
CONSTRUCTION D'UNE TYPOLOGIE DE TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES À PARTIR DE DONNÉES DE L'ENQUÊTE DEFIS

Camille STEPHANUS

Céreq, Département Formation et certification (DFC)

Camille.stephanus@cereq.fr

Mots-clés : trajectoires professionnelles types, analyse harmonique qualitative, indicateurs longitudinaux, données manquantes, sensibilité à la simultanéité, enquêtes Defis

Résumé

Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) associe le suivi d'une cohorte de salariés sur 5 ans et l'interrogation des entreprises qui les emploient initialement. La population enquêtée est composée de salariés qui ont travaillé au cours du mois de décembre 2013 dans les entreprises échantillonnées. Ils sont représentatifs de tous les salariés d'entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands et des salariés d'entreprises de 3 à 9 salariés dans certains de ces secteurs.

La communication porte sur l'appréhension des trajectoires professionnelles suivies par les enquêtés sur la période d'observation. Elle s'appuie sur un rapport d'étude du Céreq, à paraître à l'été 2018.

Ce document rassemble les principaux résultats issus de l'étude des trajectoires professionnelles et de l'accès à la formation des individus interrogés, réalisée à partir des deux premières vagues d'enquête, qui se sont déroulées à l'été 2015, et à l'automne 2016.

Une méthodologie de construction de trajectoires types, l'analyse harmonique qualitative, a été utilisée. Cette méthode est liée à l'analyse factorielle et permet de traiter des données de calendrier décrivant les différents statuts professionnels des individus enquêtés sur la période d'observation. Plus précisément, la technique consiste en 2 étapes :

Une analyse factorielle sur plusieurs indicateurs caractérisant les parcours professionnels.

Une Classification Ascendante Hiérarchique sur les indicateurs synthétiques résultants de l'analyse factorielle.

La construction du calendrier professionnel et la mise en œuvre de la méthode de classification a nécessité plusieurs choix méthodologiques :

Traitement des données manquantes : 92 individus du panel n'ont pas renseigné une date de fin de séquences (séquences d'emploi, d'indépendance, de chômage ou d'inactivité). Ces dates ont dû être imputées par tirage aléatoire sur les individus aux parcours semblables afin de pouvoir créer le calendrier professionnel.

Deux classes d'indicateurs descriptifs des parcours professionnels ont été sélectionnées : la proportion de temps passé dans chaque état professionnel pour chaque trimestre ainsi que le nombre de changements de statuts professionnels.

Traitement de la sensibilité à la simultanéité : le découpage en sous-périodes (ici en trimestres) permet à l'analyse de considérer deux séquences identiques mais légèrement décalées dans le temps comme plus similaire.

La communication portera sur les étapes de conception des trajectoires types dans le contexte du dispositif d'enquêtes Defis ainsi qu'une description des résultats : présentation des parcours types caractérisant les différentes classes, caractéristiques sociodémographiques des individus suivant chaque trajectoire et caractéristiques de leurs emplois. L'angle de l'accès à la formation professionnelle selon la trajectoire type a aussi été exploré et pourra également être présenté.

Abstract

The training and employee trajectory surveys (*Dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés/Defis*) link companies' practices with their employees' career trajectories as well as the training they have received. A panel of 16,000 individuals who in December 2013 were employed in one of the also surveyed firms will be tracked over a 5-year period (from 2015 to 2019). In order to understand easily complexity of the respondents' professional pathways, we implemented a methodology to cluster the pathways in a limited number of pathways' patterns. This document present, in the first two parts, the methodology used and the 10 patterns created. The third part show how the employees' characteristics are changing between the pathways patterns. The final part, approach the perspective of continuous training depending on the pathways.

1. Présentation de l'enquête Defis

Le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS), est réalisé par le Céreq, suite à une demande du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) et financé par le FPSPP. Ce dispositif associe le suivi d'une cohorte de salariés sur 5 ans et l'interrogation des entreprises qui les emploient initialement. Elle comporte ainsi deux volets :

- **Le volet « entreprises »** : En mars-avril 2015, environ 4500 entreprises échantillonnées dans la base SIRUS ont été interrogées. Elles sont représentatives des entreprises de dix salariés et plus (en France métropolitaine) dans l'ensemble des secteurs d'activité marchands (y compris entreprises privées de l'éducation et de la santé, mais hors agriculture et administration publique) et des entreprises de 3 à 9 salariés pour certains secteurs. Le volet « entreprises » permet d'éclairer le contexte économique et les pratiques (GRH, organisation du travail, formation) de celles-ci.

- **Le volet « salariés »** : Environ 16 000 individus échantillonnés dans les DADS, salariés en décembre 2013 des entreprises répondantes, ont été interrogés en 2015, 2016 et 2017. Ils seront ensuite réinterrogés chaque automne jusqu'en 2019. Le volet « salariés » décrit des éléments biographiques, recense les formations à visée professionnelle et décrit les parcours professionnels des individus interrogés.

Les résultats présentés dans ce document portent sur les salariés employés en décembre 2013 dans l'ensemble des entreprises répondantes. Cependant, le segment de l'enquête portant sur les entreprises de 3 à 9 salariés ne couvre pas l'ensemble des secteurs d'activité¹. De ce fait, les descriptions des résultats par secteur d'activité ne sont présentées ici que pour les salariés d'entreprises de 10 salariés et plus.¹

Schéma 1: Etape de l'enquête Defis « salariés »



Champ de l'enquête auprès des salariés :

La population ciblée est composée de salariés présents en décembre 2013 dans les entreprises répondantes. Elle est représentative de tous les salariés du champ « entreprises », quel que soit leur contrat de travail (apprentis compris). Les demandeurs d'emploi, ainsi que les salariés du secteur public, de l'agriculture, travaillant dans le secteur de l'économie sociale et solidaire et les non-salariés ne font pas partie de la cohorte initiale, mais les salariés changeant de statut pendant la période de suivi longitudinal seront interrogés sur leur nouvelle situation lors des vagues successives d'interrogations.

2. Présentation du document

Ce document vise à proposer une typologie de trajectoires professionnelles des individus interrogés et de les décrire. L'étude, à visée descriptive, porte sur les deux premières vagues d'enquête auprès des salariés de Defis. Ces vagues se sont déroulées à l'été 2015, et à l'automne 2016 (soit environ un suivi de 2 ans et demi depuis la fin décembre 2013, date où les individus étaient salariés dans l'entreprise où ils ont été échantillonnés).

Un premier chapitre présente la méthodologie utilisée pour définir les trajectoires professionnelles types des salariés du champ de l'enquête Defis (choix méthodologique et technique utilisée). Le second chapitre décrit chacune des trajectoires types. Un troisième chapitre a pour but d'illustrer les trajectoires types par les caractéristiques des salariés les composant. Le dernier chapitre expose, pour chaque trajectoire type, des indicateurs relatifs à la formation des individus.

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION INTERROGEE

Composée de salariés en décembre 2013, la population étudiée est en majorité masculine (60%) et dispose en 2013 d'un CDI (87 %). En décembre 2013, ils ont, en moyenne, 10 ans d'ancienneté dans leur entreprise. La plus grande partie d'entre eux était employée par une entreprise de plus de 2000 salariés (22 %). Le principal secteur d'activité employeur est le commerce (16 %) (hors salariés appartenant à des entreprises de 3 à 9 salariés).

Tableau 1: Caractéristiques des salariés en décembre 2013

Sexe	
Homme	60 %
Femme	40 %
Ages	

15 à 29 ans	23 %
30 à 39 ans	23 %
40 à 49 ans	30 %
50 ans et plus	24 %
Catégorie sociales	
Cadre	19 %
Professions intermédiaires	24 %
Employés administratifs	11 %
Employés de commerce	13 %
Ouvriers qualifiés	22 %
Ouvriers non-qualifiés	10 %
Contrat de travail en décembre 2013 dans l'entreprise d'origine	
CDI	87 %
CDD, contrat saisonnier ou contrat aidé	7 %
Intérim ou travail temporaire	3 %
Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	3 %

Données pondérées
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

1. Méthodologie de construction des trajectoires professionnelles types

1.1. Etape 1 : Construction d'un calendrier d'état professionnel mensuel

Les individus interrogés dans Defis ont déclaré chaque séquence professionnelle (par exemple une période de chômage, d'inactivité ou d'emploi) au cours de la période observée. Ces indicateurs ont permis la création d'un calendrier professionnel mensuel de chaque individu afin de mieux appréhender les trajectoires professionnelles individuelles et les visualiser par le biais des chronogrammes (graphiques 1 et 3 à 12). Le calendrier est également nécessaire pour l'utilisation d'une technique de « mesure de dissemblance » permettant de classer les trajectoires des salariés en trajectoires types.

Ce traitement a nécessité plusieurs choix méthodologiques :

- Les séquences de moins d'un mois ne sont pas prises en compte dans l'analyse. En particulier, les salariés quittant l'entreprise pour une période inférieure à un mois ne sont pas considérés comme des salariés mobiles.
- Pour 92 individus, au moins une date de fin de séquence n'a pas été déclarée. Ces dates ont été imputées par tirage aléatoire sur les individus avec un parcours semblable (imputation par hot deck stratifié).

Vue d'ensemble : Plus de deux tiers des salariés fin 2013 toujours employés de la même entreprise 33 mois plus tard.

Au fur et à mesure des fins de CDD, démissions, licenciements, départs en retraite... entre décembre 2013 et août 2016, la proportion d'individus toujours salariés de l'entreprise d'origine baisse. Cependant, elle reste supérieure à 80 % des enquêtés jusqu'en mai 2015, juste avant la première interrogation de Defis, puis continue à baisser pour atteindre en 68 % en août 2016. Parallèlement, la part de salariés qui ont rejoint une nouvelle entreprise ou se retrouvant au chômage, les deux situations les plus fréquentes après la sortie de l'entreprise de 2013, augmente. La proportion de

travailleurs indépendants, d'inactifs et de retraités augmente aussi très légèrement (graphique 1).

En août 2016, on compte :

68 % de salariés de l'entreprise d'origine

16 % de salariés d'une autre entreprise

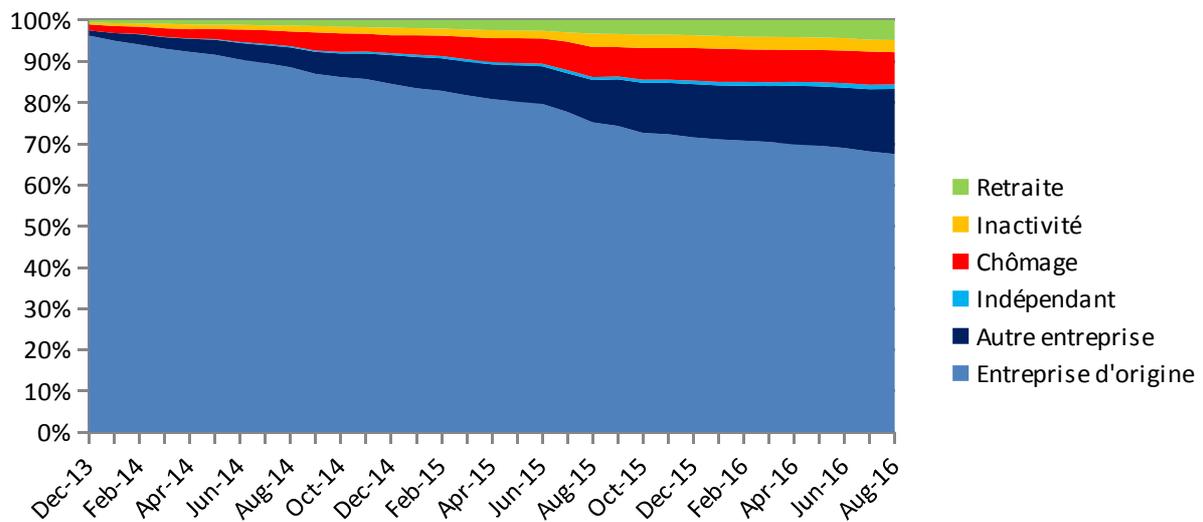
1 % de travailleurs indépendants

8 % de chômeurs

3 % d'inactifs

5 % de retraités

Graphique 1 : Evolution de la situation professionnelle des salariés entre décembre 2013 et août 2016



Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis. Voir champ de l'enquête.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

1.2. Etape 2 : Création des trajectoires professionnelles types

Dans un premier temps, deux classes sont manuellement définies : une regroupant tous les salariés encore en formation initiale en janvier 2014 et une autre regroupant les salariés restés dans l'entreprise initiale tout le long de l'enquête (hors formation initiale). Tous les individus appartenant à ces deux classes sont exclus de la procédure statistique de création des trajectoires types. Les individus en formation initiale sont identifiés par leur statut à un moment T. Le calendrier professionnel des stables est parfaitement homogène et ceux-ci représente une grande majorité de notre population (66 %). Les intégrer à l'analyse n'aurait aucun intérêt et alourdirait la procédure.

Une technique de mesure de la dissemblance entre trajectoires appelée Analyse Harmonique Qualitative (AHQ) a été appliquée aux individus restants.

L'Analyse Harmonique Qualitative (AHQ)

L'AHQ fait partie d'une famille de méthodes de mesure de dissemblance entre trajectoires liées à l'analyse factorielle. Ces méthodes résultent principalement d'enquêtes de suivi longitudinal des parcours professionnels des jeunes sortis de scolarité initiale, menées par le Céreq depuis les années 80. Ces enquêtes permettent d'établir un calendrier mensuel de l'état professionnel de chaque individu et ont ainsi encouragés le recours à la construction de typologies de trajectoire. L'objectif étant d'appréhender plus clairement la grande variété des trajectoires des enquêtés. (Nicolas Robette, 2011)

Le principe de cette catégorie de méthode est de classer les trajectoires des individus selon leur proximité en un nombre de groupes homogène et disjoints.

La technique consiste en 2 étapes :

- Une analyse factorielle sur plusieurs indicateurs caractéristiques des parcours professionnels
- Une Classification Ascendante Hiérarchique (CAH) sur les indicateurs synthétiques résultant de l'analyse factorielle.

Les différentes méthodes liés à l'analyse factorielles (Disjonctifs complet, AHQ, analyse de tableaux multiples, analyses textuelle...) diffèrent par le type d'indicateurs intégrés à l'analyse factorielle.

La mise en œuvre d'une AHQ nécessite le découpage de la période d'observation en plusieurs sous-périodes. On utilise alors comme indicateurs la proportion de temps passé dans chaque état pour chaque sous période.

Un choix doit être fait concernant la durée des sous-périodes. Le choix d'une durée trop courte rapprochera la méthode AHQ de la méthode « Disjonctif complet ». on perdrait alors l'intérêt d'utiliser une AHQ (réduction du biais de simultanéité, voir ci-dessous). Le choix d'une durée trop longue entraîne la perte d'une partie de l'information sur les variations d'état. Il n'est pas obligatoire que toutes les sous-périodes soit de longueurs égales. Si l'on veut donner plus de poids à un moment de l'observation (par exemple un moment où les variations d'états sont plus fréquentes), il est possible de réduire la longueur et donc d'augmenter le nombre de sous période.

Il est aussi possible d'ajouter une ou plusieurs variables indiquant le passage d'un état à un autre.

L'avantage de cette méthode par rapport aux méthodes d'appariement optimal réside dans le fait qu'elle donne un poids particulièrement important au temps passé dans chaque état (chômage, emploi, inactivité...). Cela permet de mieux identifier des trajectoires types comme le chômage, l'inactivité ou le salariat durables. De plus, cette technique paraît plus adaptée à une population relativement stable comme celle du champ de Défis. En effet, seulement 28 % des sortants de l'entreprise d'origine (hors formation initiale) ont changé deux fois ou plus de statut professionnel entre décembre 2013 et août 2016.

En comparaison avec la méthode habituellement utilisée au Céreq utilisant des données sous-formes de tableau disjonctif, l'AHQ permet d'assouplir la sensibilité à la simultanéité. C'est-à-dire que des trajectoires similaires mais décalées dans le temps seront considérées comme « plus similaires » par l'AHQ que par la méthode ayant recours au tableau disjonctif. Cela permet, dans notre cas, de réduire

le poids donné à la date de sortie de l'entreprise d'origine. Cette propriété est particulièrement adaptée au champ comme celui de Défis au sein duquel la sortie de l'entreprise peut avoir une influence importante sur la constitution des trajectoires. Les salariés peuvent sortir de l'entreprise d'origine à tout moment de la période d'observation et il est impossible de supprimer les salariés sortant en fin d'enquête sous peine d'estimer à la baisse la proportion de sortant de l'entreprise d'origine.

Choix Des indicateurs intégrés à l'analyse factorielle

Nous disposons du calendrier mensuel d'état professionnel de chaque individu entre décembre 2013 et aout 2016. Cela représente une période d'observation de 33 mois qui a été divisé en 11 sous-périodes de 3 mois. Ainsi, sont intégrées à l'analyse factorielle

- 66 variables représentant la proportion de temps passé dans chaque état professionnel pour chaque sous-période (11 sous-périodes X 6 états).
- Une variable dénombrant les changements de statuts professionnels

Cette dernière variable est intégré à l'analyse avec l'objectif d'identifier une population instable, changeant de nombreuses fois de statut professionnel.

Les variables intégrées utilisées étant toutes quantitatives, le type d'analyse factorielle utilisée sera une analyse en composante principale (ACP)

L'analyse en composante principale : interprétation des axes et choix du nombre d'axes intégrés à la CAH

La forte sensibilité au biais de simultanéité du champ de l'enquête Défis associés à la faible proportion de certains parcours professionnels (statut d'indépendant, inactivité durable hors retraite...) complique la procédure, malgré l'utilisation de l'AHQ. Par exemple, seulement 4 % des sortants de l'entreprise d'origine passent au moins un mois en situation d'indépendant. Pour identifier des trajectoires caractérisées par des statuts professionnels plus que par la date de sortie de l'entreprise, nous devons identifier les indicateurs synthétiques portant une information pertinente.

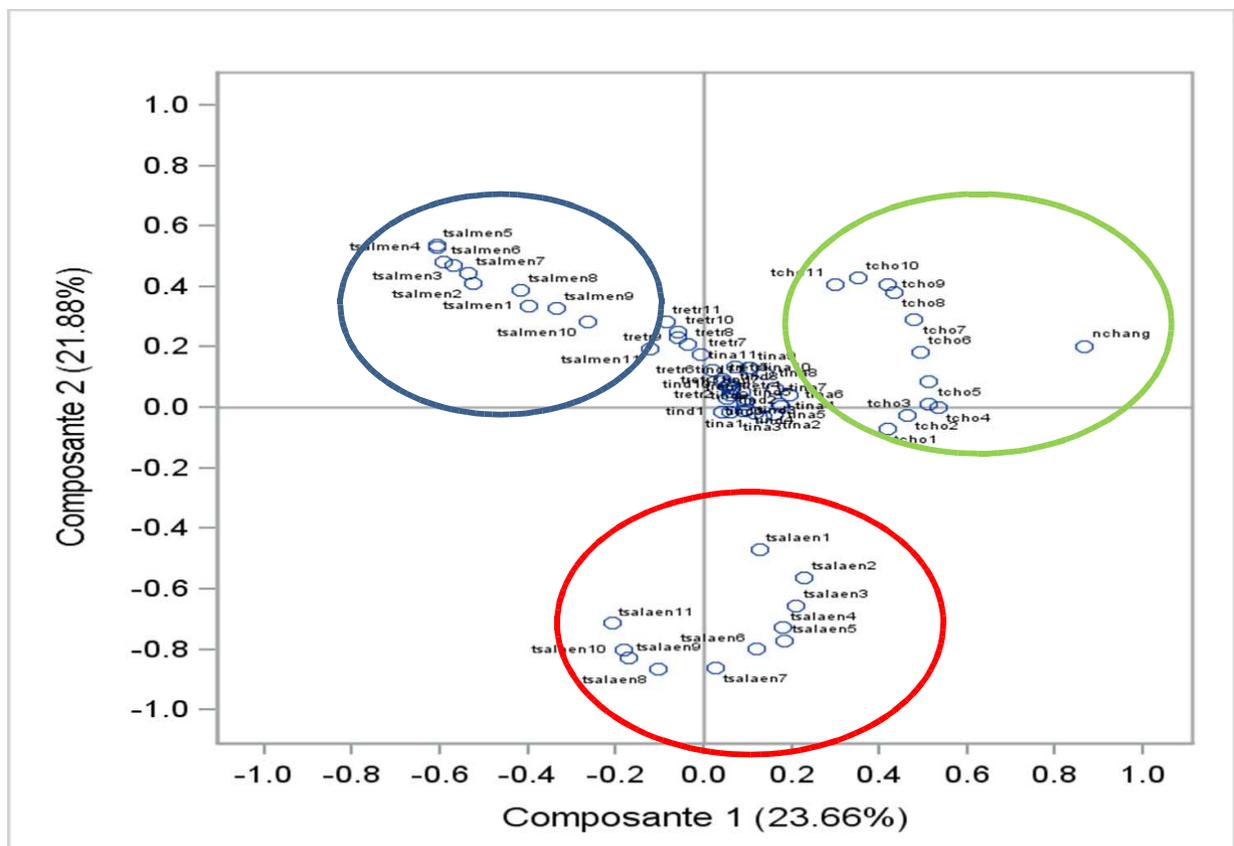
Après interprétation des axes de l'ACP et plusieurs essais de classification, nous avons finalement sélectionné treize axes. Cumulés, ils représentent presque 92 % de la variabilité des 67 variables d'origine.

Pour exemple le premier plan factoriel fait ressortir des types de trajectoires professionnelles. Le premier axe oppose les individus salariés restant longtemps dans l'entreprise d'origine (cercle bleu, graphique 2) à ceux passant du temps aux chômages et changeant de nombreuse fois de statut (cercle vert, graphique 2). Le deuxième axe, lui, caractérise les individus marqué par le salariat dans une entreprise différente de l'entreprise d'origine (cercle rouge, graphique 2). L'information contenue dans l'axe 13 est importante pour identifier les individus partant à la retraite durant la première moitié de la période d'observation (cercle bleu graphique 3) et les inactifs en début de période (cercle rouge, graphique 3). C'est pourquoi, il doit être utilisé pour la suite de l'analyse.

Tableau 2 : Valeurs propres et inertie

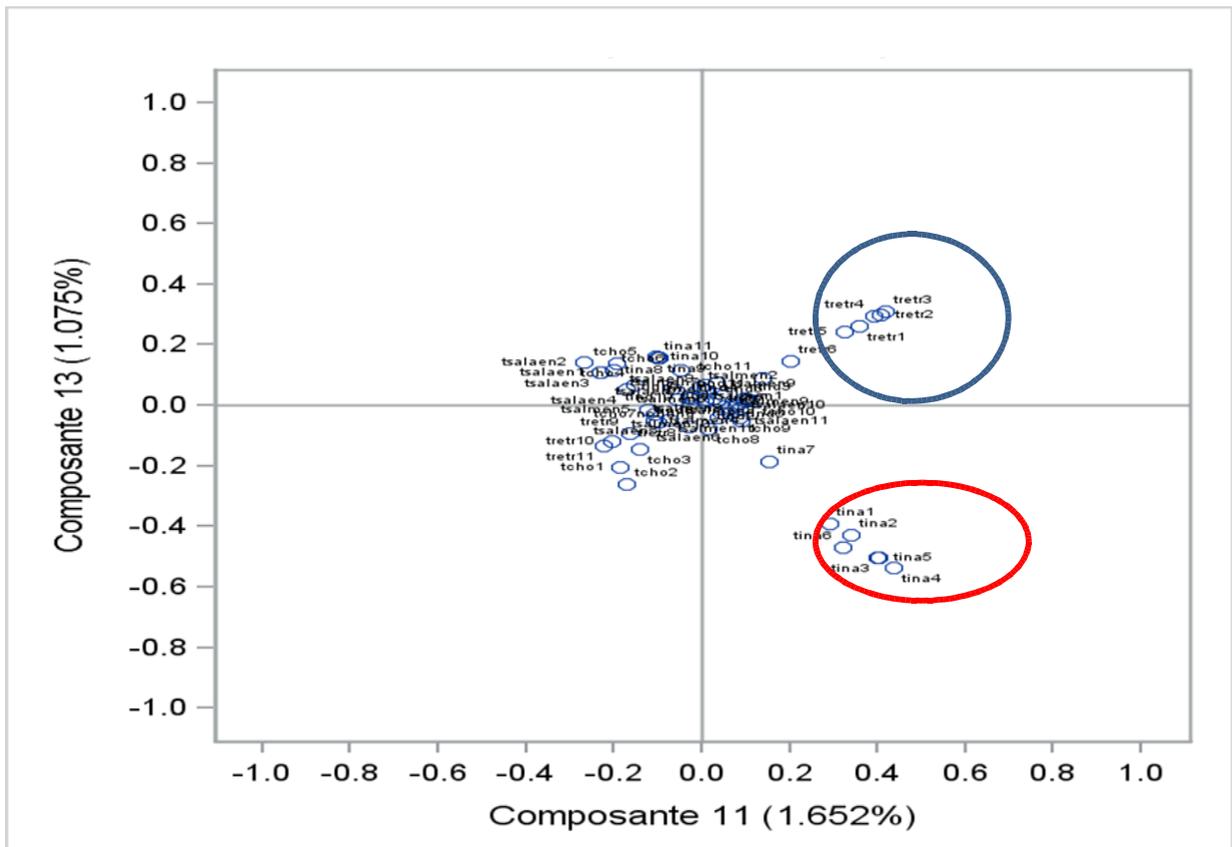
Composante	Valeur propre	Différence	Proportion	Cumulé
1	2425,02215	182,49046	0,2366	0,2366
2	2242,53169	1057,12926	0,2188	0,4554
3	1185,40243	166,49408	0,1157	0,571
4	1018,90835	446,43422	0,0994	0,6704
5	572,47413	101,63763	0,0559	0,7263
6	470,8365	71,29383	0,0459	0,7722
7	399,54267	131,13582	0,039	0,8112
8	268,40684	53,70669	0,0262	0,8374
9	214,70016	26,22076	0,0209	0,8584
10	188,47939	19,19951	0,0184	0,8767
11	169,27989	34,26173	0,0165	0,8933
12	135,01815	24,8291	0,0132	0,9064
13	110,18905	1,16694	0,0108	0,9172

Graphique 2 : Composition des composante 1 et 2 de l'ACP



Champ : Ensemble des salariés mobiles du champ de l'enquête Defis. Voir champ de l'enquête.
 Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Graphique 3 : Composition des composante 11 et 13 de L'ACP



Champ : Ensemble des salariés mobiles du champ de l'enquête Defis. Voir champ de l'enquête.
 Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

La Classification Ascendante Hiérarchique : choix du nombre de classes

Nous construisons la classification sur la base des treize indicateurs synthétiques résultants de l'ACP. Le choix du nombre de classe à principalement était fait pour maximiser la pertinence des classes, du point de vue des thématiques de Defis (parcours professionnel, formation continue). Ainsi, un découpage en 12 classes a été choisi.

Le rapport $\frac{\text{Variance interclasse}}{\text{Variance totale}}$ indiquant la part de la variabilité des données expliquée par la classification reste tout de même élevé (75 %).

Parmi les douze classes, trois caractérisent des salariés quittant l'entreprise d'origine pour suivre une trajectoire marquée par le salariat durable dans une ou plusieurs autres entreprises. La différence entre ces trois classes est principalement la date de sortie de l'entreprise d'origine. Elles ont donc été fusionnées en une seule classe. Le même principe a été appliqué à deux classes caractérisées par le chômage durable qui ont été rassemblées pour constituer la trajectoire type « Chômage durable » ainsi qu'à deux autres classes rassemblant les partants en retraite. Certains d'individus partant à la retraite en toute fin de période ont été dispersés dans différentes trajectoires types. Nous avons choisi de regrouper tous les individus partant à la retraite à un moment de la période d'enquête dans la trajectoire caractérisée par les départs en retraite.

L'AHQ, a permis de regrouper les différentes trajectoires observées durant la période de suivi (de décembre 2013 à août 2016) en 8 trajectoires types (en plus des trajectoires salariées stables et formation initiale).

3. Présentation des trajectoires professionnelles types

Les enquêtés sont répartis au sein de 10 Trajectoires professionnelles types, pouvant être regroupées en 4 grandes catégories:

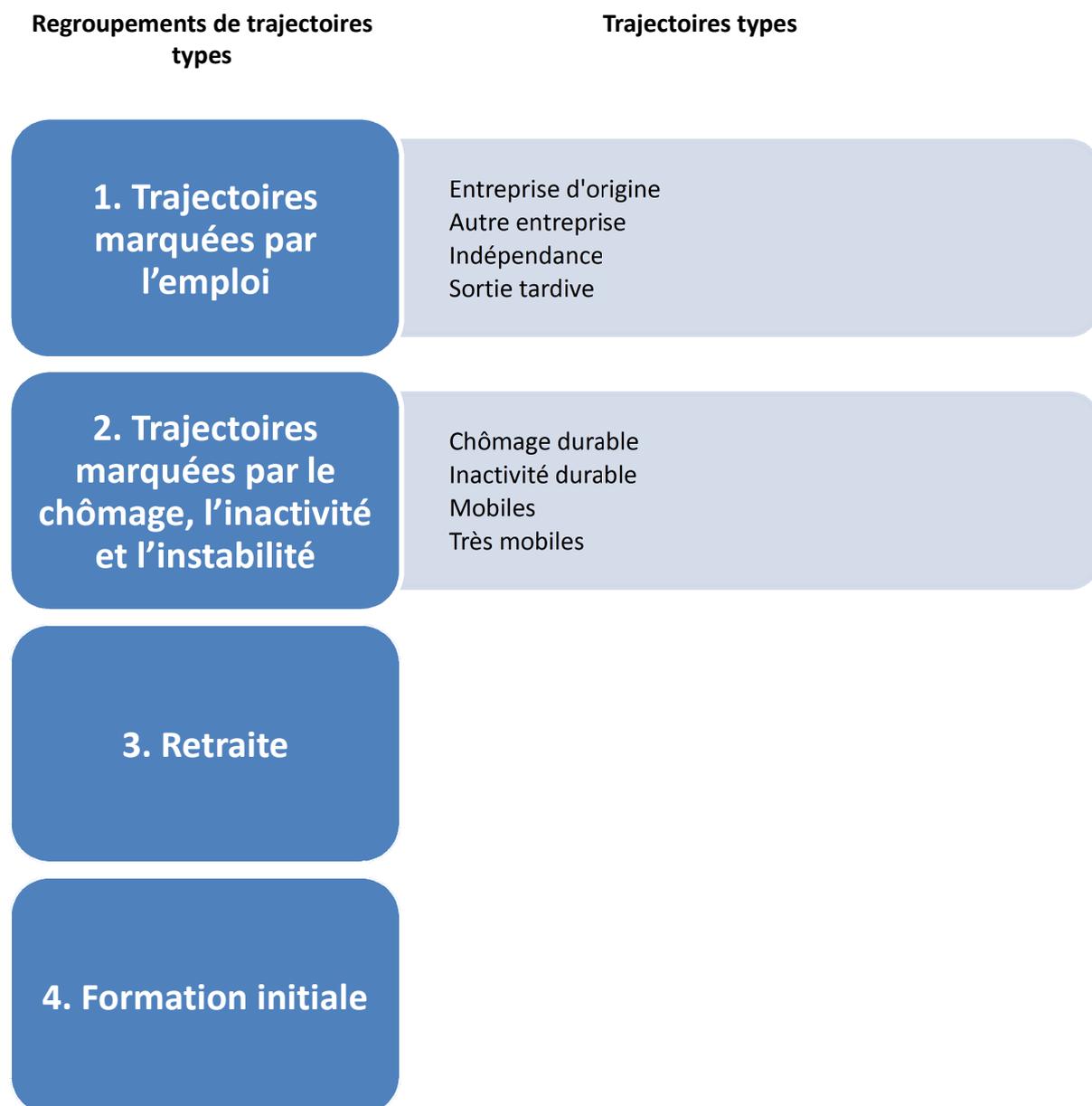


Tableau 1: Description des trajectoires professionnelles type

Nom de la trajectoire type	Répartition	Fréquences pondérées	Fréquences brutes	Description de la trajectoire type
Trajectoires marquées par l'emploi	79,1 %	11 330 251	8 718	Salariés restés ou non dans l'entreprise d'origine, qui passent la majorité de la période en emploi.
Entreprise d'origine	65,9 %	9 444 196	7 295	Salariés restés dans la même entreprise entre décembre 2013 et août 2016.
Autre entreprise	9,3 %	1 338 089	972	Salariés quittant l'entreprise d'origine pour suivre une trajectoire marquée par le salariat durable dans une ou plusieurs autres entreprises.
Indépendance	0,8 %	107 877	104	Salariés quittant l'entreprise d'origine pour un parcours marqué par le statut d'indépendant.
Sortie tardive	3,1 %	440 089	347	Salariés passant une majorité du temps de l'enquête au sein de l'entreprise d'origine mais la quittant au moins un mois.
Trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité	11,5 %	1 642 880	1 063	Salariés qui quittent l'entreprise d'origine pour des situations dites « précaires » (chômage, inactivité, instabilité du statut).
Chômage durable	5,8 %	831 098	557	Salariés quittant l'entreprise d'origine pour un parcours marqué par le chômage durable.
Inactivité durable	1,5 %	213 109	172	Salariés quittant l'entreprise d'origine pour un parcours marqué par le statut d'inactif durable (hors retraite).
Mobiles	2,5 %	363 739	200	Salariés quittant l'entreprise d'origine pour un parcours en 2 temps: un statut de chômage/inactivité/indépendance plutôt long puis l'intégration d'une autre entreprise ou un retour dans l'entreprise d'origine (2 ou 3 changements de statut).
Très mobiles	1,6 %	234 934	134	Salariés changeant de nombreuses fois de statuts professionnels (3 changements ou plus).
Retraite	4,8 %	688 738	694	Salariés quittant l'entreprise d'origine pour la retraite.
Formation initiale	4,6 %	662 047	440	Salariés en formation initiale en décembre 2013.
Total	100 %	14 323 915	10 915	

Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis. Voir champ de l'enquête.

Source : CNEFP-Céreg, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

4.1. Trajectoires marquées par l'emploi

Trajectoire « Entreprise d'origine » : les salariés stables

Cette trajectoire type regroupe 66 % des enquêtés. Ils passent les 33 mois entre décembre 2013 et août 2016 au sein de l'entreprise d'origine. Les individus qui ont quitté l'entreprise d'origine pour une ou plusieurs périodes inférieures à un mois intègrent aussi cette trajectoire.

Parmi eux 96 % sont en CDI en décembre 2013 et à l'automne 2016, 1 % ont accédé au CDI en 2016 alors qu'ils étaient en contrat temporaire en décembre 2013 et 2 % sont en contrat temporaire aux deux dates. Les 1 % restant sont non-salariés à l'automne 2016. Dans ce cas les individus, interrogés

entre septembre et novembre 2016, sont sortis de de l'entreprise après la fin de la période de constitution des trajectoires types (août 2016).

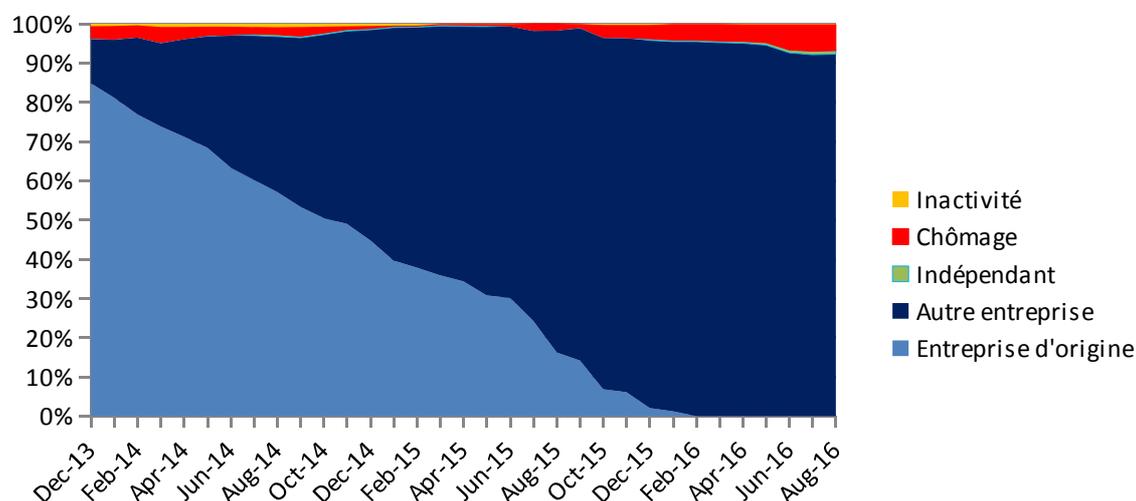
Trajectoire « Autre entreprise » : en moyenne 21 mois dans une autre entreprise

Cette trajectoire type regroupe 9 % des enquêtés. Ils quittent l'entreprise d'origine entre décembre 2013 et août 2016 et passent la majorité de la période d'observation comme salarié d'une ou plusieurs autres entreprises.

Dès le mois de décembre 2013, 11 % des individus dans cette trajectoire quittent l'entreprise d'origine pour une autre entreprise et 3% pour le chômage. La part de salariés d'une nouvelle entreprise augmente ensuite jusqu'à atteindre 95 % en mars 2016 (graphique 2).

Les individus de cette trajectoire type passent en moyenne 21 mois sur 33 dans une nouvelle entreprise, et 96 % du temps hors entreprise d'origine sous ce statut. Ils connaissent tous au moins 7 mois en situation de salarié d'une ou plusieurs nouvelles entreprises. 17 % d'entre eux connaissent une période de chômage, et 2 % une période d'inactivité pour la majorité très courte.

Graphique 2 : Evolution de la situation professionnelle des enquêtés entre décembre 2013 et août 2016 pour la trajectoire « Autre entreprise »



Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire «Autre entreprise».

Source : CNEFP-Céreg, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

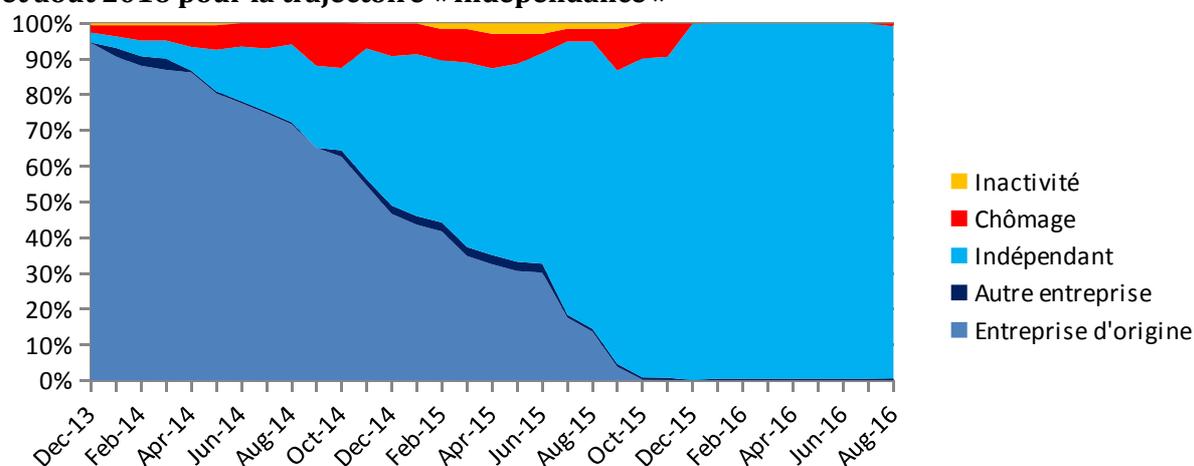
Trajectoire « Indépendance » : En moyenne 19 mois sous le statut de travailleur indépendant

Cette trajectoire type est la plus réduite. Elle ne regroupe que 0,8 % des individus enquêtés. Elle représente ceux quittant l'entreprise d'origine pour accéder à un parcours marqué par un statut durable d'indépendant.

La part d'indépendants augmente au cours de la période jusqu'à atteindre un pic à 100 % en décembre 2015, la quasi-totalité restant dans cette situation jusqu'en août 2016 (graphique 3).

En moyenne, les individus dans cette trajectoire passent 18 mois comme travailleur indépendant avec au minimum 8 mois sous ce statut. Cela représente une moyenne de 89 % du temps hors entreprise d'origine. 60 % d'entre eux sortent directement de l'entreprise d'origine pour l'indépendance alors que 32 % d'entre eux accèdent à ce statut après une période de chômage et 6 % après une période de salariat au sein d'une autre entreprise.

Graphique 3 : Evolution de la situation professionnelle des enquêtés entre décembre 2013 et août 2016 pour la trajectoire « Indépendance »

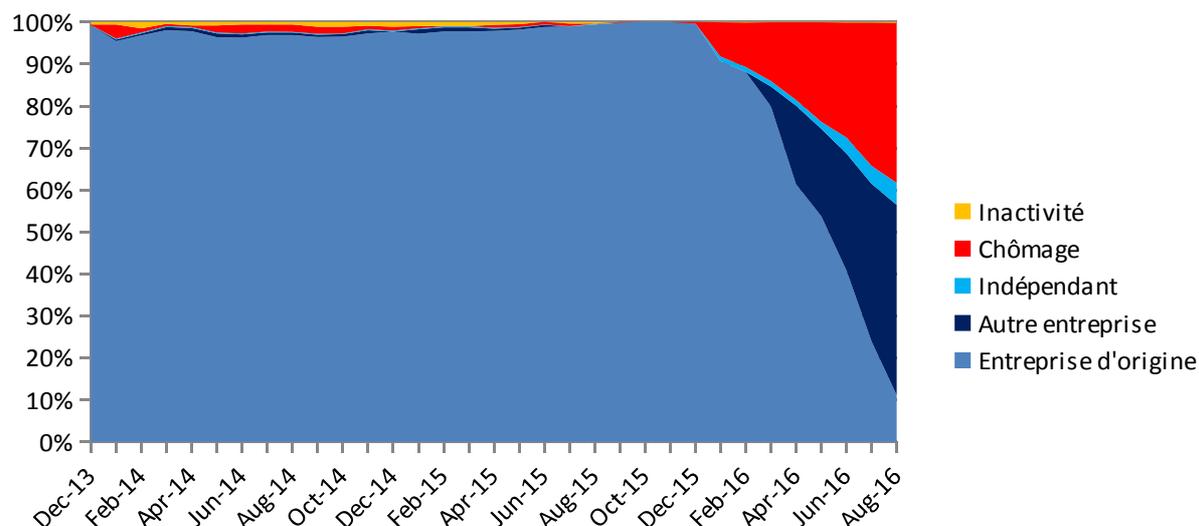


Champ Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire « Indépendance »
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Trajectoire « Sortie tardive » : en moyenne 30 mois dans l'entreprise d'origine

La trajectoire « Sortie tardive » tient son nom du fait que les individus qu'elle regroupe quittent l'entreprise d'origine en fin de période d'observation (à partir de décembre 2015). Cette trajectoire type regroupe 3 % des enquêtés. Ils quittent tous l'entreprise d'origine mais vers la fin de la période étudiée. En moyenne, ils passent 29 mois sur 33 dans l'entreprise d'origine. En août 2016, 11 % des enquêtés sont de nouveau salariés de l'entreprise d'origine après une interruption d'au moins un mois, 45 % sont salariés d'une autre entreprise, 38 % sont au chômage et 5 % ont le statut d'indépendant (graphique 4).

Graphique 4 : Evolution de la situation professionnelle des enquêtés entre décembre 2013 et août 2016 pour la trajectoire « Sortie tardive »



Champ Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire « Sortie tardive »
 Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

4.2. Trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité

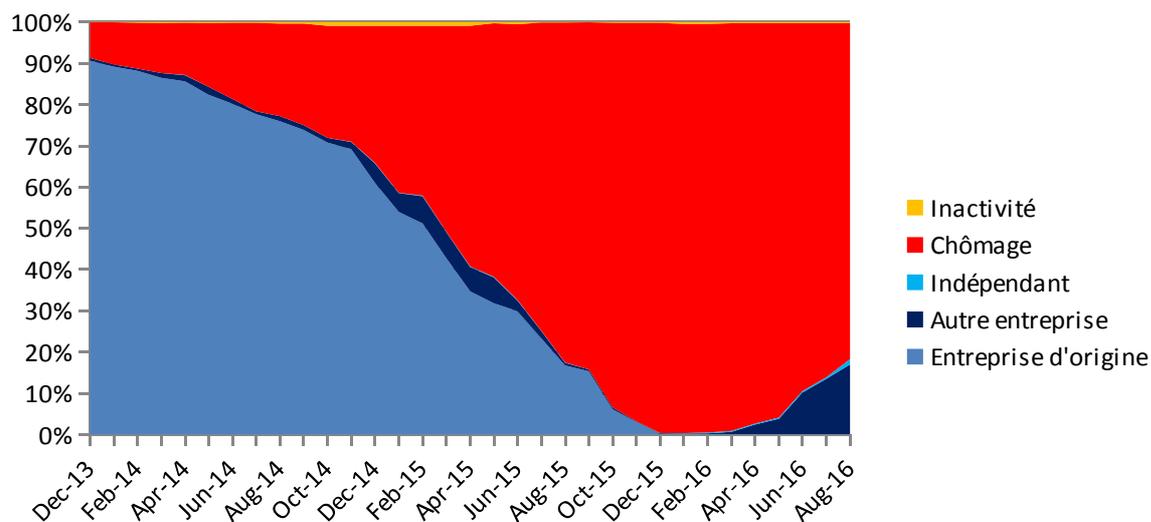
Trajectoire « Chômage durable » : tous en situation de chômage en janvier 2016.

Cette trajectoire type contient 6 % des salariés enquêtés. Ils sortent de l'entreprise d'origine et suivent un parcours professionnel dominé par le chômage.

Dès le mois de décembre 2013, 9 % des individus dans cette trajectoire quittent l'entreprise d'origine pour le chômage. La proportion d'individus en situation de chômage continue d'augmenter jusqu'à atteindre son maximum en décembre 2015. A cette date 100 % des enquêtés se déclarent au chômage (inscrits ou non au Pôle Emploi). Cette proportion baisse, par la suite, pour atteindre 81 % en août 2016. Conjointement à cette baisse, la part d'individus salariés d'une nouvelle entreprise augmente rapidement et passe de 2 % à 17 % entre avril 2016 et août 2016 (graphique 5).

Tous les individus de cette trajectoire type passent au moins 5 mois au chômage. En moyenne, ils déclarent être au chômage 18 mois sur les 33 de la période et durant 94 % du temps hors entreprise d'origine. 92 % d'entre eux passent directement de l'entreprise d'origine au chômage. 8 % déclarent, avant le chômage, une courte période de salariat dans une autre entreprise (7 %) ou d'inactivité (1 %).

Graphique 5 : Evolution de la situation professionnelle des enquêtés entre décembre 2013 et août 2016 pour la trajectoire « Chômage durable»



Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire «Chômage durable»
 Source : CNEFP-Céreg, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

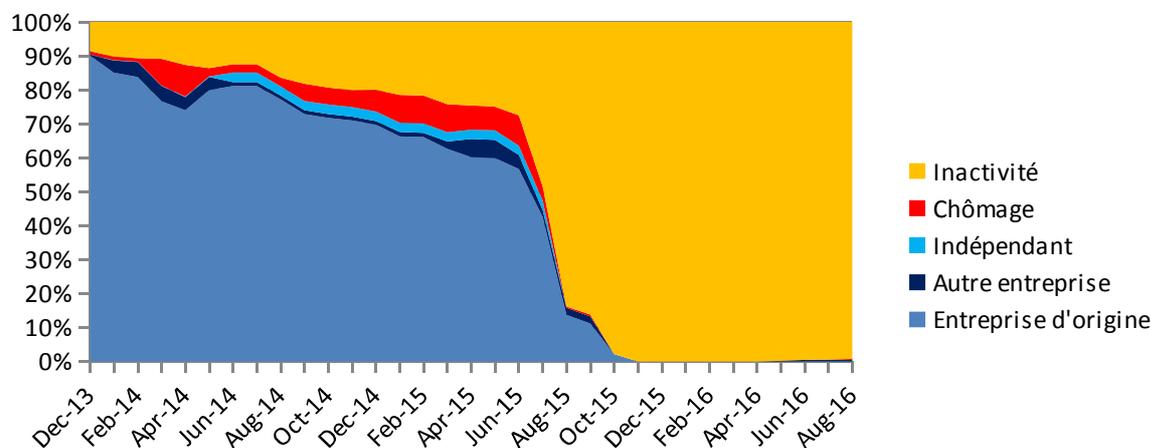
Trajectoire « Inactivité durable» : au moins 8 mois d'inactivité

Cette trajectoire type regroupe seulement 1 % des salariés enquêtés. Ils quittent l'entreprise d'origine et suivent un parcours marqué durablement par le statut d'inactif (hors retraite). Sont regroupés, ici, des individus en reprise d'études, en stage, ainsi que des personnes au foyer.

Dans un premier temps la proportion d'inactifs augmente lentement. Elle est égale à 28 % en juin 2015, puis dépasse rapidement les 90 % en début d'année scolaire 2015/2016. Entre janvier 2016 et avril 2016 tous les individus dans cette trajectoire se déclarent inactifs. En août 2016, au sein de cette trajectoire type, on compte 99 % d'inactifs (graphique 6).

Les individus dans cette trajectoire passent au minimum 8 mois en situation d'inactivité avec une moyenne de 16 mois. Ils passent en moyenne 92 % du temps hors entreprise d'origine en inactivité professionnelle. 74 % d'entre eux sortent de l'entreprise initiale directement pour une séquence d'inactivité et 73 % restent dans cette situation jusqu'en août 2016.

Graphique 6 : Evolution de la situation professionnelle des enquêtés entre décembre 2013 et août 2016 pour la trajectoire « inactivité durable»



Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire «Inactivité durable»

Source : CNEFP-Céreg, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

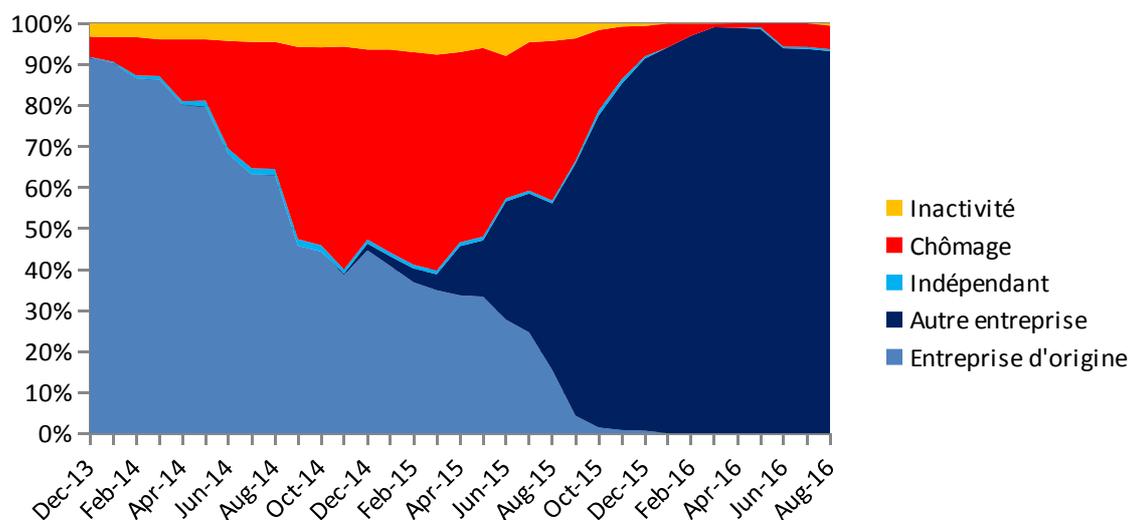
Trajectoire « Mobiles » : Retour en situation de salariat après une période intermédiaire de chômage d'inactivité ou d'indépendance

Cette trajectoire type regroupe 3 % de la population de salariés en décembre 2013. Après avoir quitté l'entreprise initiale, ils ont connu une ou plusieurs séquences de chômage, inactivité ou indépendance, pour ensuite se rediriger vers le salariat dans une autre entreprise ou, plus rarement, retourner dans l'entreprise initiale. Certains peuvent ensuite changer une nouvelle fois de statut. 88 % d'entre eux changent 2 fois de statut au cours de la période, 11 % en changeant 3 fois et 1 % en changeant 4 fois.

Au cours de décembre 2013, 5 % des individus dans cette trajectoire quittent l'entreprise d'origine pour le chômage. La part d'individus en situation de chômage augmente alors pour atteindre un pic à 54 % en mars 2015 et ensuite baisser. Elle est égale à 6 % en août 2016. Conjointement à cette baisse, la part de salariés d'une nouvelle entreprise augmente. Elle dépasse 30 % en juillet 2015 puis continue de progresser jusqu'à atteindre un pic à 99 % en mars 2016 (graphique 7).

Tous les individus de cette trajectoire type ont connu une séquence de chômage, d'inactivité ou d'indépendance, ainsi qu'une séquence de salariat dans une nouvelle entreprise ou parfois un retour dans l'entreprise d'origine. En moyenne, durant les 33 mois de l'enquête, ils passent 12 mois dans une nouvelle entreprise, 8 mois au chômage et 1 mois en inactivité.

Graphique 7 : Evolution de la situation professionnelle des enquêtés entre décembre 2013 et août 2016 pour la trajectoire « Mobiles »



Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire « Mobiles »

Source : CNEFP-Céreg, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Trajectoire « Très mobiles » : Des changements fréquents de statuts associés à d'importantes périodes de chômage et d'inactivité

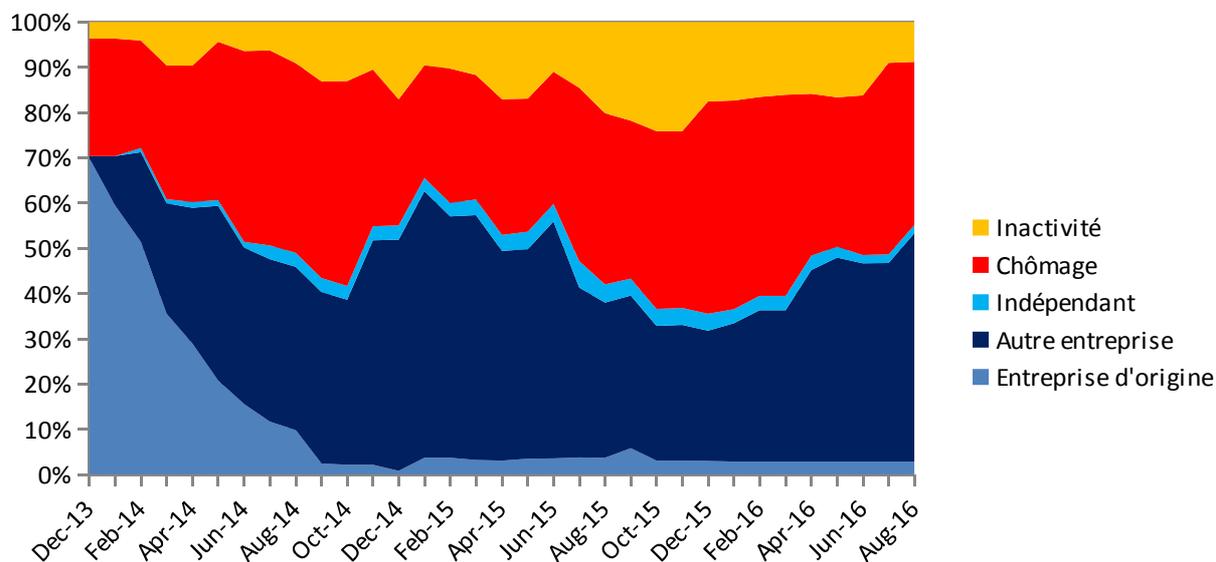
Cette trajectoire type regroupe 2 % de la population de salariés en décembre 2013. La totalité d'entre eux changent au moins 3 fois de statut professionnel sur la période et 76 % en changeant 4 fois ou plus.

Ici, la part d'individus encore salariés de l'entreprise d'origine diminue rapidement au cours de la période de suivi. Ils sont déjà moins de 2 % en septembre 2014. Conjointement, la part de salariés

d'une autre entreprise augmente et atteint son maximum à 59 % en janvier 2015. Ensuite cette proportion évolue en passant de 29 % en décembre 2015 à 50 % en août 2016 (graphique 8).

Les individus suivant cette trajectoire passent en moyenne 12 mois comme salariés d'une nouvelle entreprise, 12 mois au chômage, 4 mois en inactivité et 1 mois en tant qu'indépendant. Les salariés de cette trajectoire type passent tous par une période de chômage ou d'inactivité.

Graphique 8 : Evolution de la situation professionnelle des enquêtés entre décembre 2013 et août 2016 pour la trajectoire « Très mobiles »

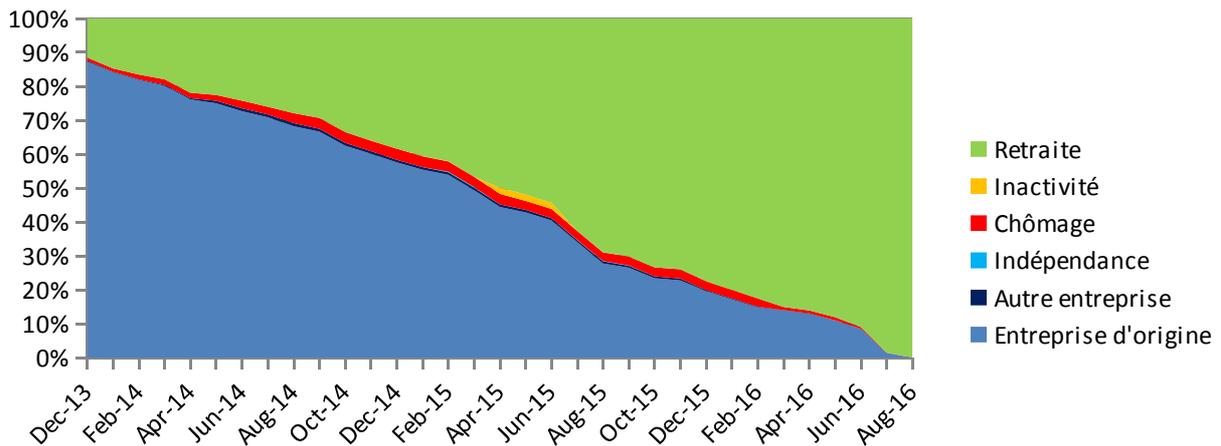


Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire « Très mobiles »
 Source : CNEFP-Céreg, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

4.3. Trajectoires retraite : salariés partant à la retraite

Cette trajectoire type contient 5 % de l'ensemble des salariés de décembre 2013. Ils sont tous partis à la retraite entre décembre 2013 et août 2016. Au cours du mois de décembre 2013, 12 % d'entre eux sont à la retraite. La proportion de retraités augmente ensuite jusqu'à atteindre 100 % en août 2016 (graphique 9). La grande majorité d'entre eux (93 %), passent directement de l'entreprise initiale à la retraite. 7 % d'entre eux passent cependant par une séquence de chômage, d'inactivité, d'indépendance ou de salariat dans une autre entreprise avant d'accéder à la retraite.

Graphique 9 : Evolution de la situation professionnelle des enquêtés entre décembre 2013 et août 2016 pour la trajectoire « retraite »



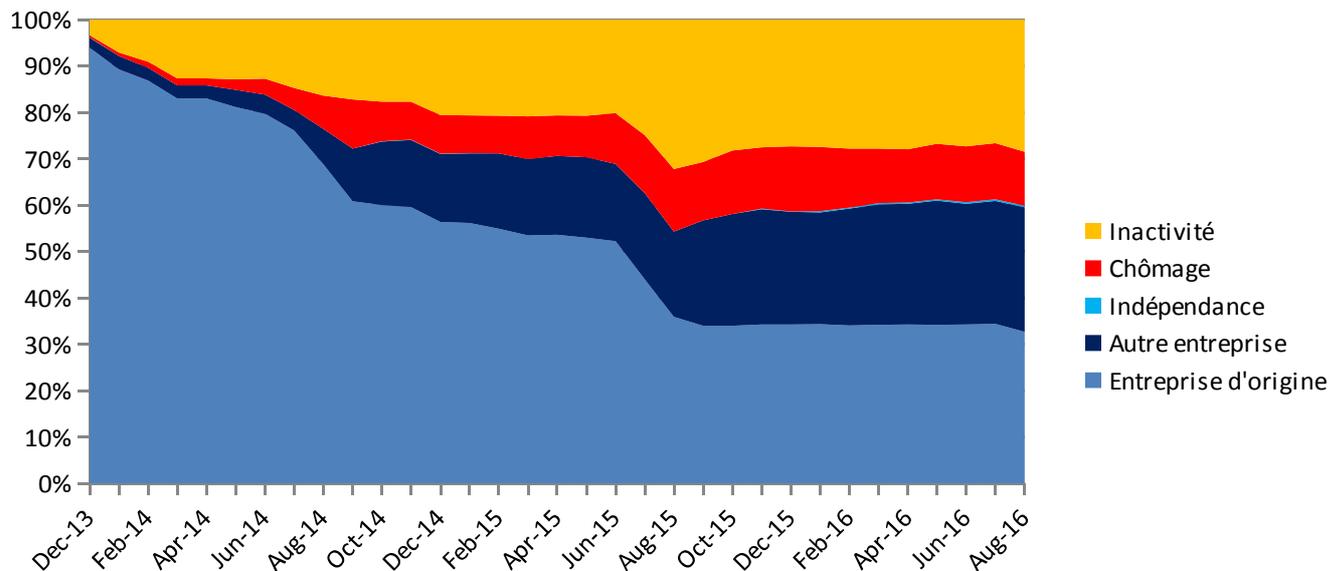
Champ Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire « Retraite »
 Source : CNEFP-Céreg, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

4.4. Formation initiale : étudiants salariés et contrats d'apprentissage

Cette trajectoire type regroupe 5 % des salariés de décembre 2013. Ils sont encore en formation initiale en janvier 2014, et étaient dans l'entreprise d'origine soit comme apprentis, soit parce qu'ils travaillaient parallèlement à leurs études.

25 % d'entre eux déclarent être restés dans l'entreprise initiale au cours des 33 mois de la période. Le taux de salariés dans l'entreprise d'origine baisse ainsi jusqu'à atteindre 26 % en août 2016 (certains étant retourné dans cette entreprise après une interruption). Les taux d'inactifs, de chômeurs et de salariés d'une nouvelle entreprise augmentent conjointement jusqu'à atteindre respectivement 29 %, 12 % et 34 % en fin de période (graphique 10). Les individus de cette trajectoire type passent en moyenne 17 mois sur 33 dans la même entreprise, 6 mois dans une nouvelle entreprise, 7 mois en inactivité et 3 mois au chômage.

Graphique 10 : Evolution de la situation professionnelle des enquêtés entre décembre 2013 et août 2016 pour la trajectoire « formation initiale »



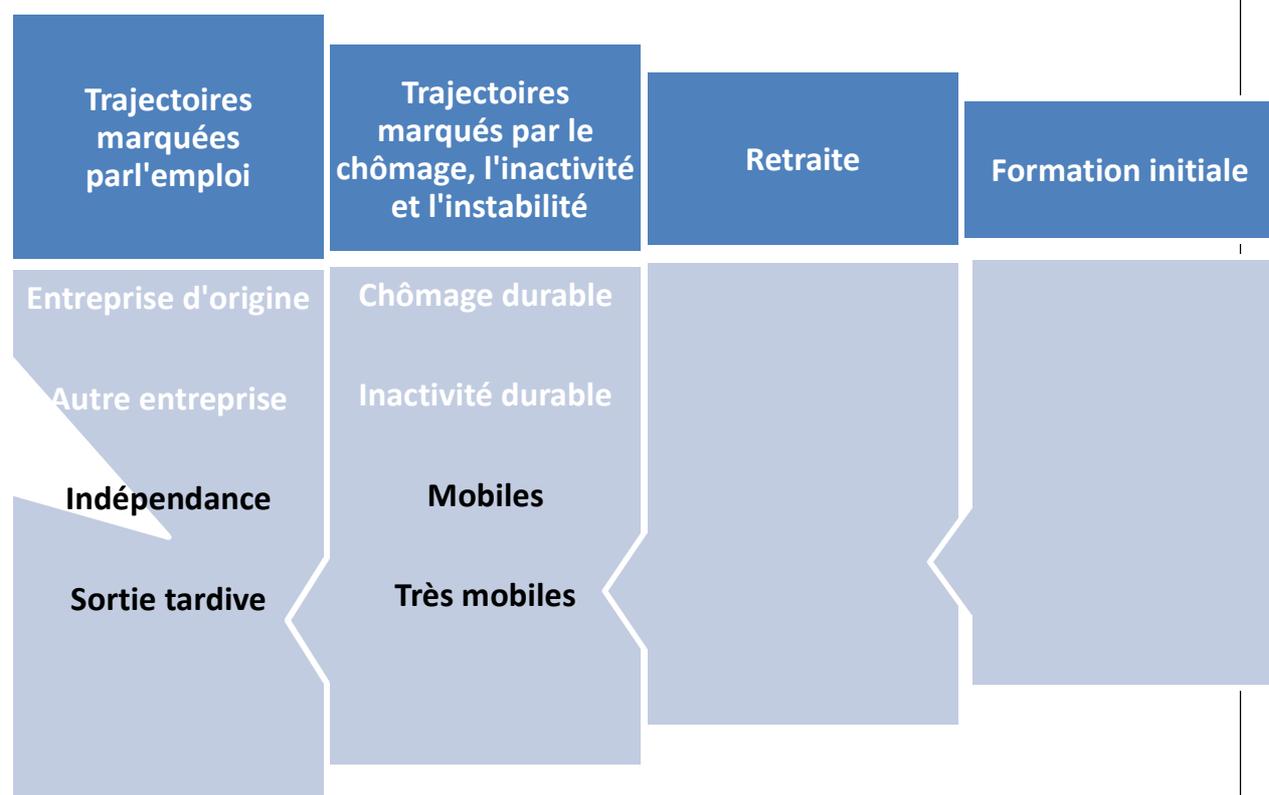
Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire « Formation initiale »
 Source : CNEFP-Céreg, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

4. Trajectoires professionnelles et caractéristiques individuelles

Note méthodologique : construction de la typologie des trajectoires professionnelles

Ce chapitre présente les caractéristiques des salariés décembre 2013 suivant les différentes trajectoires types. Parmi les 10 trajectoires types définies certaines regroupent un nombre insuffisant d'enquêtés. Il est alors complexe de les comparer entre elle.

Sont donc présentés dans les chapitres 2 et 3, quatre grands groupes de trajectoires types et à l'intérieur des groupes de trajectoires les 3 trajectoires principales, tels que :



En noir, les trajectoires qui ne sont pas présentées dans les chapitres 4 et 5.

4.5. Trajectoires professionnelles et sexe et âges des enquêtés

Plus d'hommes et moins de jeunes au sein des parcours marqués par l'emploi

La proportion de femmes est plus faible au sein des « trajectoires marquées par l'emploi » qu'au sein des « trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité » (39 % contre 50 %). Il est clair que les femmes sont plus souvent dans des trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité que les hommes. (Tableau 2)

Les moins de 30 ans ne sont que 17 % au sein des « trajectoires marquées par l'emploi », contre 41 % pour les « trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité ». (Tableau 2)

Tableau 2 : Sexe et âge des salariés selon les grands types de trajectoires professionnelles

Trajectoires	Répartition des trajectoires	Sexe		Tranche d'âge			
		Homme	Femme	15 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
Marquées par l'emploi	79 %	61 %	39 %	17 %	26 %	35 %	21 %
Marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité	12 %	50 %	50 %	41 %	22 %	18 %	19 %
Retraite	5 %	72 %	28 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Formation initiale	5 %	56 %	44 %	100 %	0 %	0 %	0 %
Tous individus	100 %	60 %	40 %	23 %	23 %	30 %	24 %

Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis
 Source : CNEFP-Céreg, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Au vu des caractéristiques démographiques que sont l'âge et le sexe, la trajectoire « Autre entreprise » ressemble plus à la trajectoire « Chômage » qu'à la trajectoire « Entreprise d'origine » :

- la part d'hommes au sein des trajectoires « Autre entreprise » et « Chômage » est presque équivalente (respectivement 55 % et 56 %). Alors que 62 % des individus restés dans l'entreprise d'origine sont des hommes. (tableau 3)
- les moins de 30 ans ne sont que 15 % parmi les individus restés dans l'entreprise d'origine alors qu'ils composent respectivement 34 % et 35 % des trajectoires « Autre entreprise » et « Chômage ». (Tableau 3)

La similarité entre les trajectoires « Autre entreprise » et « Chômage » ne s'observe pas concernant la part de 50 ans et plus. Ceux-ci représentent seulement 12 % de la trajectoire « Autre entreprise » contre presque un quart de la trajectoire « Chômage » (24 %). (Tableau 3)

Tableau 3 : Sexe et âge des salariés selon les principales trajectoires professionnelles

Trajectoires	Répartition des trajectoires	Sexe		Tranche d'âge			
		Homme	Femme	15 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
Entreprise d'origine	66 %	62 %	38 %	15 %	25 %	37 %	23 %
Autre entreprise	9 %	55 %	45 %	34 %	28 %	26 %	12 %
Chômage durable	6 %	56 %	44 %	35 %	22 %	18 %	24 %
Tous individus	100 %	60 %	40 %	23 %	23 %	30 %	24 %

Champ : Ensemble des salariés suivant une trajectoire « Entreprise d'origine, « Autre entreprise », ou « Chômage » du champ de l'enquête Defis
 Source : CNEFP-Céreg, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

4.6. Trajectoires professionnelles et caractéristiques des emplois en décembre 2013

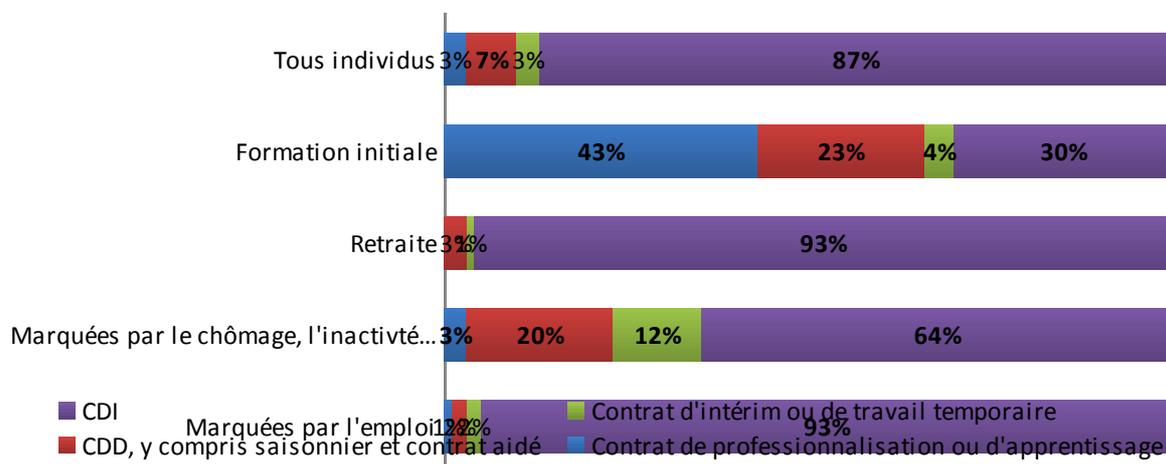
Le CDI caractérise les trajectoires marquées par l'emploi

Les salariés ou anciens salariés suivant une « trajectoire marquée par l'emploi » et ceux partant en retraite étaient, en décembre 2013, très majoritairement en CDI (93 % d'entre eux). (Graphique 11)

Une majorité des personnes suivant une « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité ou la mobilité » étaient également en CDI (62 %), mais on comptait aussi 15 % d'intérimaires et 20 % de salariés en CDD, saisonnier ou contrats aidés. (Graphique 11)

Un peu moins de la moitié des étudiants en formation initiale étaient en décembre 2013 en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (43 %) et près d'un quart en CDD (23 %) ou intérim (4 %). En comparaison des autres trajectoires types, peu étaient en CDI (seulement 30 % d'entre eux). (Graphique 11)

Graphique 11 : Répartition des contrats de travail en décembre 2013 selon les grands types de trajectoires professionnelles

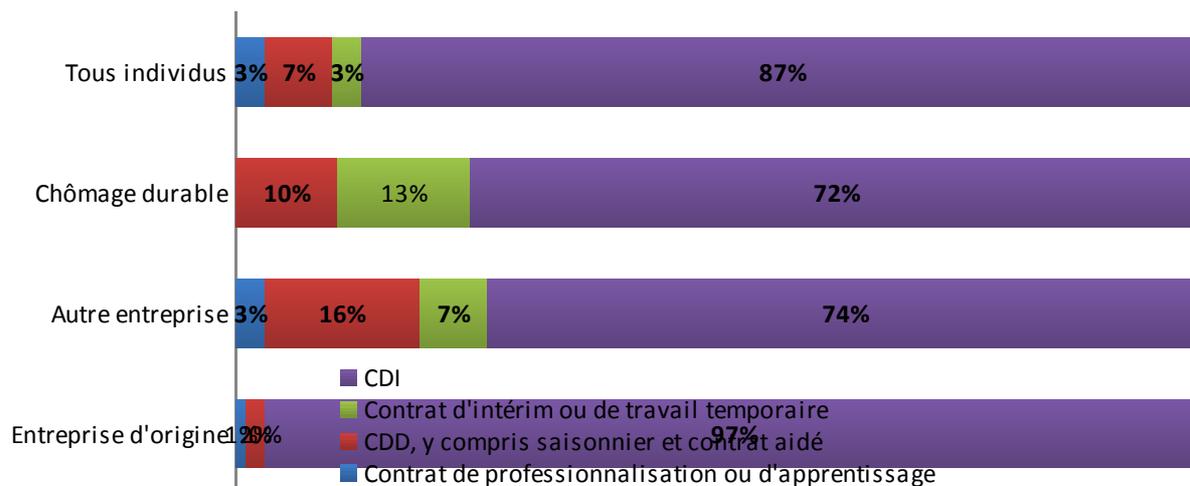


Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis
 Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Au sein du type de trajectoires « marquées par l'emploi », la presque totalité des salariés en décembre 2013 restés par la suite dans l'entreprise d'origine étaient en CDI (97 %), tandis que cette part au sein de la trajectoire « Autre entreprise » était moindre, mais quand même majoritaire (74 %). A la même date, 16% était salariés en CDD, 8 % était intérimaire et 2 % était en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. (Graphique 12)

Au sein de la trajectoire « Chômage », on comptait, en décembre 2013, 71 % de salariés en CDI, 13 % de salariés en CDD et 11 % d'intérimaire. (Graphique 12)

Graphique 12 : Répartition des contrats de travail en décembre 2013 selon les principales trajectoires professionnelles



Champ : Ensemble des salariés suivant une trajectoire « Entreprise d'origine », « Autre entreprise », ou « Chômage » du champ de l'enquête Defis

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

La répartition des catégories sociales varie selon les grands types de trajectoires.

La répartition de catégories sociales des salariés suivant une « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité et l'instabilité » est similaire à celle des salariés en « formation initiale ». Dans ces deux types de trajectoires, les salariés occupent :

- moins qu'en moyenne des postes de cadres en décembre 2013 (respectivement 12 % et 9 % d'entre eux contre 19 % en moyenne).
- moins des postes de professions intermédiaires (respectivement 16 % et 16 % contre 24 % en moyenne).
- les postes d'employés de commerce sont très sur-représentés (respectivement 24 % et 36 % contre 13 % en moyenne).
- et les postes d'ouvriers non-qualifiés proches de la moyenne (respectivement 12 % et 12 % contre 10 % en moyenne). (Graphique 13)

Une similarité de la répartition de catégories sociales s'observe aussi entre les salariés suivant une « trajectoire marquée par l'emploi » et les salariés partis en « retraite ». Plus de la moitié des retraités et des salariés en trajectoire « emploi » est composée de cadres et de professions intermédiaires. (Graphique 13)

Les salariés restés dans l'entreprise d'origine et ceux suivant une trajectoire « Autre entreprise » suivent les uns et les autres un parcours marqué par l'emploi. Ils sont cependant très différents en termes de répartition des catégories sociales. Par rapport à ceux restés dans l'entreprise de décembre 2013, les salariés suivant une trajectoire « Autre entreprise » occupent :

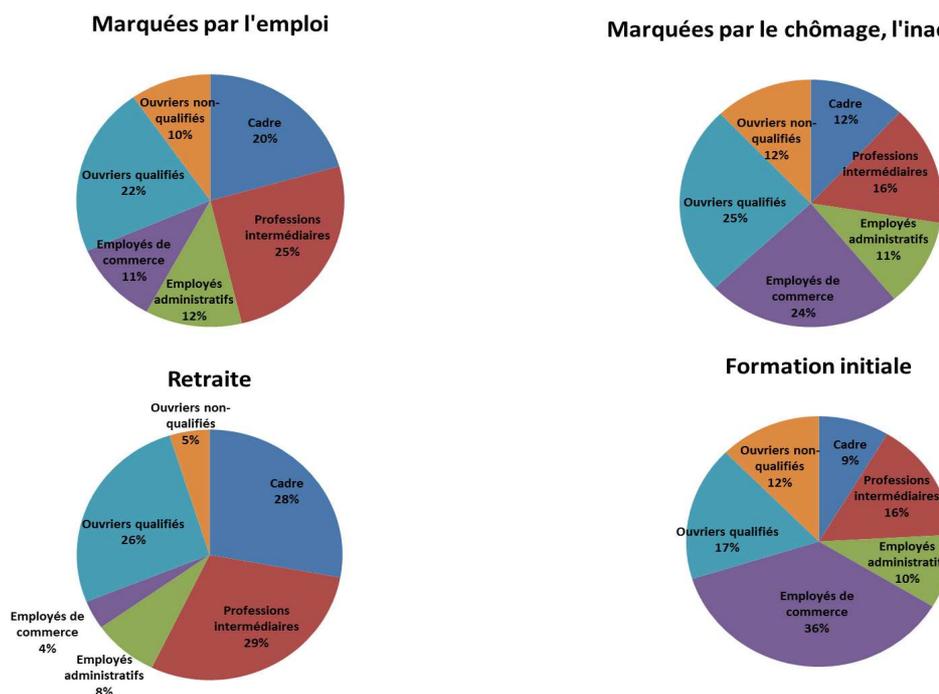
- Moins de postes de cadres et d'ouvriers qualifiés (respectivement 16 % et 19 % contre 23 % et 27 % au sein de la trajectoire « Entreprise d'origine »)
- Plus de postes d'employés de commerce et d'employés administratifs (respectivement 15 % et 17 % contre 10 % et 11 % au sein de la trajectoire « Entreprise d'origine »). (Graphique 14)

Le graphique 14 montre aussi que les caractéristiques sociales de salariés quittant l'entreprise d'origine pour le chômage durable diffèrent de celles des salariés la quittant pour le salariat dans une

autre entreprise. Par rapport à ces derniers, les salariés suivant une trajectoire de chômage durable occupent :

- Plus de postes d'ouvriers qualifiés ou d'employés de commerce (respectivement 27 % et 22 % contre 19 % et 13 %)
- Moins de postes d'employés administratifs et de professions intermédiaires (respectivement 12 % et 14 % contre 17 % et 22 %). (Graphique 14)

Graphique 13 : Catégorie sociales décembre 2013 selon les grands types de trajectoires professionnelles



Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis
 Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

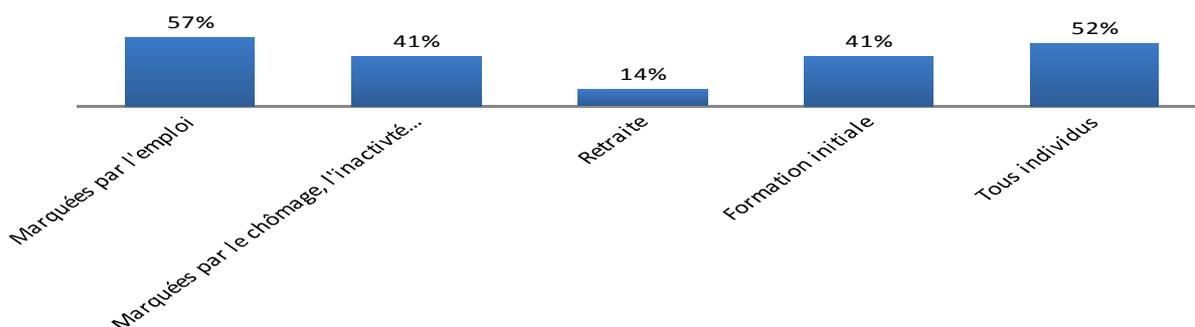
4. Trajectoires professionnelles et accès à la formation continue

Un taux de formation plus élevé pour les individus suivant une « trajectoire marquée par l'emploi »...

Les salariés inscrits dans une « trajectoire marquée par l'emploi » suivent plus souvent au moins une formation à but professionnel (hors formation initiale). 57 % d'entre eux ont suivi au moins une formation au cours de la période d'observation, contre seulement 41 % des salariés suivant une « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité et l'instabilité ». (Graphique 18)

Les salariés partant pour une autre entreprise se forment plus souvent que ceux restés dans l'entreprise d'origine (64 % contre 57 % de formés, tableau 6) et que ceux suivant une trajectoire marquée par le chômage (41 % de formés). (Tableau 6)

Graphiques 18 : Taux de formés sur la période de suivi au sein des 4 types de trajectoires professionnelles types.



Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016

Tableau 6 : Taux de formés sur la période de suivi au sein des 3 principales trajectoires professionnelles types.

	Entreprise d'origine	Autre entreprise	Chômage durable	Tous individus
Taux de formés	57 %	64 %	41 %	52 %

Champ : Ensemble des salariés suivant une trajectoire « Entreprise d'origine », « Autre entreprise », ou « Chômage » du champ de l'enquête Defis
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Au sein de tous les grands types de trajectoires excepté la trajectoire « retraite », le taux mensuel de formation et l'intensité de formation baissent pendant les mois de juillet/août 2014 et juillet/août 2015. Le taux de formés parmi les salariés partant en retraite baisse tout au long de la période. (Graphique 19)

Le taux mensuel de formation est supérieur chez les enquêtés suivant une « trajectoire marquée par l'emploi » par rapport à ceux suivant une « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité et l'instabilité » sur la période janvier 2014-décembre 2015 excepté pour les mois de septembre et décembre 2014 ainsi que les mois de janvier et mai et 2015. Les courbes se rapprochent, ensuite jusqu'à août 2016. (Graphique 19)

Parmi les individus qui étaient en formation initiale au début de l'enquête, le taux de formation (hors formation initiale) augmente à chaque année scolaire. Rappelons que les formations dans le cadre de l'apprentissage sont considérées comme de la formation initiale et donc exclues de ce comptage. (Graphique 19)

Le taux mensuel de formation évolue de manière similaire chez les salariés suivant une trajectoire « Autre entreprise » et chez les salariés suivant une trajectoire « Chômage » (mais à un niveau plus élevé pour les premiers). Dans les deux populations, le taux augmente à partir d'octobre 2015 jusqu'à atteindre un maximum supérieur à 11 %, en mai 2016. (Graphique 20)

...Mais la durée de formation est supérieure chez les personnes suivant une « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité et l'instabilité ».

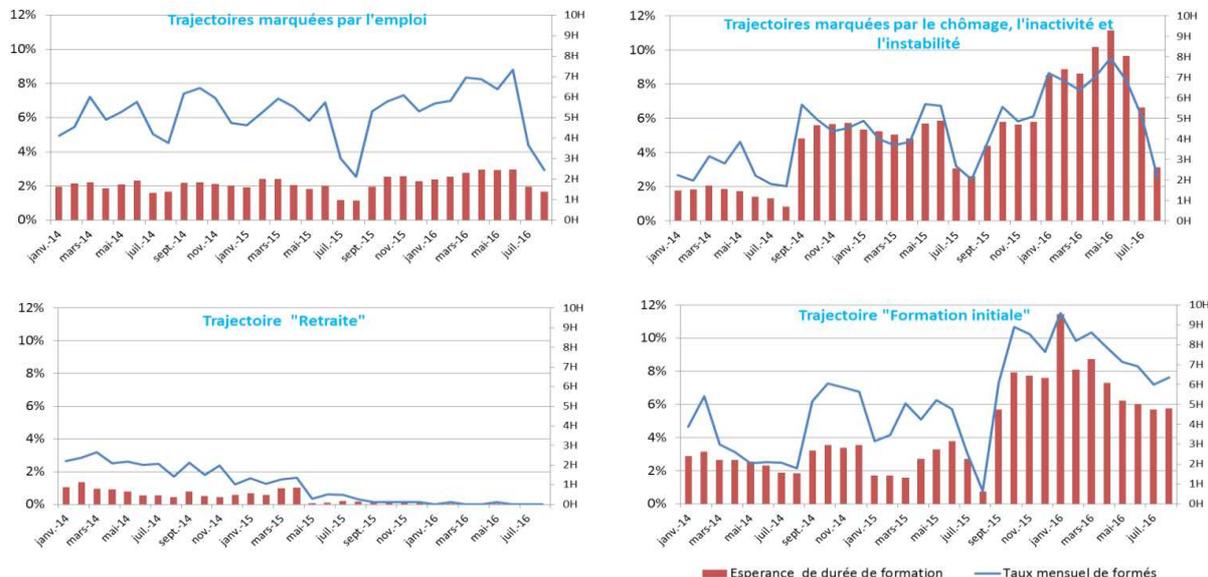
A partir de septembre 2014, l'intensité de formation (nombre d'heures mensuel moyen passé en formation de l'ensemble de la population des formés et non-formés) est particulièrement élevée chez les salariés ou anciens salariés suivant une « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité et l'instabilité ». Elle dépasse alors les 3 heures de formation (excepté pour les mois de juillet et août) et atteint son maximum en mai 2016 avec 9 heures. (Graphique 19)

Parmi les individus suivant une « trajectoire marquée par l'emploi », l'intensité mensuelle de formation est plus faible, malgré un taux de formation plus élevé. Elle atteint son maximum en avril 2016 avec, en moyenne, 2 heures de formation. (Graphique 19)

En effet, si l'accès à la formation est moins fréquent au sein de la « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité et l'instabilité », les durées de formation sont nettement plus longues : très peu de formations très courtes, inférieures à 6 heures (7 % contre 18 % au sein des « trajectoires marquées par l'emploi ») et une part très importante de formations de plus de 120 heures (46 % contre 12 % au sein des « trajectoires marquées par l'emploi »). (Tableau 7)

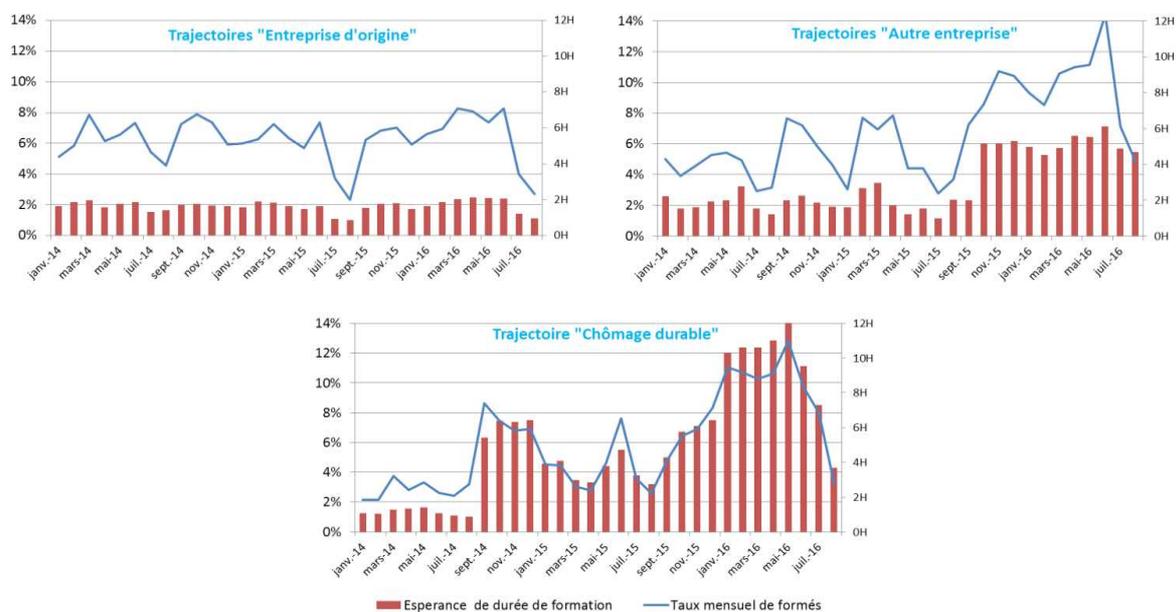
Ce constat est accentué lorsqu'on s'intéresse spécifiquement à trajectoire « Chômage » (graphique 20). En effet, seulement 4 % des formés dans cette trajectoire ont suivi une formation de moins de 6 heures et plus de 52 % des formés ont suivi une formation de 120 heures ou plus. (Tableau 8)

Graphiques 19 : Taux et intensité mensuelle de formation entre janvier 2014 et août 2016.



Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis.
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Graphiques 20 : Taux et intensité mensuelle de formation entre janvier 2014 et août 2016 dans les principales trajectoires professionnelles.



Champ : Ensemble des salariés suivant une trajectoire « Entreprise d'origine », « Autre entreprise », ou « Chômage » du champ de l'enquête Defis

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Tableau 7 : Durée de formation selon les 4 grands types de trajectoires professionnelles

	Moins de 6h (ou une journée)	Entre 6h et 12H (ou entre 1 et 2 jours)	Entre 12h et 30h (ou entre 2 jours et une semaine)	Entre 30h et 120h (ou entre une semaine et un mois)	Plus de 120h (ou plus d'un mois)
Marquées par l'emploi	18 %	36 %	63 %	28 %	12 %
Marquées par le chômage, l'inactivité...	7 %	21 %	36 %	21 %	46 %
Retraite	9 %	30 %	47 %	39 %	14 %
Formation initiale	10 %	27 %	35 %	28 %	39 %
Tous individus*	17 %	34 %	60 %	28 %	16 %

*La somme des lignes est supérieure à 100% car une personne peut suivre plusieurs formations

Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis qui se sont formés au cours de la période d'enquête.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Tableau 8 : Durée de formation selon les principales trajectoires professionnelles

	Moins de 6h (ou une journée)	Entre 6h et 12H (ou entre 1 et 2 jours)	Entre 12h et 30h (ou entre 2 jours et une semaine)	Entre 30h et 120h (ou entre une semaine et un mois)	Plus de 120h (ou plus d'un mois)
Entreprise d'origine	20 %	36 %	64 %	28 %	12 %
Autre entreprise	12 %	34 %	60 %	25 %	18 %
Chômage durable	4 %	9 %	37 %	26 %	52 %
Tous individus*	17 %	34 %	60 %	28 %	16 %

*La somme des lignes est supérieure à 100 % car une personne peut suivre plusieurs formations

Champ : Ensemble des salariés suivant une trajectoire « Entreprise d'origine », « Autre entreprise », ou « Chômage » du champ de l'enquête Defis qui se sont formés au cours de la période d'enquête.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

4.7. Trajectoires professionnelles et type de formation

Une majorité de « formations spécifiques à un métier » au sein de chaque grand groupe de trajectoires

Dans les 4 grandes trajectoires types la majorité des formés ont suivi au moins une formation « spécifique à un métier ». (Tableau 9)

Parmi les formés suivant une trajectoire « marquée par l'emploi » 36 % ont participé à au moins une formation « Hygiène, sécurité et autres formations réglementaires » et 13 % à une formation « Acquisition ou perfectionnement en lecture, écriture, calcul ». Ces proportions sont moins élevées parmi les formés suivant une « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité et l'instabilité » (respectivement 27 % et 7 %). (Tableau 9)

Dans les 4 grandes trajectoires types, le taux mensuel de formés dans une formation « spécifique à un métier » est supérieur au taux mensuel des autres types de formation, sur la quasi-totalité de la période. Cependant, au sein de la « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité et l'instabilité », et la trajectoire « formation initiale » ce taux augmente fortement en septembre 2014. (Graphique 21).

Tableau 9 : Spécialité de la formation et les 4 grands types de trajectoires professionnelles

	Hygiène, sécurité et autres formations réglementaires	Acquisition ou perfectionnement en lecture, écriture, calcul	Formations spécifiques à un métier	Autre type de formations
Marquée par l'emploi	36 %	13 %	60 %	33 %
Marquée par le chômage, l'inactivité...	27 %	7 %	58 %	26 %
Retraite	40 %	8 %	64 %	22 %
Formation initiale	20 %	9 %	74 %	27 %
Tous individus*	35 %	12 %	60 %	32 %

*La somme des lignes est supérieure à 100 % car une personne peut suivre plusieurs formations

CHAMP : ENSEMBLE DES SALARIÉS DU CHAMP DE L'ENQUÊTE DEFIS QUI SE SONT FORMÉS AU COURS DE LA PÉRIODE D'ENQUÊTE.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016

Tableau 10 : Spécialité de la formation et principales trajectoires professionnelles

Type de trajectoire	Hygiène, sécurité et autres formations réglementaires	Acquisition ou perfectionnement en lecture, écriture, calcul	Formations spécifiques à un métier	Autre type de formations
Entreprise d'origine	37 %	14 %	60 %	34 %
Autre entreprise	32 %	8 %	62 %	28 %
Chômage durable	11 %	7 %	60 %	34 %
Tous individus*	35 %	12 %	60 %	32 %

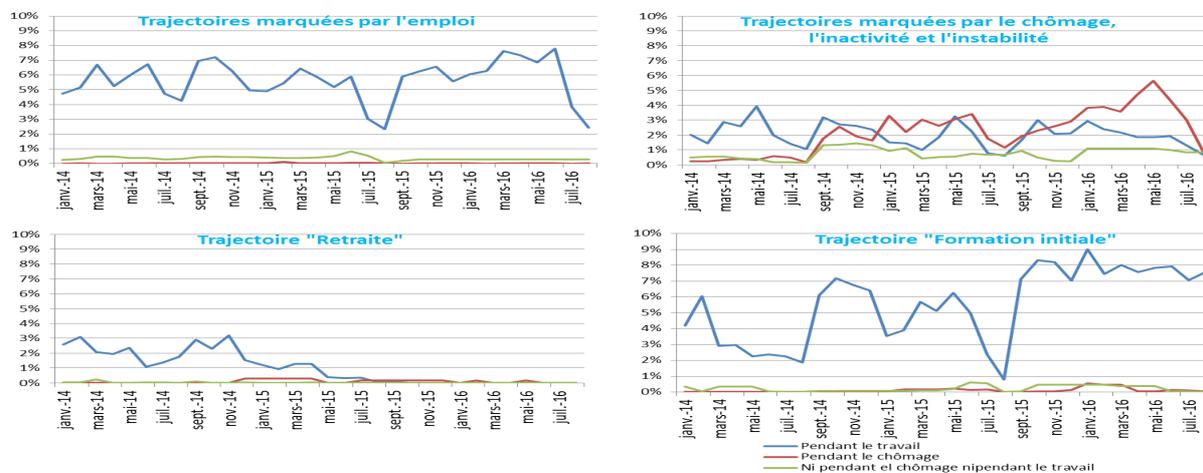
*La somme des lignes est supérieure à 100 % car une personne peut suivre plusieurs formations

Champ : Ensemble des salariés suivant une trajectoire « Entreprise d'origine », « Autre entreprise », ou « Chômage » du champ de l'enquête

Defis QUI SE SONT FORMÉS AU COURS DE LA PÉRIODE D'ENQUÊTE.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Graphiques 21 : Taux mensuel de formation de différents types entre janvier 2014 et août 2016 au sein des grands types de trajectoires professionnelles.



Champ : Ensemble des salariés suivant une trajectoire « Entreprise d'origine, « Autre entreprise », ou « Chômage » du champ de l'enquête Defis

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

5. Une méthodologie de construction de trajectoire utile dans un contexte tel que le dispositif Defis

Ce document présente une méthodologie de construction des trajectoires professionnelles types qui a été utilisée dans le cadre d'un rapport d'étude dont l'objectif est de fournir de premiers indicateurs mobilisant la dimension longitudinale de l'enquête Defis. Nous avons mis en œuvre une méthodologie adaptée aux caractéristiques du dispositif Defis et ainsi nous avons identifié des parcours professionnels types sur 33 mois, de décembre 2013 à août 2016, que nous avons ensuite croisé avec plusieurs indicateurs caractérisant l'intensité de formation (taux de formés, durée moyenne de formation), le type de formation et le cadre dans lequel elles se sont déroulées. Certains constats, descriptifs, en ressortent. Par exemple, les enquêtés suivant un parcours marqué par le chômage se forment surtout pendant leur période de chômage, et logiquement plus que les autres avec l'objectifs de changer d'emploi ou de trouver un emploi. Ce travail ne permet cependant pas d'expliquer l'accès à la formation des salariés dans tel ou tel parcours professionnel. Les indicateurs proposés ici, notamment les types de trajectoires, ont vocation à être retravaillés dans le cadre d'études plus approfondies, prenant notamment en compte les caractéristiques des enquêtés (sexe, CSP,...) et les contextes dans lesquels leur trajectoire s'inscrit (statut professionnel au moment de la formation, taille de l'entreprise...).

Bibliographie

- [1] Nicolas Robette, « Explorer et décrire les parcours de vie : typologie des trajectoires », CEPED, pp.86, 2011
- [2] Olivier Barbary, Luz Mary Pinzon Sarmiento, « L'analyse harmonique qualitative et son application à la typologie des trajectoires individuelles », Mathématique et sciences humaines, tome 144, p. 29-54, 1998
- [3] Jean-Marie Dubois, Edmond Noak, Jean-Claude Sigot « Le dispositifs d'enquêtes Defis : un nouveau regard sur la formation en entreprise », Bref Céreq n 344, mars 2016