

***Baromètre des conditions de travail en
Haute-Normandie***
*Focus sur les trajectoires professionnelles
des Haut-Normands*



LES CAHIERS

de l'Observatoire régional des pratiques sociales et des conditions de travail



Sommaire

> Contexte et méthodologie	3
> Profil de la population étudiée.....	5
> Panorama des trajectoires professionnelles en Haute-Normandie.....	6
> Une typologie des parcours professionnels en Haute-Normandie.....	10
> Quels liens entre la trajectoire professionnelle et le contexte individuel ?	12
> Quels liens entre la trajectoire professionnelle et le contexte professionnel ?	14
> Quels liens entre la trajectoire professionnelle et la santé au travail ?	16
> En résumé	18
> Bibliographie.....	19



Contexte et méthodologie

Existe-t-il un lien entre les conditions de travail, les conditions d'emploi et les parcours professionnels des Haut-Normands ? Pour répondre à cette question, l'ARACT* Haute-Normandie et le CREFOR** Haute-Normandie ont choisi de s'associer et d'exploiter les résultats du «Baromètre régional des conditions de travail» sous l'angle particulier des trajectoires professionnelles. Une étude qui a vocation à alimenter la réflexion régionale sur la sécurisation des parcours.

Des données issues du baromètre régional des conditions de travail

En 2010, l'ARACT Haute-Normandie a initié une étude sur l'évolution des conditions de travail en région, la première du genre à l'échelle d'une région française.

Un dispositif spécifique et innovant a été retenu :

- › la constitution d'un panel de 2 102 salariés représentatifs de la population haut-normande, interrogés individuellement dans le cadre d'une vaste enquête en 2010.

Cet échantillon a été constitué par la méthode des quotas à partir de la répartition par sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle et taille de la commune de résidence.

- › la construction d'indicateurs de conditions de travail par les partenaires sociaux régionaux et la mesure de leur évolution dans le temps.

Ainsi, une nouvelle interrogation du panel a été effectuée en 2013, conformément à cet objectif de suivi longitudinal (773 sur les 2102 ont répondu à cette deuxième enquête).

Les premiers résultats de cette seconde édition sont parus en juin 2014, permettant d'enrichir la première enquête par des données nouvelles.



Les résultats des éditions 2010 et 2013 du «Baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie» sont consultables sur www.haute-normandie.aract.fr

Pourquoi un focus sur les trajectoires professionnelles des Haut-Normands ?

L'ARACT Haute Normandie et le CREFOR Haute-Normandie ont partagé l'intérêt de réaliser une étude spécifique sur les parcours

professionnels, à partir des données du «Baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie».

Il existe en effet peu de données régionales disponibles analysant et retraçant les parcours professionnels à l'échelle de la région. Or, des éléments quantitatifs et qualitatifs sur les parcours professionnels peuvent apporter des éclairages de plusieurs ordres, notamment :

- Quelles spécificités des parcours selon les populations et les contextes professionnels ?
- Quelle articulation entre les dimensions emploi, formation et les parcours professionnels ?
- Quelle articulation entre les conditions de travail, l'état de santé des salariés et les parcours professionnels ?

Cette étude permet de réaliser un état des lieux des parcours professionnels en région et d'apporter des premières réponses à ces questions.

L'ambition : mieux comprendre l'articulation des parcours professionnels avec ces différentes dimensions, mieux éclairer les enjeux régionaux et alimenter la réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels des Haut-Normands.

Méthodologie générale

La présente étude se base principalement sur les résultats du «Baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie» 2010, analysant ainsi les éléments de parcours professionnels des 2 102 salariés entre leur premier emploi et leur emploi 2010, et certains éléments survenus entre ces deux situations (chômage et mobilités notamment).

La comparaison systématique des éléments issus de l'enquête 2013 avec ceux de l'enquête 2010 n'est en revanche pas adaptée, les périodes de référence en termes de parcours étant différentes entre les données traitées pour le baromètre 2010 (durée de parcours entre le premier emploi et 2010) et le baromètre 2013 (durée de 3 ans entre 2010 et 2013 pour tous).



Aussi, nous nous attacherons à illustrer, par quelques «focus 2013», la façon dont les principales variables descriptives des parcours professionnels ont évolué entre 2010 et 2013, afin de compléter l'analyse.

Trois principales familles d'indicateurs ont été identifiées pour qualifier les parcours professionnels :

> **Indicateurs sociodémographiques**

- sexe
- âge
- niveau d'étude

> **Indicateurs de contexte professionnel**

- domaine d'activité de l'entreprise : public/privé/associatif
- secteur d'activité de l'entreprise
- conditions d'emploi : notion de précarité du statut de l'emploi (par convention, sont définis comme «statuts précaires» : CDD, contrats d'intérim pour les salariés du secteur privé et associatif, contractuels, vacataires et auxiliaires pour les salariés du secteur public / «statuts non-précaires» : CDI pour les salariés du secteur privé et associatif, fonctionnaires et titulaires du secteur public)
- le temps de travail : temps plein, temps partiel
- les conditions de travail et l'état de santé

> **Indicateurs de parcours**

- sens de la trajectoire : ascendante, descendante ou stationnaire (changement de groupe socioprofessionnel entre le premier emploi et 2010)
- mobilités : nombre de métiers occupés (entre le premier emploi après les études et l'emploi de 2010. La notion de métier n'a pas été définie dans le questionnaire, elle a été laissée à la libre interprétation des répondants), nombre d'entreprises où le salarié a travaillé
- ruptures : temps passé au chômage (entre le premier emploi après les études et l'emploi de 2010)
- durée de parcours professionnel : temps d'activité/ancienneté (temps écoulé entre le premier emploi et 2010 y compris les périodes de chômage et d'inactivité).

Méthode de construction de la typologie

Parallèlement, une classification des parcours professionnels «types» en Haute-Normandie a été construite.

Elle a été réalisée par une méthode d'Analyse Factorielle Multiple «temporelle» (AFM). Celle-ci aboutit à une classification à partir de laquelle sont constitués des «classes» de parcours par le regroupement d'individus possédant des caractéristiques sur-représentées par rapport à la population totale.

Pour cette analyse, trois groupes de variables ont été définis, correspondant à trois périodes dans le parcours professionnel du/de la salarié(e) :

- le premier emploi, contenant les variables décrivant le premier emploi du répondant à la fin de ses études
- l'emploi en 2010, avec les mêmes variables du premier groupe mais caractérisant l'emploi occupé en 2010
- entre le premier emploi et 2010, ce sont les variables de changements et de ruptures mesurant les événements intervenus entre le premier emploi et 2010.

La méthode a été élaborée avec la macro «AFMULT» et le catalogue Sasmacr de l'INSEE.

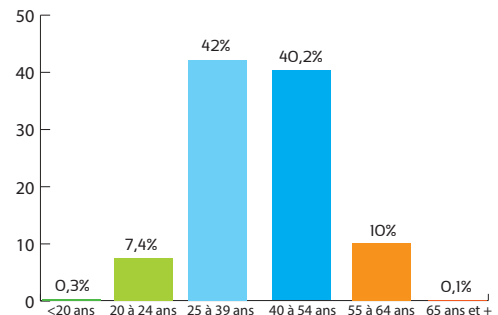
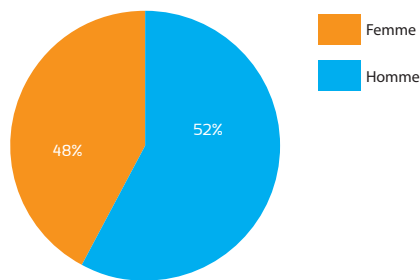


Profil de la population étudiée

La population étudiée est représentative de la population régionale en 2010 sur les critères sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle et taille de la commune de résidence, grâce à une sélection de l'échantillon par la méthode des quotas.

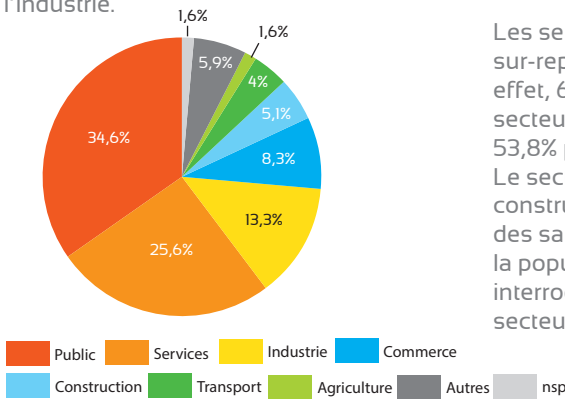
Répartition par sexe et âge

La population étudiée est composée d'un peu plus d'hommes que de femmes : 52% d'hommes pour 48% de femmes. Plus de 80% des personnes interrogées ont entre 25 et 54 ans.



Répartition par secteur d'activité

Les trois premiers grands secteurs d'activités représentés sont : le secteur public, les services et l'industrie.



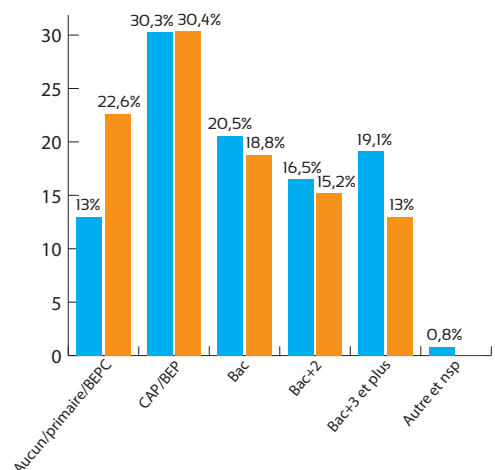
Les services et le secteur public sont légèrement sur-représentés par rapport à la population régionale. En effet, 60,2% de la population étudiée travaille dans le secteur des services et/ou le secteur public, contre 53,8% pour la population active régionale en emploi. Le secteur de l'industrie, du commerce et de la construction sont a contrario sous-représentés, avec 13% des salariés interrogés dans l'industrie contre 18,2% pour la population active régionale en emploi, 8% des salariés interrogés dans le commerce contre 11,9% et 5,1% dans le secteur de la construction contre 7,6%.

La grande majorité (60,1%) des salariés enquêtés travaille dans le secteur privé en 2010, tandis qu'un tiers travaille dans le secteur public. Le secteur associatif ne représente que 4,4% de l'échantillon. Les analyses concernant le secteur associatif sont donc à prendre avec précaution.

Répartition par niveau d'études

Dans l'échantillon, les individus non diplômés sont moins représentés qu'au niveau régional tandis que les individus diplômés du supérieur le sont davantage, particulièrement les diplômés de bac + 3 et plus.

Echantillon de l'étude - 2010
Population régionale - 2010





Panorama des trajectoires professionnelles en Haute-Normandie

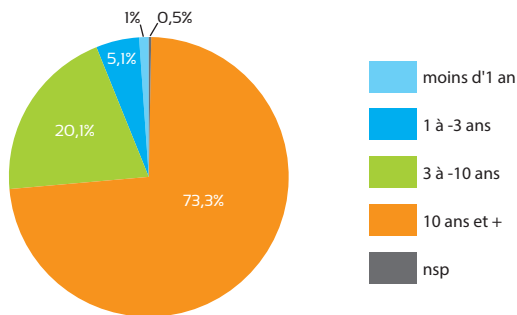
Ancienneté dans l'emploi, changement de métier, chômage, promotion professionnelle... L'analyse des données du «Baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie» permet de dresser un premier portrait des parcours professionnels dans la région.

Près des trois quarts des salariés ont un parcours professionnel d'au moins 10 ans en 2010

73,3% des individus enquêtés déclarent en 2010 une ancienneté longue dans l'emploi, de 10 ans ou plus. 20% déclarent une ancienneté de 3 à 10 ans.

Au total, 93% des salariés sont entrés sur le marché de l'emploi depuis au moins trois ans.

> Ancienneté dans l'emploi

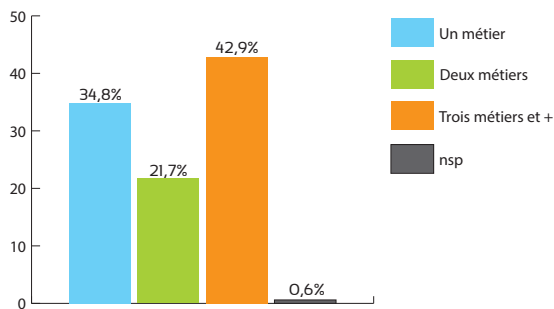


La majorité des salariés a occupé plus de trois métiers au cours de sa vie professionnelle

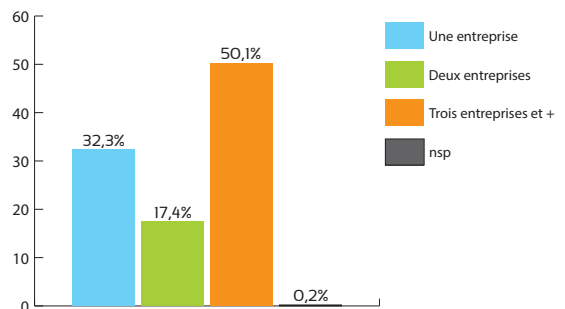
43% des salariés interrogés ont occupé au moins trois métiers au cours de leur vie professionnelle et 50% ont travaillé dans au moins trois entreprises. Assez logiquement, le nombre de changements de métiers ou d'entreprises croît avec la durée de la vie professionnelle, les personnes les plus éloignées de leur premier emploi dans le temps ayant plus fréquemment connu des changements.

Toutefois, plus de 20% des individus ayant changé au moins trois fois de métier se caractérisent par une durée de parcours professionnel courte (inférieure à trois ans) depuis leur premier emploi.

> Nombre de métiers occupés au cours de la vie professionnelle



> Nombre d'entreprises au cours de la vie professionnelle

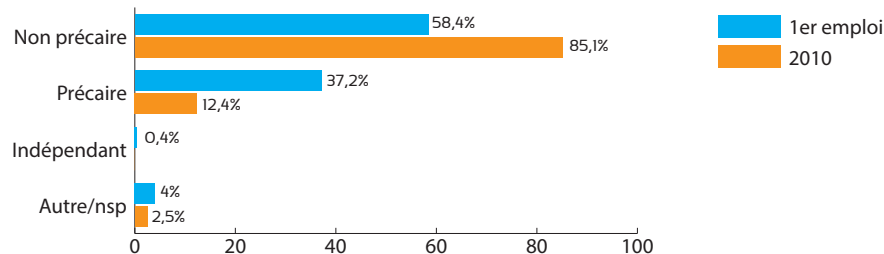




La précarité dans l'emploi se réduit avec le temps

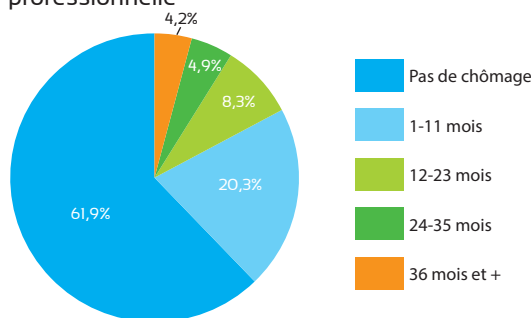
58,4% des salariés interrogés ont déclaré occuper un emploi non précaire au début de leur vie professionnelle. Cette proportion augmente nettement pour atteindre 85,1% concernant l'emploi 2010, témoignant ainsi d'une progressivité des trajectoires professionnelles.

Statut au 1^{er} emploi et statut de l'emploi en 2010



Une majorité de salariés n'a pas connu de chômage

Temps passé au chômage au cours de la vie professionnelle



62% des salariés interrogés n'ont pas connu de période de chômage au cours de leur vie professionnelle.

Moins d'un quart (20,3%) a connu une période de chômage courte comprise entre 1 mois et 11 mois et un peu plus de 17% ont passé plus d'un an sans emploi.



Focus 2013

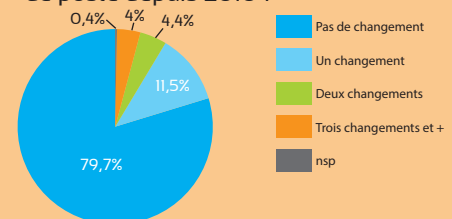
Interrogés en 2013, 85,4% de salariés travaillent dans la même entreprise qu'en 2010 et 79,7% déclarent occuper le même poste.

Ces éléments pourraient traduire des mobilités davantage internes qu'externes ces trois dernières années.

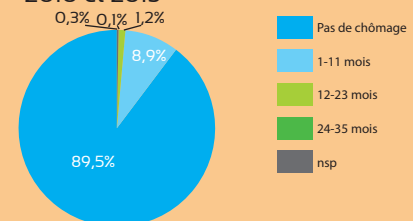
Les statuts d'emplois précaires, quant à eux, reculent encore et représentent 7% en 2013, contre 12% en 2010.

Parallèlement, 89,5% des personnes interrogées en 2013 n'ont connu aucune période de chômage entre 2010 et 2013 et 8,9% moins d'un an de chômage.

Avez-vous connu des changements de poste depuis 2010 ?



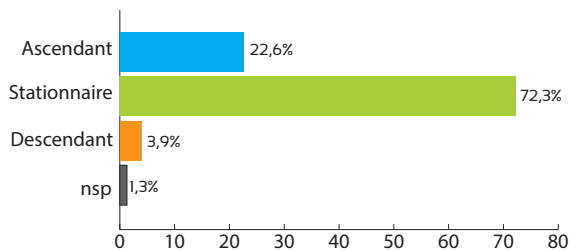
Temps passé au chômage entre 2010 et 2013





95% des parcours sont stationnaires ou ascendants entre le premier emploi et 2010

› Sens du parcours entre le 1^{er} emploi et 2010



Sur l'ensemble des individus interrogés, 95% ont connu une trajectoire stationnaire* (72,3%) ou ascendante* (22,6%) au cours de leur vie professionnelle. Seuls 3,9% ont connu un parcours descendant*.

Le sens des parcours est lié à la durée de la vie professionnelle. Ainsi, 24,9% des salariés ayant une durée de parcours longue (10 ans et plus) connaissent une trajectoire ascendante, pour 18,7% de ceux ayant une durée de parcours comprise entre 3 et 10 ans, et seulement 14% de ceux ayant une durée de parcours inférieure à trois ans.

Le sens des trajectoires est également corrélé à la fréquence des changements de métiers. Parmi les personnes ayant connu une trajectoire ascendante, 53% déclarent avoir occupé trois métiers ou davantage. Toutefois, se maintenir dans un seul métier n'exclut pas de progresser dans sa vie professionnelle, puisque c'est le cas pour près de 15 % des salariés dans cette situation.

*Rappel méthodologique

Par convention, nous avons défini le sens des parcours par comparaison entre le groupe socioprofessionnel (GSP) occupé au premier emploi et celui occupé lors de l'emploi déclaré en 2010. Les GSP sont définis par l'Insee dans sa nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles. Les parcours **ascendants** sont ainsi déterminés par le passage d'un GSP à un GSP de niveau supérieur. Les parcours **descendants** sont déterminés par le passage d'un GSP à un GSP de niveau inférieur. Les parcours **stationnaires** caractérisent le passage d'un GSP à un GSP de niveau identique, ou le maintien dans une même GSP.

Toutefois, d'autres paramètres interviennent dans la construction des trajectoires individuelles, notamment le choix même des individus, qu'il n'est pas possible de caractériser dans cette enquête. Pour cette raison, si un parcours ascendant peut être interprété comme une progression professionnelle (à condition qu'il réponde à un choix motivé des individus concernés), un parcours descendant ne caractérise pas nécessairement une dégradation de la situation

d'emploi ni un déclassement professionnel mais peut être le résultat d'une réorientation professionnelle souhaitée. Par ailleurs, le passage entre la catégorie d'employés à celle d'ouvriers (et inversement), est difficilement appréciable en matière de trajectoire professionnelle, en l'absence d'éléments plus subjectifs et en l'absence de notion qualifié / non qualifié dans notre enquête. Ainsi, ces types de parcours ont été identifiés comme stationnaires. Enfin, les parcours stationnaires quels qu'ils soient ne sauraient être interprétés comme une absence d'évolution professionnelle et peuvent receler des situations professionnelles choisies.

Enfin, les individus qui étaient cadres à leur premier emploi et le sont toujours dans leur emploi actuel sont classés dans la catégorie des parcours stationnaires. Outre que le paramètre de choix de l'individu ne nous est pas connu, ces trajectoires peuvent relever soit d'une promotion, soit d'un déclassement à l'intérieur de la catégorie des cadres, sans qu'il soit possible de l'identifier.

Ainsi, parcours subis ou parcours choisis ne sont pas dissociables dans cette enquête.

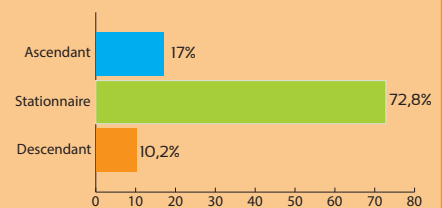


Focus 2013

10% de parcours descendants entre 2010 et 2013

Entre 2010 et 2013, les trajectoires stationnaires restent majoritaires, comme cela était le cas entre le premier emploi et 2010. En revanche, sur cette période, les parcours descendants représentent 10,2%. Cette proportion n'était que de 3,9% sur les parcours interrogés en 2010, certes portant sur des durées plus longues. Les parcours ascendants entre 2010 et 2013 représentent quant à eux 17%.

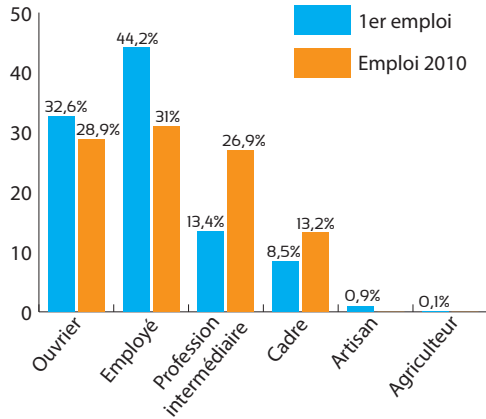
› Sens des parcours entre 2010 et 2013





Des parcours qui renforcent les professions intermédiaires

› Groupe socioprofessionnel au 1^{er} emploi et en 2010



Toutes trajectoires confondues, les parcours constatés entre le premier emploi et l'emploi 2010 montrent une forte modification de la structure de l'emploi selon le groupe socioprofessionnel, avec notamment la nette progression de la part des professions intermédiaires (techniciens, etc.), passant de 13,4% à 26,9% des effectifs, soit plus du double.

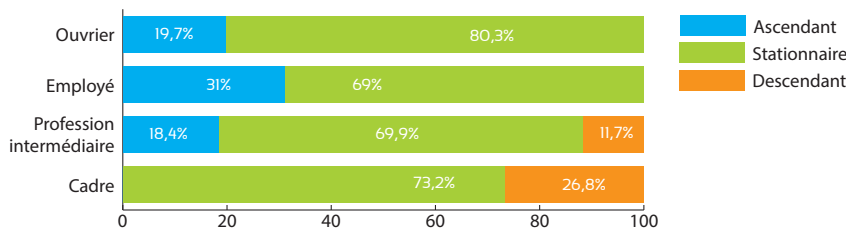
La part des cadres évolue également positivement, de 8,5% à 13,2%. A l'inverse, les catégories des ouvriers et des employés connaissent un repli de leur poids dans l'emploi mais à des rythmes différents. La part des ouvriers ne se réduit que très légèrement (de 32,6% à 29%), témoignant d'une inertie probable dans cette catégorie professionnelle (toutefois l'étude ne permet pas de repérer le passage d'emplois non qualifiés à des emplois qualifiés).

C'est principalement dans la catégorie des employés que les recompositions semblent les plus nettes - de 44,2% pour le premier emploi à 31% pour l'emploi actuel - au profit des groupes de professions intermédiaires, d'ouvriers et de cadres.

Les trajectoires par groupes socioprofessionnels : le déclassement des cadres ?

La catégorie des employés est la plus marquée par la promotion professionnelle entre le premier emploi et 2010. 31% d'entre eux ont en effet connu une trajectoire professionnelle ascendante au cours de leur parcours professionnel. Les ouvriers et les professions intermédiaires ont également connu des situations d'ascension professionnelle, mais dans de moindres mesures, soit respectivement 19,7% et 18,4%.

› Sens des parcours selon la catégorie socioprofessionnelle au 1^{er} emploi



Par ailleurs, le passage à l'emploi cadre au cours de la vie professionnelle est plus probable pour les membres des professions intermédiaires (18,4% ont accédé à cette catégorie) que les membres du groupe employés (7,6%) ou ouvriers (3,5%).

En revanche, les salariés occupant un emploi de cadre au début de leur vie professionnelle sont particulièrement marqués par des trajectoires descendantes (27% d'entre eux sont concernés). Une proportion importante de trajectoires descendantes qui interroge même s'il n'est pas possible, comme expliqué ci-contre (cf. *rappel méthodologique*), de déceler chez la population restée cadre des éléments plus fins sur la nature de l'évolution professionnelle (promotion/dégradation/réorientation).

		GSP dernier emploi (2010)			
		Cadre	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier
GSP 1 ^{er} emploi	Cadre	73,2%	17,3%	6,7%	2,8%
	Profession intermédiaire	18,4%	69,9%	7,8%	3,9%
	Employé	7,6%	23,4%	53,4%	15,6%
	Ouvrier	3,5%	16,2%	16,8%	63,5%
	Total	13,2%	26,9%	31%	28,9%

Ascendant	22,6%
Stationnaire	72,3%
Descendant	3,9%
nsp	1,3%



Une typologie des parcours professionnels en Haute-Normandie

Afin de dégager une typologie des parcours observés en région, les individus ont été regroupés en sept classes, via une méthode «AFM*». Chaque classe se caractérise par des critères sur-représentés au sein de la classe, en comparaison avec la population totale étudiée.

Les parcours stables, non précaires et sans rupture

Les deux premières classes de parcours observées regroupent les salariés ayant connu une «stabilité», c'est-à-dire peu de mobilité et de ruptures. En très grande majorité, ils n'ont pas été au chômage entre le premier emploi et l'emploi 2010 (plus de 80% contre 63,4% pour l'ensemble de la population étudiée) et ont connu une seule entreprise ou un seul métier depuis leur premier emploi : plus des deux tiers pour la classe 1 et près de la moitié pour la classe 2. L'absence de précarité est également une caractéristique de ces parcours : plus de 90% des salariés des classes 1 et 2 n'avaient pas de statut précaire en 2010.

En revanche, les salariés de ces deux classes sont plus marqués que les autres par le travail fatigant mentalement (79,9% pour la classe 1 et 86,2% pour la classe 2, contre 67,4% pour l'ensemble de la population). Le travail stressant y est également plus présent.

> Classe 1 : professions intermédiaires / femmes / secteur public

On retrouve là une majorité de femmes (61,8%), de professions intermédiaires (près de 90%) et de diplômés bac+2 (30,9%) et bac +3 et plus (40,6%). Les secondes parties de carrière y représentent près de la moitié des salariés (45,8% des salariés ont entre 40 et 54 ans). Les deux tiers des salariés de cette classe ont initié leur parcours professionnel dans le secteur public et se sont maintenus dans ce secteur jusqu'en 2010.

> Classe 2 : cadres / hommes

Cette classe est très majoritairement composée de cadres, en forte progression entre le premier emploi et 2010 (70,7% au premier emploi et 81,9% en 2010). Les hommes y sont majoritaires (58,2%) ainsi que les diplômés bac+3 (65,9%) et les temps pleins (94,4%). Les salariés en fin de carrière y sont plus présents que la moyenne (les 55 ans et plus représentent 13,8% de la classe contre 9,8% de la population étudiée).

Les parcours marqués par les mobilités et les ruptures

Les salariés des trois classes suivantes sont, a contrario, marqués par les mobilités et les ruptures. Près des deux tiers des salariés de la classe 3, par exemple, ont connu trois entreprises ou plus entre le premier emploi et 2010. Ils ont également connu plus de métiers et d'entreprises que la moyenne des salariés interrogés. Ces salariés connaissent également davantage de périodes de chômage, même si leur durée varie : plus courtes pour la classe 2 et plus longues pour les classes 3 et 5.

> Classe 3 : ouvriers / hommes

Il s'agit principalement d'ouvriers (85,3% au premier emploi et 74,5% en 2010) et les hommes y sont très largement majoritaires (81,4%). Les titulaires de CAP/BEP y sont sur-représentés. Les durées de parcours sont plus longues que la moyenne dans cette classe et une réduction de la précarité est notable entre le premier emploi et celui de l'emploi 2010. Les salariés de cette classe sont particulièrement concernés par le travail fatigant physiquement (70,4% des salariés contre 54,9% de l'ensemble) et les ressentis de douleurs pendant et/ou après le travail.

> Classe 4 : employés / femmes

On retrouve ici une grande majorité d'employés, dont la proportion est toutefois en diminution entre le premier emploi et 2010 (de 92,2% à 67,1%). Les salariés de cette classe sont plutôt des femmes (67,8%), et le travail à temps partiel y est plus important que la moyenne des salariés interrogés, tout comme les niveaux de qualification bac et bac+2. Bien que la précarité tende à diminuer au sein de cette classe, elle reste néanmoins plus élevée que la moyenne des salariés interrogés (18,3% d'emplois précaires en 2010 contre 12,1% pour l'ensemble de la population étudiée).

> Classe 5 : associatif

Elle est composée en grande partie de salariés du secteur associatif (73,6% en 2010), d'employés (près des deux tiers au premier emploi et près de la moitié en 2010) et de femmes (70,9%). Le temps partiel y concerne un tiers des salariés, et les parcours professionnels de moins de 10 ans y sont plus présents qu'en moyenne pour l'ensemble des salariés.

Les parcours spécifiques

Enfin, deux dernières classes illustrent des parcours spécifiques, bien que faibles en effectif. La classe 6 caractérise des parcours d'indépendants mobiles avec ruptures, où l'on retrouve, des indépendants, agriculteurs, artisans au premier emploi qui ont ensuite évolué vers le salariat. La classe 7 concerne les «autres situations» au premier emploi et en 2010, et se trouve plus marquée que la moyenne par des mobilités et des ruptures de longue durée.



Principales caractéristiques des différentes classes de la typologie régionale

Lecture : sont indiquées les caractéristiques sur-représentées* dans la classe par rapport à la population totale interrogée. Les variables socio-démographiques sont classées par ordre de représentativité.

	Classe	Effectif **	Fréquence (% de la population interrogée)	Caractéristiques socio-démographiques	Eléments caractéristiques du parcours professionnel	Eléments liés à la santé au travail
Parcours stables, non précaires et sans rupture	(1) Parcours stables, non précaires, sans rupture	249	12,4	Bac +3 et plus, Bac +2, Femme, 40-54 ans	Profession intermédiaire au premier emploi et en 2010, secteur public au premier emploi et en 2010, une entreprise, un métier et zéro mois de chômage, statut non précaire au premier emploi et en 2010, temps plein au premier emploi	Travail fatigant mentalement, travail stressant, état de santé excellent ou bon, pas de douleurs pendant ou après le travail, travail non fatigant physiquement, satisfait dans son travail
	(2) Parcours sans rupture, stables, non précaires, temps plein	232	11,6	Bac +3 et plus, 55 ans et plus, homme	Cadre au premier emploi et en 2010, zéro mois de chômage, une entreprise, un métier, statut non précaire au premier emploi et en 2010, secteur public au premier emploi et en 2010, temps plein au premier emploi et en 2010	Travail pas fatigant physiquement, pas de douleurs pendant / après le travail, travail mentalement fatigant, travail stressant, état de santé excellent / bon
Parcours marqués par les mobilités et les ruptures	(3) Parcours mobiles avec ruptures et baisse de précarité	655	32,7	Homme, CAP / BEP, aucun diplôme/primaire/ BEPC/autre, durée parcours 10 ans et plus, 40-54 ans	Ouvrier au premier emploi et en 2010, secteur privé au premier emploi et en 2010, temps plein au premier emploi et en 2010, trois entreprises et plus, trois métiers et plus, 1-23 mois de chômage, statut précaire au premier emploi et non précaire en 2010	Travail fatigant physiquement, douleurs pendant et après le travail, travail pas fatigant mentalement, travail pas stressant, santé moyenne
	(4) Parcours temps partiels précaires avec ruptures et mobilités	668	33,4	Femme, Bac, Bac +2, Moins de 25 ans, Durée parcours moins de 3 ans, 3 à moins de 10 ans de parcours professionnel	Employé au premier emploi et en 2010, temps partiel au premier emploi et en 2010, statut précaire au premier emploi et en 2010, secteur public au premier emploi et en 2010, 24 mois et plus de chômage, deux et trois métiers occupés, deux entreprises occupées	Travail pas fatigant physiquement, état de santé pas très bon ou mauvais.
	(5) Parcours secteur associatif, temps partiels mobiles avec ruptures et précaires	110	5,5	Femme, 25-39 ans, 3 à moins de 10 ans de parcours professionnels, Bac +3 et plus	Secteur associatif au premier emploi et en 2010, temps partiel au premier emploi et en 2010, employé au premier emploi et en 2010, trois entreprises et plus occupées, trois métiers et plus occupés, 12-23 et 24 mois et plus de chômage, statut précaire au premier emploi et en 2010	Etat de santé pas très bon ou mauvais, douleurs pendant et/ou après le travail, travail fatigant mentalement
Parcours spécifiques	(6) Parcours d'indépendants mobiles avec ruptures	24	1,2	CAP / BEP	Agriculteurs / artisans au premier emploi, indépendant au premier emploi, secteur privé au premier emploi, statut de l'emploi autre situations en 2010, 12-23 mois de chômage, trois métiers et plus occupés, temps partiel en 2010, ouvrier en 2010, secteur associatif en 2010	Travail fatigant physiquement, douleurs pendant et/ou après le travail
	(7) Parcours "atypiques" mobiles avec ruptures temps partiel	63	3,15	Aucun diplôme / primaire/BEPC/ autre, 55 ans et plus	Statut de l'emploi «autres situations» au premier emploi et en 2010, secteur privé au premier emploi, trois entreprises et plus, trois métiers et plus, employé au premier emploi et en 2010, temps partiel au premier emploi et en 2010, 24 mois et plus de chômage	Travail pas fatigant mentalement, pas stressant, fatigant physiquement, douleurs pendant et/ou après le travail, état de santé pas très bon / mauvais

*La sur-représentation est déterminée à l'aide d'un test du chi-deux et est calculée avec la macro SAS «%desqual».

**A noter : 101 individus ayant répondu «nsp» à différentes modalités ont été exclues du traitement «AFM».



Quels liens entre la trajectoire professionnelle et le contexte individuel ?

Si le critère de sexe ne semble pas déterminant pour le sens des trajectoires professionnelles, il influe néanmoins sur les conditions d'emploi des salarié(e)s de Haute-Normandie. Le niveau de diplôme, quant à lui, marque nettement la différence en termes de parcours professionnels.

Des parcours différenciés entre les hommes et les femmes

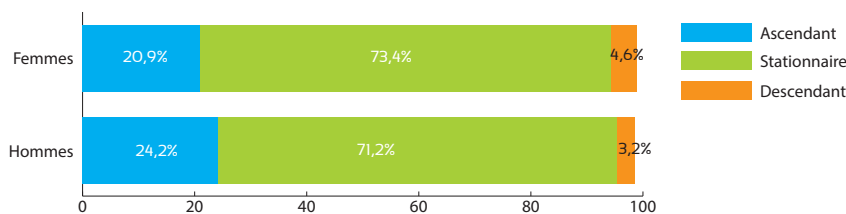
Si le critère de sexe ne montre que très peu de différence dans le sens des trajectoires professionnelles, l'analyse «AFM» montre qu'à nature de parcours similaire, les caractéristiques des emplois occupés traduisent une nette différenciation entre les sexes.

Les parcours stables parmi la population féminine sont davantage l'apanage de salariées occupant des professions intermédiaires et diplômées de bac+2 ou bac+3. En revanche, ces parcours sont chez les salariés masculins caractéristiques d'une population de cadres et diplômée majoritairement de bac+3 et davantage.

Les parcours instables parmi les femmes sont le fait d'une large majorité d'employées occupées à temps partiel et possédant un niveau de formation bac et bac+2, lorsque les hommes qui connaissent des trajectoires instables occupent avant tout des emplois d'ouvriers à temps complet et possèdent majoritairement des niveaux de formation qui n'excèdent pas le CAP/BEP.

Par ailleurs, nous observons parmi les parcours instables que **la précarité dans l'emploi se réduit plus nettement pour les hommes que pour les femmes au cours de la vie professionnelle.**

> Sens du parcours selon le sexe entre le 1^{er} emploi et 2010



Les Bac+2 connaissent plus fréquemment des parcours ascendants

Le niveau de diplôme marque nettement la différence en matière de trajectoires. Ainsi, 81% des salariés non diplômés ou titulaires d'un diplôme de niveau V (CAP- BEP) ont connu un parcours stationnaire contre moins des deux tiers (65,4%) des diplômés de niveau baccalauréat ou plus. Parmi ces derniers, 28% ont bénéficié de mobilités ascendantes, contre seulement un peu plus de 15% parmi les premiers. **Les titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 se distinguent par une proportion importante de parcours ascendants** : 31% d'entre eux ont connu ce type de trajectoire.

Au total, 45% des salariés ayant bénéficié de trajectoires ascendantes sont diplômés d'un bac+2 au moins, alors qu'ils ne représentent que 35% de l'ensemble des salariés interrogés.

Niveau de diplôme	Ascendant	Stationnaire	Descendant	nsp
Aucun/primaire/Bepc	14,6%	83,9%	0,4%	1,1%
CAP/BEP	16,2%	79,7%	1,7%	2,4%
Bac	27%	69,3%	3,3%	0,5%
Bac+2	31%	63,3%	4,3%	4,3%
Bac+3 et +	26,4%	63,1%	10%	0,5%



Les trajectoires descendantes, peu représentées toutefois, sont plus fréquentes parmi les salariés les plus diplômés. Les diplômés de niveau bac+3 et plus affichent la plus forte proportion de parcours descendants avec 10% de leurs effectifs, soit proportionnellement deux à trois fois plus que les autres catégories de diplômés.

Le temps passé au chômage n'affecte pas sensiblement les trajectoires professionnelles

A priori et sans distinction de durée de vie professionnelle, le temps passé au chômage semble être un élément assez peu déterminant du sens des trajectoires professionnelles. Les individus affectés par des périodes de chômage plus ou moins longues (de 1 mois à 23 mois) n'en connaissent pas moins des parcours ascendants dans des proportions un peu supérieures à la moyenne. Au contraire, les personnes n'ayant pas connu de chômage du tout, sont moins représentées que la moyenne dans les parcours ascendants et un peu plus dans les parcours stationnaires. **Les ruptures ne semblent ainsi pas empêcher la progression professionnelle.**

En revanche, le chômage de très longue durée (36 mois et plus) paraît avoir un effet sur les trajectoires, puisque seuls un peu plus de 15% des individus concernés ont connu une ascension professionnelle, soit nettement moins qu'en moyenne.

Par ailleurs, les salariés en situation professionnelle non précaire, tant dans le premier emploi que dans leur emploi actuel, connaissent un peu plus fréquemment des trajectoires ascendantes que ceux marqués par la précarité, sans toutefois que cet écart soit particulièrement significatif.



Focus 2013

Des parcours professionnels un peu plus descendants pour les femmes

En 2013, les femmes restent plus concernées que les hommes par les temps partiels (1/4 des femmes pour moins de 5% des hommes) et par la précarité (8,4% déclarent un statut d'emploi précaire contre 5,6% des hommes).

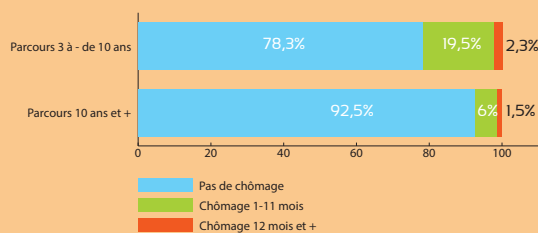
Bien que le critère de sexe ne soit pas déterminant pour le sens de la trajectoire, les femmes se démarquent néanmoins, entre 2010 et 2013, par une plus forte représentation dans les trajectoires descendantes (12% en 2013 contre 8,5% pour les hommes).

Les parcours professionnels ayant une durée plus longue sont plus stables

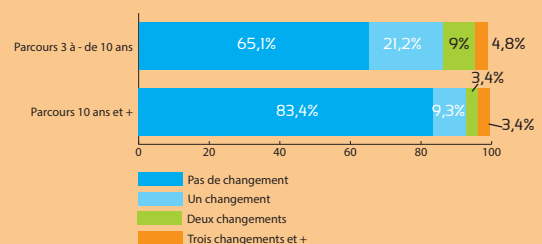
83,4% des salariés ayant en 2013 un parcours professionnel de 10 ans et plus n'ont pas connu de changement de poste entre 2010 et 2013 (contre 65,1% des parcours de moins de 10 ans) et 92,5% d'entre eux n'ont pas connu de chômage (contre 78,3% des salariés ayant un parcours professionnel inférieur à 10 ans).

De la même façon, les salariés ayant connu les parcours professionnels les plus longs sont moins concernés par les changements d'entreprises depuis 2010.

Temps passé au chômage entre 2010 et 2013 selon la durée du parcours professionnel



Nombre de changements de postes entre 2010 et 2013 selon la durée du parcours professionnel





Quels liens entre la trajectoire professionnelle et le contexte professionnel ?

Temps de travail et secteur d'activité apparaissent comme des éléments impactant le sens des trajectoires professionnelles des haut-normands.

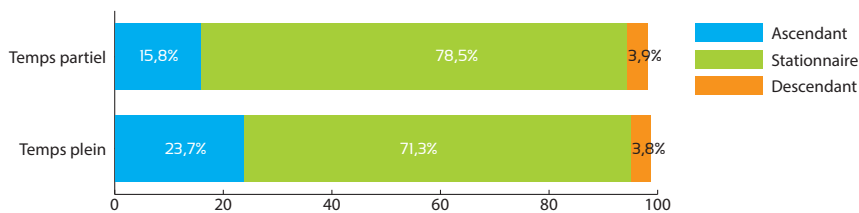
Davantage de parcours ascendants chez les temps complets

La durée du temps de travail apparaît comme un paramètre influent du sens des parcours.

Ainsi, les salariés ayant travaillé (premier emploi) ou travaillant (emploi 2010) à temps partiel sont moins fréquemment marqués par des trajectoires professionnelles ascendantes que ceux ayant occupé ou occupant un emploi à temps plein.

A titre d'illustration, les salariés travaillant actuellement à temps partiel ne sont que 16% à avoir connu des parcours ascendants, contre près de 24 % pour les salariés à temps complet.

Sens du parcours selon le temps de travail



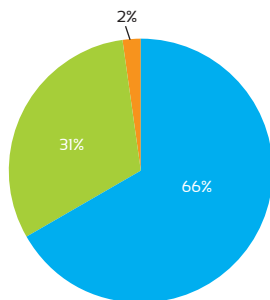
Un tiers des salariés du public ont initié leur vie professionnelle dans le secteur privé

Deux tiers des salariés travaillant en 2010 dans le secteur public ont commencé leur parcours professionnel par un premier emploi dans ce même secteur, tandis qu'un tiers a commencé sa vie professionnelle dans le secteur privé.

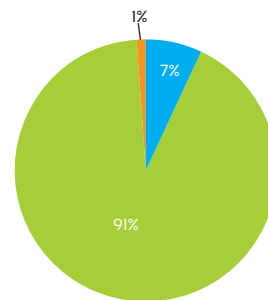
A l'inverse, plus de 90% des salariés travaillant en 2010 dans le secteur privé ont démarré leur parcours professionnel dans ce même secteur.

Les salariés stationnaires et les salariés ascendants sont majoritairement des salariés restés dans le secteur privé entre leur premier emploi et l'emploi 2010 (55,7% des salariés stationnaires et 53,9% des salariés ascendants).

Salariés travaillant dans le secteur public en 2010 > Salariés travaillant dans le secteur privé en 2010



Un premier emploi dans le secteur public
Un premier emploi dans le secteur privé
Un premier emploi dans le secteur associatif





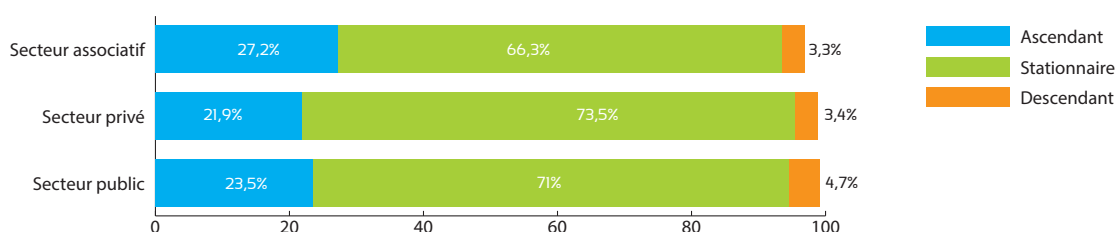
Des sens de trajectoire peu différenciés entre les salariés du public et du privé

Il existe peu de différence de trajectoire professionnelle entre les secteurs publics, privés et associatifs : ils sont tous les trois marqués par une même répartition avec des parcours stationnaires majoritaires pour plus des deux tiers, des parcours ascendants pour un quart environ et une faible proportion de parcours descendants.

Néanmoins, le secteur public est légèrement plus marqué par l'ascendance (23,5%) que le secteur privé (21,9%). Par ailleurs, parmi les salariés travaillant dans le secteur public en 2010, **ceux ayant initié leur carrière dans le secteur privé sont plus concernés que les autres par des parcours ascendants** (31% contre 19% pour les salariés du public ayant initié leur carrière dans ce même secteur).

Parallèlement, les salariés travaillant dans le secteur associatif semblent plus marqués par des parcours ascendants. Toutefois, ce dernier secteur étant peu représenté en effectif, ces éléments sont à prendre avec précaution et à nuancer.

› Sens du parcours selon le secteur public, privé, associatif



Industrie et services sont les secteurs les plus concernés par les parcours ascendants

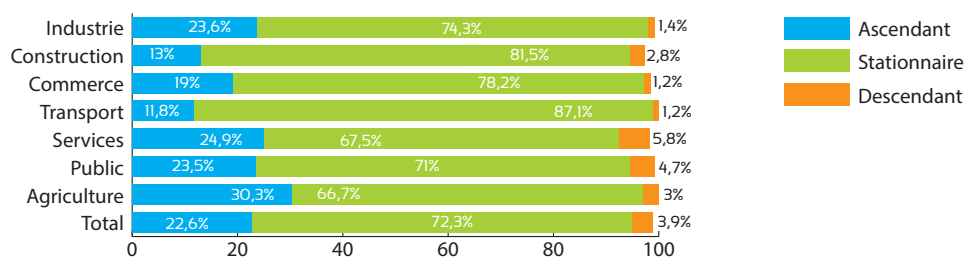
Le secteur des services arrive en tête des secteurs où les salariés connaissent des parcours ascendants (24,9% contre 22,6% pour l'ensemble des salariés interrogés). Toutefois, ce secteur concentre aussi plus du tiers des salariés ayant connu des parcours descendants. Globalement, les salariés travaillant dans les services en 2010 sont ainsi moins concernés que les autres par des parcours stationnaires (67,5% contre 72,3% pour l'ensemble des salariés interrogés).

Le secteur de l'industrie, emblématique de la région Haute-Normandie, **fait également partie des secteurs les plus marqués par les parcours ascendants** (23,6%), aux côtés du secteur public (23,5%). Il existe très peu de parcours descendants pour les salariés travaillant en 2010 dans l'industrie (1,4%), contrairement aux services. A noter par ailleurs que ce secteur d'activité concentre plus que les autres des salariés à parcours professionnels longs (10 ans et plus) : 82,5%, contre 73,3% pour l'ensemble des salariés interrogés.

Les salariés travaillant dans le commerce et la construction en 2010 sont, quant à eux, plus concernés par des parcours stationnaires (78,2% pour le commerce et 81,5% pour la construction), que l'ensemble des salariés de l'enquête (72,3%).

Le secteur de l'agriculture représente un effectif trop faible, pour pouvoir en tirer des conclusions générales pour le secteur.

› Sens du parcours selon le secteur d'activité





Quels liens entre la trajectoire professionnelle et la santé au travail ?

Etat de santé, douleurs, fatigue physique et fatigue mentale... un lien étroit apparaît entre la santé des salariés et leur parcours professionnel, sans toutefois pouvoir en conclure de lien de cause à effet.

Des parcours discontinus corrélés à une santé au travail dégradée ?

L'analyse «AFM» montre que les états de santé moyens, pas très bons ou mauvais, les ressentis de douleurs pendant et/ou après le travail et le travail fatigant physiquement sont plus représentés au sein de la classe 3, regroupant des salariés ayant connu des mobilités, des ruptures, voire de la précarité.

Le travail fatigant physiquement y concerne en effet plus de 70% des salariés (contre 54,9% pour l'ensemble de la population étudiée) et les ressentis de douleurs 49,3% d'entre eux. A noter cependant, la classe 3 est particulièrement composée d'ouvriers. Or, les ouvriers ont estimé, plus que les autres groupes en 2010, avoir une santé moyenne.

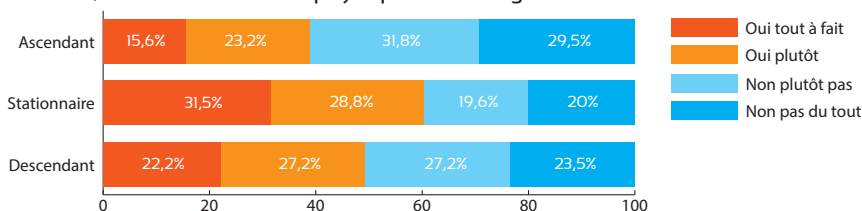
De la même façon, plus de la moitié des salariés de la classe 5 (également marquée par des parcours discontinus) déclare des douleurs pendant et/ou après le travail (contre 42,9% pour l'ensemble de l'échantillon).

Les états de santé excellents ou bons, eux, sont plus représentés que la moyenne au sein des deux classes les plus marquées par la stabilité et l'absence de ruptures (classes 1 et 2). Néanmoins, près de 80% des salariés de ces classes sont concernés par le travail mentalement fatigant ou stressant. Ces deux classes regroupent par ailleurs une forte proportion de professions intermédiaires et de cadres, ceux-ci ayant déclaré ressentir plus de stress en 2010 que les autres groupes socioprofessionnels.

Une majorité des salariés ayant connu un parcours stationnaire déclarent leur travail fatigant physiquement

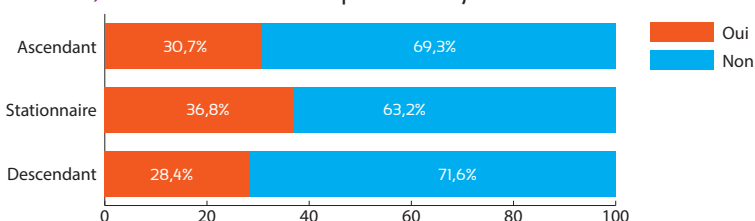
60,3% des salariés concernés par des parcours stationnaires, autrement dit restés dans le même groupe socioprofessionnel, trouvent leur travail fatigant dans l'ensemble. Cette proportion n'est plus que de 38,8% chez les salariés ayant connu des parcours ascendants.

> «Votre travail est-il physiquement fatigant dans l'ensemble ?» selon le sens du parcours



36,8 % des salariés ayant connu des parcours stationnaires ressentent des douleurs dans leur travail, contre 30,7% des salariés ayant connu des parcours ascendants. Cet écart est encore plus marqué pour le ressenti des douleurs après le travail : 36% des salariés ayant des parcours stationnaires, contre 25,9% des salariés ayant connu des parcours ascendants.

> Ressenti de douleurs pendant la journée de travail selon le sens du parcours



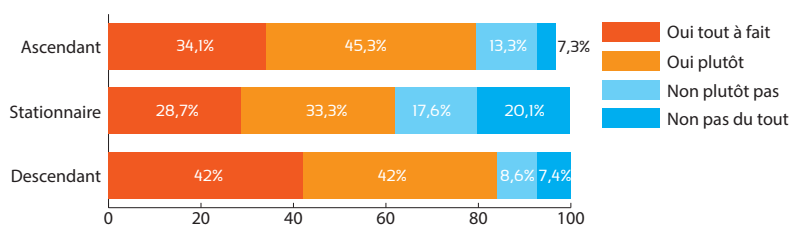


82,7% des salariés ayant connu un accident du travail au cours des 12 derniers mois (hors trajet domicile -travail) ont connu des parcours stationnaires. Seuls 14,2% ont connu un parcours ascendant contre 22% pour la population totale.

Le travail fatigant mentalement et le stress davantage liés aux trajectoires ascendantes

Plus les parcours professionnels sont ascendants ou descendants, plus le travail est mentalement fatigant dans l'ensemble. En effet, 79,4% des salariés ayant connu un parcours ascendant et 84% des salariés ayant connu un parcours descendant trouvent leur travail fatigant mentalement, contre «seulement» 62% des salariés ayant connu un parcours stationnaire.

» «Votre travail est-il mentalement fatigant dans l'ensemble ?» selon le sens du parcours



Cette tendance est également confirmée concernant le travail stressant. 74,3% des salariés ayant connu un parcours ascendant et 74,1% des salariés ayant connu un parcours descendant trouvent leur travail stressant, contre seulement 59,1% des salariés ayant connu un parcours stationnaire.

En outre, les salariés ayant connu des parcours ascendants ou descendants sont plus concernés par les difficultés de sommeil du fait de leur travail que les salariés ayant connu des parcours stationnaires, soient respectivement 53% et 51% contre 40% des salariés stationnaires seulement.



Focus 2013

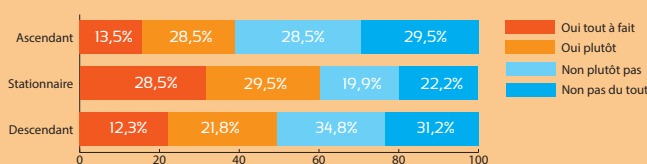
Les salariés interrogés se déclarent en moins bonne santé en 2013, comparativement à 2010. En effet, 76,3% des salariés se déclarent en bonne ou excellente santé en 2013, contre 82,2% en 2010. Bien que cette dégradation de santé perçue soit commune à tous les groupes socio-professionnels, elle touche plus fortement les employés et les femmes.

Le ressenti des douleurs en 2013 touche en particulier les ouvriers (trois quart d'entre eux déclarent en souffrir). 70% des employés sont également concernés.

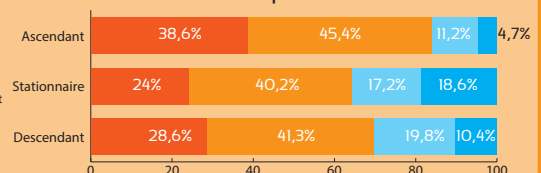
Une baisse du stress déclarée chez les salariés interrogés est observée entre 2010 et 2013. 56,5% des salariés estiment que leur travail est stressant en 2013, alors qu'ils étaient 63,1% en 2010, celui-ci se maintenant à un niveau élevé pour les cadres.

Les mêmes tendances qu'en 2010 sont observées : plus les parcours sont stationnaires entre 2010 et 2013 et plus le travail est ressenti comme physiquement fatigant, tandis que plus les trajectoires sont ascendantes ou descendantes et plus le travail est ressenti comme mentalement fatigant mentalement. Il en est de même pour le travail stressant.

» Travail physiquement fatigant en 2013 selon le sens du parcours



» Travail mentalement fatigant en 2013 selon le sens du parcours





En synthèse : les grands enseignements

Cette étude issue du «Baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie» livre une première photographie des trajectoires professionnelles des Haut-Normands. Parmi les grands enseignements, quatre pistes de réflexion sont particulièrement à retenir.

Hommes et femmes : des types de parcours similaires mais des emplois aux caractéristiques bien différenciées

Si le critère de sexe ne paraît pas influencer le sens des trajectoires professionnelles, il semble qu'il existe un net clivage dans la nature des emplois occupés, à caractéristiques de parcours similaires, selon que l'on est une femme ou un homme. Ainsi les femmes, qu'elles aient un parcours stable ou instable, n'occupent pas le même type d'emplois que les hommes à parcours stable ou instable. Ces différences apparaissent notamment en matière de qualification de l'emploi, de niveau de diplôme et de secteur d'activité.

Faut-il y voir un indice de persistance du déterminisme sexué, encore bien présent en matière d'orientation professionnelle ? Il conviendrait de réaliser une analyse qualitative complémentaire pour en attester. Néanmoins, l'hypothèse rejoint différentes études régionales qui constatent la concentration de l'emploi des femmes, en Haute-Normandie, dans un très petit nombre de secteurs d'activités.

Les cadres et les plus diplômés davantage exposés au «décrochage professionnel» ?

Même si les populations de cadres et de salariés à niveau de diplôme élevé représentent des effectifs relativement restreints dans l'étude, c'est parmi elles que l'on trouve les plus fortes proportions de parcours descendants. S'agit-il d'un effet «mécanique» lié à la catégorisation des groupes socioprofessionnels ? En effet, les cadres ne peuvent pas connaître de parcours ascendants, étant le GSP le plus «haut», et sont ainsi nécessairement identifiés comme ayant des parcours stationnaires ou descendants.

Toutefois, on peut s'interroger sur un possible risque spécifique de «décrochage» professionnel affectant cette catégorie de salariés.

Les ruptures ne constituent pas un frein à la progression professionnelle

L'étude permet également de corrélérer les ruptures rencontrées par les Haut-Normands au cours de leur parcours, avec leur progression professionnelle. Sur ce point, elle montre que pour les salariés ayant connu des périodes de chômage plus ou moins longues (de 1 mois à 23 mois), les parcours ascendants ne s'en trouvent pas diminués, au contraire.

Certaines périodes de rupture (souhaitées ou subies) dans les trajectoires pourraient ainsi produire des effets de levier sur les carrières, sous réserve probablement qu'elles soient accompagnées, notamment par la formation. Une hypothèse qu'il serait nécessaire d'approfondir, et à rapprocher des réflexions sur la formation tout au long de la vie.

La santé au travail : l'impact des parcours à explorer...

Enfin, bien que nous ne puissions poser au travers de cette étude un lien de cause à effet entre parcours professionnel et santé au travail, le point d'aboutissement de la trajectoire professionnelle semble bien impacter le ressenti en terme de santé au travail.

Les trajectoires ascendantes, qui signifient un passage vers une profession intermédiaire ou d'encadrement sont majoritairement synonymes de stress, or ces groupes socioprofessionnels déclarent être plus exposés que les autres à ce type de contraintes. Les parcours stationnaires, d'ouvriers par exemple, sont quant à eux corrélés à des ressentis de douleurs au travail, ce qui soulève plus globalement la problématique de l'usure professionnelle. De plus, les notions de rupture dans le parcours, de précarité et de mobilité professionnelle sont plus fortement corrélées à des déclarations d'état de santé moyen et/ou mauvais et un ressenti de douleurs pendant et/ou après le travail.

Des constats qu'il serait pertinent d'explorer plus finement, pour en comprendre les liens de causalité et orienter au mieux les actions d'amélioration des conditions de travail.



Bibliographie

- › **Baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie : indicateurs 2013 et focus sur les évolutions 2010-2013**
Les cahiers de l'Observatoire régional des pratiques sociales et des conditions de travail n°2
ARACT Haute-Normandie
15 pages - mai 2014

- › **Politiques d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien à explorer**
Bref du Cereq n°318
4 pages - janvier 2014

- › **L'observation des parcours en formation et en emploi : état des lieux des travaux des CARIF-OREF**
Réseau CARIF-OREF
46 pages - septembre 2013

- › **Quelques repères sur le lien usure et parcours professionnel**
ANACT
9 pages - juin 2011

- › **Les jeunes haut-normands face à l'emploi**
Cahier d'AVAL n° 94
INSEE Haute-Normandie et CREFOR Haute-Normandie
46 pages - décembre 2012

- › **La mobilité professionnelle en Haute-Normandie : un salarié sur cinq change de métier dans l'année**
Lettre AVAL n° 99
INSEE Haute-Normandie
6 pages - décembre 2010

- › **Baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie**
ARACT Haute-Normandie
12 pages - novembre 2010

- › **Parcours professionnels et état de santé**
Premières Synthèses n° 001
DARES et DREES (Enquête Santé et Itinéraire Professionnel)
10 pages - janvier 2010

- › **Les trajectoires et les mobilités professionnelles**
Rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi
63 pages - septembre 2009



ARACT Haute-Normandie - 108 avenue de Bretagne - Immeuble Le Rollon - 76100 Rouen
Tél. : 02 32 81 56 40 - Fax : 02 32 81 56 41
www.haute-normandie.aract.fr - e-mail : aracthn@anact.fr