



HAL
open science

Trajectoires professionnelles et formation continue pendant la crise sanitaire : un éclairage à partir des situations des auditeurs du Cnam

Christine Erhel, Mathilde Guergoat-Larivière, Mathilde Nutarelli, Julian Pelloux, Thérèse Rebière

► To cite this version:

Christine Erhel, Mathilde Guergoat-Larivière, Mathilde Nutarelli, Julian Pelloux, Thérèse Rebière. Trajectoires professionnelles et formation continue pendant la crise sanitaire : un éclairage à partir des situations des auditeurs du Cnam. 2021. halshs-03341268

HAL Id: halshs-03341268

<https://shs.hal.science/halshs-03341268>

Preprint submitted on 10 Sep 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Septembre
2021

**Trajectoires professionnelles et
formation continue pendant la crise
sanitaire : un éclairage à partir des
situations des auditeurs du Cnam**

Christine Erhel
Mathilde Guergoat-Larivière
Mathilde Nutarelli
Julian Pelloux
Thérèse Rebière

207

Document de travail

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand CEDEX/
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00

ceet.cnam.fr

Trajectoires professionnelles et formation continue pendant la crise sanitaire : un éclairage à partir des situations des auditeurs du Cnam

CHRISTINE ERHEL

christine.erhel@lecnam.net

Cnam, LIRSA, CEET

MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE

mathilde.guergoat-lariviere@lecnam.net

Cnam, LIRSA, CEET

MATHILDE NUTARELLI

mathilde.nutarelli@lecnam.net

Cnam, CEET

JULIAN PELLOUX

julian.pelloux@hotmail.fr

Cnam, CEET

THÉRÈSE REBIÈRE

therese.rebiere@lecnam.net

Cnam, LIRSA, CEET

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 207

septembre 2021

Directrice de publication | Christine Erhel
Secrétaire de rédaction | Bilel Osmane

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-151928-2

TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ET FORMATION CONTINUE PENDANT LA CRISE SANITAIRE : UN ÉCLAIRAGE À PARTIR DES SITUATIONS DES AUDITEURS DU CNAM

RÉSUMÉ

La crise sanitaire du covid-19 a fortement éprouvé l'économie mondiale et le monde du travail. La mise en place du confinement en mars 2020 et le recours massif au télétravail et au chômage partiel ont ébranlé les habitudes des travailleurs. De tels changements ne sont pas sans conséquences sur les choix des individus, qu'ils soient professionnels, éducatifs ou même géographiques.

Ce document de travail exploite une enquête auprès des auditeurs et auditrices du Cnam portant sur l'impact de la crise sanitaire sur leurs choix de formation et leurs choix professionnels. 6 482 auditeurs et auditrices ont répondu à ce questionnaire, envoyé entre novembre et décembre 2020, portant sur la période entre mars et novembre de la même année, soit les deux premiers confinements.

Les résultats de l'enquête montrent que le chômage partiel et les changements dans l'activité induits par la crise sanitaire ont eu un effet sur les trajectoires et les aspirations professionnelles ainsi que sur la formation des répondants. Ceux qui ont été le plus touchés par la crise (qui ont connu du chômage partiel ou un changement dans l'activité professionnelle) déclarent plus fréquemment le souhait de revoir leurs choix professionnels et de formation. Ils sont également plus enclins à engager une mobilité géographique.

Au-delà des choix de vie, l'expérience du chômage partiel entre mars et novembre 2020 a un impact important sur la qualité de vie déclarée des répondants, qu'elle diminue.

L'enquête permet également de confirmer que la crise sanitaire n'a pas eu d'effets trop délétères sur les transitions professionnelles en 2020. Un faible nombre de transitions de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité sont en effet constatés sur la période étudiée. Pour autant, les travailleurs précaires sont plus touchés par les effets négatifs de la crise en termes d'emploi.

Enfin, l'enquête montre que les choix des auditeurs en termes de modalités et de domaines de formation restent relativement stables tout au long de l'enquête : en 2020, l'impact de la crise sanitaire sur les choix de formation semble donc limité.

Mots-clefs : formation continue, crise sanitaire, Covid-19, trajectoires professionnelles, marché du travail, mobilité géographique, qualité de vie

Continuous training and careers during the COVID crisis in France: some lessons from a survey conducted by a large French training institution (Cnam)

Abstract

The covid-19 health crisis has taken a heavy toll on the global economy and the world of work. On France, the lockdown in March 2020, the massive use of teleworking and “partial unemployment” (short-time work) have shaken workers' habits and have probably influenced professional, educational or even geographical choices.

This working paper is based on a survey of adults’ training participants (in a particular institution called Cnam) on the impact of the health crisis on their educational and professional choices. 6,482 individuals responded to this questionnaire, sent between November and December 2020, covering the period between March and November of the same year, i.e. the first two lockdowns.

The survey results show that “partial unemployment” and changes in activity induced by the health crisis have had an impact on respondents’ career paths and aspirations as well as on their training. Those who were most affected by the crisis (who experienced “partial unemployment” or a change in professional activity) more frequently declare a project to review their professional and training choices. They are also more likely to engage in geographic mobility.

Besides, the experience of “partial unemployment” between March and November 2020 has had a significant impact on the respondents' declared quality of life, since it reduced it.

The survey also confirms that the Covid-19 crisis did not result in too deleterious on career paths in 2020. Indeed, transitions from employment to unemployment or inactivity were limited over the period studied. However, the crisis impacts negatively precarious workers’ employment.

Finally, the survey results shows that auditors' choices in terms of training modalities and areas remain relatively stable throughout the survey.

Key words: continuous training, Covid crisis, professional careers, transitions on the labour market,, geographic mobility, life satisfaction

1 INTRODUCTION

La crise du Covid-19 a créé un choc brutal sur l'économie, entraînant une forte récession (baisse du PIB de 13,9% au deuxième trimestre 2020 et de 8,2% sur l'année 2020) liée au retournement de la conjoncture internationale et aux mesures de restriction d'activité mises en place en réaction à la pandémie.

À l'échelle mondiale, cette crise a eu des conséquences importantes sur le monde du travail à la fois d'un point de vue quantitatif (destructions d'emplois, baisse du volume d'heures travaillées, pertes de rémunération en particulier pour les salariés des secteurs les plus touchés) et d'un point de vue qualitatif en augmentant l'exposition à des risques de contamination des travailleurs appelés à poursuivre leur activité, et également en modifiant brutalement les conditions de travail (passage en télétravail, ou au contraire travail sur site avec intensité accrue).

En France, les conséquences sur l'emploi et le chômage ont été largement atténuées par le renforcement et l'ouverture très large du dispositif de chômage partiel, qui a concerné jusqu'à 8,4 millions de salariés pendant le premier confinement (DARES, 2021). L'objectif affiché, inspiré de l'expérience allemande lors de la crise financière de 2008, est le maintien en emploi et la préservation des compétences, permettant d'éviter le chômage et de redémarrer rapidement l'activité au moment de la reprise. Conçu comme un filet de sécurité contre une arrivée massive au chômage, cette mesure n'a cependant pas permis de parer complètement les destructions d'emplois, en particulier dans les secteurs concernés par les fermetures, et pour les contrats à durée limitée (CDD et intérim notamment). De ce fait, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté dans la première phase de la crise sanitaire¹. La baisse du taux de chômage au sens du BIT observée sur la même période est imputable d'une part à un phénomène de découragement et d'autre part à l'arrêt de recherche d'emploi (INSEE, 2020) et ne reflète pas la véritable situation des travailleurs au regard de l'emploi pendant cette période particulière. Au-delà de l'identification des modalités d'ajustement sur le marché du travail, les analyses montrent également l'hétérogénéité des effets selon les secteurs d'activité et les métiers. Des risques existent dans toutes les situations et pour tous les métiers, même s'ils sont différents (Flamand *et al.*, 2020) : vulnérabilité économique et sociale pour les métiers des secteurs à l'arrêt ou les métiers en inactivité partielle, risques de surcharge de travail pour les cadres en télétravail, risques sanitaires pour les « métiers du front » (dits de « première ligne » et de « seconde ligne » dans le discours politique). Par ailleurs, la crise révèle également des vulnérabilités structurelles, comme un déficit de reconnaissance salariale et plus largement de qualité de l'emploi et du travail pour des métiers essentiels à la continuité économique et sociale (Amossé *et al.*, 2021). Elle pose également la question de la formation comme outil d'accompagnement des transitions professionnelles dans un contexte de crise, que ce soit pour les personnes touchées par le chômage ou pour les salariés en chômage partiel.

Au-delà des enquêtes régulières sur le marché du travail (telles que l'Enquête Emploi), de nombreuses enquêtes spécifiques ont été lancées dans ce contexte afin de saisir les conséquences de la crise sur les conditions de travail (enquête TRACOV de la DARES, cf. DARES, 2021) ou sur les conditions de vie et les revenus (EPICOV²). Toutefois, un focus complémentaire sur les trajectoires professionnelles et les publics en formation tout au long de la vie est utile. La formation continue est en effet souvent vue comme un outil d'adéquation

¹ De 3,6 millions de demandeurs d'emploi en catégorie A en février 2020 à 4,2 millions en mai selon Pôle Emploi (<https://statistiques.pole-emploi.org/stmt/defm?ff=A&ss=1>).

² <https://www.epicov.fr/>

entre offre et demande de travail dont les objectifs principaux sont d'adapter les compétences des salariés aux besoins changeants du marché du travail et d'améliorer leur situation individuelle. Du fait de sa taille, de sa couverture territoriale et de son statut public, le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) fait face à une concurrence relativement limitée dans le champ de la formation tout au long de la vie, de telle sorte que l'on peut faire l'hypothèse que son public (adultes en formation continue et apprentis), réparti sur l'ensemble du territoire national, reflète assez bien les personnes engagées dans la formation continue en France. Il permet donc d'apporter un éclairage plus général sur les trajectoires des individus pendant la période de crise sanitaire et sur l'évolution de leurs choix de formation comme professionnels. Les résultats présentés dans ce document de travail s'appuient ainsi sur les observations de plus de 6400 répondants à une enquête sur les trajectoires professionnelles et les choix de formation en temps de crise, réalisée à la fin du deuxième confinement (novembre-décembre 2020) auprès de l'ensemble des inscrits du Cnam³.

La section 2 de ce document de travail présente une revue de littérature et les hypothèses relatives aux liens entre mobilité professionnelle, formation, qualité de vie et crise. La section 3 présente les données et la méthode employées. La section 4 met en avant les principaux résultats obtenus et la section 5 conclut.

2 REVUE DE LITTÉRATURE ET HYPOTHÈSES

2.1 Quelques hypothèses sur les liens entre mobilité professionnelle, formation et crise

Les études économiques portant sur la mobilité et les transitions professionnelles se sont développées dans la perspective des marchés transitionnels du travail (Schmid et Gazier, 2002), mais aussi plus largement sur la base des modèles d'appariement (Mortensen et Pissarides, 1994). Ces approches soulignent la nécessité de prendre en compte les transitions entre différents états sur le marché du travail (emploi, chômage, inactivité), et au sein de l'emploi (entre entreprises et entre postes d'une même entreprise), à court terme comme à moyen terme, dans une perspective de carrière. Les analyses empiriques de ces transitions se sont développées, en France et en comparaison internationale, et permettent de repérer des évolutions dans le fonctionnement du marché du travail, notamment suite à la crise de 2007-2008.

Pour la France, les analyses de France Stratégie (Flamand, 2016) pour la période 2003-2014 (sur la base de l'Enquête Emploi) mettent en lumière un impact de la crise de 2008. Si la fréquence des transitions demeure assez stable (autour de 16% des actifs par an sont concernés par une mobilité), leur structure a évolué depuis 2008, et montre plus d'aller-retours entre emploi et chômage, comparativement aux transitions entre les emplois. Le risque de basculement vers le chômage concerne davantage les jeunes, les moins qualifiés, les contrats précaires (CDD et intérim). Par ailleurs, la probabilité de transition entre CDD et CDI tend à diminuer. Ces évolutions témoignent d'une plus forte instabilité du marché du travail, et d'une segmentation accrue, liée aux comportements de gestion de l'emploi des entreprises dans un contexte économique incertain.

Les analyses de trajectoires sur la base du panel européen EU-SILC montrent également des effets de la crise de 2008, différenciés selon les caractéristiques individuelles. Sur deux ans et demi (avril 2008 à octobre 2010), l'emploi reste plus stable pour les individus en milieu de

³ Cette enquête a été réalisée dans le cadre d'un projet piloté par Thérèse Rebière et a bénéficié d'un soutien financier du Cnam via l'appel à projets interne Enseignement/Recherche "Sortir de la crise sanitaire".

carrière, tandis que les jeunes et les seniors ont une probabilité plus forte de connaître des trajectoires instables, intégrant des périodes d'inactivité ou de chômage (Erhel *et al.*, 2014). Une analyse centrée sur les jeunes, à partir du panel de l'Enquête Emploi, (Danzin *et al.*, 2011) montre un ralentissement des transitions à partir de 2008, à l'exception des transitions entre le chômage et l'emploi. Les périodes de chômage deviennent par ailleurs plus longues, tandis que les périodes d'emploi raccourcissent. De plus, la qualité des emplois occupés par les jeunes tend également à se dégrader, avec une augmentation de la part des CDD, de l'intérim, et du temps partiel.

Les travaux existants sur l'impact des périodes de récession sur les trajectoires professionnelles montrent également que ces effets de court terme sur les transitions se doublent d'effets à plus long terme. En particulier, il apparaît que le contexte conjoncturel d'entrée sur le marché du travail joue sur les carrières (ILO, 2020). Pour le cas américain, Schwandt et Wachter (2019) montrent qu'une récession augmentant le chômage de 3 points de pourcentage est susceptible de réduire les revenus jusqu'à 10 ans après l'entrée sur le marché du travail, avec des effets négatifs plus marqués pour certains groupes désavantagés (sans diplômes et non blancs). Cet effet de persistance s'observe également en France d'après les travaux du CEREQ sur la Génération 2010 (Epiphane *et al.*, 2019). En effet, cette génération a été confrontée à un contexte défavorable, faisant suite à la crise financière et à la crise des dettes souveraines. Dans ce contexte, la place des contrats à durée limitée a progressé (7 ans après leur sortie des études, 80% des jeunes de la génération 2010 sont en CDI, contre 86% des jeunes de la génération 1998), et le temps passé en emploi a diminué (61 mois sur 7 ans contre 67 mois pour la génération 1998). Par ailleurs, la progression salariale sur 7 ans apparaît plus limitée (19% pour la génération 2010 contre 38% la génération 1998), avec une réduction des dynamiques de progression dans la hiérarchie des professions et catégories sociales. Les jeunes les moins qualifiés et en particulier les non diplômés sont les plus touchés par ces évolutions défavorables, mais même les diplômés du supérieur subissent une moindre valorisation de leur expérience professionnelle : ainsi l'augmentation du salaire médian entre la première embauche et le dernier emploi occupé atteint au maximum 31% ; alors qu'elle dépassait 50% pour certains diplômés dans la génération 1998).

À notre connaissance, la littérature empirique sur les effets des récessions n'analyse pas directement les liens entre conjoncture et reconversions professionnelles plus durables. Toutefois, les travaux sur les transitions par métiers comportent des enseignements sur les groupes les plus susceptibles de changer de métier. D'après l'enquête Formation et Qualification Professionnelle de 2015, 22% des personnes en emploi ont changé de métier dans les cinq années qui précèdent. Ce type de transition est plus fréquent pour les jeunes (entre 20 et 29 ans), en début de carrière, et pour les salariés en CDD ou en intérim. La mobilité est également plus forte pour certains domaines professionnels, comme l'électricité-électronique, l'artisanat, ou encore le commerce, où les compétences sont *a priori* plus transférables. En revanche, les ingénieurs et cadres de l'industrie ont une plus faible probabilité de quitter leur métier, de même que les employés des banques ou de l'assurance, ou encore les salariés dans le domaine des études ou de la recherche (Lhommeau et Michel, 2018). Toutefois, des analyses portant sur les jeunes sortant du système éducatif montrent que les reconversions radicales demeurent relativement limitées, y compris pendant les dix premières années de carrière (5% d'une cohorte selon l'Enquête Génération 1998, voir Dupray et Epiphane, 2014).

En résumé, une période de récession a des effets avérés sur les trajectoires professionnelles, à court terme comme à moyen-long terme. Elle augmente la probabilité de transition vers le chômage, dégrade la qualité de l'emploi et la progression salariale, notamment pour les jeunes en situation d'insertion sur le marché du travail, et en particulier les plus fragiles d'entre eux.

Dans le même temps, les jeunes sont également les plus susceptibles de changer de métier, indépendamment du contexte conjoncturel, même si ces reconversions dépendent du domaine professionnel.

2.2 Mobilité géographique

Les travaux sur la mobilité géographique et ses liens avec les transitions professionnelles sont relativement peu nombreux.

Toutefois, sur la base des données du recensement, Arnoult (2018) montre que les mobilités géographiques longues (entre départements ou régions) ont augmenté dans les années 2000. Selon ces estimations, chaque année, une personne sur dix change de logement, et 15% de ces mobilités sont des mobilités entraînant un changement de département. Du point de vue géographique, l'analyse souligne les différences entre territoires, avec des zones attractives au Sud et à l'Ouest (où les flux d'entrée sont importants et les flux de sortie limités) et des zones en déclin dans le Nord et dans l'Est (où les flux dominants sont des flux de sortie). Elle montre que ces mouvements sont corrélés avec la dynamique de l'emploi : la population suit l'emploi et l'emploi suit la population. D'autres facteurs jouent également sur les mobilités entre départements, comme les aménités naturelles (ensoleillement, littoral...), l'offre de logement (la présence de logements neufs et de maisons individuelles constitue un facteur d'attractivité), et le taux de taxation local.

D'autres travaux montrent également que la mobilité géographique est liée aux caractéristiques individuelles et familiales. Le numéro spécial de la revue Travail et Emploi portant sur « Mobilités géographiques, emplois et inégalités » permet d'appréhender certains de ces facteurs, sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives (Brunet et Rieucou, 2019). Ainsi, les mobilités géographiques sont plus importantes en début de carrière, pour les femmes comme pour les hommes, mais la naissance des enfants tend à ralentir fortement les mobilités des jeunes femmes (et reste sans effet sur les jeunes hommes). Les mobilités longues liées à une progression de carrière sont beaucoup plus fréquentes pour les hommes, les femmes assurant dans ce cas la prise en charge des enfants et mettant souvent leurs carrières entre parenthèses. De plus, la mobilité géographique apparaît différenciée selon la catégorie socio-professionnelle : les ouvriers et employés réalisent plutôt des mobilités de courte distance (entre départements voisins), tandis que les cadres et professions intellectuelles supérieures sont surreprésentés dans les mobilités de longue distance.

Au-delà du cas français, d'autres analyses portant sur les phénomènes de migration soulignent le rôle de l'âge, de la situation matrimoniale, du niveau d'éducation ainsi que du niveau de satisfaction dans l'emploi actuel dans le désir de mobilité géographique (Bartolini *et al.*, 2016). Dans une étude sur la migration des hauts diplômés en période de crise de 2013 qui se focalise principalement sur la Grèce, le Portugal, l'Espagne et l'Italie, on remarque que les migrants sont principalement mariés et ont entre 31 et 45 ans. 61% des migrants de l'étude étaient sans emploi au moment de leur départ. On peut aussi souligner d'autres éléments tels que les opportunités de carrières, les perspectives, les aspirations personnelles et la qualité de vie qui sont des déterminants capitaux dans la décision d'une mobilité géographique. Il est intéressant de noter que les femmes sont plus susceptibles d'entreprendre une mobilité pour leur carrière ou encore que les jeunes partent plutôt dans un but de développement personnel alors que les migrants de plus de 30 ans visent préférentiellement l'amélioration de leur carrière (Bartolini *et al.*, 2016).

Face à la mobilité géographique en lien avec la recherche d'emploi, en particulier en temps de crise, il existe également de fortes inégalités au sein de la population. On peut ainsi observer une distinction entre deux groupes : l'un disposant de ressources, d'un capital social et

économique en plus d'appuis familiaux que l'on opposera à celui ne disposant pas de ces nombreux avantages tant en termes de diplôme, que d'expérience ou encore d'environnement familial. Ce dernier groupe n'envisagera pas la mobilité géographique de la même manière que les membres du premier groupe qui pourront, pour leur part, se reconvertir plus facilement voire quitter plus aisément leur zone durement touchée par la crise (Pochic et Bory, 2014).

De manière plus large, si l'on considère l'ensemble des mobilités géographiques liées au travail (au-delà du lieu de résidence), on peut distinguer trois groupes. Le premier regroupe les travailleurs mobiles qui sont amenés, par les caractéristiques propres à leur travail, à se déplacer régulièrement. Le second est composé des personnes subissant une mobilité par une délocalisation de l'emploi ou une restructuration de l'entreprise. Le dernier est formé des individus travaillant loin de leur domicile par choix (Bony, 2016). Les travailleurs mobiles appartiennent ainsi à des catégories sociales diverses et la notion de contrainte de mobilité est centrale dans cette distinction. Cependant, la mobilité géographique apparaît globalement inégalitaire. Elle est plus aisée pour les cadres et dirigeants économiques qui circulent au sein des grandes entreprises, et retrouvent un univers de travail et un environnement propice à des transitions douces d'une zone géographique à une autre car les codes y sont similaires. Ils peuvent « bouger en restant chez eux » (Wagner, 2010).

Ainsi, au-delà de la limitation des déplacements professionnels non essentiels, la relation entre la crise sanitaire et la mobilité géographique apparaît incertaine. Si elle peut renforcer l'attractivité de certains territoires dotés en aménités naturelles et en conditions de logement favorables, notamment pour des cadres exerçant une part importante de leur travail à distance, elle peut également renforcer les contraintes économiques préexistantes pour les ménages les plus fragiles et réduire leur mobilité.

2.3 Quels effets attendus des formations en temps de crise ?

Dans le contexte des récessions, la formation peut également constituer un point central des parcours professionnels, quels en sont les effets attendus ?

Du côté des salariés et des chômeurs, la littérature sur l'évaluation des politiques de l'emploi conclut plutôt à une efficacité accrue des formations en temps de crise. En effet, l'effet de verrouillage (« lock-in ») associé aux formations, qui conduit les bénéficiaires à arrêter ou réduire leur recherche d'emploi pendant qu'ils sont en formation, réduisant leur probabilité de retour à l'emploi ou d'accès à un meilleur emploi, a moins d'incidence dans un contexte de récession où les emplois disponibles sont de toute façon peu nombreux (Card *et al.*, 2010). Le temps passé en formation n'est donc pas du temps « perdu » pour la recherche d'emploi. En revanche, la formation permet d'améliorer l'accès à l'emploi et les perspectives de salaires lorsque l'activité repart. Plus largement, le coût d'opportunité de la participation à la formation est plus faible, que ce soit pour les chômeurs ou pour les salariés qui ont dans ces périodes de conjoncture défavorable de moindres perspectives de progressions salariales ou de promotions. Du côté des entreprises, deux effets contradictoires peuvent jouer en théorie pendant une période de récession (Guergoat-Larivière et Perez, 2017). D'une part, comme pour les salariés, le coût d'opportunité de la formation est plus faible puisque l'activité productive est ralentie. D'autre part, la situation financière de l'entreprise peut l'amener à limiter le développement de formations.

Du point de vue empirique, et pour le cas français, les analyses de Guergoat-Larivière et Perez (2017) sur la base de l'enquête DIFES de 2011-2012, portant sur la crise de 2008, montrent une hétérogénéité des comportements de formation des entreprises pendant la récession, à partir d'une classification et d'une typologie des entreprises selon les modalités d'ajustement

de l'emploi. Les entreprises ayant connu une forte baisse de leur activité ont diminué leur effort de formation, en accord avec l'hypothèse que la formation constitue d'abord un coût à réduire, mais celles qui ont eu intensément recours au chômage partiel ont proposé à leurs salariés des formations plus longues, cohérentes avec les incitations des pouvoirs publics dans le cadre du dispositif de chômage partiel. En revanche, on n'observe pas d'augmentation de l'effort de formation dans la classe d'entreprise où l'activité a augmenté pendant la crise, ce qui suggère que les entreprises n'ont pas saisi l'opportunité de former leurs salariés malgré un coût d'opportunité probablement plus faible. Ainsi, dans le cas français, il semble que les entreprises utilisent peu la formation comme un outil de gestion de leur main d'œuvre en temps de crise, en dehors du cadre des incitations définies par les politiques publiques d'emploi.

Du point de vue des bénéficiaires, des études d'évaluation des politiques de formation dans le contexte de la crise de 2008 soulignent également une forte hétérogénéité des attentes comme des effets sur les parcours. Dans une enquête de 2009 auprès de 1076 individus issus de 34 centres de formation en Nord Pas-de-Calais et Champagne-Ardenne, Levené et Bros (2011) montrent ainsi que les bénéficiaires de programmes de formation pour des adultes très faiblement qualifiés formulent plusieurs types d'attentes : pour les moins expérimentés, c'est avant tout l'insertion professionnelle qui est visée, tandis que pour ceux qui ont déjà une expérience la recherche d'autonomie (dans la lecture, l'écriture...) est un objectif prioritaire. Grosseaume et Foucher (2014), dans une enquête menée dans la région Pays-de-la-Loire entre 2009 et 2011, identifient trois types de parcours de formation dans un contexte marqué par la crise : un premier parcours de reconnaissance (au sein de l'entreprise, avec changement de poste), un deuxième parcours de mise en mouvement (effets de mobilisation, de dynamisme), un troisième parcours « statique », où l'effet majeur de la formation est le maintien en emploi, sans changement de poste mais avec promotion (ce qui correspond souvent à une situation de chômage partiel ou de risque de licenciement). De manière plus générale, hors période de récession, une enquête de 2000 portant sur les trajectoires d'adultes en formation continue, inscrits au Cnam Paris, souligne également l'hétérogénéité des motivations à se former (entre promotion sociale, gestion rationnelle des trajectoires, et gestion sous contraintes dans un contexte professionnel plus difficile) et la variété des effets déclarés sur la vie professionnelle, comme sur la vie personnelle. Ces effets dépendent des motivations initiales et des ressources des individus (Correia et Potier, 2000).

Au total, même si les travaux existants sur la question demeurent relativement limités, bien que l'investissement en formation soit a priori « rentable » en temps de crise selon les approches théoriques et les travaux d'évaluation des politiques de l'emploi, il n'apparaît pas comme une évidence dans les choix des entreprises, et s'accompagne de parcours hétérogènes pour les bénéficiaires. En outre, dans le cas de la crise sanitaire, marquée par des périodes de confinement, l'accès à des formations en présentiel a pu constituer une contrainte supplémentaire à l'entrée en formation.

2.4 Trajectoires professionnelles et qualité de vie

La littérature économique récente intègre également des éléments fondés sur les perceptions déclarées des individus, au-delà des coûts et bénéfices liés aux décisions (Clark, 2005). Dans cette perspective, l'un des déterminants importants des trajectoires professionnelles et trajectoires de formation est la qualité de vie déclarée. Pour l'individu, le bien-être au travail ainsi que le niveau de satisfaction vis-à-vis de celui-ci revêt un caractère décisif dans l'estimation de sa qualité de vie.

L'indicateur Vivre mieux de l'OCDE met en perspective de nombreuses caractéristiques dont la satisfaction à l'égard de la vie (OCDE, 2020). De manière générale, il montre les différents

critères influant sur le bien-être des habitants des pays de l'OCDE. Être en bonne santé et avoir un emploi de qualité sont des caractéristiques primordiales du bien-être subjectif exprimé. En France, la moyenne de satisfaction à l'égard de la vie se situe à 6,5 sur 10. La qualité de vie subjective est ainsi exprimée à travers de nombreux critères. On observe une forte influence des caractéristiques personnelles telles que l'âge ou le niveau d'étude. En effet, les jeunes et les individus diplômés déclarent une qualité de vie supérieure en comparaison du reste de la population. Il est également intéressant d'observer les corrélations entre la satisfaction à l'égard de la vie et les variables objectives macroéconomiques et sociales telles que celles liées au marché du travail. La conjoncture économique, à travers le niveau de vie et la situation du marché de l'emploi en particulier, a une importance capitale dans la qualité de vie ressentie et mesurée de l'individu. De plus, il faut noter que certains groupes sociaux sont plus affectés par la détérioration de la qualité de l'emploi en temps de crise ; en particulier les jeunes, les seniors et les personnes peu qualifiées (Erhel *et al.*, 2013)

Le contexte de crise actuel engendre un nombre conséquent de changements de statut d'activité et ces transitions ont des impacts considérables sur le regard que porte l'individu sur la qualité de sa vie ou de son travail. Une observation intéressante est la différence de satisfaction comparée entre les anciens chômeurs et les actifs occupés. Ces derniers se déclarent, pour 48 % d'entre eux, satisfaits de leur travail alors qu'on atteint les 80% lorsque l'on considère les anciens chômeurs (Lizé et Prokovas, 2014). La volonté d'atteinte du nouveau statut d'activité biaise le regard de l'individu sur la qualité de son travail.

Dans le contexte particulier de la crise sanitaire, le télétravail vient complexifier le jugement de l'individu quant à sa qualité de vie en modifiant son temps de trajet, son environnement de travail ou ses relations professionnelles. Il est encore difficile de percevoir les conséquences du développement du télétravail entre adaptation temporaire et amorce de transition vers un marché de l'emploi extrêmement digitalisé avec une nouvelle place du travail au sein de la vie de l'individu.

Les effets de la crise sanitaire sur la satisfaction au travail et la qualité de vie déclarée restent à analyser, au-delà de l'incertitude économique qui peut jouer directement sur la sécurité de l'emploi perçue.

3 DONNÉES ET MÉTHODE

3.1 Le public du Conservatoire national des arts et métiers ciblé par l'enquête

Les résultats se fondent sur une enquête originale menée auprès des auditeurs du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam). Le Cnam est un Grand Établissement⁴ public d'enseignement supérieur et de recherche spécialisé dans la formation professionnelle (continue) des adultes. Fondé en 1794, l'établissement dont le siège est à Paris, est présent sur l'ensemble du territoire national (métropolitain et ultra-marin) avec 20 centres régionaux et est également présent à l'international. Il accueille près de 53 500 inscrits sur le territoire national et près de 7 900 à l'international (chiffres de 2019).

La formation professionnelle des adultes représente 79 % de l'activité pédagogique du Cnam, tandis que les 21 % restants correspondent aux apprentis et dans une moindre mesure aux

⁴ La qualification de grand établissement peut être reconnue, soit à des établissements de fondation ancienne et présentant des spécificités liées à leur histoire, soit à des établissements dont l'offre de formation ne comporte pas la délivrance de diplômes pour les trois cycles de l'enseignement supérieur. On dénombre aujourd'hui 15 grands établissements implantés en Île-de-France.

étudiants inscrits en formation initiale. Le Cnam propose principalement des formations professionnalisantes reconnues nationalement (titres RNCP), des diplômes d'établissement (certificats de compétences et de spécialisation) et des diplômes nationaux s'inscrivant dans le LMD (Licence-Master-Doctorat). L'une des spécificités du Conservatoire est également de proposer un enseignement « à la carte », c'est-à-dire des modules de formation (unités d'enseignement) accessibles à tous les inscrits et validables en dehors de tout parcours de diplomation. La plupart des enseignements sont dispensés hors temps de travail, notamment en soirée ou le weekend. En termes de modalités d'enseignement, le Cnam propose une offre de formation nationale très vaste : plus de 6000 unités d'enseignements (UE) en présentiel, plus de 1000 UE à distance et près de 750 UE en formation hybride. En raison de la prépondérance de la formation professionnelle des adultes, le Conservatoire accueille un public nettement plus âgé (31,9 ans en moyenne) que celui des universités et 65% des inscrits sont en emploi.

Le Cnam fait face à une concurrence relativement limitée dans le champ de la formation tout au long de la vie en particulier sur les diplômes au-delà de Bac+3 : l'Afpa et les Greta ne proposent pas de formation au-delà de Bac+2 (certains Bac+3 pour les Greta) et toujours en partenariat avec un établissement d'enseignement supérieur. Les universités proposent des diplômes de Licence en formation continue mais restent très modestement positionnées sur ce créneau. On dénombre en revanche un certain nombre d'organismes privés proposant des titres RNCP jusqu'au niveau Bac+5 dans des domaines de formation similaires.

3.2 Protocole de l'enquête et calendrier sanitaire

L'enquête⁵ a été adressée par l'Observatoire des Études et des Carrières (OEC) du Cnam aux auditeurs et auditrices inscrits dans l'un des centres Cnam de France (DOM inclus) pour l'année universitaire 2020-2021 et/ou pour l'année universitaire précédente (2019-2020). Les enquêtés recevaient un mail sur leur adresse personnelle les invitant à répondre à une enquête relative à leur parcours professionnel et à leurs choix de formation pendant la crise sanitaire. L'accès à l'enquête n'était alors possible que par une connexion via leurs identifiants pour l'Espace Numérique de Formation (ENF) du Cnam. Un maximum de deux relances par email a été adressée aux enquêtés n'ayant pas répondu à la sollicitation précédente dans un délai défini⁶. Le calendrier, fixé de sorte à ne pas interférer avec les autres enquêtes de l'OEC (sur le suivi des diplômés notamment), a été le suivant :

- Mardi 24 novembre 2020 : Lancement de l'enquête (J)
- Mercredi 2 décembre 2020 : Première relance (à J+8)
- Vendredi 11 décembre 2020 : Dernière relance (à J+17)
- Lundi 14 décembre 2020 : Fermeture de la plateforme (J+20, à minuit)

La période d'envoi du questionnaire se situe donc vers la fin du premier semestre de l'année universitaire 2020-2021. En termes de restrictions sanitaires, cela correspond à la fin du deuxième confinement (débuté le 30 octobre 2020) et au début de la période de déconfinement, entamée le 28 novembre 2020, qui se poursuivra par la mise en place d'un couvre-feu le 15

⁵ L'enquête a fait l'objet d'une déclaration à la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL).

⁶ Les courriels sont envoyés par lot de 500 toutes les 5 minutes, soit un temps de traitement pour la première vague d'adressage estimé à environ 10 heures et 45 minutes.

décembre 2020. Le calendrier ci-après résume la situation des répondants au regard des mesures sanitaires et au regard des calendriers d'inscription au Cnam⁷.

	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET
Mesures sanitaires		Confinement n°1 (strict) du 17 mars au 11 mai		état d'urgence sanitaire (fin au 10 juillet)	
Cours au Cnam Paris	Deuxième semestre 2019-2020 (10 février - 27 juin)				
Période d'inscriptions au Cnam Paris	Inscriptions S2 (2019-2020) (6 janvier - 23 mars)				
Calendrier de l'enquête					

	AOUT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
Mesures sanitaires				Couvre-feux régionaux Confinement n°2 (modéré) au 30 octobre	Déconfinement progressif (28 novembre puis 15 décembre) Couvre-feu national
Cours au Cnam Paris		Premier semestre 2020-2021 (21 septembre au 23 janvier)			
Période d'inscriptions au Cnam Paris		Inscriptions S1 (2019-2020) - 1er septembre au 2 novembre			
Calendrier de l'enquête					Enquête : envoi initial + 2 relances

3.3 Profil des répondants

Le taux de réponse à l'enquête est satisfaisant puisque 13,2% des 57 499 auditeurs enquêtés ont répondu à tout ou partie du questionnaire et 11,3% d'entre eux sont allés au bout du questionnaire, soit 6 482 répondants. Parmi eux, 24% étaient en contrat d'alternance. Ces inscrits au profil spécifique (plus jeune, moins expérimentés et souvent en formation initiale) sont traités séparément dans l'analyse des résultats de l'enquête.

Le tableau 1 compare les répondants de l'enquête AAP « Sortir de la Crise » aux données de l'Observatoire des Études et Carrières du Cnam pour 2018-2019 afin de voir si notre échantillon de répondants est similaire au public global du Cnam.

⁷ Les dates d'inscription et de début des cours peuvent varier d'environ 2 semaines dans les Cnam régionaux. Le tableau correspond ici au calendrier du Cnam Paris.

Tableau 1. Profil des répondants du Cnam

	OEC inscrits 2018-2019 ⁸	AAP « Sortir de la crise »		
		Enquêtés	Questionnaire débuté	Questionnaire terminé
Effectif		57 499	7 599	6 482
Moyenne d'âge	31,9 ans	32,3 ans (min 16, max 86)	33,3 ans (min 17, max 76)	34,1 ans (min 17, max 76)
Part des femmes	47,6%	49,9%	57,2%	58%
Parts des inscrits en contrat d'alternance	16%	-	27%	24%
<i>Situation professionnelle au moment de la 1^{ère} inscription au Cnam</i>				
En emploi	65%	65%	65,3%	65,5%
À la recherche d'un emploi <i>d'un premier emploi</i> <i>d'un nouvel emploi</i>	19%	18,6%	20,4%	21,1%
		1,9%	1,8%	1,8%
		16,7%	18,6%	19,3%
Etudiant		14,7%	12,6%	11,5%
Parent au foyer		0,4%	0,4%	0,4%
Retraité ou préretraité		0,2%	0,3%	0,3%
Autre inactif		0,8%	0,7%	0,8%
Situation inconnue		0,3%	0,5%	0,4%

Le profil des répondants à l'enquête est proche de celui des enquêtés et des inscrits au Cnam les années précédentes avec deux distinctions notables : les femmes et les alternants sont surreprésentées parmi les répondants en comparaison de leurs parts dans les inscrits au Cnam, et notamment dans la population enquêtée dans le cadre de notre questionnaire. On remarque toutefois de légères différences si l'on considère les personnes ayant répondu à la totalité du questionnaire : si les femmes sont encore plus nombreuses en proportion à aller jusqu'au bout de l'enquête, ce n'est pas le cas des alternants, dont la sur-représentation baisse un peu, ce qui contribue à augmenter légèrement l'âge moyen des répondants.

Les inscrits au Cnam diffèrent en revanche de la population nationale par plusieurs aspects. Une comparaison rapide avec les caractéristiques des individus de l'enquête Emploi (2019), réduite aux 18-64 ans montre que la population des enquêtés du Cnam est plus féminine, plus jeune, plus fréquemment cadre ou profession intellectuelle supérieure, davantage francilienne et plus éduquée. La population enquêtée au Cnam présente également une proportion de chômeurs et d'alternants plus importante que la population nationale et une part plus faible de personnes en CDI ou fonctionnaires. Même si les choix de formation sont multifactoriels et impliquent également les entreprises ou les acteurs des politiques de l'emploi (Pôle Emploi, bilans de compétence...), cette population offre une bonne visibilité des souhaits en matière de

⁸ Inclut les centres Cnam à l'étranger.

formation et de réorientation professionnelle à l'initiative des travailleurs. Le tableau A1 de l'annexe présente les caractéristiques sociodémographiques des deux populations.

3.4 Structure du questionnaire et principales variables d'intérêt

Le questionnaire porte sur les situations professionnelles et de formation des enquêtés avant et pendant la crise sanitaire : leur situation est évaluée sur une base déclarative au moment de l'enquête, c'est-à-dire à la fin du deuxième confinement (novembre-décembre 2020) et de manière rétrospective au moment du premier confinement de mi-mars 2020, soit neuf mois avant l'enquête. Les enquêtés sont également interrogés sur les changements de situation (chômage partiel, changement d'emploi, d'employeur, de statut d'activité) qui ont pu intervenir entre ces deux dates. Le questionnaire est présenté de manière détaillée en annexe 5.1 mais le tableau 2 ci-après présente un ensemble de questions importantes selon leur temporalité.

Une partie du questionnaire porte enfin sur les souhaits futurs des enquêtés en termes de projets professionnels, de souhaits de formation et de mobilité géographique. Ces questions dont les modalités sont précisées dans l'encadré 1 sont les principales variables d'intérêt de l'analyse empirique proposée ici.

Tableau 2. Résumé du questionnaire de l'enquête

	En T-1 (avant mi-mars 2020)	En T (novembre/décembre 2020)	En T+1 (souhaits futurs)
Statut d'activité	Quel était votre activité principale avant le premier confinement (mars 2020) ?	Quel est actuellement votre statut principal ? (NB : si vous êtes en chômage partiel, vous êtes considéré comme en emploi)	La crise sanitaire actuelle vous amène-t-elle à repenser vos projets professionnels ?
Secteur d'activité	Dans quel secteur d'activité travailliez-vous avant le premier confinement ?	Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?	
Etudes	À quel type de formation étiez-vous inscrit-e au Cnam l'année dernière ?	À quel type de formation êtes-vous inscrit-e ou allez-vous vous inscrire cette année au Cnam ?	Envisagez-vous de faire évoluer vos choix de formation dans un avenir proche (deux ans maximum), compte tenu de la crise sanitaire ?
Domaine d'études	Quel était le domaine principal de cette formation ?	Quel est le domaine principal de cette formation ?	Si vous avez une idée assez précise de ces choix de formation, pouvez-vous en dire quelques mots ?

Ce document de travail se concentre sur quatre questions principales exploitées dans l'enquête, l'impact de la crise sur : les choix professionnels ; les choix de formation ; les souhaits de mobilité géographique et la qualité de vie déclarée.

Encadré 1 : les quatre principales variables d'intérêt mobilisées dans l'analyse

CRISE_PRO. La crise sanitaire actuelle vous amène-t-elle à repenser vos projets professionnels ?

- Oui, elle m'amène à repenser mes projets professionnels et j'ai déjà entamé des démarches en ce sens (prise de contact, prospection, formation...).
- Oui, elle m'amène à repenser mes projets professionnels, mais je n'ai pas encore entamé de démarches en ce sens.
- Non, la crise ne m'amène pas à repenser sérieusement mes projets professionnels.

CRISE_EDU. La crise sanitaire actuelle vous a-t-elle amené à repenser vos choix en matière de formation ?

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout

MOBGEO. Dans ce contexte de crise sanitaire, envisagez-vous une mobilité géographique dans un avenir proche ?

- Oui, essentiellement pour des raisons personnelles (qualité de vie...)
- Oui, essentiellement pour des raisons professionnelles
- Oui, à la fois pour des raisons personnelles et professionnelles
- Non, je pense rester où je suis
- Non, car j'ai déjà réalisé une mobilité géographique depuis mars 2020
- Autre

QUALIVIE. Êtes-vous globalement satisfait-e de la qualité de votre vie ? (1 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait-e, 10 que vous êtes parfaitement satisfait-e)

3.5 Méthode empirique

Afin d'analyser les déterminants des souhaits de changement de projet professionnel et de localisation géographique, nous menons des régressions logistiques binomiales en regroupant les modalités de réponse des variables initiales de la manière suivante :

- Pour les changements de projets professionnels (CRISE_PRO), la variable binaire retenue pour la régression logistique agrège les deux modalités « Oui », que les auditeurs aient déjà entamé ou non des démarches en lien avec leur changement de projets professionnels, et cette modalité « Oui » s'oppose à la modalité « Non, la crise ne m'amène pas à repenser sérieusement mes projets professionnels », prise telle quelle.
- Pour la mobilité géographique, sont agrégées à nouveau toutes les modalités « Oui », que la mobilité soit envisagée essentiellement pour des raisons personnelles, professionnelles ou les deux, mais aussi la modalité « Non, car j'ai déjà réalisé une mobilité géographique depuis mars 2020 ». Cette nouvelle modalité agrégée s'oppose aux modalités « Non, je pense rester où je suis » et « Autre » agrégées.

Nous nous intéressons également aux déterminants des souhaits de changement de formation et à la qualité de vie déclarée à travers des logits ordonnés :

- La variable concernant les souhaits de changements de formation est utilisée directement puisqu'elle reflète bien une gradation de « non pas du tout » à « oui tout à fait ».
- La variable concernant la qualité de vie déclarée est également utilisée sans être transformée, car elle prend des valeurs de 1 à 10, reflétant ainsi une gradation dans la satisfaction concernant son niveau de vie.

Les modèles de régression logistiques intègrent successivement différents types de variables explicatives.

Tout d'abord, nous cherchons à tester l'effet des variables socio-démographiques sur nos variables d'intérêt. La première spécification (modèle 1) ne comporte donc que les caractéristiques socio-démographiques individuelles : genre, catégorie socio-professionnelle, niveau d'éducation, âge, statut d'activité, localisation géographique (Île-de-France vs. hors Île-de-France ⁹), statut matrimonial (couple ou non), présence d'enfants (aucun enfant, au moins un enfant de moins de 6 ans, un ou plusieurs enfants de 6 ans ou plus).

Dans un deuxième temps (modèle 2), nous introduisons dans les variables explicatives des variables liées à la situation conjoncturelle : l'expérience ou non de chômage partiel pendant le premier confinement de mars 2020 ; un éventuel changement de statut d'activité, de temps de travail, de secteur d'activité ou de rémunération sur la période.

Enfin, une dernière spécification inclut dans les variables explicatives la satisfaction dans l'emploi en trois modalités (emploi correspondant à ses attentes, emploi ne correspondant pas à ses attentes, non-emploi).

Ces trois spécifications sont utilisées pour analyser les déterminants de nos quatre variables d'intérêt décrites plus haut.

Enfin, nous mobilisons aussi ponctuellement des matrices de transitions, pour éclairer d'une part les transitions professionnelles réalisées pendant la première partie de la crise sanitaire (mars-décembre 2020) et d'autre part l'évolution des choix de modalités de formation (présentiel, distanciel, hybride) envisagée par les auditeurs, en fonction de la modalité qu'ils avaient initialement choisie.

Compte tenu des spécificités du public des alternants, dont on a vu qu'ils étaient en outre sur-représentés dans la base des répondants à notre enquête, la plupart des régressions ont été menées sur une base sans alternants. Seules les régressions analysant les déterminants des changements de choix de formation incluent ce public. Leur jeunesse, le fait qu'ils vivent moins souvent en couple et soient au tout début de leur parcours professionnel nous semblent impliquer des effets potentiellement différents sur les variables telles que le fait de repenser ses projets professionnels ou d'envisager une mobilité géographique. Un effet agrégé unique sur une base incluant les alternants aurait ainsi pu mélanger des logiques sensiblement différentes de réponse aux questions analysées.

4 RÉSULTATS

Notre analyse s'attache à observer les premiers effets de la crise sanitaire, et plus particulièrement des changements dans l'emploi qui en ont découlé (chômage partiel, changement de statut d'activité, ...), sur les choix professionnels, de formation et de mobilité

⁹ Une spécification alternative a été testée, incluant une variable « région ». Constatant un fort effet de la région Île-de-France, c'est l'alternative de l'indicatrice pour cette région qui a été préférée.

géographique ainsi que sur la qualité de vie déclarée des auditeurs du Cnam. La présente partie en expose les résultats.

4.1 Impact de la crise sur les transitions et les choix professionnels

Le confinement du mois de mars 2020 a fortement bousculé les habitudes de travail des français : télétravail forcé, souvent sans réelle organisation, recours massif au chômage partiel... Ces changements sont susceptibles d'avoir un impact non seulement sur les trajectoires d'emploi des auditeurs, mais aussi sur leurs propres aspirations professionnelles.

4.1.1 Analyse des transitions et trajectoires

Le tableau 3a ci-après présente la matrice de transition d'activité sur la période de 9 mois allant de mars 2020 à la date de l'enquête, en distinguant l'emploi, le chômage et l'inactivité pour l'ensemble des répondants. Ce tableau retrace les évolutions professionnelles entre deux dates étant entendu que les répondants peuvent avoir effectué plusieurs transitions sur la période considérée. Sont comptabilisés comme étant en emploi en T-1 les répondants ayant i) déclaré en T être en emploi non salarié, en CDI ou fonctionnaire, en CDD, en intérim et en contrat d'alternance, et ne pas avoir changé de statut d'activité, ii) ayant déclaré ces mêmes catégories à la suite d'un changement de statut d'activité. Sont comptabilisés comme inactifs les répondants ayant déclaré être en études (ou stage d'études hors alternance), retraités ou inactifs. Enfin, sont comptabilisés comme chômeurs les répondants ayant déclaré ce statut d'emploi.

Tableau 3a. Matrice des transitions (pourcentage et effectifs)

T-1 (mars 2020)	T (déc. 2020)						Chômage	Inactivité	Ensemble
	Emploi, dont :	à durée indéterminée	à durée limitée, dont :	CDD, intérim	Contrat d'alternance				
Emploi, dont :	90,40 % (4369)					7,41 % (358)	2,19 % (106)	100,00 % (4833)	
à durée indéterminée		88,75% (2502)	3,41% (96)	1,38% (39)	2,02% (57)	6,00% (169)	1,84% (52)	100,00% (2819)	
à durée limitée, dont :		5,56% (112)	82,37% (1659)			9,38% (189)	2,68% (54)	100,00% (2014)	
CDD, intérim		8,66% (47)		54,33% (295)	9,94% (54)	20,07% (109)	6,70% (38)	100,00% (543)	
Contrat d'alternance		4,42% (65)		2,99% (44)	86,06% (1266)	5,44% (80)	1,09% (16)	100,00% (1471)	
Chômage	11,74 % (108)	3,7% (34)	8,04% (74)	4,78% (44)	3,26% (30)	85,65 (788)	2,61 % (24)	100,00 % (920)	
Inactivité	29,58 % (341)	2,77% (32)	26,80% (309)	2,25% (26)	24,54% (283)	2,43 % (28)	68,00 % (784)	100,00 % (1153)	
Ensemble	69,77 % (4818)	38,81% (2680)	30,96% (2138)	6,49% (448)	24,47% (1690)	17,00 % (1174)	13,23 % (914)	100,00 % (6909)	

Lecture : En moyenne 90,4% des répondants en emploi en T-1 étaient toujours en emploi en T. 7,41% des répondants en emploi en T-1 avaient été au chômage en T. Enfin, 2,19% des répondants en emploi en T-1 étaient inactifs en T.

On peut constater que l'emploi a bien résisté 9 mois après le premier confinement puisque 90,4% des enquêtés en emploi en mars 2020 l'étaient toujours en décembre 2020. Les

transitions vers le chômage (7,4%) et l'inactivité (2,2%) restent faibles. Les emplois les plus précaires (CDD, intérim) ont toutefois été plus touchés par le chômage puisque 20% d'entre eux ont transité vers le chômage. Ces résultats se rapprochent des tendances observées après la crise de 2008 : les moins qualifiés et les plus précaires avaient été le plus touchés par le risque de basculement vers le chômage (Flamand, 2016).

À noter cependant que les transitions moyennes du chômage vers l'emploi sont plus nombreuses que celles de l'emploi vers le chômage puisque les personnes en situation de chômage en mars 2020 étaient 11,7% à se déclarer en emploi 9 mois plus tard. Concernant l'inactivité, on constate que près d'un tiers des inactifs était en emploi 9 mois plus tard, ce chiffre pouvant s'expliquer par la composition de ce groupe, qui inclut les étudiants en formation initiale entrant sur le marché du travail entre mars et décembre.

Les transitions observées confortent les premiers résultats observés sur l'impact de la crise sanitaire sur le marché du travail en 2020 : les mesures économiques, notamment de chômage partiel, ont permis de maintenir l'emploi mais n'ont pas complètement réussi à sécuriser les parcours des travailleurs précaires, les contrats courts n'étant que peu ou pas renouvelés.

Le tableau 3b présente les parts des personnes ayant connu une période de chômage partiel selon le type de transition (entre emploi et non-emploi) qu'ils ont effectuée sur la période. Au total, le chômage partiel a concerné 27,6% de l'échantillon des répondants pendant le premier confinement. Ce chiffre est en adéquation avec les observations de l'Insee (2021) sur le chômage partiel (ou technique), qui a dépassé le quart des personnes en emploi en avril 2020.

Tableau 3b. Trajectoires et chômage partiel

Trajectoire d'emploi	A subi une période de chômage partiel lié au 1 ^{er} confinement	
Emploi → Emploi	33,14%	(1448)
Emploi → Non-emploi	43,10%	(200)
Non-emploi → Emploi	10,24%	(46)
Non-emploi → Non-emploi	12,87%	(209)
Ensemble	27,56%	(1,903)

On constate que les répondants en emploi (dont alternants) qui ont basculé dans le non-emploi (chômeurs, retraités, inactifs, études) sont plus nombreux (43,1%) que ceux qui sont restés dans l'emploi (33,1%) à s'être retrouvé en situation de chômage partiel pendant le premier confinement. La part des répondants qui étaient en situation de chômage partiel au moment de l'enquête parmi ceux ayant subi une période de chômage partiel liée au premier confinement est de 21,5%, soit 5,9% de l'ensemble de nos répondants. Ce chiffre est également conforme aux observations de l'Insee selon lesquelles le chômage partiel s'était très nettement réduit entre les deux périodes de confinement pour augmenter à nouveau jusqu'à atteindre 6% des personnes en emploi en novembre 2020.

4.1.2 Impact de la crise sanitaire sur les choix professionnels

Afin de quantifier les effets de la crise sanitaire sur les choix en matière de transitions professionnelles, nous avons interrogé les inscrits du Cnam sur l'évolution de leurs projets

professionnels en lien avec la crise sanitaire (voir encadré 1) à travers la question suivante : *La crise sanitaire actuelle vous amène-t-elle à repenser vos projets professionnels ?*

Des statistiques descriptives selon le genre, l'âge et le niveau de diplôme sont présentées dans le tableau A2 de l'annexe. Environ la moitié des répondants (49,6%) indiquent que la crise ne les amène pas à repenser leurs projets professionnels, l'autre moitié déclarant l'inverse. Les femmes ont davantage tendance que les hommes à déclarer repenser leurs projets professionnels (52% vs. 48%). L'effet de l'âge suit une courbe en U inversé : ce sont les moins de 25 ans et les plus de 50 ans qui envisagent le moins fréquemment réorienter leurs choix professionnels (respectivement 46% et 48%), alors que les 25-49 ans sont ceux qui l'envisagent le plus fréquemment (52%). Un effet du niveau de diplôme semble également apparaître : les moins diplômés (niveau bac ou inférieur) déclarent moins souvent repenser leurs projets professionnels suite à la crise sanitaire (48%) que les plus diplômés (niveau bac+5 ou supérieur) (52%).

Les résultats des régressions logistiques binomiales sur le fait de repenser ses projets professionnels (oui/non) sont présentés dans le tableau 4. Comme indiqué précédemment, trois spécifications successives sont présentées : le modèle 1 ne comprend que les variables sociodémographiques, le modèle 2 y ajoute les variables de chômage partiel et de changement dans l'emploi, et le modèle 3 inclut la satisfaction dans l'emploi.

Tableau 4. Déterminants du fait de déclarer repenser ses choix professionnels dans la crise sanitaire (régression logistique binomiale)

VARIABLES	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	coef.	se	coef.	se	coef.	se
Variables sociodémographiques						
<i>Femmes</i>	0.117*	(0.060)	0.141**	(0.061)	0.136**	(0.062)
<i>Groupe d'âge (réf. : moins de 25 ans)</i>						
De 25 à 49 ans	0.189*	(0.105)	0.262**	(0.107)	0.299***	(0.105)
50 ans et plus	0.022	(0.131)	0.132	(0.134)	0.178	(0.132)
<i>En couple</i>	-0.154**	(0.070)	-0.161**	(0.070)	-0.143**	(0.071)
<i>A un ou plusieurs enfant (réf. : aucun)</i>						
Oui, dont au moins un enfant de moins de 6 ans	0.096	(0.091)	0.097	(0.092)	0.115	(0.093)
Oui, mais aucun de moins de 6 ans	-0.017	(0.080)	0.027	(0.081)	0.033	(0.081)
<i>Niveau diplôme le plus élevé (réf. : bac ou inférieur)</i>						
Bac+2	0.047	(0.095)	0.036	(0.096)	0.094	(0.097)
Bac+3	0.044	(0.097)	0.008	(0.098)	0.051	(0.099)
Bac+5 ou plus	0.106	(0.097)	0.078	(0.098)	0.109	(0.099)
<i>Catégorie Socioprof. (réf. : employés et ouvriers)</i>						
Artisans, commerçants, et chefs d'entreprise	0.358*	(0.195)	0.341*	(0.197)	0.303	(0.200)
Cadres et professions intellectuelles supérieures	-0.081	(0.087)	-0.061	(0.088)	0.016	(0.089)
Professions intermédiaires	0.017	(0.085)	0.020	(0.086)	0.058	(0.087)
Autres personnes sans activité professionnelle	-0.107	(0.126)	-0.054	(0.128)	-0.192	(0.120)
Autre	-0.099	(0.125)	-0.095	(0.126)	-0.106	(0.128)
<i>Statut d'activité (réf. : emploi stable)</i>						
Emploi précaire (CDD, intérim)	0.178*	(0.108)	0.155	(0.111)		
En études ou stage (hors alternance)	0.021	(0.122)	0.123	(0.124)		
Chômage	0.570***	(0.076)	0.582***	(0.078)		
Retraite et autres inactifs	0.200	(0.151)	0.292*	(0.153)		
<i>Résident en Île-de-France</i>	0.396***	(0.062)	0.406***	(0.063)	0.376***	(0.063)
Autres variables explicatives						
<i>A subi une période de chômage partiel liée au 1^{er} conf.</i>			0.591***	(0.070)	0.582***	(0.071)
<i>A connu un changement dans l'emploi</i>			0.145**	(0.070)	0.205***	(0.070)
<i>Satisfaction dans l'emploi (réf. : pas d'emploi)</i>						
Occupe un emploi ne correspondant pas à ses attentes					0.282***	(0.100)
Occupe un emploi correspondant à ses attentes					-0.674***	(0.073)
Constante	-0.437***	(0.135)	-0.726***	(0.140)	-0.372***	(0.139)
Observations	4,856		4,856		4,856	

Source et champ : répondants à l'enquête du Cnam, hors alternants.

Note : écarts-types entre parenthèses. Seuils de significativité : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

D'une part, même si la régression logistique ne permet pas d'identifier une relation de causalité, il apparaît que les caractéristiques individuelles sont corrélées aux choix professionnels déclarés. Les femmes ont plus de chances que les hommes de déclarer vouloir repenser leur projet professionnel suite à la crise sanitaire. C'est également le cas des personnes qui ont entre 25 et 49 ans (les moins de 25 ans pris comme catégorie de référence) et des artisans, commerçants et chefs d'entreprise (avec comme référence les employés et les

ouvriers). Le fait d'habiter en Île-de-France augmente la volonté de changement professionnel lié à la crise sanitaire, tout comme le fait d'être au chômage (par comparaison avec être en emploi stable). À l'inverse, le fait d'être en couple diminue cette volonté.

Notre étude de l'impact de la crise sanitaire sur les choix professionnels des répondants montre ensuite que le chômage partiel et les changements professionnels ont fortement modifié leurs préférences. En effet, les résultats issus du modèle 2 mettent en avant le fait que le passage par le chômage partiel augmente la probabilité de déclarer vouloir repenser ses choix professionnels. De même, le fait d'avoir changé de statut d'activité, de temps de travail, de secteur d'activité ou de rémunération entre mars et novembre 2020 a un effet positif sur cette probabilité.

Le modèle 3 permet enfin d'identifier l'effet de la satisfaction déclarée dans son emploi sur les projets de changements professionnels. Ainsi, assez logiquement, le fait d'avoir un emploi qui correspond à ses attentes (par rapport à la situation où l'individu n'a pas d'emploi) diminue la probabilité de déclarer vouloir repenser ses choix professionnels. À l'inverse, un emploi qui ne correspond pas aux attentes de l'individu l'augmente. Ces résultats confirment ceux de Clark (2005), qui trouve que les trajectoires professionnelles sont étroitement liées à la qualité de vie déclarée, elle-même fortement déterminée par le niveau de satisfaction de l'individu par rapport à son travail.

4.2 Impact de la crise sanitaire sur la formation

La crise sanitaire a profondément modifié les modalités d'enseignement. En effet, les salles de cours ont dû fermer lors du premier confinement, basculant les cours, à distance, la plupart du temps en visioconférence. Au-delà de la modification des modalités d'enseignement, la grande incertitude sur le marché du travail qui a suivi le déclenchement de la crise a pu modifier les plans de carrière et de formation des individus. Ainsi, nous avons souhaité étudier l'impact de la crise sanitaire sur les choix de formation des individus.

4.2.1 Impact de la crise sur les choix de formation des auditeurs (avec alternants)

L'analyse de l'impact de la crise sanitaire sur les choix de formation des auditeurs du Cnam est menée à travers un logit ordonné mobilisant la variable *CRISE_EDU* qui interroge les auditeurs quant au fait de savoir si la crise les amène à repenser leurs choix de formation. Cette variable vaut 1 (pas du tout) ou 2 (plutôt pas) si le répondant n'envisage pas de repenser ses choix en matière de formation. Elle est égale à 3 (plutôt) ou 4 (tout à fait) si le répondant envisage de repenser ses choix de formation.

Des statistiques descriptives selon le genre, l'âge et le niveau de diplôme sont exposées dans le tableau A3 en annexe. Un tiers des répondants déclarent repenser leurs choix de formation suite à la crise (modalités 3 et 4), à l'inverse des deux tiers restants (modalités 1 et 2). Les variables de genre, d'âge ou de niveau de diplôme sont sans effet notable sur la proportion de répondants déclarant repenser ses choix de formation suite à la crise sanitaire.

Pour estimer le rôle des caractéristiques individuelles et des changements survenus dans la crise sur cette variable, nous avons effectué trois régressions logistiques ordonnées selon les 3 spécifications présentées précédemment. L'échantillon mobilisé ici contient, cette fois, les alternants.

Les résultats de nos estimations sont exposés dans le tableau 5.

Il apparaît d'abord que la probabilité de reconsidérer ses choix de formation suite à la crise sanitaire varie selon les caractéristiques individuelles. Elle augmente pour les répondants habitant en Île-de-France et pour les artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (par rapport

aux ouvriers ou employés). Le statut dans l'emploi a également un effet très significatif et positif pour toutes les catégories, sauf les alternants : le fait d'être en emploi précaire, en études ou en stage, au chômage ou inactif (par rapport au fait d'être en emploi stable) augmente la probabilité de déclarer repenser ses choix en matière de formation. Le résultat des alternants n'est pas surprenant : du fait de leur statut, il leur est plus difficile de changer de formation. Le fait que les plus précaires déclarent davantage revoir leurs choix de formation peut signifier qu'elle est vue comme un moyen de s'adapter aux variations du marché du travail et que des réorientations peuvent être envisagées si les débouchés de la formation initialement choisie sont mis à mal par la crise. À l'inverse, la probabilité de déclarer repenser ses choix de formation suite à la crise sanitaire est plus faible dans certains cas. C'est le cas pour les répondants qui ont un diplôme de niveau licence (par rapport à ceux qui ont un diplôme niveau bac ou moins). Le fait d'être en couple ainsi que celui d'avoir un enfant de plus de 6 ans (par rapport au fait de ne pas en avoir) diminue également cette probabilité.

Le modèle 2 permet ensuite de conclure que le changement de statut d'activité, de temps de travail, de secteur d'activité ou de rémunération entre mars et novembre 2020 augmente la probabilité de déclarer repenser ses choix en matière de formation, tout comme le fait d'avoir connu une période de chômage partiel pendant le premier confinement.

Le modèle 3 permet enfin de voir si la satisfaction dans l'emploi joue sur les choix de formation. Il ressort de l'analyse que c'est plutôt le fait d'avoir un emploi, qu'il soit satisfaisant ou non, qui diminue la probabilité de déclarer repenser ses choix en matière de formation. Un effet emploi est ainsi identifié : le fait de ne pas être en emploi augmente la probabilité de vouloir revoir ses choix de formation. Ce résultat peut s'expliquer par la baisse du coût d'opportunité de la formation en temps de crise (Card *et al.*, 2010) : les chômeurs peuvent souhaiter profiter du contexte tendu sur le marché du travail pour orienter leur formation vers d'autres domaines et pour avoir une meilleure insertion professionnelle.

Tableau 5. Déterminants du fait de déclarer repenser ses choix de formation dans la crise sanitaire (régression logistique ordonnée)

VARIABLES	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	coef.	se	coef.	se	coef.	se
Variables sociodémographiques						
<i>Femmes</i>	0.064	(0.047)	0.065	(0.047)	0.065	(0.047)
<i>Groupe d'âge (réf. : moins de 25 ans)</i>						
De 25 à 49 ans	0.024	(0.077)	0.062	(0.077)	0.071	(0.069)
50 ans et plus	-0.052	(0.106)	0.017	(0.107)	0.023	(0.099)
<i>En couple</i>	-0.104*	(0.056)	-0.110*	(0.056)	-0.104*	(0.056)
<i>A un ou plusieurs enfant (réf. : aucun)</i>						
Oui, dont au moins un enfant de moins de 6 ans	-0.011	(0.078)	-0.002	(0.078)	0.006	(0.078)
Oui, mais aucun de moins de 6 ans	-0.131*	(0.069)	-0.102	(0.070)	-0.100	(0.069)
<i>Niveau diplôme le plus élevé (réf. : bac ou inférieur)</i>						
Bac+2	-0.087	(0.078)	-0.106	(0.078)	-0.109	(0.077)
Bac+3	-0.137*	(0.080)	-0.172**	(0.080)	-0.169**	(0.079)
Bac+5 ou plus	-0.111	(0.082)	-0.144*	(0.083)	-0.142*	(0.082)
<i>Catégorie Socioprof. (réf. : employés et ouvriers)</i>						
Artisans, commerçants, et chefs d'entreprise	0.344**	(0.161)	0.331**	(0.161)	0.305*	(0.160)
Cadres et professions intellectuelles supérieures	-0.029	(0.073)	-0.016	(0.073)	-0.002	(0.073)
Professions intermédiaires	-0.024	(0.068)	-0.015	(0.068)	0.001	(0.068)
Autres personnes sans activité professionnelle	-0.205***	(0.079)	-0.173**	(0.079)	-0.186**	(0.076)
Autre	-0.233**	(0.095)	-0.228**	(0.096)	-0.230**	(0.095)
<i>Statut d'activité (réf. : emploi stable)</i>						
Emploi précaire (CDD, intérim)	0.303***	(0.097)	0.248**	(0.099)		
Alternance (appr. ou prof.)	-0.024	(0.086)	-0.068	(0.086)		
En études ou stage (hors alternance)	0.449***	(0.101)	0.486***	(0.101)		
Chômage	0.539***	(0.068)	0.519***	(0.068)		
Retraite et autres inactifs	0.443***	(0.132)	0.482***	(0.133)		
<i>Résident en Île-de-France</i>	0.292***	(0.050)	0.297***	(0.050)	0.293***	(0.050)
Autres variables explicatives						
<i>A subi une période de chômage partiel liée au 1^{er} conf.</i>			0.269***	(0.052)	0.257***	(0.052)
<i>A connu un changement dans l'emploi</i>			0.219***	(0.052)	0.241***	(0.051)
<i>Satisfaction dans l'emploi (réf. : pas d'emploi)</i>						
Occupe un emploi ne correspondant pas à ses attentes					-0.259***	(0.079)
Occupe un emploi correspondant à ses attentes					-0.560***	(0.055)
Constante cut1	-0.541***	(0.108)	-0.392***	(0.110)	-0.883***	(0.104)
Constante cut2	0.780***	(0.108)	0.935***	(0.111)	0.446***	(0.104)
Constante cut3	1.990***	(0.112)	2.152***	(0.114)	1.664***	(0.107)
Observations	6,393		6,393		6,393	

Source et champ : répondants à l'enquête du Cnam, alternants inclus.

Note : écarts-types entre parenthèses. Seuils de significativité : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

4.2.2 Impact de la crise sur les modalités d'enseignement et les domaines de formation

Lors du premier confinement, les cours ont été basculés à distance. La reprise des cours en physique a été lente et s'est effectuée par vagues de va-et-vient, en fonction de la situation sanitaire. Ainsi, la pratique des cours à distance se maintient fortement depuis le mois de mars 2020. Il est important de noter que cette modalité d'enseignement était déjà pratiquée au Cnam avant cette date. Cependant, il est intéressant d'examiner l'impact que ce changement radical a eu sur les auditeurs et plus précisément sur leur choix de modalités d'enseignement.

Pour cela, nous avons croisé les modalités choisies par les répondants en 2020 avec celles qu'ils déclarent préférer à l'avenir.

Les résultats sont présentés dans le tableau 6.

Tableau 6. Tableau des transitions concernant les modalités de formation

Modalité d'enseignement pratiquée en 2020	Modalité privilégiée pour les enseignements futurs			
	En présentiel	À distance	Hybride	Total
En présentiel	1 909	110	253	2 272
	84	4,8	11,1	100
	85,8	5,4	15,3	38,4
À distance	159	1835	226	2 220
	7,2	82,7	10,2	100
	7,1	89,6	13,7	37,5
Hybride	158	104	1 17	1432
	11	7,3	81,7	100
	7,1	5,1	71	24,2
Total	2226	2049	1649	5924
	37,6	34,6	27,8	100
	100	100	100	100

L'analyse montre une forte persistance des choix de modalités : 84% des répondants qui ont suivi leur formation en présentiel en 2020 souhaitent continuer ainsi, c'est également le cas pour 83% des répondants qui ont suivi leur formation à distance et pour 82% de ceux qui ont suivi une formation en hybride. Il n'y a pas de tendance claire qui se dessine en termes de préférences pour une modalité. Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait que les auditeurs du Cnam connaissaient déjà l'enseignement à distance puisqu'il était pratiqué avant la pandémie.

L'analyse s'attache ensuite à examiner si les domaines de formation privilégiés par les auditeurs ont évolué dans le temps court. Pour cela, nous examinons les domaines de formation des individus en 2019 et en 2020. On constate ainsi que 91% des répondants qui étaient inscrits au Cnam en 2019 et qui sont toujours inscrits en 2020 n'ont pas changé de domaine de formation.

Si l'on regarde les domaines qui ont le plus connu de changement, on constate que les flux vont dans le même sens. En effet, les domaines de la comptabilité – finance de l'entreprise et de l'informatique sont ceux qui ont le plus perdu d'auditeurs, mais ce sont également ceux qui en ont le plus gagné.

Pour conclure, la tendance en matière de choix de formation est à la persistance des choix passés, que ce soit sur les modalités d'enseignement ou sur les domaines de formation.

4.3 Impact de la crise sur la mobilité et la qualité de vie déclarée

Au-delà des impacts sur la vie professionnelle et les choix de formation, le confinement de mars 2020 a touché toutes les facettes de la vie de la population. Le confinement généralisé et le télétravail ont fait émerger des possibilités de déménagement pour certains, même si ce n'est pas le cas pour tous les métiers. Ainsi, nous nous interrogeons sur le sens de la relation entre la crise sanitaire et la volonté de mobilité géographique ainsi qu'entre la crise sanitaire et la qualité de vie déclarée.

4.3.1 Impact de la crise sur les choix de mobilité géographique

Afin d'analyser les effets de la crise sanitaire sur les volontés de mobilité géographique des individus de l'enquête, nous avons estimé trois régressions logistiques sur une variable indicatrice valant 1 si le répondant envisage d'effectuer une mobilité géographique dans un avenir proche ou en a déjà effectué une depuis mars 2020 et 0 sinon.

Des statistiques descriptives selon le genre, l'âge et le niveau de diplôme sont exposées dans le tableau A4 en annexe. Globalement, 35% des répondants ont déclaré avoir envisagé ou déjà effectué une mobilité géographique depuis mars 2020. Les hommes sont plus concernés par cette situation, puisqu'ils sont 38% à avoir déclaré un souhait de mobilité géographique, contre 34% des femmes. Les plus jeunes (moins de 25 ans), sont ceux qui déclarent le plus souvent cette volonté (47%), alors que les répondants de plus de 50 ans le souhaitent moins (26%). Enfin, les plus diplômés ont davantage tendance à vouloir engager une mobilité géographique (38%) que les moins diplômés (33%).

Les trois spécifications sont semblables à celles utilisées pour les variables précédentes. Le modèle 1 ne comprend que les variables sociodémographiques, le modèle 2 y ajoute les variables de chômage partiel et de changement dans l'emploi, le modèle 3 inclut la satisfaction dans l'emploi.

Les résultats des régressions logistiques sont exposés dans le tableau 7.

Tableau 7. Déterminants du fait d'envisager une mobilité géographique (régression logistique binomiale)

VARIABLES	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	coef.	se	coef.	se	coef.	se
Variabes sociodémographiques						
Femmes	-0.180***	(0.064)	-0.172***	(0.064)	-0.173***	(0.064)
<i>Groupe d'âge (réf. : moins de 25 ans)</i>						
De 25 à 49 ans	-0.118	(0.106)	-0.074	(0.107)	-0.090	(0.105)
50 ans et plus	-0.443***	(0.139)	-0.373***	(0.140)	-0.392***	(0.137)
<i>En couple</i>	-0.136*	(0.073)	-0.143*	(0.074)	-0.141*	(0.074)
<i>A un ou plusieurs enfants (réf. : aucun)</i>						
Oui, dont un enfant de moins de 6 ans	-0.377***	(0.096)	-0.370***	(0.097)	-0.365***	(0.097)
Oui, mais aucun n'a moins de 6 ans	-0.544***	(0.086)	-0.522***	(0.086)	-0.527***	(0.087)
<i>Niveau diplôme le plus élevé (réf. : bac ou inférieur)</i>						
Bac +2	0.132	(0.103)	0.118	(0.103)	0.143	(0.104)
Bac +3	0.262**	(0.104)	0.236**	(0.105)	0.258**	(0.105)
Bac+5 ou plus	0.440***	(0.104)	0.416***	(0.104)	0.434***	(0.104)
<i>Catégorie Socioprof. (réf. : employés et ouvriers)</i>						
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	-0.264	(0.215)	-0.278	(0.216)	-0.329	(0.216)
Cadres et professions intellectuelles supérieures	-0.143	(0.093)	-0.135	(0.094)	-0.115	(0.094)
Professions intermédiaires	-0.077	(0.091)	-0.074	(0.091)	-0.054	(0.091)
Autres personnes dans activité professionnelle	0.123	(0.128)	0.163	(0.129)	0.105	(0.121)
Autre	-0.068	(0.132)	-0.061	(0.132)	-0.067	(0.132)
<i>Statut d'activité (réf. : emploi stable)</i>						
Emploi précaire (CDD, intérim)	0.375***	(0.112)	0.338***	(0.114)		
En études ou en stage (hors alternance)	0.243*	(0.126)	0.280**	(0.127)		
Chômage	0.442***	(0.079)	0.427***	(0.081)		
Retraite et autres inactifs	0.225	(0.159)	0.255	(0.160)		
<i>Résident en Île-de-France</i>	0.261***	(0.065)	0.266***	(0.065)	0.245***	(0.065)
Autres variables explicatives						
<i>A subi une période de chômage partiel liée au 1er conf.</i>			0.243***	(0.072)	0.225***	(0.072)
<i>A connu un changement dans l'emploi</i>			0.158**	(0.072)	0.217***	(0.071)
<i>Satisfaction dans l'emploi (réf. : pas d'emploi)</i>						
Occupe un emploi ne correspondant pas à ses attentes					0.045	(0.099)
Occupe un emploi correspondant à ses attentes					-0.450***	(0.076)
Constante	-0.526***	(0.140)	-0.672***	(0.144)	-0.310**	(0.142)
Observations	4,856		4,856		4,856	

Source et champ : répondants à l'enquête du Cnam, hors alternants. Note : écarts-types entre parenthèses. Seuils de significativité : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Le modèle 1 permet d'examiner la volonté de mobilité géographique en fonction des caractéristiques individuelles. Les résultats montrent, à l'instar des travaux de Bartolini (2016), que le statut matrimonial, le niveau de diplôme et l'âge jouent sur le désir de mobilité géographique. Ainsi, Les femmes ont une probabilité plus faible que les hommes de déclarer vouloir engager une mobilité géographique ou l'avoir déjà fait depuis le mois de mars 2020, tout comme les individus en couple ou ceux qui ont des enfants. Les franciliens et les individus

les plus diplômés ont une probabilité plus importante que les non-franciliens et les peu diplômés de déclarer vouloir engager une mobilité géographique ou l'avoir déjà fait depuis le mois de mars 2020. À l'inverse, avoir plus de 50 ans diminue cette probabilité. Enfin, la variable de statut a des effets différents sur la volonté de mobilité. Elle n'est pas significative pour les inactifs. En revanche, le fait d'être en emploi précaire, en études, en stage ou au chômage (par rapport au fait d'être en emploi stable) augmente la probabilité de déclarer vouloir engager une mobilité géographique ou l'avoir déjà fait depuis le mois de mars 2020. Ces résultats rejoignent les conclusions de Briard (2019) qui identifie, à partir des données de l'enquête Formation et qualification professionnelle de l'Insee, que les jeunes, les plus diplômés, les personnes sans enfants, les chômeurs et les personnes en contrats précaires sont les plus mobiles.

Il apparaît ensuite que le fait d'avoir connu une période de chômage partiel pendant le premier confinement augmente la probabilité de déclarer vouloir engager une mobilité géographique ou l'avoir déjà fait depuis le mois de mars 2020, tout comme le changement de statut d'activité, de temps de travail, de secteur d'activité ou de rémunération entre mars et novembre 2020.

En ce qui concerne le lien entre volonté de mobilité géographique et degré de satisfaction déclaré dans son emploi, le fait d'avoir un emploi qui ne correspond pas à ses attentes (par rapport au fait de ne pas en avoir) n'a pas d'effet significatif sur la probabilité de déclarer vouloir engager une mobilité géographique ou l'avoir déjà fait depuis le mois de mars 2020. En revanche, lorsque l'emploi correspond aux attentes du répondant, cette probabilité diminue.

4.3.2 Impact de la crise sur la qualité de vie déclarée des auditeurs

La crise sanitaire a eu un impact considérable sur la vie des français, que ce soit leur vie professionnelle ou familiale. Il est donc légitime de s'interroger sur le sens de cet impact sur la qualité de vie déclarée des enquêtés. Pour cela, nous réalisons plusieurs régressions logistiques ordonnées sur la variable QUALIVIE¹⁰, qui permet d'exprimer le niveau déclaré de satisfaction des répondants concernant la qualité de leur vie, en le notant de 1 à 10.

Des statistiques descriptives de QUALIVIE sont exposées dans le tableau A5 et la figure A1 en annexe. La satisfaction moyenne déclarée par les répondants se situe à 6,7, avec un écart-type de 2. Les modalités 7 et 8 ont été largement plus choisies, traduisant un haut niveau de qualité de vie déclarée. Globalement, elle varie assez peu selon les caractéristiques individuelles. Pour autant, elle est légèrement plus élevée chez les femmes que chez les hommes (6,8 contre 6,6). Les plus jeunes (moins de 25 ans) ont la satisfaction moyenne déclarée la plus faible (6,5) et les plus de 50 ans ont la satisfaction moyenne déclarée la plus élevée (6,9). Enfin, les répondants ayant un niveau bac ou inférieur ont une satisfaction moyenne déclarée plus faible (6,5) que les personnes ayant un niveau bac +5 ou plus (6,8).

Les trois spécifications utilisées sont les mêmes que pour les variables précédentes.

Les résultats des régressions sont disponibles dans le tableau 8.

¹⁰ Une analyse par les moindres carrés ordinaires a également été réalisée sur cette variable, donnant des résultats de même nature.

Tableau 8. Déterminants de la qualité de vie déclarée (régression logistique ordonnée)

VARIABLES	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	coef.	se	coef.	se	coef.	se
Variabiles sociodémographiques						
<i>Femmes</i>	0.188***	(0.053)	0.180***	(0.053)	0.193***	(0.053)
<i>Groupe d'âge (réf. : moins de 25 ans)</i>						
De 25 à 49 ans	-0.376***	(0.093)	-0.385***	(0.094)	-0.392***	(0.092)
50 ans et plus	-0.254**	(0.115)	-0.271**	(0.116)	-0.301***	(0.114)
<i>En couple</i>	0.628***	(0.061)	0.628***	(0.061)	0.620***	(0.061)
<i>A un ou plusieurs enfants (réf. : aucun)</i>						
Oui, dont un enfant de moins de 6 ans	0.102	(0.080)	0.109	(0.080)	0.077	(0.080)
Oui, mais aucun n'a moins de 6 ans	0.058	(0.069)	0.046	(0.069)	0.035	(0.069)
<i>Niveau diplôme le plus élevé (réf. : bac ou inférieur)</i>						
Bac +2	0.039	(0.084)	0.035	(0.084)	-0.037	(0.084)
Bac +3	0.063	(0.085)	0.068	(0.085)	0.020	(0.085)
Bac+5 ou plus	0.064	(0.085)	0.065	(0.085)	0.034	(0.085)
<i>Catégorie Socioprof. (réf. : employés et ouvriers)</i>						
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	-0.274	(0.168)	-0.263	(0.168)	-0.199	(0.166)
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0.351***	(0.076)	0.344***	(0.076)	0.269***	(0.075)
Professions intermédiaires	0.033	(0.074)	0.033	(0.074)	-0.023	(0.074)
Autres personnes dans activité professionnelle	-0.056	(0.112)	-0.056	(0.112)	0.079	(0.106)
Autre	0.006	(0.112)	0.007	(0.112)	-0.003	(0.112)
<i>Statut d'activité (réf. : emploi stable)</i>						
Emploi précaire (CDD, intérim)	-0.285***	(0.094)	-0.308***	(0.095)		
En études ou en stage (hors alternance)	-0.332***	(0.108)	-0.382***	(0.109)		
Chômage	-0.808***	(0.067)	-0.830***	(0.068)		
Retraite et autres inactifs	-0.592***	(0.138)	-0.639***	(0.138)		
<i>Résident en Île-de-France</i>	-0.256***	(0.054)	-0.255***	(0.054)	-0.227***	(0.054)
Autres variables explicatives						
<i>A subi une période de chômage partiel liée au 1er conf.</i>			-0.231***	(0.060)	-0.205***	(0.060)
<i>A connu un changement dans l'emploi</i>			0.054	(0.060)	-0.028	(0.060)
<i>Satisfaction dans l'emploi (réf. : pas d'emploi)</i>						
Occupe un emploi ne correspondant pas à ses attentes					-0.228***	(0.084)
Occupe un emploi correspondant à ses attentes					0.983***	(0.064)
Constante cut1						
	-3.819***	(0.149)	-3.899***	(0.151)	-3.327***	(0.149)
Constante cut2						
	-3.343***	(0.138)	-3.422***	(0.141)	-2.850***	(0.139)
Constante cut3						
	-2.669***	(0.130)	-2.748***	(0.133)	-2.172***	(0.130)
Constante cut4						
	-2.094***	(0.125)	-2.172***	(0.129)	-1.588***	(0.126)
Constante cut5						
	-1.145***	(0.122)	-1.221***	(0.125)	-0.615***	(0.123)
Constante cut6						
	-0.481***	(0.121)	-0.557***	(0.124)	0.072	(0.123)
Constante cut7						
	0.493***	(0.121)	0.419***	(0.124)	1.084***	(0.124)
Constante cut8						
	1.750***	(0.124)	1.678***	(0.127)	2.377***	(0.128)
Constante cut9						
	2.629***	(0.130)	2.558***	(0.132)	3.266***	(0.134)
Observations						
	4,856		4,856		4,856	

Source et champ : répondants à l'enquête du Cnam, alternants inclus. Note : écarts-types entre parenthèses. Seuils de significativité : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Le modèle 1 met en lumière les effets des caractéristiques individuelles sur la qualité de vie déclarée. Ainsi, les femmes ont plus de chances de déclarer un niveau élevé de satisfaction concernant leur vie que les hommes, tout comme les personnes en couple et les moins de 25 ans. À l'inverse, les franciliens ont une probabilité plus faible de déclarer un haut niveau de satisfaction concernant leur vie. Ces résultats sont cohérents avec ceux de l'Insee en 2010 : les jeunes et les ruraux se déclarent plus satisfaits. Cela suggère que les jeunes de la population étudiée, pourtant plus souvent touchés lors de crises, n'en ont pas encore ressenti les effets en termes de qualité de vie déclarée.

Si l'on prend les employés et les ouvriers comme référence, le fait d'être cadre et profession intellectuelle supérieure augmente la probabilité de déclarer un haut niveau de satisfaction concernant sa vie. Ce résultat peut être rapproché de ceux de l'enquête de l'Insee sur la population française de 2010 : les plus aisés et les plus diplômés sont en moyenne plus satisfaits.

Enfin, la situation d'emploi stable est liée à une plus forte probabilité de déclarer un haut niveau de satisfaction, quelle que soit la situation par rapport à laquelle on le compare.

Le modèle 2 permet ensuite de montrer que le fait d'avoir changé de statut d'activité, de temps de travail, de secteur d'activité ou de rémunération entre mars et novembre 2020 n'a aucun effet significatif sur la probabilité de déclarer un haut niveau de satisfaction concernant sa vie. À l'inverse, le passage par le chômage partiel pendant le premier confinement joue à la baisse sur celle-ci. Ainsi, le chômage partiel est lié à une diminution de la qualité de vie perçue des individus.

Le modèle 3 permet enfin de mettre en avant l'impact de la satisfaction dans l'emploi sur la qualité de vie déclarée. Sans surprise, avoir un emploi qui correspond à ses attentes, par rapport au fait de ne pas en avoir, augmente la probabilité de déclarer être satisfait de la qualité de sa vie. Au contraire, avoir un emploi qui ne correspond pas à ses attentes la diminue. Ainsi, à l'instar de Clark (2005), nous montrons que le niveau de satisfaction au travail a un impact significatif sur la qualité de vie estimée des travailleurs.

5 CONCLUSION

En conclusion, notre étude a permis d'identifier les tout premiers impacts de la crise sanitaire sur les comportements des auditeurs du Cnam, en termes professionnels et de formation. Il apparaît ainsi que le chômage partiel, comme les changements dans l'activité ont eu un effet sur les choix professionnels et de formation, la volonté de mobilité géographique et la qualité de vie déclarée des répondants. Les individus les plus touchés par la crise, c'est-à-dire ceux ayant connu du chômage partiel ou un changement dans l'activité déclarent plus fréquemment vouloir revoir leurs choix professionnels et de formation. Ils sont également plus enclins à engager une mobilité géographique. Enfin, les individus ayant connu le chômage partiel entre mars et novembre 2020 déclarent une qualité de vie plus faible.

Nos résultats mettent également en avant le fait que la crise sanitaire n'a pas encore eu d'effets trop délétères sur les transitions entre emploi, chômage et inactivité. Nous observons en effet un faible nombre de transitions de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité sur la période étudiée. Pour autant, la population qui est la plus touchée est composée de travailleurs précaires, qui sont souvent les premiers à pâtir des crises (Flamand, 2016).

Enfin, nos résultats nous ont permis de montrer que les choix des auditeurs en termes de modalités et de domaines de formation restent relativement les mêmes tout au long de l'enquête. Le recours plus important au distanciel pendant le confinement ne semble pas jouer un rôle majeur dans cette situation, mais cela peut s'expliquer par le fait que les auditeurs du Cnam avaient déjà la possibilité d'avoir recours à cette modalité avant la crise.

Ainsi, notre enquête est menée sur une population particulière et concerne le début de la crise sanitaire (mars-novembre 2020). Pour autant, les résultats qu'elle a permis d'obtenir amorcent le travail sur les effets de la crise sanitaire sur les choix professionnels des français.

ANNEXES

5.1 Caractéristiques sociodémographiques de la population enquêtée par rapport à celle de l'Enquête Emploi

Tableau A1. Caractéristiques sociodémographiques de la population de l'enquête et de la population de l'Enquête Emploi, en %

	Population de l'enquête « Sortir de la crise »	Population de l'Enquête Emploi
Genre		
<i>Hommes</i>	43	49
<i>Femmes</i>	57	51
Âge		
<i><20 ans</i>	3	5
<i>20-24 ans</i>	30	10
<i>25-45 ans</i>	48	41
<i>45-59 ans</i>	18	34
<i>>59 ans</i>	1	10
PCS		
<i>Artisans, commerçants et chefs d'entreprises</i>	2	5
<i>Cadres et professions intellectuelles supérieures</i>	23	14
<i>Professions intermédiaires</i>	22	19
<i>Employés et ouvriers</i>	25	36
<i>Autres personnes sans activité professionnelle</i>	21	25
<i>Autre</i>	8	1
Région		
<i>Île-de-France</i>	33	19
<i>Auvergne-Rhône-Alpes</i>	6	12
<i>Pays de la Loire</i>	8	6
<i>Bretagne</i>	5	5
<i>Normandie</i>	4	5
<i>Hauts-de-France</i>	5	9
<i>Centre-Val-de-Loire</i>	4	4
<i>Grand Est</i>	11	9
<i>Bourgogne-Franche-Comté</i>	3	4
<i>Nouvelle-Aquitaine</i>	7	9
<i>Occitanie</i>	6	9
<i>Provence-Alpes-Côte-d'Azur et Corse</i>	4	8
<i>DOM-TOM</i>	4	3
Niveau d'éducation		
<i>Bac ou inférieur</i>	13	64
<i>Bac+2</i>	33	14
<i>Bac+3</i>	26	11
<i>Bac+5 ou plus</i>	28	11
Statut d'activité		
<i>Actif occupé</i>	45	66
<i>En alternance</i>	27	1
<i>Au chômage</i>	16	6
<i>Étudiant, élève, stagiaire</i>	9	6
<i>Autres inactifs</i>	4	21

Champs : Pour l'enquête « Sortir de la crise » : Auditeurs du Cnam ayant répondu à l'enquête, alternants inclus, 18-64 ans, France métropolitaine et outre-mer, N = 6393. Pour l'Enquête Emploi : personnes vivant dans des logements ordinaires, 18-64 ans, France

métropolitaine et outre-mer, N = 278 781.

5.2 Tableaux de statistiques descriptives

Tableau A2. Statistiques descriptives pour les choix professionnels des auditeurs, en %

BIN_CRISE_PRO			
	« La crise ne m'amène pas à repenser mes projets professionnels »	« La crise m'amène à repenser mes projets professionnels »	Total
Total	49,6	50,4	100
Genre			
<i>Hommes</i>	51,6	48,4	100
<i>Femmes</i>	48,1	51,9	100
Âge			
< 25 ans	53,8	46,2	100
25 à 49 ans	48,0	52,0	100
> à 50 ans	52,5	47,5	100
Niveau de diplôme			
<i>Bac ou inférieur</i>	51,9	48,1	100
<i>Bac +2</i>	49,8	50,2	100
<i>Bac +3</i>	50,1	49,9	100
<i>Bac +5 et plus</i>	47,9	52,1	100

Champ : Auditeurs du Cnam ayant répondu à l'enquête, alternants exclus, France métropolitaine et outre-mer, N = 4856.
 Note de lecture : Les modalités 1 (« la crise m'amène à repenser mes projets professionnels et j'ai déjà entamé les démarches ») et 2 (« la crise m'amène à repenser mes projets mais je n'ai pas entamé les démarches ») de la variable CRISE_PRO ont été regroupées au sein d'une seule modalité dans la variable BIN_CRISE_PRO.

Tableau A3. Statistiques descriptives pour les choix de formation des auditeurs, en %

CRISE_EDU2					
	« La crise ne m'a pas du tout amené à revoir mes projets de formation »	« La crise ne m'a plutôt pas amené à revoir mes projets de formation »	« La crise m'a plutôt amené à revoir mes projets de formation »	« La crise m'a amené à revoir mes projets de formation »	Total
Total	35,8	31,2	19,9	13,0	100
Genre					
<i>Hommes</i>	37,0	31,2	18,9	13,0	100
<i>Femmes</i>	35,0	31,3	20,7	13,1	100
Âge					
< 25 ans	37,1	30,6	21,9	10,4	100
25 à 49 ans	34,7	31,4	19,8	14,1	100
> à 50 ans	37,7	31,9	15,9	14,6	100
Niveau de diplôme					
<i>Bac ou inférieur</i>	31,4	33,5	19,2	15,9	100
<i>Bac +2</i>	36,8	31,1	19,7	12,4	100
<i>Bac +3</i>	37,7	30,5	19,4	12,4	100
<i>Bac +5 et plus</i>	34,9	31,1	21,1	12,9	100

Champ : Auditeurs du Cnam ayant répondu à l'enquête, alternants compris, France métropolitaine et outre-mer, N = 6393.

Tableau A4. Statistiques descriptives pour les choix de mobilité géographique des auditeurs, en %

MOBGEO_AGREG			
	Pas de mobilité géographique effectuée ou envisagée depuis mars 2020	Mobilité géographique réalisée ou envisagée depuis mars 2020	Total
Total	64,6	35,4	100
Genre			
<i>Hommes</i>	62,0	38,0	100
<i>Femmes</i>	66,4	33,6	100
Âge			
< 25 ans	53,0	47,0	100
25 à 49 ans	64,6	35,4	100
> à 50 ans	74,4	25,6	100
Niveau de diplôme			
<i>Bac ou inférieur</i>	67,1	32,89	100
<i>Bac +2</i>	67,4	32,7	100
<i>Bac +3</i>	63,6	36,4	100
<i>Bac +5 et plus</i>	62,0	38,1	100

Champ : Auditeurs du Cnam ayant répondu à l'enquête, alternants exclus, France métropolitaine et outre-mer, N = 4856.

Note de lecture : Les modalités 1 (« j'envisage une mobilité géographique dans un avenir proche pour des raisons personnelles »), 2 (« j'envisage une mobilité géographique dans un avenir proche pour des raisons professionnelles »), 3 (« j'envisage une mobilité géographique dans un avenir proche pour des raisons personnelles et professionnelles ») et 5 (« j'ai déjà effectué une mobilité géographique depuis mars 2020 ») de la variable MOBGEO ont été regroupées au sein d'une seule modalité (« mobilité géographique réalisée ou envisagée depuis mars 2020 ») dans la variable MOBGEO_AGREG. Les modalités 4 (« je pense rester où je suis ») et 6

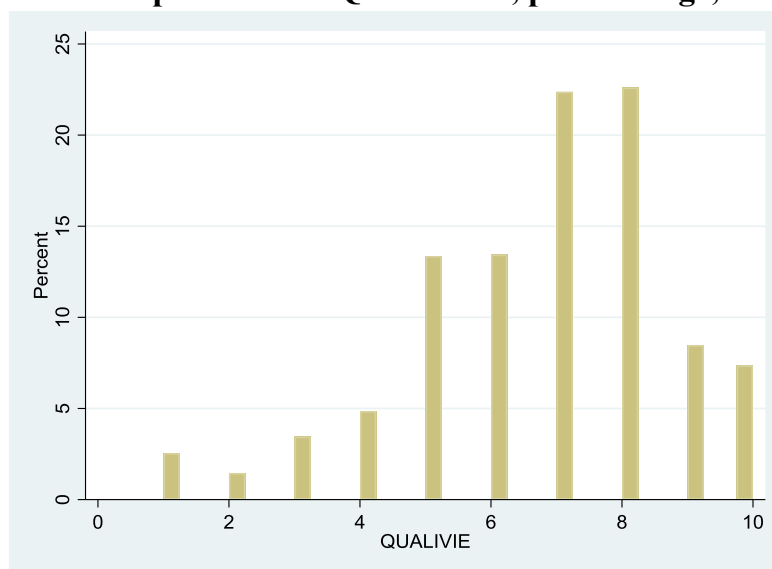
(« autre ») de MOBGE0 ont été regroupées au sein d'une même modalité (« pas de mobilité géographique effectuée ou envisagée depuis mars 2020 ») dans la variable MOBGE0_AGREG.

Tableau A5. Statistiques descriptives pour la qualité de vie déclarée

Variable	Observations	Moyenne	Ecart-type	Min	Max
QUALIVIE	4856	6,7	2,0	1	10
Genre					
<i>Hommes</i>	2 031	6,6	2,1	1	10
<i>Femmes</i>	2 825	6,8	2,0	1	10
Âge					
<25 ans	704	6,5	2,2	1	10
25-49 ans	3 346	6,7	2,0	1	10
>50 ans	806	6,9	2,0	1	10
Niveau de diplôme					
<i>Bac ou moins</i>	754	6,5	2,2	1	10
<i>Bac +2</i>	1 262	6,7	2,0	1	10
<i>Bac +3</i>	1 171	6,7	1,9	1	10
<i>Bac +5 et plus</i>	1 669	6,8	2,0	1	10

Champ : Auditeurs du Cnam ayant répondu à l'enquête, alternants exclus, France métropolitaine et outre-mer.

Figure A1 : Répartition de QUALIVIE, pourcentage, N = 4856



5.3 Dictionnaire des variables de l'enquête et indicateur de filtre

	Condition	Code var	Nom de la	Libellé de la question	Code	Label de réponses	Type	Oblig
Volet Trajectoire								
1		CHOPART_T-1	Chômage PartielT-1	Avez-vous subi une période de chômage partiel liée au premier confinement (mi-mars 2020) ?	1 0	Oui Non	Bullet	OUI
2	Si CHOPART_T-1 = 1	CHOPART_T	ChômagePartielT	Etes-vous encore (ou à nouveau) en situation de chômage partiel ?	1 0	Oui Non	Bullet	OUI
En T : situation ACTUELLE (en novembre 2020)								
3		STATUT_T	Statut d'activité en t	Quel est actuellement votre statut principal ? (NB: si vous êtes en chômage partiel, vous êtes considéré comme en emploi)	1 2 3 4 5 6 7 8 9	En emploi non salarié (indépendant, En CDI / Fonctionnaire En CDD En intérim En contrat d'alternance (apprentissage ou En études ou en stage (hors contrat Au chômage À la retraite Autres inactifs (ex : au foyer)	Bullet	OUI
4	Si STATUT_T = de 1 à 5	TEMPS_T	TempsTravail en t	Travaillez-vous habituellement (hors période	1 2	À temps plein À temps partiel	Bullet	OUI
5	Si STATUT_T = de 1 à 5	SECTEUR_T	Secteur en t	Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?	A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S Z	Agriculture, sylviculture et pêche Industries extractives Industrie manufacturière Production et distribution d'électricité, de Production et distribution d'eau ; Construction Commerce ; réparation d'automobiles et Transports et entreposage Hébergement et restauration Information et communication Activités financières et d'assurance Activités immobilières Activités spécialisées, scientifiques et Activités de services administratifs et de Administration publique Enseignement Santé humaine et action sociale Arts, spectacles et activités récréatives Autres activités de services (exemple : Autre	Bullet	OUI
17	Si STATUT_T = de 1 à 5	SOUHAIT	Attentes	Cet emploi correspond-il à vos attentes ?	1 2 3 4	Oui, tout à fait Oui, plutôt Non, plutôt pas Non, pas du tout	Bullet	OUI
18	Si STATUT_T = de 1 à 5	POURQUOI	Pourquoi	Pourriez-vous nous dire pourquoi il correspond ou non			Champ libre	OUI
6	Si STATUT_T = de 1 à 5	REMU_T	Rémunération en t	Quelle rémunération totale mensuelle nette d'impôt retirez-vous de votre emploi ?	1 2 3 4 5 6	Moins de 500 euros De 500 euros à moins de 1000 euros De 1 000 euros à moins de 1 500 euros De 1 500 euros à moins de 2 500 euros De 2 500 euros à moins de 4000 euros 4 000 euros ou plus	Bullet	NON
7		CHANGE	Changement situation	Sauf période de chômage partiel déjà mentionnée, depuis	1 0	Oui Non	Bullet	OUI
Si Situation en T-1 : Votre situation professionnelle AVANT le premier confinement (mars 2020)								
8	Si CHANGE = 1	STATUT_T-1	Statut d'activité en t-1	Quel était votre activité principale avant le premier confinement (mars 2020) ?	1 2 3 4 5 6 7	En emploi non salarié (indépendant, En CDI / Fonctionnaire En CDD En intérim En contrat d'alternance (apprentissage ou En études ou en stage (hors contrat Au chômage	Bullet	OUI

					8	À la retraite		
					9	Autres inactifs (ex : au foyer)		
9	Si STATUT_T-1 = de 1 à 5	TEMPS_T-1	TempsTravail en t-1	Avant le premier confinement, vous travailliez :	1	À temps plein	Bullet	OUI
					2	À temps partiel		
	Si STATUT_T-1 = de 1 à 5	SECTEUR_T-1	Secteur en t-1	Dans quel secteur d'activité travailliez-vous avant le premier confinement ?	A	Agriculture, sylviculture et pêche		
					B	Industries extractives		
					C	Industrie manufacturière		
					D	Production et distribution d'électricité, de		
					E	Production et distribution d'eau ;		
					F	Construction		
					G	Commerce ; réparation d'automobiles et		
					H	Transports et entreposage		
					I	Hébergement et restauration		
					J	Information et communication	Bullet	OUI
					K	Activités financières et d'assurance		
					L	Activités immobilières		
					M	Activités spécialisées, scientifiques et		
					N	Activités de services administratifs et de		
					O	Administration publique		
					P	Enseignement		
					Q	Santé humaine et action sociale		
					R	Arts, spectacles et activités récréatives		
					S	Autres activités de services (exemple :		
					Z	Autre		
11	Si STATUT_T-1 = de 1 à 5	REMU_T-1	Rémunération en t-1	Quelle était alors votre rémunération totale mensuelle nette d'impôt ?	1	Moins de 500 euros		
					2	De 500 euros à moins de 1000 euros		
					3	De 1 000 euros à moins de 1 500 euros		
					4	De 1 500 euros à moins de 2 500 euros	Bullet	NON
					5	De 2 500 euros à moins de 4000 euros		
					6	4 000 euros ou plus		
12a		CHANGE_EMPLOY	ChangeEmployeur	Entre la mi-mars 2020 et aujourd'hui, avez-vous connu un changement d'employeur ?	1	Oui	Bullet	OUI
					0	Non		
13	Si CHANGE_EM	CHANGE_FCT	ChangeFct	Avez-vous également changé de poste ou de fonction ?	1	Oui	Bullet	OUI
					0	Non		
14	Si CHANGE_EMPLOY = 1	CHANGE_CHOIX	Choix	Si vous avez connu un ou plusieurs changements d'employeur et/ou de fonction, comment décririez-vous ce(s) changement(s) ?	1	Un changement volontaire, un choix de		
					2	Un changement contraint, lié au contexte	Bullet	OUI
					3	Un changement contraint, non lié au contexte de la crise sanitaire		
12b		PERIODE_CHOM	PeriodeChom	Si vous étiez en emploi avant le premier confinement, avez-vous connu une période de chômage (autre que le chômage partiel) depuis ?	1	Oui	Bullet	OUI
					0	Non		
					2	Je n'étais pas en emploi avant le premier confinement		
15	Si PERIODE_CHOM = 1	CHOM_CAUSE	PeriodeChomCause	Dans quelle circonstance avez-vous quitté votre emploi ?	1	Démission		
					2	Rupture conventionnelle		
					3	Contrat ou mission arrivée à son terme		
					4	Licenciement économique	Bullet	OUI
					5	Licenciement (autre qu'économique)		
					6	Fin de période d'essai		
					7	Cession, faillite, dépôt de bilan (si chef		
					8	Autre		
16	Si PERIODE_CHOM = 1	CHOM_CAUSE2	CauseCovid	Diriez-vous que cette arrivée au chômage est liée au contexte de la crise sanitaire ?	1	Oui	Bullet	OUI
					0	Non		
19		CRISE_PRO	ChangementPro	La crise sanitaire actuelle vous amène-t-elle à repenser vos projets professionnels ?	1	Oui, elle m'amène à repenser mes projets	Bullet	OUI
					2	Oui, elle m'amène à repenser mes projets		
					3	Non, la crise ne m'amène pas à repenser		
Volet Formation								
20		ETUDES_T	FormationSuivi	À quel type de formation êtes-vous inscrit-e ou allez-vous vous inscrire cette année au Cnam ?	1	Des UE à la carte, sans nécessairement	Bullet	OUI
					2	Certificat de compétences ou de		
					3	Diplôme (DUT, Licence, Master... réalisé		
					4	Autre		

Trajectoires professionnelles et formation continue pendant la crise sanitaire : un éclairage à partir des situations des auditeurs du Cnam

					5	Pas d'inscription au Cnam cette année		
21	Si ETUDES_T=1 à 4	DOMAINE_ T	DomainSuivi	Quel est le domaine principal de cette formation ?	place 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40	-- domaine -- Acoustique Agroalimentaire - Biologie Aménagement du territoire Banque - Assurance - Actuariat BTP - Géologie - Géomatique Chimie Commerce - Marketing Communication - Documentation Comptabilité - Finance de l'entreprise Création d'entreprises et d'activités Criminologie Culture scientifique et technique Droit Économie Économie sociale Électronique - Électrotechnique Énergies - Physique Environnement et prévention des risques Formation continue et professionnelle Génie des procédés Immobilier Informatique - Réseaux informatiques Innovation - Recherche et développement Instrumentation - Mesure Langues Management - Stratégie Matériaux Mathématiques et statistiques Mécanique, automatique et production Mode Psychologie de l'orientation - Accueil Psychologie du travail - Psychanalyse Réseaux et télécommunications Ressources humaines et organisation Santé : gestion Santé : pratiques Sécurité - Conditions de travail - Sociologie du travail - Intervention Tourisme Transports - Logistique	Menu déroul ant	OUI
22	Si ETUDES_T=1 à 4	TYPE_T	TypeSuivi	Quelle modalité avez-vous principalement pratiqué jusqu'à présent ?	1 2 3	Formation en présentiel (en salle) Formation à distance (en ligne) Formation hybride (en salle et en ligne)	Bullet	OUI
23		CNAM2019	Inscrit2019	Étiez-vous inscrit-e au Cnam l'année dernière ?	1 0	Oui Non	Bullet	OUI
24	Si CNAM2019=1	ETUDES_T- 1	FormationSuivi T-1	À quel type de formation étiez- vous inscrit-e au Cnam l'année dernière ?	1 2 3 4 5	Des UE à la carte, sans nécessairement Certificat de compétences ou de Diplôme (DUT, Licence, Master... réalisé Autre Pas d'inscription au Cnam l'année dernière	Bullet	OUI
25	Si CNAM2019=1	DOMAINE_ T-1	DomainSuiviT- 1	Quel était le domaine principal de cette formation ?	place 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	-- domaine -- Acoustique Agroalimentaire - Biologie Aménagement du territoire Banque - Assurance - Actuariat BTP - Géologie - Géomatique Chimie Commerce - Marketing Communication - Documentation Comptabilité - Finance de l'entreprise Création d'entreprises et d'activités	Menu déroul ant	OUI

					11	Criminologie		
					12	Culture scientifique et technique		
					13	Droit		
					14	Économie		
					15	Économie sociale		
					16	Électronique - Électrotechnique		
					17	Énergies - Physique		
					18	Environnement et prévention des risques		
					19	Formation continue et professionnelle		
					20	Génie des procédés		
					21	Immobilier		
					22	Informatique - Réseaux informatiques		
					23	Innovation - Recherche et développement		
					24	Instrumentation - Mesure		
					25	Langues		
					26	Management - Stratégie		
					27	Matériaux		
					28	Mathématiques et statistiques		
					29	Mécanique, automatique et production		
					30	Mode		
					31	Psychologie de l'orientation - Accueil		
					32	Psychologie du travail - Psychanalyse		
					33	Réseaux et télécommunications		
					34	Ressources humaines et organisation		
					35	Santé : gestion		
					36	Santé : pratiques		
					37	Sécurité - Conditions de travail -		
					38	Sociologie du travail - Intervention		
					39	Tourisme		
					40	Transports - Logistique		
26		CRISE_EDU	ChangementEdu	La crise sanitaire actuelle vous a-t-elle amené à repenser vos choix en matière de formation ?	1	Oui, tout à fait	Bullet	OUI
					2	Oui, plutôt		
					3	Non, plutôt pas		
					4	Non, pas du tout		
27		ETUDES_T+1	FormationFutur	Envisagez-vous de faire évoluer vos choix de formation dans un avenir proche (deux ans maximum), compte tenu de la crise sanitaire ? (NB: votre réponse ne vous engage bien évidemment à rien.)	0	Non	Bullet	OUI
					2	Oui, probablement en m'inscrivant dans		
					1	Oui, mais probablement pas au Cnam		
29	Si ETUDES_T+1= 1 et 2	TYPE_T+1	TypeFutur	Quelle modalité souhaiteriez-vous principalement pratiquer à l'avenir ?	1	Formation en présentiel (en salle)	Bullet	OUI
					2	Formation à distance (en ligne)		
					3	Formation hybride (en salle et en ligne)		
28	Si ETUDES_T+1=	DOMAINE_T+1	DomainFutur	Si vous avez une idée assez précise de ces choix de			Champ libre	NON
30		CPF	UtilisationCPF	Comptez-vous utiliser votre CPF (Compte professionnel de formation) prochainement ?	1	Oui	Bullet	OUI
					0	Non		
					9	Ne sait pas		
Volet Divers								
31		QUALIVIE	QualitedeVie	Êtes-vous globalement satisfait-e de la qualité de votre	place	---0---	Bullet en	OUI
						(Ranking de 1 à 10)		
32		MOBGEO	MobiliteGeo	Dans ce contexte de crise sanitaire, envisagez-vous une mobilité géographique dans un avenir proche ?	1	Oui, essentiellement pour des raisons	Bullet	OUI
					2	Oui, essentiellement pour des raisons		
					3	Oui, à la fois pour des raisons		
					4	Non, je pense rester où je suis		
					5	Non, car j'ai déjà réalisé une mobilité		
					6	Autre		
Données Démographiques								
35		COUPLE	Couple	Quel est votre statut matrimonial ?	1	Célibataire, divorcé.e, veuf.ve	Bullet	OUI
					2	Marié.e, remarié.e, union libre, PACS		
36		ENFANT	Enfants	Avez-vous un ou des enfants ?	1	Oui, dont au moins un enfant de moins de	Bullet	OUI
					2	Oui, mais aucun n'a moins de 6 ans		

Trajectoires professionnelles et formation continue pendant la crise sanitaire : un éclairage à partir des situations des auditeurs du Cnam

					0	Non		
37		EDUC	DiplomeObtenu	Quel est votre diplôme obtenu le plus élevé ?	0 1 2 3 4 5 6	Aucun diplôme inférieur au baccalauréat Baccalauréat (ou équivalent) Enseignement supérieur de cycle court Licence (ou équivalent bac+3) Maîtrise ou Master (ou équivalent bac+4) Doctorat (ou équivalent bac+8)	Bullet	OUI
38	Si EDUC ne 0	EDUYEAR	AnneeObtention	En quelle année avez-vous obtenu ce diplôme ?	place	--Année-- de 2020 à 1940	Menu déroulé	OUI
39		LANGUE	Niveau de français	Quel est votre niveau de maîtrise du français ?	1 2 3 4	Langue maternelle Avancé Intermédiaire Débutant	Bullet	OUI
43		PINSC	PremiereInscCnam	En quelle année vous êtes-vous inscrit-e la première fois au	place	--Année-- de 2020 à 1940	Menu déroulé	OUI
41		PCS	PCS	Quelle est votre catégorie socioprofessionnelle (emploi actuel ou dernier emploi occupé le cas échéant) ?	10 21 22 23 31 32 36 41 46 47 48 51 54 55 56 61 66 69 81 83 84 85 86 99	Agriculteurs exploitants Artisans Commerçants et assimilés Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus Professions libérales et assimilés Cadres de la fonction publique, Cadres d'entreprise Professions intermédiaires de Professions intermédiaires Techniciens Contremaîtres, agents de maîtrise Employés de la fonction publique Employés administratifs d'entreprise Employés de commerce Personnels des services directs aux Ouvriers qualifiés Ouvriers non qualifiés Ouvriers agricoles Chômeurs n'ayant jamais travaillé Militaires du contingent Elèves, étudiants Sans activité professionnelle (autre que Retraité Autre	Bullet	OUI
44		VIE_ACTIVE	Entree Vie Active	En quelle année êtes-vous entré-e dans la vie active (premier emploi hors job étudiant) ?	place 99	--Année-- Je ne suis pas encore entré-e dans la vie de 2020 à 1940	Menu déroulé ant décroi	OUI
42		GEO	Lieu d'habitation	Choisissez dans la liste votre département de résidence :	Place 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19	---Département--- 01 - Ain 02 - Aisne 03 - Allier 04 - Alpes-de-Haute-Provence 05 - Hautes-Alpes 06 - Alpes-Maritimes 07 - Ardèche 08 - Ardennes 09 - Ariège 10 - Aube 11 - Aude 12 - Aveyron 13 - Bouches-du-Rhône 14 - Calvados 15 - Cantal 16 - Charente 17 - Charente-Maritime 18 - Cher 19 - Corrèze	Menu déroulé ant	OUI

				2A	2A - Corse-du-sud		
				2B	2B - Haute-Corse		
				21	21 - Côte-d'Or		
				22	22 - Côtes-d'Armor		
				23	23 - Creuse		
				24	24 - Dordogne		
				25	25 - Doubs		
				26	26 - Drôme		
				27	27 - Eure		
				28	28 - Eure-et-Loir		
				29	29 - Finistère		
				30	30 - Gard		
				31	31 - Haute-Garonne		
				32	32 - Gers		
				33	33 - Gironde		
				34	34 - Hérault		
				35	35 - Ille-et-vilaine		
				36	36 - Indre		
				37	37 - Indre-et-Loire		
				38	38 - Isère		
				39	39 - Jura		
				40	40 - Landes		
				41	41 - Loir-et-Cher		
				42	42 - Loire		
				43	43 - Haute-Loire		
				44	44 - Loire-Atlantique		
				45	45 - Loiret		
				46	46 - Lot		
				47	47 - Lot-et-Garonne		
				48	48 - Lozère		
				49	49 - Maine-et-Loire		
				50	50 - Manche		
				51	51 - Marne		
				52	52 - Haute-Marne		
				53	53 - Mayenne		
				54	54 - Meurthe-et-Moselle		
				55	55 - Meuse		
				56	56 - Morbihan		
				57	57 - Moselle		
				58	58 - Nièvre		
				59	59 - Nord		
				60	60 - Oise		
				61	61 - Orne		
				62	62 - Pas-de-Calais		
				63	63 - Puy-de-dôme		
				64	64 - Pyrénées-Atlantiques		
				65	65 - Hautes-Pyrénées		
				66	66 - Pyrénées-Orientales		
				67	67 - Bas-Rhin		
				68	68 - Haut-Rhin		
				69	69 - Rhône		
				70	70 - Haute-Saône		
				71	71 - Saône-et-Loire		
				72	72 - Sarthe		
				73	73 - Savoie		
				74	74 - Haute-Savoie		
				75	75 - Paris		
				76	76 - Seine-maritime		
				77	77 - Seine-et-Marne		
				78	78 - Yvelines		
				79	79 - Deux-Sèvres		
				80	80 - Somme		
				81	81 - Tarn		
				82	82 - Tarn-et-Garonne		

Trajectoires professionnelles et formation continue pendant la crise sanitaire : un éclairage à partir des situations des auditeurs du Cnam

					83 - Var			
					84 - Vaucluse			
					85 - Vendée			
					86 - Vienne			
					87 - Haute-Vienne			
					88 - Vosges			
					89 - Yonne			
					90 - Territoire de Belfort			
					91 - Essonne			
					92 - Hauts-de-Seine			
					93 - Seine-Saint-Denis			
					94 - Val-de-Marne			
					95 - Val-d'Oise			
					971 - Guadeloupe			
					972 - Martinique			
					973 - Guyane			
					974 - La Réunion			
					976 - Mayotte			
44		FINFORM (de 1 à 6)	Financement	Qui finance la dernière formation du Cnam à laquelle vous vous êtes inscrit-e ? (plusieurs réponses possibles)	1 2 3 4 5 6	Financement individuel Financement employeur Compte personnel de formation (CPF) Pôle emploi Conseil régional Autre	Bullet	OUI
43		COMMENTAIRE	Commentaire	Ce questionnaire est presque terminé. Merci de nous laisser tout commentaire que vous jugeriez utile et qui nous permettrait de mieux appréhender votre situation professionnelle au regard de la crise sanitaire.			Champ libre	NON

7 VARIABLES ADDITIONNELLES EXTRAITES DES ENREGISTREMENTS OEC

CODE VAR	QUESTIONS	TYPE REP	CODE	MODALITE DE REPONSES
Numero	Numéro d'identifiant pour l'étude construit	CHAR		exemple 2013BNO 00022
Annee	année universitaire	CHAR	AAAA/AAAA	exemple 2012/2013
Semestre	Semestre	MODAL	1	Premier semestre
		MODAL	2	Deuxième semestre
		MODAL	3	Année universitaire
		MODAL	4	Année civile
Modalite_ens	Modalité d'enseignement	MODAL	PRE	Presentiel
		MODAL	FOD	Formation ouverte à Distance (FOD nationale)
		MODAL	HYB	Formation mixte
Diplome	Plus haut diplôme obtenu hors du Cnam (déclaration au moment de la première inscription)	MODAL	000	Aucun diplôme français ou étranger
		MODAL	011	Français : CAP, BEP, BEPC
		MODAL	012	Français : CFPA 1 ^{er} degré
		MODAL	013	Français : Brevet professionnel
		MODAL	010	Français : Autre diplôme homologué de niveau
		MODAL	04F	Français : ESEU (série A ou B), examen spécial
		MODAL	04G	Français : Bac général
		MODAL	04P	Français : Bac professionnel
		MODAL	04T	Français : Bac technologique
		MODAL	04R	Français : Titre professionnel de niveau IV
		MODAL	062	Français : CFPA 2 ^e degré
		MODAL	063	Français : DEUG, DEUST
		MODAL	064	Français : BTS
		MODAL	065	Français : DUT
		MODAL	061	Français : Autre diplôme homologué de niveau
		MODAL	066	Français : Titre professionnel de niveau III
		MODAL	073	Français : Licence
		MODAL	078	Français : Licence Professionnelle
		MODAL	072	Français : Autre diplôme homologué de niveau
		MODAL	077	Français : Maîtrise, Master 1
		MODAL	72B	Français : Autre diplôme homologué de niveau
		MODAL	079	Français : Titre professionnel de niveau II
		MODAL	080	Français : Diplôme d'école supérieure de
		MODAL	081	Français : Diplôme d'école d'ingénieur
		MODAL	082	Français : DEA, DESS, Master 2 (professionnel)
		MODAL	085	Français : Mastère spécialisé, MBA
		MODAL	084	Français : Doctorat
		MODAL	72C	Français : Autre diplôme homologué de niveau
		MODAL	086	Français : Titre professionnel de niveau I
		MODAL	04E	Etranger : Bac ou diplôme de même niveau
		MODAL	060	Etranger : Diplôme d'enseignement supérieur
		MODAL	60B	Etranger : Diplôme d'enseignement supérieur
MODAL	071	Etranger : Diplôme d'enseignement supérieur		
MODAL	71B	Etranger : Diplôme d'enseignement supérieur		
Dip vise	Si inscription au diplôme, diplôme suivi	CHAR	XXX000	code BDO
Situation_prof	Statut professionnel (au moment de la première inscription)	MODAL	80	Occupe un emploi
		MODAL	81	En recherche d'un premier emploi
		MODAL	84	Etudiant
		MODAL	90	Parent au foyer
		MODAL	94	En recherche d'un nouvel emploi
		MODAL	95	Retraité ou préretraité
		MODAL	96	Autre inactif
		MODAL	99	En emploi : Cas non prévu
Date naiss	Date de naissance	DATE	MM/AAAA	Format Date
Civillite	Civilité	MODAL	1	Monsieur
		MODAL	2	Madame
Code ue	Code de l'UE	CHAR	XXX000	Code BDO
Int ue	Intitulé de l'UE	CHAR		Intitulé BDO
Ccr_ins	CCR d'inscription administrative	MODAL	ARA	Auvergne - Rhône Alpes
		MODAL	BFC	Bourgogne - Franche-Comté

		MODAL	BRT	Bretagne
		MODAL	CEN	Centre-Val de Loire
		MODAL	CIV	Côte-d'Ivoire
		MODAL	COR	Corse
		MODAL	GET	Grand-Est
		MODAL	GUA	Guadeloupe
		MODAL	GUY	Guyane
		MODAL	HDF	Haut-de-France
		MODAL	IDF	Ile-de-France
		MODAL	LGR	Languedoc-Roussillon
		MODAL	LIB	Liban
		MODAL	MAD	Madagascar
		MODAL	MAR	Maroc
		MODAL	MAY	Mayotte
		MODAL	MPY	Midi-Pyrénées
		MODAL	MRT	Martinique
		MODAL	NAQ	Nouvelle-Aquitaine
		MODAL	NOU	Nouvelle-Calédonie
		MODAL	OCC	Occitanie
		MODAL	PAC	Provence-Alpes-Côte-d'Azur
		MODAL	PAR / CEP	Centre d'enseignement de Paris
		MODAL	PDL	Pays de la Loire
		MODAL	POL	Polynésie Française
		MODAL	REU	La Réunion
Ccr_ens	CCR d'enseignement / inscription pédagogique	MODAL	ARA	Auvergne - Rhône Alpes
		MODAL	BFC	Bourgogne - Franche-Comté
		MODAL	BRT	Bretagne
		MODAL	CEN	Centre-Val de Loire
		MODAL	CIV	Côte-d'Ivoire
		MODAL	COR	Corse
		MODAL	GET	Grand-Est
		MODAL	GUA	Guadeloupe
		MODAL	GUY	Guyane
		MODAL	HDF	Haut-de-France
		MODAL	IDF	Ile-de-France
		MODAL	LGR	Languedoc-Roussillon
		MODAL	LIB	Liban
		MODAL	MAD	Madagascar
		MODAL	MAR	Maroc
		MODAL	MAY	Mayotte
		MODAL	MPY	Midi-Pyrénées
		MODAL	MRT	Martinique
		MODAL	NAQ	Nouvelle-Aquitaine
		MODAL	NOU	Nouvelle-Calédonie
		MODAL	OCC	Occitanie
MODAL	PAC	Provence-Alpes-Côte-d'Azur		
MODAL	PAR / CEP	Centre d'enseignement de Paris		
MODAL	PDL	Pays de la Loire		
MODAL	POL	Polynésie Française		
MODAL	REU	La Réunion		
centre	Centre d'enseignement physique	MODAL		Pas de nomenclature
Date Connex enf	Date de la dernière connexion à ENF	DATE	JJ/MM/AAAA	Format Date
Ress consult	% des ressources consultées	NUM		Nombre
		MODAL	3	Questionnaire validé
		MODAL	4	Questionnaire non ouvert
Date rep	Date validation	DATE	JJ/MM/AAAA	Format Date
Groupe	Pour certains enseignements, répartition des	CHAR		Pas de nomenclature
Ident	Numéro d'identifiant pour un individu :	CHAR		exemple INE Cnam : 0G5DRS1EXS9
Date pconnexion	Date de première connexion à la plateforme	DATE	JJ/MM/AAAA	Format Date
Date dmodif	Date de dernière modification au	DATE	JJ/MM/AAAA	Format Date
Date drelance	Date de la dernière/prochaine relance	DATE	JJ/MM/AAAA	Format Date

8 VARIABLES ADDITIONNELLES CREEES POUR L'EXPLOITATION DE L'ENQUETE

Condition	Code_var	Explication de la variable	Code	Label de réponses
	TEMP_PINSC	Temps écoulé depuis la première inscription		Nombre d'années écoulées
	PINSC_CLASS	Temps écoulé depuis la première inscription, regroupé en 6 classes	0 1 2 3 4 5	Première inscription Inscrit depuis un an Inscrit depuis plus d'un an et moins de 5 ans Inscrit depuis plus de 5 ans et moins de 10 ans Inscrit depuis plus de 10 ans et moins de 20 ans Inscrit depuis plus de 20 ans et moins de 80 ans
	AGE	Âge de l'individu		Nombre d'années
	AGE_CLASS	Âge de l'individu regroupé en 5 classes	1 2 3 4 5	Moins de 20 ans De 20 à 24 ans De 25 à 45 ans De 46 à 59 ans 60 ans et plus
	AGE_CLASS2	Âge de l'individu regroupé en 3 classes	1 2 3	Moins de 25 ans De 25 à 49 ans 50 ans et plus
	FINFORM_NB	Nombre de sources de financement de la formation	1 2 3 4 5 6	Une seule source de financement Deux sources de financement 3 sources de financement 4 sources de financement 5 sources de financement 6 sources de financement
EDUC	EDUYEAR_NB	Nombre d'années écoulées		Nombre d'années écoulées
EDUC	EDUYEAR_CLASS	Nombre d'années écoulées depuis l'obtention du diplôme regroupé en 5 classes	1 2 3 4 5	Depuis un an ou moins Depuis 2 ans Depuis 3 à 5 ans Depuis 6 à 10 ans Depuis plus de 10 ans
	VIE_ACTIVE_NB	Nombre d'années écoulées		Nombre d'années
	VIE_ACTIVE_CLASS	Nombre d'années écoulées depuis l'entrée dans la vie active regroupé en 5 classes	1 2 3 4 5	Année précédente 2 ans 3 à 5 ans 6 à 10 ans Supérieur à 10 ans
	EDUC_AGREG	Niveau de diplôme regroupé en 4 classes	1 2 3 4	Bac ou inférieur au Bac Enseignement supérieur de cycle court (bac+2, type DEUG, Licence (ou équivalent bac+3) Maîtrise, Master ou Doctorat (ou équivalent)
	PCS_AGREG	PCS agrégée en 6 classes	2 3 4 5 8 9	Artisans, commerçants, et chefs d'entreprise Cadres et professions intellectuelles supérieures Professions intermédiaires Employés et ouvriers Autres personnes sans activité professionnelle (chômeurs et Autre
	REGION_GLOB	Région d'habitation	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Île-de-France Auvergne-Rhône-Alpes Pays de la Loire Bretagne Normandie Hauts-de-France Centre-Val-de-Loire Grand Est Bourgogne-Franche-Comté Nouvelle-Aquitaine

Trajectoires professionnelles et formation continue pendant la crise sanitaire : un éclairage à partir des situations des auditeurs du Cnam

			11	Occitanie
			12	Provence-Alpes-Côte-D'azur et Corse
			13	DOM-TOM
	Cnam_Paris	L'individu est inscrit au Cnam	1	L'individu est inscrit au Cnam de Paris
	changementpro	L'individu a connu un	1	L'individu a connu un changement dans la nature de l'emploi
	ANNEE_IINSCR	Année d'inscription au Cnam	1	Inscrit au Cnam en 2019 et en 2020
			2	Inscrit au Cnam uniquement en 2020
			3	Inscrit au Cnam en 2019
	TYPE_FUT2	Choix de modalité de formation envisagé pour le futur	1	Formation en présentiel
			2	Formation à distance
			3	Formation en hybride
	BIN_CRISE_PRO	Volonté de repenser ses projets professionnels agrégée en 2 classes	0	La crise sanitaire n'a pas amené l'individu à repenser ses projets
			1	La crise sanitaire a amené l'individu à repenser ses projets
	BIN_CRISE_EDU	Volonté de repenser ses choix en matière de formation agrégée en 2 classes	0	La crise sanitaire n'a pas amené l'individu à repenser ses choix en
			1	La crise sanitaire a amené l'individu à repenser ses choix en
	CRISE_EDU2	Ordonnancement de la variable CRISE_EDU	1	Non, pas du tout
			2	Non, plutôt pas
			3	Oui, plutôt
			4	Oui, tout à fait
	CHANGE_EMPLOY_CHOIX	Changement d'employeur entre mars et novembre 2020 et origine du changement	0	Pas de changement d'employeur
			1	Changement d'employeur dû à un choix de l'individu
			2	Changement contraint, lié au contexte de la crise sanitaire
			3	Changement contraint, non lié au contexte de la crise
	CHANGE_EMPLOY_FCT	Changement d'employeur et de fonction entre mars et novembre 2020	0	Pas de changement d'employeur, ni de fonction
			1	Changement d'employeur sans changement de fonction
			2	Changement d'employeur et de fonction
	ALT	Indicatrice pour les alternants	1	L'individu est alternant
	prior_status (Reconstitué avec la variable CHANGE)	Statut en T-1, désagrégé (9 classes)	1	En emploi non salarié (indépendant, employeur, conjoint)
			2	En CDI/fonctionnaire
			3	En CDD
			4	En intérim
			5	En contrat d'apprentissage (apprentissage ou
			6	En études ou en stage (hors contrat d'apprentissage -
			7	Au chômage
			8	A la retraite
			9	Autres inactifs (ex : au foyer)
	STAT_AGREG_N2	Statut d'activité en T, agrégé en 2 classes	1	Emploi (inclus les alternants)
			2	Non-Emploi
	STAT_T1_AGREG_N2	Statut d'activité en T-1, agrégé en 2 classes	1	Emploi (inclus les alternants)
			2	Non-Emploi
CHANGE=0 ou 1	PRIOR_STAT_N2	Statut d'activité en T-1 (reconstitué), agrégé en 2 classes	1	Emploi (inclus les alternants)
			2	Non-Emploi
	STAT_AGREG_N3	Statut d'activité en T, agrégé en 3 classes	1	Emploi
			2	Chômage
			3	Inactifs
	STAT_T1_AGREG_N3	Statut d'activité en T-1, agrégé en 3 classes	1	Emploi
			2	Chômage
			3	Inactifs
CHANGE=0 ou 1	PRIOR_STAT_N3	Statut d'activité en T-1 (reconstitué), agrégé en 3 classes	1	Emploi
			2	Chômage
			3	Inactifs
	STAT_AGREG_N5	Statut d'activité en T, agrégé en 5 classes	1	Emploi stable
			2	Emploi précaire (dont alternance)
			3	Chômage
			4	Inactivité (Etude ou stage)
			5	Inactivité (autre)
	STAT_T1_AGREG_N5	Statut d'activité en T-1, agrégé en 5 classes	1	Emploi stable
			2	Emploi précaire (dont alternance)

			3	Chômage
			4	Inactivité (Etude ou stage)
			5	Inactivité (autre)
CHANGE=0 ou 1	PRIOR_STAT_N5	Statut d'activité en T-1 (reconstitué), agrégé en 5 classes	1	Emploi stable
			2	Emploi précaire (dont alternance)
			3	Chômage
			4	Inactivité (Etude ou stage)
			5	Inactivité (autre)
	STATUT_AGREG2	Statut d'activité en T, agrégé en 6 classes	0	En emploi stable
			1	En emploi précaire
			2	En contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation)
			3	En études ou en stage (hors contrat d'alternance – apprentissage ou pro)
			4	Au chômage
			5	A la retraite et autres inactifs (ex : au foyer)
	STATUT_T1_AGREG2	Statut d'activité en T-1, agrégé en 6 classes	0	En emploi stable
			1	En emploi précaire
			2	En contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation)
			3	En études ou en stage (hors contrat d'alternance – apprentissage ou pro)
			4	Au chômage
			5	A la retraite et autres inactifs (ex : au foyer)
	PRIOR_STAT_N6	Statut d'activité en T-1 (reconstitué), agrégé en 6 classes	0	En emploi stable
			1	En emploi précaire
			2	En contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation)
			3	En études ou en stage (hors contrat d'alternance – apprentissage ou pro)
			4	Au chômage
			5	A la retraite et autres inactifs (ex : au foyer)
	TRAJ_N2_act	Trajectoire au regard de l' activité	1	Inactif → inactif
			2	Inactif → actif
			3	Actif → inactif
			4	Actif → Actif
	TRAJ_N2_emp	Trajectoire au regard de l' emploi	1	Non-emploi → Non-emploi
			2	Non-emploi → emploi
			3	Emploi → Non-emploi
			4	Emploi → Emploi (inclus les alternants)
	SOUHAIT2	Variable de satisfaction dans l'emploi	0	Pas en emploi
			1	L'emploi ne correspond pas aux attentes
			2	L'emploi correspond aux attentes
	QUALIVIE_AGREG	Variable d'agrégation de QUALIVIE	1	Satisfaction faible (de 1 à 4)
			2	Satisfaction moyenne (5 et 6)
			3	Satisfaction élevée (7 et 8)
			4	Satisfaction très élevée (9 et 10)
	MOBGEO_AGREG	Variable d'agrégation de MOBGEO	0	Pas de mobilité géographique envisagée ou réalisée depuis
			1	Mobilité géographique envisagée ou réalisée depuis mars
	reponse	Variable permettant de savoir si le répondant a répondu à FINFORM_ND	0	Le répondant n'est pas allé au bout du questionnaire
			1	Le répondant est allé au bout du questionnaire
	IDF	Indicatrice sur e lieu de résidence en Île de France	0	L'individu n'habite pas en Île de France
			1	L'individu habite en île de France

BIBLIOGRAPHIE

- AMOSSE T., BEATRIZ M., ERHEL C., KOUBI M., MAUROUX A. (2021), « Les métiers "de deuxième ligne" de la crise du Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ? », *Document de travail Centre d'Études de l'Emploi et du Travail / DARES*, mai.
- ARNOULT E. (2018). « Mobilité géographique et emploi », *Connaissance de l'Emploi*, No.142, Centre d'Études de l'Emploi et du Travail.
- BARTOLINI L., GROPAS R., TRIANDAFYLIDOU A. (2016), "Drivers of Highly Skilled Mobility from Southern Europe: Escaping the crisis and emancipating oneself", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43:4, p.652-673.
- BONY L. (2016), « Nathalie Ortar, La vie en deux. Familles françaises et britanniques face à la mobilité géographique professionnelle », *Lectures [En ligne], Les comptes rendus*, mis en ligne le 27 janvier 2016, DOI : <https://doi.org/10.4000/lectures.19988>
- BRUNET C., RIEUCAU G. (2019), « Mobilités géographiques, emplois et inégalités », *Travail et Emploi*, No.160, p. 5-22.
- CARD D., KLUVE J., WEBER A. (2010), "Active labour market policy: a meta evaluation", *Economic Journal*, 120 (November), F452–F477.
- CLARK A. (2005). "What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries". In: *Job Quality and Employer Behaviour*. Ed. by Stephen Bazen, Claudio Lucifora, and Wiemer Salverda. London : Palgrave Macmillan UK, p. 11–30.
- CORREIA M., POTTIER F. (2000), « La "formation tout au long de la vie". Progression professionnelle ou adaptation aux contraintes », *Formation Emploi*, No.71, p. 65-82
- DANZIN E., SIMONNET V., TRANCART D. (2011), « L'impact de la crise sur les trajectoires professionnelles des jeunes », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi et du Travail*, No. 146.
- DARES (2021), « Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psychosociaux ? », *DARES analyses*, No.28.
- DUPRAY A., EPIPHANE D. (2014), « Quand l'improbable se réalise : le cas des bifurcations professionnelles en début de carrière », *Net.Doc*, Céreq, No.125, 40 p.
- EPIPHANE D., MAZARI Z., OLARIA M., SULZER E. (2019), « Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée : Les premiers apports du suivi sur 7 ans de la Génération 2010 », *CEREQ Bref* No.382.
- ERHEL C., GUERGOAT-LARIVIERE M., LESCHKE J., WATT A. (2013), " Trends in Job Quality during the Great Recession: a Comparative Approach for the EU", *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi et du Travail*, No.161-2, mars.
- ERHEL C., GUERGOAT-LARIVIERE M., TRANCART D. (2014), « Labour Market Mobility Patterns during the 2008 Crisis : Inequalities in a Comparative Perspective », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi et du Travail*, No.169.
- FLAMAND J. (2016), « Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français », *Document de travail France Stratégie*, No.3, mars.
- FLAMAND J., JOLLY C., REY M. (2020), « Les métiers au temps du corona », *La note d'analyse*, France Stratégie.
- Grosseaume V., Foucher C. (2014), « Impact d'une formation sur les parcours professionnel », rapport de recherche
- GUERGOAT-LARIVIERE M., PEREZ C. (2017), « Formation continue des salariés en temps de crise : quels liens avec les ajustements pratiqués par leurs entreprises ? », *Formation emploi*, No.137, p. 51-71.
- ILO (2020), « Preventing exclusion from the labour market: Tackling the COVID-19 youth employment crisis », *Policy Brief*.
- INSEE (2020), « Au deuxième trimestre 2020, un marché du travail sous l'influence du confinement », *Informations rapides*, No.203.
- INSEE (2021), Analyse des résultats de l'enquête Emploi, Éclairage sur le marché du travail au 4e trimestre 2020, Complément à l'Informations Rapides no.37 du 16 février 2021.
- LEVENE T., BROS F. (2011), « Trajectoires professionnelles et rapports à la formation d'adultes et jeunes adultes en parcours d'insertion », *Savoirs*, 2011/2, No.26, p.85-108
- LHOMMEAU B., MICHEL C. (2018), « Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? », *DARES Analyses*, No.49.

- LIZE L., PROKOVAS N. (2014), « Un regard sur la qualité de l'emploi après le chômage », *Revue Française de Socio-Économie*, 2014/2, No.14, p. 221-241.
- MORTENSEN, D. T., PISSARIDES, C. A. (1994), "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment", *Review of Economic Studies*, 61 (3): 397–415.
- OCDE (2020), « Comment va la vie ? 2020 : Mesurer le bien-être », *Éditions OCDE*, Paris, <https://doi.org/10.1787/ab72c502-fr>.
- POCHIC S., BORY A. (2014), « Expériences de pertes d'emploi : la crise vue d'en bas », *Travail et Emploi* [En ligne], 138 | avril-juin.
- SCHMID G., GAZIER B. (dir.) (2002), *The dynamics of full employment. Social integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, 443 p.
- SCHWANDT H., VON WACHTER T.M. (2019), “Unlucky Cohorts: Estimating the Long-Term Effects of Entering the Labor Market in a Recession in Large Cross-Sectional Data Sets”, *Journal of Labor Economics*, vol. 37, No. S1, p. S161-S198.
- WAGNER A.-C. (2010), « Le jeu de la mobilité et de l'autochtonie au sein des classes supérieures », *Regards sociologiques*, No.40, p. 89-98.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://ceet.cnam.fr/>

- N° 206** *Why Do Employees Participate in Innovation? Skills and Organisational Design Issues and The Ongoing Technological Transformation*
NATHALIE GREENAN, SILVIA NAPOLITANO
juin 2021
- N° 205** *Les métiers “de deuxième ligne” de la crise du Covid-19 : quelles conditions de travail et d’emploi dans le secteur privé ?*
THOMAS AMOSSE, MIKAEL BEATRIZ, CHRISTINE ERHEL, MALIK KOUBI, AMELIE MAUROUX
mai 2021
- N° 204** *Working time arrangements, innovation and job satisfaction: a workplace level analysis for France*
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE, MALO MOFAKHAMI
mars 2021
- N° 203** *Les canaux de (non) recrutement des chômeurs. Une exploration à partir de l’enquête Ofer 2016*
YANNICK FONDEUR, CLAUDE MINNI
novembre 2020
- N° 202** *Les repères de la sélection à l’embauche et leur évaluation*
GUILLEMETTE DE LARQUIER, EMMANUELLE MARCHAL
septembre 2020
- N° 201** *Les pratiques de recrutement des entreprises : un pouvoir de segmentation et de valorisation*
GUILLEMETTE DE LARQUIER, GÉRALDINE RIEUCAU
février 2020
- N° 200** *L’espace de l’articulation emploi/hors-emploi chez les indépendants.e.s*
JULIE LANDOUR
novembre 2019
- N° 199** *Le présentéisme au travail. Mieux évaluer pour mieux prévenir*
SYLVIE HAMON-CHOLET, JOSEPH LANFRANCHI
juin 2019
- N° 198** *L’analyse des données de concours au regard des discriminations à l’entrée dans la Fonction Publique d’État*
NATHALIE GREENAN, JOSEPH LANFRANCHI, YANNICK L’HORTY, MATHIEU NARCY, GUILLAUME PIERNE
juin 2019
- N° 197** *Effet d’une réduction de la durée d’indemnisation du congé parental sur l’activité des mères : une évaluation de la réforme de 2015.*
MATHIEU NARCY, FLORENT SARI
décembre 2018