

TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES ET DYNAMIQUES DE FORMATION DES SALARIÉS

Suivi longitudinal de l'enquête DEFIS :
premiers indicateurs 2013-2016.

Camille Stephanus, *département Formation et Certification (DFC), Céreq.*

Synthèse

Le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS) est réalisé par le Céreq, en réponse à une demande du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP). Ce dispositif, financé par le FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), 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 en poste au cours du mois de décembre 2013 dans les entreprises échantillonnées (entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs marchands, et entreprises de 3 à 9 salariés dans certains de ces secteurs).

Les deux premières interrogations, entre l'été et l'automne 2015 et à l'automne 2016, ont notamment permis d'obtenir des informations concernant l'évolution professionnelle et l'accès à la formation de ces salariés entre décembre 2013 et l'automne 2016.

Ce document en rassemble les principaux résultats, qui ont fait l'objet d'une méthodologie de construction de trajectoires types : l'analyse harmonique qualitative. 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.

Les salariés du champ sont ainsi répartis au sein de 10 trajectoires professionnelles types, pouvant être regroupées en 4 grandes catégories :

- Les trajectoires marquées par l'emploi : salariés toujours présents dans l'entreprise d'origine, salariés majoritairement employés dans une autre entreprise, salariés ayant majoritairement travaillé avec un statut d'indépendant, et salariés sortis tardivement de l'entreprise d'origine.
- Les trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité : salariés en chômage durable, en inactivité durable, salariés mobiles (qui accèdent à une autre entreprise après un passage par le chômage), très mobiles (changements de statuts fréquent, avec périodes de chômage et d'inactivité).
- La trajectoire qui mène à la retraite.
- Les trajectoires des salariés qui étaient en décembre 2013 en formation initiale (apprentissage ou emploi d'étudiant).

Ce rapport présente les étapes de conception de la typologie de trajectoires professionnelles adapté au contexte du dispositif d'enquête 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'accès à la formation professionnelle selon la trajectoire type est également présenté : taux d'accès et intensité de la formation au long des 32 mois ; cadre, type et objectifs de la formation.

Les trajectoires-types fournissent un premier éclairage sur les parcours des salariés interrogés dans Defis, en lien avec leurs caractéristiques et leurs parcours de formation. Ainsi les trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité rassemblent plus de femmes, de salariés de moins de 30 ans et de salariés en contrats à durée déterminée ou intérimaires. La population de salariés mobiles diffère en termes d'accès à la formation : les salariés quittant leur entreprise d'origine pour une autre entreprise ont un accès élevé à la formation, tandis que ceux partant de l'entreprise pour le chômage durable se forment moins souvent. Cependant, les formations suivies dans le cadre du chômage sont plus longues. Sans prétendre expliquer l'accès à la formation des salariés dans tel ou tel parcours professionnel, les types de trajectoires proposés pourront être mobilisés dans le cadre d'études plus approfondies.

Sommaire

Introduction	4
Présentation de l'enquête Defis	4
Présentation du document	6
Principales caractéristiques de la population interrogée	6
1. Trajectoires professionnelles depuis décembre 2013	8
1.1. Trajectoires marquées par l'emploi	12
1.2. Trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité	14
1.3. Trajectoires retraite : salariés partant à la retraite.....	17
1.4. Formation initiale : étudiants salariés et contrats d'apprentissage	18
2. Trajectoires professionnelles et caractéristiques individuelles	19
2.1. Trajectoires professionnelles et sexe et âges des enquêtés.....	20
2.2. Trajectoires professionnelles et caractéristiques des emplois en décembre 2013.....	21
2.3. Trajectoires professionnelles et caractéristiques des entreprises	27
3. Trajectoires professionnelles et formation des individus	29
3.1. Trajectoires professionnelles et accès à la formation	29
3.2. Trajectoires professionnelles et types de formations	34
3.3. Trajectoires professionnelles et contexte de formation.....	37
3.4. Trajectoires professionnelles et objectifs des formations suivies	40
Conclusion : une vision d'ensemble des relations entre trajectoire professionnelle et formation à approfondir	41
ANNEXES	42
1. Présentation des variables selon lesquelles sont déclinées les trajectoires-types.....	42
2. Caractéristiques individuelles dans les 10 types de trajectoires professionnelles.....	43
3. Formation et trajectoire professionnelle.....	48

Introduction

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 Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (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 :

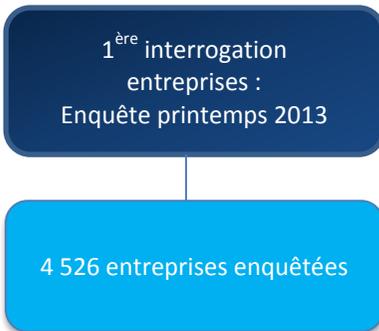
- **Le volet « entreprises »** : en mars-avril 2015, environ 3 700 entreprises représentatives des structures de dix salariés et plus (en France métropolitaine) dans l'ensemble des secteurs d'activité marchands (y compris entreprises privées de l'éducation et de la santé, mais hors agriculture et administration publique) ont été interrogées. L'enquête s'intéresse également aux entreprises de 3 à 9 salariés pour certains secteurs. Au total, 4 500 entreprises ont été interrogées. Le volet « entreprises » permet d'éclairer le contexte économique et les pratiques de celles-ci (GRH, organisation du travail, formation).
- **Le volet « salariés »** : environ 16 000 individus, salariés en décembre 2013 des entreprises répondantes, ont été interrogés entre juin et septembre 2015, puis sont réinterrogés chaque automne jusqu'en 2019. Ce volet « salariés » décrit des éléments biographiques, recense les formations à visée professionnelle et retrace les parcours professionnels des individus interrogés.

Les résultats présentés dans ce document portent sur les salariés employés au 31/12/13 dans les entreprises répondantes de 3 salariés et plus. Cependant, le segment de l'enquête portant sur les entreprises de 3 à 9 salariés ne couvre pas l'ensemble des secteurs d'activité. 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

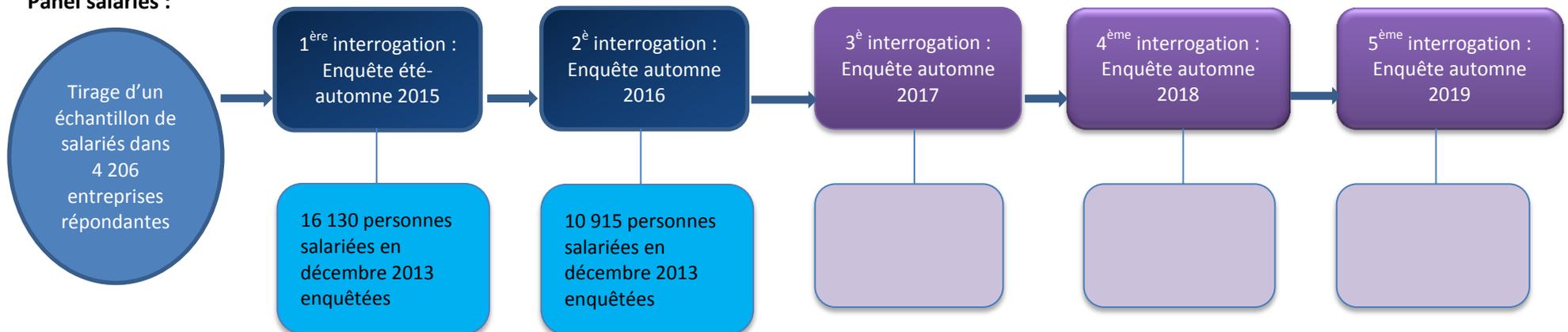
¹ Les secteurs sélectionnés pour les TPE couvrent 66 % de l'ensemble des entreprises de 3 à 9 salariés et 72 % des salariés. Par exemple pour le secteur de l'industrie, seule l'industrie alimentaire a été retenue.

Schéma 1 • Etapes de l'enquête Defis « salariés »

Panel entreprises :



Panel salariés :



Champ de l'enquête : la population ciblée est composée de salariés présents en décembre 2013 dans les entreprises répondantes. Elle est représentative de tous les salariés d'entreprises de 10 salariés ou plus et des salariés d'entreprises de 3 à 9 salariés dans certains secteurs¹. Les salariés du secteur public, de l'agriculture, du secteur de l'économie sociale et solidaire ainsi que les demandeurs d'emploi, et les non-salariés ne font pas partie de la cohorte initiale. Mais les salariés changeant de statut pendant la période de suivi longitudinal sont interrogés sur leur nouvelle situation lors des vagues successives d'interrogations.

Présentation du document

Cette étude, à visée descriptive, porte sur les deux premières vagues d'enquête auprès des salariés de Defis. Ces vagues se sont déroulées entre l'été et l'automne 2015, et à l'automne 2016 (soit un suivi d'environ 2 ans et demi). Ce document vise à proposer une typologie de trajectoires professionnelles-types des individus interrogés et de les décrire.

Un premier chapitre présente ces trajectoires professionnelles types ainsi que la méthodologie de mise en œuvre de la typologie. Un second chapitre illustre ces trajectoires-types par les caractéristiques des salariés qu'elles rassemblent. Un troisième et dernier chapitre met en relation les trajectoires des salariés avec des indicateurs relatifs aux formations qu'ils ont pu suivre durant la période d'enquête.

Principales caractéristiques de la population interrogée

Composée de salariés en décembre 2013, la population étudiée est en majorité masculine (60 %) et dispose en 2013 d'un CDI (87 %). Au 31 décembre 2013 ils ont, en moyenne, 10 ans d'ancienneté. Une 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 % des individus interrogés, 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%
Taille de l'entreprise d'origine	
3 à 9 salariés	16%
10 à 19 salariés	9%
20 à 49 salariés	14%
50 à 249 salariés	18%
250 à 499 salariés	7%

500 à 999 salariés	7%
1000 à 1999 salariés	6%
2000 salariés et plus	22%
Secteur d'activité de l'entreprise d'origine*	
Chimie pharmacie plastique, électricité, eau	6%
Industrie alimentaires, boisson, tabac	3%
Textile, habillement, bois, meubles, papier-carton, imprimerie	3%
Métallurgie, machines, automobile, transport, réparation	11%
Construction	7%
Commerce	16%
Transports et entreposage	10%
Hébergement et restauration	5%
Information et communication	6%
Activités financières, assurance, immobilières	7%
Activités scientifiques et techniques	7%
Services administratifs et de soutien	11%
Enseignement, santé action sociale, autres	8%
Ancienneté dans l'entreprise d'origine au 31/12/2013	
1 an ou moins	14%
Entre 1 et 2 ans	10%
Entre 2 et 5 ans	18%
Entre 5 et 10 ans	19%
Entre 10 et 20 ans	23%
Supérieure à 20 ans	16%
Ancienneté moyenne	10 ans

* La répartition par secteur n'inclut pas les entreprises de 3 à 9 salariés car certains secteurs n'y sont pas représentés. Voir note « présentation Défis ».

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

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

1. Trajectoires professionnelles depuis décembre 2013

Cette partie présente les évolutions de la situation sur le marché du travail des individus de la cohorte durant les 33 mois sous revue. Les dix trajectoires types dégagées par la méthode d'Analyse Harmonique Qualitative sont ensuite exposées.

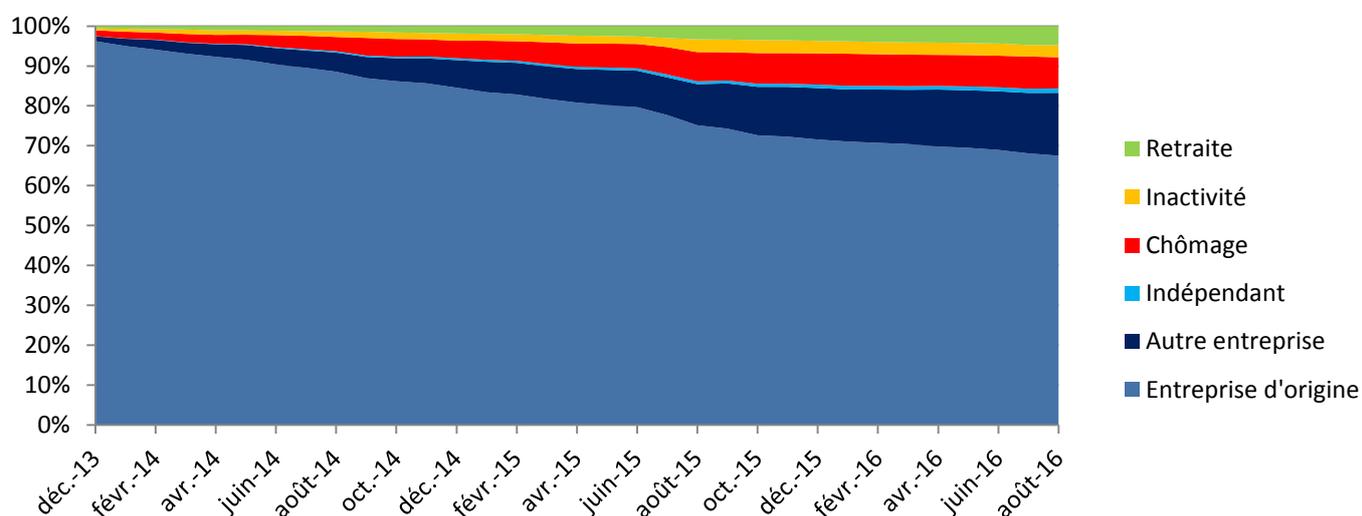
Vue d'ensemble : plus de deux tiers des salariés fin 2013 sont toujours employés de la même entreprise 33 mois plus tard.

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 ayant 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.

Note méthodologique : construction de la typologie des trajectoires professionnelles

→ Calendrier professionnel mensuel

Les individus interrogés ont déclaré chaque séquence professionnelle (par exemple une période de chômage, d'inactivité ou d'emploi) au cours de la période d'enquête. Ces indicateurs ont permis la création d'un calendrier professionnel mensuel de chaque individu afin de mieux appréhender les trajectoires professionnelles individuelles et de les visualiser par le biais des chronogrammes (graphiques 1 à 10). Le calendrier est également nécessaire à 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. Par conséquent, 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 ayant un parcours semblable.

→ Trajectoires professionnelles types

Les calendriers professionnels ont permis de classer les trajectoires des salariés en 10 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 classes sont exclus de la procédure de création des trajectoires types.

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

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 Defis. 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.

La technique consiste en 2 étapes :

- Une analyse factorielle sur plusieurs indicateurs caractérisant les parcours professionnels :
 - La proportion de temps passé dans chaque état professionnel pour chaque sous-période de trois mois.
 - Le nombre de changements de statut professionnel au cours de la période.
- Une Classification Ascendante Hiérarchique sur les indicateurs synthétiques résultant de l'analyse factorielle.

Une trajectoire type regroupant les individus passant la majorité de la période à la retraite a été définie par cette méthode. Cependant, certains d'individus partant à la retraite en toute fin de période se sont trouvés dispersés dans plusieurs autres 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.

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

- **Trajectoires marquées par l'emploi :**
 1. Trajectoire « entreprise d'origine »
 2. Trajectoire « autre entreprise »
 3. Trajectoires « indépendance »
 4. Trajectoire « sortie tardive »

- **Trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité :**
 5. Trajectoire « chômage durable»
 6. Trajectoire « inactivité durable»
 7. Trajectoire « mobiles »
 8. Trajectoire « très mobiles»

- 9. Trajectoire « retraite »**

- 10. Trajectoire « formation initiale »**

Tableau 2 • 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 janvier 2014.
Total	100 %	14 323 915	10 915	

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

Lecture : 9,3 % de salariés en décembre 2013 suivent une trajectoire marquée par le salariat dans une entreprise différente de l'entreprise d'origine. Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

1.1. Trajectoires marquées par l'emploi

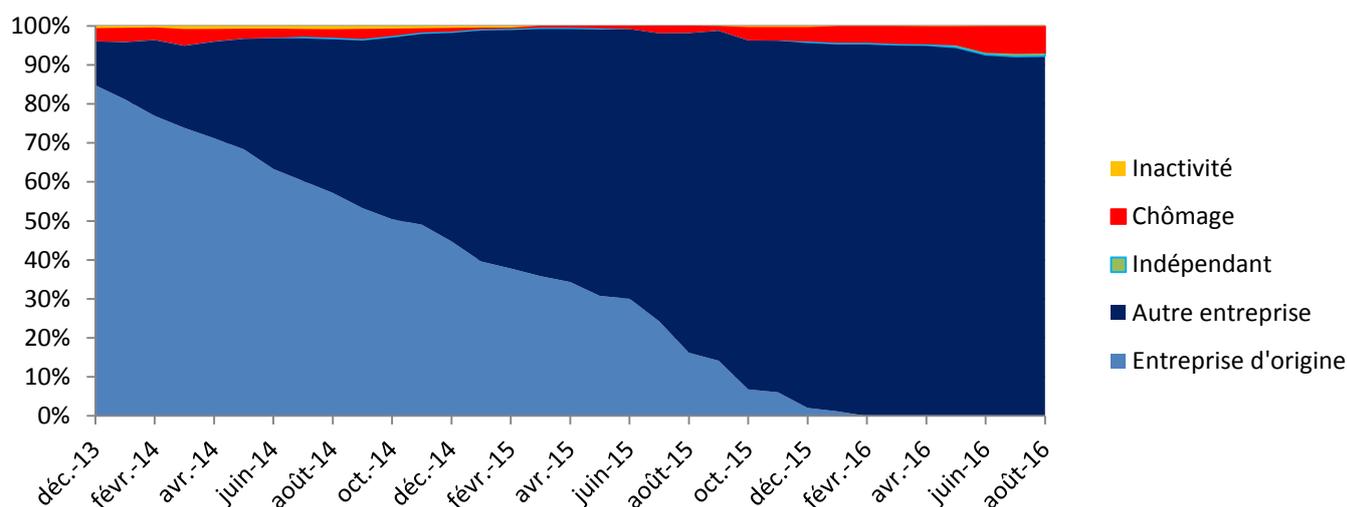
Trajectoire « Entreprise d'origine » : les salariés stables

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.

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 passent la majorité de la période d'observation comme salariés 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, très courte pour la majorité d'entre eux.

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



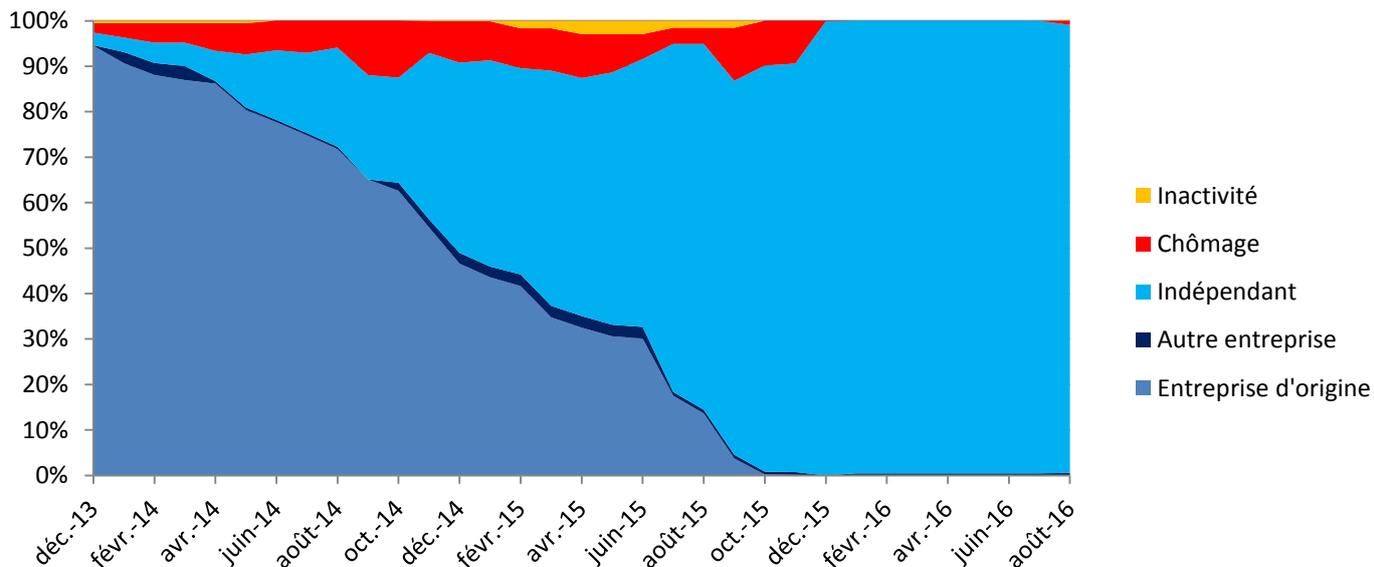
Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire «Autre entreprise».

Source : CNEFP-Céreq, 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 »

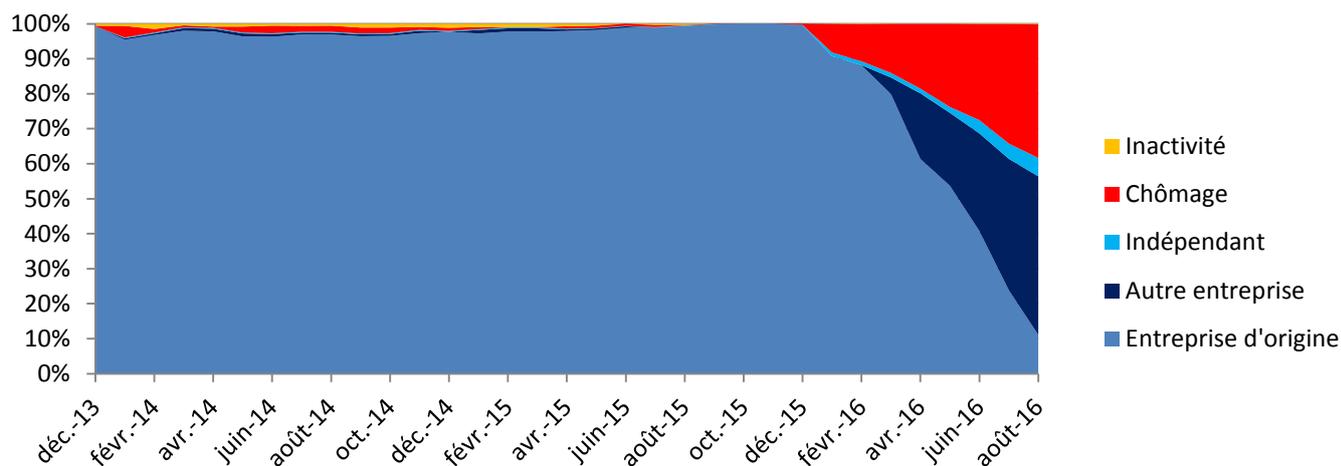


Champ Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire « Indépendance »
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

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 »

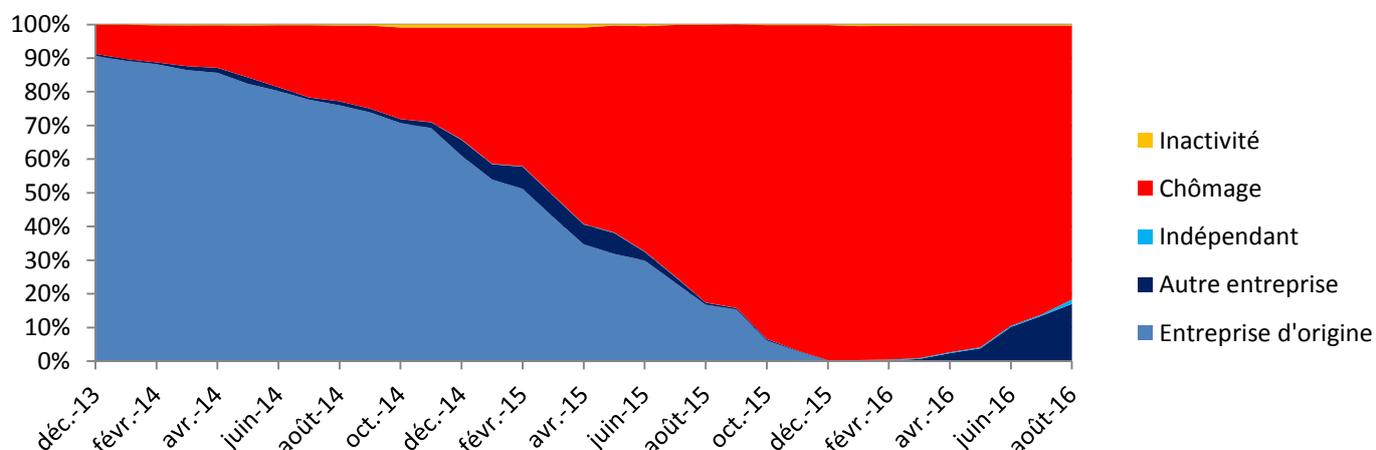
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

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

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

Cette trajectoire type rassemble 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 à 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 »

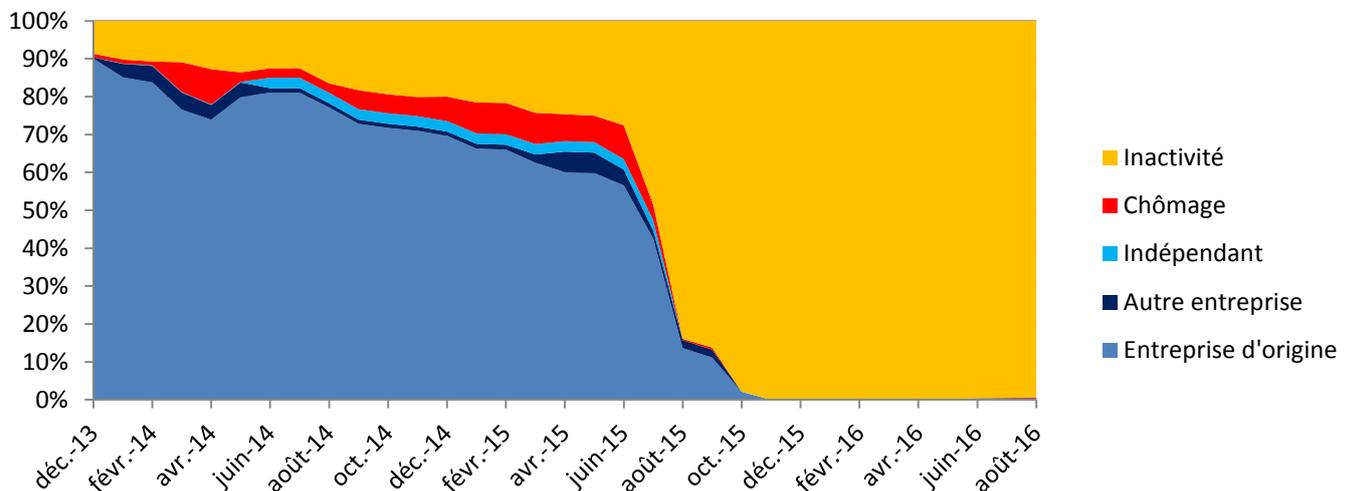


Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire «Chômage durable»
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

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

Cette trajectoire type contient 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 hommes et femmes 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 »

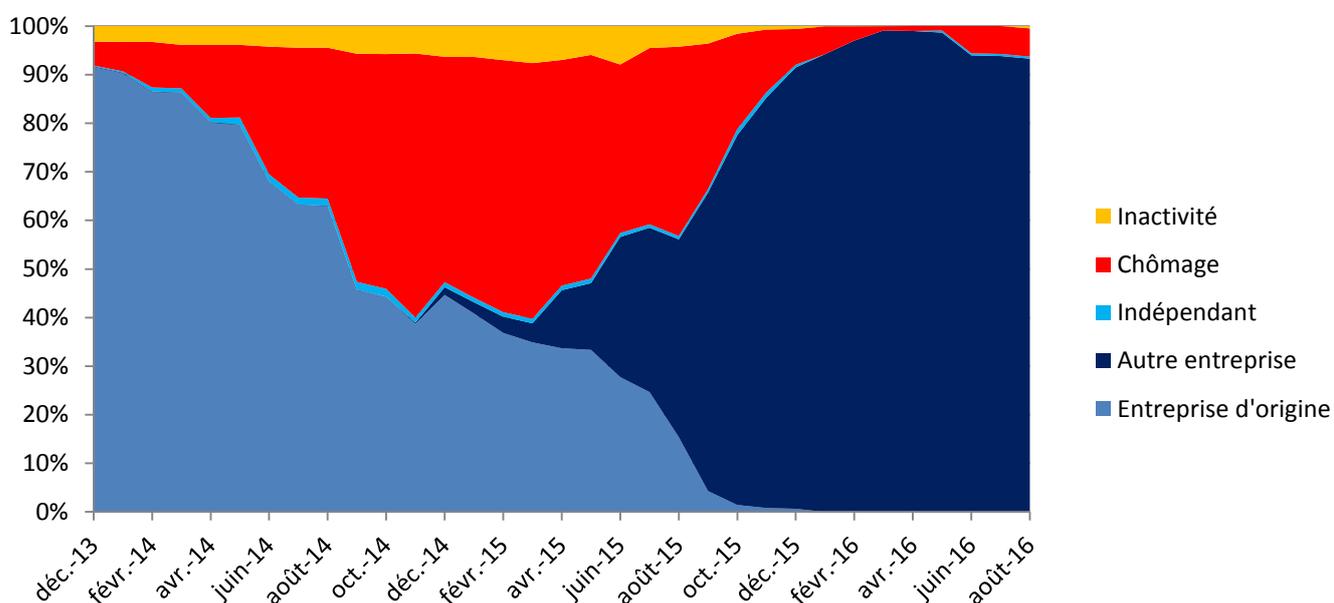


Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis appartenant à la trajectoire «Inactivité durable»
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

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, d'inactivité ou d'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 du mois 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.

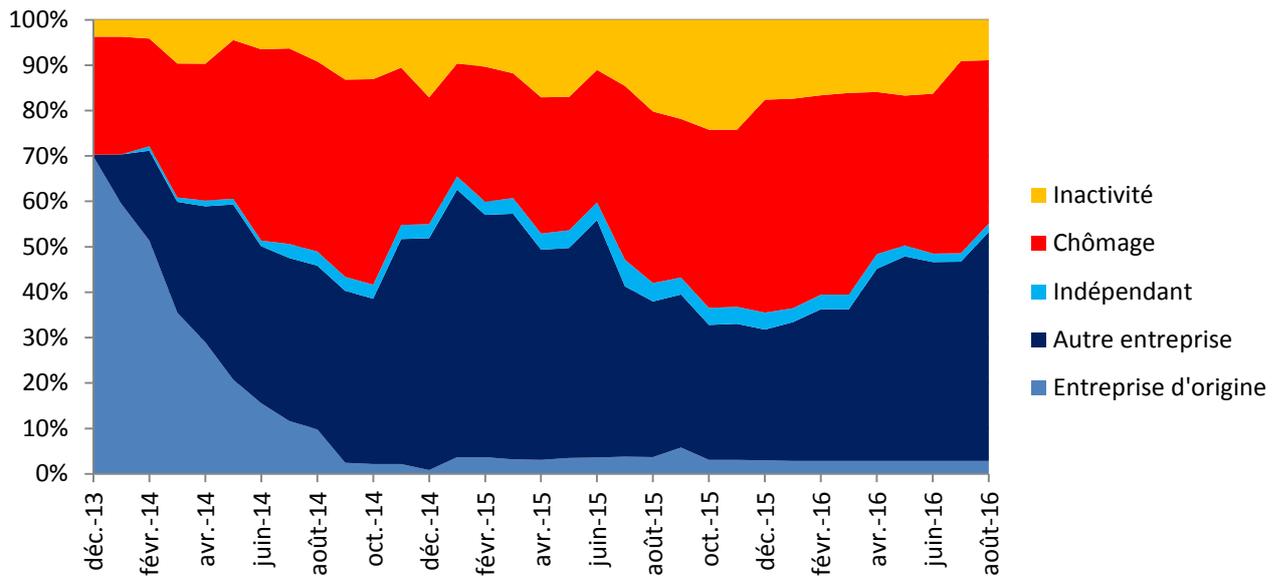
Graphique 7 • Evolution de la situation professionnelle des enquêtés entre décembre 2013 et août 2016 pour la trajectoire « Mobiles »



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

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

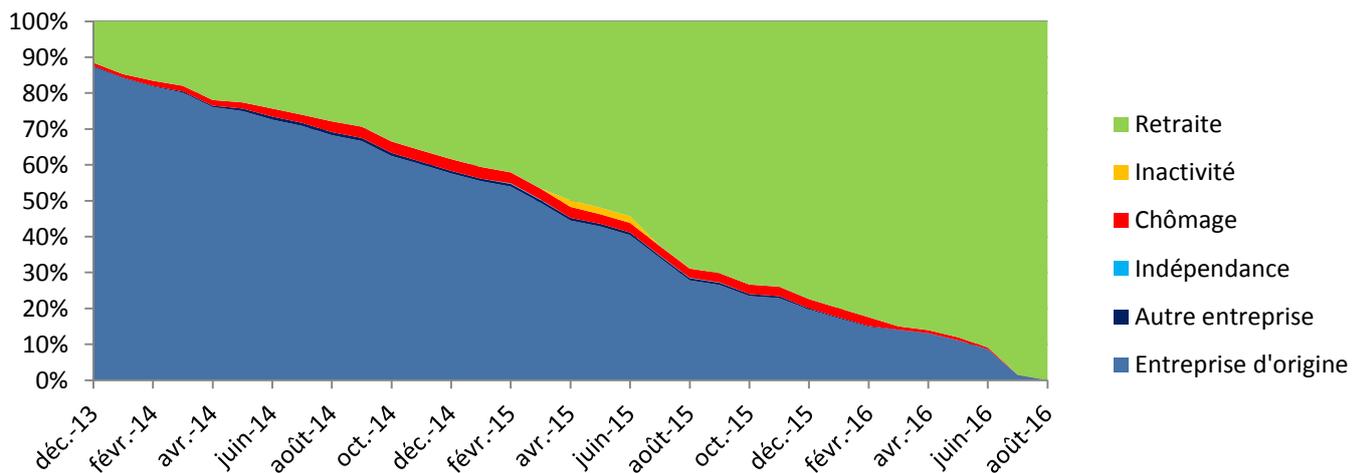
Cette trajectoire type regroupe 2 % de la population de salariés en décembre 2013. La totalité d'entre eux changent au moins 3 fois de statut professionnel sur la période et 76 % en changeant 4 fois ou plus. Ici, la part d'individus encore salariés de l'entreprise d'origine diminue rapidement au cours 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 d'indépendance, 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-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

1.3. 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.

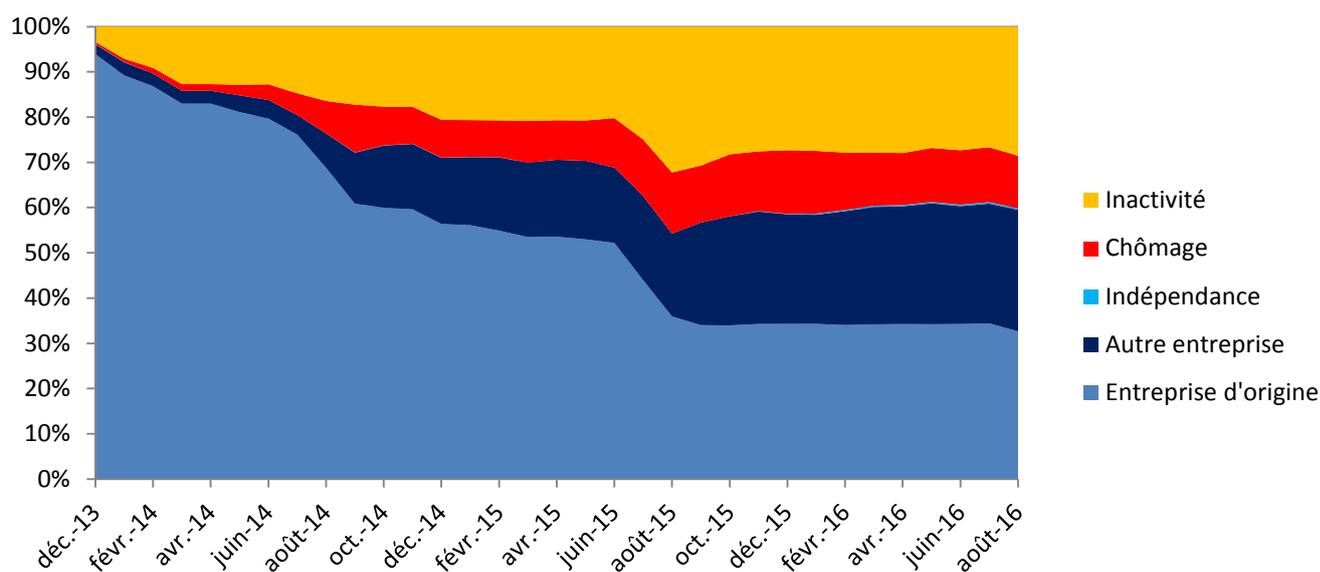
Graphique 9 • Evolution de la situation professionnelle des enquêtés entre décembre 2013 et août 2016 pour la trajectoire « retraite »

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

1.4. 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-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

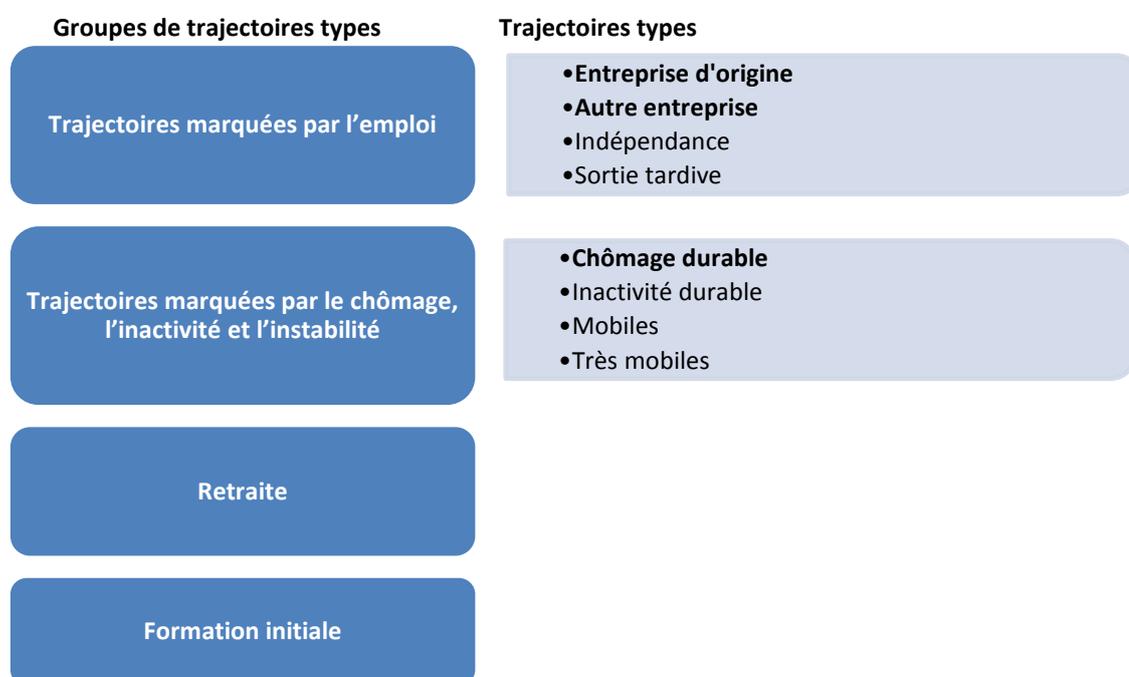
2. Trajectoires professionnelles et caractéristiques individuelles

Ce chapitre présente les différentes trajectoires types en fonction des caractéristiques individuelles des salariés et des emplois occupés en décembre 2013 :

- Sexe, âge
- Type de contrat de travail, ancienneté dans l'entreprise, catégorie sociale (CS)
- Secteur et taille de l'entreprise

Compte tenu d'une répartition très inégale des individus selon les trajectoires types, nous comparons ici quatre grands groupes de trajectoires types ; puis à l'intérieur des deux premiers grands groupes de trajectoires les 3 principales trajectoires d'intérêt : « Entreprise d'origine », « Autre entreprise » et « Chômage durable » (schéma 2).

Schéma 2 • Grands groupes de trajectoires types



En gras, les trajectoires présentées dans les chapitres 2 et 3.

2.1. Trajectoires professionnelles et sexe et âges des enquêtés

Plus de femmes des jeunes au sein des trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité.

Les « trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité » se distinguent par une surreprésentation des femmes (50 % contre 40 % en moyenne) et des jeunes âgés de 15 à 29 ans en 2013 (41 % contre 23 % en moyenne).

Tableau 3 • 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-Céreq, 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 durable » qu'à la trajectoire « Entreprise d'origine » :

- la part d'hommes au sein des trajectoires « Autre entreprise » et « Chômage durable » est presque équivalente (respectivement 55 % et 56 %). Alors que 62 % des individus restés dans l'entreprise d'origine sont des hommes (tableau 4).
- 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 durable » (Tableau 4).

La similarité entre les trajectoires « Autre entreprise » et « Chômage durable » 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 durable » (24 %) (Tableau 4).

Tableau 4 • 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 durable » du champ de l'enquête Defis / Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

2.2. Trajectoires professionnelles et caractéristiques des emplois en décembre 2013

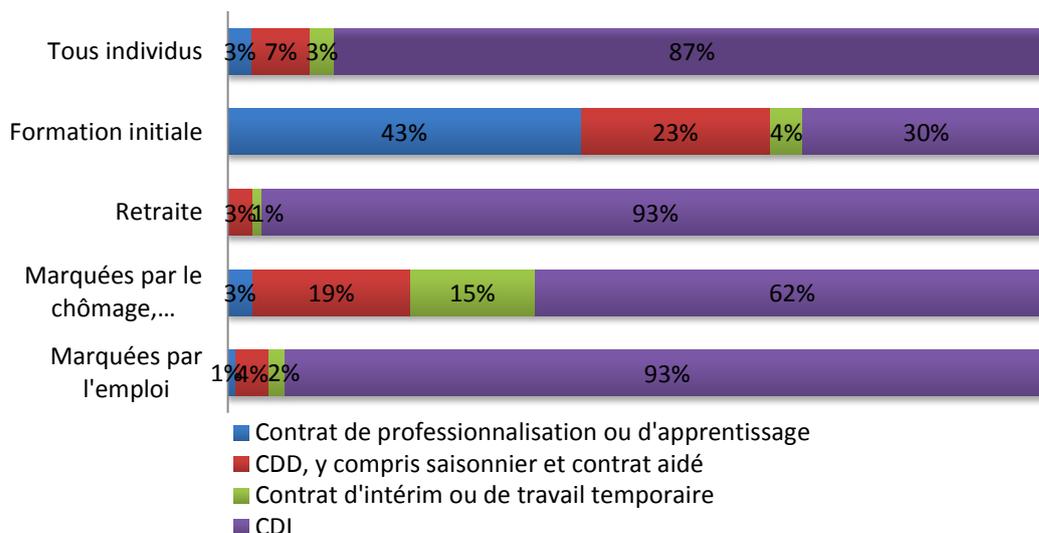
Les salariés en intérim et en CDD plus présents dans les trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité

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, saisonniers 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).

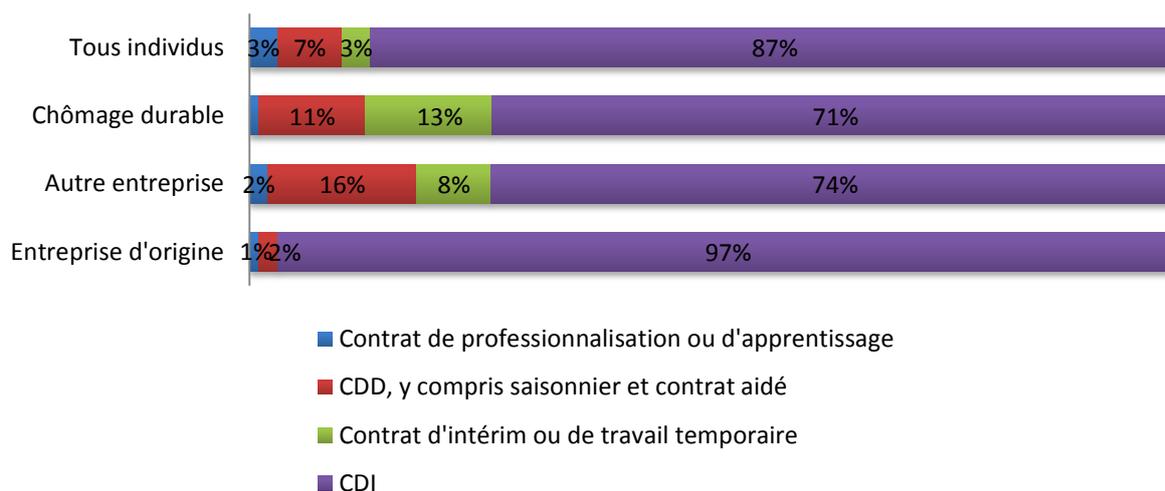
Graphique 11 • Répartition des contrats de travail en décembre 2013 selon les grands types de trajectoires professionnelles



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 « Entreprise d'origine », la quasi-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 %). À la même date, 16 % étaient salariés en CDD, 8 % étaient intérimaires et 2 % étaient en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Au sein de la trajectoire « Chômage durable », on comptait, en décembre 2013, 71 % de salariés en CDI, 13 % de salariés en CDD et 11 % d'intérimaires (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 durable » du champ de l'enquête Defis. Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

La répartition de catégories sociale varie selon les grands types de trajectoire.

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 de postes de professions intermédiaires (16 % contre 24 % en moyenne).
- Plus de postes d'employés de commerce (respectivement 24 % et 36 % contre 13 % en moyenne).
- Plus de postes d'ouvriers non-qualifiés (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).

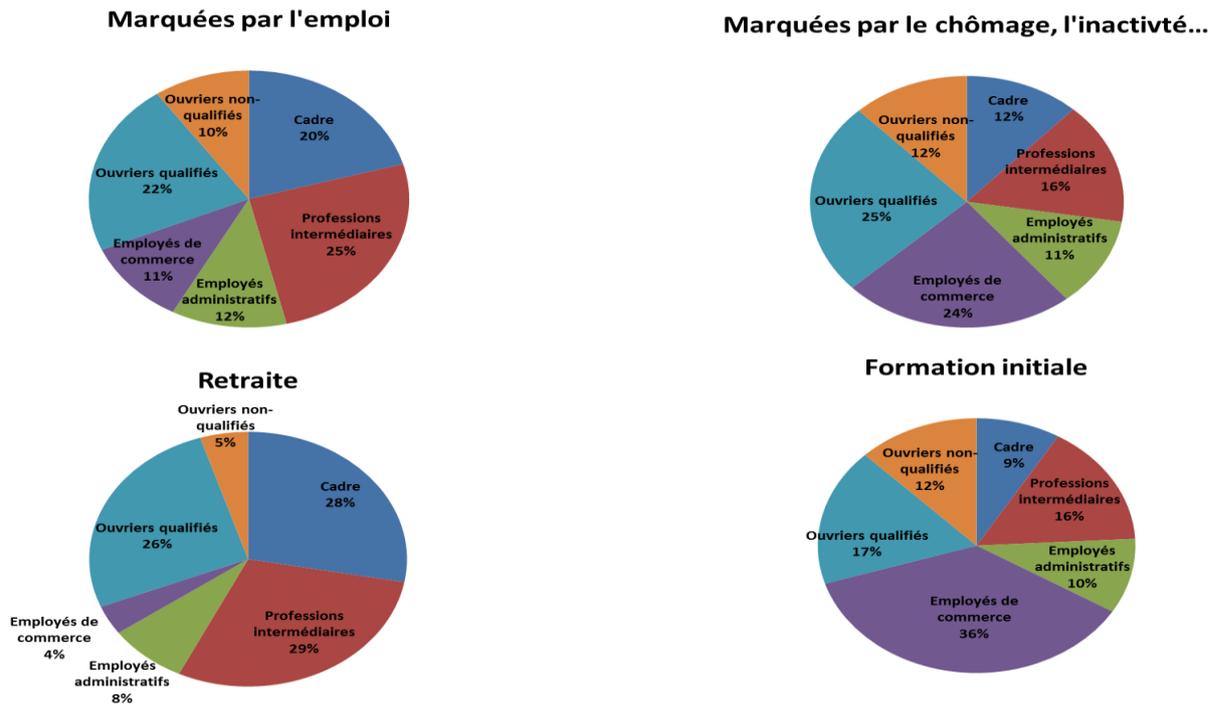
Les salariés restés dans l'entreprise d'origine et ceux suivant une trajectoire « Autre entreprise » suivent les uns et les autres un parcours marqué par l'emploi, cependant la répartition des catégories sociales au sein de ces deux trajectoires types est très différente. Par rapport à ceux restés dans l'entreprise de décembre 2013, les salariés suivant une trajectoire « Autre entreprise » occupent :

- Moins de poste de cadres (16 % contre 21 % au sein de la trajectoire « Entreprise d'origine »)
- Moins de poste d'ouvriers qualifiés (18 % contre 22 %)
- Plus de poste d'employés de commerce (18 % contre 10 %)
- Plus de poste d'employés administratifs (16 % contre 11 %) (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 la trajectoire « chômage durable » occupent :

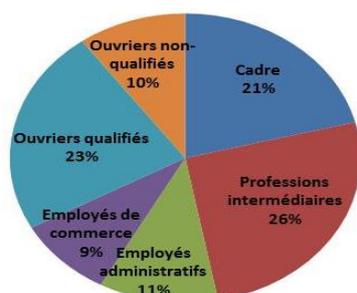
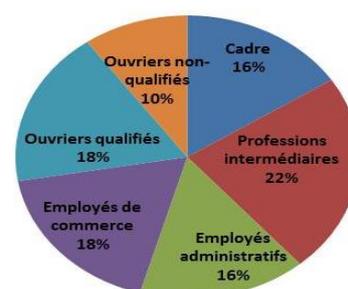
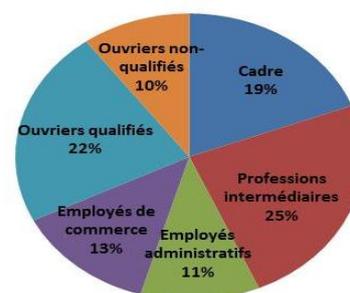
- Plus de postes d'ouvriers qualifiés (27 % contre 18 % au sein de trajectoire « autre entreprise »)
- Plus de postes d'employés de commerce (22 % contre 18 %)
- Moins de postes d'employés administratifs (12 % contre 16 %)
- Moins de postes de professions intermédiaires (14 % contre 22 %) (Graphique 14).

Graphique 13 • Catégorie sociale 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.

Graphique 14 • Catégorie sociale en décembre 2013 selon les principales trajectoires professionnelles

Entreprise d'origine**Autre entreprise****Chômage durable****Tous individus**

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

Les salariés suivant une « trajectoire marquée par l'emploi » avaient en 2013 une ancienneté plus élevée.

Les salariés partant à la retraite ont logiquement l'ancienneté moyenne la plus élevée (23 ans) et les individus en formation initiale la plus faible (2 ans) (Tableau 5). Sans surprise également, les salariés suivant une « trajectoire marquée par l'emploi » ont en moyenne plus d'ancienneté que les salariés ayant une « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité et l'instabilité » (11 ans contre 6 ans) (Tableau 5).

Tableau 5 • Ancienneté moyenne dans l'entreprise d'origine en décembre 2013 selon les 4 grands types de trajectoires professionnelles.

	Marquée par l'emploi	Marquée par le chômage, l'inactivité, et l'instabilité	Retraite	Formation initiale	Tous individus
Ancienneté moyenne	11 ans	6 ans	23 ans	2 ans	10 ans
1 an ou moins	11%	30%	2%	51%	14%
Entre 1 et 2 ans	8%	16%	3%	26%	10%
Entre 2 et 5 ans	19%	18%	7%	19%	18%
Entre 5 et 10 ans	20%	16%	14%	4%	19%
Entre 10 et 20 ans	26%	15%	18%	0%	23%
Supérieure à 20 ans	16%	6%	56%	0%	16%

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

Les salariés suivant une trajectoire « Autre entreprise » et « Chômage durable » ont une ancienneté moyenne plus faible que les salariés restés dans l'entreprise d'origine (respectivement 6 ans et 7 ans)

contre 12 ans). De plus, ils déclarent moins souvent une ancienneté supérieure à 20 ans (respectivement 4 % et 5 % contre 19 % des salariés restés dans l'entreprise d'origine) et plus souvent une ancienneté d'un an ou moins (respectivement 29 % et 27 % contre 8 % des salariés restés dans l'entreprise d'origine) (Tableau 6).

Tableau 6 • Ancienneté moyenne dans l'entreprise d'origine en décembre 2013 selon les principales trajectoires professionnelles.

	Entreprise d'origine	Autre entreprise	Chômage durable	Tous individus
Ancienneté moyenne	12 ans	6 ans	7 ans	10 ans
1 an ou moins	8%	29%	27%	14%
Entre 1 et 2 ans	8%	11%	15%	10%
Entre 2 et 5 ans	17%	26%	19%	18%
Entre 5 et 10 ans	21%	14%	19%	19%
Entre 10 et 20 ans	27%	17%	16%	23%
Supérieure à 20 ans	19%	4%	5%	16%

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

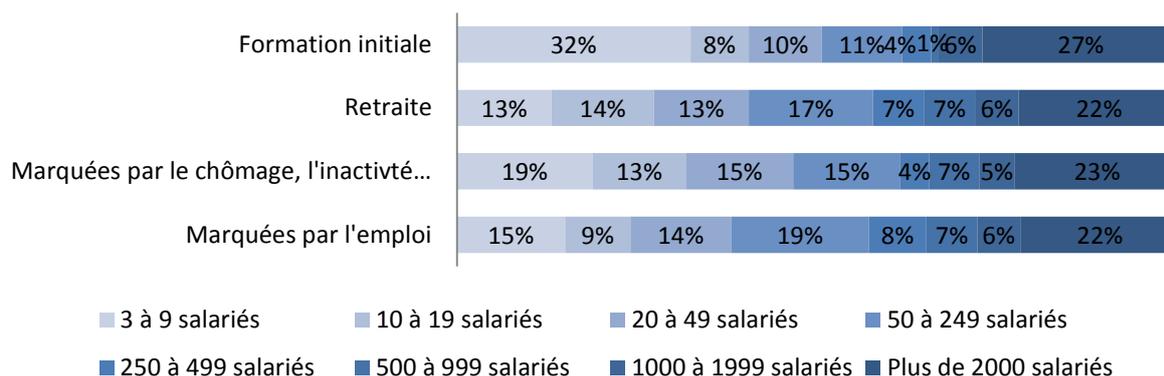
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

2.3. Trajectoires professionnelles et caractéristiques des entreprises

Moins de salariés de petites entreprises chez les enquêtés suivant une « trajectoire marquée par l'emploi ».

Sans que les écarts soient très marqués, les salariés des « trajectoires marquées par l'emploi » travaillaient en 2013 davantage que les autres dans des PME de 50 à 249 salariés, et moins dans les très petites entreprises de 3 à 19 salariés (Graphique 15). Les salariés encore en formation initiale, étaient particulièrement présents à la fois dans les TPE de 3 à 9 salariés (32 % contre 16 % en moyenne) et dans les entreprises de plus de 2000 salariés (27 % d'entre eux contre 22 % en moyenne. (Graphique 15).²

Graphique 15 • Taille de l'entreprise d'origine selon les grands types de trajectoire professionnelle



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

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

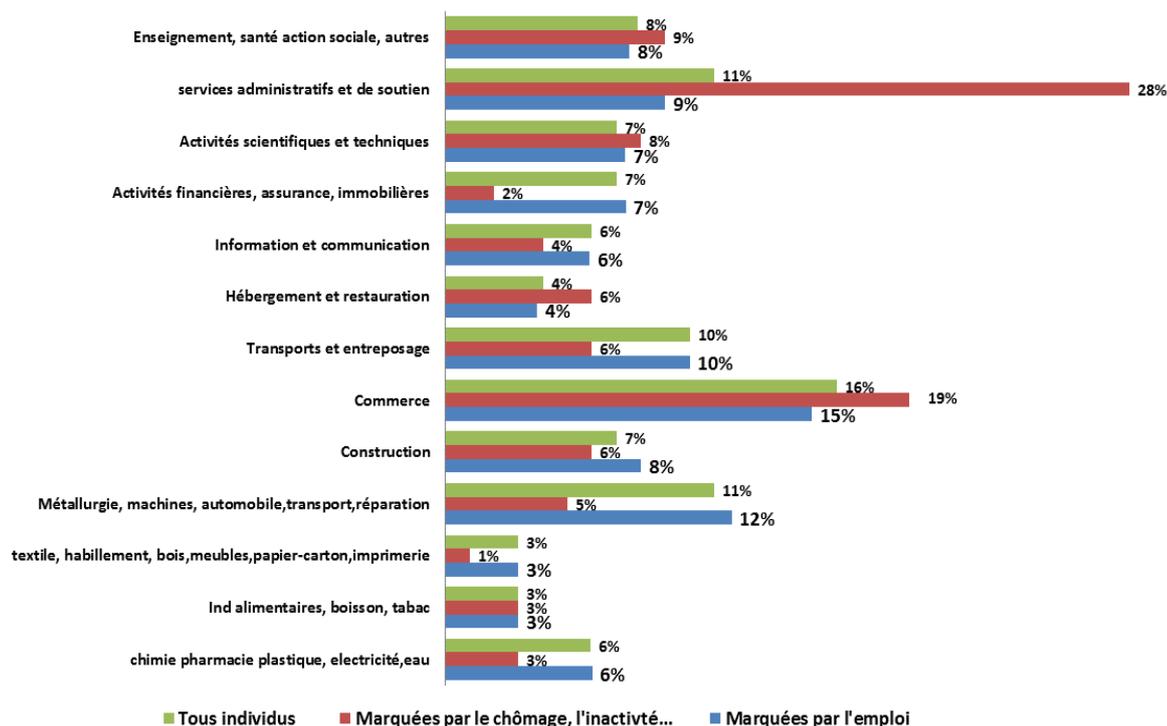
Les trajectoires marquées par la mobilité et le chômage caractérisent notamment les salariés du secteur des services administratifs

Dans le champ des salariés d'entreprises de 10 salariés et plus en décembre 2013, ceux issus du secteur « services administratifs et de soutien » sont nettement surreprésentés au sein des « trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité » et la trajectoire « chômage durable ». Ils représentent 28 % et 26 % des individus composant ces trajectoires types. Ils ne sont que 9 % parmi les individus composant les « trajectoires marquées par l'emploi » et 11 % en moyenne. Ce secteur regroupe notamment les agences de travail temporaire (Graphique 16 et 17).

Les salariés issus d'une entreprise des secteurs industriels (notamment la métallurgie) et les banques et assurances se distinguent au contraire par la plus grande part d'individus suivant les trajectoires marquées par l'emploi (Graphique 16 et 17). Les salariés issus d'une entreprise des secteurs « activité scientifique et techniques » et « hébergement et restauration » sont plus représentés dans la trajectoire « Autre entreprise » que dans la trajectoire « Entreprise d'origine » (respectivement 13 % et 9 % contre 7 % et 4 %) (Graphique 16 et 17).

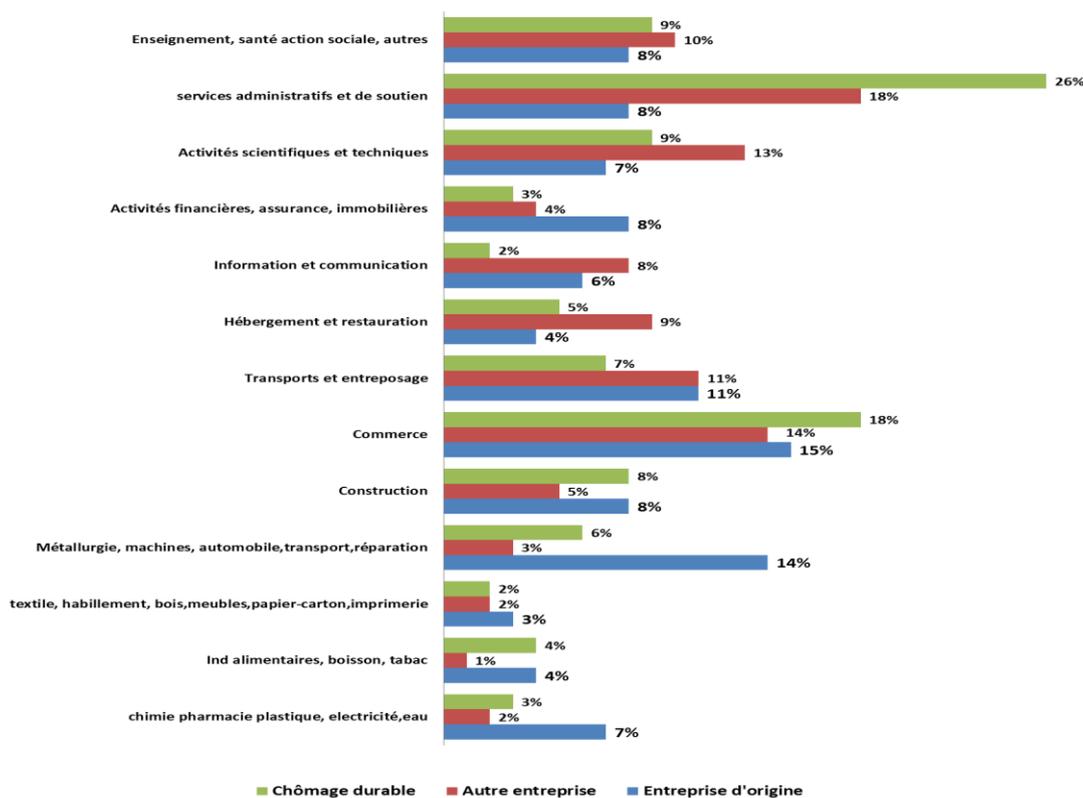
² Cet écart n'est pas lié aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation en décembre 2013 dans la trajectoire « formation initiale, qui n'étaient pas plus présents dans les entreprises de plus de 2000 salariés ou dans celles de moins de 10 salariés.

Graphique 16 • Secteur de l'entreprise d'origine selon 2 grands types de trajectoires professionnelles



Champ : Ensemble des salariés d'une entreprise de 10 salariés ou plus du champ de l'enquête Defis suivant les trajectoires « marquées par l'emploi » et « le chômage, l'inactivité et l'instabilité ». Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Graphique 17 • Secteur de l'entreprise d'origine selon les principales trajectoires professionnelles



Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis d'une entreprise de 10 salariés et plus suivant une trajectoire « Entreprise d'origine, « Autre entreprise », ou « Chômage durable ». Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

3. Trajectoires professionnelles et formation des individus

Ce chapitre présente les différentes trajectoires types en fonction des formations suivies par les individus interrogés.

Note méthodologique

➔ Création d'un calendrier des formations et imputation de dates :

Les individus interrogés ont déclaré chaque séquence de formation au cours de la période d'enquête de janvier 2014 à la date d'interrogation. A partir de ces informations nous avons pu créer plusieurs indicateurs longitudinaux concernant la formation (taux mensuels et intensité de formation mensuelle). Pour 720 individus, une date de début, de fin de formation, ou le temps passé en formation sur la période n'ont pas été renseignés. Ces informations ont été simulées par une technique de régression linéaire.

➔ Définition des indicateurs :

- Taux mensuel de formation : proportion d'individus déclarant une formation au cours du mois,
- Intensité de formation mensuelle : nombre d'heures mensuel moyen passé en formation.

➔ Périodes concernées par les indicateurs de formation :

Les indicateurs longitudinaux créés concernent la période comprise entre décembre 2013 et août 2016. Ils sont, ici, comparés à des indicateurs concernant les formations suivies ou non « depuis janvier 2014 ». Il est à noter que selon la date précise à laquelle l'individu a été interrogé (entre octobre et décembre 2016), ces indicateurs peuvent inclure une période plus ou moins longue.

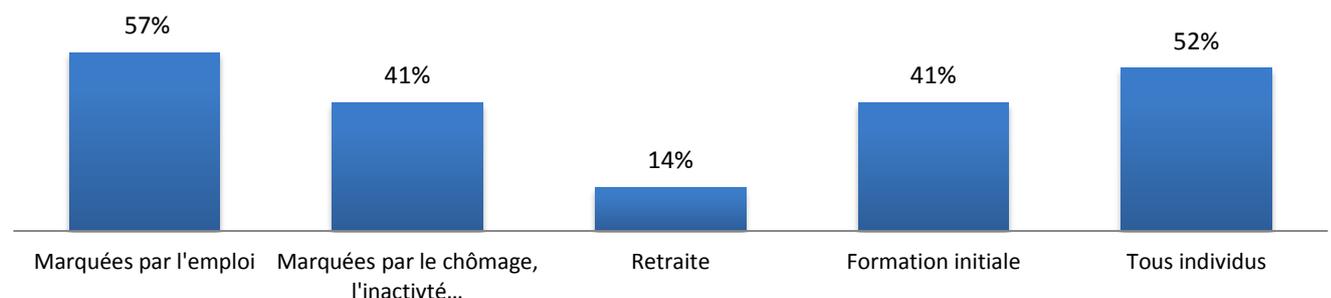
Exemple : L'enquêté a été interrogé en octobre 2016. Les questions « avez-vous suivi au moins une formation à visée professionnelle depuis janvier 2014? » posée en 2015, et « avez-vous suivi au moins une formation depuis la précédente interrogation ? » posée en 2016 concernent dans ce cas la période comprise entre janvier 2014 et octobre 2016. La trajectoire professionnelle concernant la période comprise entre décembre 2013 et août 2016, il y a dans ce cas un léger décalage temporel entre ces deux indicateurs.

3.1. Trajectoires professionnelles et accès à la formation

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

Les salariés suivant une « trajectoire marquée par l'emploi » suivent plus souvent au moins une formation. 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).

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.

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 7) mais aussi que ceux suivant une trajectoire marquée par le chômage durable (41 % de formés, tableau 7).

Tableau 7 • 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 durable » du champ de l'enquête Defis

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

Au sein de tous les grands types de trajectoires exceptée 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.

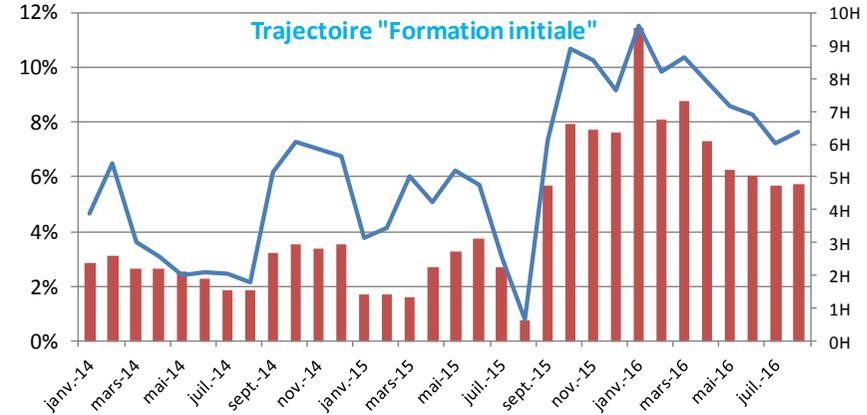
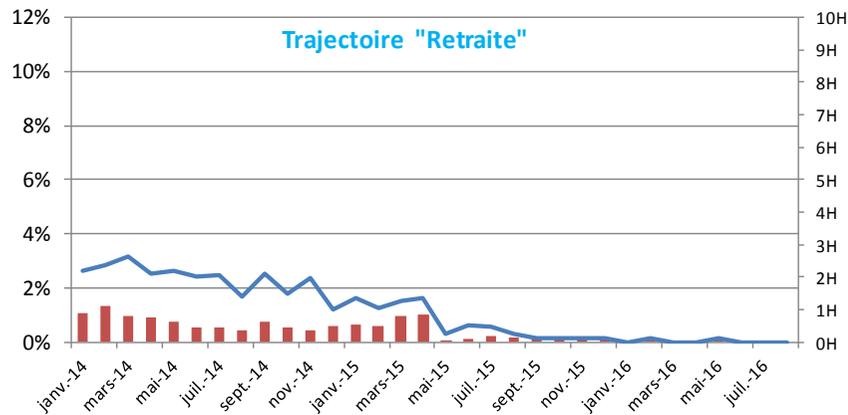
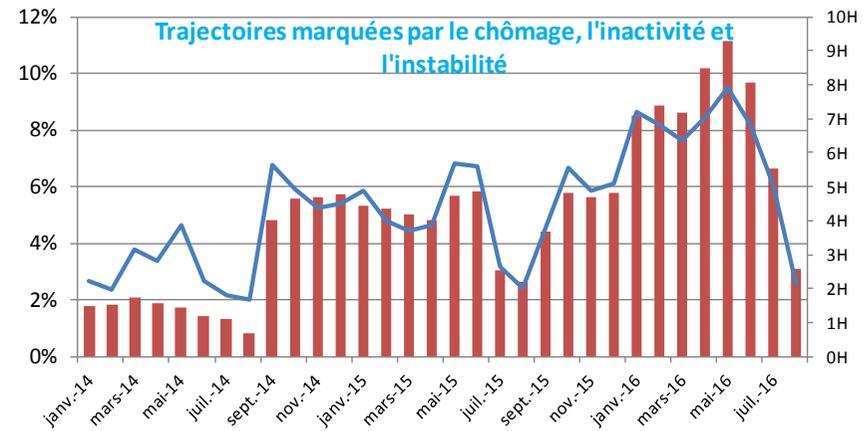
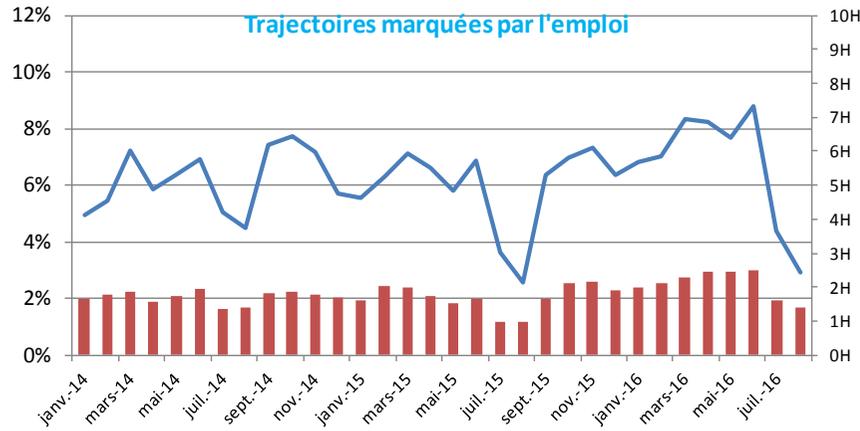
A partir de septembre 2014, l'intensité de formation (nombre d'heures mensuel moyen passé en formation de l'ensemble de la population concernée) est particulièrement élevée chez les salariés ou anciens salariés suivant une « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité et l'instabilité ». Elle dépasse alors les 3 heures de formation (excepté pour les mois de juillet et août) et atteint son maximum en mai 2016 avec 9 heures de moyenne (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 : peu de formations d'une durée inférieure à 6 heures (7 % contre 18 % au sein des « trajectoires marquées par l'emploi ») et une part importante

de formations de plus de 120 heures (46 % contre 12 % au sein des « trajectoires marquées par l'emploi », Tableau 8).

Ce constat est accentué lorsqu'on s'intéresse spécifiquement à la trajectoire « Chômage durable» (graphique 20). En effet, seuls 4 % des formés dans cette trajectoire ont suivi une formation de moins de 6 heures, tandis que plus de 52 % des formés ont suivi une formation de 120 heures ou plus (Tableau 9).

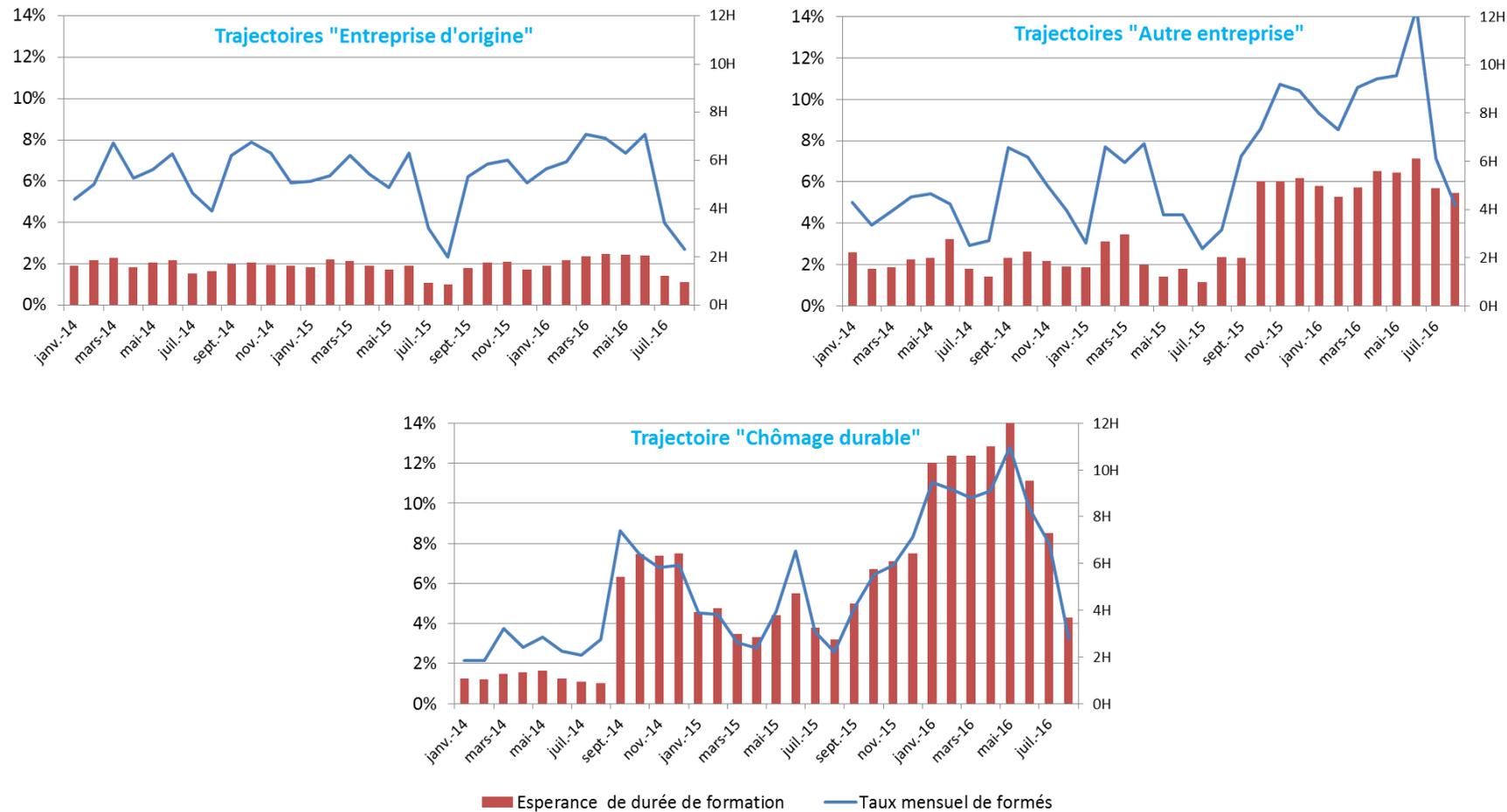
Graphiques 19 • Taux et intensité mensuelle de formation entre janvier 2014 et août 2016.



■ Espérance de durée de formation — Taux mensuel de formés

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 durable » du champ de l'enquête DefisSource : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Tableau 8 • 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 9 • 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 durable » 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.

3.2. Trajectoires professionnelles et types de formations

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 10). 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 10 • Spécialité de la formation et les 4 grands types de 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 formation
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 11 • Spécialité de la formation et principales trajectoires professionnelles

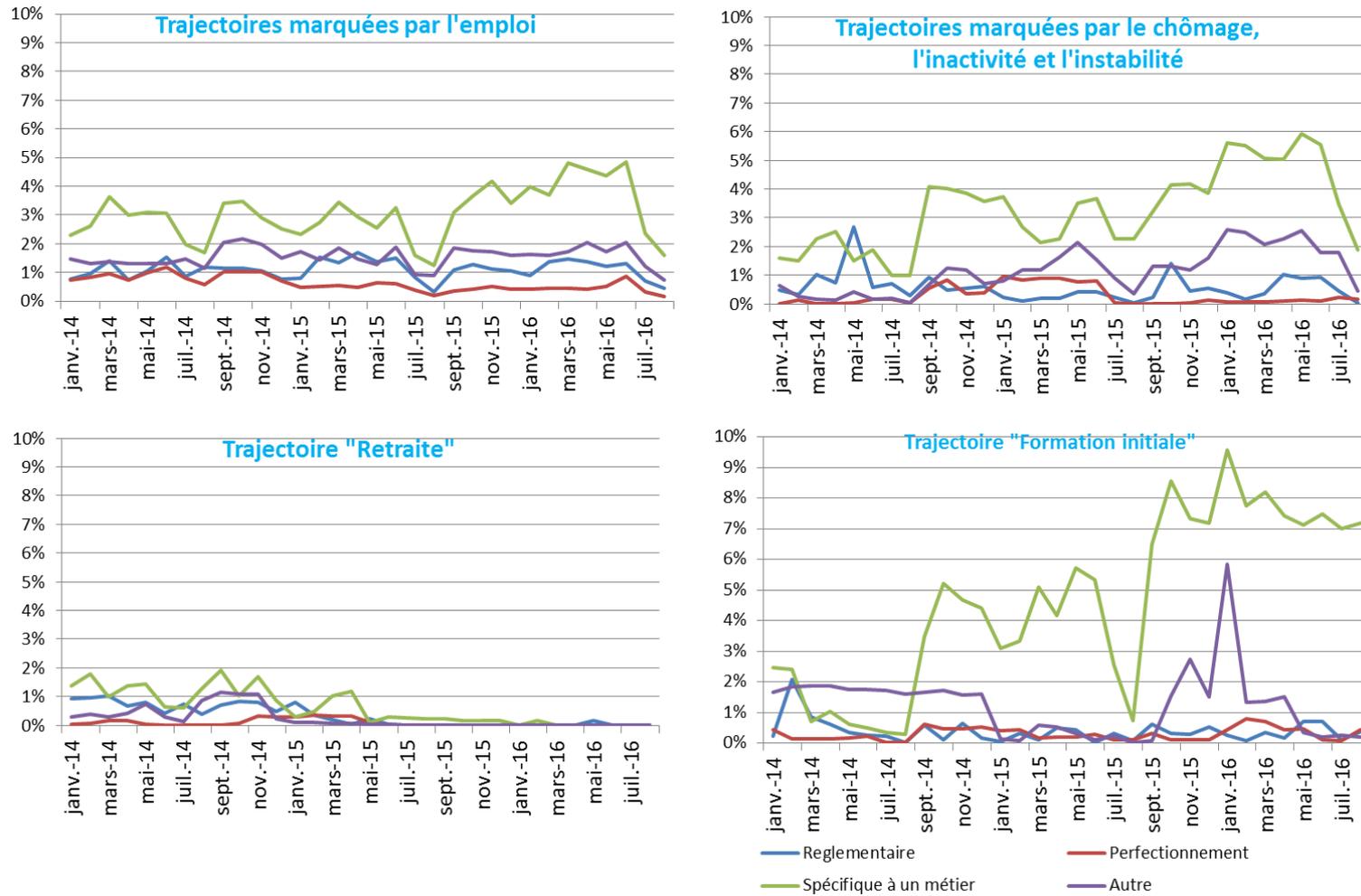
Type de trajectoire	Hygiène, sécurité et autres formations réglementaires	Acquisition ou perfectionnement en lecture, écriture, calcul	Formations spécifiques à un métier	Autre type de formation
Entreprise d'origine	37 %	14%	60%	34%
Autre entreprise	32%	8%	62%	28%
Chômage durable	11%	7%	60%	34%
Tous individus*	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 durable » 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 par types de formation entre janvier 2014 et août 2016 au sein des grands types de trajectoires professionnelles.



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

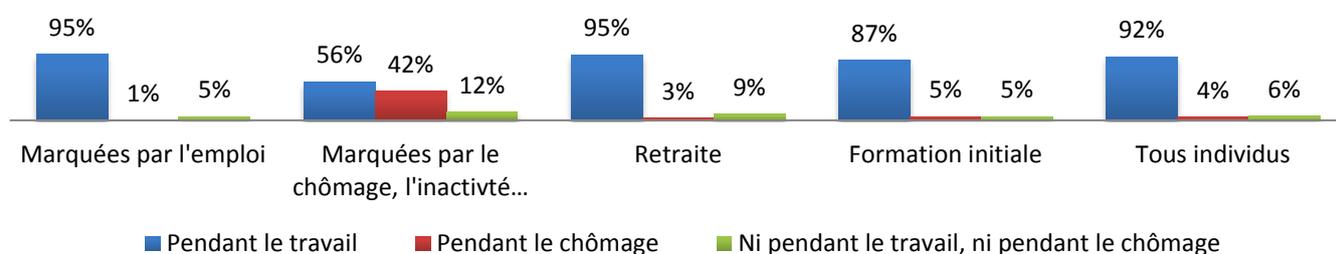
3.3 Trajectoires professionnelles et contexte de formation

Le cadre des formations varie selon la trajectoire professionnelle

Logiquement, les formés suivant une « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité et l'instabilité » participent plus souvent que les autres à une formation pendant une période de chômage. Ils sont 42 % à avoir suivi une formation durant une telle période (contre seulement 4 % de tous les formés) et 56 % à en avoir suivi pendant le travail (contre 92 % de tous les formés, graphique 22). Au sein de cet ensemble de trajectoires, la proportion de formés pendant une période de chômage est naturellement plus élevée pour celle dominée par le chômage (un peu plus de la moitié, graphique 23).

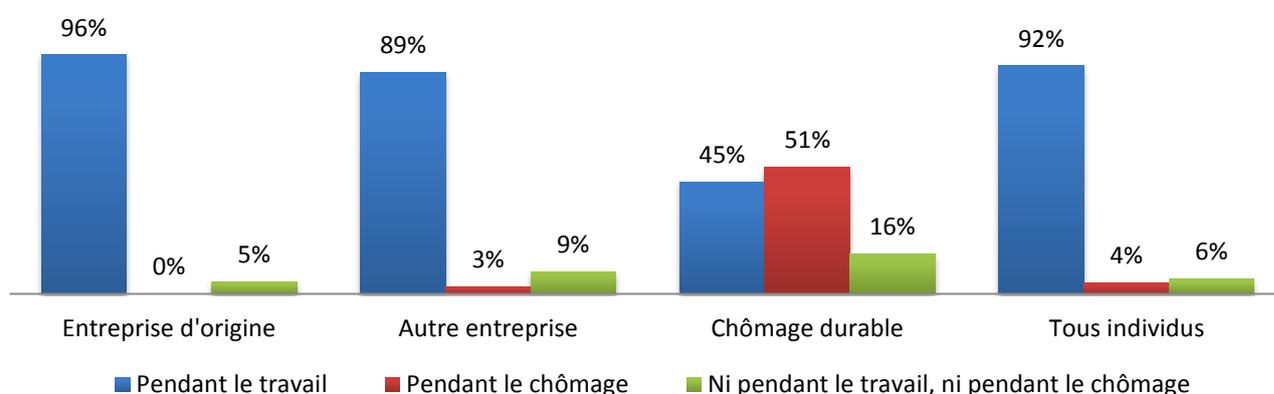
Dans ces trajectoires, le taux mensuel de formés dans le cadre du chômage dépasse le taux mensuel de formés pendant le travail à partir des premiers mois de 2015. Il reste supérieur jusqu'à août 2016 (graphiques 24 et 25). Au sein des trajectoires « Entreprise d'origine » et « Autre entreprise » les formés ont, sans surprise, le plus souvent suivi une formation dans le cadre du travail (respectivement 96 % et 92 % d'entre eux, graphiques 24 et 25).

Graphiques 22 • Taux de formation selon le cadre au sein des 4 grands types de trajectoires professionnelles.



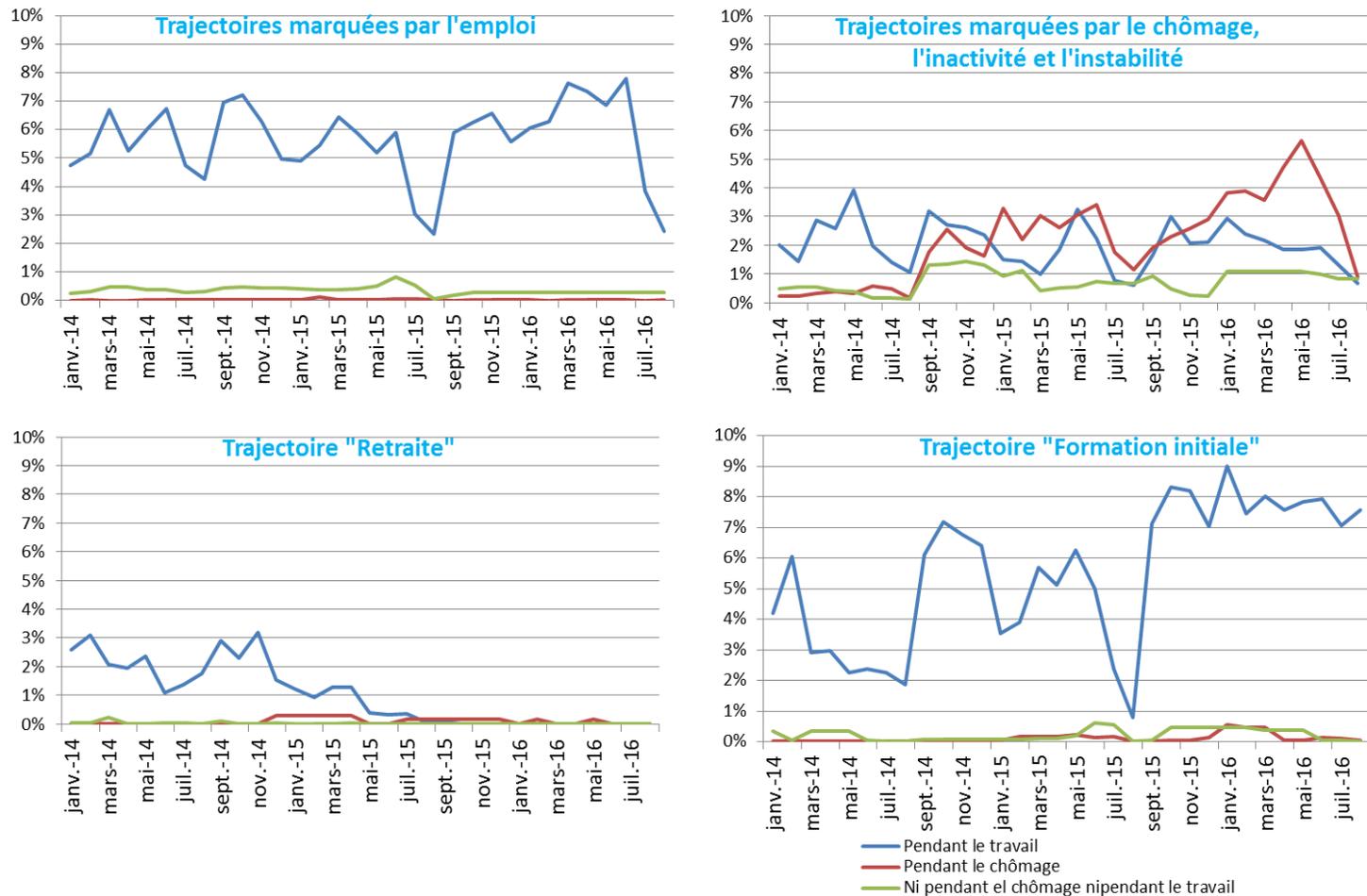
*La somme des pourcentages est supérieure à 100% car une personne peut suivre plusieurs formations.
 Champ : Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis qui se sont formés au cours de la période d'enquête.
 Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016

Graphiques 23 • Taux de formation selon le cadre au sein des principales trajectoires professionnelles types.



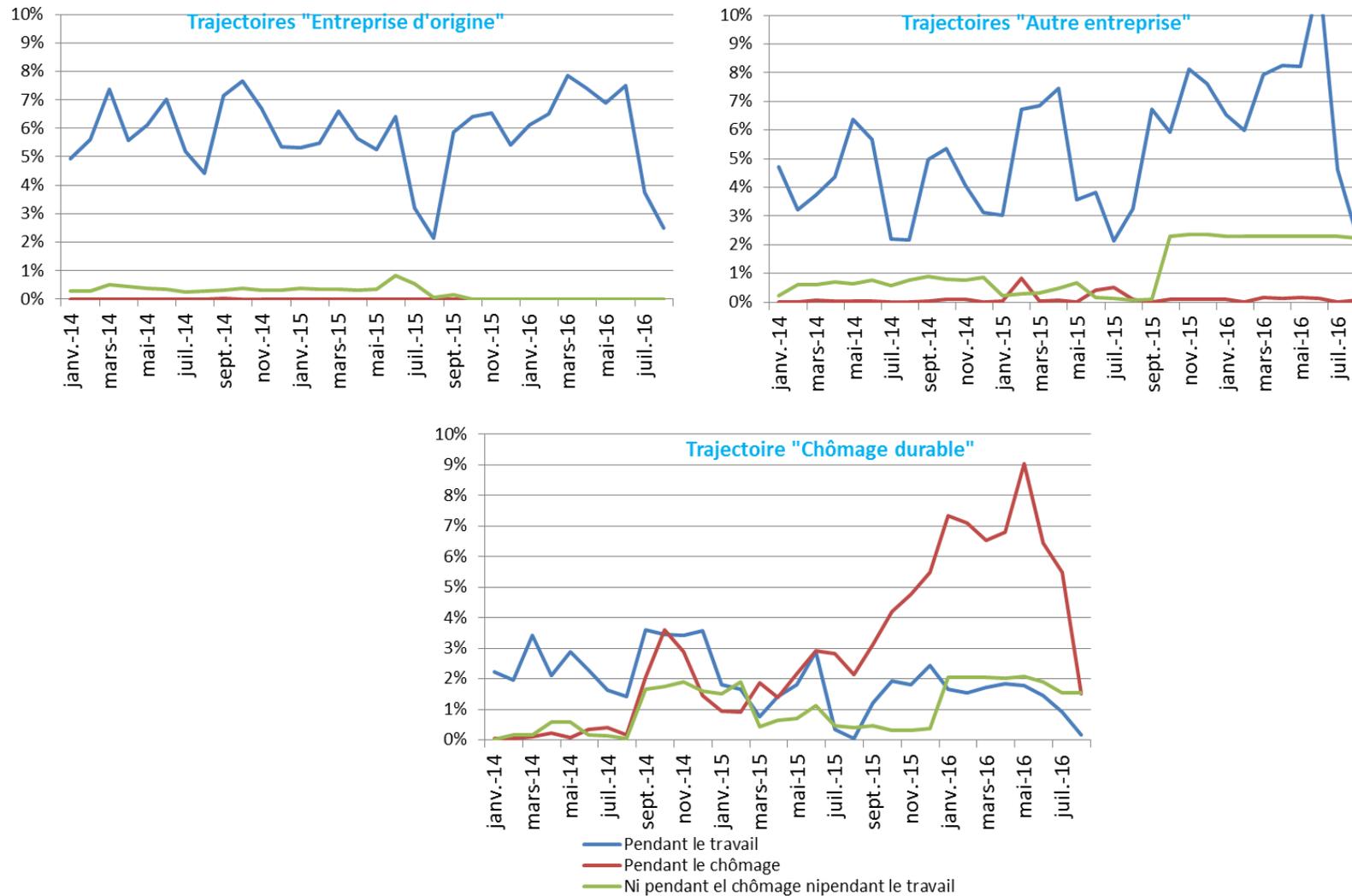
*La somme des pourcentages est supérieure à 100% car une personne peut suivre plusieurs formations.
 Champ : Ensemble des salariés suivant une trajectoire « Entreprise d'origine », « Autre entreprise », ou « Chômage durable » du champ de l'enquête Defis qui se sont formés au cours de la période d'enquête.
 Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016.

Graphiques 24 • Taux mensuel de formation entre janvier 2014 et août 2016 selon le cadre au sein des 4 grands types de trajectoires professionnelles.



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

Graphiques 25 • Taux mensuel de formation entre janvier 2014 et août 2016 selon le cadre au sein des principales trajectoires professionnelles types.



Champ : Ensemble des salariés suivant une trajectoire « Entreprise d'origine », « Autre entreprise », ou « Chômage durable » 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.

3.4. Trajectoires professionnelles et objectifs des formations suivies

Les objectifs des formations suivies varient selon les trajectoires professionnelles

Les formés suivant une « trajectoire marquée par l'emploi » ont principalement participé à des formations visant à « être plus efficaces au travail » (81 % d'entre eux), à « mieux connaître son environnement de travail » (69 % d'entre eux) et à « accompagner un changement dans son activité » (51 % d'entre eux, tableau 12).

Les formés suivant une « trajectoire marquée par le chômage, l'inactivité et l'instabilité », notamment celle « chômage durable », sont aussi nombreux à avoir participé à une formation visant à « être plus efficace au travail » (76 % et 79 % d'entre eux), à « mieux connaître son environnement de travail » (67 % et 57 % d'entre eux) et à « accompagner un changement dans son activité » (55 % et 60 % d'entre eux). De plus, 53 % et 58 % d'entre eux ont participé à au moins une formation visant à « changer de métier ou de profession » (contre 19 % de tous les formés), et 51 % et 64 % d'entre eux ont suivi une formation dans le but de « trouver un emploi ou créer une entreprise » (contre 13 % de tous les formés, tableaux 12 et 13).

Tableau 12 • Objectif de formation selon les 4 grands types de trajectoires professionnelles

Objectifs de formation	Type de trajectoires	Marquées par l'emploi	Marquées par le chômage, l'inactivité...	Retraite	Formation initiale	Tous individus*
	Etre plus efficace au travail	81%	76%	65%	82%	80%
	Accompagner un changement dans votre activité	51%	55%	49%	63%	52%
	Prendre d'avantage de responsabilité	42%	50%	31%	60%	43%
	changer de métier ou profession	16%	53%	13%	14%	19%
	Eviter de perdre votre emploi	14%	25%	9%	8%	15%
	Mieux connaître votre environnement de travail	69%	67%	57%	70%	68%
	Renforcer l'esprit d'équipe	41%	42%	44%	34%	41%
	Trouver un emploi ou créer une entreprise	8%	51%	34%	25%	13%

*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 13 • Objectif de formation selon les principales trajectoires professionnelles

Objectifs de formation	Trajectoires	Entreprise d'origine	Autre entreprise	Chômage durable	Tous individus*
	Etre plus efficace au travail	80%	87%	79%	81%
	Accompagner un changement dans votre activité	50%	53%	60%	50%
	Prendre d'avantage de responsabilité	41%	46%	59%	42%
	changer de métier ou profession	15%	17%	58%	18%
	Eviter de perdre votre emploi	13%	23%	26%	14%
	Mieux connaitre votre environnement de travail	67%	77%	57%	68%
	Renforcer l'esprit d'équipe	40%	42%	44%	40%
	Trouver un emploi ou créer une entreprise	7%	16%	64%	13%

*La somme des lignes est supérieure à 100% car une personne peut suivre plusieurs formations et une formation peut avoir plusieurs objectifs. Champ : Ensemble des salariés formés suivant une trajectoire « Entreprise d'origine, « Autre entreprise », ou « Chômage durable » 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.

Conclusion : une vision d'ensemble des relations entre trajectoire professionnelle et formation à approfondir

Ce rapport a pour objectif de fournir de premiers indicateurs mobilisant la dimension longitudinale de l'enquête Defis. Il propose une typologie de trajectoires professionnelles, construite à l'aide d'une technique de mesure de la dissemblance entre trajectoires appelée Analyse Harmonique Qualitative. Nous avons ainsi identifié 10 trajectoires-types qui peuvent être regroupées en quatre grandes catégories :

- Trajectoires marquées par l'emploi,
- Trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité,
- Retraite,
- Formation initiale.

Ces trajectoires-types ont permis un premier éclairage sur les parcours des salariés interrogés dans Defis, en lien avec leurs caractéristiques et leurs parcours de formation. Les trajectoires marquées par le chômage, l'inactivité et l'instabilité rassemblent plus de femmes, de salariés de moins de 30 ans et de salariés en contrats à durée déterminée ou intérimaire. La population de salariés mobiles diffère en termes d'accès à la formation : les salariés quittant leur entreprise d'origine pour une autre entreprise se forment majoritairement, tandis que ceux partant de l'entreprise pour le chômage durable se forment moins souvent. Cependant, les formations suivies dans le cadre du chômage sont souvent plus longues. Sans prétendre expliquer l'accès à la formation des salariés dans tel ou tel parcours professionnel, les indicateurs proposés ici, notamment les types de trajectoires, peuvent être mobilisés dans le cadre d'études thématiques ou plus approfondies.

ANNEXES

1. Présentation des variables selon lesquelles sont déclinées les trajectoires-types

Variables	Descriptif	Source
Sexe	Sexe de la personne qui était salariée en 2013 dans l'entreprise répondante interrogée par DEFIS	Variable issue des données administratives DADS 2013.
Age	Tranche d'âge de l'individu en 2013 (en 4 positions)	Variable issue des données administratives DADS 2013.
Catégorie sociale	La catégorie sociale (en 4 positions) de l'individu indiquée pour la dernière période d'emploi en décembre 2013.	Variable créée à partir des variables DEFIS (CS42_2013)
Ancienneté dans l'entreprise d'origine au 31/12/2013	Ancienneté (en années) dans l'entreprise interrogée par DEFIS, dans laquelle la personne était salariée en 2013.	Variable calculée à partir des variables a202 et a202a du DEFIS
Contrat de travail en 2013 dans l'entreprise d'origine	Contrat de travail du salarié en 2013 dans l'entreprise interrogée par DEFIS.	Variable créée à partir des variables DEFIS (a205, e102 et e103).
Taille d'entreprise d'origine	Taille de l'entreprise interrogée par DEFIS et dont la personne était salariée en 2013, quelle que soit la durée de la période d'emploi. Variable définie en tranches.	Variable créée à partir de nombre de salariés déclarés par l'entreprise au 31/12/2014
Secteur d'activité	Secteur d'activité de l'entreprise interrogée par DEFIS et dont la personne était salariée en 2013. Les secteurs ont été regroupés en 13 catégories.	Variable issue des données administratives FICUS fin 2014.
Spécialité des formations	L'individu a-t-il suivi au moins une formation de chaque spécialité (réglementaire, spécifique à un métier, acquisition de connaissance de base, autre) ?	Variable créée à partir de la variable DEFIS (For02)
Cadre de la formation	L'individu a-t-il suivi au moins une formation dans le cadre de... (travail, chômage, ni l'un ni l'autre) ?	Variable créée à partir des variables DEFIS (For12, For14)
Objectif de la formation	L'individu a-t-il suivi au moins une formation avec un des objectifs proposés ?	Variable créée à partir des variables DEFIS (F203a-f203e)

2. Caractéristiques individuelles dans les 10 types de trajectoires professionnelles

Tableau 14 • les 10 trajectoires professionnelles-types selon le sexe et de l'âge (en 2013)

	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	62%	38%	15%	25%	37%	23%
Autre entreprise	55%	45%	34%	28%	26%	12%
Indépendance	65%	35%	25%	29%	29%	17%
Sortie en fin de période	59%	41%	27%	36%	24%	14%
Chômage durable	56%	44%	35%	22%	18%	24%
Inactivité durable	41%	59%	41%	13%	15%	31%
Mobiles	47%	53%	32%	33%	27%	8%
Très mobiles	43%	57%	72%	15%	9%	4%
Retraite	72%	28%	0%	0%	0%	100%
Formation initiale	56%	44%	100%	0%	0%	0%
Tous individus	60%	40%	23%	23%	30%	24%

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

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

Tableau 15 • les 10 trajectoires professionnelles-types selon le contrat de travail au sein de l'entreprise d'origine

	CDI	CDD, y compris saisonnier et contrat aidé	Contrat de professionnalisation ou d'apprentissage	Contrat d'intérim ou de travail temporaire
Entreprise d'origine	97%	0%	1%	0%
Autre entreprise	74%	16%	2%	8%
Indépendance	64%	18%	0%	6%
Sortie en fin de période	78%	13%	1%	8%
Chômage durable	71%	11%	4%	13%
Inactivité durable	72%	21%	1%	6%
Mobiles	54%	19%	2%	25%
Très mobiles	36%	46%	6%	12%
Retraite	93%	3%	2%	1%
Formation initiale	30%	23%	43%	4%
Tous individus	87%	7%	3%	3%

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

Tableau 16 • les 10 trajectoires professionnelles types selon les catégories socioprofessionnelles

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non-qualifiés
Entreprise d'origine	21%	26%	11%	9%	23%	10%
Autre entreprise	16%	23%	16%	18%	18%	10%
Indépendance	17%	39%	9%	14%	15%	5%
Sortie en fin de période	23%	25%	8%	13%	19%	12%
Chômage durable	15%	14%	12%	22%	27%	10%
Inactivité durable	9%	23%	7%	24%	21%	16%
Mobiles	10%	16%	7%	23%	25%	19%
Très mobiles	8%	15%	21%	32%	19%	6%
Retraite	28%	29%	8%	4%	26%	5%
Formation initiale	9%	16%	10%	37%	17%	12%
Tous individus*	19%	24%	11%	13%	22%	10%

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

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

Tableau 17 • les 10 trajectoires professionnelles types selon l'ancienneté au sein de l'entreprise d'origine (en 2013)

	Ancienneté moyenne	1 an ou moins	Entre 1 et 2 ans	Entre 2 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Entre 10 et 20 ans	Supérieure à 20 ans
Entreprise d'origine	11 ans	8%	8%	17%	21%	27%	19%
Autre entreprise	6 ans	29%	11%	26%	14%	17%	4%
Indépendance	7 ans	26%	9%	17%	14%	34%	0%
Sortie en fin de période	7 ans	16%	18%	23%	21%	12%	7%
Chômage durable	7 ans	27%	15%	19%	19%	16%	5%
Inactivité durable	10 ans	24%	19%	11%	11%	18%	17%
Mobiles	6 ans	26%	19%	15%	19%	19%	3%
Très mobiles	2 ans	52%	14%	26%	3%	5%	0%
Retraite	23 ans	2%	3%	7%	14%	18%	56%
Formation initiale	2 ans	51%	26%	19%	4%	0%	0%
Tous individus*	10 ans	14%	10%	18%	19%	23%	16%

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

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

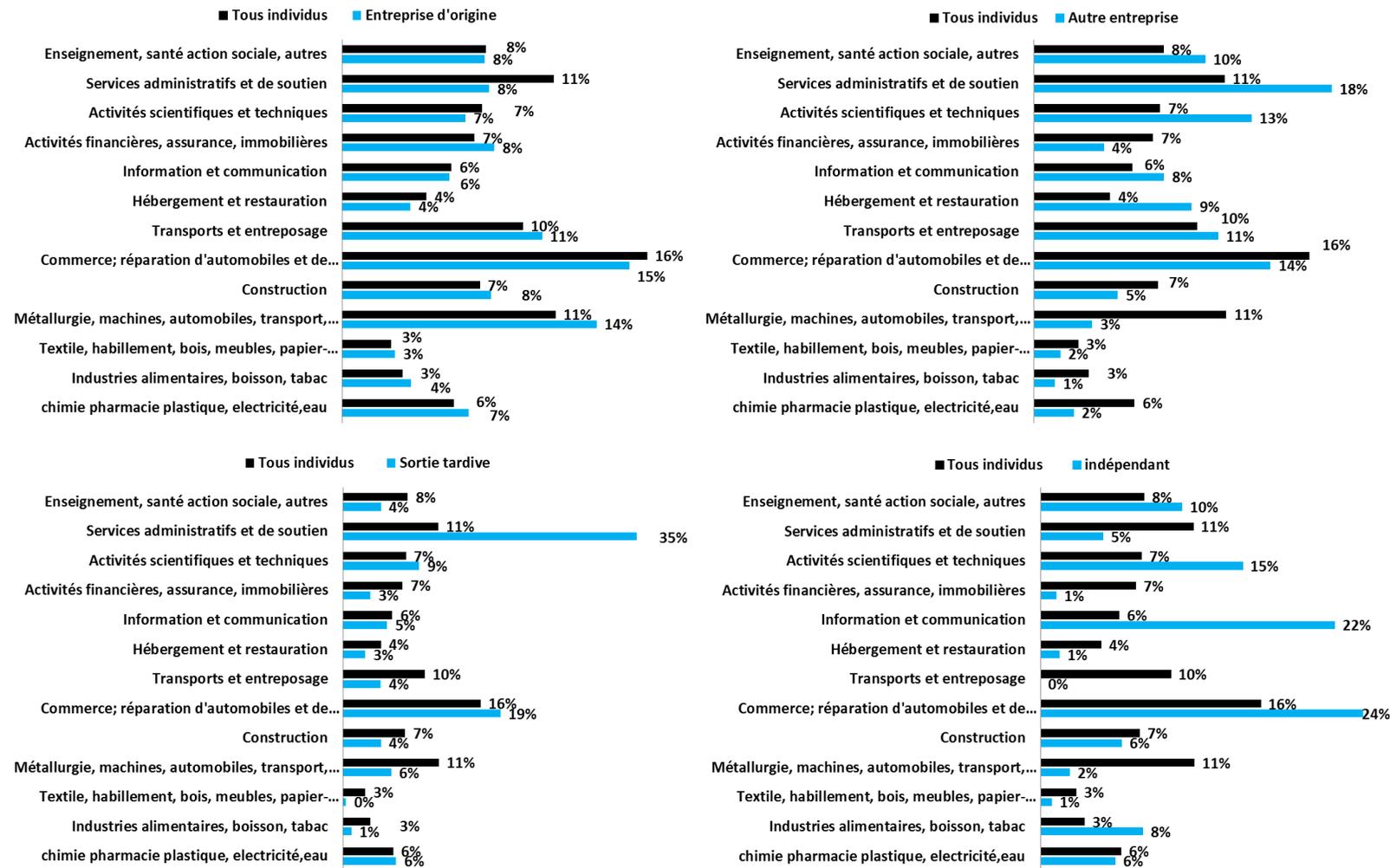
Tableau 18 • les 10 trajectoires professionnelles types selon la taille des entreprises d'origines

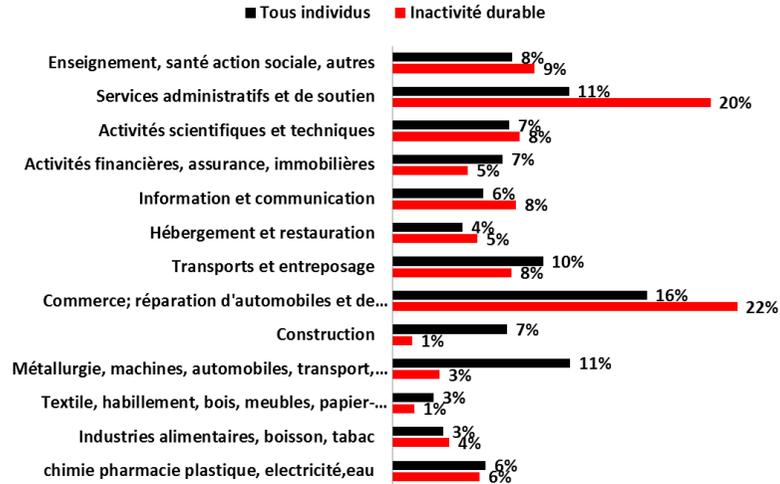
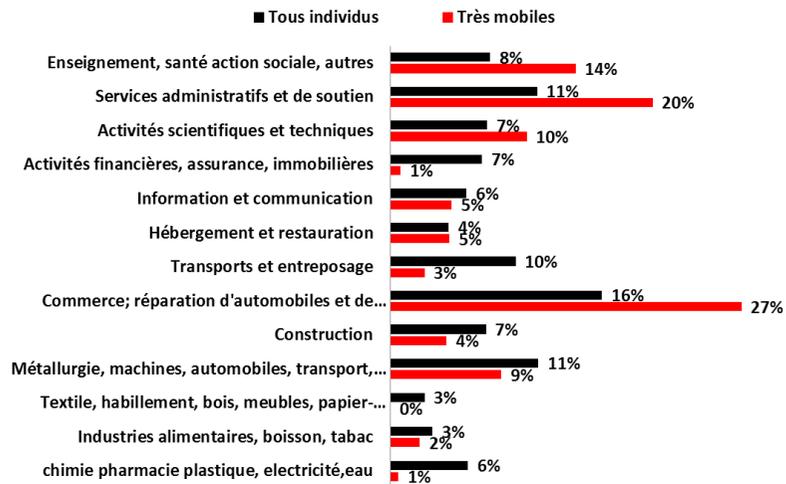
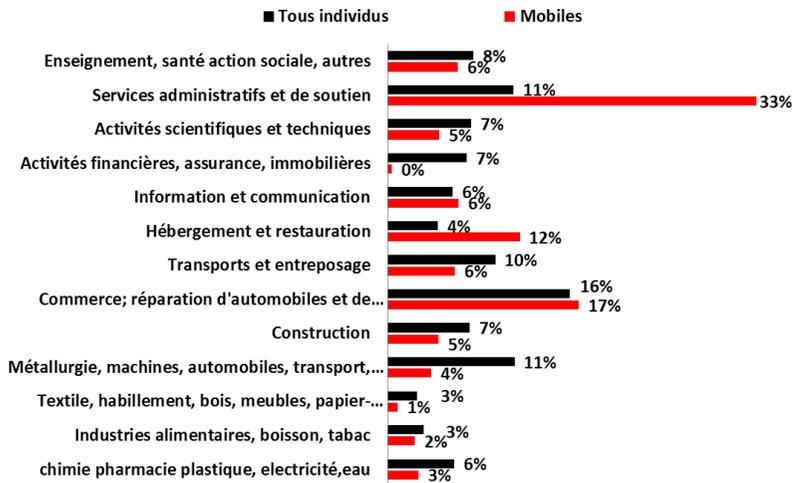
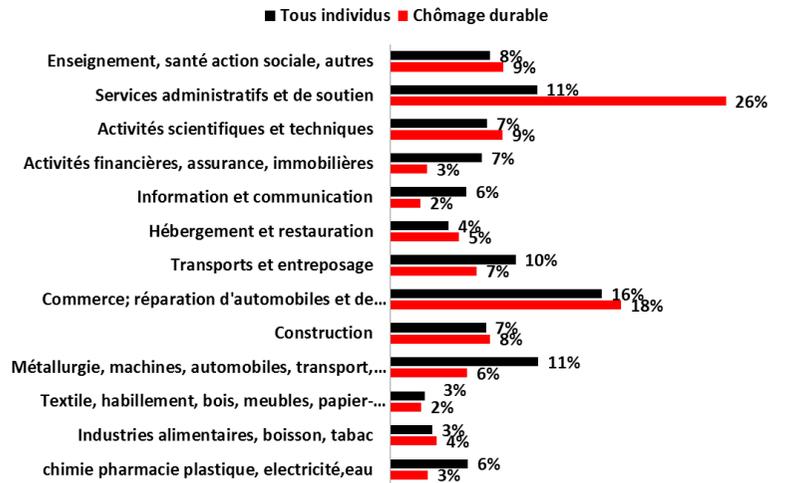
	3 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1000 à 1999 salariés	Plus de 2000 salariés
Entreprise d'origine	16%	8%	14%	19%	7%	8%	6%	22%
Autre entreprise	15%	10%	15%	20%	8%	5%	7%	19%
Indépendance	24%	20%	21%	12%	8%	3%	4%	8%
Sortie en fin de période	10%	14%	12%	19%	13%	7%	4%	22%
Chômage durable	19%	12%	19%	12%	4%	7%	3%	24%
Inactivité durable	14%	8%	7%	19%	7%	12%	14%	19%
Mobiles	20%	10%	14%	16%	2%	4%	4%	30%
Très mobiles	19%	23%	12%	21%	1%	7%	3%	14%
Retraite	13%	14%	13%	17%	7%	7%	6%	22%
Formation initiale	32%	8%	10%	11%	4%	1%	6%	27%
Tous individus*	16%	9%	14%	18%	7%	7%	6%	22%

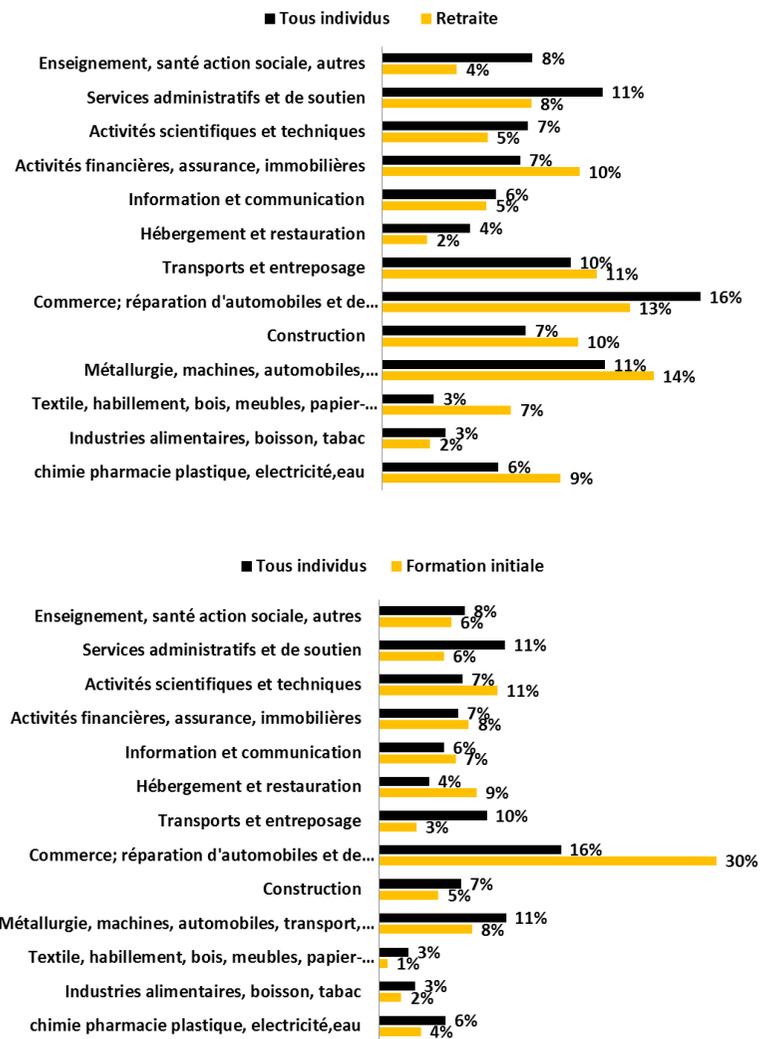
Champ : Ensemble des salariés Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis.

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

Graphique 27 • les 10 trajectoires professionnelles types selon les secteurs des entreprises d'origines



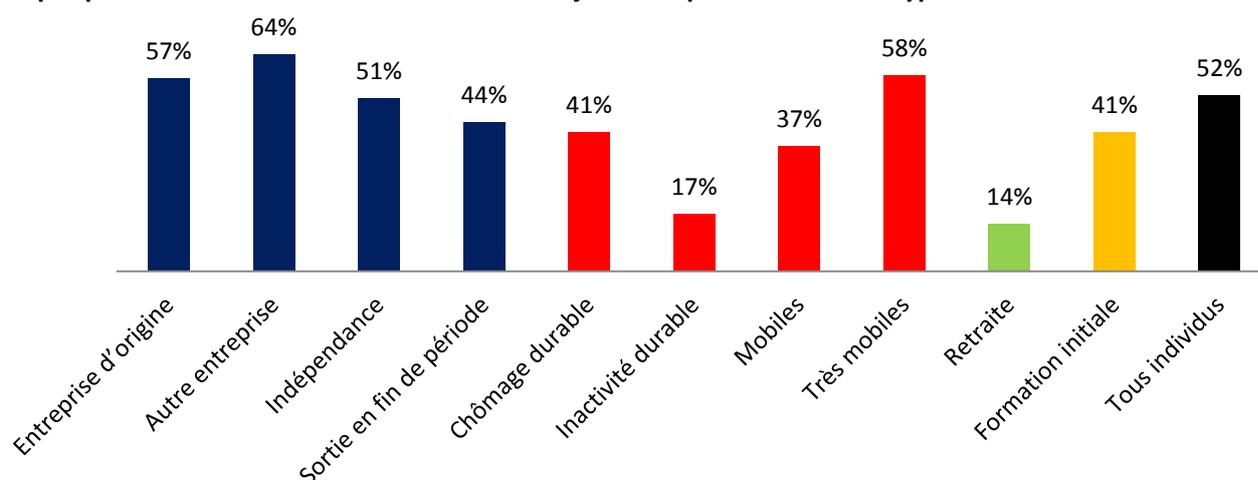




Champ : Ensemble des salariés d'une entreprise de 10 salariés ou plus du champ de l'enquête Defis / Source : CNEFP-Céreq, Defis volet Salariés, 2015 et 2016

3. Formation et trajectoire professionnelle

Graphiques 28 • Taux de formés dans les 10 trajectoires professionnelles types.



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

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

Tableau 19 • Spécialité des formations dans les 10 trajectoires professionnelles types

	Hygiène, sécurité et autres formations réglementaires	Acquisition ou perfectionnement en lecture, écriture, calcul	Formations spécifique à un métier	Autres types de formation
Entreprise d'origine	37%	14%	60%	34%
Autre entreprise	32%	8%	62%	28%
Indépendance	20%	10%	60%	38%
Sortie en fin de période	36%	14%	45%	28%
Chômage durable	11%	7%	60%	34%
Inactivité durable	51%	1%	61%	22%
Mobiles	53%	2%	46%	15%
Très mobiles	29%	16%	67%	17%
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 Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis qui se sont formés durant la période d'enquête.

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

Tableau 20 • Durées des formations dans les 10 trajectoires professionnelles types

	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%
Indépendance	3%	46%	76%	50%	13%
Sortie en fin de période	13%	33%	69%	39%	13%
Chômage durable	4%	9%	37%	26%	52%
Inactivité durable	0%	22%	69%	19%	39%
Mobiles	10%	46%	39%	16%	22%
Très mobiles	12%	19%	17%	15%	70%
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 Ensemble des salariés du champ de l'enquête Defis qui se sont formés durant la période d'enquête.

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

Tableau 21 • Objectif des formations dans les 10 trajectoires professionnelles types

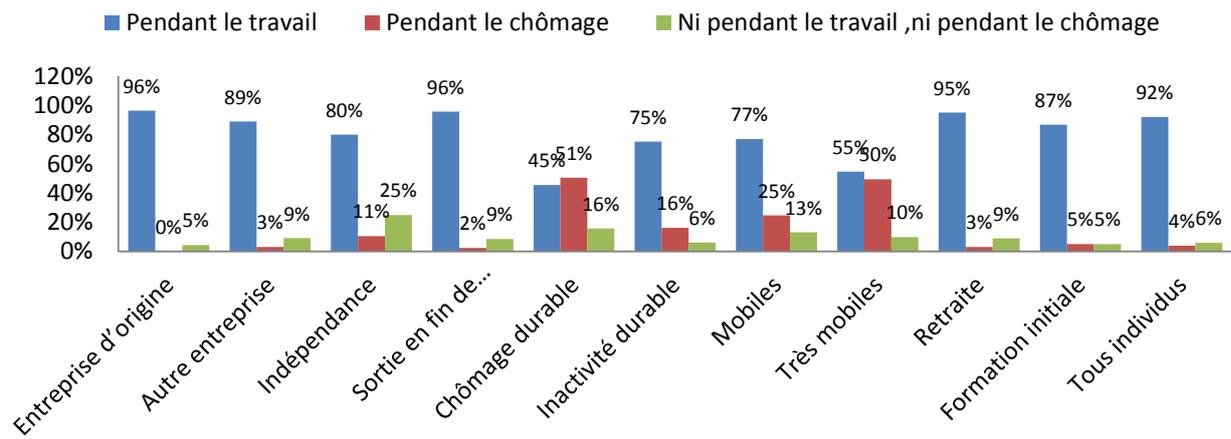
	Etre plus efficace au travail	Accompagner un changement dans votre activité	prendre d'avantage de responsabilité	changer de métier ou profession	Eviter de perdre votre emploi	Mieux connaître votre environnement de travail	Renforcer l'esprit d'équipe	Trouver un emploi ou créer une entreprise
Entreprise d'origine	80%	51%	41%	15%	13%	68%	40%	7%
Autre entreprise	86%	50%	43%	18%	21%	75%	43%	15%
Indépendance	83%	62%	34%	30%	5%	44%	29%	29%
Sortie en fin de période	84%	35%	41%	13%	31%	76%	42%	17%
Chômage durable	79%	60%	59%	57%	26%	57%	44%	63%
Inactivité durable	88%	56%	55%	8%	16%	74%	55%	26%
Mobiles	72%	52%	40%	47%	15%	75%	37%	40%
Très mobiles	68%	72%	56%	71%	21%	77%	39%	56%
Retraite	65%	49%	31%	13%	9%	57%	44%	8%
Formation initiale	82%	63%	60%	14%	8%	70%	34%	25%
Tous individus*	81%	52%	43%	19%	15%	68%	41%	13%

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

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

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

Graphique 29 • Contexte des formations dans les 10 trajectoires professionnelles types



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

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