

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

JMS 2018

STEPHANUS Camille

Plan de la présentation

- I. Le dispositif d'enquêtes Defis
- II. Méthodologie de construction des trajectoires types
- III. Présentation des trajectoires professionnelles types
- IV. Trajectoires et caractéristiques des salariés
- V. Trajectoires et formation professionnelle

I) Le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS)

- Dispositif associant le suivi d'une cohorte de salariés et l'interrogation des entreprises qui les emploient initialement.
- Un suivi des salariés sur 5 ans (à partir de décembre 2013).
- Champ: salariés en décembre 2013 de toutes les entreprises de 10 salariés et plus, ainsi que ceux d'entreprises de 3 à 9 salariés dans certains secteurs.
- Echantillon salariés en vague 2016: N= 10 915
- Données Defis concernant les salariés:
 - Eléments biographiques
 - Parcours professionnels
 - Calendrier et caractéristiques des formations suivies sur la période

II) Méthodologie de construction des trajectoires types

a) Calendrier professionnel mensuel

Informations de l'enquête permettant de reconstituer un calendrier professionnel

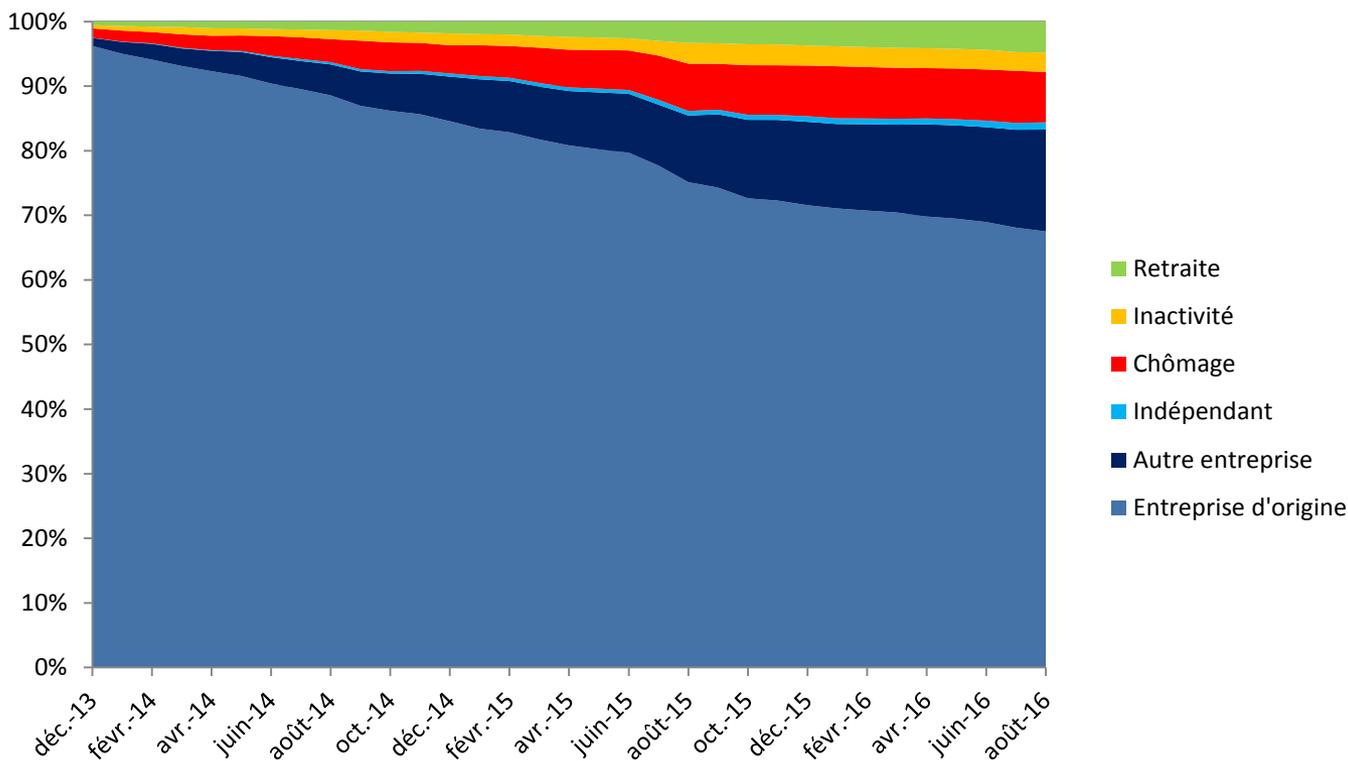
Le salariés reste t'il dans l'entreprise d'origine ?	Dates de sortie de l'entreprise	Types de chaque séquence suivant la sortie	Dates de fin de chaque séquences
Connait-il des périodes interruptions ?	Mensuelle	Salariat, chômage, inactivité, retraite	Mensuelle

Choix méthodologiques nécessaires:

- Les séquences d'une durée inférieure à un mois sont exclues du calendrier.
- Les dates manquantes de 92 individus ont été imputées par tirage aléatoire sur les individus avec un parcours semblable
- Fusion des calendriers des deux vagues d'enquêtes.
- Prise en compte de la non-confirmation de la vague précédente en vague 2

a) Calendrier professionnel mensuel (suite)

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.

En août 2016:

- 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

b) Création des parcours professionnel types

- Technique utilisée: Analyse Harmonique Qualitative

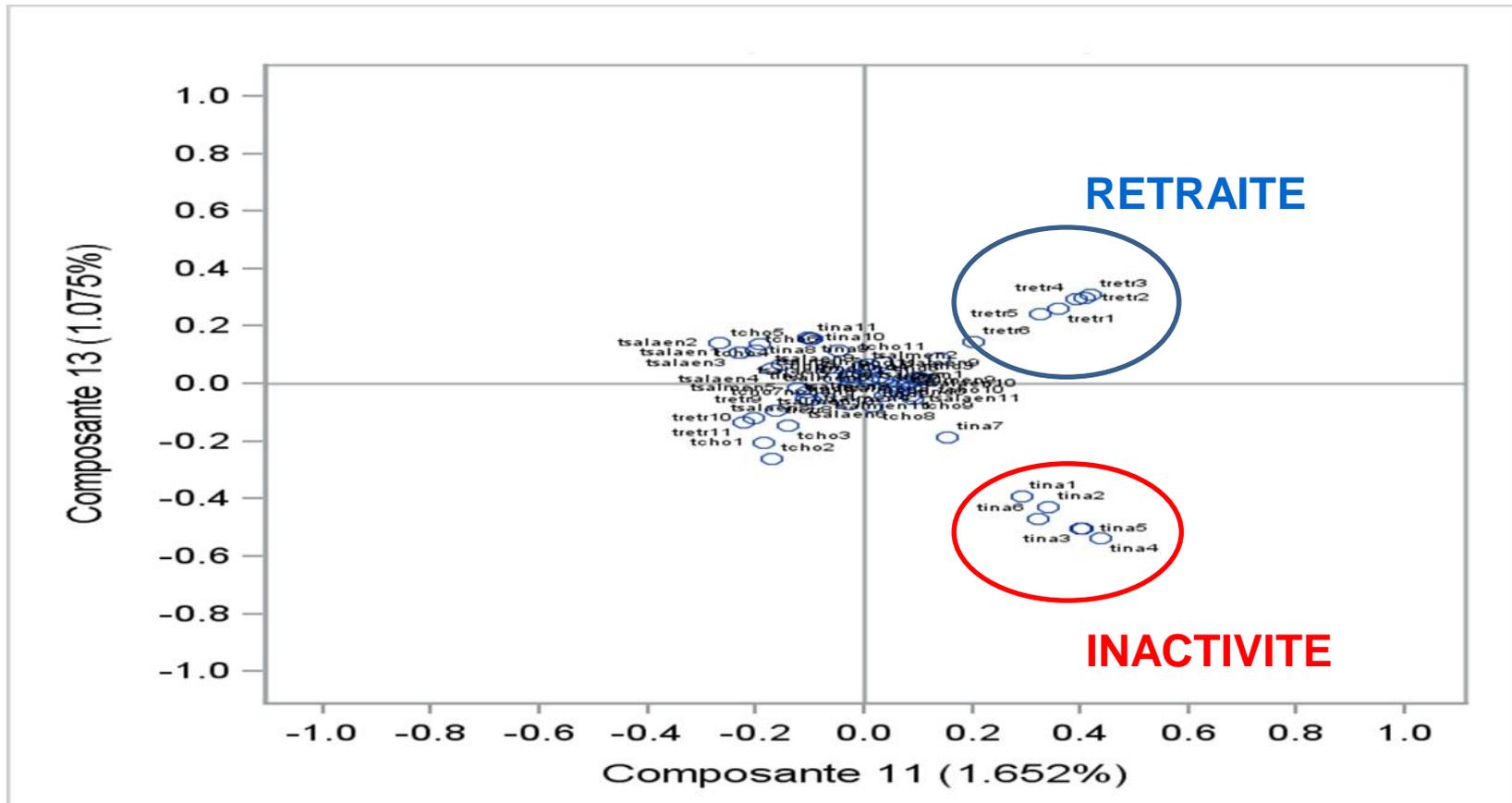
Une technique basée sur une ACP et une CAH sur des variables caractérisant les parcours.

- Variables intégrées à l'analyse:
 - la proportion de temps passé dans chaque état professionnel sur une sous-période (3 mois).
 - Nombre de changements de statuts.
- Intérêt de la méthode:
 - ✓ Assouplit la sensibilité à la simultanéité.
 - ✓ Donne un poids important au temps passé dans chaque état.

Première étape l'analyse en composante principale (ACP)

- 13 axes de l'ACP sélectionnés pour l'étape suivante

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.

Deuxième étape: Classification Ascendante Hiérarchique (CAH)

- Intégration des 13 axes à une CAH
- Choix du nombre de classes pour maximiser la pertinence des classes
- Part de la variabilité expliquée : $\frac{\text{Variance interclasse}}{\text{Variance totale}} = 75\%$
- 12 classes définies par la CAH dont:
 - 3 classes caractérisant les trajectoires de salariat dans une autre entreprise fusionnées en une seule
 - 2 classe caractérisant le chômage durable fusionnées en une seule
 - 2 classes caractérisant les départs en retraite fusionnées en une seule

III) 10 trajectoires types

Trajectoires marquées par
l'emploi (79,1%)

- Même entreprise (65,9%)
- Autre entreprise (9,3%)
- Indépendance (0,8%)
- Sortie tardive (3,1%)

Trajectoires marquées par
le chômage, l'inactivité et
l'instabilité (11,5%)

- Chômage durable (5,8%)
- Inactivité durable (1,5%)
- Mobiles (2,5%)
- Très mobiles (1,6%)

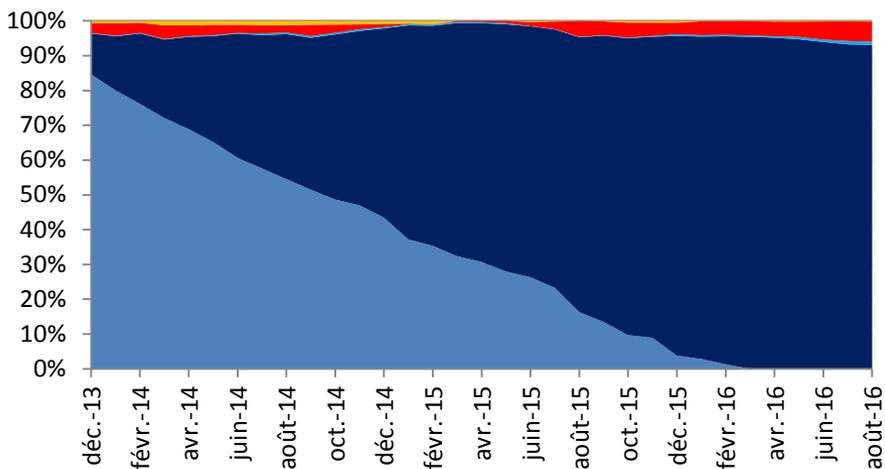
Formation initiale (4,6%)

Retraite (4,8%)

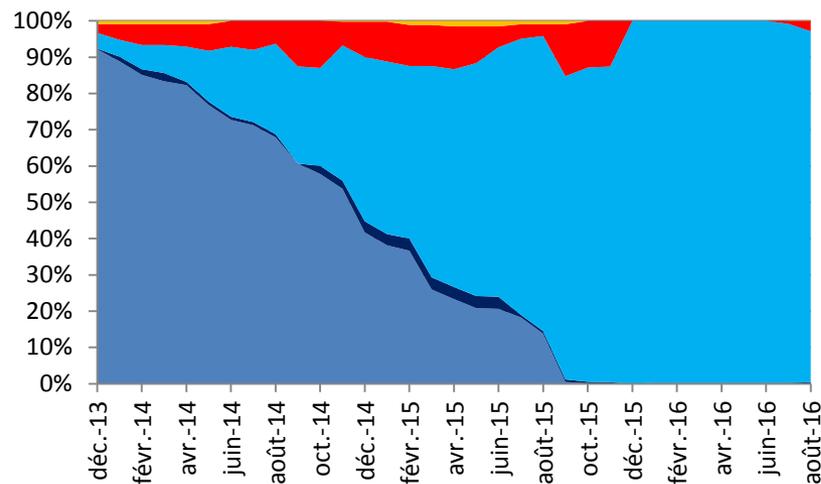
Champ: ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Trajectoires marquées par l'emploi

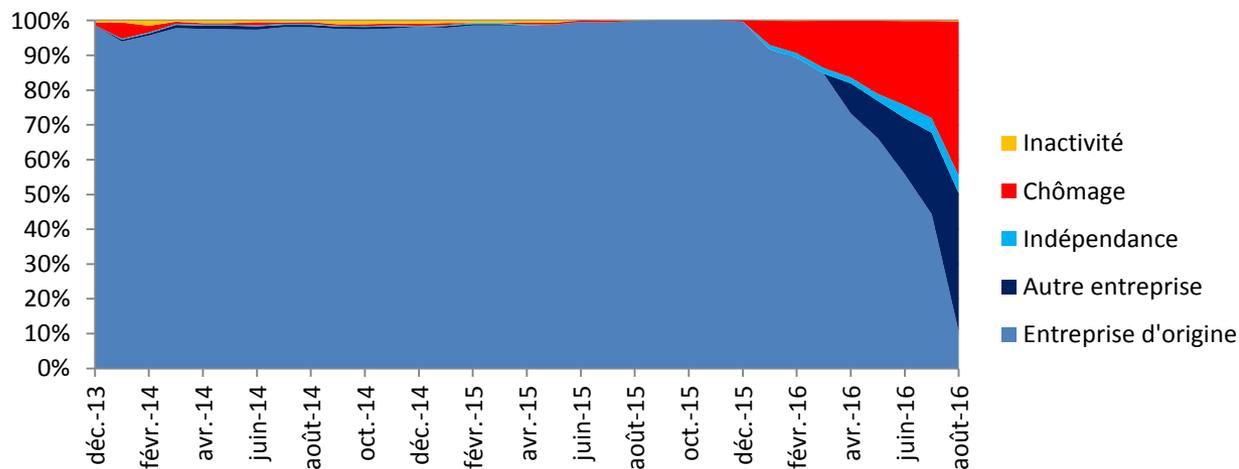
Trajectoire « Autre entreprise »



Trajectoire « Indépendance »



Trajectoire « Sortie tardive »

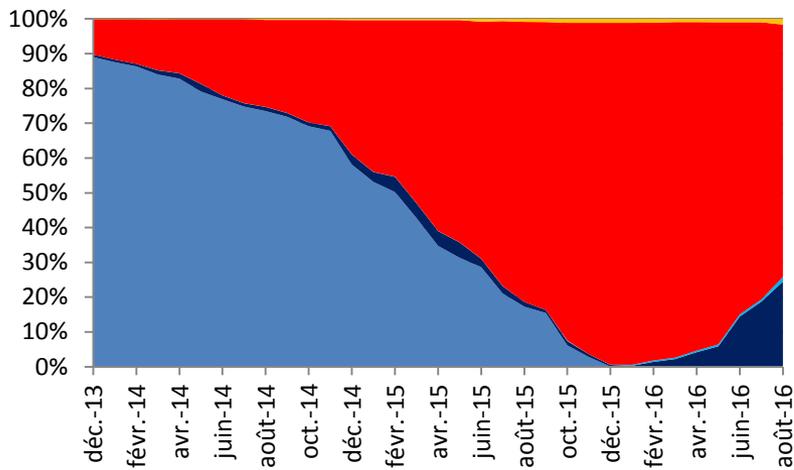


- Inactivité
- Chômage
- Indépendance
- Autre entreprise
- Entreprise d'origine

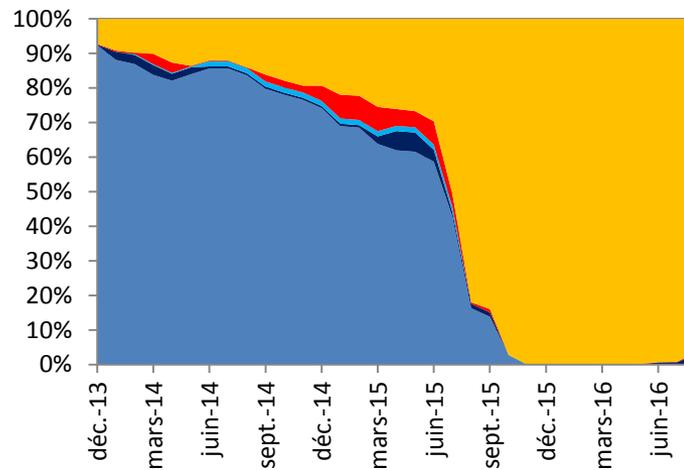
Champ: ensemble des salariés du champ de l'enquête Défis suivant les différents types de trajectoires marquées par l'emploi entre décembre 2013 et aout 2016.
 Source : CNEFP-Céreq, Défis volet Salariés, 2015 et 2016.

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

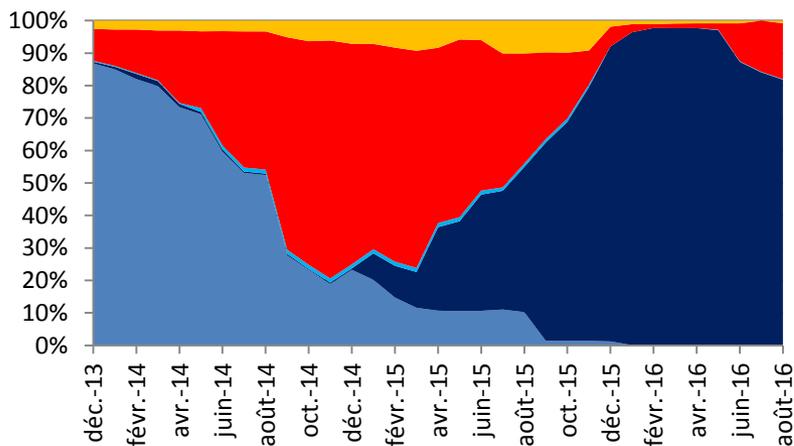
Trajectoire « Chômage durable »



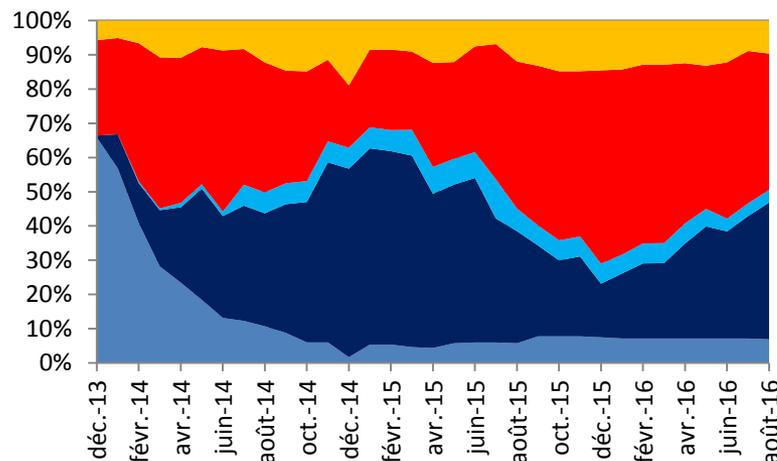
Trajectoire « Inactivité durable »



Trajectoire « Mobiles »



Trajectoire « Très mobiles »



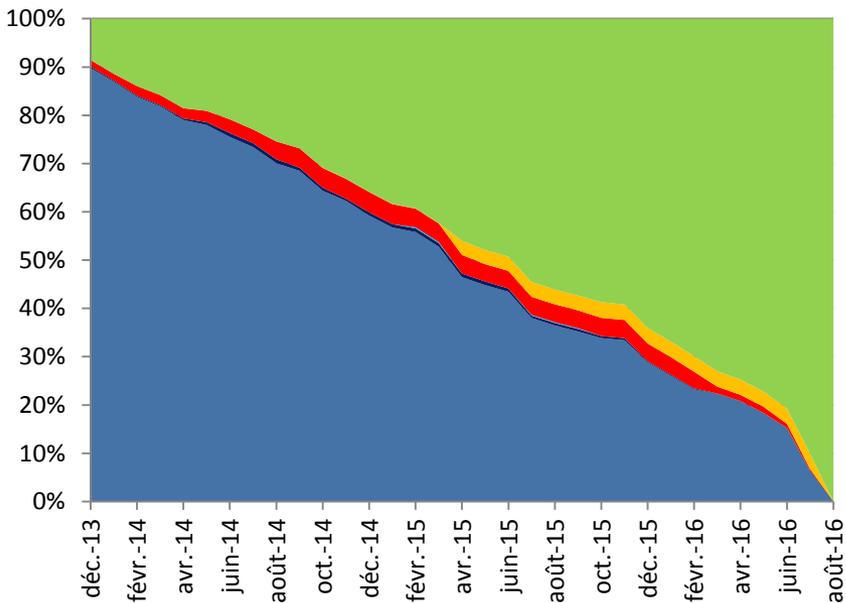
- Inactivité
- Chômage
- Indépendance
- Autre entreprise
- Entreprise d'origine

Champ: ensemble des salariés du champ de l'enquête Défis suivant les différents types de trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité entre décembre 2013 et aout 2016.

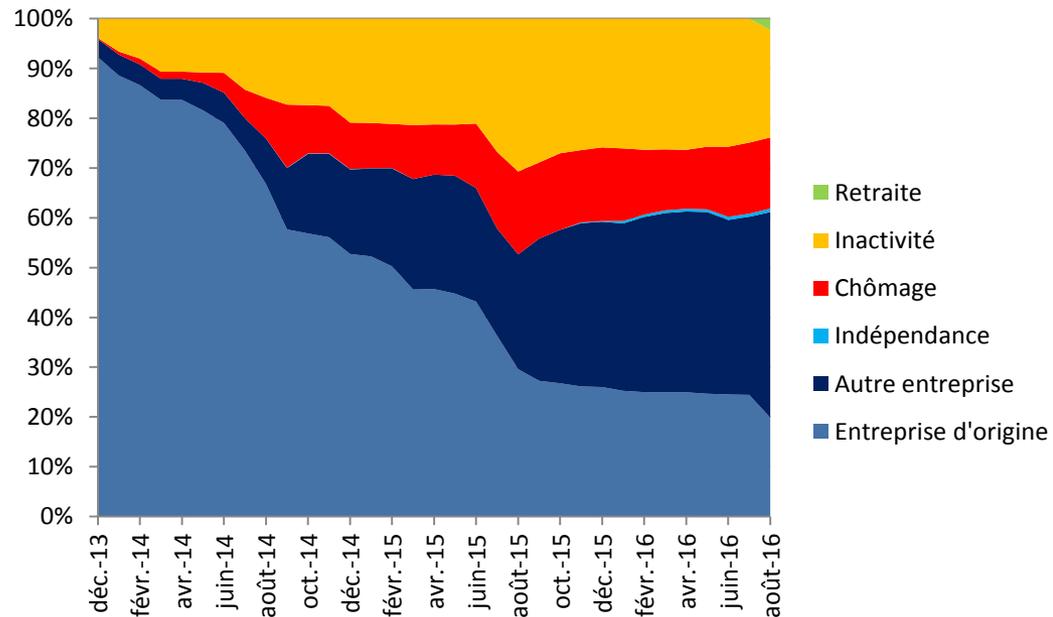
Source : CNEFP-Céreq, Défis volet Salariés, 2015 et 2016.

Trajectoires « Retraite » et « Formation initiale »

Trajectoire « Retraite »



Trajectoire « Formation initiale »

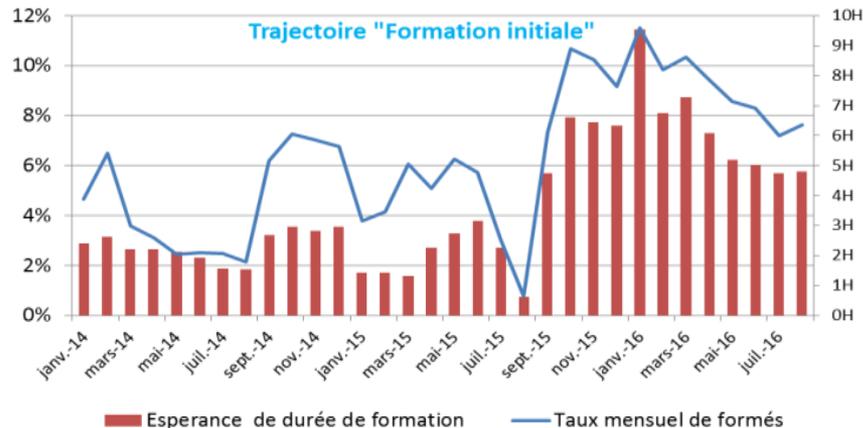
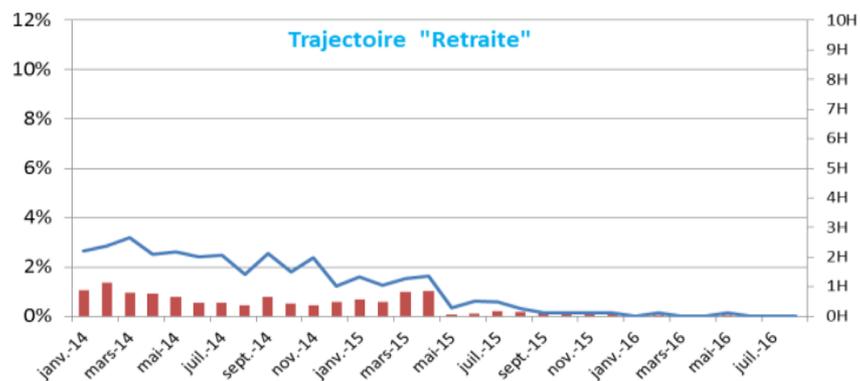
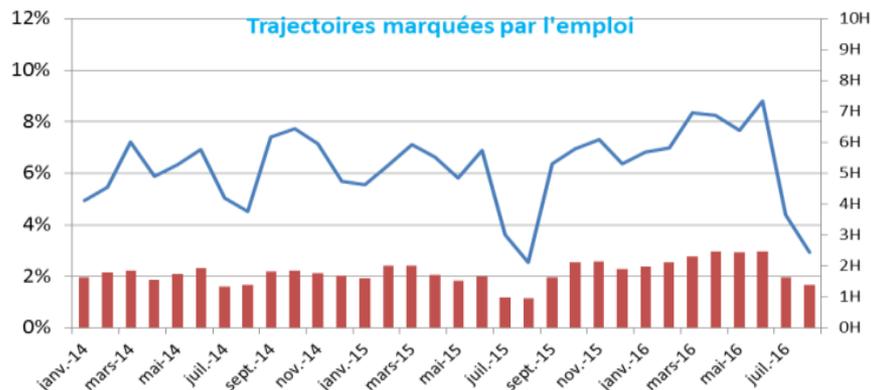


Champ: ensemble des salariés du champ de l'enquête Défis suivant les trajectoires types « retraite » et « formations initiale » entre décembre 2013 et aout 2016.
 Source : CNEFP-Céreq, Défis volet Salariés, 2015 et 2016.

IV) Des trajectoires hétérogènes en terme de caractéristiques individuelles et de leurs emplois

	TRAJ. EMPLOI	Entreprise d'origine	Autre entreprise	TRAJ. CHÔMAGE, INACTIVITÉ ET INSTABLES	Trajectoire chômage durable	Ensemble
Femmes	39%	38%	45%	50%	44%	40%
15-29 ans	17%	15%	34%	41%	35%	23%
50 ans et plus	21%	23%	12%	19%	24%	24%
CDI	93%	97%	74%	64%	72%	87%
CDD	2%	2%	16%	20%	10%	7%
Contrats intérim	2%	0%	7%	12%	13%	3%
Contrat d'apprentissages ou de professionnalisation	1%	1%	3%	3%	0%	3%
Cadres	20%	23%	16%	12%	15%	19%
Employés de commerce	11%	10%	15%	24%	22%	13%
Ouvriers qualifiés	22%	23%	18%	25%	27%	22%
Ouvriers non- qualifiés	10%	10%	10%	12%	10%	10%

V) Formations à visées professionnelles et trajectoires professionnelles



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

Un indicateur qui est utilisé dans plusieurs études et projet d'études:

- Rapport sur les « Entretiens professionnels après la loi de mars 2014 », partie « les salariés mobiles participent-ils à des entretiens professionnels? », Jean-Claude Sigot, Danièle Guillemot (Céreq)
- Projet Emploi « éclaté » : parcours, professionnalités, qualifications et formation tout au long de la vie, Alexandra d'Agostino, Christine Fournier, Camille Stephanus, (Céreq)
- Projet Restructurations d'entreprise : parcours des salariés et rôle de la formation, *Ekaterina Melnik-Olive et Camille Stephanus (Céreq)*