
Activités scientifiques et techniques	7	74	49
Services administratifs et de soutien	11	63	30
Enseignement, santé action sociale, autres	8	74	37
Ensemble	100	78	41

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Lecture : Les femmes représentent 38 % et les hommes 62 % de la population des salariés du champ de l'enquête DEFIS, en 2013. À l'été 2015, soit environ 18 mois après qu'ils aient été échantillonnés, 80 % des salariés hommes sont toujours dans l'entreprise d'origine (contre 75 % des femmes). 42 % des hommes ont suivi une formation depuis janvier 2014 (contre 40 % des femmes).

⁸ Il s'agit de la situation au moment où ils ont été interrogés, soit entre mai et septembre 2015.

⁹ Entre janvier 2014 et le moment où ils ont été interrogés, soit environ 18 mois.

1.2. Quelques données de cadrage : suivi d'une formation, mobilité, entretiens professionnels et manque de compétences ressenti selon les caractéristiques individuelles et de l'entreprise

Tableau 1-3 • Répartition par sexe (en %)

	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	À l'été 2015 toujours salariés de l'entreprise d'origine	Ont réalisé un entretien pro au cours des deux dernières années* ¹⁰	Pensent que certaines compétences manquent*
Hommes	42	80	68	50
Femmes	40	75	63	53
Ensemble	41	78	66	51

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * dans l'entreprise d'origine.

Lecture : 68% des hommes et 63% des femmes déclarent avoir réalisé un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique dans les deux dernières années, ou dans les deux années précédant le départ de l'entreprise le cas échéant.

Tableau 1-4 • Répartition par âge (en %)

Age	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	À l'été 2015 toujours salariés de l'entreprise d'origine	Ont réalisé un entretien pro au cours des deux dernières années*	Pensent que certaines compétences manquent*
15 à 29 ans	43	62	66	48
30 à 39 ans	45	83	71	52
40 à 49 ans	42	87	64	56
50 ans et plus	35	78	63	47
Ensemble	41	78	66	51

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * dans l'entreprise d'origine.

Lecture : 71% des salariés âgés de 30 à 39 ans déclarent avoir réalisé un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique au cours des deux dernières années, ou au cours des deux années précédant le départ de l'entreprise le cas échéant.

¹⁰ Il s'agit ici d'un entretien professionnel tel qu'entendu par les salariés (et pas strictement conforme aux définitions de l'entretien professionnel sur la formation professionnelle données par la réforme de la formation continue de 2014).

Tableau 1-5 • Répartition par catégorie sociale (en %)

Catégorie sociale	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	À l'été 2015 toujours salariés de l'entreprise d'origine	Ont réalisé un entretien pro au cours des deux dernières années**	Pensent que certaines compétences manquent**
Cadres	58	83	85	58
Professions intermédiaires	48	82	79	59
Employés	37	73	61	50
Ouvriers	33	79	52	44
Ensemble	41	78	66	51

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * dans l'entreprise d'origine.

Lecture : 85% des cadres déclarent avoir réalisé un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique dans les deux dernières années, ou dans les deux années précédant le départ de l'entreprise le cas échéant.

Tableau 1-6 • Répartition par ancienneté au 31/12/2013 (en %)

Ancienneté au 31/12/2013	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	À l'été 2015 toujours salariés de l'entreprise d'origine	Ont réalisé un entretien pro au cours des deux dernières années**	Pensent que certaines compétences manquent**
1 an ou moins	34	52	53	46
Entre 1 et 2 ans	41	67	65	50
Entre 2 et 5 ans	40	75	66	52
Entre 5 et 10 ans	44	87	67	50
Entre 10 et 20 ans	45	89	68	55
Supérieure à 20 ans	40	87	72	51
Ensemble	41	78	66	51

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * dans l'entreprise d'origine.

Lecture : 68% des salariés ayant une ancienneté entre 10 et 20 ans dans leur entreprise d'origine, déclarent avoir réalisé un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique au cours des deux dernières années, ou au cours des deux années précédant le départ de l'entreprise le cas échéant.

Tableau 1-7 • Répartition par type de contrat de travail (en %)

Contrat de travail en 2013	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	À l'été 2015 toujours salariés de l'entreprise d'origine	Ont réalisé un entretien pro au cours des deux dernières années*	Pensent que certaines compétences manquent*
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage		51	66	57
CDD, y compris saisonnier et contrat aidé	30	35	38	40
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	32	32	35	48
CDI à temps plein	45	86	72	53
CDI à temps partiel	28	78	53	48
Ensemble	41	78	66	51

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * dans l'entreprise d'origine.

Lecture : 72 % des salariés en CDI à temps plein en 2013 déclarent avoir réalisé un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique au cours des deux dernières années , ou au cours des deux années précédant le départ de l'entreprise le cas échéant.

Tableau 1-8 • Répartition par taille d'entreprise d'origine (en %)

Taille d'entreprise d'origine	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	À l'été 2015 toujours salariés de l'entreprise d'origine	Ont réalisé un entretien pro dans les deux dernières années*	Pensent que certaines compétences manquent*
10 à 19 salariés	27	78	45	53
20 à 49 salariés	29	77	56	53
50 à 249 salariés	41	77	62	51
250 à 499 salariés	45	79	76	51
500 à 1999 salariés	47	80	74	51
2000 salariés et plus	51	79	76	49
Ensemble	41	78	66	51

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * dans l'entreprise d'origine.

Lecture : 45% des salariés des entreprises de 10 à 19 salariés déclarent avoir réalisé un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique dans les deux dernières années , ou dans les deux années précédant le départ de l'entreprise le cas échéant.

Tableau 1-9 • Répartition par secteur d'activité de l'entreprise d'origine (en %)

Secteur d'activité de l'entreprise d'origine	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	À l'été 2015 toujours salariés de l'entreprise d'origine	Ont réalisé un entretien pro dans les deux dernières années*	Pensent que certaines compétences manquent*
Chimie pharmacie plastique, électricité, eau	46	86	77	52
Industries alimentaires, boisson, tabac	35	86	57	50
Textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie	31	85	60	51
Métallurgie, machines, automobiles, transport, réparation	52	87	78	52
Construction	34	82	57	57
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	38	78	66	52
Transports et entreposage	42	83	63	45
Hébergement et restauration	30	66	52	51
Information et communication	44	77	82	54
Activités financières, d'assurance, immobilières	62	89	86	53
Activités scientifiques et techniques	49	74	72	54
Services administratifs et de soutien	30	63	44	45
Enseignement, santé action sociale, autres	37	74	60	52
Ensemble	41	78	66	51

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * dans l'entreprise d'origine .Lecture : 66% des salariés du secteur de commerce déclarent avoir réalisé un entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique dans les deux dernières années , ou dans les deux années précédant le départ de l'entreprise le cas échéant.

1.3. Relations et informations autour de la formation dans l'entreprise d'origine

1.3.1. Entretiens professionnels avec le supérieur hiérarchique dans l'entreprise d'origine

Il s'agit ici d'un entretien professionnel tel qu'entendu par les salariés (et pas strictement conforme aux définitions de l'entretien professionnel sur la formation professionnelle données par la réforme de la formation continue de 2014).

Tableau 1-10 • L'entretien professionnel selon le sexe (%)

Sexe	Ont réalisé un entretien pro dans les deux dernières années*	Parmi eux, ont évoqué lors de cet entretien...		
		...ce qu'ils apprennent dans leur travail	... les besoins de formation	...les perspectives de carrière
Homme	68	81	81	83
Femme	63	78	78	77
Ensemble	66	80	80	80

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : *dans les deux dernières années, si le salarié est toujours dans l'entreprise d'origine ; sinon dans les deux années précédant le départ.

Lecture : 63% des femmes ont déclaré avoir réalisé un entretien professionnel, parmi elles 78% ont abordé leur besoins de formation lors de l'entretien.

Tableau 1-11 • L'entretien professionnel selon l'âge (%)

Age	Ont réalisé un entretien pro dans les deux dernières années*	Parmi eux, ont évoqué lors de cet entretien...		
		...ce qu'ils apprennent dans leur travail	... les besoins de formation	...les perspectives de carrière
15 à 29 ans	66	81	76	86
30 à 39 ans	71	81	83	85
40 à 49 ans	64	80	82	79
50 ans et plus	63	78	75	72
Ensemble	66	80	80	80

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : *dans les deux dernières années, si le salarié est toujours dans l'entreprise d'origine ; sinon dans les deux années précédant le départ.

Tableau 1-12 • L'entretien professionnel selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	Ont réalisé un entretien pro dans les deux dernières années*	Parmi eux, ont évoqué lors de cet entretien...		
		...ce qu'ils apprennent dans leur travail	... les besoins de formation	...les perspectives de carrière
Cadres	85	82	88	88
Professions intermédiaires	79	83	87	83
Employés	61	77	74	77
Ouvriers	52	79	72	76
Ensemble	66	80	80	80

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : *dans les deux dernières années, si le salarié est toujours dans l'entreprise d'origine ; sinon dans les deux années précédant le départ.

Tableau 1-13 • L'entretien professionnel selon l'ancienneté (%)

Ancienneté au 31/12/2013	Ont réalisé un entretien pro dans les deux dernières années*	Parmi eux, ont évoqué lors de cet entretien...		
		...ce qu'ils apprennent dans leur travail	... les besoins de formation	...les perspectives de carrière
1 an ou moins	53	82	69	78
entre 1 et 2 ans	65	79	73	80
entre 2 et 5 ans	66	79	77	80
entre 5 et 10 ans	67	81	84	84
entre 10 et 20 ans	68	78	82	80
Supérieure à 20 ans	72	82	84	80
Ensemble	66	80	80	80

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : *dans les deux dernières années, si le salarié est toujours dans l'entreprise d'origine ; sinon dans les deux années précédant le départ.

Tableau 1-14 • L'entretien professionnel selon le contrat en 2013 (%)

Contrat de travail en 2013	Ont réalisé un entretien pro dans les deux dernières années*	Parmi eux, ont évoqué lors de cet entretien...		
		...ce qu'ils apprennent dans leur travail	... les besoins de formation	...les perspectives de carrière
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	66	90	65	87
CDD, y compris saisonnier et contrat aidé	38	79	60	72
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	35	75	48	80
CDI à temps plein	72	80	83	82
CDI à temps partiel	53	74	71	67
Ensemble	66	80	80	80

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : *dans les deux dernières années, si le salarié est toujours dans l'entreprise d'origine ; sinon dans les deux années précédant le départ.

Tableau 1-15 • L'entretien professionnel selon la taille d'entreprise (%)

Taille d'entreprise d'origine	Ont réalisé un entretien pro dans les deux dernières années*	Parmi eux, ont évoqué lors de cet entretien...		
		...ce qu'ils apprennent dans leur travail	... les besoins de formation	...les perspectives de carrière
10 à 19 salariés	45	76	64	72
20 à 49 salariés	56	79	69	74
50 à 249 salariés	62	79	79	75
250 à 499 salariés	76	78	82	83
500 à 1999 salariés	74	82	87	83
2000 salariés et plus	76	82	84	87
Ensemble	66	80	80	80

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : *dans les deux dernières années, si le salarié est toujours dans l'entreprise d'origine ; sinon dans les deux années précédant le départ.

Tableau 1-16 • L'entretien professionnel selon le secteur d'activité de l'entreprise d'origine (%)

Secteur d'activité	Ont réalisé un entretien pro dans les deux dernières années*	Parmi eux, ont évoqué lors de cet entretien...		
		...ce qu'ils apprennent dans leur travail	... les besoins de formation	...les perspectives de carrière
Industrie	73	80	82	81
Construction	57	82	72	80
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	66	82	80	79
Transports et entreposage	63	79	77	73
Hébergement et restauration	52	70	56	67
Autres activités de services	66	80	82	83
Ensemble	66	80	80	80

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : *dans les deux dernières années, si le salarié est toujours dans l'entreprise d'origine ; sinon dans les deux années précédant le départ.

1.3.2. Demandes de formation au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise d'origine

1.3.2.a - Expression d'une demande de formation dans l'entreprise d'origine

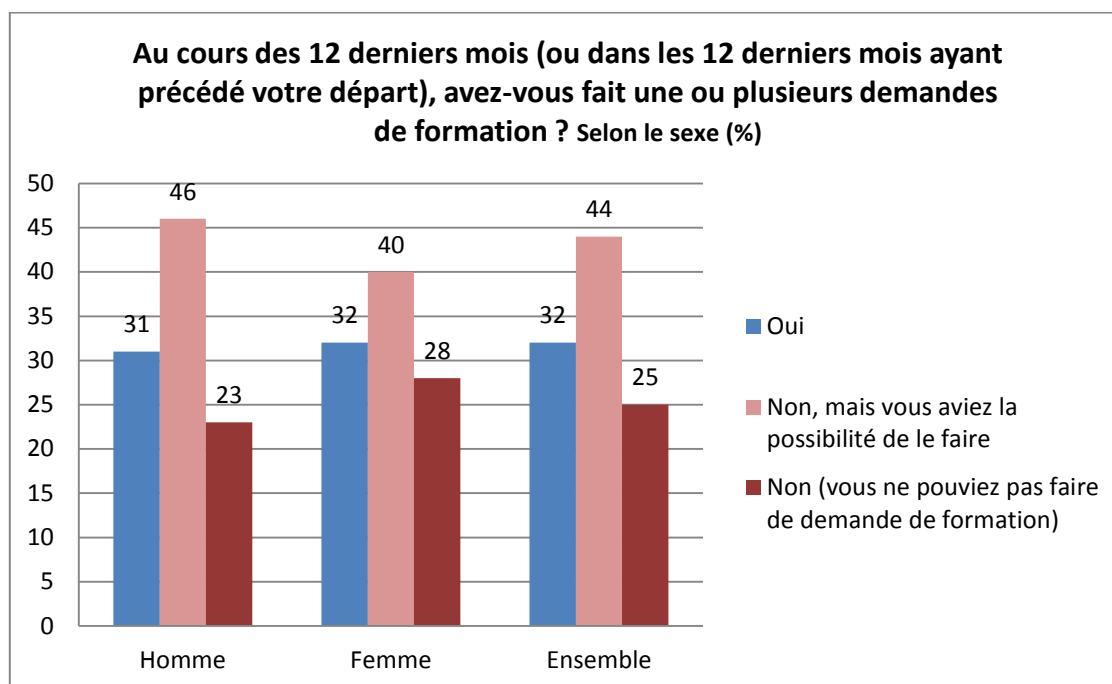
Tableau 1-17 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? (selon le sexe) (%)

Sexe	Oui	Non, mais vous aviez la possibilité de le faire	Non (vous ne pouviez pas faire de demande de formation)
Homme	31	46	23
Femme	32	40	28
Ensemble	32	44	25

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Lecture : 31% des hommes et 32% des femmes salariés des entreprises de 10 salariés et plus déclarent avoir fait une ou plusieurs demandes de formation dans leur entreprise d'origine.

Figure 2 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? Selon le sexe (%)



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

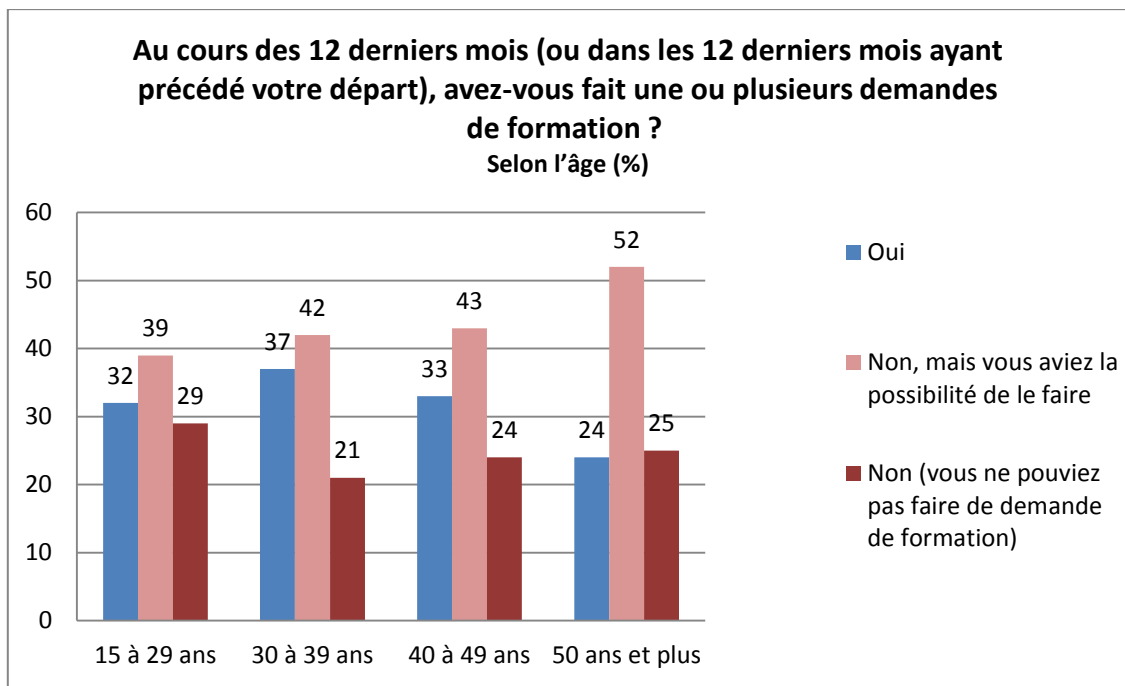
Tableau 1-18 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? (selon l'âge) (%)

Age	Oui	Non, mais vous aviez la possibilité de le faire	Non (vous ne pouviez pas faire de demande de formation)
15 à 29 ans	32	39	29
30 à 39 ans	37	42	21
40 à 49 ans	33	43	24
50 ans et plus	24	52	25
Ensemble	32	44	25

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Figure 3 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? Selon l'âge (%)



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

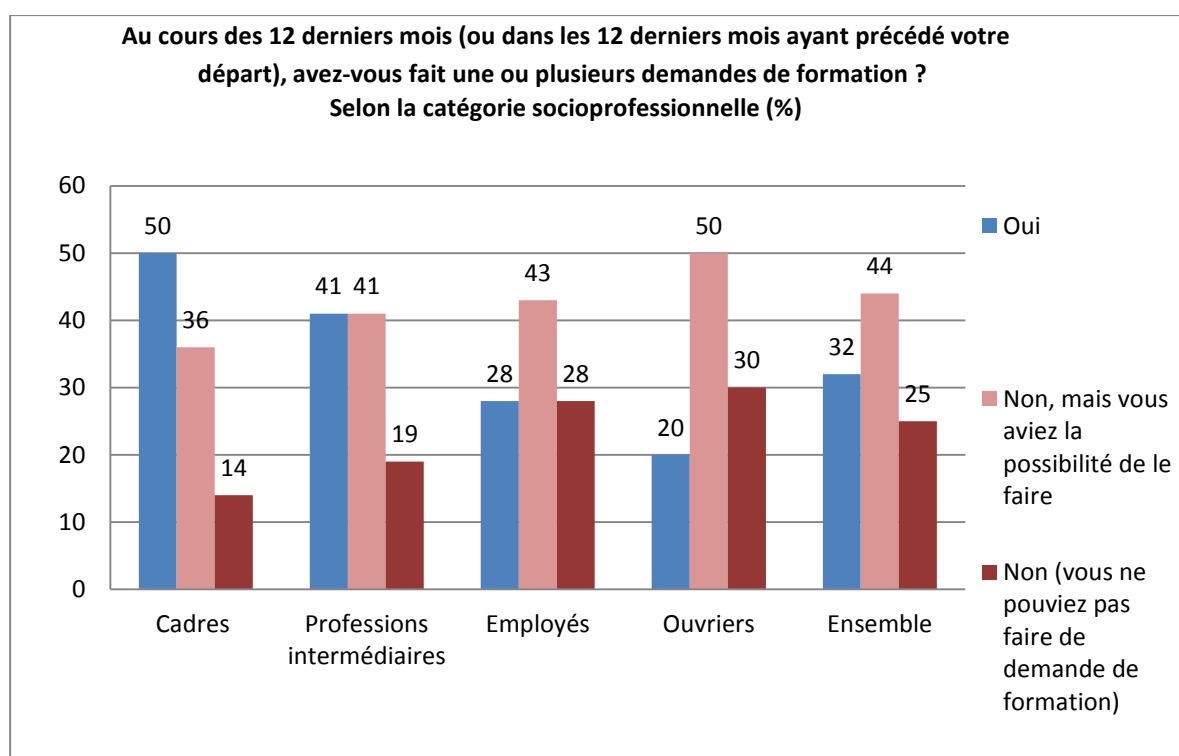
Tableau 1-19 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? (selon l'ancienneté) (%)

Ancienneté au 31/12/2013	Oui	Non, mais vous aviez la possibilité de le faire	Non (vous ne pouviez pas faire de demande de formation)
1 an ou moins	21	40	39
entre 1 et 2 ans	31	43	26
entre 2 et 5 ans	34	42	24
entre 5 et 10 ans	36	42	22
entre 10 et 20 ans	35	44	21
supérieure à 20 ans	29	50	21
Ensemble	32	44	25

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Figure 4 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? Selon la catégorie sociale (%)



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

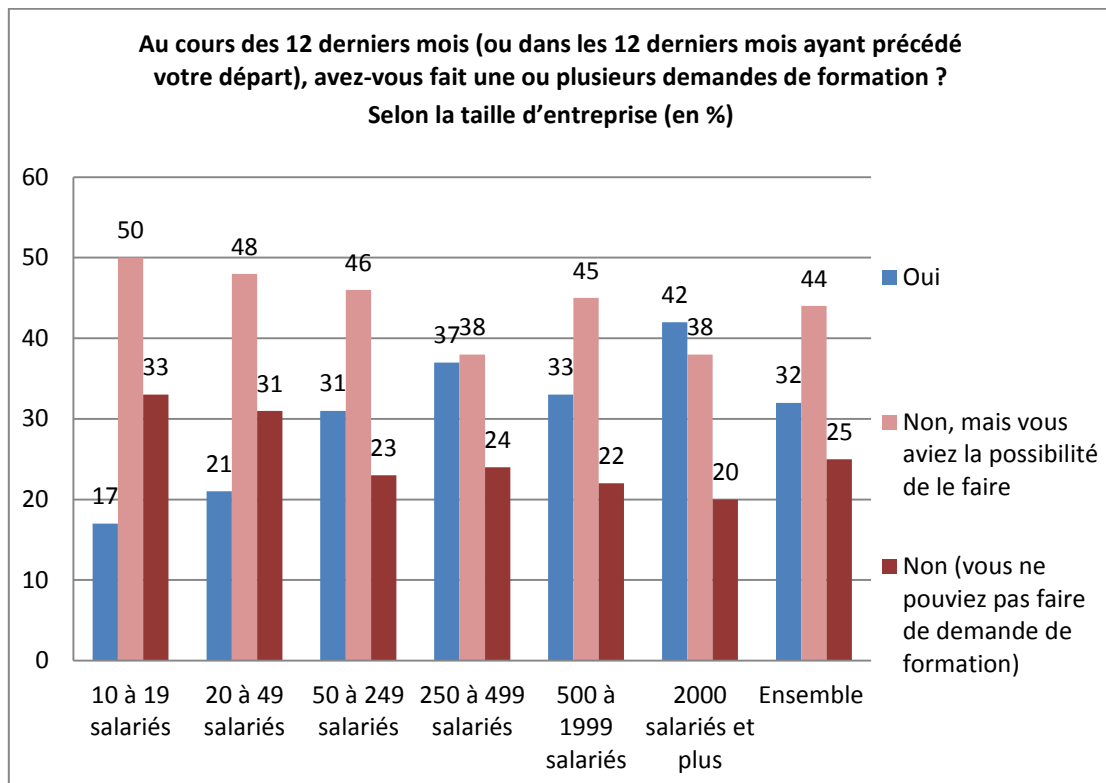
Tableau 1-20 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? (selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013) (%)

Contrat de travail en 2013	Oui	Non, mais vous aviez la possibilité de le faire	Non (vous ne pouviez pas faire de demande de formation)
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	24	31	45
CDD, y compris saisonnier et contrat aidé	15	39	46
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	25	32	43
CDI à temps plein	35	45	20
CDI à temps partiel	25	44	31
Ensemble	32	44	25

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Figure 5 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? Selon la taille d'entreprise (en %)



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-21 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? (Par taille d'entreprise) (%)

Taille de l'entreprise d'origine	Oui	Non, mais vous aviez la possibilité de le faire	Non (vous ne pouviez pas faire de demande de formation)
10 à 19 salariés	17	50	33
20 à 49 salariés	21	48	31
50 à 249 salariés	31	46	23
250 à 499 salariés	37	38	24
500 à 1999 salariés	33	45	22
2000 salariés et plus	42	38	20
Ensemble	32	44	25

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-22 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? (Par secteur d'activité) (%)

Secteur d'activité	Oui	Non, mais vous aviez la possibilité de le faire	Non (vous ne pouviez pas faire de demande de formation)
Chimie pharmacie plastique, électricité, eau	41	40	19
Industries alimentaires, boisson, tabac	25	47	28
Textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie	24	49	27
Métallurgie, machines, automobiles, transport, réparation	43	43	15
Construction	23	51	26
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	27	44	29
Transports et entreposage	25	51	23
Hébergement et restauration	18	48	34
Information et communication	39	41	20
Activités financières, d'assurance, immobilières	48	38	14
Activités scientifiques et techniques	36	39	24
Services administratifs et de soutien	23	46	31
Enseignement, santé action sociale, autres	36	34	29
Ensemble	32	44	25

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Lecture : 23% des individus qui étaient salariés des entreprises de 10 salariés et plus dans le secteur « Construction » déclarent avoir fait une demande de formation dans leur entreprise d'origine. Pour les personnes toujours en entreprise d'origine en 2015, il s'agit d'une demande de formation au cours des 12 derniers mois. Pour les personnes qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine, il s'agit de la demande faite à l'entreprise d'origine au cours des derniers mois précédant le départ.

1.3.2.b- Demande de CIF dans l'entreprise d'origine

**Tableau 1-23 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ?
(Selon le sexe) (%)**

Sexe	% ayant fait une demande de formation en entreprise d'origine*	Parmi les demandes, au moins une dans le cadre d'un CIF, %	Le taux de demande de CIF calculé sur l'ensemble des salariés, %
Hommes	31	15	5
Femmes	32	22	7
Ensemble	32	18	6

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * pour les personnes toujours en entreprise d'origine en 2015, il s'agit d'une demande de formation au cours des 12 derniers mois. Pour les personnes qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine, il s'agit de la demande faite à l'entreprise d'origine au cours des derniers mois précédant le départ.

Lecture : 31% des hommes ont fait une demande de formation dans l'entreprise d'origine ; parmi eux 15% ont fait au moins une demande de CIF. La part des hommes ayant fait au moins une demande de CIF est de 5%.

**Tableau 1-24 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ?
(Selon l'âge) (%)**

Age	Ont fait une demande de formation en entreprise d'origine*	Parmi les demandes, au moins une dans le cadre d'un CIF, %	Le taux de demande de CIF calculé sur l'ensemble des salariés, %
15 à 29 ans	32	17	6
30 à 39 ans	37	18	7
40 à 49 ans	33	17	6
50 ans et plus	24	18	4
Ensemble	32	18	6

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * pour les personnes toujours en entreprise d'origine en 2015, il s'agit d'une demande de formation au cours des 12 derniers mois. Pour les personnes qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine, il s'agit de la demande faite à l'entreprise d'origine au cours des derniers mois précédant le départ.

**Tableau 1-25 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ?
(Selon la catégorie sociale) (%)**

Catégorie sociale	% ayant fait une demande de formation en entreprise d'origine*	Parmi les demandes, au moins une dans le cadre d'un CIF, %	Le taux de demande de CIF calculé sur l'ensemble des salariés, %
Cadres	50	13	7
Professions intermédiaires	41	19	8
Employés	28	23	7
Ouvriers	20	15	3
Ensemble	32	18	6

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant réalisé une ou plusieurs demandes de formation.

Note : pour les personnes toujours en entreprise d'origine en 2015, il s'agit d'une demande de formation au cours des 12 derniers mois. Pour les personnes qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine, il s'agit de la demande faite à l'entreprise d'origine au cours des derniers mois précédant le départ.

**Tableau 1-26 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ?
(Selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013) (%)**

Contrat en 2013	Ont fait une demande de formation en entreprise d'origine*	Parmi les demandes, au moins une de CIF, %	Le taux de demande de CIF calculé sur l'ensemble des salariés, %
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage			
CDD, y compris saisonnier et contrat aidé	15	9	ns
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	25	22	ns
CDI à temps plein	35	17	6
CDI à temps partiel	25	25	6
Ensemble	32	18	6

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * pour les personnes toujours en entreprise d'origine en 2015, il s'agit d'une demande de formation au cours des 12 derniers mois. Pour les personnes qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine, il s'agit de la demande faite à l'entreprise d'origine au cours des derniers mois précédant le départ.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif

**Tableau 1-27 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ?
(Selon l'ancienneté) (%)**

Ancienneté au 31/12/2013	Ont fait une demande de formation en entreprise d'origine*	Parmi les demandes, au moins une dans le cadre d'un CIF, %	Le taux de demande de CIF calculé sur l'ensemble des salariés, %
1 an ou moins	21	14	3
entre 1 et 2 ans	31	12	4
entre 2 et 5 ans	34	21	7
entre 5 et 10 ans	36	20	7
entre 10 et 20 ans	35	20	7
supérieure à 20 ans	29	13	4
Ensemble	32	18	6

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * pour les personnes toujours en entreprise d'origine en 2015, il s'agit d'une demande de formation au cours des 12 derniers mois. Pour les personnes qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine, il s'agit de la demande faite à l'entreprise d'origine au cours des derniers mois précédant le départ.

**Tableau 1-28 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ?
(Selon la taille d'entreprise) %**

Taille de l'entreprise d'origine	Ont fait une demande de formation en entreprise d'origine*	Parmi les demandes, au moins une dans le cadre d'un CIF, %	Le taux de demande de CIF calculé sur l'ensemble des salariés, %
10 à 19 salariés	17	16	3
20 à 49 salariés	21	28	6
50 à 249 salariés	31	17	5
250 à 499 salariés	37	17	6
500 à 1999 salariés	33	17	5
2000 salariés et plus	42	16	7
Ensemble	32	18	6

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant réalisé une ou plusieurs demandes de formation.

Note : * pour les personnes toujours en entreprise d'origine en 2015, il s'agit d'une demande de formation au cours des 12 derniers mois. Pour les personnes qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine, il s'agit de la demande faite à l'entreprise d'origine au cours des derniers mois précédant le départ.

**Tableau 1-29 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ?
(Selon le secteur d'activité) (%)**

Secteur d'activité	Ont fait une demande de formation en entreprise d'origine*	Parmi les demandes, au moins une dans le cadre d'un CIF, %	Le taux de demande de CIF calculé sur l'ensemble des salariés, %
Industrie	38	16	6
Construction	23	12	3
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	27	19	5
Transports et entreposage	25	21	5
Hébergement et restauration	18	24	ns
Autres activités de services	35	18	6
Ensemble	32	18	6

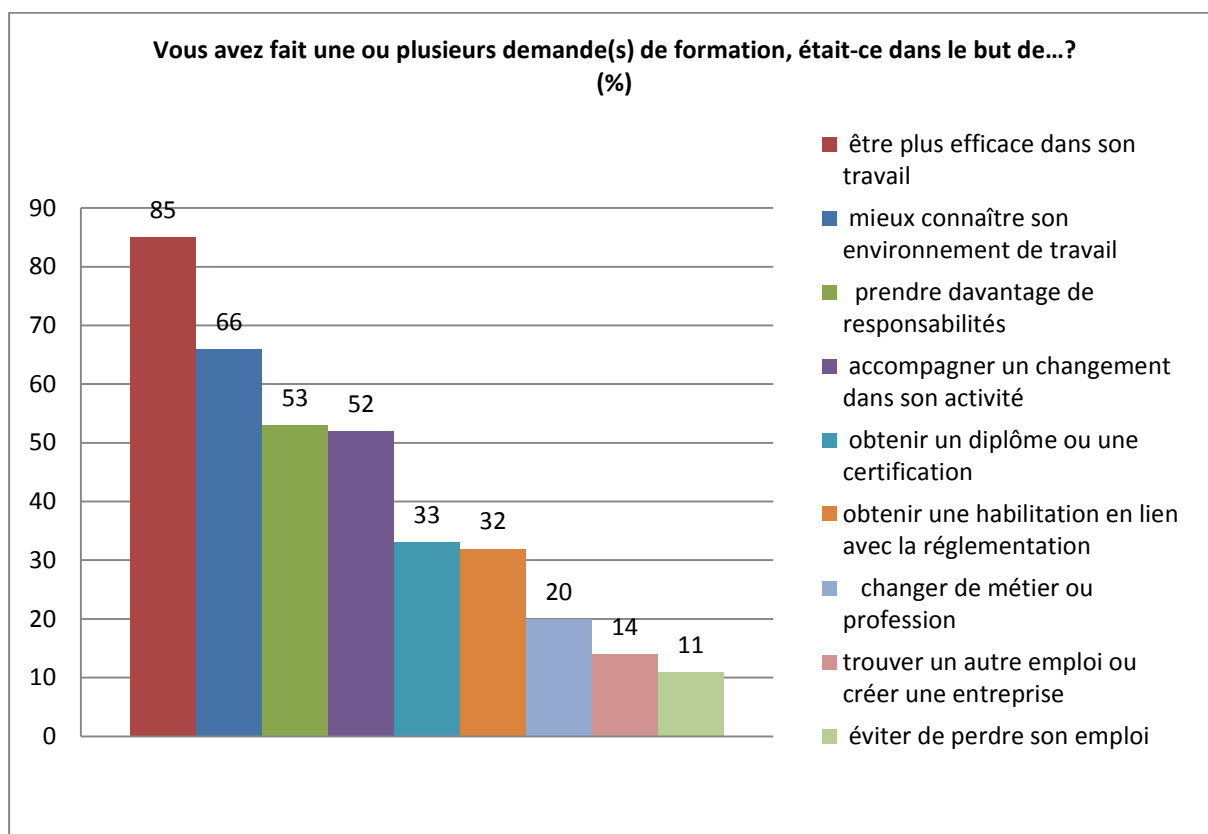
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * pour les personnes toujours en entreprise d'origine en 2015, il s'agit d'une demande de formation au cours des 12 derniers mois. Pour les personnes qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine, il s'agit de la demande faite à l'entreprise d'origine au cours des derniers mois précédant le départ. ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif

1.3.2.c- But de la (des) demande(s) de formation

Figure 6 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s), était-ce dans le but de...? (%)



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise. Lecture : 85% des personnes ayant effectué une ou plusieurs demandes de formation ont déclaré qu'au moins une demande avait pour but d'être plus efficace dans son travail.

Tableau 1-30 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon le sexe) (%)

Sexe	être plus efficace dans son travail	accompagner un changement dans son activité	prendre davantage de responsabilités	changer de métier ou profession	trouver un autre emploi ou créer une entreprise	obtenir une habilitation en lien avec la réglementation	obtenir un diplôme ou une certification	éviter de perdre son emploi	mieux connaître son environnement de travail
Homme	86	52	57	19	14	37	32	11	67
Femme	85	53	47	23	15	23	35	12	65
Ensemble	85	52	53	20	14	32	33	11	66

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

Lecture : 47% des femmes ayant effectué une ou plusieurs demandes de formation ont déclaré qu'au moins une demande avait pour but de prendre davantage de responsabilités.

Tableau 1-31 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon l'âge) (%)

Age	être plus efficace dans son travail	accompagner un changement dans son activité	prendre davantage de responsabilités	changer de métier ou profession	trouver un autre emploi ou créer une entreprise	obtenir une habilitation en lien avec la réglementation	obtenir un diplôme ou une certification	éviter de perdre son emploi	mieux connaître son environnement de travail
15 à 29 ans	83	53	66	29	25	35	45	11	66
30 à 39 ans	86	54	58	20	12	31	33	10	62
40 à 49 ans	89	55	47	19	12	30	32	13	70
50 ans et plus	81	45	38	13	9	30	21	11	68
Ensemble	85	52	53	20	14	32	33	11	66

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

Tableau 1-32 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon la catégorie sociale) (%)

Catégorie sociale	être plus efficace dans son travail	accompagner un changement dans son activité	prendre davantage de responsabilités	changer de métier ou profession	trouver un autre emploi ou créer une entreprise	obtenir une habilitation en lien avec la réglementation	obtenir un diplôme ou une certification	éviter de perdre son emploi	mieux connaître son environnement de travail
Cadres	90	50	47	11	6	21	23	5	68
Professions intermédiaires	89	49	52	21	12	29	28	10	66
Employés	82	53	53	26	23	29	38	13	67
Ouvriers	80	58	62	25	19	50	47	18	65
Ensemble	85	52	53	20	14	32	33	11	66

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

Tableau 1-33 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon l'ancienneté) (%)

Ancienneté au 31/12/2013	être plus efficace dans son travail	accompagner un changement dans son activité	prendre davantage de responsabilités	changer de métier ou profession	trouver un autre emploi ou créer une entreprise	obtenir une habilitation en lien avec la réglementation	obtenir un diplôme ou une certification	éviter de perdre son emploi	mieux connaître son environnement de travail
1 an ou moins	87	51	63	24	24	40	49	17	73
entre 1 et 2 ans	83	56	65	26	24	36	37	ns	67
entre 2 et 5 ans	85	53	55	21	18	35	36	12	67
entre 5 et 10 ans	85	52	54	22	12	30	34	11	66
entre 10 et 20 ans	85	54	48	20	13	29	32	11	62
supérieure à 20 ans	87	48	43	13	5	26	20	11	69
Ensemble	85	52	53	20	14	32	33	11	66

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise. ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif

Tableau 1-34 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013) (%)

Contrat en 2013	être plus efficace dans son travail	accompagner un changement dans son activité	prendre davantage de responsabilités	changer de métier ou profession	trouver un autre emploi ou créer une entreprise	obtenir une habilitation en lien avec la réglementation	obtenir un diplôme ou une certification	éviter de perdre son emploi	mieux connaître son environnement de travail
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage									
CDD, y compris saisonnier et contrat aidé	71	60	64	32	37	42	53	ns	69
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
CDI à temps plein	86	52	53	18	11	30	30	10	66
CDI à temps partiel	80	51	38	23	21	30	33	ns	66
Ensemble	85	52	53	20	14	32	33	11	66

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

Tableau 1-35 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon la taille d'entreprise) (%)

Taille d'entreprise d'origine	être plus efficace dans son travail	accompagner un changement dans son activité	prendre davantage de responsabilités	changer de métier ou profession	trouver un autre emploi ou créer une entreprise	obtenir une habilitation en lien avec la réglementation	obtenir un diplôme ou une certification	éviter de perdre son emploi	mieux connaître son environnement de travail
10 à 19 salariés	84	51	45	19	19	31	42	12	63
20 à 49 salariés	76	49	47	24	23	31	41	12	57
50 à 249 salariés	85	53	52	15	12	32	28	12	69
250 à 499 salariés	86	58	65	22	10	31	37	12	68
500 à 1999 salariés	89	51	53	18	12	28	28	10	70
2000 salariés et plus	87	52	54	23	15	33	33	11	66
Ensemble	85	52	53	20	14	32	33	11	66

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

Tableau 1-36 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon le secteur d'activité) (%)

Secteur d'activité	être plus efficace dans son travail	accompagner un changement dans son activité	prendre davantage de responsabilités	changer de métier ou profession	trouver un autre emploi ou créer une entreprise	obtenir une habilitation en lien avec la réglementation	obtenir un diplôme ou une certification	éviter de perdre son emploi	mieux connaître son environnement de travail
Industrie	86	47	54	14	7	31	25	10	67
Construction	94	62	67	13	ns	45	40	10	75
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	84	47	51	20	20	27	30	11	68
Transports et entreposage	84	63	54	23	13	42	35	16	75
Hébergement et restauration	69	62	52	ns	ns	32	42	ns	56
Autres activités de services	85	54	51	24	17	30	38	11	64
Ensemble	85	52	53	20	14	32	33	11	66

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif

1.3.2.d La participation à la formation suite à la demande

Tableau 1-37 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon le sexe) (%)

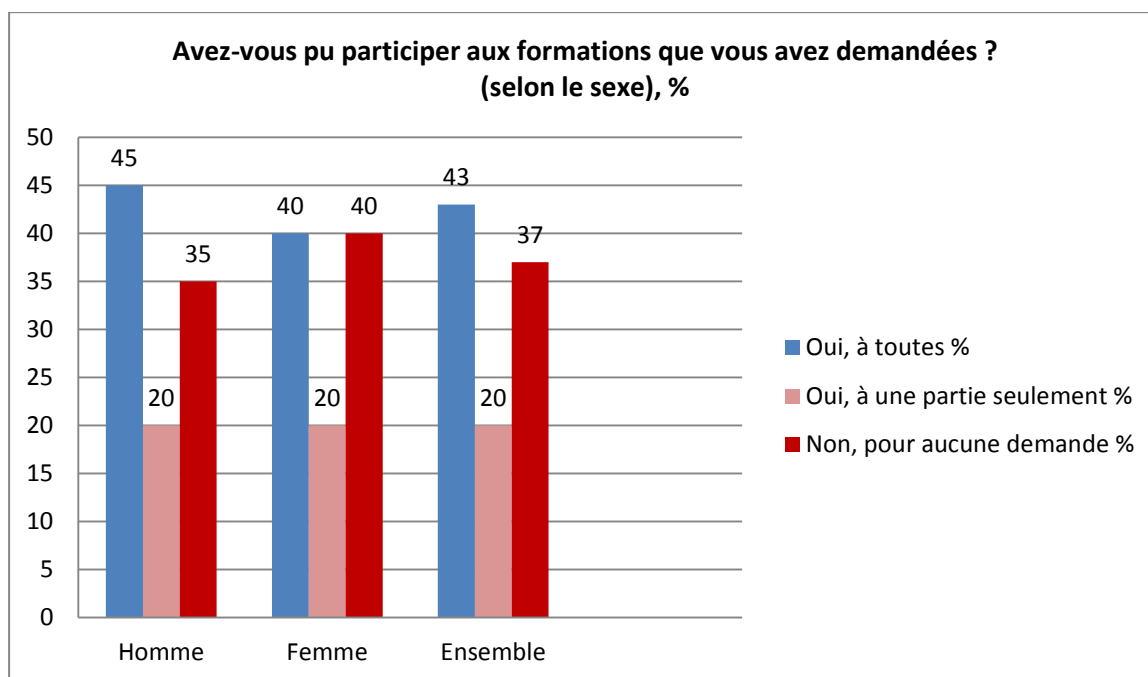
Sexe	Oui, à toutes %	Oui, à une partie seulement %	Non, pour aucune demande %
Homme	45	20	35
Femme	40	20	40
Ensemble	43	20	37

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

Lecture : 40% des femmes ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine ont pu participer à toutes les formations demandées (contre 45% des hommes).

Figure 7 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon le sexe) (%)



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

Tableau 1-38 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon l'âge) (%)

Age	Oui, à toutes %	Oui, à une partie seulement %	Non, pour aucune demande %
15 à 29 ans	40	16	44
30 à 39 ans	41	25	34
40 à 49 ans	44	19	37
50 ans et plus	47	20	32
Ensemble	43	20	37

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

Tableau 1-39 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon la catégorie sociale) (%)

Catégorie sociale	Oui, à toutes %	Oui, à une partie seulement %	Non, pour aucune demande %
Cadres	52	24	25
Professions intermédiaires	39	24	37
Employés	39	15	46
Ouvriers	42	17	41
Ensemble	43	20	37

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

Tableau 1-40 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon l'ancienneté) (%)

Ancienneté au 31/12/2013	Oui, à toutes %	Oui, à une partie seulement %	Non, pour aucune demande %
1 an ou moins	41	13	46
entre 1 et 2 ans	41	18	41
entre 2 et 5 ans	40	19	41
entre 5 et 10 ans	41	22	37
entre 10 et 20 ans	43	22	35
supérieure à 20 ans	52	22	27
Ensemble	43	20	37

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

Tableau 1-41 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon la taille d'entreprise) (%)

Taille d'entreprise d'origine	Oui, à toutes	Oui, à une partie seulement	Non, pour aucune demande
10 à 19 salariés	46	14	39
20 à 49 salariés	44	17	39
50 à 249 salariés	41	20	40
250 à 499 salariés	37	21	42
500 à 1999 salariés	41	21	38
2000 salariés et plus	46	22	32
Ensemble	43	20	37

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

Tableau 1-42 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon le secteur d'activité) (%)

Secteur d'activité	Oui, à toutes	Oui, à une partie seulement	Non, pour aucune demande
Industrie	45	23	31
Construction	29	27	44
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	38	19	44
Transports et entreposage	48	23	29
Hébergement et restauration	47	ns	47
Autres activités de services	44	18	38
Ensemble	43	20	37

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant effectué une demande de formation dans leur entreprise d'origine au cours des 12 derniers mois (pour les salariés toujours dans l'entreprise), ou dans les 12 mois ayant précédé le départ de l'entreprise.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

1.3.3. L'information autour de la formation dans l'entreprise d'origine

1.3.3.a Par qui les salariés sont-ils informés sur la formation

Tableau 1-43 • L'information autour de la formation selon le sexe (%)

Sexe	Vous êtes (étiez) principalement informé(e) des possibilités de formation par...						
	Votre hiérarchie	Votre responsable de formation ou des ressources humaines	Vos collègues de travail	Les représentants du personnel	S'est informé par lui (elle)-même	Pas informé	NSP
Homme	41	18	6	5	11	16	2
Femme	35	17	6	3	12	23	4
Ensemble	39	18	6	4	12	19	3

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus. Lecture : 41% des hommes déclarent être informés des possibilités de formations dans leur entreprise d'origine par leur hiérarchie (contre 35% des femmes).

Tableau 1-44 • L'information autour de la formation selon l'âge (%)

Age	Vous êtes (étiez) principalement informé(e) des possibilités de formation par...						
	Votre hiérarchie	Votre responsable de formation ou des ressources humaines	Vos collègues de travail	Les représentants du personnel	S'est informé(e) par lui (elle)-même	Pas informé(e)	NSP
15 à 29 ans	37	16	11	4	8	20	4
30 à 39 ans	39	16	7	3	13	19	3
40 à 49 ans	39	18	5	4	13	19	3
50 ans et plus	40	21	3	5	12	16	3
Ensemble	39	18	6	4	12	19	3

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-45 • L'information autour de la formation selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	Vous êtes (étiez) principalement informé(e) des possibilités de formation par...						
	Votre hiérarchie	Votre responsable de formation ou des ressources humaines	Vos collègues de travail	Les représentants du personnel	S'est informé par lui (elle)-même	Pas informé	NSP
Cadres	38	27	5	1	17	10	2
Professions intermédiaires	40	20	5	3	15	14	2
Employés	36	15	7	3	11	24	4
Ouvriers	41	14	7	6	8	21	3
Ensemble	39	18	6	4	12	19	3

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-46 • L'information autour de la formation selon le contrat dans l'entreprise d'origine en 2013 (%)

Contrat en 2013	Vous êtes (étiez) principalement informé(e) des possibilités de formation par...						
	Votre hiérarchie	Votre responsable de formation ou des ressources humaines	Vos collègues de travail	Les représentants du personnel	S'est informé par lui (elle)-même	Pas informé	NSP
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	35	26	14	2	4	15	3
CDD, y compris saisonnier et contrat aidé	25	11	11	4	10	34	5
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	13	8	16	6	21	32	4
CDI à temps plein	42	19	5	4	12	16	2
CDI à temps partiel	37	12	6	4	12	24	5
Ensemble	39	18	6	4	12	19	3

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-47 • L'information autour de la formation selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%)

L'ancienneté au 31/12/2013	Vous êtes (étiez) principalement informé(e) des possibilités de formation par...						
	Votre hiérarchie	Votre responsable de formation ou des ressources humaines	Vos collègues de travail	Les représentants du personnel	S'est informé par lui (elle)-même	Pas informé	NSP
1 an ou moins	29	13	10	5	10	29	5
entre 1 et 2 ans	33	20	7	3	12	21	4
entre 2 et 5 ans	38	14	8	5	11	21	3
entre 5 et 10 ans	42	15	6	3	13	17	4
entre 10 et 20 ans	41	19	5	4	12	17	2
supérieure à 20 ans	44	24	3	4	11	11	2
Ensemble	39	18	6	4	12	19	3

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-48 • L'information autour de la formation selon la taille d'entreprise (%)

Taille d'entreprise d'origine	Vous êtes (étiez) principalement informé(e) des possibilités de formation par...						
	Votre hiérarchie	Votre responsable de formation ou des ressources humaines	Vos collègues de travail	Les représentants du personnel	S'est informé par lui (elle)-même	Pas informé(e)	NSP
10 à 19 salariés	35		10		16	31	5
20 à 49 salariés	38	9	7	3	14	26	3
50 à 249 salariés	38	19	5	5	10	20	2
250 à 499 salariés	36	24	9	3	9	17	2
500 à 1999 salariés	41	25	4	5	9	13	2
2000 salariés et plus	41	22	6	5	12	11	3
Ensemble	39	18	6	4	12	19	3

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-49 • L'information autour de la formation selon le secteur d'activité (%)

Secteur d'activité	Vous êtes (étiez) principalement informé(e) des possibilités de formation par...						
	Votre hiérarchie	Votre responsable de formation ou des ressources humaines	Vos collègues de travail	Les représentants du personnel	S'est informé par lui (elle)-même	Pas informé(e)	NSP
Industrie	41	20	5	5	11	16	2
Construction	40	15	8	4	11	20	3
Commerce; réparation d'automobiles et de motos	43	14	6	4	9	21	3
Transports et entreposage	43	20	5	7	6	16	3
Hébergement et restauration	39	10	8	4	10	23	5
Autres activités de services	34	18	7	3	15	19	3
Ensemble	39	18	6	4	12	19	3

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

1.3.3.b – Les principaux modes d'information sur la formation

Tableau 1-50 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon le sexe (%)

Sexe	% des salariés informés dans l'entreprise d'origine	Est-ce (était-ce) principalement à l'occasion de ...				
		Un entretien formel	Lecture d'une information diffusée par l'entreprise	Une réunion collective	Une discussion informelle	Autre circonstance
Homme	84	23	31	10	23	10
Femme	77	24	32	10	20	12
Ensemble	81	23	31	10	22	11

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré être informés sur les possibilités de formation.
Lecture : 23% des hommes informés sur la formation dans leur entreprise d'origine, l'ont été principalement à l'occasion d'une discussion informelle (contre 20 % des femmes informées).

Tableau 1-51 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon l'âge (%)

Age	% des salariés informés dans l'entreprise d'origine	Est-ce (était-ce) principalement à l'occasion de ...				
		Un entretien formel	Lecture d'une information diffusée par l'entreprise	Une réunion collective	Une discussion informelle	Autre circonstance
15 à 29 ans	80	20	24	11	33	10
30 à 39 ans	81	25	29	9	21	13
40 à 49 ans	81	25	33	10	19	10
50 ans et plus	84	23	37	11	16	10
Ensemble	81	23	31	10	22	11

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré être informés sur les possibilités de formation.

Tableau 1-52 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	% des salariés informés dans l'entreprise d'origine	Est-ce (était-ce) principalement à l'occasion de ...				
		Un entretien formel	Lecture d'une information diffusée par l'entreprise	Une réunion collective	Une discussion informelle	Autre circonstance
Cadres	90	29	36	6	16	11
Prof. intermédiaires	86	23	32	9	21	13
Employés	76	23	30	10	24	10
Ouvriers	79	21	29	14	23	9
Ensemble	81	23	31	10	22	11

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré être informés sur les possibilités de formation.

Tableau 1-53 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon le contrat dans l'entreprise d'origine en 2013 (%)

Contrat en 2013	% des salariés informés dans l'entreprise d'origine	Est-ce (était-ce) principalement à l'occasion de ...				
		Un entretien formel	Lecture d'une information diffusée par l'entreprise	Une réunion collective	Une discussion informelle	Autre circonstance
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	85	16	22	19	31	ns
CDD, y.c. saisonnier et contrat aidé	66	18	21	9	30	13
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	68	ns	17	ns	31	ns
CDI à temps plein	84	24	33	9	21	10
CDI à temps partiel	76	23	29	14	19	11
Ensemble	81	23	31	10	22	11

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré être informés sur les possibilités de formation.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

Tableau 1-54 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%)

L'ancienneté au 31/12/2013	% des salariés informés dans l'entreprise d'origine	Est-ce (était-ce) principalement à l'occasion de ...				
		Un entretien formel	Lecture d'une information diffusée par l'entreprise	Une réunion collective	Une discussion informelle	Autre circonstance
1 an ou moins	71	18	22	13	30	11
entre 1 et 2 ans	79	20	30	10	25	11
entre 2 et 5 ans	79	22	28	12	23	13
entre 5 et 10 ans	83	24	32	10	22	11
entre 10 et 20 ans	83	24	35	10	19	10
supérieure à 20 ans	89	28	36	9	16	10
Ensemble	81	23	31	10	22	11

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré être informés sur les possibilités de formation.

Tableau 1-55 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon la taille d'entreprise (%)

La taille d'entreprise	% des salariés informés dans l'entreprise d'origine	Est-ce (était-ce) principalement à l'occasion de ...				
		Un entretien formel	Lecture d'une information diffusée par l'entreprise	Une réunion collective	Une discussion informelle	Autre circonstance
10 à 19 salariés	69	19	20	10	29	17
20 à 49 salariés	74	20	23	13	25	15
50 à 249 salariés	80	23	28	12	24	11
250 à 499 salariés	83	19	40	10	20	9
500 à 1999 salariés	87	28	40	6	15	9
2000 salariés et plus	89	26	34	11	20	8
Ensemble	81	23	31	10	22	11

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré être informés sur les possibilités de formation.

Tableau 1-56 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon le secteur d'activité (%)

Secteur d'activité	% des salariés informés dans l'entreprise d'origine	Est-ce (était-ce) principalement à l'occasion de ...				
		Un entretien formel	Lecture d'une information diffusée par l'entreprise	Une réunion collective	Une discussion informelle	Autre circonstance
Industrie	84	26	33	9	20	9
Construction	80	24	23	12	26	11
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	79	26	26	13	24	10
Transports et entreposage	84	18	41	9	24	7
Hébergement et restauration	77	20	24	11	27	11
Autres activités de services	81	23	32	10	20	13
Ensemble	81	23	31	10	22	11

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré être informés sur les possibilités de formation.

I.3.4. Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation

Tableau 1-57 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon le sexe (%)

Sexe	Vous vous sentez libre de refuser les propositions de formation	Généralement vous avez la possibilité de modifier le contenu des propositions
Homme	71	33
Femme	65	28
Ensemble	69	31

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus. Lecture : 71% des hommes déclarent se sentir libres de refuser les propositions de formation (contre 65% des femmes).

Tableau 1-58 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon l'âge (%)

Age	Vous vous sentez libre de refuser les propositions de formation	Généralement vous avez la possibilité de modifier le contenu des propositions
15 à 29 ans	67	28
30 à 39 ans	68	31
40 à 49 ans	69	32
50 ans et plus	70	32
Ensemble	69	31

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-59 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	Vous vous sentez libre de refuser les propositions de formation	Généralement vous avez la possibilité de modifier le contenu des propositions
Cadres	75	46
Professions intermédiaires	69	34
Employés	64	24
Ouvriers	70	28
Ensemble	69	31

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-60 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%)

Ancienneté au 31/12/2013	Vous vous sentez libre de refuser les propositions de formation	Généralement vous avez la possibilité de modifier le contenu des propositions
1 an ou moins	66	26
entre 1 et 2 ans	67	25
entre 2 et 5 ans	67	30
entre 5 et 10 ans	69	34
entre 10 et 20 ans	69	32
supérieure à 20 ans	73	35
Ensemble	69	31

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-61 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine (%)

Contrat en 2013	Vous vous sentez libre de refuser les propositions de formation	Généralement vous avez la possibilité de modifier le contenu des propositions
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	63	25
CDD, y compris saisonnier et contrat aidé	65	22
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	71	20
CDI à temps plein	69	33
CDI à temps partiel	69	30
Ensemble	69	31

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-62 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon la taille d'entreprise (%)

La taille d'entreprise	Vous vous sentez libre de refuser les propositions de formation	Généralement vous avez la possibilité de modifier le contenu des propositions
10 à 19 salariés	71	36
20 à 49 salariés	69	34
50 à 249 salariés	71	32
250 à 499 salariés	71	27
500 à 1999 salariés	71	31
2000 salariés et plus	65	27
Ensemble	69	31

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-63 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon le secteur d'activité (%)

Secteur d'activité	Vous vous sentez libre de refuser les propositions de formation	Généralement vous avez la possibilité de modifier le contenu des propositions
Chimie pharmacie plastique, électricité, eau	67	31
Industries alimentaires, boisson, tabac	74	36
Textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie	69	33
Métallurgie, machines, automobiles, transport, réparation	74	40
Construction	72	34
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	66	26
Transports et entreposage	71	28
Hébergement et restauration	64	32
Information et communication	71	42
Activités financières, d'assurance, immobilières	62	31
Activités scientifiques et techniques	76	34
Services administratifs et de soutien	63	22
Enseignement, santé action sociale, autres	69	28
Ensemble	69	31

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

1.3.5. Utilisation des compétences, apprentissages au travail et souhait de se former dans l'entreprise d'origine

Tableau 1-64 • Compétences et souhait de se former selon le sexe (%)

Sexe	Peuvent utiliser pleinement leurs compétences	Certaines compétences manquent	Souhait de se former dans les 5 prochaines années
Homme	70	50	66
Femme	62	53	71
Ensemble	67	51	68

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Lecture : 70% des hommes déclarent pouvoir utiliser pleinement leurs compétences dans l'entreprise d'origine (contre 62% des femmes), 50 % des hommes déclarent que certaines compétences leurs manquent (contre 53% des femmes) et 66% des hommes déclarent souhaiter se former dans les 5 prochaines années (contre 71% des femmes).

Tableau 1-65 • Compétences et souhait de se former selon l'âge (%)

Age	Peuvent utiliser pleinement leurs compétences	Certaines compétences manquent	Souhait de se former dans les 5 prochaines années
15 à 29 ans	60	48	77
30 à 39 ans	62	52	77
40 à 49 ans	70	56	71
50 ans et plus	74	47	46
Ensemble	67	51	68

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-66 • Compétences et souhait de se former selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	Peuvent utiliser pleinement leurs compétences	Certaines compétences manquent	Souhait de se former dans les 5 prochaines années
Cadres	73	58	71
Professions intermédiaires	70	59	75
Employés	59	50	70
Ouvriers	69	44	62
Ensemble	67	51	68

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-67 • Compétences et souhait de se former selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%)

Ancienneté au 31/12/2013	Peuvent utiliser pleinement leurs compétences	Certaines compétences manquent	Souhait de se former dans les 5 prochaines années
1 an ou moins	60	46	71
entre 1 et 2 ans	61	50	75
entre 2 et 5 ans	64	52	73
entre 5 et 10 ans	67	50	70
entre 10 et 20 ans	67	55	69
supérieure à 20 ans	76	51	54
Ensemble	67	51	68

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-68 • Compétences et souhait de se former selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013 (%)

Contrat en 2013	Peuvent utiliser pleinement leurs compétences	Certaines compétences manquent	Souhait de se former dans les 5 prochaines années
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	73	57	79
CDD, y compris saisonnier et contrat aidé	62	40	70
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	56	48	69
CDI à temps plein	68	53	69
CDI à temps partiel	63	48	61
Ensemble	67	51	68

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-69 • Compétences et souhait de se former selon la taille d'entreprise (%)

Taille d'entreprise	Peuvent utiliser pleinement leurs compétences	Certaines compétences manquent	Souhait de se former dans les 5 prochaines années
10 à 19 salariés	71	53	65
20 à 49 salariés	69	50	68
50 à 249 salariés	68	52	69
250 à 499 salariés	56	50	70
500 à 1999 salariés	68	55	68
2000 salariés et plus	65	51	68
Ensemble	67	51	68

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-70 • Compétences et souhait de se former selon le secteur d'activité (%)

Secteur d'activité	Peuvent utiliser pleinement leurs compétences	Certaines compétences manquent	Souhait de se former dans les 5 prochaines années
Chimie pharmacie plastique, électricité, eau	66	52	65
Industries alimentaires, boisson, tabac	70	50	64
Textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie	64	51	69
Métallurgie, machines, automobiles, transport, réparation	72	52	68
Construction	76	57	65
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	65	52	70
Transports et entreposage	69	45	60
Hébergement et restauration	64	51	70
Information et communication	63	54	72
Activités financières, d'assurance, immobilières	69	53	67
Activités scientifiques et techniques	64	54	69
Services administratifs et de soutien	60	45	68
Enseignement, santé action sociale, autres	64	52	79
Ensemble	67	51	68

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 1-71 • Apprentissages et interactions au travail selon le sexe (%)

Sexe	Travail implique d'apprendre des choses nouvelles	Un collègue a appris à faire une partie du travail*	Amené à apprendre à ses collègues une partie de leur travail*
Homme	77	57	88
Femme	67	55	80
Ensemble	73	56	85

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * % calculé sur les individus concernés (c'est-à-dire ayant des collègues). Ces derniers, largement majoritaires, représentent 98% de notre population.

Lecture : 77% des hommes déclarent que leur travail implique d'apprendre des choses nouvelles (contre 67% des femmes) ; 57% des hommes ayant des collègues déclarent qu'un collègue leur a appris à faire une partie du travail et 88% ont déjà été amenés à apprendre à ses collègues une partie de leur travail.

Tableau 1-72 • Apprentissages et interactions au travail selon l'âge (%)

Age	Travail implique d'apprendre des choses nouvelles	Un collègue a appris à faire une partie du travail*	Amené à apprendre à ses collègues une partie de leur travail*
15 à 29 ans	74	75	83
30 à 39 ans	73	57	88
40 à 49 ans	73	51	84
50 ans et plus	73	45	85
Ensemble	73	56	85

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * % calculé sur les individus concernés (c'est-à-dire ayant des collègues). Ces derniers, largement majoritaires, représentent 98% de notre population.

Tableau 1-73 • Apprentissages et interactions au travail selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	Travail implique d'apprendre des choses nouvelles	Un collègue a appris à faire une partie du travail*	Amené à apprendre à ses collègues une partie de leur travail*
Cadres	90	57	94
Professions intermédiaires	86	59	90
Employés	68	56	82
Ouvriers	62	55	80
Ensemble	73	56	85

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * % calculé sur les individus concernés (c'est-à-dire ayant des collègues). Ces derniers, largement majoritaires, représentent 98% de notre population.

Tableau 1-74 • Apprentissages et interactions au travail selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%)

Ancienneté au 31/12/2013	Travail implique d'apprendre des choses nouvelles	Un collègue a appris à faire une partie du travail*	Amené à apprendre à ses collègues une partie de leur travail*
1 an ou moins	69	67	70
entre 1 et 2 ans	76	69	81
entre 2 et 5 ans	70	59	87
entre 5 et 10 ans	71	55	87
entre 10 et 20 ans	73	51	89
supérieure à 20 ans	80	48	90
Ensemble	73	56	85

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * % calculé sur les individus concernés (c'est-à-dire ayant des collègues). Ces derniers, largement majoritaires, représentent 98% de notre population.

Tableau 1-75 • Apprentissages et interactions au travail selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine (%)

Contrat en 2013	Travail implique d'apprendre des choses nouvelles	Un collègue a appris à faire une partie du travail*	Amené à apprendre à ses collègues une partie de leur travail*
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	92	95	69
CDD, y compris saisonnier et contrat aidé	68	68	68
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	63	62	77
CDI à temps plein	76	55	89
CDI à temps partiel	54	47	71
Ensemble	73	56	85

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * % calculé sur les individus concernés (c'est-à-dire ayant des collègues). Ces derniers, largement majoritaires, représentent 98% de notre population.

Tableau 1-76 • Apprentissages et interactions au travail selon la taille d'entreprise (%)

Taille d'entreprise	Travail implique d'apprendre des choses nouvelles	Un collègue a appris à faire une partie du travail*	Amené à apprendre à ses collègues une partie de leur travail*
10 à 19 salariés	70	49	79
20 à 49 salariés	69	53	80
50 à 249 salariés	69	55	86
250 à 499 salariés	72	58	86
500 à 1999 salariés	74	56	85
2000 salariés et plus	80	63	89
Ensemble	73	56	85

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * % calculé sur les individus concernés (c'est-à-dire ayant des collègues). Ces derniers, largement majoritaires, représentent 98% de notre population.

Tableau 1-77 • Apprentissages et interactions au travail selon le secteur d'activité (%)

Secteur d'activité	Travail implique d'apprendre des choses nouvelles	Un collègue a appris à faire une partie du travail*	Apprend à ses collègues une partie de leur travail*
Chimie pharmacie plastique, électricité, eau	79	54	88
Industries alimentaires, boisson, tabac	66	67	88
Textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie	69	54	80
Métallurgie, machines, automobiles, transport, réparation	79	60	93
Construction	83	56	86
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	73	55	87
Transports et entreposage	58	53	80
Hébergement et restauration	63	56	89
Information et communication	86	67	90
Activités financières, d'assurance, immobilières	86	60	91
Activités scientifiques et techniques	82	60	82
Services administratifs et de soutien	60	53	76
Enseignement, santé action sociale, autres	69	47	75
Ensemble	73	56	85

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : * % calculé sur les individus concernés (c'est-à-dire ayant des collègues). Ces derniers, largement majoritaires, représentent 98% de notre population.

2. Les individus formés : les formations à visée professionnelle suivies depuis janvier 2014

2.1. Les caractéristiques de la population des salariés ayant suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014

Tableau 2-1 • Répartition des individus qui ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014

Caractéristique	Répartition des individus formés depuis janvier 2014, (en % colonne)
Sexe	
Homme	63
Femme	37
Age	
15 à 29 ans	23
30 à 39 ans	27
40 à 49 ans	30
50 ans et plus	19
Catégorie sociale	
Cadres	24
Professions intermédiaires	23
Employés	26
Ouvriers	28
Ancienneté dans l'entreprise d'origine au 31/12/2013	
1 an ou moins	12
entre 1 et 2 ans	9
entre 2 et 5 ans	18
entre 5 et 10 ans	18
entre 10 et 20 ans	27
supérieure à 20 ans	17
Contrat de travail en 2013 dans l'entreprise d'origine	
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage*	2
CDD (y compris saisonnier ou contrat aidé) et autres	5
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	2
CDI à temps plein	83
CDI à temps partiel	7
Taille d'entreprise d'origine	
10 à 19 salariés	7
20 à 49 salariés	12
50 à 249 salariés	22
250 à 499 salariés	9
500 à 1999 salariés	18
2000 salariés et plus	33

Tableau 2-2 (suite) • Répartition des individus qui ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014

Caractéristique	Répartition des individus formés depuis janvier 2014, (en % colonne)
<i>Secteur d'activité de l'entreprise d'origine</i>	
Chimie pharmacie plastique, électricité, eau	7
Industries alimentaires, boisson, tabac	3
Textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie	2
Métallurgie, machines, automobiles, transport, réparation	14
Construction	6
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	15
Transports et entreposage	10
Hébergement et restauration	3
Information et communication	6
Activités financières, d'assurance, immobilières	10
Activités scientifiques et techniques	9
Services administratifs et de soutien	8
Enseignement, santé action sociale, autres	7
<i>Toujours salarié de l'entreprise d'origine</i>	
Oui	84
Non	16

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014. Données pondérées.

Lecture : Dans la population des individus ayant suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle entre janvier 2014 et l'été 2015, les hommes représentent 63% et les femmes 37%.

* Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont par nature liés à la formation, mais une partie seulement relève de la formation continue. Les résultats sur la formation continue ne seront pas présentés dans ce qui suit pour ces contrats.

2.2. Les formations suivies depuis janvier 2014

2.2.1. Les types de formations suivies depuis janvier 2014

Tableau 2-3 • Les types de formation suivie depuis janvier 2014 selon le sexe (%)

Sexe	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	Parmi les formés, % de ceux qui ont suivi au moins une formation sous forme de ...					
		Cours particulier	Cours ou stage en groupe	Rotation sur postes de travail	Formation en situation de travail	Autoformation	Séminaire, conférence
Homme	42	9	80	10	29	7	10
Femme	40	13	73	9	31	10	10
Ensemble	41	10	78	10	30	8	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré à l'été 2015 avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Lecture : 40% des femmes ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014. Parmi ces dernières, 13% ont suivi au moins une formation sous forme de cours particulier.

Tableau 2-4 • Les types de formation suivie depuis janvier 2014 selon l'âge (%)

Age	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	Parmi les formés, % de ceux qui ont suivi au moins une formation sous forme de ...					
		Cours particulier	Cours ou stage en groupe	Rotation sur postes de travail	Formation en situation de travail	Autoformation	Séminaire, conférence
15 à 29 ans	43	10	73	10	37	9	9
30 à 39 ans	45	12	81	10	29	9	11
40 à 49 ans	42	11	77	8	28	7	8
50 ans et plus	35	6	80	12	25	9	10
Ensemble	41	10	78	10	30	8	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-5 • Les types de formation suivie depuis janvier 2014 selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	Parmi les formés, % de ceux qui ont suivi au moins une formation sous forme de ...					
		Cours particulier	Cours ou stage en groupe	Rotation sur postes de travail	Formation en situation de travail	Autoformation	Séminaire, conférence
Cadres	58	12	81	5	23	10	16
Professions intermédiaires	48	11	82	11	32	9	11
Employés	37	10	74	10	32	8	9
Ouvriers	33	8	75	12	32	6	4
Ensemble	41	10	78	10	30	8	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-6 • Les types de formation suivie depuis janvier 2014 selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%)

Ancienneté au 31/12/2013	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	Parmi les formés, % de ceux qui ont suivi au moins une formation sous forme de ...					
		Cours particulier	Cours ou stage en groupe	Rotation sur postes de travail	Formation en situation de travail	Autoformation	Séminaire, conférence
1 an ou moins	34	9	71	10	34	10	10
entre 1 et 2 ans	41	12	85	10	27	ns	10
entre 2 et 5 ans	40	11	71	7	35	8	10
entre 5 et 10 ans	44	8	77	10	30	9	10
entre 10 et 20 ans	45	13	80	10	27	9	9
supérieure à 20 ans	40	8	82	11	28	8	10
Ensemble	41	10	78	10	30	8	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014. ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

Tableau 0-7 • Les types de formation suivie depuis janvier 2014 selon la taille d'entreprise (%)

Taille d'entreprise d'origine	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	Parmi les formés, % de ceux qui ont suivi au moins une formation sous forme de ...					
		Cours particulier	Cours ou stage en groupe	Rotation sur postes de travail	Formation en situation de travail	Autoformation	Séminaire, conférence
10 à 49 salariés	28	8	75	8	25	5	10
50 à 499 salariés	42	12	77	9	28	7	9
500 salariés et plus	49	10	79	10	33	11	10
Ensemble	41	10	78	10	30	8	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

2.2.2. Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations

Tableau 2-8 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon le sexe (%)

Sexe	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	CIF	Période de professionnalisation
Homme	42	57	38	21	4	12
Femme	40	54	40	20	4	9
Ensemble	41	56	39	20	4	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Lecture : 40% des femmes ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014. Parmi elles, 54% ont suivi au moins une formation imposée.

Tableau 2-9 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon l'âge (%)

Age	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	CIF	Période de professionnalisation
15 à 29 ans	43	52	42	18	4	14
30 à 39 ans	45	56	35	23	6	9
40 à 49 ans	42	53	37	20	3	9
50 ans et plus	35	65	42	20	4	10
Ensemble	41	56	39	20	4	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-10 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	CIF	Période de professionnalisation
Cadres	58	48	37	22	3	4
Professions intermédiaires	48	56	39	20	4	8
Employés	37	56	38	20	5	11
Ouvriers	33	62	40	20	4	17
Ensemble	41	56	39	20	4	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-11 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%)

Ancienneté au 31/12/2013	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	Période de professionnalisation
1 an ou moins	34	52	44	17	16
entre 1 et 2 ans	41	48	39	22	9
entre 2 et 5 ans	41	53	39	21	11
entre 5 et 10 ans	44	62	33	21	7
entre 10 et 20 ans	45	57	37	22	10
supérieure à 20 ans	40	59	43	16	12
Ensemble	41	56	39	20	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-12 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013 (%)

Contrat en 2013	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	Période de professionnalisation
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage					
CDD (y compris saisonnier ou contrat aidé) et autres	30	49	42	16	18
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	32	ns	ns	ns	ns
CDI à temps plein	45	58	39	20	9
CDI à temps partiel	28	54	36	24	ns
Ensemble	41	56	39	20	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

Tableau 2-13 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon la taille d'entreprise (%)

Taille d'entreprise	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	CIF	Période de professionnalisation
10 à 19 salariés	27	46	14	25	4	8
20 à 49 salariés	29	51	16	23	5	14
50 à 249 salariés	41	53	32	21	3	11
250 à 499 salariés	45	62	34	21	7	10
500 à 1999 salariés	47	58	45	17	3	10
2000 salariés et plus	51	59	54	20	5	10
Ensemble	41	56	39	20	4	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-14 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon le secteur d'activité (%)

Secteur	Ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	Période de professionnalisation
Industrie	46	53	37	20	11
Construction	34	64	26	25	13
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	38	61	43	22	9
Transports et entreposage	42	66	52	20	11
Hébergement et restauration	30	55	34	ns	ns
Autres activités de services	43	52	37	19	10
Ensemble	41	56	39	20	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

2.3. Objectifs des formations suivies

Tableau 2-15 • Objectifs des formations suivies selon le sexe (%)

Sexe	Être plus efficace	Accompagner un changement dans l'activité	Prendre plus de responsabilités	Changer de métier	Éviter de perdre son emploi	Mieux connaître son environnement de travail	Renforcer l'esprit d'équipe	Trouver un emploi ou créer une entreprise
Homme	77	45	43	15	11	62	40	9
Femme	79	53	35	17	9	62	36	10
Ensemble	78	48	40	16	10	62	38	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Lecture : parmi les femmes ayant suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle entre janvier 2014 et l'été 2015, 35% ont suivi au moins une formation ayant pour objectif de prendre plus de responsabilités (contre 43% des hommes).

Tableau 2-16 • Objectifs des formations suivies selon l'âge (%)

Age	Être plus efficace	Accompagner un changement dans l'activité	Prendre plus de responsabilités	Changer de métier	Éviter de perdre son emploi	Mieux connaître son environnement de travail	Renforcer l'esprit d'équipe	Trouver un emploi ou créer une entreprise
15 à 29 ans	79	53	53	21	10	66	40	12
30 à 39 ans	79	49	41	16	9	60	33	9
40 à 49 ans	78	46	33	15	8	60	40	9
50 ans et plus	74	45	34	12	16	62	40	10
Ensemble	78	48	40	16	10	62	38	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-17 • Objectifs des formations suivies selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	Être plus efficace	Accompagner un changement dans l'activité	Prendre plus de responsabilités	Changer de métier	Éviter de perdre son emploi	Mieux connaître son environnement de travail	Renforcer l'esprit d'équipe	Trouver un emploi ou créer une entreprise
Cadres	82	48	36	9	6	58	38	4
Professions intermédiaires	81	46	38	12	8	63	37	6
Employés	76	49	38	21	10	61	37	14
Ouvriers	72	50	47	20	16	64	40	14
Ensemble	78	48	40	16	10	62	38	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-18 • Objectifs des formations suivies selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%)

Ancienneté au 31/12/2016	Être plus efficace	Accompagner un changement dans l'activité	Prendre plus de responsabilités	Changer de métier	Éviter de perdre son emploi	Mieux connaître son environnement de travail	Renforcer l'esprit d'équipe	Trouver un emploi ou créer une entreprise
1 an ou moins	82	56	53	22	13	70	42	18
entre 1 et 2 ans	74	46	46	20	7	62	38	15
entre 2 et 5 ans	80	51	45	19	11	65	40	10
entre 5 et 10 ans	74	48	36	11	8	55	30	7
entre 10 et 20 ans	79	47	38	17	13	64	39	9
supérieure à 20 ans	75	45	30	9	8	57	40	4
Ensemble	78	48	40	16	10	62	38	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-19 • Objectifs des formations suivies selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013 (%)

Contrat en 2013	Être plus efficace	Accompagner un changement dans l'activité	Prendre plus de responsabilités	Changer de métier	Éviter de perdre son emploi	Mieux connaître son environnement de travail	Renforcer l'esprit d'équipe	Trouver un emploi ou créer une entreprise
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage								
CDD (y compris saisonnier ou contrat aidé) et autres	78	51	55	33	13	67	50	23
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	73	44	52	ns	ns	68	ns	ns
CDI à temps plein	77	47	38	14	10	61	38	8
CDI à temps partiel	80	58	37	12	ns	66	36	ns
Ensemble	77	48	40	16	10	62	38	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014. ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

Tableau 2-20 • Objectifs des formations suivies selon la taille d'entreprise (%)

Taille d'entreprise	Être plus efficace	Accompagner un changement dans l'activité	Prendre plus de responsabilités	Changer de métier	Éviter de perdre son emploi	Mieux connaître son environnement de travail	Renforcer l'esprit d'équipe	Trouver un emploi ou créer une entreprise
10 à 19 salariés	78	42	32	12	10	58	28	9
20 à 49 salariés	73	46	40	16	7	58	36	12
50 à 249 salariés	77	45	40	17	15	66	40	12
250 à 499 salariés	79	49	43	12	11	55	43	10
500 à 1999 salariés	76	50	38	15	10	59	35	9
2000 salariés et plus	80	51	42	17	9	64	40	8
Ensemble	78	48	40	16	10	62	38	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-21 • Objectifs des formations suivies selon le secteur d'activité (%)

Secteur d'activité	Être plus efficace	Accompagner un changement dans l'activité	Prendre plus de responsabilités	Changer de métier	Éviter de perdre son emploi	Mieux connaître son environnement de travail	Renforcer l'esprit d'équipe	Trouver un emploi ou créer une entreprise
Industrie	75	43	39	13	10	64	40	6
Construction	75	47	49	10	12	72	45	12
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	83	51	44	15	11	63	46	9
Transports et entreposage	71	53	45	22	14	64	39	ns
Hébergement et restauration	69	50	38	ns	ns	61	44	ns
Autres activités de services	79	49	37	17	9	58	32	11
Ensemble	78	48	40	16	10	62	38	10

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014. ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

2.4. Mise en application des connaissances acquises en formation

Tableau 2-22 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon le sexe (%)

Sexe	<i>De façon générale, de retour de formation, avez-vous mis en application dans votre travail ce que vous avez appris ?</i>		
	Oui, dans le cadre de nouvelles tâches %	Oui, dans le cadre des tâches déjà confiées %	Il arrive de transmettre aux collègues les connaissances acquises %
Homme	59	79	70
Femme	57	76	72
Ensemble	58	77	71

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Lecture : Parmi les hommes ayant suivi au moins une formation à visée professionnelle entre janvier 2014 et l'été 2015, 59% déclarent avoir mis en application les connaissances acquises en formation dans le cadre de nouvelles tâches et 79% dans le cadre des tâches déjà confiées.

Tableau 2-23 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon l'âge (%)

Age	<i>De façon générale, de retour de formation, avez-vous mis en application dans votre travail ce que vous avez appris ?</i>		
	Oui, dans le cadre de nouvelles tâches %	Oui, dans le cadre des tâches déjà confiées %	Il arrive de transmettre aux collègues les connaissances acquises %
15 à 29 ans	64	75	72
30 à 39 ans	58	78	71
40 à 49 ans	57	78	70
50 ans et plus	53	80	69
Ensemble	58	77	71

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-24 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	<i>De façon générale, de retour de formation, avez-vous mis en application dans votre travail ce que vous avez appris ?</i>		
	Oui, dans le cadre de nouvelles tâches %	Oui, dans le cadre des tâches déjà confiées %	Il arrive de transmettre aux collègues les connaissances acquises %
Cadres	55	83	70
Professions intermédiaires	56	79	73
Employés	59	75	70
Ouvriers	61	74	69
Ensemble	58	77	71

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-25 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%)

Ancienneté au 31/12/2013	De façon générale, de retour de formation, avez-vous mis en application dans votre travail ce que vous avez appris ?		
	Oui, dans le cadre de nouvelles tâches %	Oui, dans le cadre des tâches déjà confiées %	Il arrive de transmettre aux collègues les connaissances acquises %
1 an ou moins	66	77	71
entre 1 et 2 ans	53	73	64
entre 2 et 5 ans	62	77	75
entre 5 et 10 ans	55	74	68
entre 10 et 20 ans	58	82	72
supérieure à 20 ans	54	78	71
Ensemble	58	77	71

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-26 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013 (%)

Contrat en 2013	De façon générale, de retour de formation, avez-vous mis en application dans votre travail ce que vous avez appris ?		
	Oui, dans le cadre de nouvelles tâches %	Oui, dans le cadre des tâches déjà confiées %	Il arrive de transmettre aux collègues les connaissances acquises %
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage			
CDD (y compris saisonnier ou contrat aidé) et autres	65	73	63
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	52	67	63
CDI à temps plein	57	78	71
CDI à temps partiel	60	79	74
Ensemble	58	77	71

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-27 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon la taille d'entreprise (%)

Taille d'entreprise	<i>De façon générale, de retour de formation, avez-vous mis en application dans votre travail ce que vous avez appris ?</i>		
	Oui, dans le cadre de nouvelles tâches %	Oui, dans le cadre des tâches déjà confiées %	Il arrive de transmettre aux collègues les connaissances acquises %
10 à 19 salariés	60	75	62
20 à 49 salariés	58	73	66
50 à 249 salariés	61	80	69
250 à 499 salariés	51	77	71
500 à 1999 salariés	56	77	69
2000 salariés et plus	59	78	76
Ensemble	58	77	71

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 2-28 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon le secteur d'activité (%)

Secteur d'activité	<i>De façon générale, de retour de formation, avez-vous mis en application dans votre travail ce que vous avez appris ?</i>		
	Oui, dans le cadre de nouvelles tâches %	Oui, dans le cadre des tâches déjà confiées %	Il arrive de transmettre aux collègues les connaissances acquises %
Industrie	60	80	69
Construction	62	83	68
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	62	81	76
Transports et entreposage	62	65	72
Hébergement et restauration	61	76	63
Autres activités de services	53	76	71
Ensemble	58	77	71

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant déclaré avoir suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle depuis janvier 2014.

2.5. La démarche de la VAE

Tableau 2-29 • La démarche de la VAE en lien avec la mobilité externe (%)

Statut du salarié en 2015	% ayant engagé une VAE depuis janvier 2014	% VAE validée (parmi ceux qui ont engagé la démarche)*
À l'été 2015, toujours dans l'entreprise d'origine	3	77
N'est plus dans l'entreprise d'origine à l'été 2015	5	50
Ensemble	4	69

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : le % des VAE validées ne peut pas être considéré comme un taux de réussite dans la mesure où des démarches de la VAE en cours pourront être validées ultérieurement.

Tableau 2-30 • La démarche de la VAE selon le sexe (%)

Sexe	% ayant engagé une VAE depuis janvier 2014	% VAE validée (parmi ceux qui ont engagé la démarche)*
Homme	3	71
Femme	4	66
Ensemble	4	69

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note :* le % des VAE validées ne peut pas être considéré comme un taux de réussite dans la mesure où des démarches de la VAE en cours pourront être validées ultérieurement.

Lecture : 3% des hommes ont engagé une démarche de la VAE depuis janvier 2014. Parmi eux, 71% l'ont validée au moment de la première interrogation (à l'été 2015).

Tableau 2-31 • La démarche de la VAE selon l'âge (%)

Age	% ayant engagé une VAE depuis janvier 2014	% VAE validée (parmi ceux qui ont engagé la démarche)*
15 à 29 ans	5	61
30 à 39 ans	4	75
40 à 49 ans	3	64
50 ans et plus	3	81
Ensemble	4	69

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : *le % des VAE validées ne peut pas être considéré comme un taux de réussite dans la mesure où des démarches de la VAE en cours pourront être validées ultérieurement.

Tableau 2-32 • La démarche de la VAE selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	% ayant engagé une VAE depuis janvier 2014	% VAE validée (parmi ceux qui ont engagé la démarche)*
Cadres	2	ns
Professions intermédiaires	3	66
Employés	6	65
Ouvriers	3	80
Ensemble	4	69

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : *le % des VAE validées ne peut pas être considéré comme un taux de réussite dans la mesure où des démarches de la VAE en cours pourront être validées ultérieurement.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

Tableau 2-33 • La démarche de la VAE selon la taille d'entreprise (%)

Taille d'entreprise	% ayant engagé une VAE depuis janvier 2014	% VAE validée (parmi ceux qui ont engagé la démarche)*
10 à 19 salariés	ns	ns
20 à 49 salariés	3	70
50 à 249 salariés	3	69
250 à 499 salariés	ns	ns
500 à 1999 salariés	4	53
2000 salariés et plus	6	74
Ensemble	4	69

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Note : *le % des VAE validées ne peut pas être considéré comme un taux de réussite dans la mesure où des démarches de la VAE en cours pourront être validées ultérieurement.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

3. Les individus non-formés depuis janvier 2014

Tableau 3-1 • Répartition des individus qui n'ont pas suivi de formation depuis janvier 2014

Caractéristique	Répartition des individus qui n'ont pas été formés depuis janvier 2014, (en % colonne)
Sexe	
Homme	61
Femme	39
Age	
15 à 29 ans	22
30 à 39 ans	23
40 à 49 ans	29
50 ans et plus	26
Catégorie sociale	
Cadres	12
Professions intermédiaires	17
Employés	32
Ouvriers	39
Ancienneté dans l'entreprise d'origine au 31/12/2013	
1 an ou moins	16
entre 1 et 2 ans	9
entre 2 et 5 ans	18
entre 5 et 10 ans	16
entre 10 et 20 ans	23
supérieure à 20 ans	17
Contrat de travail en 2013 dans l'entreprise d'origine	
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage*	3
CDD (y compris saisonnier ou contrat aidé) et autres	9
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	3
CDI à temps plein	71
CDI à temps partiel	13
Taille d'entreprise d'origine	
10 à 19 salariés	14
20 à 49 salariés	20
50 à 249 salariés	22
250 à 499 salariés	8
500 à 1999 salariés	14
2000 salariés et plus	22

Tableau 3-2 (suite) • Répartition des individus qui n'ont pas suivi de formation depuis janvier 2014

Caractéristique	Répartition des individus qui n'ont pas été formés depuis janvier 2014, (en % colonne)
Secteur d'activité de l'entreprise d'origine	
Chimie pharmacie plastique, électricité, eau	6
Industries alimentaires, boisson, tabac	4
Textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie	3
Métallurgie, machines, automobiles, transport, réparation	9
Construction	8
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	18
Transports et entreposage	9
Hébergement et restauration	5
Information et communication	6
Activités financières, d'assurance, immobilières	5
Activités scientifiques et techniques	6
Services administratifs et de soutien	13
Enseignement, santé action sociale, autres	8
Toujours salarié de l'entreprise d'origine	
Oui	74
Non	26

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus qui ont déclaré ne pas avoir suivi de formation depuis janvier 2014. Données pondérées.

Lecture : Dans la population des individus qui n'ont pas suivi de formations à visée professionnelle entre janvier 2014 et l'été 2015, les hommes représentent 61% et les femmes 39%.

* Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont par nature liés à la formation, mais une partie seulement relève de la formation continue. Les résultats sur la formation continue ne seront pas présentés dans ce qui suit pour ces contrats.

3.1. Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions¹¹ de formation

Tableau 3-3 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon le sexe (%)

Sexe	N'ont pas suivi de formation entre janvier 2014 et l'été 2015	La formation a manqué	Ont reçu une proposition de formation depuis janvier 2014
Homme	58	26	14
Femme	60	32	12
Ensemble	59	28	13

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus qui ont déclaré ne pas avoir suivi de formation depuis janvier 2014.

Lecture : 58% des hommes n'ont pas suivi de formation à visée professionnelle entre janvier 2014 et l'été 2015 (contre 60% des femmes). Parmi eux, 26% déclarent que la formation a manqué (contre 32% des femmes) et 14% ont cependant reçu une proposition de formation (contre 12% des femmes).

Tableau 3-4 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon l'âge (%)

Age	N'ont pas suivi de formation entre janvier 2014 et l'été 2015	La formation a manqué	Ont reçu une proposition de formation depuis janvier 2014
15 à 29 ans	57	29	13
30 à 39 ans	55	34	13
40 à 49 ans	58	33	13
50 ans et plus	65	17	13
Ensemble	59	28	13

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus qui ont déclaré ne pas avoir suivi de formation depuis janvier 2014.

¹¹ Pour les individus qui ont changé d'entreprise, la proposition de formation a pu être faite dans la nouvelle comme dans l'ancienne entreprise

Tableau 3-5 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	N'ont pas suivi de formation entre janvier 2014 et l'été 2015	La formation a manqué	Ont reçu une proposition de formation depuis janvier 2014, %
Cadres	42	31	21
Professions intermédiaires	52	31	16
Employés	63	31	10
Ouvriers	67	23	11
Ensemble	59	28	13

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus qui ont déclaré ne pas avoir suivi de formation depuis janvier 2014.

Tableau 3-6 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%)

L'ancienneté au 31/12/2013	N'ont pas suivi de formation entre janvier 2014 et l'été 2015	La formation a manqué	Ont reçu une proposition de formation depuis janvier 2014
1 an ou moins	66	29	12
entre 1 et 2 ans	59	31	11
entre 2 et 5 ans	59	36	13
entre 5 et 10 ans	56	29	14
entre 10 et 20 ans	55	29	13
supérieure à 20 ans	60	16	13
Ensemble	59	28	13

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus qui ont déclaré ne pas avoir suivi de formation depuis janvier 2014.

Tableau 3-7 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013* (%)

Contrat en 2013	N'ont pas suivi de formation entre janvier 2014 et l'été 2015	La formation a manqué	Ont reçu une proposition de formation depuis janvier 2014
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage			
CDD (y compris saisonnier ou contrat aidé) et autres	70	30	11
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	68	22	10
CDI à temps plein	55	28	14
CDI à temps partiel	72	31	10
Ensemble	59	28	13

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015. Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus qui ont déclaré ne pas avoir suivi de formation depuis janvier 2014.

Tableau 3-8 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon la taille d'entreprise* (%)

Taille de l'entreprise d'origine	N'ont pas suivi de formation depuis janvier 2014	La formation a manqué	Ont reçu une proposition de formation depuis janvier 2014
10 à 19 salariés	73	28	13
20 à 49 salariés	71	30	11
50 à 249 salariés	59	30	11
250 à 499 salariés	55	27	13
500 à 1999 salariés	53	28	16
2000 salariés et plus	49	25	14
Ensemble	59	28	13

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus qui ont déclaré ne pas avoir suivi de formation depuis janvier 2014

Tableau 3-9 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon la taille d'entreprise* (%)

Secteur d'activité	N'ont pas suivi de formation depuis janvier 2014	La formation a manqué	Ont reçu une proposition de formation depuis janvier 2014
Industrie	54	27	11
Construction	66	26	15
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	62	27	13
Transports et entreposage	58	20	14
Hébergement et restauration	70	29	11
Autres activités de services	57	32	13
Ensemble	59	28	13

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus qui ont déclaré ne pas avoir suivi de formation depuis janvier 2014.

3.2. Les individus non-formés depuis janvier 2014 ayant cependant reçu une ou plusieurs propositions de formation : les principales raisons pour lesquelles la formation proposée¹² n'a pas été suivie

Tableau 3-10 • Les principales raisons pour lesquelles la formation proposée n'a pas été suivie selon le sexe (%)

Sexe	Formation a été annulée ou différée, %	Votre emploi du temps professionnel était trop chargé, %	La formation proposée ne correspondait pas à vos attentes, %
Homme	37	18	20
Femme	34	17	18
Ensemble	36	17	20

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus qui ont déclaré ne pas avoir suivi de formation depuis janvier 2014, ayant cependant reçu une proposition de formation.

Lecture : parmi les hommes n'ayant pas suivi de formation à visée professionnelle depuis janvier 2014, mais ayant cependant reçu une proposition de formation, 37% déclarent qu'ils n'ont pas pu suivre la formation car elle a été annulée ou différée, 18% ne l'ont pas suivi en raison de l'emploi de temps trop chargé et 20% parce que la formation proposée ne correspondait pas à leurs attentes.

Tableau 3-11 • Les principales raisons pour lesquelles la formation proposée n'a pas été suivie selon l'âge (%)

Age	Formation a été annulée ou différée,%	Votre emploi du temps professionnel était trop chargé,%	La formation proposée ne correspondait pas à vos attentes,%
15 à 29 ans	39	ns	ns
30 à 39 ans	37	21	18
40 à 49 ans	44	22	13
50 ans et plus	25	11	31
Ensemble	36	17	20

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus qui ont déclaré ne pas avoir suivi de formation depuis janvier 2014, ayant cependant reçu une proposition de formation.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

¹² Pour les individus qui ont changé d'entreprise, la proposition de formation a pu être faite dans la nouvelle comme dans l'ancienne entreprise

Tableau 3-12 • Les principales raisons pour lesquelles la formation proposée n'a pas été suivie selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	Formation a été annulée ou différée,%	Votre emploi du temps professionnel était trop chargé,%	La formation proposée ne correspondait pas à vos attentes,%
Cadres	33	32	14
Professions intermédiaires	39	18	19
Employés	30	20	21
Ouvriers	40	ns	22
Ensemble	36	17	20

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus qui ont déclaré ne pas avoir suivi de formation depuis janvier 2014, ayant cependant reçu une proposition de formation. ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

Tableau 3-13 • Les principales raisons pour lesquelles la formation proposée n'a pas été suivie selon la taille d'entreprise (%)

Taille d'entreprise	Formation a été annulée ou différée,%	Votre emploi du temps professionnel était trop chargé,%	La formation proposée ne correspondait pas à vos attentes,%
10 à 49 salariés	30	23	19
50 à 499 salariés	44	15	13
500 salariés et plus	35	15	24
Ensemble	36	17	20

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus qui ont déclaré ne pas avoir suivi de formation depuis janvier 2014, ayant cependant reçu une proposition de formation.

4. Les salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine à l'été 2015

4.1. Caractéristiques des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine à l'été 2015

Tableau 4-1 • Répartition des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine à l'été 2015

Caractéristique	Répartition des individus qui sont toujours en entreprise d'origine, (en % colonne)
Sexe	
Homme	63
Femme	37
Age	
15 à 29 ans	18
30 à 39 ans	27
40 à 49 ans	33
50 ans et plus	23
Catégorie sociale	
Cadres	18
Professions intermédiaires	20
Employés	27
Ouvriers	34
Ancienneté dans l'entreprise au 31/12/2013	
1 an ou moins	9
entre 1 et 2 ans	8
entre 2 et 5 ans	17
entre 5 et 10 ans	19
entre 10 et 20 ans	28
supérieure à 20 ans	19
Contrat de travail en 2013 dans l'entreprise d'origine	
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	2
CDD (y compris saisonnier ou contrat aidé) et autres	3
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	1
CDI à temps plein	83
CDI à temps partiel	10
Taille d'entreprise d'origine	
10 à 19 salariés	11
20 à 49 salariés	16
50 à 249 salariés	21
250 à 499 salariés	8
500 à 1999 salariés	16
2000 salariés et plus	27

Tableau 4-2 (suite) • Répartition des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine à l'été 2015

Caractéristique	Répartition des individus qui sont toujours en entreprise d'origine (en % colonne)
Secteur d'activité de l'entreprise d'origine	
Chimie pharmacie plastique, électricité, eau	6
Industries alimentaires, boisson, tabac	4
Textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie	3
Métallurgie, machines, automobiles, transport, réparation	13
Construction	7
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	17
Transports et entreposage	10
Hébergement et restauration	4
Information et communication	6
Activités financières, d'assurance, immobilières	8
Activités scientifiques et techniques	7
Services administratifs et de soutien	9
Enseignement, santé action sociale, autres	7
A suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	
Oui	44
Non	56

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré être toujours dans l'entreprise d'origine. Données pondérées.

Lecture : Dans la population des individus ayant suivi une ou plusieurs formations à visée professionnelle entre janvier 2014 et l'été 2015, les hommes représentent 63% et les femmes 37%.

4.2. Accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine

4.2.1. Les taux d'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine

Tableau 4-3 • Taux d'accès des salariés qui sont toujours en entreprise d'origine pour les formations selon le cadre dans lequel elles ont été réalisées (%)

Salariés formés...	Parmi l'ensemble des salariés qui sont toujours en entreprise d'origine à l'été 2015	Parmi les salariés formés
Dans le cadre du travail	43	96
Assurée par le formateur interne	18	40
Dans le cadre de reprise d'études	1	3
Sur le temps libre	3	8
Avec une prise en charge partielle ou totale par le salarié	1	3

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré être toujours dans l'entreprise d'origine.

Lecture : 43% des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine à l'été 2015 ont suivi au moins une formation dans le cadre du travail. Parmi les salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine et qui ont suivi au moins une formation à visée professionnelle depuis janvier 2014, 96% en ont suivi une ou plusieurs dans le cadre du travail.

4.2.2. L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine à l'été 2015 selon le cadre et le dispositif de la formation

Tableau 4-4 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon le sexe (%)

Sexe	% Toujours dans l'entreprise d'origine	Formation dans le cadre du travail	Formation sur le temps libre	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	Période de professionnalisation
Homme	80	43	3	27	18	9	5
Femme	75	41	5	25	18	8	3
Ensemble	78	43	3	26	18	9	4

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré être toujours dans l'entreprise d'origine.

Lecture : Parmi les salariés hommes qui sont toujours dans l'entreprise d'origine, 43% ont suivi au moins une formation dans le cadre du travail (contre 41% des femmes).

Tableau 4-5 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon l'âge (%)

Age	% Toujours dans l'entreprise d'origine	Formation dans le cadre du travail	Formation sur le temps libre	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	Période de professionnalisation
15 à 29 ans	62	47	5	28	21	9	6
30 à 39 ans	83	46	4	27	17	11	4
40 à 49 ans	87	42	3	24	17	8	4
50 ans et plus	78	36	2	26	17	8	4
Ensemble	78	43	3	26	18	9	4

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré être toujours dans l'entreprise d'origine.

Tableau 4-6 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	% Toujours dans l'entreprise d'origine	Formation dans le cadre du travail	Formation sur le temps libre	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	Période de professionnalisation
Cadres	83	60	5	30	23	14	3
Professions intermédiaires	82	50	3	31	22	10	4
Employés	73	37	4	23	16	8	3
Ouvriers	79	34	3	23	15	6	6
Ensemble	78	43	3	26	18	9	4

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré être toujours dans l'entreprise d'origine.

Tableau 4-7 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon l'ancienneté (%)

Ancienneté au 31/12/2013	% Toujours dans l'entreprise d'origine	Formation dans le cadre du travail	Formation sur le temps libre	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	Période de professionnalisation
1 an ou moins	52	37	ns	21	17	8	5
entre 1 et 2 ans	67	42	ns	22	18	9	ns
entre 2 et 5 ans	75	41	3	24	18	10	4
entre 5 et 10 ans	87	44	4	28	16	10	3
entre 10 et 20 ans	89	44	4	28	19	10	5
supérieure à 20 ans	87	43	2	27	19	7	5
Ensemble	78	43	3	26	18	9	4

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré être toujours dans l'entreprise d'origine.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

Tableau 4-8 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon la taille d'entreprise (%)

Taille d'entreprise	% Toujours dans l'entreprise d'origine	Formation dans le cadre du travail	Formation sur le temps libre	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	Période de professionnalisation
10 à 19 salariés	78	25	ns	13	4	7	ns
20 à 49 salariés	77	29	3	16	4	7	5
50 à 249 salariés	77	42	2	24	15	9	5
250 à 499 salariés	79	45	ns	30	16	11	5
500 à 1999 salariés	80	49	4	30	24	8	5
2000 salariés et plus	79	54	4	35	32	11	4
Ensemble	78	43	3	26	18	9	4

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré être toujours dans l'entreprise d'origine.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

Tableau 4-9 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon le secteur d'activité (%)

Secteur d'activité	% Toujours dans l'entreprise d'origine	Formation dans le cadre du travail	Formation sur le temps libre	Formation imposée	Formation délivrée par un formateur interne	DIF	Période de professionnalisation
Industrie	86	47	3	27	18	10	5
Construction	82	34	ns	23	10	8	5
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	78	39	2	26	18	9	4
Transports et entreposage	83	45	ns	31	24	9	5
Hébergement et restauration	66	29	ns	19	12	ns	ns
Autres activités de services	74	44	5	26	18	8	4
Ensemble	78	43	3	26	18	9	4

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré être toujours dans l'entreprise d'origine.
ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

4.3. Les évolutions professionnelles et changements en entreprise des salariés qui sont toujours dans leur entreprise d'origine à l'été 2015

Tableau 4-10 • Les changements au travail des salariés qui sont toujours dans l'entreprise en lien avec la formation (%)

Travail modifié par un changement...	Ont connu ce changement depuis janvier 2014	Parmi eux, part de ceux qui ont suivi au moins une formation depuis janvier 2014
de poste	16	57
de fonction	16	58
d'unité/établissement	10	55
des techniques ou procédures utilisées	36	55
introduction d'un nouveau produit	39	53
organisation du travail	40	53
environnement de travail	21	50
un plan de licenciement	6	42
de l'équipe de direction ou la hiérarchie	36	50

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré être toujours dans l'entreprise d'origine.

Lecture : 16 % des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine ont connu un changement de poste depuis janvier 2014. Parmi ces salariés, 57% ont suivi une formation à visée professionnelle depuis janvier 2014.

Tableau 4-11 • Les évolutions professionnelles des salariés qui sont toujours dans l'entreprise en lien avec la formation (%)

Evolutions professionnelles	Ont connu cette évolution	Parmi eux, part de ceux qui ont suivi au moins une formation depuis janvier 2014
Niveau de responsabilité a augmenté*	37	55
Autonomie a augmenté*	40	51
Compétences ont augmenté*	51	54
La rémunération a augmenté**	45	55

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré être toujours dans l'entreprise d'origine.

Note : * depuis janvier 2014 ; ** par rapport à décembre 2013.

Lecture : pour 37% des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine le niveau de responsabilité a augmenté depuis janvier 2014. Parmi ces salariés, 55% ont suivi une formation à visée professionnelle depuis janvier 2014.

5. Les salariés qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine à l'été 2015

5.1. Caractéristiques les salariés ayant quitté l'entreprise initiale

Tableau 5-1 • Répartition des salariés qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine à l'été 2015

Caractéristique	Répartition des salariés ayant quitté l'entreprise d'origine depuis 2013, (en % colonne)
Sexe	
Homme	56
Femme	44
Age	
15 à 29 ans	40
30 à 39 ans	19
40 à 49 ans	18
50 ans et plus	23
Catégorie sociale	
Cadres	13
Professions intermédiaires	16
Employés	37
Ouvriers	34
Ancienneté dans l'entreprise au 31/12/2013	
1 an ou moins	32
entre 1 et 2 ans	14
entre 2 et 5 ans	21
entre 5 et 10 ans	10
entre 10 et 20 ans	13
supérieure à 20 ans	10
Contrat de travail en 2013 dans l'entreprise d'origine	
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	6
CDD (y compris saisonnier ou contrat aidé) et autres	23
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	9
CDI à temps plein	50
CDI à temps partiel	11
Taille d'entreprise d'origine	
10 à 19 salariés	12
20 à 49 salariés	17
50 à 249 salariés	23
250 à 499 salariés	8
500 à 1999 salariés	14
2000 salariés et plus	26

Tableau 5-2 (suite) • Répartition des salariés qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine à l'été 2015

Caractéristique	Répartition des salariés ayant quitté l'entreprise d'origine depuis 2013, (en % colonne)
Secteur d'activité de l'entreprise d'origine	
Chimie pharmacie plastique, électricité, eau	4
Industries alimentaires, boisson, tabac	2
Textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie	2
Métallurgie, machines, automobiles, transport, réparation	7
Construction	6
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	17
Transports et entreposage	7
Hébergement et restauration	7
Information et communication	6
Activités financières, d'assurance, immobilières	4
Activités scientifiques et techniques	9
Services administratifs et de soutien	19
Enseignement, santé action sociale, autres	9
A suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	
Oui	30
Non	70

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en été 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine. Données pondérées. Lecture : Dans la population des individus qui ne sont plus salariés de leur entreprise d'origine (entreprise qui les employait en 2013), les hommes représentent 56% et les femmes 44%.

5.2. Modes de départ de l'entreprise d'origine

Tableau 5-3 • Modes de départ de l'entreprise d'origine selon le sexe (%)

Sexe	% ont quitté l'entreprise d'origine	Démission	Fin contrat	Licenciement	Retraite ou préretraite	Autres cas
Homme	20	23	24	13	13	26
Femme	25	23	32	13	6	25
Ensemble	22	23	28	13	10	26

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Lecture : 23% des hommes (ainsi que des femmes) qui ont quitté l'entreprise d'origine ont démissionné.

Tableau 5-4 • Modes de départ de l'entreprise d'origine selon l'âge (%)

Age	% ont quitté l'entreprise d'origine	Démission	Fin contrat	Licenciement	Retraite ou préretraite	Autres cas
15 à 29 ans	38	29	42	6		23
30 à 39 ans	17	27	26	15		32
40 à 49 ans	13	23	24	24		29
50 ans et plus	22	10	8	16	42	23
Ensemble	22	23	28	13	10	26

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Tableau 5-5 • Modes de départ de l'entreprise d'origine selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	% ont quitté l'entreprise d'origine	Démission	Fin contrat	Licenciement	Retraite ou préretraite	Autres cas
Cadres	17	26	13	16	19	27
Professions intermédiaires	18	27	25	12	16	20
Employés	27	23	32	11	5	30
Ouvriers	21	21	31	16	9	23
Ensemble	22	23	28	13	10	26

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Tableau 5-6 • Modes de départ de l'entreprise d'origine selon l'ancienneté (%)

Ancienneté au 31/12/2013	% ont quitté l'entreprise d'origine	Démission	Fin contrat	Licenciement	Retraite ou préretraite	Autres cas
1 an ou moins	48	17	52	4	ns	26
1 à 2 ans	33	32	33	ns	ns	27
2 à 5 ans	25	36	20	12	ns	29
5 à 10 ans	13	33	ns	19	ns	27
10 à 20 ans	11	18	ns	30	10	27
> 20 ans	13	ns	ns	23	62	12
Ensemble	22	23	28	13	10	26

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

Tableau 5-7 • Modes de départ de l'entreprise d'origine selon la taille d'entreprise (%)

Taille d'entreprise	% ont quitté l'entreprise d'origine	Démission	Fin contrat	Licenciement	Retraite ou préretraite	Autres cas
10 à 19 salariés	22	28	19	13	15	25
20 à 49 salariés	23	26	18	18	7	32
50 à 249 salariés	23	25	23	15	9	27
250 à 499 salariés	21	26	28	11	9	25
500 à 1999 salariés	20	18	30	16	11	25
2000 salariés et plus	21	20	42	7	10	21
Ensemble	22	23	28	13	10	26

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Tableau 5-8 • Modes de départ de l'entreprise d'origine selon le secteur d'activité (%)

Secteur d'activité	% ont quitté l'entreprise d'origine	Démission	Fin contrat	Licenciement	Retraite ou préretraite	Autres cas
Industrie	14	16	22	24	19	19
Construction	18	22	ns	ns	ns	22
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	22	27	25	17	7	27
Transports et entreposage	17	ns	ns	ns	ns	ns
Hébergement et restauration	34	31	23	ns	ns	ns
Autres activités de services	26	22	35	8	7	22
Ensemble	22	23	28	13	10	23

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

ns – les faibles effectifs ne permettent pas d'obtenir un résultat significatif.

5.3. Modes de départ de l'entreprise initiale en lien avec la formation continue

Tableau V-9 • Modes de départ de l'entreprise en lien avec la formation continue

Mode de départ de l'entreprise initiale	Ont suivi au moins une formation depuis janvier 2014 (%)	...Parmi eux, au moins une dans le cadre du travail (%)
Démission	37	80
Fin de contrat	31	61
Licenciement	28	53
Retraite/préretraite	15	96
Autre rupture	28	57
Ensemble	30	69

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Lecture : 37% des salariés ayant démissionné de leur entreprise d'origine ont suivi au moins une formation depuis janvier 2014, dont 80% dans le cadre du travail.

5.4. Situation (à l'été 2015) des salariés ayant quitté l'entreprise initiale en lien avec la formation continue

Le tableau ci-dessous ne présente que trois principales situations à l'été 2015: salarié, chômage et retraite ou préretraite. D'autres situations possibles (indépendant, reprise d'études et autre inactivité ne sont pas présentées ici).

Tableau 5-10 • Situation des salariés ayant quitté l'entreprise initiale en lien avec la formation continue (%)

Situation à l'été 2015	Ont suivi au moins une formation depuis janvier 2014	...Parmi eux, au moins une dans le cadre du travail	...Parmi eux, au moins une dans le cadre du chômage	...Parmi eux, au moins une dans le cadre du temps libre
Salarié	38	77	16	20
Au chômage	25	55	44	42
Retraité ou préretraité	16	94	2	16
Ensemble	30	69	22	29

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Lecture : 38% des individus ayant quitté l'entreprise d'origine et salariés à l'été 2015 d'une autre entreprise, ont suivi une formation à visée professionnelle depuis janvier 2014.

5.5. Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine

Les tableaux ci-dessous ne présentent que deux principales situations suite au départ du salarié de l'entreprise d'origine : salarié et chômage. D'autres situations possibles (retraite ou préretraite, indépendant, reprise d'études et autre inactivité ne sont pas présentées ici).

Tableau 5-11 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon le sexe (%)

Sexe	Situation des individus ayant quitté l'entreprise suite au départ		Départs déclarés contraints
	Salarié	Au chômage	
Homme	34	41	32
Femme	33	42	36
Ensemble	34	41	34

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Lecture : 41% de l'ensemble des salariés ayant quitté leur entreprise d'origine ont été en situation de chômage suite à ce départ (soit 41% des hommes et 42% des femmes) et 34% salariés (34% des hommes et 33% des femmes). 34% des salariés ont qualifié leur départ de l'entreprise d'origine comme étant « contraint » (soit 32% et 36% des femmes).

Tableau 5-12 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon le sexe (%)

Age	Situation des individus ayant quitté l'entreprise suite au départ		Départs déclarés contraints
	Salarié	Au chômage	
15 à 29 ans	36	42	30
30 à 39 ans	46	46	34
40 à 49 ans	35	52	48
50 ans et plus	19	29	28
Ensemble	34	41	34

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Tableau 5-13 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon la catégorie sociale (%)

Catégorie sociale	Situation des individus ayant quitté l'entreprise suite au départ		Départs déclarés contraints
	Salarié	Au chômage	
Cadres	33	38	36
Professions intermédiaires	36	36	25
Employés	32	44	29
Ouvriers	35	43	42
Ensemble	34	41	34

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Tableau 5-14 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon l'ancienneté (%)

Ancienneté au 31/12/2013	Situation des individus ayant quitté l'entreprise suite au départ,		Départs déclarés contraints
	Salarié	Au chômage	
1 an ou moins	31	46	36
1 à 2 ans	46	39	25
2 à 5 ans	41	39	34
5 à 10 ans	44	40	32
10 à 20 ans	28	53	45
> 20 ans	8	22	25
Ensemble	34	41	34

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Tableau 5-15 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon le contrat de travail en 2013 (%)

Contrat en 2013	Situation suite au départ		Départs déclarés contraints
	Salarié	Au chômage	
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	27	50	33
CDD (y compris saisonnier ou contrat aidé) et autres	25	53	44
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	39	44	50
CDI à temps plein	36	39	29
CDI à temps partiel	42	24	23
Ensemble	34	41	34

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Tableau 5-16 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon la taille d'entreprise (%)

Taille de l'entreprise d'origine	Situation suite au départ		Départs déclarés contraints
	Salarié	Au chômage	
10 à 19 salariés	35	40	31
20 à 49 salariés	30	51	29
50 à 249 salariés	38	36	35
250 à 499 salariés	40	31	29
500 à 1999 salariés	27	45	44
2000 salariés et plus	33	42	34
Ensemble	34	41	34

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Tableau 5-17 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon le secteur d'activité (%)

Secteur d'activité	Situation suite au départ		Départs déclarés contraints
	Salarié	Au chômage	
Industrie	19	50	42
Construction	35	41	36
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	31	47	29
Transports et entreposage	32	42	28
Hébergement et restauration	32	38	19
Autres activités de services	40	38	36
Ensemble	34	41	34

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

***Tableau 5-18 • La situation actuelle selon le contexte de départ de l'entreprise initiale et l'évolution professionnelle suite au départ (%)**

Situation	Situation à l'été 2015	Dont % de départs contraints	Salaire a augmenté par rapport à 2013**	Niveau de responsabilité a augmenté par rapport à 2013**
Salarié	45	20	50	50
Indépendant	3	18	41	68
Au chômage	31	57		
Stagiaire de la formation professionnelle	1	19		
Retraité ou préretraité	11	5		
Reprise d'études, étudiant	5	12		
Au foyer ou autre inactivité	4	42		
Ensemble	100	34	49	51

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête en 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Note : * « A la date d'aujourd'hui (été 2015), comment a évolué votre rémunération par rapport à celle que vous aviez en décembre 2013 ». **Uniquement pour ceux en emploi actuellement.

Lecture : 45 % des individus qui ont quitté l'entreprise d'origine sont salariés à l'été 2015. Parmi les individus actuellement salariés, 20 % ont déclaré que leur départ de l'entreprise d'origine était contraint, 50 % ont déclaré que leur salaire et leur niveau de responsabilité ont augmenté par rapport à 2013.

Tableau V-19 • Mode de départ de l'entreprise selon le contexte et l'évolution professionnelle suite au départ (%)

Mode de départ de l'entreprise initiale	Répartition des départs, %	Parmi eux, ayant déclaré un départ contraint, %	Ceux dont le salaire actuel a augmenté par rapport à l'entreprise initiale**, %	Ceux dont le niveau de responsabilité a augmenté depuis janvier 2014**, %
Démission	23	4	62	49
Fin de contrat	28	52	47	62
Licenciement	13	82	33	53
Retraite/préretraite	10	5		
Autre rupture	26	28	38	39
Ensemble	100	34	49	51

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Champ : salariés qui, à la première interrogation de l'enquête à l'été 2015 ont déclaré avoir quitté l'entreprise d'origine.

Note : * A la date d'aujourd'hui, comment a évolué votre rémunération par rapport à celle que vous aviez en décembre 2013. **Uniquement pour ceux en emploi actuellement. Lecture : 13% des individus qui ont quitté l'entreprise d'origine ont déclaré avoir été licenciés. Parmi les individus licenciés, 82% ont déclaré que leur départ de l'entreprise d'origine était contraint. 33 % des personnes licenciées actuellement en activité, ont déclaré que leur salaire a augmenté par rapport à 2013.

Liste des tableaux

Tableau 1-1 • Les principales caractéristiques des salariés des entreprises de 10 salariés et plus	7
Tableau 1-2 • Répartition par sexe (en %).....	9
Tableau 1-3 • Répartition par âge (en %)	9
Tableau 1-4 • Répartition par catégorie sociale (en %).....	10
Tableau 1-5 • Répartition par ancienneté au 31/12/2013 (en %)	10
Tableau 1-6 • Répartition par type de contrat de travail (en %).....	11
Tableau 1-7 • Répartition par taille d'entreprise d'origine (en %)	11
Tableau 1-8 • Répartition par secteur d'activité de l'entreprise d'origine (en %).....	12
Tableau 1-9 • L'entretien professionnel selon le sexe (%).....	13
Tableau 1-10 • L'entretien professionnel selon l'âge (%).....	13
Tableau 1-11 • L'entretien professionnel selon la catégorie sociale (%).....	14
Tableau 1-12 • L'entretien professionnel selon l'ancienneté (%).....	14
Tableau 1-13 • L'entretien professionnel selon le contrat en 2013 (%)	14
Tableau 1-14 • L'entretien professionnel selon la taille d'entreprise (%)	15
Tableau 1-15 • L'entretien professionnel selon le secteur d'activité de l'entreprise d'origine (%)	15
Tableau 1-16 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? (selon le sexe) (%)	16
Tableau 1-17 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? (selon l'âge) (%).....	17
Tableau 1-18 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? (selon l'ancienneté) (%)	18
Tableau 1-19 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? (selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013) (%).....	19
Tableau 1-20 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? (Par taille d'entreprise) (%).....	20
Tableau 1-21 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? (Par secteur d'activité) (%).....	20
Tableau 1-22 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ? (Selon le sexe) (%)	21
Tableau 1-23 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ? (Selon l'âge) (%).....	21
Tableau 1-24 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ? (Selon la catégorie sociale) (%).....	21
Tableau 1-25 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ? (Selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013) (%)	22
Tableau 1-26 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ? (Selon l'ancienneté) (%)	22

Tableau 1-27 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ? (Selon la taille d'entreprise) %	23
Tableau 1-28 • Au moins l'une de ces demandes de formation était-elle une demande de CIF ? (Selon le secteur d'activité) (%).....	23
Tableau 1-29 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon le sexe) (%).....	25
Tableau 1-30 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon l'âge) (%)	25
Tableau 1-31 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon la catégorie sociale) (%).....	26
Tableau 1-32 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon l'ancienneté) (%).....	26
Tableau 1-33 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013) (%).....	27
Tableau 1-34 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon la taille d'entreprise) (%)	28
Tableau 1-35 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s) de formation, était-ce dans le but de...? (Selon le secteur d'activité) (%)	29
Tableau 1-36 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon le sexe) (%).....	30
Tableau 1-37 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon l'âge) (%)	31
Tableau 1-38 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon la catégorie sociale) (%)	31
Tableau 1-39 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon l'ancienneté) (%)	31
Tableau 1-40 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon la taille d'entreprise) (%).....	32
Tableau 1-41 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon le secteur d'activité) (%)	32
Tableau 1-42 • L'information autour de la formation selon le sexe (%).....	33
Tableau 1-43 • L'information autour de la formation selon l'âge (%)	33
Tableau 1-44 • L'information autour de la formation selon la catégorie sociale (%).....	33
Tableau 1-45 • L'information autour de la formation selon le contrat dans l'entreprise d'origine en 2013 (%).....	34
Tableau 1-46 • L'information autour de la formation selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%).....	34
Tableau 1-47 • L'information autour de la formation selon la taille d'entreprise (%)	35
Tableau 1-48 • L'information autour de la formation selon le secteur d'activité (%)	35
Tableau 1-49 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon le sexe (%).....	36
Tableau 1-50 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon l'âge (%)	36

Tableau 1-51 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon la catégorie sociale (%).....	36
Tableau 1-52 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon le contrat dans l'entreprise d'origine en 2013 (%).....	37
Tableau 1-53 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%).....	37
Tableau 1-54 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon la taille d'entreprise (%).....	38
Tableau 1-55 • Les occasions d'information sur les possibilités de formation dans l'entreprise d'origine selon le secteur d'activité (%).....	38
Tableau 1-56 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon le sexe (%) ...	39
Tableau 1-57 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon l'âge (%)	39
Tableau 1-58 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon la catégorie sociale (%).....	39
Tableau 1-59 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%)	40
Tableau 1-60 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine (%)	40
Tableau 1-61 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon la taille d'entreprise (%).....	40
Tableau 1-62 • Possibilité de refuser ou modifier une proposition de formation selon le secteur d'activité (%).....	41
Tableau 1-63 • Compétences et souhait de se former selon le sexe (%)	41
Tableau 1-64 • Compétences et souhait de se former selon l'âge (%).....	42
Tableau 1-65 • Compétences et souhait de se former selon la catégorie sociale (%).....	42
Tableau 1-66 • Compétences et souhait de se former selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%).....	42
Tableau 1-67 • Compétences et souhait de se former selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013 (%)	43
Tableau 1-68 • Compétences et souhait de se former selon la taille d'entreprise (%)	43
Tableau 1-69 • Compétences et souhait de se former selon le secteur d'activité (%).....	44
Tableau 1-70 • Apprentissages et interactions au travail selon le sexe (%)	44
Tableau 1-71 • Apprentissages et interactions au travail selon l'âge (%).....	45
Tableau 1-72 • Apprentissages et interactions au travail selon la catégorie sociale (%).....	45
Tableau 1-73 • Apprentissages et interactions au travail selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%).....	45
Tableau 1-74 • Apprentissages et interactions au travail selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine (%)	46
Tableau 1-75 • Apprentissages et interactions au travail selon la taille d'entreprise (%)	46
Tableau 1-76 • Apprentissages et interactions au travail selon le secteur d'activité (%).....	47
Tableau 2-1 • Répartition des individus qui ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014	48

Tableau 2-1 (suite) • Répartition des individus qui ont suivi une ou plusieurs formations depuis janvier 2014.....	49
Tableau 2-2 • Les types de formation suivie depuis janvier 2014 selon le sexe (%).....	50
Tableau 2-3 • Les types de formation suivie depuis janvier 2014 selon l'âge (%).....	50
Tableau 2-4 • Les types de formation suivie depuis janvier 2014 selon la catégorie sociale (%).....	51
Tableau 2-5 • Les types de formation suivie depuis janvier 2014 selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%).....	51
Tableau 0-6 • Les types de formation suivie depuis janvier 2014 selon la taille d'entreprise (%).....	52
Tableau 2-7 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon le sexe (%).....	52
Tableau 2-8 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon l'âge (%).....	52
Tableau 2-9 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon la catégorie sociale (%).....	53
Tableau 2-10 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%).....	53
Tableau 2-11 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013 (%).....	54
Tableau 2-12 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon la taille d'entreprise (%).....	54
Tableau 2-13 • Les dispositifs et le contexte dans lequel se déroulent les formations selon le secteur d'activité (%).....	55
Tableau 2-14 • Objectifs des formations suivies selon le sexe (%).....	56
Tableau 2-15 • Objectifs des formations suivies selon l'âge (%).....	56
Tableau 2-16 • Objectifs des formations suivies selon la catégorie sociale (%).....	57
Tableau 2-17 • Objectifs des formations suivies selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%).....	57
Tableau 2-18 • Objectifs des formations suivies selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013 (%).....	58
Tableau 2-19 • Objectifs des formations suivies selon la taille d'entreprise (%).....	59
Tableau 2-20 • Objectifs des formations suivies selon le secteur d'activité (%).....	60
Tableau 2-21 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon le sexe (%).....	61
Tableau 2-22 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon l'âge (%).....	61
Tableau 2-23 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon la catégorie sociale (%).....	61
Tableau 2-24 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%).....	62
Tableau 2-25 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013 (%).....	62
Tableau 2-26 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon la taille d'entreprise (%).....	63
Tableau 2-27 • Mise en application des connaissances acquises en formation selon le secteur d'activité (%).....	63
Tableau 2-28 • La démarche de la VAE en lien avec la mobilité externe (%).....	64

Tableau 2-29 • La démarche de la VAE selon le sexe (%)	64
Tableau 2-30 • La démarche de la VAE selon l'âge (%).....	64
Tableau 2-31 • La démarche de la VAE selon la catégorie sociale (%).....	65
Tableau 2-32 • La démarche de la VAE selon la taille d'entreprise (%)	65
Tableau 3-1 • Répartition des individus qui n'ont pas suivi de formation depuis janvier 2014	66
Tableau 3-1 (suite) • Répartition des individus qui n'ont pas suivi de formation depuis janvier 2014.	67
Tableau 3-2 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon le sexe (%).....	68
Tableau 3-3 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon l'âge (%)	68
Tableau 3-4 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon la catégorie sociale (%).....	69
Tableau 3-5 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon l'ancienneté dans l'entreprise d'origine (%)	69
Tableau 3-6 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon le contrat de travail dans l'entreprise d'origine en 2013* (%).....	69
Tableau 3-7 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon la taille d'entreprise* (%)	70
Tableau 3-8 • Individus non-formés depuis janvier 2014 : manque et propositions de formation selon la taille d'entreprise* (%)	70
Tableau 3-9 • Les principales raisons pour lesquelles la formation proposée n'a pas été suivie selon le sexe (%).....	71
Tableau 3-10 • Les principales raisons pour lesquelles la formation proposée n'a pas été suivie selon l'âge (%)	71
Tableau 3-11 • Les principales raisons pour lesquelles la formation proposée n'a pas été suivie selon la catégorie sociale (%).....	72
Tableau 3-12 • Les principales raisons pour lesquelles la formation proposée n'a pas été suivie selon la taille d'entreprise (%)	72
Tableau 4-1 • Répartition des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine à l'été 2015	73
Tableau 4-1 (suite) • Répartition des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine à l'été 2015	74
Tableau 4-2 • Taux d'accès des salariés qui sont toujours en entreprise d'origine pour les formations selon le cadre dans lequel elles ont été réalisées (%).....	74
Tableau 4-3 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon le sexe (%)	75
Tableau 4-4 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon l'âge (%)	75
Tableau 4-5 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon la catégorie sociale (%).....	75
Tableau 4-6 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon l'ancienneté (%).....	76
Tableau 4-7 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon la taille d'entreprise (%).....	76

Tableau 4-8 • L'accès à la formation des salariés qui sont toujours dans l'entreprise d'origine selon le secteur d'activité (%).....	77
Tableau 4-9 • Les changements au travail des salariés qui sont toujours dans l'entreprise en lien avec la formation (%).....	77
Tableau 4-10 • Les évolutions professionnelles des salariés qui sont toujours dans l'entreprise en lien avec la formation (%)	78
Tableau 5-1 • Répartition des salariés qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine à l'été 2015	79
Tableau 5-1 (suite) • Répartition des salariés qui ne sont plus dans l'entreprise d'origine à l'été 2015	80
Tableau 5-2 • Modes de départ de l'entreprise d'origine selon le sexe (%).....	81
Tableau 5-3 • Modes de départ de l'entreprise d'origine selon l'âge (%)	81
Tableau 5-4 • Modes de départ de l'entreprise d'origine selon la catégorie sociale (%).....	81
Tableau 5-5 • Modes de départ de l'entreprise d'origine selon l'ancienneté (%).....	82
Tableau 5-6 • Modes de départ de l'entreprise d'origine selon la taille d'entreprise (%)	82
Tableau 5-7 • Modes de départ de l'entreprise d'origine selon le secteur d'activité (%)	82
Tableau V-8 • Modes de départ de l'entreprise en lien avec la formation continue	83
Tableau 5-9 • Situation des salariés ayant quitté l'entreprise initiale en lien avec la formation continue (%)	83
Tableau 5-10 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon le sexe (%)	84
Tableau 5-11 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon le sexe (%)	84
Tableau 5-12 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon la catégorie sociale (%).....	84
Tableau 5-13 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon l'ancienneté (%)	85
Tableau 5-14 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon le contrat de travail en 2013 (%).....	85
Tableau 5-15 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon la taille d'entreprise (%).....	85
Tableau 5-16 • Contexte et situation suite au départ de l'entreprise d'origine selon le secteur d'activité (%).....	86
*Tableau 5-17 • La situation actuelle selon le contexte de départ de l'entreprise initiale et l'évolution professionnelle suite au départ (%)	86
Tableau V-18 • Mode de départ de l'entreprise selon le contexte et l'évolution professionnelle suite au départ (%).....	87
Tableau A-1 • Sexe du salarié : variable d'enrichissement issue des données administratives DADS 2013.....	95
Tableau A-2 • Age du salarié : variable d'enrichissement issue des données administratives DADS 2013.....	95
Tableau A-3 • Catégorie sociale en décembre 2013 issue des données administratives DADS.....	95
Tableau A-4 • Ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013	96
Tableau A-5 • Contrat de travail dans l'entreprise en 2013	96

Tableau A-6 • Taille de l'entreprise, dont l'individu était salarié en décembre 2013 (nombre de salariés déclarés au 31/12/2014).....	96
Tableau A-7 • Secteur d'activité de l'entreprise d'origine: deux niveaux d'agrégation selon les champs	97

Liste des figures

Figure 1 • Schéma présentant la structure du document et les effectifs correspondant aux champs étudiés dans les cinq chapitres, ainsi que leurs répartitions	6
Figure 2 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? Selon le sexe (%)	16
Figure 3 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? Selon l'âge (%).....	17
Figure 4 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? Selon la catégorie sociale (%)	18
Figure 5 • Au cours des 12 derniers mois (ou dans les 12 derniers mois ayant précédé votre départ), avez-vous fait une ou plusieurs demandes de formation ? Selon la taille d'entreprise (en %).....	19
Figure 6 • Vous avez fait une ou plusieurs demande(s), était-ce dans le but de...? (%).....	24
Figure 7 • Avez-vous pu participer aux formations que vous avez demandées ? (selon le sexe) (%) ..	30

A-ANNEXE

Tableau A-1 • Sexe du salarié : variable d'enrichissement issue des données administratives DADS 2013

<i>Sexe</i>	<i>Nombre d'individus dans l'échantillon</i>	<i>Répartition (pondérée), %</i>
Homme	10388	62
Femme	4638	38
Total	15026	100

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Tableau A-2 • Age du salarié : variable d'enrichissement issue des données administratives DADS 2013

<i>Age</i>	<i>Nombre d'individus dans l'échantillon</i>	<i>Répartition (pondérée), %</i>
15 à 29 ans	3255	22
30 à 39 ans	3636	25
40 à 49 ans	4393	29
50 ans et plus	3741	23
Total	15026	100

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Tableau A-3 • Catégorie sociale en décembre 2013 issue des données administratives DADS

<i>Catégorie sociale</i>	<i>Nombre d'individus dans l'échantillon</i>	<i>Répartition (pondérée), %</i>
Cadres	2995	17
Professions intermédiaires	3121	20
Employés	3852	29
Ouvriers	5057	34
Total	15026	100

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Tableau A-4 • Ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013

<i>Ancienneté dans l'entreprise d'origine au 31/12/2013</i>	<i>Nombre d'individus dans l'échantillon</i>	<i>Répartition (pondérée), %</i>
1 an ou moins	2147	14
entre 1 et 2 ans	1371	9
entre 2 et 5 ans	2494	18
entre 5 et 10 ans	2416	17
entre 10 et 20 ans	3700	25
supérieure à 20 ans	2898	17
Total	15026	100

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Tableau A-5 • Contrat de travail dans l'entreprise en 2013

<i>Contrat de travail en 2013 dans l'entreprise d'origine</i>	<i>Nombre d'individus dans l'échantillon</i>	<i>Répartition (pondérée), %</i>
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	416	3
CDD (y compris saisonnier ou contrat aidé) et autres	1203	8
Contrat d'intérim ou de travail temporaire	315	3
CDI à temps plein	11759	76
CDI à temps partiel	1232	10
N/R	101	0
Total	15026	100

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Tableau A-6 • Taille de l'entreprise, dont l'individu était salarié en décembre 2013 (nombre de salariés déclarés au 31/12/2014)

<i>Taille d'entreprise d'origine</i>	<i>Nombre d'individus dans l'échantillon</i>	<i>Répartition (pondérée), %</i>
10 à 19 salariés	1802	11
20 à 49 salariés	2446	16
50 à 249 salariés	3436	22
250 à 499 salariés	1282	8
500 à 1999 salariés	2263	16
2000 salariés et plus	3797	27
Total	15026	100

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

Tableau A-7 • Secteur d'activité de l'entreprise d'origine: deux niveaux d'agrégation selon les champs

<i>Secteur d'activité de l'entreprise d'origine</i>	<i>Secteur d'activité agrégé</i>	<i>Nombre d'individus dans l'échantillon</i>	<i>Répartition (pondérée), %</i>
Chimie pharmacie plastique, électricité, eau	Industrie	929	6
Industries alimentaires, boisson, tabac		675	3
Textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie		499	3
Métallurgie, machines, automobiles, transport, réparation		1963	11
Construction	Construction	1240	7
Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	2943	17
Transports et entreposage	Transports et entreposage	978	10
Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	665	4
Information et communication	Autres activités de services	809	6
Activités financières, d'assurance, immobilières		852	7
Activités scientifiques et techniques		1203	7
Services administratifs et de soutien		1381	11
Enseignement, santé action sociale, autres		889	8
Total		15026	100

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015.

[Abonnez-vous à notre newsletter en cliquant ici](#)

Retrouvez l'activité et les publications du Céreq

[**www.cereq.fr**](http://www.cereq.fr)

et suivez-nous sur Twitter

[**@PRESSECEREQ**](https://twitter.com/PRESSECEREQ)

ISSN 2497-6873