

Commission « Compte personnel d'activité »

Dossier de séance n°1. Éléments de diagnostic.

A quelles transformations du marché du travail et des besoins sociaux, le Compte personnel d'activité doit-il apporter des réponses ?

10 juillet 2015, 9h00-12h30, salle Jean Monnet, France Stratégie

Questions pour la Commission :

- Pourquoi créer un Compte personnel d'activité ?
- à quels besoins économiques et sociaux cherche-t-on à répondre avec ce dispositif ?
- à quels problèmes/inégalités sur le marché du travail contribuerait-il à apporter une réponse ?

- Pour qui créer un Compte personnel d'activité ? A quels publics s'adresse-t-il prioritairement ?
- à tous les actifs, pour favoriser la mobilité professionnelle choisie et les accompagner dans leurs parcours de vie et ?
- à des publics spécifiques, en fonction de leur exposition à certains risques (les plus précaires ? les moins mobiles ? les plus éloignés de l'emploi ?) ?

Organisation de la séance n°1

9h00 – 9h15 : Ouverture

Jean Pisani-Ferry, Commissaire général de France Stratégie.

9h15 – 10h15 : Cadrage général et programmation des travaux

Selma Mahfouz, Commissaire générale adjointe de France Stratégie, présidente de la Commission.

10h15 – 10h45 : Inscription du CPA dans les mutations du marché du travail, les évolutions des besoins sociaux et l'avenir de la protection sociale

- *Evolution des besoins sociaux et du système de protection sociale en France*

Intervention en séance : Bruno Palier, Directeur de recherche du CNRS à Sciences Po, Centre d'études européennes, Co-directeur du Laboratoire Interdisciplinaire d'Evaluation des Politiques Publiques (LIEPP).

11h00 – 12h00 : Transitions, mobilités professionnelles et formation

- *Evolutions des transitions et des mobilités professionnelles : état des lieux statistique et enjeux.*
- Éléments de cadrage par Jean Flamand, Chargé d'étude à France Stratégie

- *Impact de la formation sur les trajectoires professionnelles et la constitution de capital humain.*
Intervention en séance : **Marc Ferracci**, Professeur des universités, Université de Nantes, Chaire «Sécurisation des parcours professionnels » – ENSAE/ Sciences Po, LIEPP, CREST.

12h00 – 12h30 : Conclusion et synthèse de la séance par la présidente du groupe de travail.

Transformations du marché du travail et des besoins sociaux : Eléments de diagnostic

Les mutations du marché du travail nécessitent de repenser les politiques sociales et d'emploi autour de la sécurisation et de l'accompagnement des parcours professionnels

- **Le travail reste en 2015 un vecteur d'intégration central.** En dépit de l'universalisation progressive d'un certains nombres de prestations sociales, notamment celles relative à la famille et à la santé, il fonde encore largement le financement et l'accès aux droits sociaux (santé, retraite, chômage et famille).
- Les droits qui y sont associés, tant sociaux que juridiques, qui se sont construits autour de cette norme d'emploi, doivent évoluer concomitamment pour continuer de répondre aux enjeux auxquels sont confrontés les travailleurs du XXIème siècle.
- Pour s'ajuster aux besoins de flexibilité des entreprises, le travail s'est fragmenté, a changé de formes et de contenu depuis 30 ans. Des formes d'emploi atypiques se sont développées et les transitions avec passage par le chômage ont augmenté, ce qui a contribué à remettre en cause la norme d'emploi salarié à temps plein et en CDI.
- La protection et la promotion des travailleurs ne doit plus reposer sur le seul statut par rapport/d'emploi mais sur l'appartenance au marché du travail au sens large.

L'objectif d'emploi du plus grand nombre exige une meilleure articulation des temps de vie et l'accès à des emplois de qualité

La France se caractérise par un taux d'emploi très élevé aux âges intermédiaires (80,7% sur les 25-54 ans) **mais faible aux âges extrêmes** (respectivement 28,6% pour les 15-24 ans et 48,6% pour les 55-64 ans). Cette concentration de l'activité sur les âges intermédiaires fragilise notre modèle social car cela rend moins soutenable le financement de notre protection sociale qui repose sur un nombre limité d'individus.

- Cette concentration de l'activité n'apparaît pas non plus correspondre aux aspirations des individus d'un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Les âges intermédiaires sont ceux sur lesquels se cumulent différentes transitions et responsabilités familiales. Dans un contexte où les femmes ont des enfants de plus en plus tard et où les aînés vivent de plus en plus vieux, les femmes continuent de supporter l'essentiel de la charge de la conciliation.
- **Encourager l'emploi passe également par de meilleures conditions de travail et une ouverture des opportunités professionnelles (mobilité socio-professionnelle).** Pour être économiquement et socialement efficace, l'objectif d'une plus grande participation au marché du travail doit également reposer sur le développement de l'emploi et l'accès à des emplois de qualité. L'OCDE, comme la Commission européenne, ont récemment souligné que le développement d'emplois précaires de faible qualité contribue à accroître les inégalités entre les travailleurs et ne permet pas de sortir de la pauvreté, dans des contextes sociétaux où le nombre de familles mono parentales est en constante augmentation¹. En



⁽¹⁾ OCDE (2015), *In it together: why less inequality benefits all* ; Commission européenne (2013), *Employment and social development in Europe*.

outre, des travaux récents observent un accroissement du risque de déclassement professionnel et une diminution de la probabilité d'une trajectoire professionnelle fortement ascendante (ex. devenir cadre par progression de carrière) sur les vingt-cinq dernières années. Ils montrent également que la qualité de l'emploi est un déterminant de mobilités volontaires (générées par une démission) plutôt que subies (licenciements).

Le compte personnel d'activité : l'ambition de constituer une réponse à ces enjeux grâce à une meilleure activation des droits pour tous les individus

- Le compte personnel d'activité (CPA) est une réponse possible aux mutations et enjeux identifiés en ce qu'il peut ouvrir des opportunités de renforcer le capital humain de tous les individus, et notamment des moins qualifiés. En dotant tous les actifs de droits portables et personnels générés par leur participation au marché du travail, le compte personnel d'activité peut être un facteur de sécurisation de toutes les transitions.
- A cet égard, la formation et l'employabilité des individus constituent un enjeu fondamental du CPA car la qualification reste un rempart de premier ordre contre l'exclusion sociale et professionnelle.
- Cependant, le phénomène de non recours aux droits et de faible accès aux dispositifs de formation est important, notamment de la part des individus qui en auraient le plus besoin. Dans sa construction, le CPA devra donc s'atteler à dépasser ces écueils.
- S'il vise avant tout la sécurisation des parcours professionnels, le compte personnel d'activité pourrait aussi avoir pour but de mieux répondre aux aspirations à partager son temps entre le travail, la formation, ses projets et ses engagements personnels, qui évoluent au long de la vie. Notamment, les transitions familiales se traduisent aujourd'hui dans des proportions significatives par des transitions vers l'inactivité et pourraient, dans le respect des choix des individus, être mieux accompagnées.



Bibliographie

Aude J., Pommier P. (2013), « Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer », *Formations et emploi, édition 2013*, Insee.

Bahu M., Coutrot T., Herbet J.B., Mermilliod C., Peugny C., Rouxel C. (2010), « Parcours professionnels et état de santé », *Dossiers solidarité et santé*, Drees, n°14 ;

Blasco S., Lê J., Monso O. (2009), « Formation continue en entreprise et promotion sociale : mythe ou réalité ? », *Bilan Formation Emploi*, Insee.

Cavan N. (2015), « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013. Stabilité des entrées en formation », *Dares Analyse* n°30, avril.

Cereq (2014), *Quand la formation continue...Repères sur les pratiques de formation des employeurs et salariés ?*

Collet M., De Riccardis N., Gonzalez L. (2014), « Trajectoires professionnelles et de santé et sorties définitives de l'emploi avant 60 ans », *Dossiers solidarité et santé*, Drees, n°45.

Crepon B., Ferracci M. (2009), « Le cas français : approfondir les connaissances empiriques pour mieux cibler la formation », *Travail et Emploi*, Dares, n°118.

Ferracci M. (2014), *Etude relative à l'évaluation des dispositifs de formation professionnelle des demandeurs d'emploi et des salariés*, Chaire de sécurisation des parcours professionnels.

Flamand J. (2015), *Transitions et mobilités professionnelles : état des lieux et enjeux*, Document de travail, France Stratégie, à paraître

Martinelli D., Minni C. (2013), « Face à la crise, le diplôme protège du chômage et favorise l'accès à la formation continue », *Formations et emploi, édition 2013*, Insee.

OCDE (2015), *In it together: why less inequality benefits all*

Palier B. (2014), « L'évolution des besoins sociaux et du système de protection sociale en France », extrait remanié de l'étude pour la section des Affaires sociales CESE, *La stratégie d'investissement social*.

Perez C. (2009), « Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? », *Formation emploi*, n° 105, p. 5-19.

Portela M., Signoretto C. (2015), « Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ? », *Document de travail*, CEE, n°181.

Roupnel-Fuentes M. (2014), "Carrières de licencié.e.s. Revenir sur le passé pour saisir les destins des chômeurs", *Travail et Emploi*, Dares, n°138.

Samuel O., Martiskainen de Koenigswarter H., Vilter S. (2012), « Inactivité professionnelle féminine, maternité et santé », Document de travail, *Série études et recherche*, n°122, Drees, septembre.



Annexe 1. TYPOLOGIES ET ANALYSES D'ITINERAIRES PROFESSIONNELS A PARTIR DE L'ENQUETE SIP

Marine Boisson-Cohen

L'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP), conçue par la Drees et la Dares et réalisée en deux vagues (2006 et 2010), explore les liens entre les parcours professionnels, les conditions de travail et les problèmes de santé². Son exploitation a permis l'établissement de **plusieurs typologies et analyses des itinéraires professionnels**, notamment :

- une **typologie des parcours professionnels sous l'angle de la stabilité ou de la précarité, de la promotion sociale ou du déclassement social (et leurs associations à des états de santé)** cf. exploitation de la première vague de l'enquête SIP par Marlène Bahu, Jean-Baptiste Herbet Catherine Mermilliod (Drees) Thomas Coutrot, Camille Peugny, Corinne Rouxel (Dares), « Parcours professionnels et état de santé », *Dossiers solidarité et santé*, 2010, n°14 ;
- une **typologie des parcours professionnels sous l'angle des trajectoires professionnelles, de l'exposition à la pénibilité et de l'âge de sortie définitive de l'emploi** (anticipée ou non avant 60 ans) cf. exploitation par Marc Collet, Nicolas De Riccardis, Lucie Gonzalez (Drees), « Trajectoires professionnelles et de santé et sorties définitives de l'emploi avant 60 ans », *Dossiers solidarité et santé*, 2014, n°45 ;
- une **analyse des déterminants de la transition à l'inactivité professionnelle après une naissance** cf. exploitation par Olivia Samuel, Heini Martiskainen, Sylvie Vilter, « Inactivité professionnelle féminine, maternité et santé », Colloque « Santé et itinéraire professionnel : les apports de l'enquête SIP », Drees-Dares, 2 octobre 2012.

Les typologies mettent en évidence, **pour plus de la moitié des actifs**, et selon les catégories d'analyse, **des itinéraires professionnels plutôt continus** (56,5% des parcours professionnels) ou **des trajectoires continues en emplois longs non exposés aux pénibilités physiques** (trajectoire professionnelle de 55 % des hommes et 52 % des femmes).

Les autres actifs présentent en revanche dans des proportions significatives des **trajectoires professionnelles plus discontinues, plus exposées ou moins favorables** : selon les catégories d'analyse, sont mises en évidence des **formes de précarisation ou de précarité** (43,5 % des parcours professionnels), des trajectoires se distinguant par **une forte surexposition aux pénibilités physiques** (24 % des hommes, 10 % des femmes), s'agissant des femmes, **des discontinuités de trajectoires professionnelles pour motifs familiaux** (28 % des femmes).

1. **Une typologie des parcours professionnels sous l'angle de la stabilité ou de la précarité, de la promotion sociale ou du déclassement social**, cf. « Parcours professionnels et état de santé », *Dossiers solidarité et santé*, Drees, 2010, n°14.

Dans cette exploitation, les parcours des individus interrogés dans l'enquête SIP sont découpés en périodes d'emploi long (au moins cinq ans), d'emploi court (combinaison d'emplois de moins de cinq ans et de périodes de chômage et d'inactivité de moins d'un an), de chômage de longue durée et d'inactivité d'au moins un an. Les individus sont plus ou moins avancés dans leur carrière (étudiants et sans emploi, actifs ou inactifs ou retraités). Pour cette analyse typologique, le champ a été restreint aux personnes ayant déjà accompli un parcours professionnel significatif (plus de dix ans). Les axes d'analyse choisis se fondent sur *quatre dimensions des parcours* : « *sens* » de la trajectoire (mobilités entre les catégories socioprofessionnelles avec trajectoire stationnaire, ascendante ou descendante), *continuité* (présence ou non dans le parcours de périodes de chômage de courte durée (moins d'un an), de chômage de longue durée (au moins un an) ou d'inactivité (au moins un an, hors période de retraite), *fréquence des changements d'emplois* (nombre d'emplois différents occupés lors du parcours), *pénibilité du travail* (conditions de travail). Huit classes distinctes sont



obtenues ; chacune regroupe des individus dont les parcours professionnels présentent des caractéristiques comparables.

Les difficultés rencontrées au regard des quatre dimensions de carrière considérées précédemment sont fréquemment associées à un état de santé plus dégradé. De plus, ces difficultés tendent à se cumuler : **les mêmes personnes combinent souvent un déclassement professionnel, des conditions de travail difficiles, des interruptions de parcours ou des changements d'emplois.** Les parcours caractérisés par un déclassement social, des épisodes de chômage ou d'inactivité, des changements d'emplois fréquents ou des conditions de travail difficiles sont également plus fréquemment associés à un état de santé dégradé.

Caractéristiques des classes de la typologie des itinéraires professionnels

	Stables très qualifiés	Ascendants continus	Stables d'indépendants	Durablement peu qualifiés	Interrompus	Pénibles et hachés	Descendants	Pénibles et précaires	Ensemble en %
	% dans la classe	% dans la classe	% dans la classe	% dans la classe	% dans la classe	% dans la classe	% dans la classe	% dans la classe	
Part dans le champ d'étude	15,0 %	16,5 %	3,5 %	21,5 %	14,5 %	11,5 %	7,5 %	10,0 %	

- **Plus de la moitié des actifs présentent des itinéraires professionnels plutôt continus** (classe 1, 2, 3, 4 – **56,5% des parcours**), au sein de ce groupe, peuvent être distingués :
 - **Un bon tiers des itinéraires professionnels qui apparaissent stables et favorablement orientés** (35 % des parcours) : soit « stables et très qualifiés » (15 % des parcours), soit « des trajectoires ascendantes continues » (16,5% des parcours), auxquelles s'ajoutent les « parcours stables d'indépendants » (3,5 % des parcours) ;
 - un **cinquième des itinéraires professionnels qui apparaissent stables mais où la faible qualification peut s'accompagner de certains risques**, principalement pour les salariés du secteur privé ou en CDD dans la fonction publique, notamment sur la fin de carrière : cf. les « durablement peu qualifiés » (21,5 % des parcours).
 - **Les autres types d'itinéraires professionnels** (classe 5, 6, 7, 8 – **43,5 % des parcours**) **apparaissent plus discontinus et moins favorables** :
 - près d'un **quart des actifs connaissent des formes de précarisation** – avec une dimension de rupture (« interrompus » 14,5 % des parcours) ou de déclassement (« descendants », 7,5 % des parcours) ;
 - un **cinquième des actifs connaissent des formes de précarité** – avec des itinéraires marqués par une instabilité ou un éloignement de l'emploi (« pénibles et hachés », 11,5 % des parcours ; « pénibles et précaires », 10 % des parcours) ;
 - ces itinéraires sont associés à de **moins bons états de santé** au sein de la population étudiée, à caractéristiques sociodémographiques comparables.

Classe 1. Les parcours stables très qualifiés (15 %) : Cette classe rassemble *des itinéraires stationnaires à un haut niveau de qualification*. Les professions les plus représentées sont les cadres du public et du privé, également les enseignants (instituteurs et professeurs) et les infirmières. Les ruptures de parcours (chômage de courte ou longue durée, inactivité) y sont nettement moins fréquentes qu'en moyenne. Ces parcours ne sont pas exempts de certaines contraintes de travail : travail sous pression, tensions vécues avec le public, etc., mais la santé des personnes de cette classe apparaît plutôt bonne.

Classe 2. Les parcours ascendants continus (16,5 %) : Ces parcours ascendants se caractérisent par une stabilité d'emploi et des ruptures moins fréquentes qu'en moyenne. Les contraintes de travail sont moindres. *Dans cette classe, on trouve davantage d'hommes (60 %) et de personnes en fin de carrière* : 67 % ont 50 ans ou plus contre 49 %, toutes classes confondues. Elles ont pu bénéficier de plus d'opportunités et de temps pour progresser que les autres actifs débutants ou plus jeunes. Un peu moins diplômées que la classe précédente, les personnes de ce groupe occupent des emplois d'artisan, de cadre ou de profession intermédiaire et leurs métiers sont diversifiés : beaucoup de cadres et professions intermédiaires des entreprises privées, responsables de tâches administratives et commerciales, ainsi que des artisans et contremaîtres.

Classe 3. Les parcours stables d'indépendants (3,5 %) : Au regard de leurs première et dernière professions, les personnes de cette classe sont essentiellement *des agriculteurs ou artisans-commerçants*. Leur parcours professionnel est marqué par une grande stabilité et pas ou peu de ruptures. Leur travail a souvent été physiquement exigeant, avec davantage d'exposition aux produits nocifs. Ce groupe compte une majorité d'hommes plutôt âgés et peu diplômés.

Classe 4. Les parcours durablement peu qualifiés, avec peu de changements d'emplois (21,5 %) : Les personnes de ce groupe sont moins susceptibles que la moyenne d'avoir vécu des ruptures de parcours, notamment des périodes de chômage de longue durée. Cette classe comprend une *proportion importante de personnes âgées de 50 ans ou plus*. Des actifs occupés à des postes d'ouvriers et d'employés, qualifiés ou non, relevant de la fonction publique, de l'industrie ou de l'artisanat, mais également, s'agissant des femmes, des secrétaires, des employés de bureau, des assistantes maternelles et des aides-soignants.

Classe 5. Les parcours interrompus (14,5 %) : Dans cette classe, *les ruptures dues à une période d'inactivité ou de chômage de longue durée sont plus fréquentes que dans le reste de la population et surviennent d'ailleurs plutôt en seconde moitié de parcours*. Les changements d'emploi ont été plutôt fréquents. *Les conditions de travail sont souvent plus dégradées qu'ailleurs* : l'utilisation insuffisante des compétences, le travail de nuit, le travail répétitif sont plus souvent cités. Cette classe rassemble *55 % de femmes et des personnes plus jeunes que la moyenne*. Dans le dernier emploi occupé, elles travaillent plus souvent dans des professions de services aux particuliers mais aussi dans des métiers ouvriers, notamment dans le bâtiment.

Classe 6. Les parcours pénibles et hachés (11,5 %) : Ces personnes connaissent plutôt des trajectoires stationnaires peu qualifiées (56 % contre 43 % pour l'ensemble du champ) mais aussi ascendantes (35 % contre 30 %). À la différence de la classe précédente, ces parcours sont tous marqués par des *épisodes de chômage de courte durée*. *Les changements d'emploi sont fréquents*. *Les conditions de travail sont souvent moins favorables qu'en moyenne*, tant au plan physique (travail physiquement exigeant) qu'au plan psychosocial (travail répétitif, manque de reconnaissance, utilisation insuffisante des compétences, mauvaises relations avec les collègues). Ces parcours hachés et aux conditions de travail pénibles concernent plus particulièrement *les jeunes* (moins de 40 ans), ainsi que *les professions des services aux particuliers* (aides à domicile, assistantes maternelles), *de la restauration et des services administratifs des entreprises* (secrétaires ou employés des services comptables et financiers). Constat de *troubles dépressifs* plus fréquents qu'attendu.

Classe 7. Les parcours descendants (7,5 %) : Au moment de l'enquête ou lors de leur dernier épisode d'emploi, les personnes de cette classe occupent toutes une profession moins qualifiée qu'en début de carrière. Elles ont connu des changements d'emploi plus fréquents que la moyenne, mais aussi davantage de périodes de chômage de courte et de longue durée. Elles ont été plus exposées à la plupart des pénibilités. En début de carrière, dans cette *classe majoritairement féminine*, une personne sur dix exerçait une profession intermédiaire administrative et commerciale dans les entreprises, avant de connaître un *déclassement professionnel*. À profession initiale identique, avoir un diplôme d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat tend à accroître le risque de déclassement ultérieur. Elles déclarent plus souvent une santé moyenne ou mauvaise (33 %) et présentent plus souvent un épisode dépressif majeur.

Classe 8. Les parcours pénibles et précaires (10 %) : Les individus de cette classe ont connu de *nombreux changements d'emploi*. Ils ont beaucoup plus souvent connu des périodes de chômage ou d'inactivité de plus d'un an. *Ce chômage de longue durée est souvent survenu assez précocement* : 61 % des individus de cette classe âgés de 30 à 39 ans ont connu déjà au moins une période de chômage de longue durée à la date de l'enquête. La trajectoire de ces parcours est majoritairement *stationnaire peu qualifiée*. Ce groupe de parcours supporte des conditions de travail dégradées. Cette classe est plus masculine et jeune (moins de 40 ans) que la moyenne de la population étudiée. Dans le dernier métier occupé, les personnes de cette classe exercent leur profession relativement souvent dans l'industrie, en tant qu'*ouvriers*, ou dans les *services directs aux particuliers*. Plus encore que dans les parcours « pénibles et hachés » ou « descendants », l'état de santé de ces personnes apparaît particulièrement dégradé, aussi bien au plan physique que mental.

2. **Une typologie des parcours professionnels sous l'angle des trajectoires professionnelles, de l'exposition à la pénibilité et de l'âge de sortie définitive de l'emploi**, cf. « Trajectoires professionnelles et de santé et sorties définitives de l'emploi avant 60 ans », *Dossiers solidarité et santé*, Drees, 2014, n°45.

Le champ de l'étude est ici restreint aux personnes âgées de 60 ans et plus en 2010, ayant travaillé au moins 10 ans. L'enquête SIP décrit les itinéraires professionnels à l'aide de quatre types de périodes différentes : 1) les emplois longs sont des emplois occupés chez le même employeur pendant cinq ans ou plus ; 2) les emplois courts sont composés exclusivement d'un ou plusieurs emplois dont aucun ne dépasse une durée de cinq ans, et éventuellement d'une ou plusieurs périodes de chômage ou d'inactivité de moins de un an ; 3) les périodes de chômage d'un an ou plus au cours desquelles l'enquête a recherché un emploi plus ou moins activement ; 4) les périodes d'inactivité d'un an ou plus lorsque l'enquête n'a pas d'emploi et ne recherche pas d'emploi. La préretraite et la retraite sont distinguées des autres formes d'inactivité. S'agissant des pénibilités physiques, quatre expositions physiques sont retenues : travail de nuit (fixe ou en horaires alternants), travail répétitif, le travail physiquement exigeant et les produits nocifs.

Les **personnes sorties définitivement de l'emploi avant 60 ans connaissent des trajectoires professionnelles stagnantes peu qualifiées et sont plus exposées au cumul de pénibilités physiques que les autres personnes de 60 ans ou plus**. Leur sortie de l'emploi relève plus souvent de choix contraints en lien avec la sphère professionnelle. Leurs carrières sont davantage affectées par une santé plus dégradée. Ces inégalités simultanées et cumulatives (sociales, de conditions de travail et de santé) sont d'autant plus marquées que le retrait de l'emploi intervient prématurément.

Une approche complémentaire à cette analyse descriptive met à jour de grands types de trajectoires professionnelles entre 15 et 49 ans pour ensuite analyser les comportements des personnes concernées en matière d'âge et de modalités de sortie de l'emploi. La construction des typologies fait apparaître six classes pour les hommes comme pour les femmes.

- La classe « **trajectoires continues en emplois longs non exposés aux pénibilités** » correspond à la **trajectoire professionnelle majoritaire (55 % des hommes et 52 % des femmes)** ;
- **plusieurs classes d'hommes et de femmes se distinguent par une forte surexposition aux pénibilités physiques (24 % des hommes, 10 % des femmes)**, en début, au milieu ou tout au long de la carrière. Ces parcours correspondent très majoritairement à des emplois d'ouvriers et d'employés. Ils sont associés à une dégradation marquée de l'état de santé des individus autour de 50 ans, qui les prédispose à sortir beaucoup plus souvent de l'emploi avant 60 ans ;
- **plusieurs classes de femmes (28 % des femmes) connaissent des discontinuités de trajectoires professionnelles pour motifs familiaux.**

Six grandes classes de trajectoires professionnelles pour les Hommes

	nom	proportion
Classe 1	« Trajectoires continues en emplois longs non exposés »	55%
Classe 2	« Trajectoires instables en début de carrière, peu exposées »	15%
Classe 3	« Trajectoires très exposées physiquement »	14%
Classe 4	« Trajectoires physiquement pénibles en début de carrière »	6%
Classe 5	« Trajectoires physiquement pénibles en milieu de carrière »	4%
Classe 6	« Trajectoires en emploi long après études longues »	6%

Six grandes classes de trajectoires professionnelles pour les Femmes

	nom	proportion
Classe 1	« Trajectoires continues en emplois longs non exposés »	52%
Classe 2	« Trajectoires instables en début de carrière, peu exposées »	10%
Classe 3	« Trajectoires très exposées physiquement »	8%
Classe 4	« Trajectoires physiquement pénibles en début de carrière »	2%
Classe 5	« Trajectoires discontinues en lien probable avec la maternité »	14%
Classe 6	« Femmes adoptant durablement un statut d'inactives »	14%

La classe 1 « trajectoires continues en emplois longs non exposés » correspond à la trajectoire professionnelle majoritaire (55 % des hommes et 52 % des femmes). Ces classes sont caractérisées par des carrières continues non exposées aux pénibilités cumulées. Si les hommes de cette classe ont des profils globalement proches de ceux de l'ensemble des hommes, ce n'est pas le cas pour les femmes. *Par rapport à l'ensemble des femmes, celles de la classe 1 ont passé plus de temps en étude et sont ainsi plus nombreuses à être bachelières. Au cours de leur carrière, elles sont surreprésentées dans le secteur public et occupent plus souvent des postes élevés dans la hiérarchie sociale au sein de trajectoires stationnaires qualifiées. Enfin, toujours par rapport à l'ensemble des femmes, celles de la classe 1 passent plus de temps en emploi (30,2 ans contre 25,5 ans).*

La classe 2 « trajectoires instables en début de carrière, peu exposées » (15 % des hommes et 10 % des femmes) présentent également des carrières professionnelles assez continues jusqu'à 49 ans, mais subissent une plus forte instabilité de l'emploi : 10,4 ans d'emploi court contre 3,7 ans en moyenne pour les hommes, et 13,1 ans contre 3,3 ans pour les femmes. Toutefois, les emplois occupés sont relativement peu pénibles physiquement. *Les femmes de cette classe occupent plus souvent des postes d'employée (61 % contre 45 % pour l'ensemble des femmes).*

La classe 3 « trajectoires très exposées physiquement » (14 % des hommes et 8 % des femmes). Les hommes et les femmes de ces classes entrent plus tôt dans la vie active (autour de 16 ans en moyenne) et passent plus de temps en emploi. Les individus des classes 3 passent presque l'intégralité de leur carrière exposés à au moins deux pénibilités physiques simultanées (89 % pour les hommes et 76 % pour les femmes). Les individus de ces classes sont plus souvent sans diplôme que la moyenne des populations étudiées. *Ils travaillent plus dans le secteur de l'industrie et occupent plus fréquemment des postes d'ouvrier.*

La classe 4 « trajectoires physiquement pénibles en début de carrière » (6 % des hommes et 2 % des femmes de notre échantillon). Ils présentent des profils de début de carrière très similaires à la classe précédente mais les conditions de travail s'améliorent continûment à partir de 25 ans. *Les hommes et les femmes de cette classe – restreinte - connaissent plus souvent des trajectoires ascendantes.*

Deux trajectoires sont particulières pour les hommes et deux très spécifiques aux femmes :

Les hommes de la classe 5 « trajectoires physiquement pénibles en milieu de carrière » (4 % des hommes) sont, par rapport à l'ensemble des hommes, plus souvent sans diplôme, plus fréquemment étrangers (15 % contre 7 % en moyenne de la population observée). Ils occupent plus souvent des postes d'ouvrier et sont surreprésentés dans le secteur de la construction.

Les hommes de la classe 6 « trajectoires en emploi long après études longues » (6 % des hommes) se caractérisent par une absence d'exposition aux pénibilités. De plus, ils passent quatre fois moins de temps que l'ensemble des hommes en emploi court. 90% d'entre eux sont diplômés du supérieur (contre 13 % en moyenne de la population étudiée). Dans leur carrière, ils sont plus présents dans le haut de la hiérarchie sociale et bénéficient quatre fois plus fréquemment de trajectoires

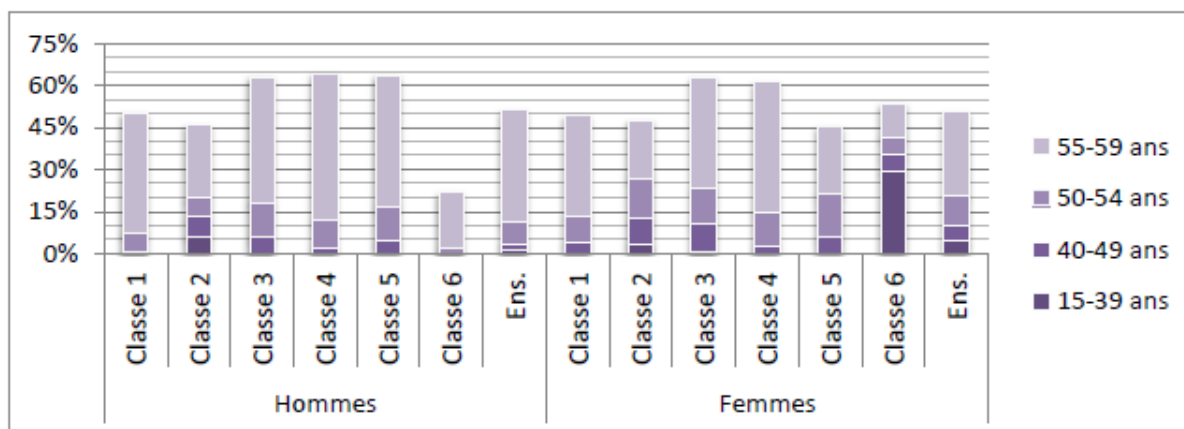
stationnaires qualifiées. Les salariés du public (34 % contre 24 % en moyenne) et les emplois dans le secteur tertiaire (67 % versus 51 %) y sont assez nettement surreprésentés.

La classe 5 « trajectoires discontinues en lien probable avec la maternité » et la classe 6 « femmes adoptant durablement un statut d'inactives » regroupent chacune 14 % des femmes. Elles correspondent à deux itinéraires spécifiques, caractérisés par une alternance plus ou moins longue et décalée dans le temps entre périodes d'emploi et d'inactivité. Elles se rattachent au « *modèle féminin familial* » [Barnay, 2005]. Les femmes de ces classes sont *moins diplômées* que l'ensemble de leurs homologues. Lorsqu'elles travaillent, elles occupent plus souvent des *postes d'employée au sein de trajectoires peu qualifiées*. Ces deux classes se distinguent sur trois points : le temps passé en inactivité, leurs expositions aux pénibilités cumulées lorsqu'elles sont en emploi et la structure temporelle de leur itinéraire professionnel. Les femmes de la classe 5 passent 14,3 ans en inactivité contre 9,6 pour l'ensemble des femmes. Pour celles de la classe 6, la durée d'inactivité atteint 21,3 ans. Ces femmes se rejoignent sur les motifs de recours à l'inactivité : plus de la moitié évoquent des raisons familiales (élever un enfant, soin d'un enfant ou d'un proche...), leur nombre d'enfants est plus important que la moyenne des femmes (2,9 contre 2,2).

Les comportements et les contextes de sortie de l'emploi sont différenciés selon les grands types de trajectoire professionnelle entre 15 et 49 ans, avec des tendances communes pour les hommes et pour les femmes :

- les deux groupes majoritaires (classes 1 hommes et femmes) se situent dans la moyenne en termes d'âge à la sortie de l'emploi ;
- les groupes les plus exposés aux pénibilités physiques (classes 3, 4 et 5 pour les hommes, 3 et 4 pour les femmes) sortent significativement plus souvent de l'emploi avant 60 ans. Plus la part du temps d'emploi exposé à au moins deux pénibilités physiques est élevée, plus les sorties précoces sont fréquentes ;
- les hommes ayant réalisé de longues études quittent beaucoup plus rarement leur emploi avant 60 ans (seulement un sur cinq) ;
- les femmes ayant connu des périodes prolongées d'inactivité au début ou au milieu de leur carrière ne présentent pas des taux de sortie de l'emploi avant 60 ans différents de la moyenne mais sont beaucoup plus nombreuses à arrêter toute activité professionnelle très tôt, en particulier parmi celles demeurées le plus longtemps sans activité (classe 6 : 30 % avant 40 ans).

Pourcentage de sorties définitives de l'emploi par sexe, âge et par classes



Lecture • Les hommes de la classe 1 sont 7 % à être sortis définitivement de l'emploi avant 55 ans et 50 % avant 60 ans.

Champ • 60 ans et plus en 2010 ayant au moins 10 ans d'emploi.

Source • Enquête SIP 2010, calculs DREES.

3. **Une analyse des déterminants de la transition à l'inactivité professionnelle après une naissance** cf. « Inactivité professionnelle féminine, maternité et santé », Colloque « Santé et itinéraire professionnel : les apports de l'enquête SIP », Drees-Dares, 2 octobre 2012.

L'objet est une analyse des liens entre l'activité professionnelle des femmes, leurs interruptions professionnelles pour cause de maternité et leur état de santé. La population de référence est constituée de femmes âgées de 18 ans à 74 ans révolus, ayant eu et élevé au moins un enfant, en emploi salarié avant la naissance de leur enfant.

- Les facteurs agissant dans le passage à l'inactivité mis en évidence sont en premier lieu des **facteurs individuels liés à la trajectoire biographique** (précocité de la fin des études et de la première maternité, immigration tardive, expérience antérieure de l'inactivité) et des **facteurs liés au contexte socioéconomique et politique** (contexte générationnel, APE).
- Facteurs relatifs aux **conditions d'emploi et de travail** : les résultats sont mitigés. Il y a **confirmation de l'effet de la qualité des emplois** (PCS, type de contrat et secteur public qui sécurisent les parcours professionnels) **sur le maintien en activité des mères** ; en revanche, les conditions de travail n'ont soit pas d'effet sur les interruptions d'activité, soit l'effet contraire à celui attendu.
- Facteurs relatifs à la **santé** : l'hypothèse selon laquelle les interruptions d'activité seraient accrues pour les femmes ayant subi des problèmes de santé, depuis leur enfance jusqu'à l'âge adulte, n'est pas vérifiée. Les femmes en mauvaise santé sont probablement peu représentées dans la population des actives occupées.



Annexe 2. INEGALITES D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Hélène Garner

L'accès à la formation demeure inégalitaire en France

- Toutes formations confondues, 51 % des adultes âgés de 25 à 64 ans ont participé à une formation au cours des douze derniers mois, selon l'enquête sur la Formation des adultes réalisée en 2012³.
- Les chômeurs accèdent moins souvent à la formation que les actifs en emploi (39% contre 58%).
- Parmi les actifs en emploi, la formation professionnelle concerne plus souvent les plus diplômés : 67 % des diplômés du supérieur long suivent une formation pour raisons professionnelles au cours d'une année contre 26 % seulement des non-diplômés.

9. Part des actifs en emploi ayant accédé à une formation non diplômante pour raisons professionnelles au cours des douze derniers mois

	en %
Diplôme	
Diplôme de niveau supérieur à bac+2	66,6
Diplôme de niveau bac+2	61,3
Bac, brevet professionnel ou équivalent	51,6
CAP, BEP et équivalent	43,2
BEPC, DNB, brevet des collèges	39,0
Aucun diplôme	25,6
Catégorie socioprofessionnelle	
Agriculteurs exploitants	32,4
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	24,6
Cadres et professions intellectuelles	68,3
Professions Intermédiaires	61,3
Employés	42,6
Ouvriers	36,2
Ensemble actifs en emploi	49,1

Champ : France métropolitaine, actifs en emploi âgés de 25 à 64 ans.
Source : Insee, enquête sur la Formation des adultes 2012.

- les jeunes se forment davantage que les plus âgés : 61 % des 25-34 ans ont accédé à la formation au cours des douze derniers mois contre 33 % des 55-64 ans.
- les salariés aux contrats de travail précaires ont une probabilité moindre de suivre une formation que les salariés permanents⁴ même si formellement la loi accorde les mêmes droits à tous les salariés, quel que soit leur statut.

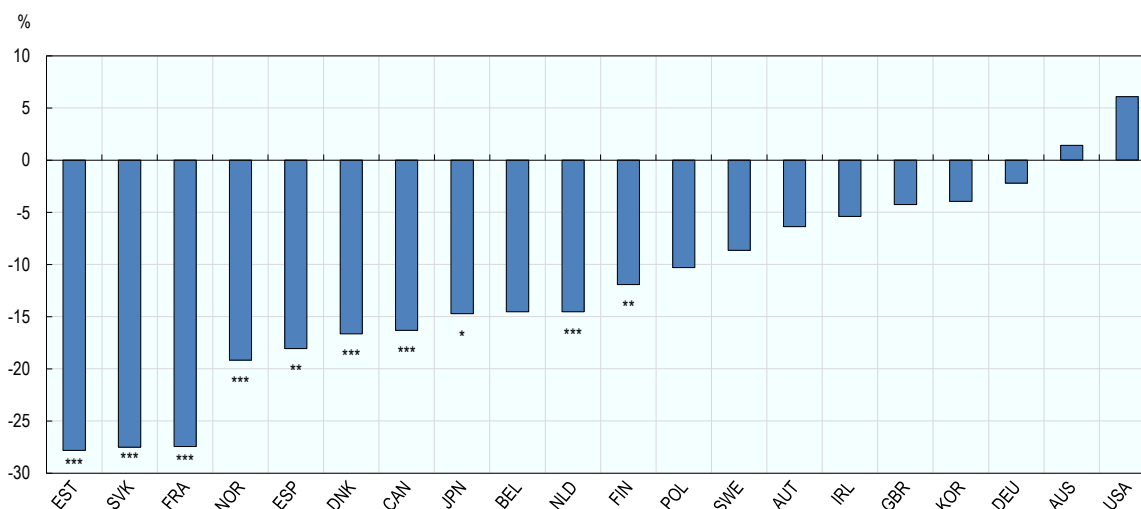
En perspective comparative, occuper un emploi temporaire en France réduit de plus de 25% la probabilité de suivre une formation financée par l'employeur par rapport à un salarié en contrat permanent.



³ Martinelli D., Minni C. (2013), Face à la crise, le diplôme protège du chômage et favorise l'accès à la formation continue, *Formations et emploi, édition 2013*, Insee.

⁴ Blasco S., Lê J., Monso O. (2009), « Formation continue en entreprise et promotion sociale : mythe ou réalité ? », *Bilan Formation Emploi*, Insee.

Effet estimé, en pourcentage, de la qualité de travailleur temporaire sur la probabilité de bénéficier d'une formation financée par l'employeur, 2012



Note : Estimation de la différence, en pourcentage, entre travailleurs temporaires et permanents en ce qui concerne la probabilité d'avoir bénéficié d'une formation financée par l'employeur au cours de l'année précédant l'enquête. Cette estimation est calculée en tenant compte des scores en littératie et numératie et en incluant des variables indicatrices pour le sexe, pour la qualité d'autochtone, pour neuf classes d'âge, neuf professions, neuf durées d'ancienneté et cinq tailles d'entreprise. Les données relatives à la Belgique se rapportent uniquement à la Flandre et celles relatives au Royaume-Uni se rapportent uniquement à l'Angleterre et à l'Irlande du Nord. ***, **, * : significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % respectivement – sur la base d'erreurs-types robustes.

Source : Évaluation des compétences des adultes (PIAAC), édition 2013 in OCDE, Perspectives de l'emploi 2014.

Accès à la formation diplômante

La formation continue est peu diplômante en France à l'exception de la tranche d'âge 18-24 ans, et le nombre de diplômes délivrés en formation continue est stable depuis 2004.

Taux d'accès annuel à la formation

	Toute formation	Formation diplômante	Formation non diplômante	dont formation pour raisons professionnelles
Âge				
18-24	80	58	56	33
25-34	61	9	58	49
35-44	58	3	57	48
45-54	50	2	50	43
55-64	33	1	33	20
Sexe				
Homme	54	11	50	42
Femme	55	12	50	36
Situation sur le marché du travail à la date de l'enquête				
Emploi	59	6	57	49
Chômage	42	9	38	27
Inactivité	44	30	32	11
Ensemble 18-64 ans	55	11	50	39

Lecture : 58 % des personnes âgées de 18 à 24 ans ont participé à au moins une formation diplômante au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête.

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans.



Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012.

- si une part croissante de salariés accède à la formation financée par leur entreprise, la durée moyenne des formations diminue. De ce fait, le nombre moyen d'heures de formation par salarié a peu évolué depuis les années 1970 ; il s'établit à 12,5 heures par salarié en 2011.
- Les formations suivies par les chômeurs sont globalement plus longues que celles destinées aux actifs ayant un emploi : 60 % d'entre elles durent plus de 20 heures et une sur deux plus de 35 heures. Pour les demandeurs d'emploi, la durée moyenne des stages a également tendance à diminuer : elle est passée de 5,4 mois en moyenne en 2009 à 4,7 mois en 2013⁵.

Les ressorts de la non-participation à la formation

- pour les salariés en emploi, le premier obstacle à la formation renvoie aux obligations et responsabilités familiales tandis que pour les demandeurs d'emploi, le coût de la formation est le plus cité, suivi du manque de conseil et d'accompagnement par le service public de l'emploi⁶.
- au-delà de ces contraintes, les demandeurs d'emploi invoquent davantage des raisons plus personnelles que les salariés pour ne pas (souhaiter) suivre de formation, comme le sentiment de n'avoir pas le niveau suffisant, le « goût » pour la formation (item « n'aime pas les formations ») mais aussi des problèmes de santé ou liés à l'âge.
- Les salariés en CDD et sous contrat d'intérim estiment eux avoir « moins droit » aux dispositifs existants que les salariés permanents du fait de leur statut d'emploi, mais également recevoir moins de propositions⁷. L'information sur les possibilités de formation est plus difficile à obtenir pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) que ceux qui sont en contrat à durée indéterminée (CDI) : les premiers sont trois fois plus nombreux que les seconds à devoir réclamer l'information sur le DIF et probablement leurs droits acquis dans le cadre de ce dispositif⁸.
- Une autre difficulté pour ces salariés précaires, comme pour les demandeurs d'emploi, tient au fait que le temps de la formation entre en concurrence avec le temps consacré au travail ou à la recherche de travail (*lock in effects*, effets de rétention ou d'enfermement du fait de la moindre probabilité de trouver un emploi lorsqu'on suit une formation⁹ mais également effets de calendrier).

⁵ Cavan N. (2015), « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013. Stabilité des entrées en formation », Dares Analyse n°30, avril.

⁶ Aude J., Pommier P. (2013), Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer, *Formations et emploi, édition 2013, Insee*.

⁷ Perez C. (2009), « Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? », *Formation emploi*, n° 105, p. 5-19.

⁸ Cereq (2014), Quand la formation continue...Repères sur les pratiques de formation des employeurs et salariés?

⁹ Crepon B., Ferracci M. (2009), « Le cas français : approfondir les connaissances empiriques pour mieux cibler la formation », *Travail et Emploi*, n°118.

