

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI

RAPPORT SUR LES TRAJECTOIRES ET LES MOBILITES PROFESSIONNELLES

SYNTHESE

Mercredi 16 septembre 2009

A l'occasion de ses travaux sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels, le Conseil d'orientation pour l'emploi a fait le constat d'une connaissance lacunaire des parcours individuels sur le marché du travail. Comment réfléchir à la sécurisation des parcours professionnels sans une connaissance suffisante des trajectoires professionnelles ?

Beaucoup d'études économiques et économétriques ont été entreprises sur tel ou tel aspect des trajectoires et des mobilités professionnelles. Mais elles ont été publiées de manière éparse et le plus souvent dans un langage scientifique qui n'est pas accessible aux décideurs ni au plus grand nombre.

Pour la première fois, un rapport rassemble et analyse l'ensemble de l'état des connaissances sur les trajectoires professionnelles des salariés et les rend accessibles. Est ainsi disponible un état des lieux complet, indispensable pour fonder des politiques de sécurisation des parcours professionnels.

La première partie du rapport est consacrée aux transitions sur le marché du travail entre chômage, emploi et inactivité, et pointe en particulier l'impact du développement des contrats courts sur la hausse des transitions impliquant un passage par le chômage.

La deuxième partie du rapport aborde les différentes facettes de la mobilité professionnelle : mobilités salariale et sociale en cours de carrière, changements de métier et/ou d'entreprise, et mobilité géographique.

La troisième partie du rapport présente une enquête réalisée pour le COE par TNS-SOFRES qui a permis de recueillir et d'analyser le ressenti des salariés sur leurs parcours professionnels, leur attitude face aux mobilités choisies ou subies et leurs souhaits d'évolution professionnelle.

1. LES TRANSITIONS SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Les transitions sur le marché du travail désignent les changements de situation (emploi, chômage, inactivité) ainsi que les changements d'employeur que vivent les actifs entre deux dates.

Le rapport démontre que l'augmentation sensible des transitions sur le marché du travail au cours des dernières années est d'abord liée à des passages plus fréquents par le chômage, et non à une augmentation changements directs d'emploi à emploi. Ainsi, le risque de passer de l'emploi au chômage d'une année à l'autre a augmenté de 15 points pour les hommes sans diplôme entre le milieu des années 80 et la période 1997-2001.

Le rapport montre aussi que l'accroissement de la fréquence des transitions ces trente dernières années s'est concentré sur les jeunes et les salariés les moins qualifiés. .

Le développement des contrats courts est très fort au cours de la période sous revue :

- En 2007, 2,6 millions de salariés en France étaient employés dans le cadre de contrats courts (hors CDD du public), soit 11,4 % de l'emploi salarié. Le nombre de ces contrats a fortement progressé depuis 1990, où il était de 1,4 million (soit 7,1 % de l'emploi salarié).
- Dans l'ensemble des intentions d'embauche hors intérim déclarées par les employeurs aux URSSAF en 2008, près de 60 % sont des CDD de moins d'un mois. La progression de ces contrats de moins d'un mois entre 2000 et 2008 a été deux fois plus rapide que celle de l'ensemble des embauches (76,7 % contre 37,6 %) : en 2000, les CDD de moins d'un mois représentaient moins de 50 % des intentions d'embauche.
- Sur 36 millions d'embauches en 2005 tous contrats confondus, 15 millions correspondent au début d'une nouvelle mission d'intérim et 9 millions à des CDD.

Les contrats courts sont concentrés sur les jeunes et les salariés les moins qualifiés.

- 46 % des moins de 25 ans en emploi travaillaient en emploi court (CDD, intérim, apprentissage et contrats aidés) en 2002, contre 12 % des 25-39 ans et seulement 4 % des 50-64 ans. De même, 13 % des titulaires d'un diplôme de niveau inférieur à Bac+2 (à l'exception des CAP et BEP) sont employés sur des contrats courts, contre 9 % des titulaires d'un Bac+2. En outre, 12 % des femmes travaillent en emploi court, contre 9 % des hommes.
- Les contrats courts concernent 28 % des ouvriers non qualifiés et 14 % des employés, mais seulement 5 % des cadres et 9 % des professions intermédiaires
- Les personnes employées à temps partiel sont également plus fréquemment sur des emplois courts (19 % contre 9 % pour les personnes à temps complet).

Les personnes en contrat court accèdent plus facilement à l'emploi stable que les chômeurs. Environ trois salariés sur dix en CDD ou en intérim une année donnée accèdent à un CDI l'année suivante ; 62 % des personnes en CDD une année donnée obtiennent un CDI au cours des trois années suivantes (cette proportion décroît fortement avec l'âge et croît fortement avec le diplôme).

Mais, surtout, pour les débutants, les contrats temporaires (CDD ou intérim) l'« effet tremplin » du CDD diminue. Les CDD débouchent moins souvent sur un CDI que par le passé : pour les débutants sans diplôme, la probabilité d'avoir un CDI quand on occupait un emploi temporaire l'année précédente a ainsi baissé de plus de vingt points entre les périodes 1982-1986 et 1997-2001.

Enfin, le rapport démontre que certains salariés sont durablement enfermés dans des situations alternant uniquement chômage et emplois courts. La proportion de personnes restées trois années de suite dans des situations alternées de chômage ou d'emploi précaire est passée de 4 % en 1982 à 10 % en 2000. Il s'agit de personnes plutôt jeunes et peu qualifiées. Selon une estimation, 5 % des personnes âgées de 30 à 49 ans resteraient confinées entre l'emploi instable et le non-emploi.

2. LES DIFFERENTES FORMES DE MOBILITE PROFESSIONNELLE

Dans sa deuxième partie, le rapport examine différents aspects des trajectoires et mobilités professionnelles : les mobilités salariales, les changements de catégorie socioprofessionnelle, les changements de métier et les mobilités géographiques.

- **La mobilité salariale en cours de carrière**

Le rapport montre que, si les générations récentes ont reculé dans la hiérarchie des salaires, c'est surtout le résultat de la baisse importante du nombre de jours travaillés en début de carrière ainsi que de la multiplication des formes d'emploi particulières, à savoir emplois courts et temps partiel. La proportion des emplois à temps partiel parmi les premiers emplois a doublé entre le milieu des années 1970 et le début des années 1990. Pour les femmes, la proportion est passée de 18% en 1976 à 41% en 1992.

Le rapport montre également que débiter dans un emploi à temps partiel n'est pas pénalisant en termes de salaire lorsqu'on occupe ensuite un emploi à temps complet, mais que sortir du temps partiel est devenu au fil des années plus difficile pour les femmes.

La mobilité salariale a décliné fortement au cours des années 70, du fait notamment de la disparition de l'effet « tapis roulant » de la croissance économique, qui s'est répercutée sur la progression des

salaires. La mobilité salariale est ensuite restée stable. En outre, elle a conservé son rôle d'égalisation des revenus, notamment sous l'effet des progressions relativement rapides du salaire minimum.

- **Les changements de catégorie socioprofessionnelle en cours de carrière**

Les changements de groupe social en cours de carrière sont plus fréquents au début des années 2000 qu'ils ne l'étaient au début des années 1980.

Au début des années 2000, les mobilités ascendantes sont ainsi plus fréquentes qu'au début des années 1980, c'est aussi le cas des mobilités descendantes. Ainsi, chez les hommes de 30-34 ans, entre 1998 et 2003, un actif sur trois a changé de groupe social contre un sur cinq entre 1980 et 1985

Le rapport montre aussi le « revers de la médaille » : les mobilités descendantes sont devenues deux fois plus fréquentes qu'au début des années 80. Le phénomène est particulièrement sensible pour les cadres. Les risques de déclassement ne sont plus marginaux, notamment après un passage par le chômage ou l'inactivité.

- **Les changements de métier en cours de carrière**

Les changements de métier sont fréquents. Près de 30% des personnes en emploi en 1998 avaient évolué vers un autre métier en 2003. En 2006, parmi les personnes inscrites à l'ANPE qui ont retrouvé un emploi, seule une sur quatre a retrouvé le métier qu'elle cherchait. Dans le reste des cas (72,7%), le métier trouvé est différent du métier recherché. Le taux est encore plus élevé (90%) dans certains domaines de l'artisanat ou de l'industrie.

Entre 1982 et 2007 la fréquence des changements de métier a été extrêmement variable et sensible aux cycles économiques. Elle est plus forte dans les phases de croissance rapide. Mais il n'y a pas eu d'évolution tendancielle à la hausse ou à la baisse.

La fréquence de ces changements est plus faible pour les femmes que pour les hommes, mais l'écart s'est réduit au cours du temps. La mobilité entre professions décroît avec l'âge : au-delà de 40 ans, les salariés ne cherchent plus, sauf exception, à changer volontairement de profession. Enfin, le rapport montre également que les changements de métier dépendent beaucoup du domaine dans lequel on exerce.

- **Mobilité géographique et trajectoires professionnelles**

La mobilité géographique des Français est en hausse significative. Les études internationales montrent que les Français feraient partie des travailleurs les plus mobiles d'Europe.

Par ailleurs, la majorité des salariés (60,9%) travaille désormais dans une commune différente de celle où ils résident. La distance domicile-travail moyenne était en 2004 de 25,9 km.

Les changements de résidence de longue distance sont souvent liés à l'emploi. Les études montrent que le retour à l'emploi après une période de chômage, de même que la promotion professionnelle, peuvent rendre nécessaire (ou être facilités par) une mobilité géographique.

3. LE RESENTI DES SALARIES FACE A LA MOBILITE

Les études présentées dans les deux premières parties proposent une approche essentiellement quantitative des mobilités professionnelles. Le Conseil d'orientation pour l'emploi a souhaité compléter cette approche en recueillant l'opinion des salariés sur leurs parcours et leurs souhaits d'évolution professionnelle. Ce travail a été confié au département Stratégies d'opinion de TNS Sofres. L'enquête s'intéresse à *la mobilité d'emploi à emploi*, interne ou externe à l'entreprise, avec éventuellement un passage par le chômage. L'interrogation porte sur la dernière mobilité professionnelle lorsqu'il en existe plusieurs au cours des cinq dernières années. Elle *distingue les mobilités à l'initiative du salarié* (souhait) *ou à l'initiative de l'entreprise* (proposition ou contrainte). Enfin, l'enquête interroge les salariés sur leurs souhaits de mobilité au cours des deux prochaines années. Elle montre notamment que :

- 46% des salariés du privé âgés de plus de 30 ans ont connu au moins une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années
- Les mobilités professionnelles s'accompagnent souvent de changements importants
 - dans un cas sur deux, la dernière mobilité a coïncidé avec un changement de métier ;
 - un salarié sur deux qui était en emploi avant de vivre sa dernière mobilité professionnelle a changé d'entreprise.
 - 15 % des salariés ayant vécu au moins une mobilité ont dû déménager.
- Les mobilités professionnelles se font presque autant à l'initiative des salariés qu'à l'initiative des entreprises

44 % des mobilités professionnelles vécues au cours des 5 dernières années ont été initiées par les salariés. Les mobilités initiées par les entreprises se répartissent quant à elles également entre les mobilités proposées et acceptées par les salariés et les mobilités contraintes (28 %).

➤ Parmi les attentes des salariés qui souhaitent vivre une mobilité professionnelle, le fait de pouvoir bénéficier d'une meilleure rémunération constitue la première motivation.

- Les mobilités professionnelles satisfont la grande majorité des salariés

88 % des salariés qui ont vécu une mobilité professionnelle au cours des cinq dernières années sont satisfaits de leur dernière mobilité.

De manière quelque peu surprenante, même les mobilités contraintes satisfont globalement les salariés qui les ont subies : 71 % des salariés qui ont été contraints se déclarent aujourd'hui globalement satisfaits d'avoir connu ce changement professionnel.

➤ Une appétence au changement toujours aussi forte pour l'avenir

61 % des salariés souhaitent vivre une mobilité professionnelle dans les deux prochaines années. Parmi eux, 31 % ont déjà vécu une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années.

Seulement un quart des salariés n'ont pas vécu de mobilité au cours des 5 dernières années et ne souhaitent pas en vivre dans les 2 prochaines années.