Mobilité professionnelle : une approche en termes de segmentation

Laurence Lizé, Mireille Bruyère

▶ **To cite this version:**

Laurence Lizé, Mireille Bruyère. Mobilité professionnelle : une approche en termes de segmentation. XXXes journées de l'Association d'Economie sociale " Transformations et innovations économiques et sociales en Europe : quelles sorties de crise ? Regards interdisciplinaires ", 2010, Charleroi, Belgique. pp.337-355. hal-00607912

HAL Id: hal-00607912
https://hal.science/hal-00607912

Submitted on 11 Jul 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Mireille Bruyère
CERTOP
Université Toulouse Le Mirail
Maison de la Recherche
5 allées Antonio Machado
31058 Toulouse Cedex
bruyere@univ-tlse1.fr

Laurence Lizé
Maître de conférences, Université de Paris I
Centre d'Économie de la Sorbonne
UMR 8174 (CNRS - Université de Paris 1)
106/112 Boulevard de l'Hôpital
75647 Paris Cedex 13 France
Laurence.Lize@univ-paris1.fr

Mobilité professionnelle : une approche en termes de segmentation

in *Transformations et innovations économiques et sociales en Europe : quelles sorties de crise ?*
Degavre F., Desmette D., Mangez E, Nyssens M., Reman P. (dir), UCL
Presses Universitaires de Louvain, p. 337-355.

Résumé
Cet article s'intéresse à la configuration de la segmentation du marché du travail français en cherchant à caractériser les types de mobilité professionnelle. L'analyse est menée sur la période 1998-2003 au moyen de l'enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) de 2003. Cette enquête de l'Insee offre des informations classiques telles que le secteur ou la taille de l'entreprise mais aussi des informations plus originales sur les conditions concrètes de l'emploi comme l'utilisation des TIC, les cadences de travail, le type de contrôle hiérarchique…. Nos résultats font apparaître des espaces de mobilité fortement différenciés : depuis les carrières internes à l'entreprise conjuguant sécurité de l'emploi et du revenu aux parcours externes ascendants, en passant par des mobilités risquées car exposées au chômage durable ou à la baisse du revenu. La mobilité choisie s'oppose ici clairement à la mobilité subie.

Abstract
The article analyses how the changes in firm's human resources practices shaped the dynamics of labour market segmentation in France. The survey FQP 2003 is rich information to describe jobs. It offers classic information as the sector or the size of the company and also more original information on the concrete conditions of job as the use of the information technology, the rate of work, the contact with the public, the type of hierarchical control… We exploiting this information to analyze the link between characteristics of job and security of the careers. The work references of persons in salaried employment in 1998, notably on the nature and content of the post, made it possible to better characterize their trajectories over a five-year period. These movements of mobility could have reflected a transformation of internal labor markets rather than their decline.

Mobilité professionnelle : une approche en termes de segmentation

La norme d'emploi s'est réellement construite autour du contrat à durée indéterminée (CDI) à partir des années 1970. Auparavant, tant que le droit du licenciement n'était pas stabilisé, le CDI n'avait rien de protecteur pour le salarié. La législation protectrice de l'emploi (LPE) applicable au CDI en a fait un contrat plus stable que le CDD et cette stabilité s'est même renforcée avec l'apparition du chômage de masse. Les flux de main d'œuvre se concentrent alors sur les contrats temporaires. La différenciation de la LPE entre les CDI et les contrats courts (CDD et intérim) a été analysée dans de nombreuses études (OCDE, 2004 et 2009). Certaines ont souligné une relation de cause à effet entre cette LPE et le dualisme du marché du travail (CAHUC et ZYLBERBERG, 2004). La protection des CDI entraînerait un report de flexibilité sur les CDD, la proposition pour y remédier étant alors la création d'un contrat unique qui serait d'autant plus protecteur pour le salarié que l'ancienneté augmente (CAHUC et KRAMARZ, 2004).

Selon notre hypothèse, la segmentation du marché du travail n'est pas le fruit d'une défaillance contractuelle et de la rigidité des institutions du marché du travail mais plutôt la conséquence des choix des entreprises en matière de gestion de la main d'œuvre. En ce sens, les dispositifs juridiques ne sont que des instruments pour mettre en œuvre cette gestion. Ces choix sont largement liés au contexte sectoriel dans lequel ces entreprises évoluent. En effet, la part des contrats en CDI dans les embauches totales varient fortement selon le secteur considéré : elle passe d'une embauche sur deux dans la construction à une sur quatre dans le tertiaire en 2008[1]. Ainsi, le recours à tel ou tel type de contrat de travail est un instrument de gestion de la main d'œuvre qui révèle les stratégies d'adaptation des entreprises (LIEGEY, 2009).

Nous montrerons ici que les flux de main d'oeuvre s'avèrent très importants pour les seuls CDI et qu'il existe aussi une segmentation dans la gestion de la main d'œuvre sur ce type de contrat. La dimension sectorielle apparaît alors comme primordiale pour comprendre cette segmentation au sein des contrats stables. Dans notre approche, l'effet du contrat de travail est neutralisé car nous travaillons uniquement sur les CDI.

Après avoir présenté notre cadre d'analyse et la méthode utilisée, nous exposerons les principaux résultats issus de l'exploitation de l'enquête Formation et Qualification professionnelle (FQP) de l'Insee.

1. Reconfigurations de la segmentation du marché du travail

Les différents modes de gestion de la main d'œuvre (rendement de l'ancienneté, promotions, carrières salariales, mobilités…) organisent le marché du travail en espaces relativement séparés. Les emplois peuvent alors être classés dans différentes catégories selon les types de mobilités qu'ils permettent, en référence aux travaux pionniers de DOERINGER et PIORE (1971) sur les marchés internes. Des analyses françaises et étrangères ont cherché à affiner l'analyse des mobilités et s'efforcent de décrire des segments dont les définitions sont modifiées (LE MINEZ, 2002 ; AMOSSE et CHARDON, 2006 ; GAZIER et PETIT, 2007).

En France, depuis les années 1980, la mobilité externe s'est intensifiée, en lien avec les transformations du système productif et les déformations sectorielles. Dans ces conditions, les marchés internes s'affaiblissent. L'âge ne joue son rôle traditionnel dans la progression salariale que sur des marchés internes en déclin, ceux-ci étant de plus en plus restreints et centrés autour des tranches d'âge les plus actives (GAUTIE, 2004). Dans un cadre général

[1] Source : Éléments sur les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements d'au moins dix salariés, Dares (2010)

d'analyse des flux sur le marché du travail, PICART (2008) insiste sur l'importance des rotations de la main-d'œuvre sur les emplois, l'ampleur de ces flux étant le signe d'un certain dualisme sur le marché du travail. Ces flux, révisés à la hausse par cet auteur, se caractérisent par leur forte spécificité sectorielle. De plus, les moins diplômés, quelque soit leur âge, sont les plus exposés à la mobilité contrainte et au chômage (AMOSSE, 2004). On assiste donc à une individualisation des trajectoires qui n'est pas synonyme d'une plus grande autonomie des salariés, mais plutôt d'une individualisation contrainte.

Les choix et les modes de sélection des entreprises jouent pour beaucoup dans la segmentation du marché du travail, d'où l'intérêt de se pencher sur les caractéristiques précises des emplois occupés et sur l'environnement économique de l'entreprise. Ces différents aspects dessinent des espaces de mobilité différenciés sur le marché du travail qu'il importe d'identifier. Notre questionnement se centrera sur l'effet des variables telles que le secteur, la qualification de l'emploi, son contenu ou son insertion dans l'organisation de l'entreprise, via les conditions de travail notamment. Les données de l'enquête FQP permettront de caractériser les mobilités professionnelles en distinguant celles considérées comme sécurisées et fragilisées.

La dualisation n'est pas qu'une question de contrat de travail qui opposerait les contrats stables et précaires. En effet, 9,8 % des salariés en CDI déclarent « craindre pour leur avenir » et jugent leur emploi instable (ROUXEL, 2009) et les données issues de l'enquête FQP attestent qu'il existe des CDI à deux vitesses (BRUYERE et LIZE, 2010). Plus précisément, nous montrerons ici comment la mobilité professionnelle subie participe à la segmentation du marché du travail, segmentation qui n'apparaît pas liée au type de contrat de travail.

2. Méthodes et mesures

Les parcours professionnels des individus sont étudiés en comparant la situation en 1998 avec celle à la date de l'enquête FQP en 2003. Tous les individus qui occupaient un emploi salarié en CDI en 1998 et qui étaient non retraités en 2003 ont été retenus. La mobilité vers la retraite a ainsi été exclue car elle est déterminée uniquement par l'âge. En raison de notre problématique, les parcours des personnes au chômage ou inactives en 1998 sont, par construction, exclus du champ d'investigation. Cette sélection peut être entachée d'un biais de sélection (cf. encadré 1).

Encadré 1 : effets de sélection des observations

Ces différentes sélections peuvent introduire un biais de sélection. Parmi les solutions disponibles pour traiter correctement ces problèmes économétriques, nous avons choisi d'estimer pour chaque modèle un probit avec effet de sélection suivant la méthode de Van de Ven et Van Pragg (1981).

Il s'agit d'une estimation par le maximum de vraisemblance des relations suivantes :

$$Y_i^* = \beta' X_i + u_{1i}$$

avec

$$Y_i^{probit} = 0 \; si \; Y_i^* < 0$$
$$Y_i^{probit} = 1 \; si \; Y_i^* \geq 0$$

$$(y_i^{probit} = 1 / X_i) = P(\beta' X_i + u_{1i} \geq 0 / X_i)$$

D'autre part, la variable y_i^{probit} n'est observée que si $y_i^{select} = 1$

$$Y_i^{select} = 0 \; si \; S_i < 0$$
$$Y_i^{select} = 1 \; si \; S_i \geq 0$$
$$S_i = \gamma' Z_i + u_{2i}$$

Si les termes d'erreur des deux modèles probit contiennent des variables omises communes, la corrélation entre ces deux termes $\rho = corr(u_1, u_2)$ est non nulle.

Dans ce cas, les estimations du modèle probit uniquement sur les données observées y_i^{probit} sont biaisées et nous corrigeons ce biais en utilisant la méthode de Heckman (1979).

Sur les données observées :

$E(y_i^{probit}/X_i, S_i \geq 0) = \propto' X_i + E(u_{1i}/X_i, S_i \geq 0)$

Sous l'hypothèse que $u_1 et\ u_2$ sont normalement distribués et que $\rho = corr(u_1, u_2)$ nous avons :

$E(u_{1i}/X_i, S_i \geq 0) = \rho\lambda_i$

avec

$\lambda_i = \frac{\phi(-\gamma' z_i)}{\Phi(\gamma' z_i)}$ avec $\phi\ et\ \Phi$ respectivement la fonction de densité et la fonction de distribution cumulative de la loi normale standard.

L'estimation du probit sur les données observées est alors :

$Y_i^* = \beta' X_i + \rho\lambda_i + u_{1i}$

Suivant Van de Ven et Van Pragg (1981), s'il y a un effet de sélection ($\rho \neq 0$) l'introduction de λ_i dans l'équation du deuxième probit conduit à une estimation non biaisée et asymptotiquement efficace des coefficients.

Pour l'instant, les différents tests que nous avons conduits concluent à l'absence d'un effet de sélection. Les termes d'erreur des probits (sélection et d'intérêt) ne sont pas corrélés. En effet, nos échantillons sont issus de critères qui peuvent avoir des effets opposés sur la variable dépendante. Pour la stabilité de l'emploi par exemple, il y a une sélection liée à l'emploi en CDI en 1998 et une liée à la mobilité interne ou externe entre 1998 et 2003. Dans ces modèles, les effets de sélection sont nombreux et souvent opposés car ils déterminent donc le CDI et la mobilité. Dans tous les cas, l'hypothèse $\rho = 0$ est acceptée. Nos estimations avec correction de sélection en deux étapes produisent alors les mêmes résultats qu'un simple probit. Nous avons donc présenté les probits simples. Nous avons testé de nombreuses variables permettant d'expliquer la sélection (toutes significatives) comme l'âge, l'ancienneté dans l'emploi, le secteur public, le taux de chômage de la zone d'emploi de l'entreprise en 1998, le nombre d'enfant, le genre et le nombre d'année d'étude, le diplôme des parents.... Nous n'avons pas été en mesure de trouver des variables permettant de rejeter l'hypothèse $\rho = 0$.

Encadré 2 : l'enquête FQP de l'Insee

En 2003, l'Insee a réalisé la sixième enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP). Le champ de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes âgées de 18 à 65 ans, résidant dans un logement ordinaire. Elle porte sur 39 312 personnes. Initiée en 1964, cette enquête a eu lieu à plusieurs reprises en 1970, 1977, 1985 et 1993. Elle constitue l'une des principales sources d'information sur la mobilité professionnelle, la mobilité sociale et sur les relations entre la formation initiale et professionnelle, l'emploi et les salaires.

Le questionnaire de l'enquête de 2003 s'articule autour de cinq volets : la mobilité professionnelle, la formation initiale, la formation continue, l'origine sociale et les revenus du travail. Il met aussi l'accent sur l'évolution du contexte organisationnel et technologique dont les salariés font l'expérience au cours de leur carrière (utilisation des TIC, rythme et conditions de travail…).

Trois dimensions de la sécurisation des parcours professionnels ont été analysées par le CERC (2005) et prolongées par le CNIS (2008). Ces trois grands critères nous serviront de repères pour notre étude. Avec l'enquête FQP de 2003, nous avons construit trois probabilités susceptibles d'approcher ces trois critères et de caractériser les parcours.

Le premier critère s'attache à la stabilité de l'emploi et désigne la continuité du lien d'emploi entre un salarié et une entreprise. Nous testons ici les chances de rester dans l'entreprise entre 1998 et 2003, avec ou sans un changement de poste. Cette stabilité s'entend sur une période de cinq ans. Les personnes dites « instables » sont celles qui, en 2003, ont quitté l'entreprise dans laquelle elles travaillaient en 1998. Elles peuvent avoir connu une mobilité professionnelle, le chômage ou l'inactivité.

Le deuxième critère s'intéresse à la sécurité de l'emploi. Le CERC la définit comme le fait de demeurer employé sans interruption « durable », même s'il y a eu un passage par le non-emploi et/ou un changement d'entreprise. Nous avons qualifié de « durable » une période de non-emploi qui couvre plus de 10 % de la période analysée, soit plus de six mois de chômage ou d'inactivité entre 1998 et 2003[2]. Cette durée est cumulée sur les cinq ans, la période de non-emploi peut donc être continue - ou non - afin de prendre en compte la récurrence du chômage. Le critère de la sécurité de l'emploi a été mesuré sur les seuls salariés ayant connu une mobilité externe entre 1998 et 2003. En effet, la stabilité et la sécurité de l'emploi s'avèrent trop proches car les individus stables sont aussi ceux qui connaissent la sécurité de l'emploi.

Le troisième critère concerne la sécurité des revenus. Dans nos données, l'évolution des revenus peut être repérée uniquement pour ceux qui ont changé de poste ou d'entreprise, il s'agit des revenus individuels déclarés dans l'emploi. Cette sécurité est effective lorsqu'un individu n'a pas déclaré de perte de revenu lors de ses différentes mobilités entre 1998 et 2003. Il importe de souligner que la stabilité dans le poste ne signifie pas pour autant une stabilité des revenus mais ces mouvements ne peuvent pas être mesurés ici (cf. encadré 3).

Encadré 3 : Stabilité dans l'emploi n'implique pas toujours stabilité des revenus

Dans notre échantillon, 11 024 personnes n'ont connu aucune mobilité (ni externe ni interne) entre 1998 et 2003. Les données de l'enquête FQP ne permettent pas d'avoir d'informations sur l'évolution de leurs revenus. Peut-on en déduire que ces individus ont au moins connu une stabilité des revenus, sachant que l'on suppose souvent la rigidité à la baisse pour les salaires ? Selon le principe légal, le salaire de base forme un élément du contrat de travail qui ne peut pas être révisé à la baisse sans l'accord du salarié. Pour les personnes qui n'ont pas changé d'entreprise, cet élément de la rémunération peut donc être considéré comme fixe ou stable. Cependant, selon Biscourp et al. (2005), la rigidité des salaires à la baisse serait surestimée dans de nombreux travaux s'appuyant sur des données d'enquête. En utilisant des sources administratives, ces auteurs montrent que, chaque année, 20 à 30 % des salariés voient leur rémunération baisser, cette variabilité tiendrait pour partie aux primes (13 % de la rémunération) tandis que le salaire de base présente des caractéristiques habituelles de fixité. Les variations du salaire peuvent aussi tenir à des changements dans les conditions de travail (des horaires décalés notamment). Selon les auteurs, les personnes qui restent dans le même établissement sont aussi celles qui sont les plus disposées à accepter des baisses de salaire. Ainsi, nous n'avons pas supposé un maintien ou une augmentation du revenu pour ces personnes non mobiles. L'analyse de la sécurité du revenu a été réduite aux personnes mobiles.

Pour croiser les trois critères, nous avons estimé ces trois probabilités sur les seuls individus ayant connus une mobilité interne ou externe. Il s'agit de 7 253 individus.

Les variables exogènes sont divisées en deux groupes (pour une présentation plus détaillée des variables, cf. encadré 4). Les variables individuelles sont celles qui caractérisent l'individu et qui ne dépendent pas de l'emploi occupé.

Les variables individuelles X_1 sont les suivantes : l'âge, le diplôme, le genre, la durée de l'expérience sur le marché du travail et la spécialité de formation.

[2] Le calendrier des mobilités de l'enquête FQP ne permet pas de différencier au sein des périodes de « non-emploi » la part du chômage de celle de l'inactivité.

Les variables d'emploi X_2 retenues sont : la fonction du poste dans l'entreprise, le secteur d'activité de l'établissement, la catégorie socioprofessionnelle, la taille de l'entreprise, l'ancienneté dans l'emploi, le fait d'encadrer d'autres salariés, l'appartenance au secteur public de l'établissement, l'utilisation des TIC, le temps de travail et les conditions de travail.

Encadré 4 : Les variables explicatives

- Le secteur d'activité est celui de l'établissement et suit une nomenclature NAF en 16 postes.
- La catégorie socioprofessionnelle correspond à une nomenclature en 7 postes. Celle d'« employé » a été divisée en deux sous-catégories : employé qualifié et employé non qualifié selon la méthode proposée par Amossé et Chardon (2006). La catégorie « Artisans et commerçants », bien que réduite, est présente car elle regroupe les salariés qui se déclarent dans cette catégorie (42 individus).
- La durée de l'expérience sur le marché du travail se définit comme la différence entre la date d'entrée sur le marché du travail après la fin des études et la date de l'enquête.
- Le secteur public de l'établissement regroupe l'administration nationale, les collectivités locales, l'hôpital public, les HLM, les organismes de sécurité sociale et les entreprises publiques ou nationales.
- L'utilisation des TIC est une variable dichotomique qui regroupe de deux variables de l'enquête : utilisation d'un micro-ordinateur et/ou d'Internet.
- Les conditions de travail sont cernées par les variables dichotomiques suivantes : soumis à des cadences machines (oui/non), soumis à des délais (oui/non), soumis à des demandes clients (oui/non), soumis à un contrôle hiérarchique (oui/non), à des contacts avec le public (oui/non).
- La mobilité subie est approchée avec précision grâce à deux modalités : la mobilité « non choisie », c'est-à-dire à l'initiative de l'employeur mais acceptée par le salarié, et celle déclarée comme directement « contrainte », c'est-à-dire à l'initiative de l'employeur et contre le gré du salarié.

Pour chaque critère, on estime la probabilité de flexicurité suivante :

$$Proba(Y_i = 1/X_i) = F(\beta_1' X_{1i} + \beta_2' X_{2i})$$

Nous différencions six parcours selon le signe des coefficients dans nos trois estimations : la stabilité dans l'emploi, la sécurité d'emploi et la sécurité de revenu. Pour bien caractériser ces trajectoires, seules les variables significatives simultanément sur les trois probabilités ont été retenues. Une partition des parcours selon les trois critères montre que les trajectoires sécurisées représentent 71,2 % des individus mobiles tandis que les parcours fragiles représentent 28,8 % (cf. tableau 1).

Tableau 1 : Une partition des parcours professionnels

	Stabilité de l'emploi (rester dans la même entreprise)	Sécurité de l'emploi (reprise rapide de l'emploi)	Sécurité des revenus (pas de perte de revenu)	% sur les individus mobiles	
Parcours sécurisés	1	*	1	40,2%	71,2%
	0	1	1	31,0%	
Parcours fragilisés	1	*	0	3,5%	28,8%
	0	0	1	7,6%	
	0	0	0	6,3%	
	0	1	0	11,4%	
Total				100%	100%

Lecture de la 2° ligne : les individus qui ne sont pas restés dans la même entreprise entre 1998 et 2003 (stabilité de l'emploi = 0), qui ont connu une période de non-emploi courte (sécurité de l'emploi = 1) et qui n'ont pas vu leur revenu baisser après une mobilité (sécurité des revenus = 1) suivent un parcours externe sécurisé. Ce parcours représente 31 % des salariés en CDI en 1998, non retraités en 2003 et ayant connu une mobilité entre 1998 et 2003. Champ : 7 253 salariés ayant connu une mobilité interne ou externe, en CDI en 1998 et non retraités en 2003 (individus de la sélection 3).
Source : enquête FQP 2003, calculs des auteurs.

Pour identifier les facteurs qui déterminent ces six parcours, nous avons regroupé d'une part, quatre parcours fragilisés et d'autre part, deux parcours sécurisés. Nous avons alors pu estimer la probabilité de connaître un parcours fragilisé, cette estimation porte sur les seuls individus mobiles.

Enfin, nous avons supposé que les conditions de la fin du contrat en CDI sont déterminantes pour éclairer les parcours professionnels. Nous avons donc estimé la probabilité de sortie d'un CDI à l'initiative du salarié (démission) *versus* la probabilité de connaître un licenciement. Cette estimation porte sur les individus ayant quitté l'entreprise dans laquelle ils travaillaient en CDI en 1998.

Tableau 2 : Effectifs sélectionnés et probabilités

Critères	oui		non		Total	
1 Stabilité de l'emploi	4 083	*56%*	3 170	*44%*	7 253	*100%*
2 Sécurité de l'emploi	4 277	*81%*	1 009	*19%*	5 286	*100%*
3 Sécurité des parcours	5 165	*71%*	2 088	*29%*	7 253	*100%*
4 Fin de CDI à l'initiative du salarié (individus instables)	3 108	*59%*	2 178	*41%*	5 286	*100%*
5 Sécurité des revenus (mobilité interne)	3 050	*91%*	297	*9%*	3 347	*100%*
6 Sécurité des revenus (toutes mobilités)	5 717	*79%*	1 536	*21%*	7 253	*100%*

Lecture de la ligne 1 : 4 083 individus sont stables (56 % de l'échantillon) et 3 170 instables (44 % de l'échantillon), total=100 % en ligne, soit 7 253 individus. Il s'agit du nombre d'individus du modèle 1 « stabilité de l'emploi », cf. annexe.
Source : Enquête FQP 2003, calculs des auteurs.

3. Résultats : des parcours sécurisés et fragilisés

3.1. Identification des parcours

Afin d'éclairer la construction des espaces de mobilité distincts, les analyses des trois modèles ont été croisées (cf. annexe, tableau 3).

3.1.1 Deux types de mobilité sécurisée

Le parcours interne sécurisé se caractérise par une trajectoire horizontale ou ascendante dans l'entreprise car accompagnée d'un maintien ou d'une augmentation du revenu (soit 40,2% des individus mobiles, cf. tableau 1). Ce parcours concerne plus fréquemment les salariés de l'administration ayant une ancienneté dans l'emploi comprise entre 5 et 10 ans. Il semble que ces positions professionnelles, qui s'approchent des logiques des marchés internes se soient resserrées sur le milieu de carrière.

Parmi les trajectoires externes, la plus favorable est le parcours « externe sécurisé » car les salariés reprennent rapidement un emploi sans perte de revenu (soit 31% des personnes mobiles). Ce type de parcours est susceptible de présenter certaines similarités avec les mobilités caractérisant les marchés professionnels où les salariés, dotés des compétences transférables, sont recherchés par les employeurs. Les hommes se situent plus fréquemment que les femmes sur ce type de trajectoires. Les transitions sur le marché du travail sont donc aussi construites par le genre en raison des écarts de contraintes familiales et d'horaires subis entre les hommes et les femmes (MARC, 2008). Pour ces dernières, les difficultés de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle rendent plus difficiles l'accès à ces parcours externes sécurisés.

3.1.2. Quatre types de mobilité fragilisée

En cas de perte de revenu entre 1998 et 2003 lors d'une mobilité interne, cette situation est qualifiée « d'interne fragilisé ». La stabilité dans l'entreprise ne s'accompagne donc pas toujours de sécurité des revenus. Ce parcours est présent dans le secteur de l'énergie et des activités financières. Il concerne toutes les catégories socioprofessionnelles, à l'exclusion des cadres et des ouvriers non qualifiés. Ces salariés ont une ancienneté assez élevée, comprise entre 10 et 20 ans. Dans ces secteurs, la rémunération selon des critères de performance et de mérite s'est largement développée, ce mode de gestion des salaires explique certainement la fragilité des trajectoires salariales (BISCROUP *et al.*, 2005). Ce parcours confirme l'existence de filières internes avec des itinéraires de relégation, du moins sur un horizon de cinq ans[3] (soit 3,5 % de l'échantillon, cf. tableau 1).

Un autre parcours externe « lent et professionnel » recouvre des mobilités où la reprise d'emploi prend du temps mais elle ne s'accompagne pas de perte de revenu (soit 7,6 % des individus mobiles). Cet itinéraire est peu caractérisé par nos données. Néanmoins, le jeu des variables montre qu'il concerne plus souvent les cadres et les personnes encadrant entre 10 et 50 salariés. Il est probable que ces parcours correspondent à des projets professionnels bien définis visant des emplois qualifiés, voire très qualifiés. Pour les individus, le ciblage de la recherche d'emploi allonge alors sa durée et, de même, du côté de l'entreprise, les procédures de recrutement sont alors plus longues. Ces parcours attesteraient d'une reconfiguration de certains marchés professionnels, avec cependant une certaine fragilité dans la transition entre deux emplois.

Sur le parcours externe le moins favorable nommé « externe fragilisé », la flexibilité de marché domine car il se caractérise par une certaine précarité dans la mobilité (6,3 % de l'échantillon, cf. tableau 1). Ce parcours concerne le secteur de l'agriculture, de l'industrie agroalimentaire et de la construction. Le diplôme semble être un atout important pour l'éviter car les personnes sans diplôme et les salariés n'ayant pas fait d'étude connaissent plus fréquemment ce type de parcours. Il s'agit d'ouvrier non qualifiés ayant une ancienneté dans l'emploi de moins de 5 ans.

Les mobilités « externes, rapides et descendantes » combinent une reprise d'emploi rapide et une perte de revenu par rapport à la position antérieure (11,4 % de l'échantillon, cf. tableau 1). Bien caractérisé par les variables, ce type de mobilité recouvre différents cas de figure. Il concerne des salariés non qualifiés mais aussi des personnes diplômées de niveau « bac+2 » pour qui la mobilité a probablement entraîné un déclassement salarial. Ce parcours se positionne sur des secteurs d'activité diversifiés : les activités immobilières où la mobilité y est en général très importante et, aussi le secteur de la santé, de l'éducation et du social. Dans ce dernier secteur, les salariés bénéficient souvent d'un statut de la fonction publique, en particulier dans l'éducation. Cependant, les sous-secteurs de la santé, et surtout de l'action sociale, emploient dans une large mesure des salariés sous contrat privé où les mobilités externes sont alors plus fréquentes et moins sécurisées. Les deux autres secteurs industriels qui caractérisent ces parcours ont des gestions de la main d'ouvre différenciés : l'industrie des biens de consommation où l'emploi décline fortement, ce qui entraîne des mobilités forcées. De plus, la concurrence est particulièrement importante au sein des industries de biens de consommation courante comme le textile, l'habillement et l'industrie du cuir et de la chaussure (LE MINEZ, 2002). Dans ces industries, de nombreuses activités se situent à la

[3] Les marchés internes comprennent, d'une part des espaces de promotion au niveau de l'entreprise et, d'autre part, des espaces stationnaires ou de relégation pour ceux reclassés après des plans de sauvegarde de l'emploi par exemple. Si la mobilité inter-entreprise peut être estimée avec nos données, celle intra-groupe reste masquée Or, une part importante des mobilités inter-entreprises cache un fort volume de carrières à l'intérieur des groupes, ces mouvements attesteraient d'une transformation des marchés internes plutôt que de leur déclin (DELARRE, DUHAUTOIS, 2003).

frontière du commerce et des services et comprennent donc nombre d'emplois de commerciaux. Une partie des compétences développées dans ces secteurs sont facilement transférables, ce qui peut expliquer le retour rapide à l'emploi. Les salariés sont plus souvent peu qualifiés, peu rémunérés sur des CDI fragilisés, donc la mobilité y est importante. L'individualisation des salaires qui y est souvent pratiquée, constitue un facteur de risque en termes de sécurité des revenus (perte de revenu lors d'une mobilité externe). De son côté, l'industrie automobile combine des modes contrastées de gestion de la main-d'œuvre dont l'un fait appel aux différentes formes de flexibilité externe. Les personnes qui travaillaient dans la sous-traitance ou chez des équipementiers automobiles en 1998 ont certainement pu perdre des revenus dans la mobilité.

Au total, l'influence des caractéristiques de l'emploi sur la sécurité de ces itinéraires s'avère primordiale.

3.2 Déterminants de la mobilité fragilisée et sécurisée

Le modèle probit estimant la probabilité de connaître une mobilité fragilisée (cf. annexe, tableau 3, modèle 3) montre que, toutes choses égales par ailleurs, les variables classiques telles que le secteur d'activité ou la catégorie socio-professionnelle (CSP) jouent peu : seul le secteur des services aux particuliers et l'appartenance à la CSP d'ouvrier non qualifié expliquent la fragilisation du parcours. Les personnes travaillant dans des entreprises de moins de 1 000 salariés sont plus exposées à ce risque. De son côté, l'ancienneté dans l'emploi contribue à la sécurisation, dès que les individus ont au moins cinq ans d'ancienneté (l'expérience professionnelle étant non significative). De même, le rôle des conditions de travail ressort nettement : être soumis aux cadences des machines, à des demandes des clients et au contrôle hiérarchique augmente le risque de connaître des mobilités fragilisées. Il s'agit de conditions de travail contraignantes et reflétant une faible autonomie dans l'emploi. En revanche, utiliser les TIC ou être soumis à des délais tend à sécuriser les mobilités. Ces résultats tendant à confirmer ceux d'AMOSSE et GOLLAC (2008) concernant l'effet de l'intensité du travail sur les carrières : positif pour ceux qui ont les moyens de faire face aux contraintes et négatif pour les autres salariés. Les variables individuelles jouent un rôle attendu : les hommes d'une part, et les personnes diplômées (bac+2 et plus) d'autre part, ont plus de chances connaître des mobilités sécurisées que les femmes et les individus sans diplôme.

Nos résultats présentent l'intérêt de souligner que, toutes choses égales par ailleurs, la fragilisation des mobilités s'explique par des variables plus fines que le secteur d'activité ou les fonctions exercées dans l'entreprise. En ce sens, il est probable que les conditions d'emploi et de travail expliquent les usages différenciés des CDI et des CDD ainsi que l'existence de CDI fragilisés : les données sur les flux de main-d'œuvre montrent une opposition entre des secteurs qui recrutent en CDD avant de stabiliser leurs salariés en CDI et des secteurs qui embauchent directement en CDI mais où beaucoup démissionnent (hôtel-café-restaurant par exemple). Au-delà du secteur, les conditions de travail s'avèrent être un déterminant important dans la sécurisation des trajectoires.

4. La mobilité subie et mobilité choisie : quels facteurs explicatifs ?

Globalement, la mobilité choisie s'oppose clairement à la mobilité subie : cette dernière accroît l'insécurité sur le marché du travail et le risque de non emploi durable car elle réduit significativement les chances de reprendre rapidement un emploi (cette probabilité baisse de 13,4 % par rapport à la mobilité choisie). Au-delà de cette grande tendance qui confirme des travaux antérieurs sur les mobilités contraintes (AMOSSE, 2004), les résultats du tableau 3, modèle 4 (cf. annexe) permettent de mettre en lumière des facteurs explicatifs plus fins sur la nature de la mobilité dite « choisie ».

Deux types de mobilité choisie, c'est-à-dire « à l'initiative du salarié » s'opposent sur le marché du travail. L'une concerne, à l'évidence, des personnes dotées de compétences transférables qui démissionnent pour occuper un meilleur emploi. Il s'agit des jeunes adultes (âgés de moins de 35 ans), des personnes diplômées (baccalauréat ou plus), ou encore de personnes travaillant dans des entreprises de taille moyenne (50 à 1 000 salariés).

Pour d'autres, les démissions semblent s'expliquer par la mauvaise qualité de leur emploi en CDI : les chances de démission augmentent pour les fonctions de manutentionnaire, pour les salariés peu expérimentés, pour ceux occupant des postes à temps partiel ou avec des conditions de travail contraignantes (soumis à des demandes des clients et au contrôle hiérarchique).

De son côté, la mobilité subie apparaît comme bien caractérisée par le modèle 4 du tableau 3 : les salariés âgés sont plus exposés aux licenciements, ce qui attesterait d'une fragilisation de leurs CDI en fin de carrière, de même pour ceux qui travaillent dans des petites entreprises (moins de 10 salariés). Le risque de licenciement est aussi plus fort pour les salariés de l'industrie et de l'énergie. Dans ces secteurs qui stabilisent encore une partie de leurs salariés, les sorties se font davantage par des licenciements lorsque les postes en CDI sont menacés. Le modèle 4 (cf. tableau 3) fait ressortir un effet propre de l'industrie sur les mobilités contraintes tandis que les secteurs des services ne jouent pas sur cette probabilité (par rapport à la référence : éducation-santé-action sociale). Il serait ici nécessaire d'avoir une vision intra-sectorielle : au sein des services aux entreprises et aux particuliers, notamment pour les emplois en CDI. Il est aussi probable que la partition entre les mobilités choisies (du type « démission ») et subies (du type « licenciement ») ne soit guère pertinente pour comprendre les contraintes qui pèsent sur les mobilités dans ces secteurs d'activité.

Ceux qui encadrent d'autres salariés ne tirent pas leur épingle du jeu dans la mobilité (BRUYERE et LIZE, 2010). Le modèle précédent montrait qu'ils sont davantage exposés aux parcours fragilisés, nos résultats du tableau 3 (cf. annexe, modèles 3 et 4) vont dans le même sens et indiquent aussi que le risque d'être licencié s'accroit. Ces personnes qui encadrent d'autres salariés n'occupent pas toujours des postes qualifiés et peuvent travailler dans des secteurs où les chefs d'équipe subissent de fortes pressions (restauration rapide ou commerce de détail par exemple). Il est révélateur ici que, toutes choses égales par ailleurs, la CSP de « cadre » est non significative alors que le fait d'encadrer d'autres salariés joue un rôle important dans ces mobilités subies.

Au total, nos estimations montrent que les caractéristiques de l'emploi occupé dans le passé pèsent considérablement sur les trajectoires futures. Pour les personnes en contrat à durée indéterminé qui ont changé d'emploi, des espaces de mobilités différenciés se dessinent clairement et permettent d'éclairer les formes actuelles de la segmentation sur le marché du travail. La mobilité avec un CDI recouvre donc des situations très différentes du point de vue de la sécurité des parcours professionnels puisque un tiers des salariés ayant souscrit à ce type de contrat connait un parcours fragile. A cet égard, l'analyse des mobilités choisies et subies montre que les départs « à l'initiative de l'employeur » touchent les salariés les plus fragiles mais qu'il existe aussi une bonne part de contraintes dans les mobilités « à l'initiative du salarié », liées notamment aux conditions de travail. Les données utilisées comportent de nombreuses limites pour l'interprétation fine de ces phénomènes et mériteraient d'être mises en perspective avec les pratiques et les modes de gestion de l'emploi par les entreprises.

Annexe

Tableau 3 : estimations des probabilités (Probit)

	1 Stabilité de l'emploi (réf. : stables)		2 Sécurité de l'emploi (réf : sécurité de l'emploi)		3 Sécurité des parcours (réf : parcours sécurisés)		4 Initiative de fin du CDI (réf : initiative de l'employeur)		5 Sécurité des revenus des internes (réf : sécurité des revenus)		6 Sécurité des revenus ensemble (réf : sécurité des revenus)	
moins de 35 ans	0,029		0,043		-0,055		-0,154	**	0,178		0,018	
45 à 55 ans	-0,164	***	-0,010		0,079		0,326	***	-0,052		-0,074	
plus de 55 ans	-0,123		-0,441	***	0,137		0,515	***	0,007		0,014	
niveau I et II (réf : CAP ou BEP ou niveau V)	0,178	**	0,107		-0,289	***	-0,222	**	0,526	***	0,233	***
bac+2	0,051		0,326	***	-0,170	**	-0,196	**	0,275	**	0,057	
bac ou BP niveau IV	0,157	***	-0,021		0,008		-0,120	*	0,142		-0,018	
BEPC	-0,042		0,008		0,026		-0,126		0,098		-0,033	
sans diplôme	-0,101	*	-0,172	**	0,117	**	0,080		-0,090		-0,043	
secteur inconnu	-0,617	***	-0,572	***	0,549	***	-0,380	***	-0,421	*	-0,325	***
Agri., pêche sylviculture (réf : Educ. santé social)	-0,751	***	-0,174		0,090		-0,180		-0,135		0,095	
industries agricoles et alimentaires	-0,245	*	-0,107		0,017		0,054		0,043		0,084	
industrie biens de conso	-0,104		-0,479	**	0,144		0,479	***	0,010		0,026	
industrie automobile	0,231		0,006		-0,128		0,381	*	0,132		0,214	
industrie biens d'équipement	-0,024		-0,050		-0,094		0,253	**	0,408	*	0,148	
industries des biens intermédiaires	-0,030		-0,308	**	0,033		0,281	**	0,142		0,093	
énergie	0,445	**	-0,566	*	-0,152		0,816	***	0,370		0,269	
construction	-0,288	***	-0,071		0,036		-0,003		-0,070		0,071	
commerce	-0,289	***	-0,293	**	0,104		0,094		0,204		0,042	
transports	-0,163		-0,191		0,104		-0,070		0,081		-0,022	
activités financières	0,218	**	-0,220		-0,104		0,014		0,343		0,241	*
activités immobilières	-0,283		0,067		-0,121		-0,152		0,553		-0,027	
services aux entreprises	-0,088		-0,239	**	0,051		0,106		0,095		0,090	
services aux particuliers	-0,428	***	-0,236	**	0,302	***	-0,026		-0,066		-0,160	*
Administration	-0,039		0,203		-0,139		0,120		0,191		0,194	**
artisans comm. (réf : profession. intermédiaire)	-0,600	*	-0,460		0,285		-0,191		8,827		-0,288	
cadre et profession intellectuelle supérieure	-0,156	***	0,153	*	-0,094		-0,055		0,132		0,111	*
employé	0,114	**	-0,032		0,071		0,155	**	0,059		-0,022	
employé non qualifié	0,012		-0,245	***	0,104		-0,064		0,217		-0,021	
ouvrier qualifié	-0,092		0,073		0,026		-0,057		0,243	*	-0,081	
ouvrier non qualifié	-0,177	**	-0,259	**	0,209	**	0,134		0,200		-0,167	*
inconnue	-0,678				0,288	***			5,164			***
ancienneté de 5 ans à moins de 10 (réf : moins de 5 ans)	0,342	***	0,232	***	-0,302	***	-0,050		0,387	***	0,231	***
ancienneté de 10 ans à 20 ans	0,765	***	0,198	**	-0,361	***	0,029		0,242	*	0,240	***
ancienneté plus de 20 ans	1,169	***	-0,070		-0,450	***	0,105		0,318	**	0,292	***
encadre 1 à 9 personnes (réf : encadre personne)	-0,099	**	-0,136	**	0,261	***	0,176	***	-0,098		-0,290	***
encadre 10 à 50 personnes	-0,178	**	-0,247	**	0,353	***	0,247	***	-0,060		-0,299	***
encadre plus de 50 personnes	-0,116		-0,317		0,534	***	0,434	**	-0,714	***	-0,454	***
moins de 10 salariés (réf : plus de 1000 salariés)	-0,643	***	-0,202	*	0,221	*	0,190	*	0,074		-0,197	***
10 à 49 salariés	-0,408	***	-0,072		0,063	*	-0,114	*	0,279	*	-0,209	***
50 à 1000 salariés	-0,117	*	-0,089		0,129	*	-0,143	*	0,197	*	-0,026	
non réponse	-0,301	***	-0,085				0,155	*	0,136		-0,100	*
temps partiel inf. à 90 % d'un temps plein (réf : temps plein)	-0,045		-0,216	***	0,141	**	-0,161	***	-0,002		0,066	
soumis à des cadences machines	0,054		-0,070		0,184	***	0,099		-0,255	**	-0,197	***
soumis à des délais	0,007		0,072		-0,093	**	-0,021		0,134	*	0,077	*
soumis à des demandes clients	-0,035		-0,170	***	0,096	**	-0,116	***	-0,109		-0,053	
soumis au contrôle hiérarchique	-0,068	*	-0,020		0,073	**	-0,100	**	0,081		-0,077	**
soumis à des contacts avec le public	-0,092	**	-0,027		0,030		-0,004		0,056		-0,024	
Nombre d'individus	**7 253**		**5 286**		**7 253**		**5 286**		**3 347**		**7 253**	
Nombre de modalités de la variable dépendante	2		2		2		2		2		2	
LR	1862,2	***	363,7	***	789,1	***	734,6	***	177,6	***	383,7	***
pseudoR^2	0,099		0,070		0,092		0,102		0,088		0,052	

Source : FQP, calculs des auteurs
Lecture : exemple sur le modèle 3 : le coefficient de la variable « CSP ouvrier non qualifié » est positif par rapport à la référence, ce qui contribue à la fragilisation des trajectoires.
Les variables expérience, spécialité de formation, utilisation des technologies de l'information et de la communication, fonction de l'emploi dans l'entreprise et secteur public ont été utilisées dans ces estimations comme variables de contrôle.
***significativité à 1%, ** significativité à 5 % et * significativité à 10 %.

Bibliographie

AMOSSE T. (2004), « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données sociales*, Insee, p. 235-242.

AMOSSE T. et CHARDON O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et statistique*, n° 393-394, p. 203-229.

AMOSSE T. et GOLLAC M. (2008), « Intensité du travail et trajectoire professionnelle », *Travail et Emploi*, n° 113, p. 59-73.

BISCROUP P., DESSY O. et FOURCADE N. (2005), « Les salaires sont-ils rigides ? Le cas de la France à la fin des années 1990 », *Économie et Statistique*, n°386, pp. 59-79.

BRUYERE M. et LIZE L. (2010), « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles : quels liens ?», *Économie et Statistique*, à paraître.

CAHUC P. et KRAMARZ F. (2004), *De la précarité à la mobilité, vers une sécurité sociale professionnelle*, La Documentation française, Paris.

CAHUC P. et ZYLBERBERG A. (2004), *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, Paris.

CERC (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, rapport n°5, la Documentation française, Paris.

CNIS (2008), *Emploi, Chômage, précarité, mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir*, Rapport sous la présidence de J. B. de Foucauld, 81 p.

DELARRE S. et DUHAUTOIS R. (2003), « La mobilité intra-groupe des salariés : le poids de la proximité géographique et structurale », *Économie et Statistique*, n° 369-370, p. 173-190.

DOERINGER P. B. et PIORE M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2° ed augmentée, 1985, New York, Armonk Sharpe.

DUHAUTOIS R. (2006), « De la disparition des entreprises à la mobilité des salariés », *Économie et Statistique*, n° 400, p. 3-15.

GAUTIE J. (2004), « Les marchés internes, l'emploi et les salaires », *Revue Française d'Économie*, avril.

GAZIER B.et PETIT H. (2007), « French labour market segmentation and French labour market policies since the seventies : connecting changes », *Économies et Sociétés*, n°28, p. 1027-1056.

LE MINEZ S. (2002), « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Économie et Statistique*, n°354, p. 49-83.

LIEGEY M. (2009), « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *La note de veille*, n°156, CAS, 8 p.

MARC C. (2008), « Qualité des emplois et transitions d'activité des femmes », *Travail et Emploi*, n° 113, p. 47-57.

OCDE (2004), « Réglementation relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail », *Perspectives de l'emploi*.

OCDE (2009), *Perspectives de l'emploi*.

PICART C. (2008), « Flux d'emploi et de main-d'œuvre en France : un réexamen », *Économie et Statistique*, n°412, p. 27-56.

ROUXEL C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières Synthèses*, n° 28.2, Dares, p. 1-7.

VAN DE VEN W. P. M. M. et VAN PRAAG B. M. S. (1981), "The demand for deductibles in private health insurance: a probit model with sample selection", *Journal of Econometrics*, 17, p. 229-252.