



CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI

RAPPORT SUR LES TRAJECTOIRES ET LES MOBILITES PROFESSIONNELLES

Mercredi 16 septembre 2009

INTRODUCTION..... 4

PREMIERE PARTIE : LES TRANSITIONS SUR LE MARCHE DU TRAVAIL 5

1. Les transitions professionnelles sur le marché du travail se sont accrues sous l'effet de l'augmentation de la fréquence des passages par le chômage..... 5

1.1. Globalement, les transitions sur le marché du travail ont augmenté 5

1.2. Les transitions d'emploi à emploi sont très sensibles au cycle économique, mais ne présentent pas de tendance à l'augmentation..... 6

1.3. Les transitions entre emploi et chômage sont en augmentation 7

2. Les transitions sur le marché du travail se concentrent sur les jeunes et les salariés peu qualifiés..... 12

2.1. Les jeunes et les salariés peu qualifiés connaissent davantage de transitions que les autres salariés 12

2.2. Ces disparités ont eu tendance à s'accroître au cours des dernières années sous l'effet du développement des contrats courts 14

3. LE DEVENIR DES SALARIES EN CONTRATS COURTS 17

3.1. La part des emplois en contrat court a fortement augmenté depuis le début des années 90 17

3.2. Les contrats courts ne permettent pas toujours d'accéder facilement à un emploi stable..... 21

3.2.1. Environ trois salariés sur dix en CDD ou en intérim une année accèdent à un CDI l'année suivante..... 21

3.2.2. Toutes choses égales par ailleurs, les personnes en contrat court accèdent plus facilement à l'emploi stable que les chômeurs..... 24

3.2.3. Pour les débutants, les contrats temporaires (CDD ou intérim) débouchent moins souvent sur un CDI à la fin des années 1990 qu'au début des années 1980 25

3.3. Certains salariés seraient durablement enfermés dans le chômage ou les emplois courts 25

DEUXIEME PARTIE : LES DIFFERENTES FORMES DE MOBILITE PROFESSIONNELLE..... 29

1. La mobilité salariale en cours de carrière..... 29

1.1. Des carrières salariales plus différenciées dans les cohortes récentes et davantage impactées par le temps partiel et les contrats courts 29

1.2. L'analyse des variations de court terme des salaires individuels : baisse de la mobilité salariale au cours des années 70, stagnation depuis 32

2. Les changements de catégorie socioprofessionnelle en cours de carrière..... 34

2.1. Des changements de groupe socioprofessionnel plus fréquents que par le passé..... 34

2.2. L'accès aux emplois de cadre se fait de moins en moins par promotion en cours de carrière..... 36

3. Les changements de métier en cours de carrière..... 36

3.1. Au cours des 25 dernières années, la fréquence des changements de métier a beaucoup évolué au gré des cycles économiques, mais n'a pas connu d'évolution tendancielle..... 37

3.2. Les changements de métier dépendent beaucoup du domaine dans lequel on exerce 38

3.3. Les retours à l'emploi s'accompagnent souvent d'un changement de métier 40

4. Mobilité géographique et trajectoires professionnelles..... 41

4.1. La mobilité géographique des Français est en hausse 41

4.1.1. Des changements de résidence plus fréquents..... 41

4.1.2. Des trajets domicile-travail allongés : la majorité des salariés travaillent désormais dans une commune différente de celle de leur domicile 42

4.1.3. Les Français feraient partie des travailleurs les plus mobiles en Europe..... 44

4.2. Les changements de résidence de longue distance sont souvent liés à l'emploi 44

4.3. Être mobile géographiquement facilite-t-il le retour à l'emploi et la promotion professionnelle ?..... 46

4.3.1. Mobilité géographique et recherche d'emploi.....	46
4.3.2. Mobilité géographique et mobilité sociale en cours de carrière	48

5. Les changements d'établissement : plus souvent au sein de la même entreprise ou du même groupe pour les cadres que pour les autres catégories de salariés.....	49
--	-----------

TROISIEME PARTIE : LA MOBILITE VUE PAR LES SALARIES. SYNTHESE DE L'ENQUETE TNS-SOFRES/COE SUR LES MOBILITES PROFESSIONNELLES... 52

1. Principaux enseignements	52
1.1. Quelle est l'ampleur des mobilités professionnelle au sein du secteur privé ?.....	52
1.2. Qui est à l'initiative des dernières mobilités professionnelles vécues par les salariés ?.....	53
1.3. Quelles sont les motivations des salariés qui connaissent une situation de mobilité ?.....	54
1.4. Les mobilités professionnelles satisfont-elles les salariés qui les ont vécues ?.....	54
2. Résultats détaillés.....	55
2.1. La mobilité professionnelle initiée par l'entreprise	55
2.2. La mobilité professionnelle initiée par le salarié.....	56
2.3. Les changements qui accompagnent la mobilité	56
2.4. Motivations et appréciations de la mobilité.....	58
2.5. Les souhaits de mobilité future.....	59
2.6. Typologie des salariés face à la mobilité.....	60

ANNEXE : LES SOURCES STATISTIQUES POUR L'ETUDE DES TRAJECTOIRES ET DES MOBILITES PROFESSIONNELLES..... 61

INTRODUCTION

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 ?

Le Conseil a donc engagé des travaux permettant de faire un état des lieux le plus complet possible sur ce que l'on sait de ces trajectoires et mobilités.

Ce rapport rassemble, synthétise, rend accessibles et met en perspective les études scientifiques produites à ce jour sur le sujet.

Si la plupart des études mettent en évidence des corrélations entre événements, elles ne sont pas toujours en mesure d'identifier des causalités. Par ailleurs, bien des sources statistiques mobilisées ne permettent pas toujours de distinguer parmi les mobilités celles qui sont volontaires de celles qui ne le sont pas. Il en a naturellement été tenu compte dans la rédaction du rapport.

La première partie de ce 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 l'opinion des salariés sur leurs parcours et leurs souhaits d'évolution professionnelle.

On trouvera également en annexe une présentation des sources statistiques actuellement mobilisables pour étudier les trajectoires et mobilités professionnelles.

Bien entendu, le travail engagé par le Conseil sera prolongé au vu des possibles évolutions enregistrées sur le marché du travail à la suite de la crise actuelle.

PREMIERE PARTIE : 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'employeurs que vivent les actifs entre deux dates.

Pour analyser ces transitions, la principale source d'informations est l'enquête Emploi réalisée par l'INSEE. Elle permet de comparer les situations des personnes à un an d'intervalle (et, depuis 2003, d'un trimestre à l'autre)¹. En revanche, cette source ne permet pas de connaître toutes les transitions qui se produisent dans l'année, notamment pour les personnes qui ont connu plusieurs changements d'employeur ou plusieurs allers-retours entre chômage et emploi en cours d'année. C'est la raison pour laquelle des développements spécifiques sont consacrés dans cette partie à l'évolution du recours aux CDD et à l'intérim.

Il ressort des différentes études présentées ici que ce sont essentiellement les transitions impliquant un passage par le chômage qui ont crû ces trente dernières années, et que cette évolution n'est pas uniquement le reflet de la hausse du taux de chômage, mais qu'elle est aussi liée au développement des emplois courts. Ces derniers se concentrent par ailleurs de plus en plus sur les jeunes et les salariés les moins qualifiés et semblent, pour les débutants, moins facilement déboucher sur un CDI que par le passé.

1. Les transitions professionnelles sur le marché du travail se sont accrues sous l'effet de l'augmentation de la fréquence des passages par le chômage

Depuis le milieu des années 1970, les transitions professionnelles se sont accrues. Cette évolution s'explique principalement par des passages par le chômage plus fréquents. Les transitions d'emploi à emploi, si elles sont très sensibles aux cycles économiques, ne montrant pas, pour leur part, de tendance claire.

1.1. Globalement, les transitions sur le marché du travail ont augmenté

En mobilisant les enquêtes Emploi de 1975 à 2001, Thomas Amossé [2002]² a dressé un bilan rétrospectif de l'évolution des transitions sur le marché du travail entre 1974 et 2001³.

Il distingue quatre catégories de transitions professionnelles selon qu'elles s'effectuent d'emploi à emploi, de l'emploi vers le chômage, du chômage vers l'emploi ou du chômage vers le chômage⁴ : une transition d'emploi à emploi signifie que la personne a changé d'employeur dans l'année ; une transition de chômage à chômage correspond à un passage en emploi non durable ou plus rarement à une période d'inactivité, entre deux épisodes de chômage.

¹ L'enquête Emploi a connu une profonde modification en 2003. Avant cette date, elle était réalisée une fois par an, au mois de mars, et les ménages étaient interrogés trois années de suite (moins s'ils déménagent). Depuis 2003, l'enquête Emploi est réalisée « en continu », c'est-à-dire tout au long de l'année : chaque ménage de l'échantillon est interrogé tous les trimestres pendant six trimestres consécutifs. Le changement de mode de recueil des données à partir de 2003 est à l'origine d'une rupture des séries qui empêche la comparaison des résultats avant et après cette date. Pour cette raison, les études sur des périodes longues qui utilisent l'enquête Emploi portent sur des années antérieures à 2002.

² Amossé T., « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », INSEE, *Données sociales*, édition 2002-2003.

³ Thomas Amossé définit les personnes mobiles comme les personnes dont l'ancienneté dans l'entreprise ou au chômage est inférieure à un an au moment de l'enquête. Dans le cas d'une personne mobile, il utilise les questions rétrospectives de l'enquête pour identifier sa situation un an auparavant, et en déduire le type de transition vécue par cette personne.

⁴ Il s'agit ici des transitions sur le marché du travail, ce qui exclut les transitions vers l'inactivité.

Sur la période 1974-2001, le nombre des transitions sur le marché du travail a fortement varié. Dans l'ensemble de la population active, la proportion de personnes ayant connu une transition entre deux années consécutives (toutes formes de transition confondues) présente des évolutions procycliques : cette proportion augmente lors des phases de croissance économique rapide, et en sens inverse diminue lors des phases de ralentissement économique.

Au-delà des évolutions liées au cycle économique, **le nombre des transitions sur le marché du travail présente une tendance à la hausse sur la période en revue : en 2001, 16,5 % des actifs ont changé de situation professionnelle contre 12 % en 1975.**

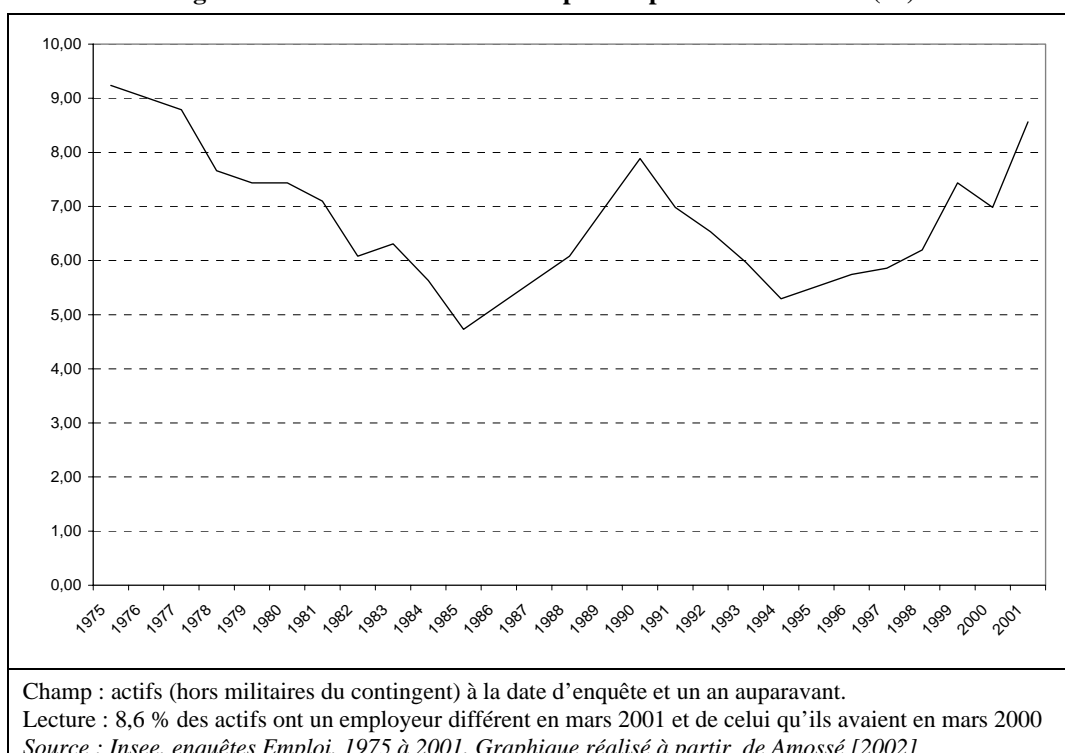
L'analyse des évolutions par types de transitions montre que l'augmentation globale du nombre des transitions résulte de l'augmentation des transitions entre l'emploi et le chômage, les transitions d'emploi à emploi présentant une relative stabilité sur la période au-delà des évolutions cycliques.

1.2. Les transitions d'emploi à emploi sont très sensibles au cycle économique, mais ne présentent pas de tendance à l'augmentation

Les transitions d'emploi à emploi (au sens de changement d'employeur) sont plus fréquentes que les transitions entre emploi et chômage.

Elles sont surtout très sensibles au cycle économique : c'est en effet lors des phases de croissance que se présentent le plus d'opportunités de changer d'entreprise. Cette sensibilité au cycle économique est clairement identifiable dans le graphique suivant.

Figure 1 : transitions annuelles emploi-emploi de 1974 à 2001 (%)



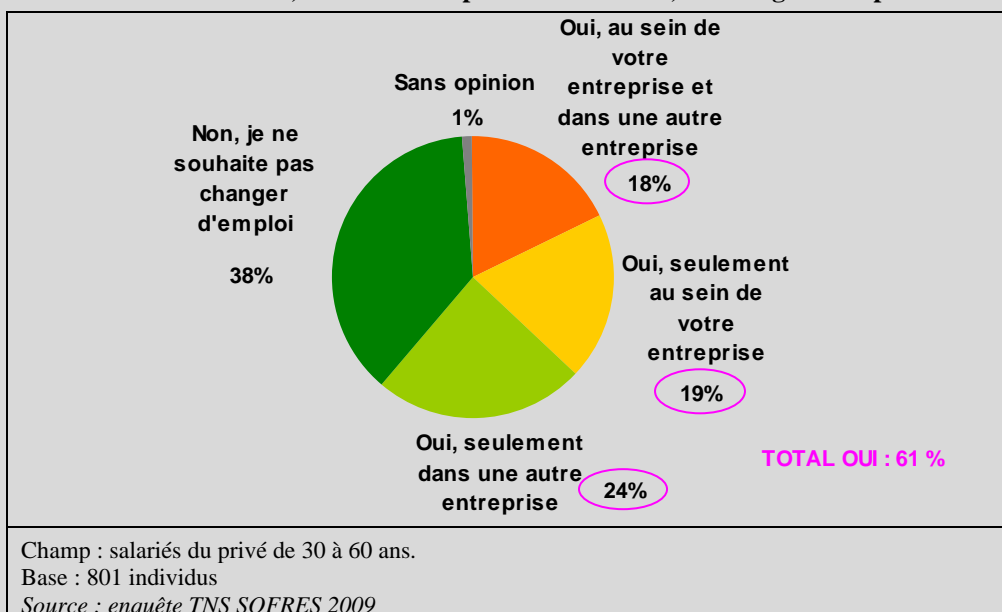
Mais si la fréquence des transitions d'emploi à emploi a beaucoup varié sur la période étudiée, on ne note pas de tendance claire à son augmentation.

Changer d'emploi, changer d'entreprise : les aspirations des salariés

Selon l'enquête réalisée en avril 2009 par TNS SOFRES pour le COE⁵, **61 % des salariés du privé âgés de 30 à 60 ans souhaiteraient pouvoir changer d'emploi (en changeant ou non d'entreprise) dans les deux prochaines années.**

19 % des salariés interrogés souhaiteraient changer d'emploi mais uniquement au sein de leur entreprise. 24 % des salariés souhaiteraient au contraire changer d'emploi en changeant également d'entreprise. Enfin, 18 % des salariés souhaiteraient changer d'emploi indifféremment au sein de leur entreprise ou dans une autre entreprise.

Auriez-vous envie, dans les deux prochaines années, de changer d'emploi ?



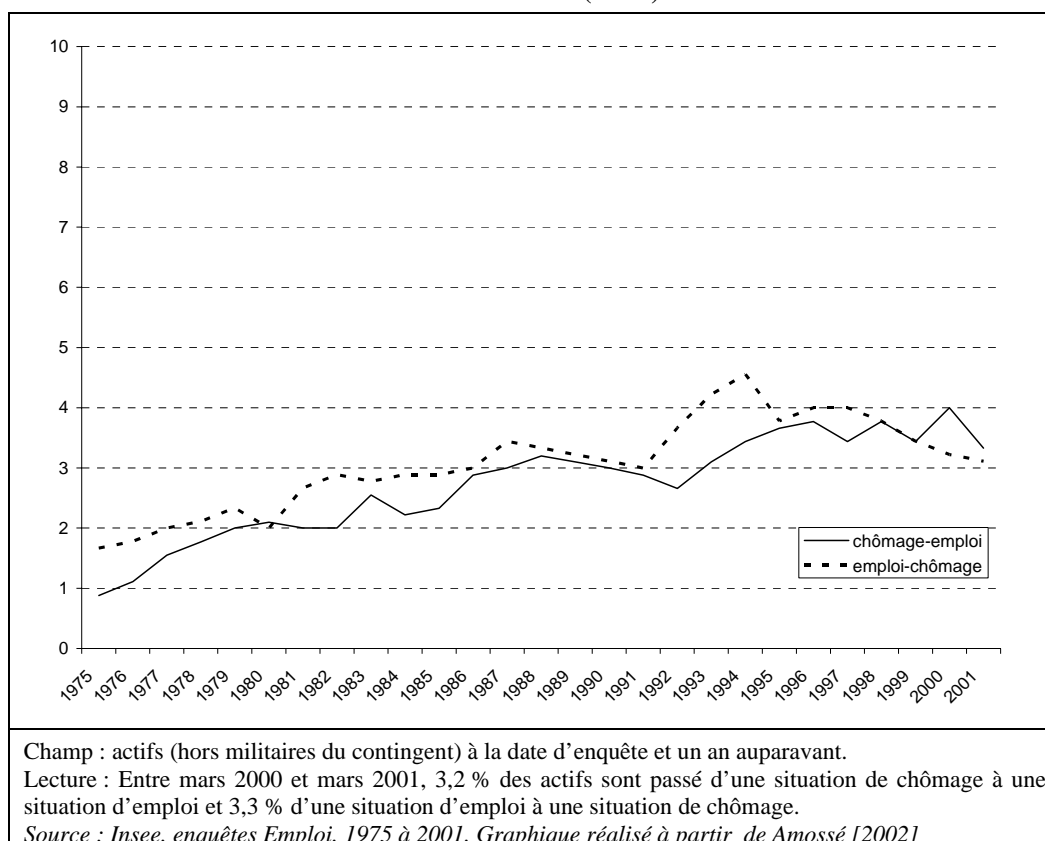
Ce désir de changement est plus fort chez les trentenaires (73 % des 30-39 ans) que chez les salariés en fin de carrière (43 % des 50-60 ans), chez les cadres et professions intermédiaires (respectivement 74 % et 66 %) que chez les ouvriers et employés (respectivement 55 % et 54 %) et augmente également avec le niveau de diplôme.

1.3. Les transitions entre emploi et chômage sont en augmentation

D'après l'étude d'Amossé (2002), la proportion de personnes connaissant une transition entre l'emploi et le chômage a régulièrement augmenté, en ne connaissant une baisse qu'en toute fin de période (fin des années 1990) lorsque l'emploi a connu une très forte embellie.

⁵ Voir la synthèse des résultats du sondage présentée en troisième partie.

Figure 2 : Transitions annuelles chômage-emploi et emploi-chômage de 1974 à 2001 (en %)



Le nombre de transitions entre l'emploi et le chômage a fortement progressé entre 1974 et 2000 : 2 millions de personnes ont connu ce type de changements de 2000 à 2001, contre seulement 585 000 personnes de 1974 à 1975 (Tableau 1).

Au total, les transitions entre le chômage et l'emploi (du chômage vers l'emploi et de l'emploi vers le chômage) représentaient près d'une transition sur deux en 2000, contre seulement une sur cinq en 1975.

Tableau 1 : Transitions annuelles sur le marché du travail de 1974 à 2001

						<i>En milliers</i>
	mars 1974 à mars 1975	mars 1981 à mars 1982	mars 1984 à mars 1985	janv. 1989 à janv. 1990	mars 1993 à mars 1994	mars 2000 à mars 2001
De l'emploi vers l'emploi	2 115	1 445	1 100	1 925	1 315	2 280
Entre l'emploi et le chômage	585	1 345	1 475	1 885	2 340	2 030
<i>Dont :</i>						
- De l'emploi vers le chômage	380	670	690	785	1 160	835
- Du chômage vers l'emploi	175	475	560	725	865	865
- En étant au chômage aux deux dates	30	200	225	375	315	330
Ensemble des mobilités sur le marché du travail	2 800	2 785	2 575	3 810	3 655	4 310
Champ : Personnes en âge de travailler (15 à 64 ans). Lecture : 4 310 000 actifs ont changé de situation sur le marché du travail entre mars 2000 et mars 2001. Ces changements comprennent des changements d'employeur ou transitions emploi-emploi (2 280 000), des pertes d'emploi ou transitions emploi-chômage (835 000), des retours en emploi ou transitions chômage-emploi (865 000) et des transitions chômage-chômage sans sortie durable du chômage (330 000). Source : Insee, enquêtes Emploi, 1975 à 2001. Tableau tiré de Amossé [2002]						

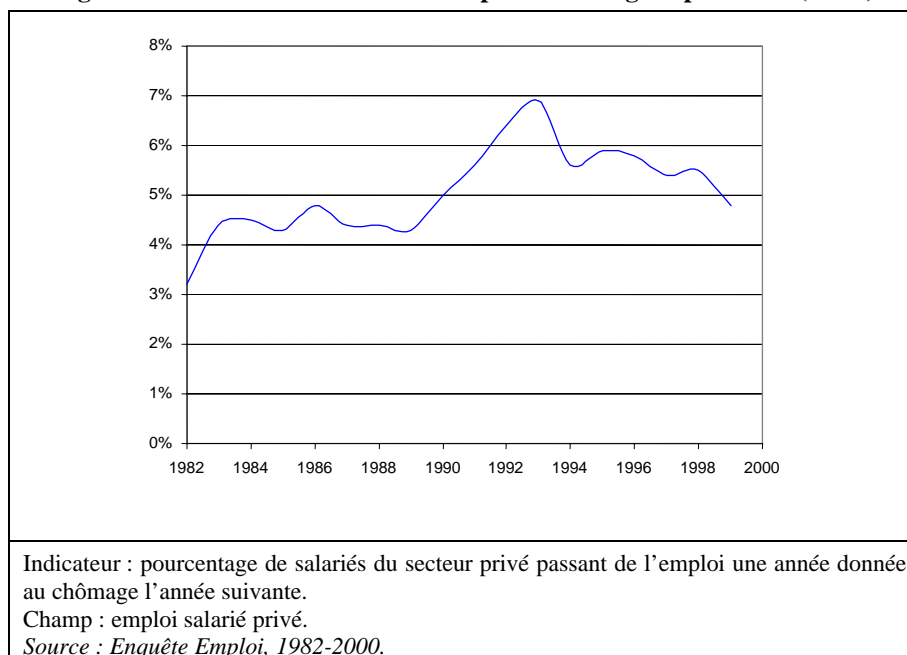
Ces constats ont été confirmés depuis par d'autres auteurs et à partir de l'enquête Emploi ou d'autres sources.

Ainsi, Pauline Givord et Eric Maurin [2003]⁶ ont examiné l'évolution des transitions annuelles de l'emploi vers le chômage entre 1982 et 2000 à partir des enquêtes Emploi de l'INSEE. De leur analyse, restreinte aux seuls salariés du secteur privé, il ressort que *le taux de transition annuel de l'emploi vers le chômage suit la conjoncture macroéconomique* : il croît de 1982 à 1986 (de 3,2 % à 4,8 %), décroît jusqu'en 1989 (4,3 %), croît fortement de 1990 à 1993 (6,9 %) et décroît ensuite (jusqu'à 4,8 % en 1999).

Mais *au-delà de ces fluctuations conjoncturelles* marquées, on observe que *le taux de transition de l'emploi vers le chômage est plus élevé dans les années 1990 que dans les années 1980* : le taux moyen annuel est de 5,8 % au cours de la période 1991-1999 contre 4,4 % au cours de la période 1982-1990, soit une augmentation de 30 % (Figure 3 réalisée à partir des chiffres de Pauline Givord et Eric Maurin [2003]).

⁶ Givord P. et Maurin E., « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue économique*, vol.54, n°3, 2003.

Figure 3 : Transitions annuelles d'emploi à chômage depuis 1982 (en %)



Très récemment, Guillemette de Larquier et Delphine Rémillon [2008]⁷ ont réexaminé les transitions sur le marché du travail en exploitant des données originales extraites de l'enquête « Histoire de vie » réalisée par l'INSEE en 2003. L'enquête Histoire de vie permet de reconstituer la carrière complète des individus sur le marché du travail. En revanche, elle n'est pas représentative du marché du travail sur l'ensemble de la période, puisque l'échantillon étudié exclut les personnes décédées au cours de la période 1940-2003 et celles ayant quitté la France.

Les auteurs se sont intéressées aux carrières professionnelles des personnes nées entre 1940 et 1969, en distinguant trois générations : les personnes nées entre 1940 et 1949, celles nées entre 1950 et 1959, et celles nées entre 1960 et 1969.

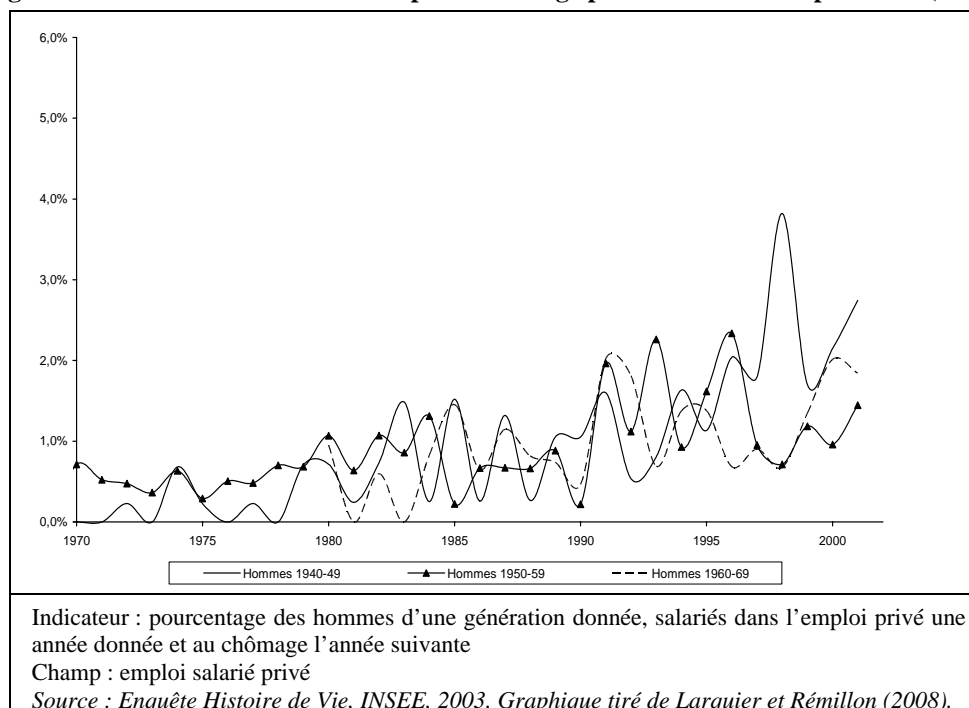
L'étude met en évidence une **augmentation sensible du nombre de transitions entre l'emploi et le chômage pour toutes les générations, et en particulier depuis le début des années 1980**. La hausse est importante : pour les femmes, le taux de transition de l'emploi vers le chômage, quasiment nul dans les années 1960, atteint 1 % dans les années 1970, 2 % dans les années 1980 et des valeurs oscillant entre 2,5 % et 5 % dans les années 1990 ; pour les hommes, ce taux est de 0,5 % dans les années 1970, 1,5 % dans les années 1980 et varie entre 2 % et 4 % dans les années 1990 (Figure 4).

Les taux de transition de l'emploi vers le chômage, tels qu'ils sont mesurés à partir de l'enquête « Histoire de vie », sont plus faibles que ceux obtenus à partir de l'enquête Emploi parce qu'ils ne tiennent pas compte des sorties vers le chômage de courte durée⁸. En revanche, les évolutions constatées présentent les mêmes corrélations avec la conjoncture que celles décrites à partir de l'enquête Emploi : sur la période 1982-2002, et pour les hommes d'âge médian (génération née entre 1950 et 1959), on observe une croissance de ce taux de 1981 à 1984 (de 0,6 % à 1,3 %), puis une baisse jusqu'en 1990 (0,2 %), une forte hausse jusqu'en 1996 (2,3 %) et une baisse importante ensuite (jusqu'à 0,7 %) suivie d'une remontée en fin de période (Figure 4).

⁷ Larquier G. et Rémillon D., « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête Histoire de vie », *Travail et Emploi*, n°113, janvier-mars 2008.

⁸ Dans l'enquête « Histoire de vie », c'est l'état principal qui est retenu lorsque la personne connaît plusieurs états sur le marché du travail au cours de la même année. Cela signifie que seules les périodes longues de chômage sont repérées.

Figure 4 : Transitions annuelles d'emploi à chômage pour les hommes depuis 1970 (en %)



Les auteurs mettent par ailleurs en évidence le fait que les évolutions observées (l'augmentation du nombre des transitions pour la dernière génération née entre 1960 et 1969, une certaine stabilité des changements professionnels, l'augmentation des transitions de l'emploi vers le chômage pour toutes les générations) ne peuvent pas s'expliquer uniquement par les changements qui ont affecté la composition de la population active (augmentation du niveau d'études, baisse de la part des indépendants, féminisation, accroissement du nombre de cadres).

Luc Behaghel [2003]⁹, à partir de l'enquête Emploi, s'est intéressé aux transitions de l'emploi vers le non-emploi, qui recouvrent les transitions de l'emploi vers le chômage ainsi que les transitions de l'emploi vers l'inactivité, qui elles-mêmes amalgament notamment départs en retraite et cessations d'activité de mères qui désirent s'arrêter de travailler pour s'occuper de leurs enfants. Il estime que le taux de transition¹⁰ entre l'emploi et le non-emploi a fortement augmenté entre 1976 et 1999, en se restreignant à la population des seuls hommes salariés des secteurs public et privé, âgés de 30 à 58 ans¹¹.

⁹ Behaghel L., « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Economie et Statistique*, n°366, décembre 2003.

¹⁰ La méthode d'estimation permet de raisonner à composition de la population en emploi inchangée (en termes de diplôme, catégorie socioprofessionnelle, tailles d'entreprises et secteurs d'activité notamment).

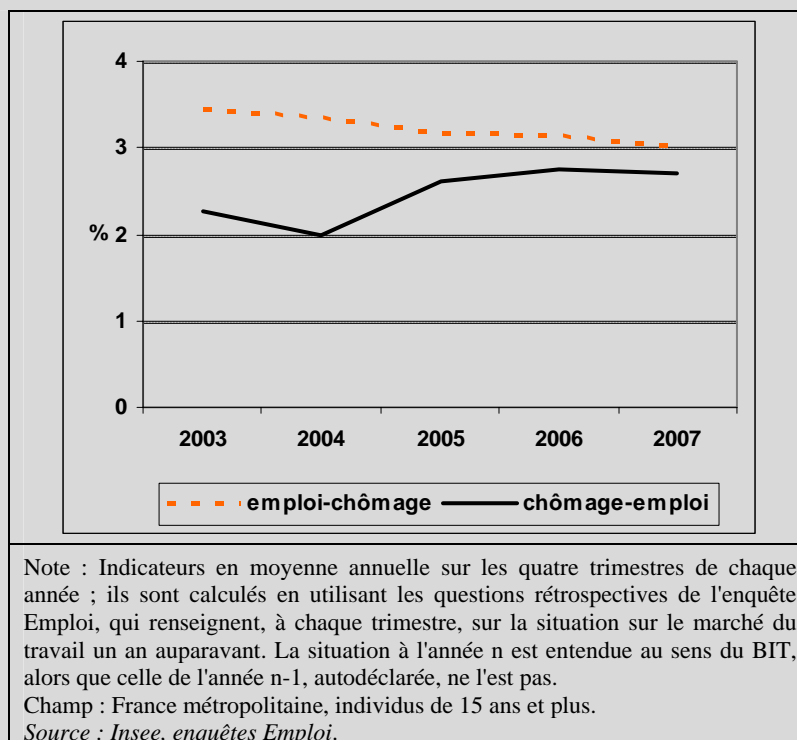
¹¹ Yannick L'Horty aboutit à des résultats différents en étudiant les transitions entre l'emploi et le non-emploi sur la période 1969-2002 : il estime qu'aucune tendance ne se dégage, même si ces transitions présentent de fortes évolutions liées à la conjoncture économique. Voir L'Horty Y., « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », Document de recherche, EPEE, Université d'Evry - Val d'Essonne, 04-01, 2004.

Les transitions entre emploi et chômage depuis 2002

Les études citées jusqu'à présent reposent sur des données qui s'arrêtent en 2001 en raison de la rupture de série intervenue avec la mise en œuvre de la nouvelle enquête Emploi en continu à partir de 2003.

Des taux de transitions annuelles emploi-chômage et chômage-emploi sont publiés par l'Insee à partir de cette nouvelle enquête. Ils ne sont pas directement comparables à ceux qui étaient publiés auparavant du fait du changement de méthodologie d'enquête.

Figure 5 : Taux annuels de transition emploi-chômage et chômage-emploi de 2003 à 2007



Entre 2003 et 2007, on note une évolution de ces taux conforme à l'amélioration de la conjoncture observée durant cette période : baisse des transitions de l'emploi au chômage et augmentation des transitions du chômage à l'emploi.

2. Les transitions sur le marché du travail se concentrent sur les jeunes et les salariés peu qualifiés

Les transitions professionnelles n'affectent pas tous les salariés de la même façon. Elles touchent davantage les jeunes et les salariés peu qualifiés. Les évolutions récentes du marché du travail ont eu tendance à renforcer ce phénomène de concentration.

2.1. Les jeunes et les salariés peu qualifiés connaissent davantage de transitions que les autres salariés

Les transitions sur le marché du travail ne concernent pas uniformément tous les salariés.

Muriel Barlet et alii [2007]¹² montrent que les jeunes connaissent davantage de transitions que les salariés plus âgés, et qu'il en est de même des salariés en CDD par rapport aux salariés en CDI.

D'après les enquêtes Emploi de l'INSEE, *parmi les salariés âgés de moins de 30 ans en emploi dans le secteur privé en 2004, 31 % ont quitté leur entreprise en 2005 (volontairement ou non). Cette proportion est de 12 % pour les salariés âgés de plus de 50 ans.* La plus grande fréquence de transitions chez les jeunes n'est pas nécessairement surprenante : les phases d'insertion sur le marché du travail sont toujours plus riches en transitions que les milieux et fins de carrière.

De même, 62 % des salariés en CDD dans le secteur privé en 2004 ont quitté leur entreprise (volontairement ou non) un an plus tard et 20,5 % sont au chômage, ces proportions étant de 11 % et 2,5 % pour les salariés en CDI (Tableau 2).

Tableau 2 : Situation en 2005 des individus en emploi en 2004

	Taux en %			
	En emploi dans la même entreprise	En emploi dans une entreprise différente	Chômage	Inactivité
Ensemble	84,3	8,4	4,0	3,3
Secteur privé	81,5	10,4	4,8	3,2
<i>Selon la nature du contrat (secteur privé)</i>				
CDI	89,1	6,1	2,5	2,3
CDD	38,3	33,0	20,5	8,1
Intérim	0,5	73,9	19,7	5,8
Autres contrats	66,0	23,1	9,3	1,6
<i>Selon l'âge du salarié (secteur privé)</i>				
15-29 ans	68,5	19,7	7,7	4,1
30-49 ans	85,0	8,8	4,1	2,1
Plus de 50 ans	87,7	3,5	3,3	5,5

Champ : ensemble des salariés.
 Lecture : en moyenne sur l'année, 84,3 % des salariés en 2004 occupaient un emploi dans la même entreprise l'année suivante ; cette proportion était de 81,5 % pour les salariés du privé. Les salariés du secteur privé sous contrat à durée indéterminée (CDI) étaient 89,1 % à occuper un emploi dans la même entreprise.
 Source : Insee, enquêtes Emploi, du premier trimestre de 2005 au quatrième trimestre de 2005 (utilisation des questions rétrospectives). Tableau tiré de Barlet et alii (2007).

Si les jeunes sortent plus fréquemment de l'emploi vers le chômage, ils sont plus nombreux que les seniors à retrouver un emploi : 39 % des chômeurs âgés de moins de 30 ans en 2004 ont retrouvé un emploi l'année suivante, contre seulement 11 % des chômeurs âgés de plus de 50 ans.

Guillemette de Larquier et Delphine Rémillon [2008], à partir de l'enquête Histoire de vie (2003), montrent que les jeunes, notamment ceux âgés de 20 à 24 ans, ont des taux de transition très supérieurs aux personnes de plus de 35 ans (quelle que soit la génération). Les transitions concernent également davantage les ouvriers non qualifiés et les employés.

Plus généralement, les études montrent que *les transitions sur le marché du travail concernent davantage les jeunes, les salariés peu qualifiés, les salariés en temps partiel ou en contrat court, les salariés des petites entreprises* (Fougère [2003], Estrade [2006]¹³).

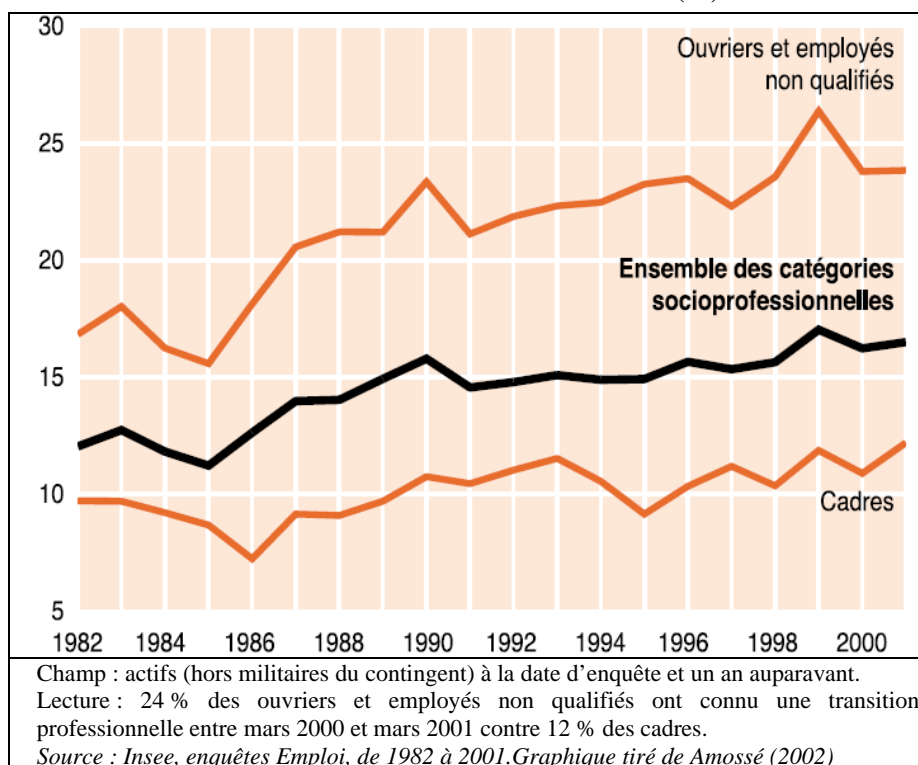
¹² Barlet M., Blanchet D., Crusson L., Givord P., Picart C., Rathelot R. et Sillard P., « Flux de main d'œuvre, flux d'emplois et internationalisation », *L'économie française – comptes et dossiers*, édition 2007.

¹³ Estrade M-A, « La mobilité professionnelle : de quoi parle-t-on ? », CAS, *Note de veille* n°19, 10 juillet 2006.

2.2. Ces disparités ont eu tendance à s'accroître au cours des dernières années sous l'effet du développement des contrats courts

T. Amossé montre que l'augmentation des transitions professionnelles a été particulièrement importante pour les moins qualifiés (Figure 6).

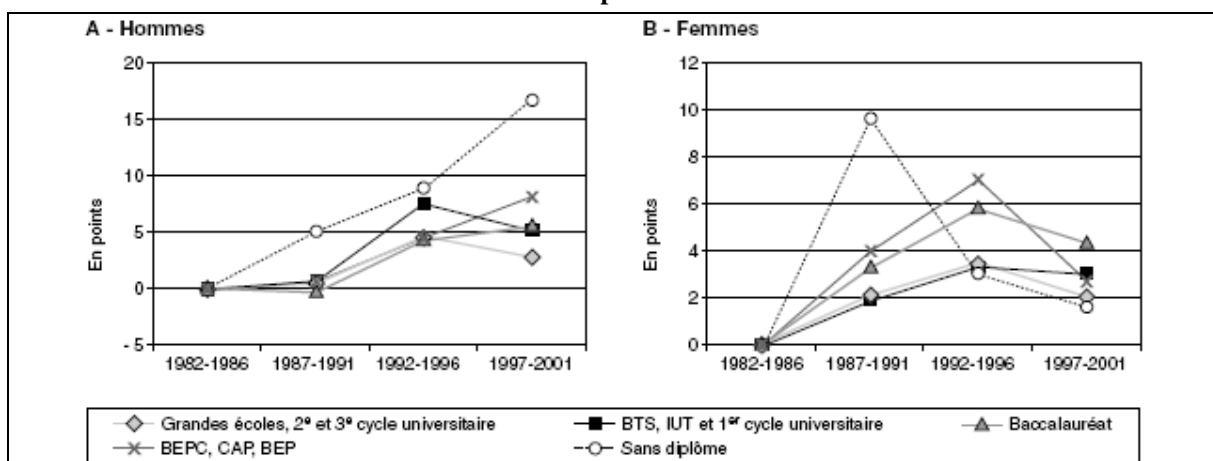
Figure 6 : Taux annuels de transition professionnelle sur le marché du travail de 1974 à 2001 (%)



De son côté, Pauline Givord [2005]¹⁴ montre que pour les jeunes sortant du système scolaire, le risque de chômage quand on est en emploi l'année précédente est plus fort à la fin des années 1990 qu'au début des années 1980. La hausse est particulièrement importante pour les hommes sans diplôme : **toutes choses égales par ailleurs, 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 la période 1982-1986 et la période 1997-2001** (Figure 7).

¹⁴ Givord P., « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Economie et Statistique*, n°388-389, 2005.

Figure 7 : Evolution des probabilités moyennes d'être au chômage pour les débutants dans l'emploi l'année précédente



Lecture : en moyenne sur l'échantillon, la probabilité (issue d'un modèle Logit) d'être au chômage lorsqu'on occupait un emploi l'année précédente a augmenté de 5 points pour les hommes sans diplôme entre la période 1982-1986 et la période 1987-1991, les autres variables explicatives étant fixées. Ces variables explicatives sont la région (9 indicatrices), l'ancienneté sur le marché de l'emploi mesurée par le nombre d'années écoulées depuis la sortie du système scolaire et son carré, le lieu de naissance, le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié, le taux de croissance du PIB à la date de l'enquête ainsi que l'année précédente.

Champ : actifs entrés sur le marché du travail depuis plus d'un an et moins de cinq ans à la date de l'enquête.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1982-2002. Graphiques tirés de Givord (2005).

Behaghel [2003], qui examine les évolutions des transitions de l'emploi au vers le non-emploi, observe *que l'augmentation des transitions s'est concentrée, aux âges médians (30-49 ans), sur les salariés de faible ancienneté (moins de deux dans la même entreprise)*. Il attribue, au moins en partie, cette augmentation au développement des contrats courts.

En effet, les taux de transition pour les hommes de faible ancienneté titulaires d'un CDI ont nettement moins augmenté entre les périodes 1976-1980 et 1997-1999 que ceux calculés sur l'ensemble des contrats (Tableau 3). Et cette augmentation est plus marquée pour les faibles niveaux de diplôme et de qualification.

En revanche, les transitions de l'emploi vers le non-emploi n'ont pas évolué de manière significative entre les deux périodes pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté.

Tableau 3 : Hausse du risque de transition de l'emploi vers le non-emploi entre 1976-1980 et 1997-1999 selon l'ancienneté, la catégorie socioprofessionnelle et le diplôme (hommes de 30 à 49 ans)

	Ancienneté dans l'entreprise				
	Moins de 2 ans		2 à 5 ans	5 à 10 ans	Plus de 10 ans
	CDI seulement	Tous contrats			
Par catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	1,9 (0,9) <i>1 782</i>	3,7 (1,0) <i>1 875</i>	- 0,6 (0,6) <i>1 648</i>	0,8 (0,4) <i>2 571</i>	0,05 (0,2) <i>3 872</i>
Professions intermédiaires	2,9 (1,1) <i>2 094</i>	5,9 (1,2) <i>2 259</i>	1,1 (0,8) <i>1 955</i>	0,6 (0,4) <i>3 904</i>	0,3 (0,2) <i>8 734</i>
Employés	1,4 (1,5) <i>1 575</i>	9,4 (1,8) <i>1 756</i>	0,6 (0,9) <i>1 382</i>	0,6 (0,5) <i>2 597</i>	- 0,2 (0,2) <i>4 730</i>
Ouvriers qualifiés	0,8 (1,3) <i>2 700</i>	5,8 (1,1) <i>3 318</i>	1,8 (0,8) <i>2 646</i>	0,1 (0,4) <i>5 278</i>	- 0,4 (0,2) <i>10 751</i>
Ouvriers non qualifiés	4,9 (2,0) <i>2 162</i>	15,4 (1,8) <i>2 569</i>	2,0 (1,3) <i>1 895</i>	0,2 (0,7) <i>3 772</i>	- 0,1 (0,4) <i>5 642</i>
Par niveau de formation initiale					
Au moins le baccalauréat	1,2 (0,8) <i>2 817</i>	4,3 (0,8) <i>3 087</i>	0,0 (0,6) <i>2 705</i>	0,5 (0,3) <i>4 834</i>	0,0 (0,2) <i>6 892</i>
Moins que le baccalauréat	3,1 (0,8) <i>7 496</i>	9,4 (0,8) <i>8 680</i>	1,5 (0,5) <i>6 832</i>	0,5 (0,3) <i>13 382</i>	- 0,1 (0,1) <i>26 954</i>

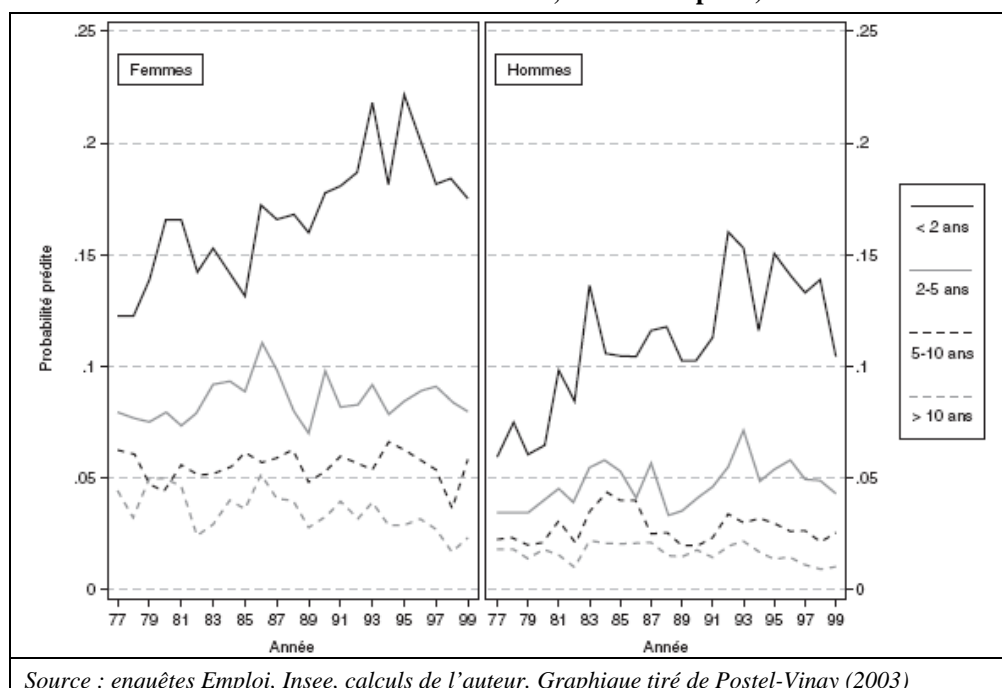
Lecture : entre 1976-1980 et 1997-1999, toutes choses égales par ailleurs, le risque de transition vers le non-emploi a augmenté de 1,9 point de pourcentage pour les cadres de moins de 2 ans d'ancienneté en CDI. Cette hausse est estimée avec un écart-type de 0,9 point sur un échantillon de 1 782 hommes salariés de 30-49 ans. Si on considère en 1997-1999 l'ensemble des cadres de moins de 2 ans d'ancienneté (y compris ceux en CDD, intérim ou stage de la formation professionnelle), la hausse du risque de transition vers le non-emploi est de 3,7 points. La hausse du taux de transition est mesurée comme l'effet du changement de période dans un modèle Probit (un modèle séparé pour chaque cellule). Les variables de contrôle incluses lorsqu'elles sont pertinentes sont : le taux de croissance du PIB réel, la catégorie socioprofessionnelle (5 catégories), la taille de l'entreprise (4 catégories), le secteur d'activité (5 catégories), le diplôme (2 catégories) et l'âge. Les écarts-types sont entre parenthèses et les effectifs de chaque catégorie sont indiqués en italique.

Source : enquêtes Emploi, Insee, calculs de l'auteur.

Fabien Postel-Vinay [2003]¹⁵ montre que *la hausse des transitions de l'emploi vers le non-emploi pour les salariés de faible ancienneté a été régulière sur toute la période 1976-1999* (Figure 8).

¹⁵ Postel-Vinay F., « Evolution du risque de perte d'emploi : changements structurels ou changements institutionnels ? », *Economie et Statistique*, n°366, décembre 2003.

Figure 8 : Transitions annuelles de l'emploi vers le non-emploi selon l'ancienneté dans l'emploi (hommes et femmes de 30 à 49 ans, salariés du privé)



Enfin, en accord avec Behaghel, il estime que *la quasi-totalité de cette hausse s'explique par le développement des contrats courts*. En effet, pour les salariés de moins de deux ans d'ancienneté titulaires d'un CDI, il n'y aurait pas de tendance forte dans l'évolution des transitions de l'emploi vers le non-emploi.

3. LE DEVENIR DES SALARIÉS EN CONTRATS COURTS

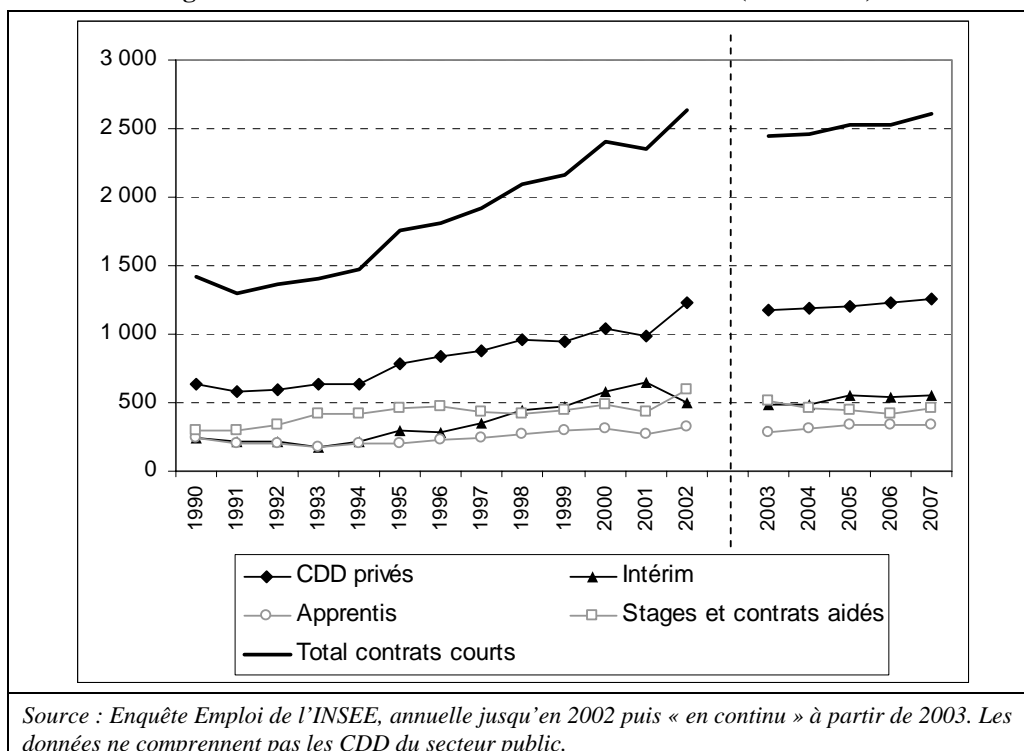
Le fort développement des contrats courts invite à s'interroger sur le devenir des salariés occupant ce type d'emplois. La crise actuelle a montré que les personnes en CDD ou en contrat d'intérim étaient les premières à perdre leur emploi. Hors période de crise, que deviennent ces salariés ? Combien accèdent à un emploi durable et au bout de combien de temps ? Que deviennent les autres ?

3.1. La part des emplois en contrat court a fortement augmenté depuis le début des années 90

Les contrats courts regroupent les contrats à durée déterminée (CDD), les contrats de travail temporaire ou intérimaire, les contrats d'apprentissage ainsi que les contrats aidés et les stages. Ces formes d'emploi se sont fortement développées depuis le début des années 1990 (Figure 9).

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. Les CDD étaient les plus nombreux avec 1 250 000 emplois salariés privés. On dénombrait par ailleurs 550 000 intérimaires, 460 000 stagiaires de la formation professionnelle et personnes en contrats aidés et 340 000 apprentis. *Le nombre de ces contrats a fortement progressé depuis 1990, où il était de 1,4 million (soit 7,1 % de l'emploi salarié).* Parmi ces contrats, ce sont les CDD et l'intérim qui ont progressé le plus rapidement (Figure 9).

Figure 9 : Evolution du nombre de contrats courts (en milliers)



Ces différentes formes de contrats courts sont nettement majoritaires dans les embauches : **en 2007, la part des CDI dans les embauches n'était que de 28 %** (Claude Picart [2009]¹⁶). Encore faut-il préciser que les sources utilisées dans cette étude (« Déclarations de mouvements de main d'œuvre » et « Enquêtes sur les mouvements de main d'œuvre ») ont tendance à sous-estimer la part des contrats courts dans les embauches¹⁷.

Les chiffres publiés par l'ACOSS¹⁸, à partir des déclarations unique d'embauche (DUE) envoyées aux URSSAF¹⁹ par les employeurs, confirment l'importance prise par les emplois de courte durée : **dans l'ensemble des intentions d'embauche hors intérim déclarées par les employeurs 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**.

¹⁶ Picart C., « Forte augmentation des mouvements de main-d'œuvre en 2007 », Premières informations, Dares, no 24.2, juin 2009.

¹⁷ Pour les DMMO, l'obligation de déclaration ne porte que sur les contrats de plus d'un mois et pour les EMMO, le caractère trimestriel de l'enquête a pour conséquence de sous-estimer les contrats de moins de trois mois.

¹⁸ ACOSS, « Les intentions d'embauche hors intérim en 2008 marquées par le retournement conjoncturel », ACOSS-STAT n° 87, juillet 2009.

¹⁹ Le champ couvert est celui des activités concurrentielles, hors entreprises affiliées à la Mutualité sociale agricole.

Tableau 4 : Intentions d'embauche hors intérim en 2008

	Nombre de DUE (En milliers)	Part (en %)	Evolution 2008/2007 (en %)	Evolution 2008/2000 (en %)
Total des intentions d'embauche	18 821	100,0	2,7	37,6
dont intentions d'embauche de plus d'un mois	7 564	40,2	0,5	3,5
<i>CDD de plus d'un mois</i>	<i>4 184</i>	<i>22,2</i>	<i>2,2</i>	<i>3,4</i>
<i>CDI</i>	<i>3 380</i>	<i>18,0</i>	<i>-1,5</i>	<i>3,6</i>
dont CDD de moins d'un mois	11 257	59,8	4,3	76,7

Source : ACOSS (2009).

Les contrats courts concernent surtout les jeunes, les moins diplômés, les femmes, les ouvriers non qualifiés et les employés.

D'après l'étude de Selma Amira et Gilbert de Stefano [2005]²⁰, **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.

La catégorie socioprofessionnelle joue également : **les contrats courts concernent 28 % des ouvriers non qualifiés et 14 % des employés, mais seulement 5 % des cadres et 9 % des professions intermédiaires** (Tableau 5).

Les personnes employées à temps partiel sont également plus fréquemment sur des emplois courts (19 % contre 9 % pour les personnes à temps complet).

²⁰ Amira S. et Stefano G., « Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage et contrats aidés : les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002 », *Premières Synthèses*, DARES, n° 14.2, avril 2005.

Tableau 5 : Part des hommes et des femmes en contrats courts en 2002 (%)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Population totale de 15 à 64 ans,	9,3	12,5	10,7
<i>Selon :</i>			
L'âge			
15-24 ans	45,7	46,2	45,9
25-39 ans	9,4	14,4	11,6
40-49 ans	4,1	7,5	5,7
50-64 ans	2,7	5,2	3,8
Le diplôme			
Bac+2 ou plus	6,7	11,1	8,9
Bac	11,3	15,2	13,3
CAP-BEP	7,8	11,7	9,3
BEPC	12,7	12,4	12,6
Aucun diplôme	11,9	13,2	12,5
La catégorie socioprofessionnelle			
Cadres	3,8	7,0	5,0
Professions intermédiaires	6,6	11,0	8,7
Employés	12,6	14,1	13,8
Ouvriers qualifiés	8,9	12,6	9,3
Ouvriers non qualifiés	29,9	24,4	27,9
Le secteur d'activité			
Agriculture	6,1	10,9	7,5
Industrie	4,6	7,3	5,4
Construction	7,3	4,6	7,1
Tertiaire	11,6	13,3	12,5
La durée du travail			
Travail à temps complet	8,1	10,9	9,1
Travail à temps partiel	32,0	16,3	19,0
L'ancienneté dans l'entreprise			
Moins d'un an	39,2	43,5	41,3
Un à moins de 5 ans	11,0	15,5	13,0
5 ans ou plus	3,0	2,2	1,6
La taille de l'entreprise			
Moins de 20 salariés	9,3	13,0	10,9
20 à moins de 50	8,9	13,3	10,6
50 à moins de 100	10,5	12,9	11,6
100 à moins de 500	9,4	13,3	11,1
500 ou plus	7,2	10,8	8,9
Le statut public/privé			
Salariés de l'État et des collectivités locales	10,6	15,5	13,4
Salariés du privé	10,7	12,7	11,6

Source : Insee, enquête Emploi de mars 2002. Tableau tiré de Amira et Stefano (2005).

Sur 36 millions d'embauches en 2005, 15 millions correspondent au début d'une nouvelle mission d'intérim et 9 millions à des CDD.

La plupart des travaux mentionnés jusqu'ici utilisent des sources qui comparent des situations individuelles sur le marché du travail à un an d'intervalle. Ces sources ne permettent pas de savoir si les personnes dont la situation s'est modifiée ont connu un ou plusieurs changements au cours de l'année. L'exploitation d'autres sources statistiques permet de montrer que certains salariés connaissent de très nombreux changements professionnels au cours d'une année.

D'après les déclarations mensuelles de mouvements de main d'œuvre (DMMO) et l'enquête sur les mouvements de main d'œuvre (EMMO), qui ne prennent pourtant pas en compte l'intérim²¹, pour 100 emplois, on a observé 46 entrées et 45 sorties au cours de l'année 2007, dans les établissements de 10 salariés ou plus. L'importance de ces flux s'explique en grande partie par l'utilisation des CDD : **plus de deux tiers des embauches hors intérim se font en CDD et plus de la moitié des sorties d'emploi correspondent à des fins de CDD**. En incluant dans le champ les établissements de moins de 10

²¹ Le nombre d'intérimaires est renseigné par les établissements uniquement en fin de trimestre. Ainsi, les missions d'intérim ne sont pas prises en compte dans les mouvements de main d'œuvre au cours du trimestre.

salariés, dont les données sont disponibles pour la première fois en 2007, **le taux de rotation de la main d'œuvre hors intérim est de près de 50 %** (Claude Picart [2009]).

A partir de l'enquête Emploi en continu de l'INSEE on peut tenter d'estimer le nombre annuel d'embauches en prenant en compte l'intérim. Ce travail a été effectué par Marc-Antoine Estrade [2008]²² qui estime que **36 millions d'embauches ont été réalisées au cours de l'année 2005**. Ainsi, ce serait environ 140 000 personnes, qui, chaque jour ouvré, seraient recrutées. La très grande majorité de ces flux correspond à des emplois de très courte durée (missions d'intérim, CDD de moins d'un mois, emplois occasionnels). **Environ 15 millions d'embauches correspondent au début d'une nouvelle mission d'intérim**. Environ 9 millions d'embauches s'effectuent en CDD et 4 millions en CDI.

Ces mouvements de main d'œuvre se concentrent sur une minorité de personnes, qui connaissent plusieurs entrées et sorties de l'emploi au cours de la même année.

Selon Marc-Antoine Estrade [2008], 85 % des personnes en emploi en 2005 étaient présentes dans la même entreprise un an auparavant (75 % sur le même poste de travail). Les mouvements de main d'œuvre se concentrent donc sur les 15 % restants, ainsi que sur les personnes hors de l'emploi en 2005 mais ayant été employées au moins une fois au cours de cette même année (6,5 % de la population des 15-64 ans).

Au total, on estime que **16 % de la population en âge de travailler, soit 6,3 millions de personnes distinctes, ont été concernées par au moins une embauche en 2005**.

L'importance grandissante des contrats courts et leur concentration sur les jeunes et les moins qualifiés invitent à se demander quel est l'avenir des personnes employées sur ce type de contrat : accèdent-elles finalement à un CDI ou au contraire se retrouvent-elles enfermées dans des parcours précaires faits de contrats courts et de périodes de chômage ?

3.2. Les contrats courts ne permettent pas toujours d'accéder facilement à un emploi stable

Le suivi d'une année sur l'autre des personnes en contrat court montre qu'environ trois personnes sur dix accèdent à un CDI au bout d'un an. Pour certains salariés, les contrats courts peuvent donc déboucher *in fine* sur un emploi stable. Néanmoins, pour les débutants, les contrats temporaires (CDD ou intérim) déboucheraient moins souvent sur un CDI aujourd'hui que par le passé.

Certains chercheurs ont tenté de mesurer l'intérêt, pour un chômeur, d'accepter un contrat court en vue d'obtenir à terme un CDI. Ils tendent à confirmer que pour un chômeur, les chances d'obtenir un CDI augmentent lorsqu'il accepte d'être d'abord embauché en contrat court.

3.2.1. Environ trois salariés sur dix en CDD ou en intérim une année donnée accèdent à un CDI l'année suivante

A partir des données issues de l'enquête annuelle sur l'emploi de l'INSEE de 2002, Raphaël Cancé et Hélène Fréchou [2003]²³ ont examiné le devenir des salariés du secteur privé en CDD ou en intérim (l'analyse n'inclut pas l'apprentissage, les contrats aidés et les stages). Leurs travaux aboutissent à trois constats principaux.

²² Estrade M-A, « *Mobilités professionnelles et métiers : une approche par la demande de travail* », présentation au COE en réunion de travail du 25 novembre 2008 (disponible sur www.coe.gouv.fr).

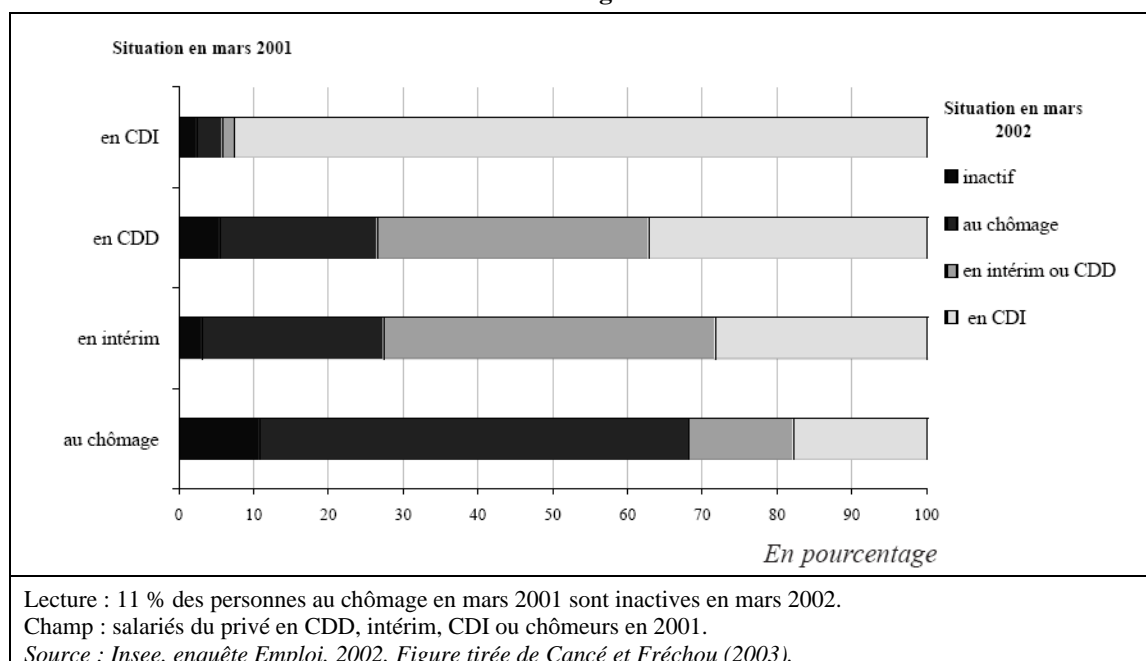
²³ Cancé R. et Fréchou H., « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », Dares, *Premières Synthèses*, n° 14.1, avril 2003.

Premièrement, près des trois quarts des personnes en CDD ou en intérim en mars 2001 sont toujours en emploi en mars 2002, alors que seulement un tiers des chômeurs ont trouvé un emploi sur la même période (Figure 10).

Deuxièmement, *les CDD et l'intérim peuvent déboucher sur un emploi stable, à tout âge et quel que soit le niveau de formation.*

Troisièmement, *les CDD débouchent plus souvent sur des CDI que les contrats d'intérim.* En effet, un quart des intérimaires et un tiers des salariés en CDD en mars 2001 ont obtenu un CDI un an plus tard. Cette proportion n'est que de 13 % pour les chômeurs (Figure 10).

Figure 10 : Devenir, en 2002, des personnes salariées du secteur privé (en CDI, CDD, intérim) ou au chômage en 2001

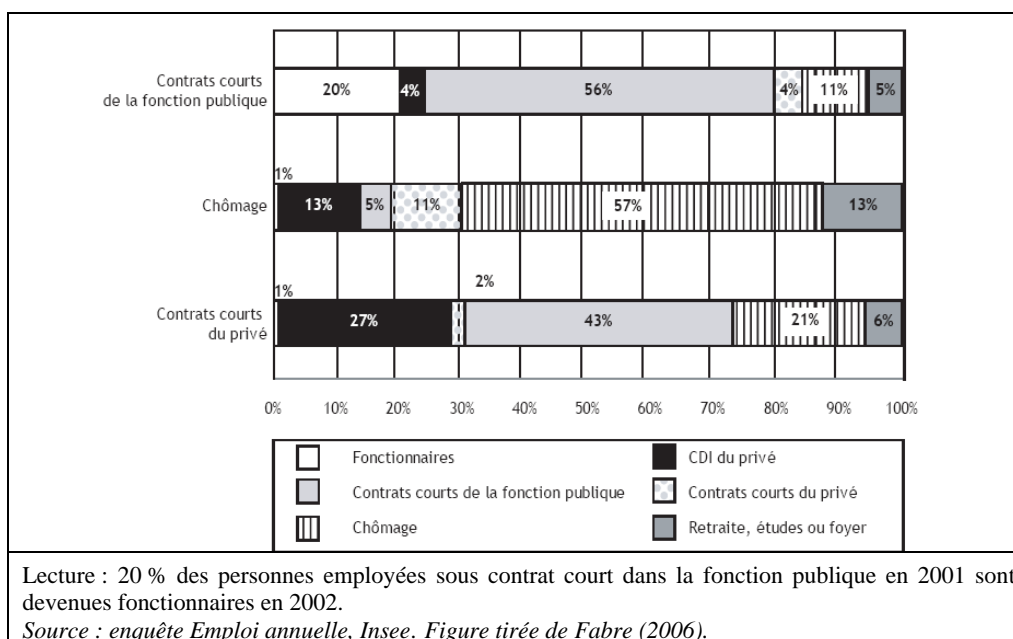


Toujours à partir de l'enquête emploi de 2002, Edouard Fabre [2006]²⁴ a comparé le devenir des salariés des secteurs privé et public en contrat court²⁵. Il en ressort que *le risque d'être au chômage l'année suivante est moins élevé pour les salariés en contrat court du public que pour ceux du privé.* En effet, 11 % des personnes travaillant en contrat court dans le public sont au chômage en mars 2002, alors que ce taux est de 21 % pour les salariés du privé en contrat court (Figure 11). *En revanche, les salariés du public en contrat court accèdent un peu moins souvent à des emplois longs que ceux du privé.* Ainsi, 20 % des salariés en contrat court dans le secteur public accèdent au statut de fonctionnaire et seulement 4 % à un CDI dans le secteur privé, alors que 27 % des salariés en contrat court dans le secteur privé sont en CDI l'année suivante (Figure 11).

²⁴ Fabre E., « 16 % des agents de la fonction publique en contrat court en mars 2002 », Dares, *Premières Synthèses*, n°04.2, janvier 2006.

²⁵ Pour le privé, il s'agit des CDD, intérim, apprentissage et contrats aidés et pour le public, des CDD, auxiliaires, vacataires, contrats aidés et stages.

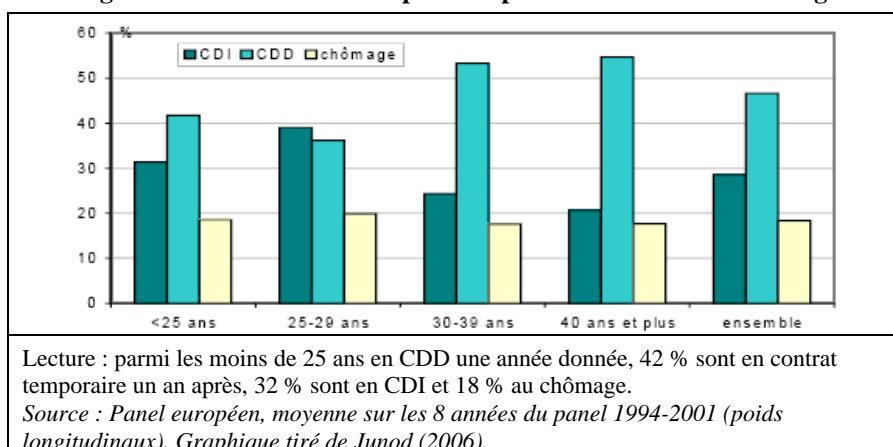
Figure 11 : Devenir, en 2002, des salariés sous contrat court du public et du privé ou des chômeurs en 2001



Béregère Junod [2006]²⁶ confirme ces résultats à partir de l'échantillon français du Panel européen des ménages de 1994 à 2001. En moyenne sur les huit années du panel, 29 % personnes en CDD une année donnée sont en CDI l'année suivante. Près de la moitié sont encore en CDD un an après (47 %), 18 % sont au chômage et 6 % sont inactifs ou non salariés (Figure 12).

Parmi les salariés en CDD, les plus âgés et les moins diplômés accèdent plus difficilement que les autres à un emploi stable. Ainsi, 39 % des 25 à 29 ans en CDD une année donnée sont en CDI l'année d'après, contre 21 % pour les plus de 40 ans (Figure 12).

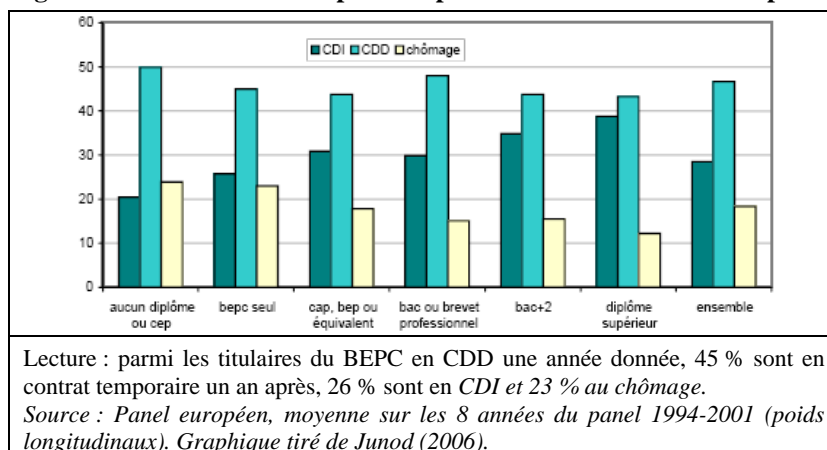
Figure 12 : Situation un an après des personnes en CDD selon l'âge



De même, 39 % des titulaires d'un diplôme supérieur à Bac+2 en CDD une année donnée sont en CDI un an après contre 20 % des personnes sans diplôme ou titulaires d'un certificat d'études primaires (CEP) (Figure 13).

²⁶ Junod B., « Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas ... mais pas pour tous », Dares, Document d'études, n° 117, juillet 2006.

Figure 13 : Situation un an après des personnes en CDD selon le diplôme



3.2.2. Toutes choses égales par ailleurs, les personnes en contrat court accèdent plus facilement à l'emploi stable que les chômeurs

Les études précédentes mettent en évidence que les salariés en emploi temporaire sont plus nombreux que les chômeurs à obtenir un emploi en CDI. Peut-on en conclure qu'un passage par un contrat court faciliterait l'accès des chômeurs à un CDI ? A partir de ces seules études, on ne peut en toute rigueur pas l'affirmer de façon aussi tranchée.

En effet, les personnes qui prennent des emplois courts diffèrent de celles qui sont au chômage et ont peut-être des caractéristiques qui leur facilitent l'accès à l'emploi, aussi bien à l'emploi temporaire qu'à l'emploi stable. Et en conséquence, l'accès au CDI est peut-être moins favorisé par le fait de détenir un emploi temporaire que par le fait de présenter certaines caractéristiques individuelles.

Des méthodes économétriques ont été développées pour mesurer correctement l'impact du passage par un emploi temporaire en neutralisant l'effet de ces caractéristiques individuelles, observées (âge et formation par exemple) ou non.

Une étude économétrique récente de Pauline Givord et Lionel Wilner [2009]²⁷ estime les transitions entre les différents états du marché du travail, et cherche à mesurer l'effet net du passage par un contrat court, en éliminant ce qui dans les résultats tient aux caractéristiques des individus. Les estimations sont menées sur la période 2002-2008 à partir de l'enquête Emploi. L'échantillon est composé de personnes âgées de 18 à 60 ans, interrogées six trimestres consécutifs. Selon cette étude, **toutes choses égales par ailleurs, les personnes en CDD ont trois fois plus de chances que les chômeurs d'accéder à un CDI d'un trimestre à l'autre et les intérimaires ont deux fois plus de chances que les chômeurs d'accéder à un CDI d'un trimestre à l'autre.**

A l'étranger, les études économétriques sur cette question sont également assez rares. Une dizaine d'études serait disponible pour toute l'Europe. Elles concluent généralement à un effet tremplin des emplois temporaires par rapport au chômage dans l'accès à l'emploi stable, sauf pour les Etats-Unis (effet négatif), l'Espagne (effet négatif) et l'Allemagne (absence d'effet)²⁸. Par ailleurs, elles tendent à montrer que l'effet tremplin est plus fort pour les jeunes diplômés et les moins qualifiés (Bart Cockx [2009]²⁹).

²⁷ Givord P. et Wilner L., « Les contrats temporaires : trappe ou marchepied vers l'emploi stable ? », Document de travail, INSEE-DESE, n° 2009/04, 2009.

²⁸ A la différence des autres études, qui considèrent toute forme de travail temporaire, les études concernant ces trois pays s'intéressent cependant exclusivement à l'effet tremplin de l'emploi intérimaire

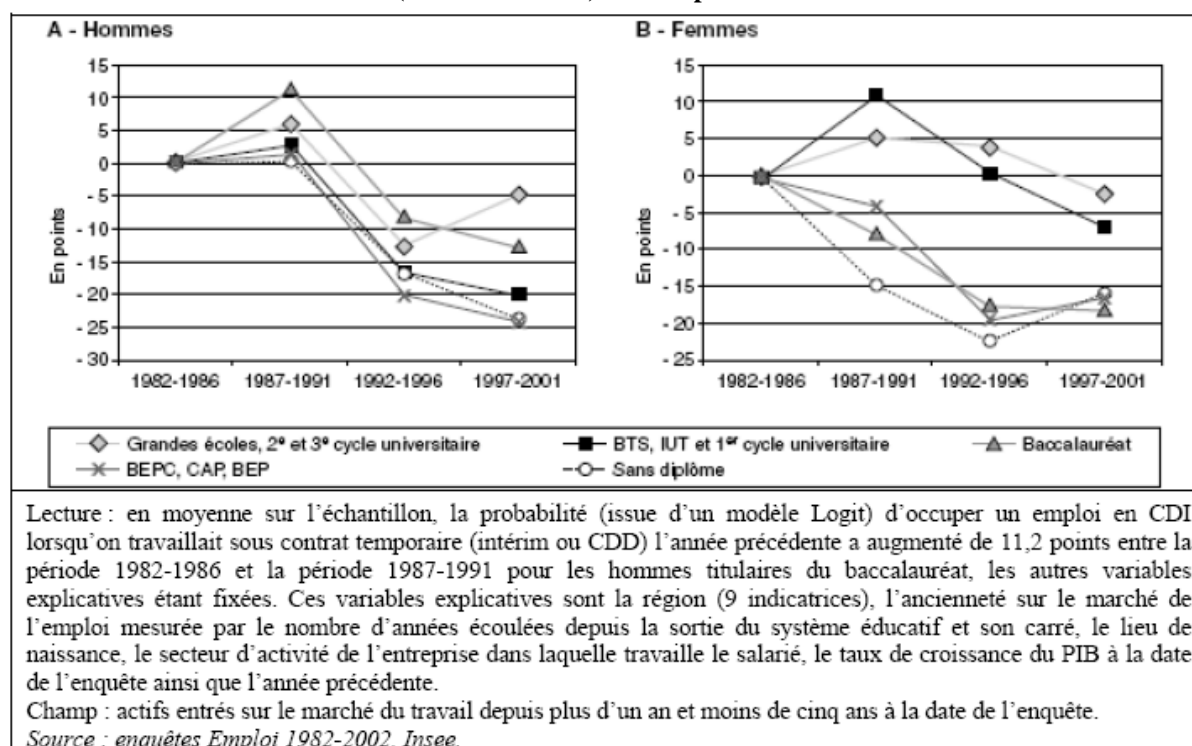
²⁹ Cockx B., communication au colloque du 4 juin 2009 sur les mobilités professionnelles (voir sur le site du COE les présentations des intervenants et les actes du colloque www.coe.gouv.fr)

3.2.3. Pour les débutants, les contrats temporaires (CDD ou intérim) débouchent moins souvent sur un CDI à la fin des années 1990 qu'au début des années 1980

Pauline Givord [2005]³⁰ s'est intéressée à l'évolution dans le temps des probabilités de passer d'une année à l'autre d'un emploi court à un CDI, pour les jeunes sortant du système scolaire uniquement.

Toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire en raisonnant à région, ancienneté sur le marché du travail, lieu de naissance, secteur d'activité et taux de croissance donnés), *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* (Figure 14). Il est pourtant plus fréquent de débiter par un emploi temporaire à la fin des années 1990 qu'au début des années 1980.

Figure 14 : Evolution des probabilités moyennes d'être en CDI pour les débutants sous contrat temporaire (CDD ou intérim) l'année précédente



3.3. Certains salariés seraient durablement enfermés dans le chômage ou les emplois courts

Un tiers des salariés en CDD occupe un CDI un an plus tard. Inversement, deux tiers des salariés CDD ne sont pas en CDI un an plus tard. Y parviennent-ils par la suite ?

Béregère Junod [2006] apporte des éléments de réponse à cette question. A partir du panel européen des ménages, elle suit les personnes en CDD pendant trois ans. Selon cette source, **62,5 % des personnes en CDD une année donnée obtiennent un CDI au cours des trois années suivantes**³¹. Cette proportion décroît fortement avec l'âge et croît fortement avec le diplôme (Tableau 6). Ainsi un

³⁰ Givord P., « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Economie et Statistique*, n°388-389, 2005.

³¹ Ce résultat est obtenu en corrigeant le biais d'attrition c'est-à-dire le fait que les personnes restant trois années de suite dans la base n'ont pas la même probabilité d'obtenir un CDI que ceux qui en sortent.

peu plus du tiers des personnes en CDD n'obtiendraient pas de CDI au bout de trois ans. Rien n'est dit cependant sur le caractère subi ou choisi de cette situation (encadré 1).

Tableau 6 : Part des personnes en CDD occupant un CDI trois ans après

âge	% obtenant un CDI	diplôme	% obtenant un CDI
< 25 ans	77,9	Aucun diplôme ou cep	46,0
25-29 ans	68,9	BEPC seul	57,9
30-39 ans	53,9	CAP, BEP ou équivalent	62,8
>39 ans	30,4	Bac ou brevet professionnel	73,6
Total	62,5	Bac + 2	74,7
		Diplôme supérieur	70,9

Champ : salariés du privé en CDD
Source : Panel européen des ménages

Les contrats courts vus par les salariés

Une étude d'Edouard Fabre et Nicolas de Riccardis [2007]³² apporte des informations sur le ressenti des salariés du secteur privé en contrat court (CDD et intérim). Elle repose sur une exploitation de l'enquête sur « la perception du travail dans le secteur privé selon le type de contrat ». Il s'agit d'une enquête complémentaire à l'enquête Emploi de l'INSEE (trois derniers trimestres de 2004), basée sur un échantillon de 1 100 salariés en CDD et de 400 intérimaires.

Il ressort de cette enquête que **75 % des salariés en contrat court auraient préféré avoir un CDI si cela avait été possible.**

Pour plus de la moitié des salariés concernés, un CDD ou une mission d'intérim est un moyen de se maintenir sur le marché du travail et d'éviter ainsi une rupture professionnelle (49 % des personnes en CDD et 64 % des intérimaires) ou d'obtenir ensuite un CDI dans l'entreprise (53 % des personnes en CDD et 60 % des intérimaires).

Les salariés en contrat court (CDD ou intérim) sont préoccupés par le risque de se retrouver au chômage : 79 % des personnes en CDD et 81 % des intérimaires pensent que leur type de contrat entraîne un risque de chômage plus élevé que le CDI. **Près de 85 % des salariés en contrat court jugent également que leur type de contrat les empêche de faire des projets à long terme, comme l'acquisition d'un logement.**

Les salariés en contrat court n'ont cependant pas une vision totalement négative de ce type de contrat.

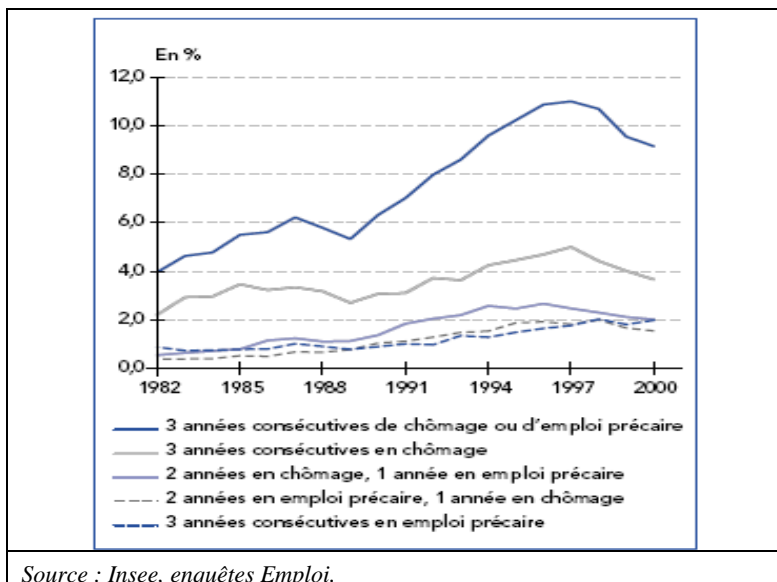
Ainsi, les deux tiers des salariés en contrat court (69 % des titulaires de CDD et 65 % des intérimaires) se sentent aussi intégrés à leur entreprise que ceux embauchés en CDI. En outre, leur travail leur paraît aussi intéressant (71 % des titulaires de CDD et 58 % des intérimaires) et aussi bien rémunéré qu'un travail en CDI (61 % des personnes en CDD et 82 % des intérimaires). Nombre de salariés employés en contrat court perçoivent même des avantages à ce type de contrat (expériences plus variées, plus de liberté en étant moins engagé dans l'entreprise, plus de temps libre entre deux contrats).

Un cinquième des salariés en contrat court déclare même préférer ce type de contrat (ils n'auraient pas préféré bénéficier d'un CDI si cela avait été possible). Par rapport à ceux qui préfèrent un CDI, ces salariés sont plus souvent étudiants, vivent moins souvent en couple, ont moins connu le chômage dans le passé, occupent plus souvent des postes de cadres et sont plus diplômés.

³² Fabre E. et Riccardis N., « Les contrats courts vus par les salariés : une précarité de l'emploi qui n'induit pas nécessairement une précarité du travail », Dares, *Premières Synthèses*, n° 12.3, mars 2007.

De son côté, Denis Fougère [2003]³³ s'est intéressé, à partir de l'enquête Emploi, aux personnes qui restaient durablement en situation de précarité sur le marché du travail. Selon ces travaux, *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* (Figure 15). Il s'agit de personnes plutôt jeunes et peu qualifiées.

Figure 15 : part des actifs en emplois précaires ou au chômage trois années de suite



Ces deux études suivent les personnes sur une période de trois ans. On peut souhaiter aller au-delà et chercher à savoir si certaines personnes ne sortent *jamais* d'une alternance entre emplois précaires et chômage.

Les données statistiques manquent pour répondre précisément à cette question. Néanmoins, l'étude menée par Magali Beffy, Elise Coudin et Roland Rathelot [2008]³⁴ propose une estimation de la part des salariés qui seraient concernés par ces carrières précaires. Cette estimation repose sur une exploitation des enquêtes Emploi de 2003 à 2006. Les auteurs se concentrent sur les personnes âgées de 30 à 49 ans observées pendant 6 trimestres consécutifs dans les données (échantillon de 33 206 personnes).

L'approche consiste à classer les personnes dans l'une des quatre catégories de trajectoires suivantes : les personnes continûment en emploi stable (CDI, fonction publique, travail indépendant) ; les personnes toujours inactives ; les personnes alternant les emplois stables et les autres états (emploi instable, chômage, inactivité) ; les personnes ayant des périodes d'activité mais sans jamais accéder à l'emploi stable. Chaque individu est classé dans la catégorie la plus probable au vu des états qu'il a occupés lors des six interrogations de l'enquête. La période d'observation des individus, 18 mois au total, est relativement courte, ce qui invite à considérer avec prudence les estimations réalisées qui consistent à extrapoler ces observations, à l'aide de méthodes économétriques sophistiquées, à l'ensemble de la carrière.

³³ Denis Fougère, « Instabilité de l'emploi et précarité des trajectoires », *Actes des troisièmes entretiens de l'Emploi*, ANPE, 2003.

³⁴ Beffy M., Coudin E. et Rathelot R., « *Who is confronted to insecure labor market histories ? Some evidence based on French labor market transitions* », INSEE-DESE, Document de travail n° G2008/10, 2008.

Selon ces estimations, **5 % des personnes âgées de 30 à 49 ans resteraient confinées entre l'emploi instable et le non-emploi**³⁵. L'étude montre en outre que ces personnes, au-delà de l'impossibilité d'accéder à l'emploi stable, ont en moyenne moins accès à l'emploi que les personnes qui alternent emploi stable et autres états. Le risque de ne jamais accéder à l'emploi stable est plus fort pour les personnes ayant un très faible niveau d'éducation.

³⁵ Cette proportion est logiquement inférieure à celle des personnes qui, lors des six interrogations, sont restées en emploi instable ou en non-emploi, et qui est d'environ 13 %.

DEUXIEME PARTIE : LES DIFFERENTES FORMES DE MOBILITE PROFESSIONNELLE

Tenter de décrire finement la trajectoire professionnelle d'une personne est un exercice très difficile. Cette difficulté tient au nombre important de dimensions qu'il convient de prendre en compte.

La trajectoire professionnelle d'une personne peut d'abord être analysée selon un plan « vertical » afin d'aborder la question de la mobilité sociale en cours de carrière. Cette question peut se décomposer en au moins deux sous-questions : comment le salaire de la personne étudiée évolue-t-il au cours de sa vie professionnelle ? Cette personne change-t-elle de catégorie socioprofessionnelle en cours de carrière ?

Les trajectoires professionnelles peuvent être également analysées selon un plan « horizontal », même si, dans les faits, mobilités verticales et horizontales peuvent aller – et vont souvent – de pair. Cette mobilité horizontale recouvre des réalités variées et parfois liées : changement de métier, changement de statut (emploi public, emploi privé, indépendant), changement d'établissement (s'accompagnant ou non d'un changement d'employeur), mobilité géographique liée à l'emploi.

La description fidèle de la trajectoire professionnelle d'une personne supposerait donc d'embrasser d'un même regard l'ensemble de ces dimensions, auxquelles il faudrait encore ajouter les transitions entre emploi, chômage et inactivité.

S'agissant non pas d'une personne en particulier mais de l'ensemble des actifs, que sait-on de ces différentes formes de mobilité professionnelle³⁶ ? Sont-elles plus fréquentes aujourd'hui qu'hier ? Quels sont les actifs qui en bénéficient – ou les subissent – le plus ? Quels en sont les facteurs déterminants ? Quels liens existe-t-il entre elles ? L'objectif de cette deuxième partie est d'apporter des éléments de réponse à ces questions, à partir d'une synthèse de l'état des connaissances produites sur ce sujet depuis une dizaine d'années.

1. La mobilité salariale en cours de carrière

La mobilité salariale en cours de carrière est étudiée d'au moins deux façons par les chercheurs. Certains adoptent une analyse en termes de cohortes (ensemble de personnes nées une même année ou entrées sur le marché du travail une même année) et comparent la façon dont le salaire moyen de chaque cohorte progresse au cours de la vie professionnelle. D'autres s'intéressent aux variations de court terme des salaires individuels (par exemple sur deux ans) et analysent dans quelle mesure l'ampleur de ces variations de court terme ont évolué au cours du temps.

1.1. Des carrières salariales plus différenciées dans les cohortes récentes et davantage impactées par le temps partiel et les contrats courts

Une première façon d'apprécier l'évolution de la mobilité salariale en cours de carrière est d'analyser le profil des salaires de différentes cohortes en fonction de l'âge. C'est le travail réalisé par Koubi (2003)³⁷ à partir des déclarations annuelles de données sociales, qui porte sur les cohortes nées entre 1908 et 1976.

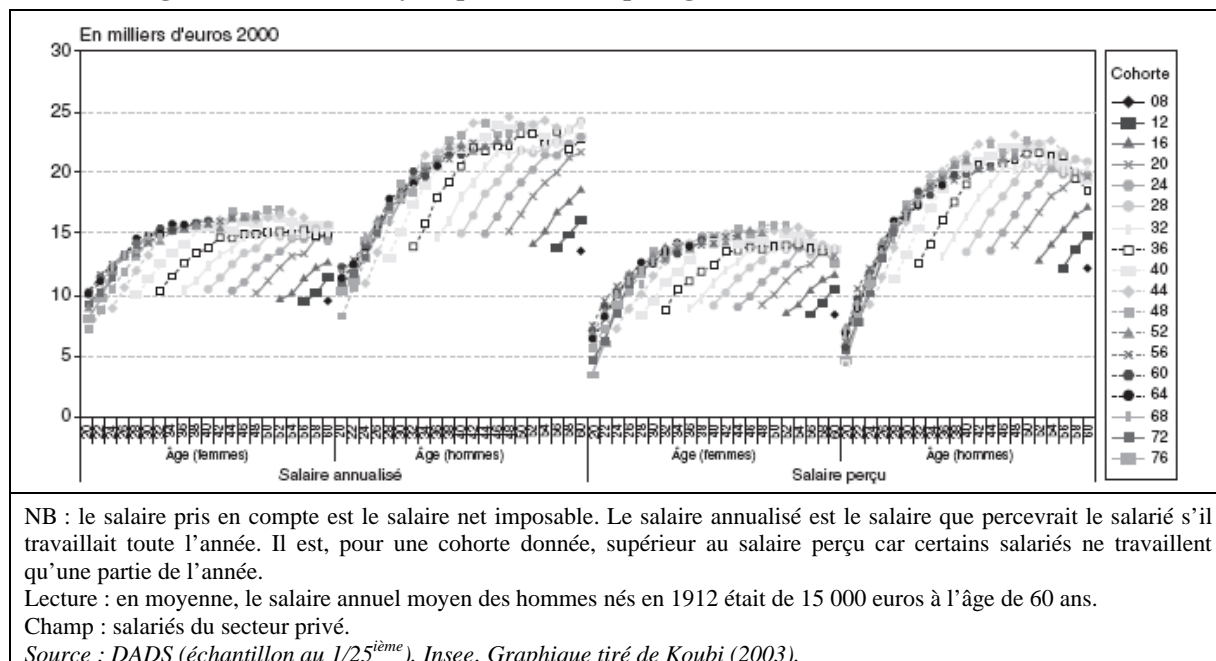
Le graphique suivant, tiré de cette étude, montre ainsi que le salaire moyen de chaque cohorte croît assez fortement avec l'âge en début de carrière, mais que cette croissance est plus faible en milieu de carrière et même nulle voire légèrement négative en fin de carrière pour toutes les cohortes, à

³⁶ Dans cette partie, on ne traitera pas directement des transitions entre emploi, chômage et inactivité, puisqu'elles ont été abordées dans la partie précédente.

³⁷ Koubi M., « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Economie et statistique* n° 369-370, 2003.

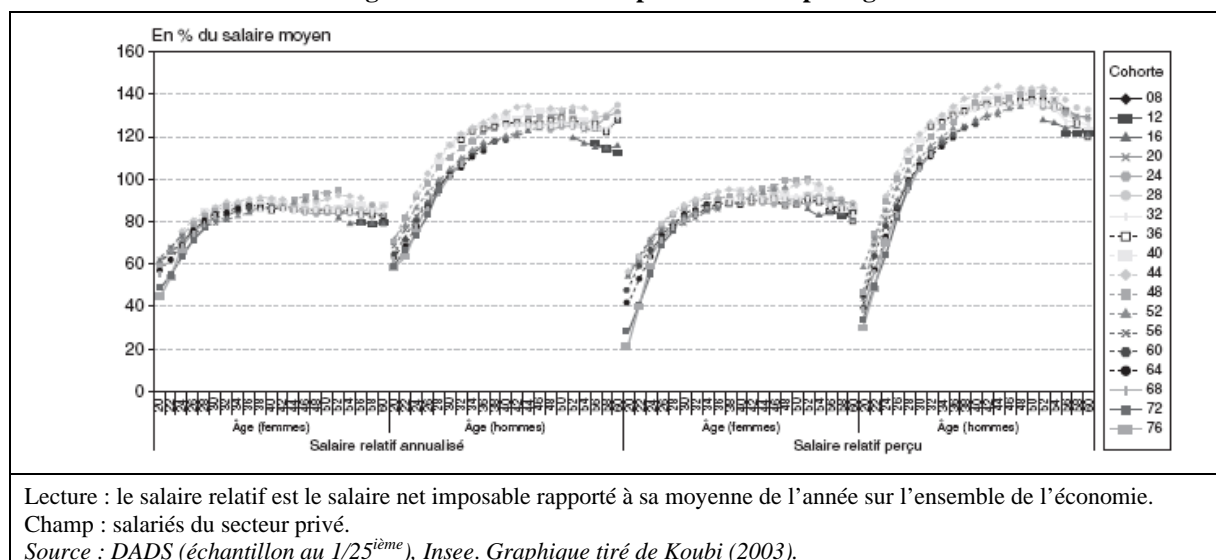
l'exception des premières, qui ont bénéficié de la croissance forte de l'économie jusqu'à la fin de leur carrière.

Figure 16 : Salaires moyens par cohorte et par âge en euros constants (salaires réels)



De fait, si l'on neutralise l'effet de date, c'est-à-dire l'incidence de la croissance de l'économie sur les salaires, en rapportant chaque année le salaire moyen de chaque cohorte au salaire moyen pour l'ensemble de l'économie, on note que les profils de carrière sont cette fois beaucoup plus similaires d'une cohorte à l'autre.

Figure 17 : Salaire relatif par cohorte et par âge



L'analyse que réalise Koubi en termes de cohortes permet de mettre en évidence plusieurs évolutions intéressantes.

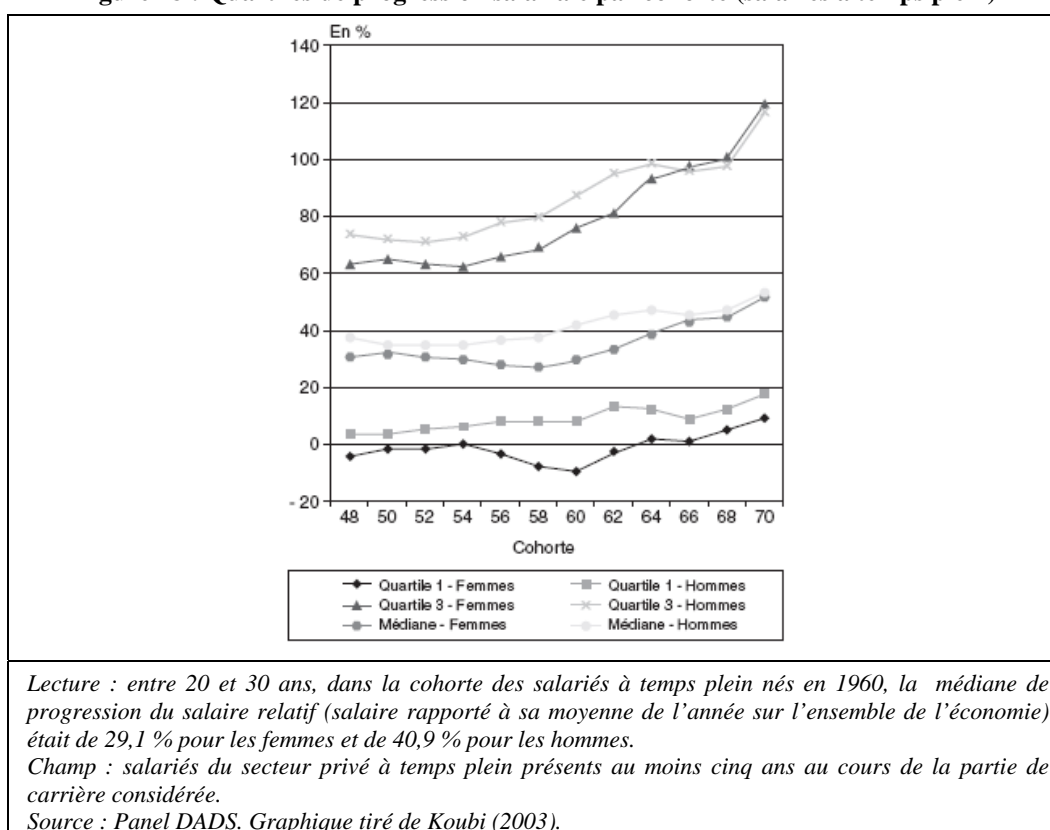
Premièrement, *d'une cohorte à l'autre, l'écart entre les salaires masculins et féminins a tendance à s'atténuer*. Par exemple, la différence entre le salaire des hommes cadres à temps plein et celui des femmes cadres à temps plein équivalait à 40 % du salaire moyen pour la cohorte née en 1938, il n'était

plus que de l'ordre de 5 % du salaire moyen pour la cohorte née en 1970. Koubi note que c'est chez les ouvriers que l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est le plus persistant.

Deuxièmement, *si les générations les plus 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 (emplois courts et temps partiel)*. Dans les deux graphiques précédents, on note ainsi une différence importante entre les salaires annualisés et les salaires perçus par les cohortes les plus récentes.

Troisièmement, dans les générations nées après 1950, si la rémunération en début de vie active s'est dégradée, ce recul a été compensé par une progression plus rapide en début de carrière. Néanmoins, *au sein de chaque génération, les écarts de progression salariale en début de carrière ont eu tendance à augmenter entre ceux dont la progression salariale est forte et ceux dont la progression salariale est faible*, comme le montre le graphique suivant.

Figure 18 : Quartiles de progression salariale par cohorte (salariés à temps plein)



Le Minez et Roux (2002)³⁸ ont réalisé un travail similaire mais centré sur les débuts de carrière, qui repose sur l'analyse des trajectoires professionnelles et salariales de cohortes de débutants entrés sur le marché du travail entre 1976 et 1992. Les entrants considérés sont des jeunes salariés ayant une première expérience professionnelle d'au moins six mois dans le champ de l'emploi du secteur privé.

Les auteurs de cette étude montrent en particulier qu'à moyen terme, les progressions de salaire sont plus favorables pour ceux qui ont débuté dans les années 1980, tandis qu'elles ralentissent pour les débutants des cohortes les plus récentes. Au bout de six ans, le salaire des débutants entre 1976 et 1980 avait progressé de 39 %, celui des débutants entre 1982 et 1987 de 44 %, et celui des débutants

³⁸ Le Minez S. et Roux S., « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Economie et statistique* n° 351, 2002.

entre 1991 et 1992 de 34 %. Mais Le Minez et Roux précisent que de telles évolutions sont difficiles à interpréter car elles intègrent des effets de conjoncture.

Les auteurs montrent également, ce qui est cohérent avec l'analyse de Koubi, qu'à *caractéristique donnée du premier emploi*, l'écart de salaire au premier emploi entre les débutants hommes et les débutants femmes s'est réduit. Néanmoins, ils montrent que les femmes sont beaucoup plus massivement concernées par l'augmentation du travail à temps partiel que les hommes, ce qui affecte fortement le salaire réellement perçu.

Globalement, *la proportion de temps partiel parmi les premiers emplois occupés a doublé entre le milieu des années 1970 et le début des années 1990*. Pour les femmes, cette proportion est passée de 18 % en 1976 à 41 % en 1992, alors que pour les hommes cette proportion est passée de 10 % à 21 % sur la même période.

De génération en génération, *sortir du temps partiel est devenu plus difficile pour les femmes*. Ainsi, au bout de cinq ans, une femme ayant débuté à temps partiel entre 1976 et 1980 avait 63 % de chances d'être employée à temps complet cinq ans plus tard, alors qu'elle n'en avait plus que 49 % lorsqu'elle avait débuté entre 1991 et 1992. Symétriquement, la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel lorsqu'on a commencé à travailler à temps complet est passée de 13 % pour les femmes ayant débuté leur carrière entre 1976 et 1980 à 22 % pour celles ayant débuté leur carrière entre 1991 et 1992.

Pour autant, *débuter dans un emploi à temps partiel n'est pas pénalisant en termes de salaire lorsqu'on occupe ensuite un emploi à temps complet* : les débutants à temps partiel (hommes et femmes), lorsqu'ils occupent plus tard un emploi à temps complet, parviennent à des niveaux de salaires très proches de ceux qui ont débuté sur un emploi à temps complet (à premier emploi comparable et changements de situation identiques à l'exception du temps de travail).

1.2. L'analyse des variations de court terme des salaires individuels : baisse de la mobilité salariale au cours des années 70, stagnation depuis

Toujours à partir des mêmes sources de données (le panel DADS), Buchinsky, Fields, Fougère et Kramarz (2003)³⁹ ont cherché à mesurer l'évolution de la mobilité salariale en France. Pour cela, les auteurs évaluent la mobilité salariale au cours de périodes successives de deux ans, de 1967 à 1997, à partir de six indicateurs différents.

Deux indicateurs appréhendent la mobilité à travers les changements de position dans la hiérarchie salariale :

- le premier indicateur repose sur le regroupement des salariés par déciles : un décile rassemble 10% de salariés, le premier décile rassemble les 10 % de salariés aux salaires les plus faibles, le dixième et dernier décile regroupe les 10 % de salariés aux salaires les plus élevés ; la mesure de la mobilité au cours d'une période de deux ans repose sur la comparaison, pour chaque salarié, de son décile d'appartenance en début et en fin de période ; la définition de l'indicateur de mobilité est telle que plus les salariés d'un même décile de départ sont dispersés dans différents déciles en fin de période, plus la mobilité est élevée (« Minus Chi-square statistics ») ;
- le second indicateur repose sur le regroupement des salariés en centiles (tranches de 1 % de la distribution des salaires) ; pour chaque salarié, on peut mesurer, en nombre de centiles (gagnés ou perdus indifféremment), son déplacement dans la distribution des salaires entre le début et la fin de la période de deux ans ; l'indicateur de mobilité est défini par la moyenne de ce déplacement calculée sur l'ensemble des salariés (« Per capita centile movement »).

³⁹ Buchinsky M., Fields G., Fougère D., Kramarz F., « Franks or Ranks ? Earnings Mobility in France : 1967-1999 », *CEPR Discussion Paper* n° 3937, juin 2003.

Un troisième indicateur repose sur la variation, pour chaque salarié, de la part que son salaire représente dans le total des salaires, entre le début et la fin de la période de deux ans ; l'indicateur est défini comme la moyenne, sur l'ensemble des salariés, de cette variation prise en valeur absolue, c'est-à-dire sans tenir compte de son signe (« Per capita share movement »).

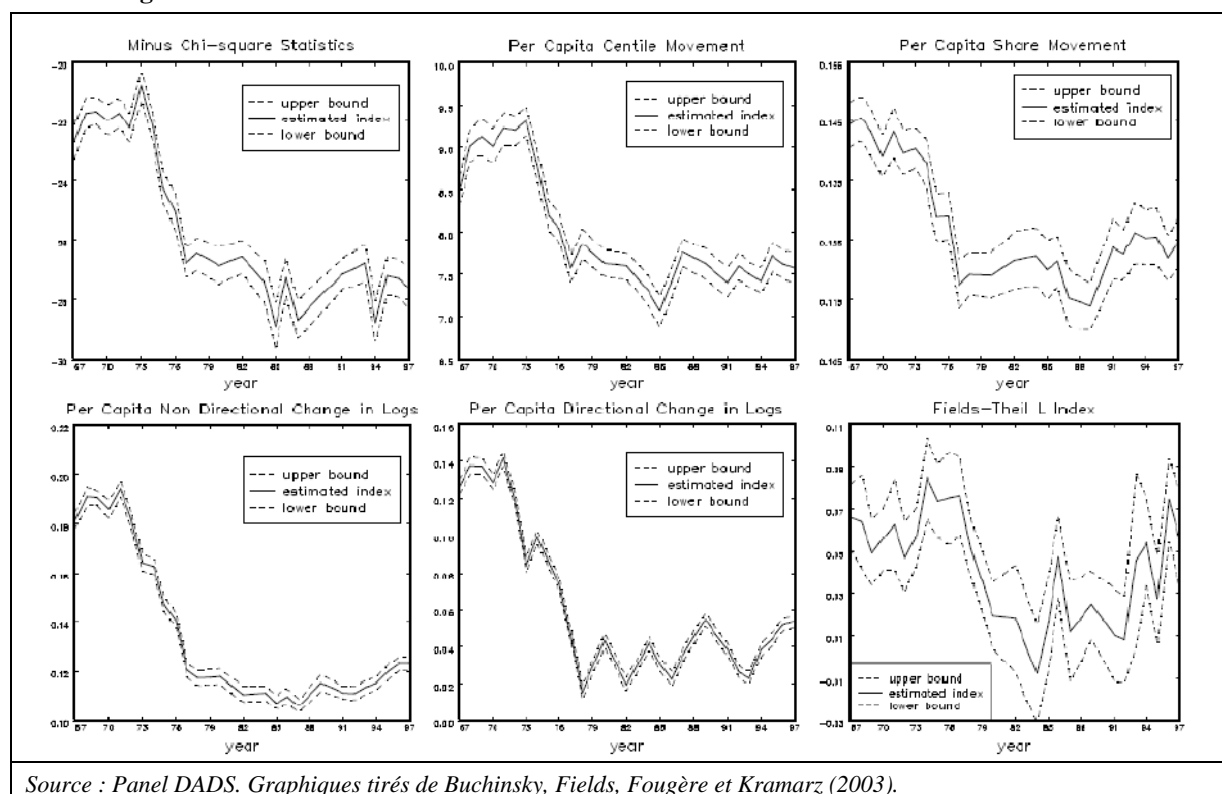
Deux indicateurs reposent sur la variation du salaire (précisément de son logarithme) entre le début et la fin de la période de deux ans :

- le premier de ces indicateurs est défini comme la moyenne, sur l'ensemble des salariés, de cette variation prise en valeur absolue (les augmentations et les diminutions de salaire accroissent la mesure de la mobilité) (« Per capita non directional change in Logs ») ;
- le deuxième indicateur est défini comme la moyenne de cette variation en valeur algébrique : les augmentations de salaire contribuent positivement à la mesure de la mobilité, mais les diminutions de salaire contribuent négativement (« Per capita directional change in Logs »).

Enfin, le dernier indicateur se distingue des précédents : il n'évalue pas la mobilité salariale elle-même, mais ses effets sur l'inégalité salariale. La définition de l'indicateur est telle que sa valeur augmente quand l'inégalité diminue (« Fields-Theil L Index »).

L'évolution de ces indicateurs au cours de la période étudiée est représentée dans les six graphiques suivants.

Figure 19 : Evolution de la mobilité salariale entre 1967 et 1999 à travers six indicateurs



On note que pour les cinq premiers indicateurs de mobilité, **la mobilité salariale a décliné fortement de 1971 à 1977-1980, puis est restée à peu près stable ensuite**. Cette évolution s'explique en partie par l'évolution de la croissance économique sur la période : le « tapis roulant » de la croissance économique s'est ralenti avec la fin des Trente glorieuses et ce ralentissement s'est répercuté sur la progression des salaires.

Quant à l'évolution du dernier indicateur de mobilité, elle doit s'interpréter de la façon suivante : la contribution de la mobilité salariale à l'égalisation des revenus, après avoir baissé au cours des années 1970, est revenue à son niveau initial. Cette évolution résulte en partie de la croissance relativement dynamique du salaire minimum qui a contribué à resserrer la distribution des salaires dans sa première moitié.

2. Les changements de catégorie socioprofessionnelle en cours de carrière

Comment ont évolué les chances de promotions et les risques de déclassements en cours de carrière ? Deux études apportent des réponses à cette question, à partir de sources différentes.

La première montre que la mobilité sociale en cours de carrière a augmenté, mais que cette mobilité plus forte a pour revers des risques de déclassements qui ne sont plus marginaux.

La seconde s'intéresse plus spécifiquement à l'accès à la catégorie sociale de cadre et montre que celui-ci est de plus en plus lié à la formation initiale et se fait de moins en moins par progression de carrière.

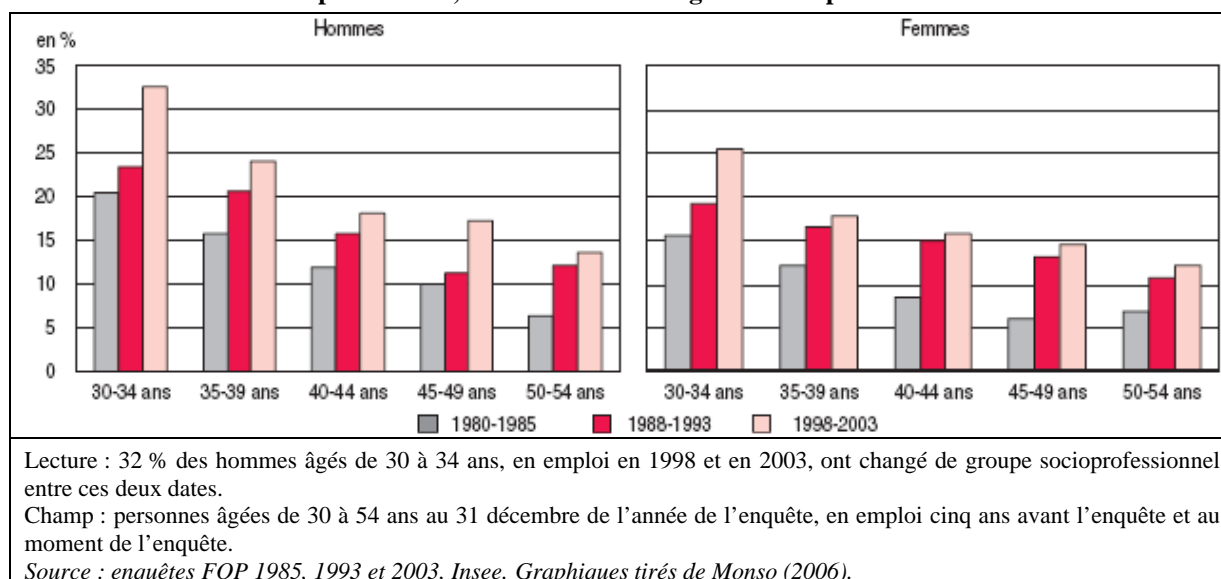
2.1. Des changements de groupe socioprofessionnel plus fréquents que par le passé

Monso (2006)⁴⁰ a étudié les changements de catégorie socioprofessionnelle en cours de carrière à partir d'une analyse des enquêtes *Formation et qualification professionnelle* menées en 1985, 1993 et 2003. Ces enquêtes contiennent en effet une question sur la situation professionnelle de la personne interrogée au moment de l'enquête et cinq ans auparavant. Il est donc possible de mesurer la fréquence des changements de catégorie socioprofessionnelle sur trois périodes de cinq ans : 1980-1985, 1988-1993 et 1998-2003. Son analyse porte sur les personnes âgées de 30 à 54 ans au moment de l'enquête et les changements de groupe social sont observés à partir d'une classification en huit classes : agriculteurs, ouvriers non qualifiés, ouvriers qualifiés, employés non qualifiés, employés qualifiés, professions intermédiaires, cadres et professions intellectuelles supérieures, artisans, commerçants et chefs d'entreprise.

Le premier résultat de cette étude est de montrer que *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* et que *ce sont les jeunes qui sont les plus mobiles* (cf. graphique suivant).

⁴⁰ Monso O., « Changer de groupe social en cours de carrière. Davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt », *Insee Première* n° 1112, décembre 2006.

Figure 20 : Proportion d'individus ayant changé de groupe socioprofessionnel au cours des cinq années précédentes, selon la tranche d'âge en fin de période



En particulier, 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. Mais pour Monso, cette hausse serait sans doute le signe, pour les jeunes, de recrutements effectués de plus en plus souvent en dessous du niveau de compétence, les déclassements initiaux étant compensés ensuite par des promotions vers des métiers plus en accord avec la formation initiale. Ce pourrait être aussi l'effet du recul de l'âge d'entrée dans la vie active : en effet, à l'âge de 30 ans, un actif est aujourd'hui moins avancé dans sa carrière qu'au début des années 1980, et il est plus probable de changer de groupe social en tout début de carrière.

On notera également que les promotions sont plus courantes chez les hommes et chez les travailleurs partant du bas de l'échelle sociale (ouvriers et employés non qualifiés), ce qui s'explique en partie par un effet de structure : ceux qui partent au bas de l'échelle sociale ne peuvent que monter, tandis que ceux qui partent du haut de l'échelle sociale (les cadres) ne peuvent que descendre. Quoiqu'il en soit, ces promotions sont aujourd'hui plus fréquentes que par le passé pour ces populations. Ainsi, 29 % des hommes ouvriers non qualifiés en 1998 et toujours en emploi en 2003 ont connu une mobilité ascendante entre ces deux dates alors qu'ils n'étaient que 19 % à connaître cette évolution entre 1980 et 1985. Mais ce résultat peut être lié à la baisse structurelle du nombre d'emplois peu qualifiés.

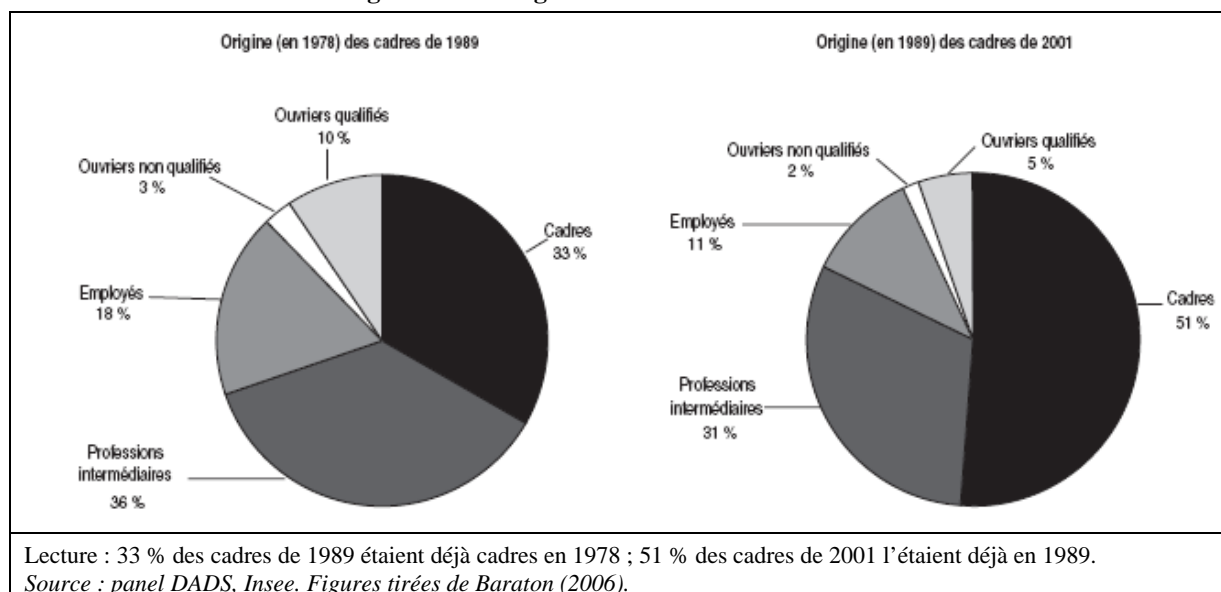
Mais si, au début des années 2000, les mobilités ascendantes sont plus fréquentes qu'au début des années 1980, c'est aussi le cas des mobilités descendantes. Alors que ces derniers étaient rares entre 1980 et 1985, ils sont devenus deux fois plus fréquents vingt ans plus tard, alors même que la déformation de la structure sociale en faveur des catégories du haut de l'échelle, dont le poids s'est accru dans la population, rendait *a priori* ces déclassements en cours de carrière moins probables. ***L'augmentation des risques de mobilité descendante a été particulièrement forte pour les cadres :*** la proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures âgés de 30 à 54 ans et ayant connu une mobilité descendante n'était que de 2 % entre 1980 et 1985. Elle est passée à 8 % pour les hommes et 9 % pour les femmes entre 1998 et 2003. A structures des groupes socioprofessionnels identiques, ces proportions auraient été respectivement de 9,7 et 11,5 %.

Monso note que ***les mobilités descendantes concernent surtout le haut de l'échelle sociale*** et qu'***ils sont souvent consécutifs à un passage par le chômage ou l'inactivité.*** Ainsi, parmi les cadres ayant connu au moins une période de chômage ou d'inactivité entre 1998 et 2003, la proportion de cadres qui ont été déclassés atteint 26 % chez les hommes et 28 % chez les femmes.

2.2. L'accès aux emplois de cadre se fait de moins en moins par promotion en cours de carrière

L'étude de Baraton (2006)⁴¹ repose sur l'exploitation du panel DADS. L'auteur a calculé la probabilité de devenir cadre pour deux sous-périodes : 1978-1989 et 1989-2001. Les résultats de cette étude indiquent qu'entre 1978 et 2001, pour un salarié du secteur privé ou semi-public, la probabilité de devenir cadre par progression de carrière a diminué, alors même que le poids des cadres dans l'économie triplait. Autrement dit, *l'accès à la catégorie sociale des cadres est de plus en plus lié à la formation initiale.*

Figure 21 : L'origine des cadres en 1989 et 2001



Entre 1978 et 1989, c'était aux âges intermédiaires (31-40 ans) que les promotions comme cadres étaient les plus fréquentes. Entre 1989 et 2001 au contraire, c'est avant 31 ans que la probabilité de devenir cadre par promotion était la plus grande. Cette différence tient au fait que sur la seconde période étudiée, beaucoup de jeunes sont en fait surqualifiés sur leurs premiers postes et trouvent ensuite un poste qui correspond à leur qualification. Pour ces jeunes, ces « promotions » n'en seraient donc pas vraiment mais signaleraient plutôt une difficulté à accéder d'emblée à un emploi qui est en adéquation avec leur formation initiale.

Les données étudiées par Baraton mettent en évidence d'autres résultats intéressants.

Tout d'abord, et indépendamment de la période étudiée, on remarque que les employés ont plus de chance d'être promus cadres que les ouvriers.

Par ailleurs, la probabilité pour une femme d'être promue cadre reste inférieure à celle des hommes.

Enfin, les personnes les plus souvent promues cadres sont aussi plus mobiles géographiquement et ont plus souvent changé d'entreprise en cours de période, sans toutefois que l'on puisse dire quel est le sens de la causalité entre les deux événements.

3. Les changements de métier en cours de carrière

Avant toute chose, il convient de rappeler que l'étude des changements de profession en cours de carrière dépend fortement de la classification des professions qui est utilisée. Une classification

⁴¹ Baraton M., « De la difficulté à devenir cadre par promotion, *Insee Première* n° 1062, janvier 2006.

détaillée et précise, qui comprend un grand nombre de professions, donne, toutes choses égales par ailleurs, des taux de changements de métier plus élevés qu'une classification plus simple, qui comprend un petit nombre de professions, car dans le second cas, les diverses professions qui constituent la nomenclature sont en moyenne davantage éloignées dans leur contenu que dans le premier cas.

Nous présentons ici les résultats de trois études qui mobilisent des sources et des méthodologies différentes. La première étudie l'évolution de la fréquence des changements de métier entre deux années consécutives sur la période 1982-2007 à partir des enquêtes *Emploi*. La seconde s'intéresse aux changements de métier à partir de l'enquête *Formation et qualification professionnelle* de 2003, qui contient une question sur le métier exercé cinq ans plus tôt. Enfin, la troisième s'intéresse aux personnes qui retrouvent un emploi après une période de chômage, à partir d'une exploitation de l'enquête auprès des sortants de l'ANPE pour l'année 2006.

3.1. Au cours des 25 dernières années, la fréquence des changements de métier a beaucoup évolué au gré des cycles économiques, mais n'a pas connu d'évolution tendancielle

L'étude de Lalé et Leuven (2009)⁴² s'intéresse aux changements de profession intervenus entre deux années consécutives. Elle repose sur les enquêtes *Emploi* de l'INSEE réalisées entre 1982 et 2007. Les professions sont ventilées dans une classification⁴³ à 4 chiffres qui comprend 455 professions (classification de niveau 4) ou bien dans des classifications plus agrégées : classification à 3 chiffres ou de niveau 3 (124 professions), classification de niveau 2 (31 professions), classification de niveau 1 (6 professions).

L'étude définit la mobilité « brute » entre deux années consécutives comme la part des salariés qui ont changé de profession d'une année à l'autre, parmi ceux qui ont un emploi les deux années. Au niveau le plus détaillé de classification (niveau 4), les changements de profession observés entre deux années consécutives ont concerné 7 % des salariés, en moyenne sur la période 1983-2007. Cette proportion est de 6,2 % au niveau 3, de 5,1 % au niveau 2, et de 3,2 % au niveau 1, le plus agrégé.

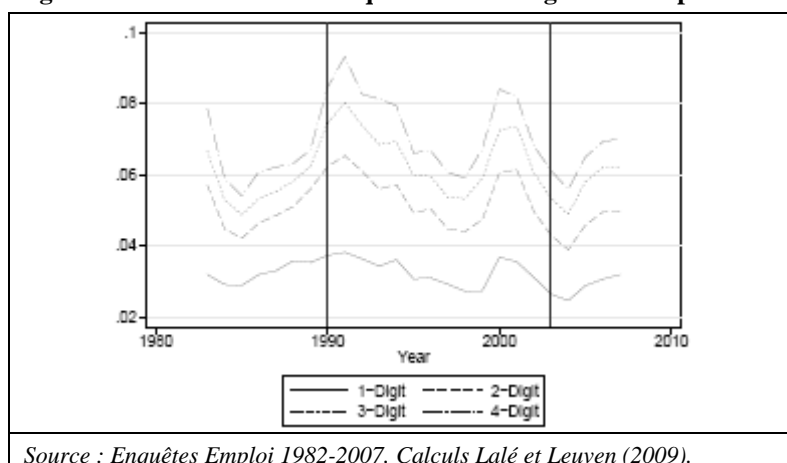
Le taux de mobilité mesuré avec une classification de niveau 2 (31 professions) n'est pas très éloigné de celui mesuré avec une classification de niveau 4 (455 professions), ce qui signifie que les changements de profession s'opèrent souvent entre des professions sensiblement différentes.

Lalé et Leuven montrent qu'*entre 1982 et 2007 les taux de mobilité professionnelle ont été extrêmement variables et sensibles aux cycles économiques (plus forts dans les phases de croissance rapide), mais n'ont pas connu d'évolution tendancielle à la hausse ou à la baisse* (Figure 22).

⁴² Lalé E. et Leuven E., « Occupational Mobility in France : 1982-2007 », mai 2009. Non publié.

⁴³ La classification repose sur la nomenclature des PCS (professions et catégories socio-professionnelles) de l'INSEE. Cette nomenclature a été modifiée en 2004. Les mobilités présentées ici sur la période 1982-2007 sont mesurées selon la nomenclature en vigueur jusqu'en 2003.

Figure 22 : Evolution de la fréquence des changements de profession



En moyenne sur la période, **70 % des changements de profession s'accompagnent d'un changement d'employeur**, et cette proportion est plus élevée dans les périodes de reprise économique.

La mobilité entre professions décroît avec l'âge : la proportion de salariés changeant de profession entre deux années consécutives a été en moyenne de 12,3 % pour les salariés âgés de 20 à 29 ans, contre 3,4 % entre 50 et 59 ans. Une partie de cet écart résulte de la plus forte instabilité de l'emploi subie par les salariés les plus jeunes, qui les contraint à changer d'emploi plus souvent ; néanmoins, même en tenant compte de cet effet, la propension à changer de profession reste plus forte pour les jeunes salariés. Par ailleurs, **la fréquence des changements de profession est plus faible pour les femmes que pour les hommes, mais l'écart s'est réduit au cours du temps**.

L'étude de Lalé et Leuven propose une autre mesure de la mobilité entre professions, qualifiée de mobilité nette, et qui consiste à évaluer la modification de la répartition des emplois entre les différentes professions : au cours du temps en effet, et au gré des changements dans les besoins de l'économie, les effectifs de certaines professions diminuent tandis que ceux d'autres professions augmentent. Evalué en utilisant une classification comprenant 455 professions, le taux de mobilité nette a été en moyenne de 3,7 %, et a légèrement augmenté sur la période 1983-2007.

L'écart entre la mobilité brute et la mobilité nette s'interprète comme la part de la mobilité qui n'est pas induite par des changements affectant le poids qu'ont les différentes professions dans l'emploi total. La mobilité brute est plus élevée que la mobilité nette pour les salariés les plus jeunes, ce qui peut s'expliquer par la recherche d'une profession plus satisfaisante. **Au-delà de 40 ans**, les deux mobilités sont similaires, ce qui signifie que **les salariés ne cherchent plus, sauf exception, à changer volontairement de profession**.

3.2. Les changements de métier dépendent beaucoup du domaine dans lequel on exerce

L'étude de Simmonet et Ulrich (2009)⁴⁴ repose sur une exploitation de l'enquête *Formation et qualification professionnelle* réalisée en 2003. Cette enquête comporte un calendrier qui permet de reconstituer les parcours professionnels des enquêtés entre 1998 et 2003 (profession principale, statut, fonction...). La population étudiée a été restreinte aux personnes entre 20 et 50 ans en emploi en 1998 et n'étant pas encore retraitées en 2003. L'analyse s'appuie sur la nomenclature des familles professionnelles : 84 familles réunies dans 22 domaines professionnels.

⁴⁴ Simmonet V. et Ulrich V., « La mobilité entre métiers : 30 % des personnes en emploi en 1998 avaient changé de métier en 2003 » ; *Premières Synthèses*, DARES, janvier 2009.

Simmonet et Ulrich calculent ainsi que **près de 30 % des personnes en emploi en 1998 avaient évolué vers un autre métier en 2003**. Plus précisément, 21 % des personnes en emploi en 1998 avaient changé de domaine professionnel en 2003 et 8 % changé de métier à l'intérieur du même domaine professionnel. Dans ce dernier cas, il s'agit souvent d'une promotion. Notons que ces chiffres ne sont pas directement comparables à ceux avancés dans l'étude de Lalé et Leuven (2009) car ces derniers utilisent des nomenclatures de métiers différentes et s'intéressent aux changements de métiers intervenant entre deux années consécutives.

En revanche, Simmonet et Ulrich observent bien, comme Lalé et Leuven, que **les changements de métier sont plus fréquents pour les jeunes**. Si l'on se restreint aux seuls changements de métiers ayant impliqué un changement de domaine professionnel, on note que 31 % des jeunes de 20-29 ans avaient changé de domaine professionnel entre 1998 et 2003, contre 21 % des 30-39 ans et 15 % des 40-50 ans. De même, **les changements de domaine professionnel sont plus fréquents pour les hommes que pour les femmes** : près d'un quart des hommes ont changé de domaine professionnel contre moins d'un cinquième des femmes. En revanche, **les auteurs ne décèlent pas d'influence notable du diplôme sur la mobilité professionnelle pour les personnes qui sont en emploi aux deux dates**.

L'un des intérêts principaux de cette étude est de montrer que **la mobilité dépend beaucoup du domaine dans lequel on exerce**.

Ainsi, **il existe des domaines où les changements de métier sont rares**. C'est le cas dans la santé et dans la fonction publique, même si, dans ce second secteur, les promotions sont assez fréquentes. La stabilité prévaut également pour les cadres des banques et des assurances, mais aussi pour les agriculteurs et les patrons et cadres des hôtels, cafés et restaurant. Enfin, certains métiers aux compétences spécifiques se caractérisent par une forte stabilité dans le métier mais par des changements d'employeurs relativement fréquents. C'est le cas par exemple des coiffeurs, des esthéticiennes, des bouchers, des boulangers, des assistantes maternelles, des conducteurs de véhicules ou encore des ouvriers qualifiés du bâtiment.

Dans certains domaines au contraire, les changements de métiers sont relativement fréquents, mais ont généralement lieu au sein du même domaine professionnel. C'est le cas dans les domaines de la gestion et de l'administration des entreprises, dans celui de l'informatique et dans les emplois administratifs de la fonction publique.

D'autres métiers permettent la mobilité vers des métiers d'autres domaines professionnels. Par exemple, les ingénieurs et cadres de l'industrie se dirigent fréquemment vers l'informatique ou la recherche. De même, dans l'électricité et l'électronique, les personnes se dirigent fréquemment dans un domaine différent.

Enfin, un certain nombre de métiers conduisent à la fois vers d'autres métiers du même domaine et vers des métiers de nature différente. C'est le cas des agents d'exploitation des transports, des formateurs, des employés administratifs d'entreprises, des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie/restauration, des métiers de la vente et du commerce et des ouvriers non qualifiés.

Enfin, **un certain nombre de métiers, essentiellement des métiers peu qualifiés des services, se caractérisent par des sorties fréquentes vers le chômage et l'inactivité**. C'est le cas des ouvriers non qualifiés, des vendeurs et caissiers et des métiers du service à la personne (assistantes maternelles, agents d'entretien, coiffeurs et esthéticiennes). On trouve aussi dans cette catégorie les métiers de la communication, de l'information et des spectacles, même s'ils font figure d'exception en regard du niveau de diplôme exigé.

3.3. Les retours à l'emploi s'accompagnent souvent d'un changement de métier

Pour les personnes qui ont connu une période de chômage, le retour à l'emploi passe souvent par un changement de métier. C'est ce que montrent Poujouly et Prokovas (2009)⁴⁵ à partir d'une exploitation de l'enquête auprès des sortants de l'ANPE pour l'année 2006, en comparant métier recherché et métier exercé par le demandeur d'emploi après sa sortie des listes de l'ANPE. Les deux métiers sont codés selon la nomenclature des Familles d'activité professionnelle, comme dans l'étude de Simmonet et Ulrich (2009).

Selon cette enquête on a dénombré en 2006 5,6 millions de sorties de listes des demandeurs d'emploi en France métropolitaine. Six personnes sur dix sont sorties des listes de l'ANPE parce qu'elles avaient retrouvé un emploi. Parmi les personnes qui ont trouvé un emploi, seule une sur quatre (27,3 %) a retrouvé le métier qu'elle recherchait. Dans le reste des cas (72,7 %), le métier trouvé est différent du métier recherché.

Dans certains domaines, les changements de métier sont particulièrement fréquents. Ainsi, pour plus de 90 % des demandeurs d'emploi dans les domaines de l'artisanat ou de l'industrie, tels que le process, la mécanique et le travail des métaux, la maintenance ou encore l'électricité ou l'électronique, le retour à l'emploi s'est accompagné d'un changement de métier.

Dans d'autres domaines, les changements de métier sont plus rares, même s'ils restent fréquents. Ainsi, dans les domaines de l'informatique, de l'hôtellerie-restauration, des services aux particuliers, de la communication-information-arts-spectacle, « seulement » 60 % des retours à l'emploi s'accompagnent d'un changement de métier.

Les changements de métiers s'accompagnent dans un cas sur deux d'un changement de niveau de qualification. Ces changements de qualification correspondent à leur tour pour moitié à des mobilités ascendantes et pour moitié à des mobilités descendantes. Ces mobilités reflètent, au moins en partie, la déformation de la structure des emplois. Par exemple, les métiers d'ouvriers qualifiés représentent 22 % des emplois recherchés mais 31 % des emplois retrouvés. Inversement, les métiers d'ouvriers non qualifiés représentent 8,6 % des métiers recherchés mais seulement 4,6 % des métiers retrouvés.

Les changements de statut en cours de carrière

Si les changements de métier sont relativement fréquents, qu'en est-il des changements de statut (public, privé, indépendant) ? L'étude de Tavan (2008)⁴⁶ apporte des éléments de réponse à cette question à partir d'une exploitation de l'enquête *Patrimoine 2004*, qui recueille, grâce à un calendrier rétrospectif d'activité, le statut occupé pendant les différentes périodes d'emploi des personnes interrogées, depuis la fin des études jusqu'à la date de l'enquête.

Tavan montre ainsi *que 37 % des personnes aujourd'hui à la retraite ont changé de statut (public, privé, indépendant) au moins une fois au cours de leur carrière.* Les trajectoires où les individus connaissent les trois statuts sont très minoritaires (à peine 3 %). Ces changements de statut sont, pour la plupart, durables.

Changer de statut, comme changer de métier, devient plus rare avec l'avancement dans la carrière. Néanmoins, même après vingt ans de carrière, encore près d'une personne sur dix, jusque-là fidèle à

⁴⁵ Poujouly C. et Prokovas, « Mobilités professionnelles : un tiers des personnes qui retrouvent un emploi changent de métier et de qualification », *Repères et analyses*, Pôle emploi, avril 2009.

⁴⁶ Tavan C., « Public, privé, indépendant : des changements de statut nombreux au fil des carrières », in *L'emploi, nouveaux enjeux, édition 2008*, col. Insee Références, 2008.

son statut initial, change de statut. *Les femmes changent moins de statut que les hommes* : 22 % des femmes changent de statut au cours des quinze premières années de leurs carrières alors que c'est le cas de 28 % des hommes. Cela dit, il semble que les fréquences de changement de statut des hommes et des femmes convergent au fil des générations.

Les différentes formes de trajectoires possibles entre les trois statuts n'ont pas toutes la même probabilité.

Ainsi, un tiers des personnes ayant débuté dans le privé a changé de statut durant leur carrière. Elles se dirigent à parts égales vers le secteur public et vers le statut d'indépendant.

Réciproquement, 29 % des personnes ayant commencé dans le secteur public ont changé de statut au cours de leur carrière. Les changements de statut sont alors très concentrés en début de carrière et concernent probablement surtout des contractuels dont le contrat arrive à échéance. 87 % des personnes qui quittent le public s'orientent vers le privé.

Enfin, *55 % des personnes ayant débuté leur vie professionnelle à leur compte ont rejoint le salariat. La moitié des départs a lieu pendant les neuf années qui suivent l'installation.* Tavan note que même après une expérience dans le salariat, avoir des parents indépendants favorise la mise à son compte. Par ailleurs, alors qu'ils étaient très minoritaires parmi les débutants non salariés des générations les plus anciennes, *les diplômés du supérieur représentent un tiers des jeunes qui se mettent à leur compte dans la génération 1965-1974.*

4. Mobilité géographique et trajectoires professionnelles

Quel est l'impact de la mobilité géographique sur les trajectoires professionnelles ? Il n'est pas aisé de répondre à cette question tant le sens des causalités est, en ce domaine, difficile à établir. Néanmoins, après avoir rappelé que la mobilité géographique des Français est en hausse, tant en ce qui concerne les changements de résidence que les trajets domicile-travail, on présente dans cette partie les résultats d'un certain nombre d'études qui montrent que les changements de résidence de longue distance sont souvent liés à l'emploi et 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.

4.1. La mobilité géographique des Français est en hausse

La mobilité géographique des Français est en légère hausse. Ce constat se vérifie tant pour les changements de résidence que pour les trajets quotidiens entre le domicile et le lieu de travail, même si, dans la suite de cette partie consacrée à la mobilité géographique, on s'intéressera uniquement aux changements de résidence.

4.1.1. Des changements de résidence plus fréquents

L'évolution de la fréquence des changements de résidence est observable à travers plusieurs sources.

Debrand et Taffin (2005)⁴⁷, exploitant les cinq enquêtes *Logement* réalisées entre 1984 et 2002, montrent ainsi que le taux annuel de mobilité des ménages⁴⁸, après avoir décliné au début des années

⁴⁷ Debrand T. et Taffin C., « Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans », *Economie et statistique* n° 382-382, 2005.

⁴⁸ Les ménages étudiés ici sont les ménages dits « permanents », c'est-à-dire ceux dont la personne de référence occupait, en début de période (le 1er décembre 1997 pour l'enquête Logement de 2002) un logement indépendant (comme personne de référence ou conjoint), situé en France métropolitaine et qui n'était pas une habitation mobile.

1990, est remonté en 2002 à un taux significativement supérieur à celui qui prévalait en 1984 (7,4 % contre 6,6 %).

Tableau 7 : Evolution des taux annuels de mobilité

	En %				
	1984	1988	1992	1996	2002
Propriétaires	4,6	4,5	3,6	3,4	4,5
Dont : Non accédants	1,6	1,9	1,5	1,1	1,5
Accédants	8,6	7,6	6,5	7,2	10,3
Locataires	10,4	11,4	11,2	12,1	13,1
Dont : Locataires Hlm	9,8	10,6	8,8	9,2	9,9
Locataires non Hlm	10,7	12,0	13,1	14,7	15,9
Autres statuts (1)	5,6	6,5	7,0	6,4	8,6
Taux de mobilité	6,6	6,8	6,2	6,4	7,4

Champ : ménages permanents.
 Source : enquêtes Logement, Insee. Tableau tiré de Debrand et Taffin (2005).

Cette augmentation est confirmée par l'étude de Baccaini (2005)⁴⁹ qui repose cette fois sur l'exploitation des enquêtes de recensement. D'après cette étude, entre 1999 et 2004, les changements de résidence ont été plus fréquents, en moyenne annuelle, qu'entre 1990 et 1999.

Tableau 8 : Evolution des taux annuels de mobilité (%)

	1990-1999	1999-2004
Changement de logement	11,7	12,0
Changement de commune	6,5	7,3
Changement de département	2,8	3,1
Changement de région	1,6	1,9

Champ : personnes âgées de 5 ans ou plus
 Source : recensement de 1999 et enquête de recensement de 2004, Insee. Tableau tiré de Baccaini (2005).

Entre 1999 et 2004, 19,5 millions de personnes, âgées de 5 ans ou plus lors de l'enquête de recensement 2004 ont changé de logement en France métropolitaine. Parmi elles, 3,8 millions ont changé de région, ce qui fait qu'au cours de cette période, **près de deux individus sur cent ont changé de région chaque année, soit le taux le plus élevé atteint depuis 50 ans.**

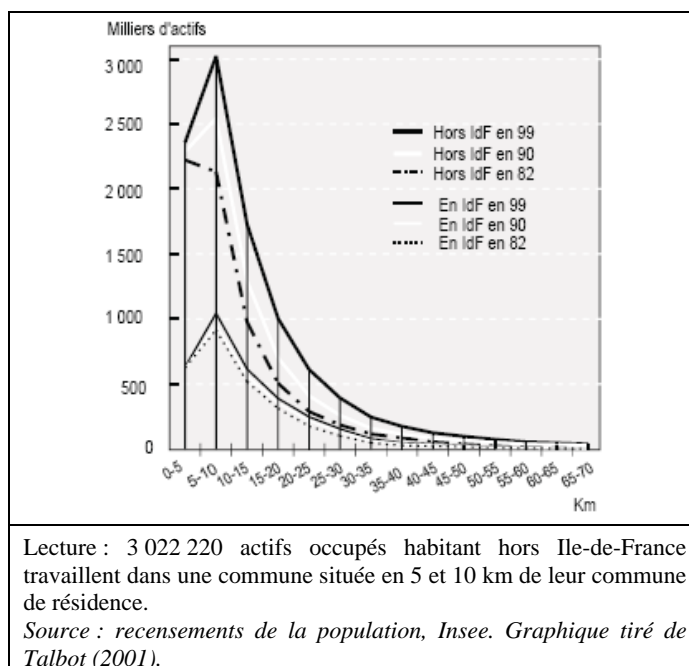
4.1.2. Des trajets domicile-travail allongés : la majorité des salariés travaillent désormais dans une commune différente de celle de leur domicile

Si les changements de résidence sont légèrement plus fréquents aujourd'hui, les actifs travaillent également de plus en plus loin de chez eux. Ainsi, Talbot (2001) montre à partir d'une exploitation des enquêtes de recensement de 1982 à 1999 que **la proportion de personnes qui travaillent dans une commune différente de leur commune de résidence, est passée de 46,1 % en 1982 à 52,3 % en 1990 et 60,9 % en 1999.**

La hausse des navettes est particulièrement importante pour les trajets compris entre 5 et 20 km, comme le montre le graphique suivant, où les distances ont été mesurées « à vol d'oiseau » entre le chef-lieu de la commune de résidence et celui de la commune de son lieu de travail⁵⁰.

⁴⁹ Baccaini B., « Enquêtes annuelles de recensement : résultats de la collecte 2004. Des changements de région plus fréquents qui bénéficient aux régions du sud et de l'ouest ». *Insee Première*, n° 1028, juillet 2005.

Figure 23 : Evolution des distances domicile-travail entre 1982 et 1990

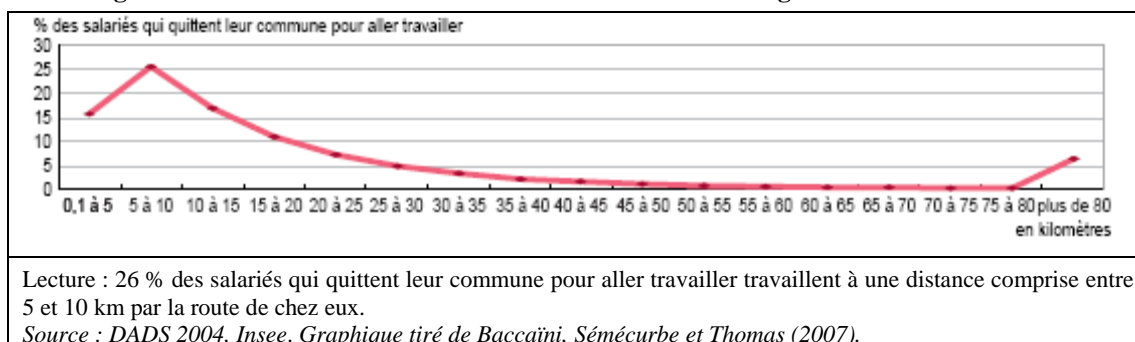


D’après une étude de Baccaini, Sémécurbe et Thomas (2007)⁵¹, fondée sur une exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et qui couvre donc un champ plus restreint que celui couvert par l’étude de Talbot, **en 2004, 73 % des salariés quittaient leur commune de résidence pour aller travailler.**

Globalement, en incluant les personnes qui travaillent et résident dans la même commune, **la distance domicile-travail moyenne était en 2004 de 25,9 km⁵², même si pour la moitié des salariés, cette distance était inférieure à 7,9 km.**

Si l’on ne s’intéresse qu’aux salariés qui changent de commune ou d’arrondissement pour aller travailler, la distance moyenne s’établit à 35,4 km pour une distance médiane de 12,2 km.

Figure 24 : Distance routière domicile-travail des salariés migrants alternants en 2004



⁵⁰ Cette méthode tend généralement à sous-estimer la longueur des trajets par rapport à leur longueur réelle, sauf dans le cas de trajets effectués par les actifs travaillant dans une commune contiguë à leur commune de résidence, car la distance réelle parcourue peut être alors quasiment nulle.

⁵¹ Baccaini B., Sémécurbe F. et Thomas G., « Les déplacements domicile-travail amplifiés par la périurbanisation », *Insee Première* n° 1129, mars 2007.

⁵² La distance est une distance routière et non plus à vol d’oiseau, mesurée à l’aide d’un distancier fourni par l’Institut national de la recherche agronomique.

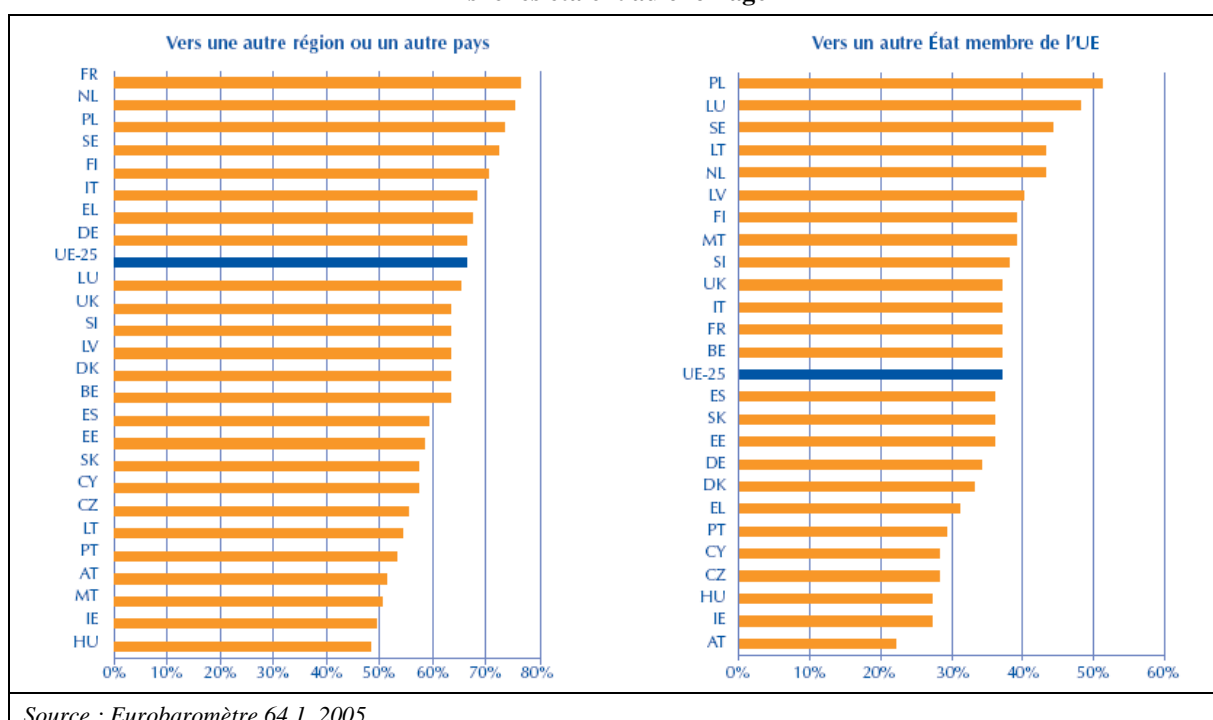
4.1.3. Les Français feraient partie des travailleurs les plus mobiles en Europe

Même si la notion de région recouvre des réalités différentes d'un pays à l'autre, les enquêtes internationales suggèrent le fait que les actifs français feraient partie des actifs européens les plus mobiles au sein de leur pays.

Ainsi, d'après une enquête *Eurobaromètre* réalisée en 2005, plus d'un quart des actifs français déclaraient avoir eu, au cours de leur carrière, une expérience professionnelle dans une région autre que celle de leur emploi actuel, alors que la moyenne européenne s'établissant à un peu plus de 15 %.

Par ailleurs, les Français étaient les plus nombreux à se déclarer prêts à déménager dans une autre région ou un autre pays s'ils étaient au chômage.

Figure 25 : Pourcentage des personnes qui seraient prêtes à déménager pour trouver un emploi si elles étaient au chômage



Source : Eurobaromètre 64.1, 2005.

4.2. Les changements de résidence de longue distance sont souvent liés à l'emploi

Les raisons invoquées par les personnes qui changent de logement sont différentes selon que le déménagement s'effectue à une distance proche ou éloignée du domicile de départ.

Gobillon (2001)⁵³ montrait déjà, à partir d'une exploitation du *Panel européen des ménages* pour la période 1994-1996⁵⁴ que les raisons liées au logement l'emportent en cas de changement de domicile de courte distance alors que celles liées à l'emploi sont les premières citées dans le cas de changement de domicile de longue distance.

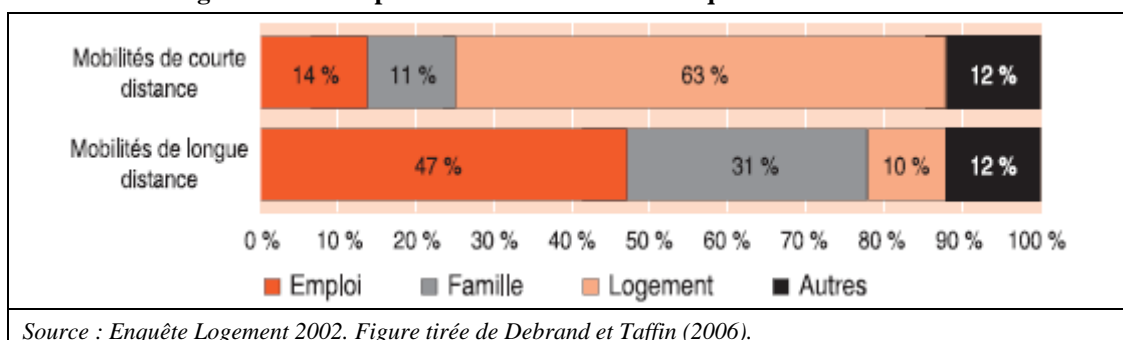
⁵³ Gobillon L., « Emploi, logement et mobilité résidentielle », *Economie et statistique* n° 349-350, 2001.

⁵⁴ Le Panel européen des ménages, qui rassemble des données sur environ 7300 ménages français interrogés trois fois entre 1994 et 1996, contient une question relative aux raisons du déménagement éventuel qui propose quatre modalités de réponses : « Vous ou une autre personne du ménage avez trouvé un emploi ici » ; « Pour une autre raison liée à l'emploi (vous vouliez habiter plus près de votre lieu de travail) » ; « Pour des raisons liées au logement (accès à la propriété, agrandissement de la famille ou volonté d'un logement plus spacieux, loyers) » ; « Pour d'autres raisons (meilleur environnement, rapprochement familial, etc.) ».

Ainsi, dans l'enquête exploitée par Gobillon, les raisons liées à l'emploi n'étaient mises en avant que par 4 % des répondants qui avaient déménagé tout en restant dans la même commune. Au contraire, lorsque le déménagement impliquait un changement de commune, 32 % des répondants citaient un motif professionnel (9 % pour l'occupation d'un nouvel emploi, 23 % pour autre raison liée à l'emploi). Et lorsque le déménagement impliquait un changement de département, la proportion de des répondants qui citaient un motif professionnel atteignait 62 % (20 % pour l'occupation d'un nouvel emploi ; 42 % pour une autre raison liée à l'emploi).

Debrand et Taffin (2006)⁵⁵ trouvent des résultats concordants à partir d'une exploitation de l'enquête *Logement 2002*. *Selon que le déménagement est de courte distance (i.e. au sein du même département) ou de longue distance (en dehors du département), la proportion de répondants qui citent le motif professionnel comme cause de leur déménagement passe de 14 % à 47 %.*

Figure 26 : Principales causes de mobilité invoquées selon la distance



De fait, Debrand et Taffin calculent que 63 % des ménages dont l'un des membres a changé d'établissement entre 1997 et 2001 ont déménagé et que 42 % des ménages dont un membre a perdu son emploi sur cette même période ont changé de résidence principale.

L'exploitation du panel DADS montre par ailleurs que *la mobilité résidentielle est très concentrée parmi les actifs*, et que *les plus mobiles géographiquement sont aussi ceux qui changent d'entreprise le plus souvent*⁵⁶.

Ainsi, au sein du panel DADS, 80 % des actifs nés en 1970 n'ont pas changé de région entre 1995 et 2005 et parmi ceux qui ont changé de région au moins une fois durant ces dix années 38,6 % ont changé d'entreprise plus de cinq fois sur cette période.

⁵⁵ Debrand T. et Taffin C., « Les changements de résidence : entre contraintes familiales et professionnelles », Données sociales, 2006.

⁵⁶ Données présentées par Jean-François Royer lors de la séance du COE du 31 mars 2009.

Tableau 9 : La mobilité géographique des actifs nés en 1970 sur la période 1995-2005

	Niveau région		Niveau zone d'emploi	
	Sur l'ensemble	Sur les mobiles	Sur l'ensemble	Sur les mobiles
Proportion d'immobiles sur les dix ans	80,0 %		58,3 %	
Proportion de personnes ayant fait une seule mobilité	11,4 %	57 %	11,7 %	28 %
Proportion de personnes parties puis revenues	4,4 %	22 %	7,9 %	19 %
% autres cas	4,2 %	21 %	22,1 %	53 %

Source : Panel DADS. Calculs : J.-F. Royer.
 Lecture : 11,4 % des actifs nés en 1970 ont changé de région une seule fois entre 1995 et 2005. 57 % des actifs nés en 1970 et ayant changé de région au moins une fois entre 1995 et 2005 n'ont changé de région qu'une seule fois.

4.3. Être mobile géographiquement facilite-t-il le retour à l'emploi et la promotion professionnelle ?

Même si l'impact de la mobilité géographique sur l'emploi et la promotion professionnelle est délicat à mettre en évidence, il semble bien qu'être mobile géographiquement puisse faciliter le retour à l'emploi et l'accès à une promotion professionnelle.

4.3.1. Mobilité géographique et recherche d'emploi

L'effet du chômage sur la mobilité géographique est ambigu, tant d'un point de vue théorique qu'empirique. D'un point de vue théorique tout d'abord, on peut considérer que les chômeurs, par rapport aux actifs occupés, sont tout à la fois plus libres de déménager – l'emploi, qu'ils ont perdu, ne les retient plus de partir – et plus incités à le faire, afin, précisément, de retrouver un emploi. Mais on peut également mettre en avant des éléments qui jouent en sens contraire. Les chômeurs peuvent par exemple faire face à des problèmes de ressources qui les empêchent de changer de logement. Par ailleurs, la perte d'emploi peut couper les chômeurs du réseau d'information sur les emplois disponibles dont peuvent bénéficier les actifs occupés, notamment ceux qui travaillent dans des entreprises qui possèdent des établissements sur plusieurs sites.

Cette ambiguïté théorique se retrouve dans les évaluations empiriques.

Ainsi, Gobillon (2001)⁵⁷ montre, à partir d'une exploitation du *Panel européen des ménages*, que le taux annuel de mobilité géographique des chefs de ménage chômeurs est, sur la période 1994-1996, plus faible que celui des chefs de ménage occupant un emploi (2,7 % contre 4 %).

Inversement, Debrand et Taffin (2005)⁵⁸, à partir de leur exploitation des enquêtes *Logement* réalisées entre 1984 et 2002, montrent que les ménages chômeurs ont une probabilité plus grande de changer de logement que les ménages en emploi. Ils observent par ailleurs qu'un chômage global élevé dans l'économie s'accompagne d'une mobilité géographique globale plus faible, un constat qui s'explique sans doute par les moindres perspectives de mobilité d'emploi à emploi en temps de crise.

Enfin, J.-F. Royer⁵⁹ estime que *les bénéficiaires de la mobilité géographique, pour les personnes qui font face à des licenciements collectifs, n'ont rien d'évident*. A partir d'une exploitation du panel DADS, Royer a étudié les trajectoires de travailleurs qu'il qualifie de « déplacés » entre 1997 et 2001,

⁵⁷ Gobillon L., op. cit. 2001.

⁵⁸ Debrand T. et Taffin C., op. cit. 2005.

⁵⁹ Royer J.-F., « Que deviennent les salariés après un licenciement ou une restructuration ? », document présenté lors du colloque organisée par le Conseil d'orientation pour l'emploi consacré aux mobilités professionnelles, 4 juin 2009.

c'est-à-dire de salariés qui ont définitivement quitté pendant cette période l'entreprise à laquelle ils appartenaient au 1^{er} janvier 1997, durant une année où cette entreprise a perdu au moins 50 % de ses effectifs.

Dans l'année qui suit leur séparation d'avec l'entreprise, les « déplacés » dont le nouveau lieu de travail se situe à moins de 50 km de leur ancien lieu de travail bénéficient, par rapport aux « déplacés » dont le nouveau lieu de travail se situe à plus de 50 km de leur ancien lieu de travail, d'une durée du travail plus longue (taux de jours non rémunérés inférieur de 6,3 points) et de 4 % de salaire en plus. Si l'écart de taux de salaire s'atténue et disparaît au bout de trois ans, l'écart en taux de jours non rémunérés diminue mais persiste, puisqu'il est encore de quatre points au bout de quatre ans. Toutefois, dans cette étude, on ne raisonne pas « toutes choses égales par ailleurs ». Or, il est possible que les salariés qui ont retrouvé un emploi proche de leur ancien lieu de travail soient ceux dont les perspectives d'emploi étaient les meilleures.

Si les relations entre chômage et mobilité géographique sont ambiguës, qu'en est-il de l'effet du statut d'occupation (propriétaire ou locataire) sur cette mobilité ?

De ce point de vue, toutes les études montrent que ***le fait d'être propriétaire rend les salariés, toutes choses égales par ailleurs, moins mobiles géographiquement.***

Ainsi, Gobillon (2001) indique que la propension à la mobilité géographique des propriétaires est beaucoup plus faible que celle des locataires de logements privés. Les locataires de logements publics ont également une propension à la mobilité géographique inférieure à celle des locataires de logements privés. De même, Debrand et Taffin (2006) observent que, par rapport aux locataires de logements privés, les propriétaires sont les moins mobiles.

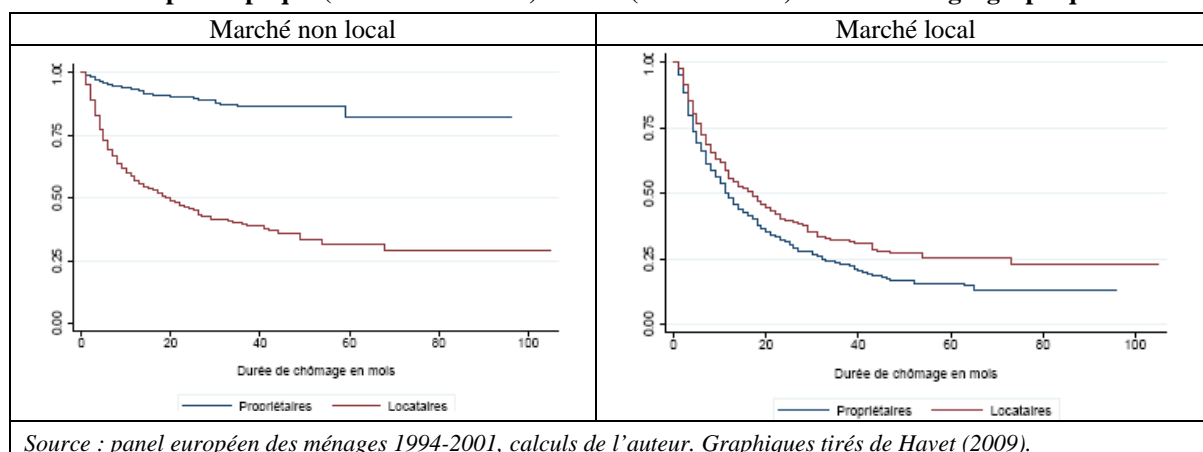
Cette moindre mobilité des propriétaires peut-elle être à son tour un handicap en termes d'emploi ? C'est en tout cas ce que suggère une étude de N. Havet⁶⁰, réalisée à partir d'une exploitation du *Panel européen des ménages* sur la période 1994-2001. Havet montre que ***les propriétaires restent globalement plus longtemps au chômage que les locataires.***

Plus précisément, Havet observe que ***la propriété immobilière*** n'exerce pas d'effet significatif sur la probabilité de retour à l'emploi lorsque ce retour à l'emploi n'implique pas de mobilité résidentielle (marché local) mais qu'elle ***a un impact négatif significatif sur les retours à l'emploi qui impliquent une mobilité résidentielle*** (marché non-local). Ce résultat, illustré par les deux graphiques suivants, est confirmé par l'analyse économétrique qui permet de raisonner « toutes choses égales par ailleurs »⁶¹.

⁶⁰ Havet N., « Statut résidentiel et mobilité sur le marché du travail », Présentation au COE, le 31 mars 2009, d'une étude réalisée dans le cadre de l'appel à projet DARES « Mobilité professionnelle » (2008-2009).

⁶¹ Propriétaires et locataires se distinguent en effet par des caractéristiques susceptibles d'influencer les résultats de la recherche d'emploi dont il est nécessaire de contrôler les effets par une analyse économétrique.

Figure 27 : Fonction de survie dans le chômage des propriétaires et des locataires selon que le retour à l'emploi implique (marché non-local) ou non (marché local) une mobilité géographique.



Source : panel européen des ménages 1994-2001, calculs de l'auteur. Graphiques tirés de Havet (2009).

4.3.2. Mobilité géographique et mobilité sociale en cours de carrière

La mobilité géographique constitue-t-elle un accélérateur de carrière ? Là encore, il est difficile de répondre simplement à cette question, car le sens des causalités entre les deux phénomènes est difficile à établir. Mais il est incontestable que *mobilité géographique et mobilité sociale en cours de carrière sont très corrélées*. C'est ce que montrent Brutel, Jegou et Rieu (2000)⁶² à partir d'une exploitation de l'échantillon démographique permanent⁶³, exploitation dont le champ est restreint aux seuls *hommes salariés* en début et fin de chacune des périodes intercensitaires.

Brutel, Jegou et Rieu observent que d'une façon générale, *le taux de promotion professionnelle des salariés est toujours plus élevé pour ceux qui changent de lieu de résidence*, et ce quel que soit le critère de mobilité retenu : changement de région, de département, de zone d'emploi⁶⁴ ou d'aire urbaine⁶⁵. Réciproquement, le taux de mobilité résidentielle des salariés est toujours plus fort pour ceux qui ont obtenu une promotion.

Les diverses formes de mobilité géographique apportent des gains sensiblement différents en termes de promotion.

Globalement, le taux de promotion est corrélé positivement avec la distance séparant l'ancien et le nouveau lieu de résidence (ce n'est toutefois plus vrai au-delà de 200 km).

Si changer de région ou d'aire urbaine accroît respectivement les probabilités de promotion de 62 et 63 %, l'ensemble des déplacements vers les aires de plus de 400 000 habitants sont nettement plus souvent associés à une promotion que les autres trajectoires résidentielles. En particulier, les salariés qui quittent le « petit urbain » (aires urbaines de moins de 400 000 habitants) pour aller résider dans une grande aire urbaine ont une probabilité de promotion deux fois plus élevée que leurs collègues qui restent dans le « petit urbain ».

⁶² Brutel B., Jegou M., Rieu C., « La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine », *Economie et statistique* n° 336, 2000

⁶³ L'échantillon démographique permanent est un panel au 1/100^{ième} de la population française, qui rassemble des renseignements issus des recensements et de l'état civil. Dans l'étude présentée ici, les données sont issues des recensements 1968, 1975, 1982 et 1990.

⁶⁴ Au nombre de 348, les zones d'emploi sont des mailles infra-régionales qui couvrent l'ensemble du territoire métropolitain et à l'intérieur desquelles ont lieu l'essentiel des déplacements domicile-travail.

⁶⁵ Les aires urbaines regroupent un ensemble de communes composé d'un pôle urbain d'au moins 5000 emplois et des communes qui envoient au moins 40 % de leurs actifs résidents vers cette zone dans le cadre de déplacements domicile/travail. On en comptait 361 en 1990.

Certaines formes de mobilité géographique s'accompagnent également de gains en termes de salaire. C'est un autre résultat de l'étude de M. Koubi⁶⁶ déjà citée. L'auteur a testé l'effet de différentes caractéristiques individuelles sur la carrière salariale en mesurant l'écart induit par ces caractéristiques sur la composante permanente du salaire (i.e. son niveau moyen sur la période considérée) et sur sa progression entre 30 et 50 ans. Koubi montre en particulier qu'*un passage dans la région Ile-de-France comporte un avantage de six à sept points en termes de carrière salariale par rapport à une carrière exclusivement provinciale.*

5. Les changements d'établissement : plus souvent au sein de la même entreprise ou du même groupe pour les cadres que pour les autres catégories de salariés

Lorsqu'un salarié change d'établissement, ce changement peut se faire au sein de la même entreprise (mobilité interne) ou bien vers une autre entreprise (mobilité externe). Et lorsqu'un changement d'entreprise a lieu, il peut se faire lui-même vers une entreprise du même groupe ou bien vers une entreprise d'un autre groupe. La fréquence de ces différentes formes de mobilité dépend beaucoup, pour les salariés, de la taille des entreprises dans lesquelles ils exercent leur profession, de leur secteur d'activité et de leur niveau de qualification.

Comme on pouvait s'y attendre, Amossé (2003)⁶⁷ montre, à partir d'une exploitation des enquêtes *Emploi* réalisées entre 1991 et 2002, que la mobilité interne est plus fréquente dans la fonction publique (Etat et collectivités locales) et dans les grandes entreprises que dans les petites entreprises.

La mobilité interne est tout particulièrement élevée au sein de la fonction publique, où chaque année 6,3 % des effectifs changent d'établissement. C'est au sein des ministères de la Défense et de l'Education nationale que la mobilité interne est la plus forte. Chaque année, 19 % des officiers, 13 % des sous-officiers et 9 % des hommes du rang changent d'affectation dans l'armée et la gendarmerie ; dans l'enseignement, ce sont 12 % des professeurs qui, chaque année, changent d'établissement dans le primaire comme dans le secondaire

A l'inverse, la mobilité externe est très élevée dans les petites entreprises. *Chaque année, dans les entreprises de moins de 50 salariés, 14 % des effectifs quittent l'entreprise, soit deux fois plus que dans les entreprises de plus de 500 salariés.*

Tableau 10 : Mobilité interne ou externe selon la taille de l'entreprise

	Taux de mobilité annuelle				En %
	Interne	Externe, emploi-emploi	Externe, emploi-chômage	Ensemble	
Etat et collectivités locales	6,3	1,3	2,1	9,7	
Entreprises de plus de 500 salariés	2,0	4,5	3,1	9,6	
Entreprises de 50 à 499 salariés	1,2	5,6	3,9	10,7	
Entreprises de 1 à 49 salariés	1,0	8,0	6,2	15,2	
Ensemble	2,8	5,9	4,3	13,0	

Lecture : chaque année, 6,3 % des salariés de l'Etat et des collectivités locales changent d'établissement sans changer d'employeur, c'est-à-dire en restant dans la fonction publique (moyenne établie sur la période allant de 1991 à 2002).
 Champ : salariés un an avant la date de l'enquête, actifs au sens du BIT à la date de l'enquête.
 Source : enquêtes *Emploi* 1991 à 2002, Insee. Tableau tiré de Amossé (2003).

⁶⁶ Koubi M., op. cit., 2003.

⁶⁷ Amossé T., « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première*, n° 921, septembre 2003

Les taux de mobilité sont par ailleurs très différents selon le secteur d'activité considéré. Ces différences tiennent en partie à la taille moyenne des entreprises qu'on y rencontre, mais aussi aux différences qui peuvent exister d'un secteur à l'autre en termes de modes de gestion du personnel.

Tableau 11 : Taux de mobilité, interne et externe, selon le secteur d'activité

	En %			
	Taux de mobilité annuelle			
	Interne	Externe, emploi-emploi	Externe, emploi-chômage	Ensemble
Hôtellerie, restauration	1,6	14,6	10,3	26,5
Arts, spectacles, activités récréatives	2,3	9,2	8,1	19,6
Construction (bâtiment, travaux publics)	1,2	8,4	6,1	15,7
Education	9,0	2,8	3,4	15,2
Commerce, réparation	1,6	8,1	5,5	15,2
Agriculture, sylviculture, pêche	0,5	8,2	6,5	15,2
Services aux entreprises	2,7	7,0	3,9	13,7
Services personnels et domestiques	2,7	5,9	4,4	13,0
Défense des biens et des personnes	9,9	1,8	1,2	13,0
Transports	1,8	6,0	2,9	10,7
Services financiers et immobiliers	3,7	4,1	2,7	10,5
Industrie	1,1	4,9	3,8	9,8
Santé, action sociale	2,2	3,4	3,3	8,9
Production et distribution d'énergie	4,4	1,4	1,6	7,3
Administration publique, associations	3,0	1,9	2,2	7,1

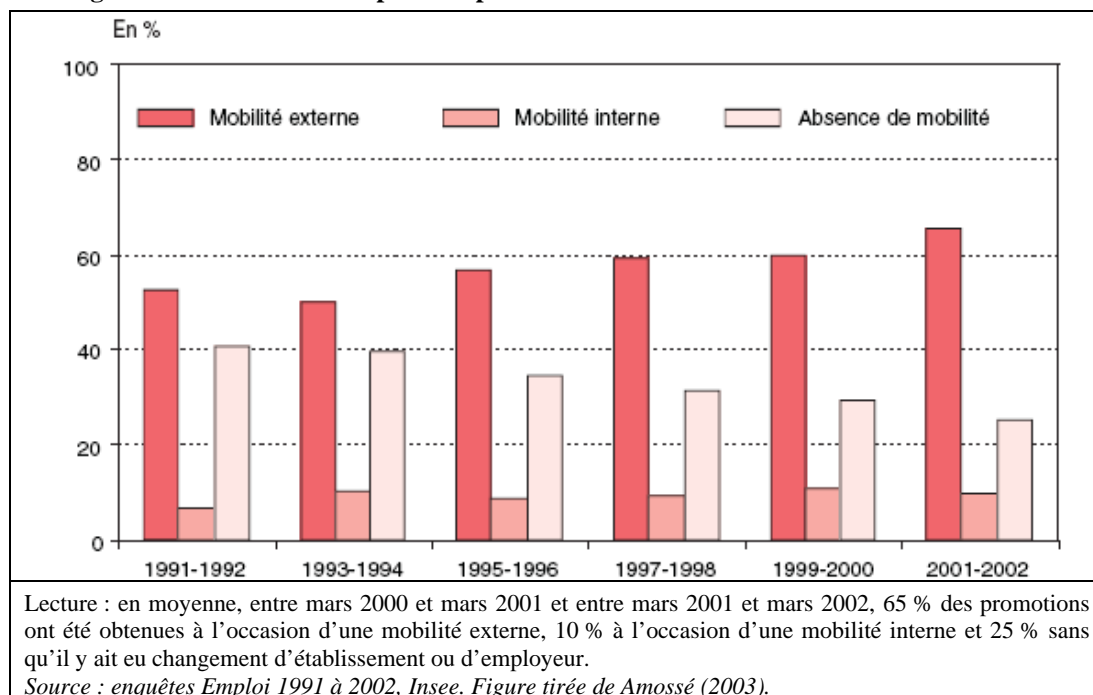
Lecture : parmi les salariés du secteur de l'hôtellerie-restauration une année donnée, 26,5 % ont quitté leur établissement/employeur un an plus tard : 1,6 % sont dans un établissement de la même entreprise, 14,6 % travaillent dans une autre entreprise et 10,3 % sont au chômage (moyenne établie sur la période allant de 1991 à 2002).
Champ : salariés un an avant l'enquête, actifs au sens du BIT au moment de l'enquête.
Source : enquêtes Emploi de 1991 à 2002, Insee. Tableau tiré de Amossé (2003).

La probabilité qu'ont les salariés de changer d'entreprise dépend enfin de leur niveau de qualification. Par exemple, selon qu'ils sont qualifiés ou non, les ouvriers de type industriel ont des taux de mobilité qui vont du simple (9 %) au double (16 %). **Les différences sont particulièrement importantes en ce qui concerne la mobilité externe.** Ainsi, dans les dix premières années de leur carrière, 14 % des cadres connaissent une mobilité externe d'une année sur l'autre contre 31 % des ouvriers et employés non qualifiés.

Les cadres bénéficient en fait davantage d'opportunités de mouvement en interne, surtout en milieu et fin de carrière : une fois passé le milieu de la vie active, près de la moitié des mobilités de cadres s'effectuent sans changer d'employeur. **Mais si la mobilité des cadres est relativement protégée, elle s'accompagne plus souvent d'une mobilité géographique :** 53 % des mobilités de cadres s'effectuent entre deux établissements situés dans des départements différents, contre 41 % pour les professions intermédiaires, 34 % pour les ouvriers et employés qualifiés et 25 % pour les ouvriers et employés non qualifiés.

Il ressort enfin de l'étude d'Amossé que **deux promotions sur trois impliquaient en 2001-2002 un changement d'entreprise contre une sur deux en 1991-1992.** On observe en particulier une forte baisse de la part des promotions obtenues sans changement d'établissement, ce qui dénote un affaiblissement des marchés internes du travail.

Figure 28 : Evolution de la part des promotions internes et externes entre 1991 et 2002



Delarre et Duhautois (2003)⁶⁸ se sont pour leur part intéressés à la mobilité intra-groupe des salariés, en appariant l'enquête *Liaisons financières* (Lifi), qui permet de retracer les relations de dépendance financière entre les entreprises, et le panel DADS.

Il ressort de leurs analyses que la mobilité intra-groupe est particulièrement forte pour les salariés les plus qualifiés. Alors qu'en moyenne, entre 1991 et 1999, la part de la mobilité intra-groupe est de 6,3 % pour la mobilité totale et de 14,9 % pour la mobilité d'emploi à emploi, ces proportions atteignent respectivement 13,5 % et 28,5 % pour les cadres et ingénieurs. Autrement dit, **entre 1991 et 1999, plus d'un cadre ou ingénieur sur quatre quittant une entreprise appartenant à un groupe pour retrouver rapidement un emploi le fait en interne, c'est-à-dire dans une entreprise du même groupe.**

⁶⁸ Delarre S., Duhautois R., « La mobilité intra-groupe des salariés : le poids de la proximité géographique et structurale », *Economie et statistique*, n° 369-370, 2003.

TROISIEME PARTIE : LA MOBILITE VUE PAR LES SALARIES. Synthèse de l'enquête TNS-SOFRES/COE sur les mobilités professionnelles.

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.

Dans cette enquête, 800 salariés du secteur privé ont été interrogés par Internet. *L'échantillon est représentatif des salariés du privé âgés de 30 à 60 ans* (quotas de sexe, âge, régions et PCS de l'interviewé). Les interviews ont été réalisées entre le 6 et le 14 avril 2009 et ont porté sur leurs mobilités professionnelles au cours des cinq dernières années.

L'enquête s'intéresse à *la mobilité d'emploi à emploi*, interne ou externe à l'entreprise, avec éventuellement un passage par le chômage. La mobilité professionnelle a été définie pour cette étude comme l'un des changements suivants :

- un changement d'entreprise,
- un changement de fonction,
- un changement de service / de département au sein d'un même établissement,
- un changement d'établissement au sein d'une même entreprise,
- un changement de métier,
- une promotion,
- et enfin, un passage par une période de chômage.

L'interrogation porte sur la dernière mobilité professionnelle lorsqu'il en existe plusieurs au cours des cinq dernières années :

- Ainsi, si le salarié interrogé était en emploi avant d'obtenir son emploi actuel, il est interrogé sur sa mobilité entre son emploi actuel et son emploi précédent.
- S'il était au chômage, il est interrogé sur sa mobilité entre l'emploi précédant sa période de chômage et son emploi actuel.

L'enquête distingue les mobilités à l'initiative du salarié (souhait) ou à l'initiative de l'entreprise (proposition ou contrainte). Dans le cas des mobilités souhaitées ou proposées, l'enquête distingue également les mobilités abouties (celles ayant eu lieu) des mobilités non abouties (n'ayant pas eu lieu). L'inclusion des mobilités non abouties dans le champ de l'enquête permet de s'interroger sur les raisons pour lesquelles les mobilités souhaitées ou proposées ne se réalisent pas. Dans la suite, le terme « mobilités » pourra recouvrir l'ensemble des situations, abouties ou non, sur lesquelles les salariés ont été interrogés.

Enfin, l'enquête interroge les salariés sur leurs souhaits de mobilité au cours des deux prochaines années.

1. Principaux enseignements

1.1. Quelle est l'ampleur des mobilités professionnelle au sein du secteur privé ?

- *46% des salariés du privé âgés de plus de 30 ans ont connu au moins une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années*

Lorsqu'ils ont connu plusieurs mobilités, les salariés sont interrogés sur la dernière.

➤ ***Certaines populations ont connu plus de mobilités que d'autres :***

- Les femmes (49 %) légèrement plus que les hommes (45 %)
- Les jeunes (50 % des 30-39 ans) un peu plus que les salariés plus âgés (43 % des 40-49 ans et 46 % des 50-60 ans)
- les cadres (55 %) et les professions intermédiaires (59 %) davantage que les ouvriers (39 %) et les employés (40 %)
- Les plus diplômés ont également connu plus de mobilités : 62 % des diplômés de l'enseignement supérieur, contre 54 % des niveaux Bac+2, 44 % des bacs généraux, 44 % des bacs techniques et professionnels, 39 % des CAP-BEP et 32 % des niveaux BEPC et moins.

➤ ***Des mobilités professionnelles qui s'accompagnent souvent de changements importants***

Les dernières mobilités professionnelles s'accompagnent avant tout ***d'un changement de métier et/ou d'un changement d'entreprise :***

- ***dans un cas sur deux, la dernière mobilité au cours des 5 dernières années 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.*** Le changement d'entreprise s'accompagne dans 45 % des cas d'un changement de métier, dans 24 % des cas d'une promotion et dans 15 % des cas d'un changement résidentiel ;
- 34 % des salariés ayant vécu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années ont été promus lors de leur dernière mobilité ;
- 15 % des salariés ayant vécu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années ont dû déménager du fait de leur dernière mobilité.

1.2. Qui est à l'initiative des dernières mobilités professionnelles vécues par les salariés ?

➤ ***Des mobilités professionnelles qui 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 %).

➤ ***Les deux tiers des démarches engagées par les salariés aboutissent***

Au cours des 5 dernières années, 30 % des salariés du privé ont engagé des démarches en vue de réaliser une mobilité professionnelle. Deux tiers d'entre eux ont vu leur souhait de mobilité se réaliser.

➤ ***Les trois quarts des propositions de mobilité aboutissent***

Au cours des cinq dernières années, 18 % des salariés du privé se sont vus proposer une mobilité professionnelle. 74 % d'entre eux ont effectivement vécu la mobilité qui leur était proposée.

1.3. Quelles sont les motivations des salariés qui connaissent une situation de mobilité ?

➤ *Les attentes à l'égard du changement professionnel souhaité*

Parmi les attentes des salariés qui souhaitent vivre une mobilité professionnelle, ***le fait de pouvoir bénéficier d'une meilleure rémunération constitue la première motivation. L'intérêt du nouveau poste et de meilleures conditions de travail constituent arrivent en deuxième et troisième position*** : 53 % des salariés du privé ayant souhaité leur dernière mobilité professionnelle décrivent « une meilleure rémunération » comme l'un des 3 principaux moteurs de leur mobilité. Deux autres moteurs de la mobilité souhaitée se détachent : de meilleures conditions de travail (39 %) et l'intérêt du nouveau poste (38 %).

➤ *Les atouts du poste que l'entreprise a proposé ou imposé au salarié*

Pour les salariés qui se sont vu *proposer* une mobilité, les principaux atouts du nouveau poste sont : « l'intérêt du poste en lui-même » (53 %), « une meilleure rémunération » (49 %) et « davantage d'autonomie » (35 %).

Pour les salariés qui ont été *contraint* à la mobilité, les principaux atouts du poste sont : « de meilleures conditions de travail » (41 %), « l'intérêt du poste en lui-même » (35 %), et « une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle » (33 %).

1.4. Les mobilités professionnelles satisfont-elles les salariés qui les ont vécues ?

➤ *Des mobilités professionnelles qui 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.

2. Résultats détaillés

2.1. La mobilité professionnelle initiée par l'entreprise

Parmi les salariés du privé ont vécu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années, la dernière a été initiée par leur entreprise dans un cas sur deux : ces mobilités initiées par l'entreprise sont pour moitié contraintes et pour moitié proposées et acceptées.

➤ *Les circonstances de la mobilité professionnelle initiée par l'entreprise*

Trois circonstances de la mobilité professionnelle contrainte se détachent : la rupture du contrat de travail (licenciement individuel ou collectif, fin de CDD ou de mission d'intérim, fin de période d'essai) citée par 46 % des salariés contraints à la mobilité, la disparition du poste sur lequel était employé le salarié (restructuration, faillite de l'entreprise), citée par 26 % des salariés contraints et enfin la réorganisation de l'entreprise, citée par 25 % des salariés contraints.

Logiquement, la mobilité professionnelle proposée intervient dans des circonstances plus positives. C'est surtout « une opportunité qui voit le jour » (64 %) qui motive la proposition. Dans une moindre mesure, la mobilité est proposée alors que l'entreprise se réorganise (26 %).

Si l'on considère l'ensemble des mobilités initiées par l'entreprise au cours des cinq dernières années, qu'elles furent contraintes ou proposées, qu'elles aient abouti ou non, elles sont intervenues : pour 42 % suite à une proposition ou opportunité ; pour 25 % suite à la réorganisation de l'entreprise ; pour 23 % suite à la rupture de leur contrat de travail ; pour 16 % suite à la disparition du poste sur lequel se trouvait ; pour 8 % suite au rachat ou à la fusion de l'entreprise.

➤ *Les populations les plus contraintes par les entreprises*

Les salariés les plus âgés sont plus souvent contraints à la mobilité que les autres : 20 % des 50-60 ans ont connu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années dont la dernière a été contrainte, contre 12 % des 40-49 ans et seulement 9 % des 30-39 ans.

Les salariés avec les niveaux d'études les moins élevés sont particulièrement contraints : 20 % des salariés de niveau égal ou inférieur au BEPC ont connu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années dont la dernière a été contrainte contre 13 % en moyenne.

Toutefois, des études plus longues ne semblent pas être à elles seules un rempart contre les mobilités professionnelles contraintes : les diplômés de l'enseignement supérieur sont également plus contraints (15 %) que la moyenne.

Par ailleurs, si ce sont les ouvriers qui sont les plus contraints (16 %), ils sont suivis de très près par les professions intermédiaires (15 %). **Les cadres** (12 %) et **les employés** (8 %) **sont quant à eux moins souvent contraints à la mobilité.**

➤ *Les propositions de mobilité aboutissent le plus souvent*

Les propositions de mobilité aboutissent le plus souvent : **74 % des propositions de mobilité aboutissent.** Lorsqu'elles n'aboutissent pas, c'est avant tout parce que les salariés refusent les propositions qui leur sont faites (72 %).

2.2. La mobilité professionnelle initiée par le salarié

31 % des salariés ont souhaité bénéficier d'une mobilité au cours des cinq dernières années. Ce souhait a abouti dans deux cas sur trois

- *Qui sont les salariés qui ont le plus engagé de démarches en vue de réaliser une mobilité professionnelle au cours des cinq dernières années?*

Les femmes ont davantage émis de souhaits de mobilité que les hommes : 34 % des femmes contre 28 % des hommes.

Les salariés les plus jeunes sont ceux qui ont le plus souhaité vivre une mobilité professionnelle : 38 % des 30-39 ans ont émis un souhait de mobilité au cours des 5 dernières années, contre 30 % des 40-49 ans, et 21 % des 50-60 ans.

En ce qui concerne les CSP et le niveau d'étude, on constate que :

- d'une part, *les employés et les professions intermédiaires ont plus souhaité vivre une mobilité professionnelle que les autres CSP* : 36 % des employés et 35 % des professions intermédiaires contre 29 % des cadres et seulement 24 % des ouvriers ;
- d'autre part, *l'aspiration à la mobilité professionnelle croît avec le niveau d'études* : seulement 18 % des salariés de niveau égal ou inférieur au BEPC et 23 % des salariés de niveau CAP-BEP ont souhaité une mobilité professionnelle contre 39 % des salariés de niveau Bac+2 et 34 % des salariés diplômés de l'enseignement supérieur.

- *Les souhaits de mobilité des salariés aboutissent presque autant que les propositions de mobilité faites par les entreprises*

66 % des souhaits de mobilité aboutissent (contre 74% des propositions initiées par les entreprises). Quand les souhaits n'aboutissent pas, c'est avant tout parce que le salarié n'a pas obtenu le poste qu'il souhaitait (52 %). Si dans 28 % des cas le salarié ne trouve pas de poste correspondant à son souhait de mobilité, il revient aussi parfois sur son souhait de mobilité et décline l'offre qui lui est faite (20 %).

2.3. Les changements qui accompagnent la mobilité

La dernière mobilité professionnelle au cours des cinq dernières années a coïncidé avant tout avec un changement de métier et/ou un changement d'entreprise.

- *Les mobilités ne s'accompagnent pas des mêmes changements suivant qu'elles sont contraintes, proposées par l'entreprise ou souhaitées par le salarié*

La mobilité contrainte s'accompagne plus souvent d'un changement de métier (57 % des mobilités contraintes) *que la mobilité proposée par l'entreprise* (42 %) ou la mobilité souhaitée par le salarié (52 %).

Elle rime aussi plus souvent avec un changement d'entreprise (56 %) que la mobilité proposée par l'entreprise (22 %), et moins souvent avec un changement de service ou de département au sein de la même entreprise (33 % des mobilités contraintes contre 48 % des mobilités proposées).

Elle diminue les chances de promotion (6 % des mobilités contraintes contre 54 % des mobilités proposées et 39 % des mobilités souhaitées).

Enfin, *elle implique plus fréquemment un changement résidentiel que les mobilités proposées* (14 % des mobilités contraintes contre 11 % des mobilités proposées), mais moins fréquemment que les mobilités souhaitées (17 % des mobilités souhaitées)

➤ ***Focus sur le changement d'entreprise***

Parmi les salariés du privé qui ont connu une mobilité professionnelle au cours des cinq dernières années, les trois quarts étaient en emploi avant d'occuper le poste qu'ils occupent actuellement (les autres étaient au chômage). Pour ceux qui étaient en emploi, la dernière mobilité a correspondu dans la moitié des cas à un changement d'entreprise.

Ce changement d'entreprise s'est fait à l'initiative du salarié dans six cas sur dix.

Le changement d'entreprise s'accompagne dans 45 % des cas d'un changement de métier, dans 24 % des cas d'une promotion, et dans 15 % des cas d'une mobilité résidentielle.

Les salariés du privé ne font que très rarement carrière dans une seule et même entreprise : ils ne sont que 13 % à n'avoir connu qu'une seule entreprise depuis la fin de leurs études (hors stages et intérim). La moyenne s'approche même plutôt de 5 entreprises : ***les salariés du privé ont connu en moyenne 4,7 entreprises depuis la fin de leurs études***. 6 % des salariés du privé ont même connu plus de 10 entreprises depuis la fin de leurs études.

Le nombre moyen d'entreprises connues varie suivant les populations :

- Les hommes ont connu plus d'entreprises que les femmes depuis la fin de leurs études : 5 entreprises contre 4,4 en moyenne pour les femmes.
- Les 50-60 ans sont, logiquement, ceux qui ont connu le plus grand nombre d'entreprises depuis la fin de leurs études avec 5,3 entreprises connues, contre 5 entreprises pour les 40-49 ans et 4 entreprises pour les 30-39 ans.
- Ce sont les diplômés de l'enseignement supérieur qui ont connu le moins d'entreprises depuis la fin de leurs études : ils n'ont connu que 3,9 entreprises en moyenne. Ce sont en fait les salariés avec les niveaux d'étude les plus faibles qui ont connu le plus grand nombre d'entreprises : 5,2 entreprises pour les salariés avec un niveau BEPC et moins, et 5,4 entreprises pour les salariés disposant d'un CAP ou BEP.
- C'est en Région Parisienne et dans le Sud Est que les salariés ont connu le plus grand nombre d'entreprises avec respectivement 5,3 et 5 entreprises connues (contre 4,1 en région Ouest, 4,5 au Nord ou Est et 4,4 au Sud Ouest)

➤ ***Focus sur le changement au sein de la même entreprise***

Le changement au sein de la même entreprise s'accompagne dans 48 % des cas d'un changement de métier, dans 54 % d'une promotion, et dans 10 % des cas d'une mobilité résidentielle.

Toutes les populations ne sont pas concernées de la même manière par ce changement. Si 16 % des salariés du privé ont connu au moins une mobilité durant les cinq dernières années et sont restés dans la même entreprise au cours de leur dernière mobilité, on perçoit des différences par population. Les salariés qui ont le plus connu de changement au sein de la même entreprise sont :

- les tranches d'âge intermédiaires des 40-49 ans (19 %) contre 15 % pour les 30-39 ans et 15 % pour les 50-60 ans.
- les CSP supérieures : 28 % pour les cadres, 25 % pour les professions intermédiaires, 11 % pour les ouvriers et 9 % pour les employés.
- les niveaux d'études les plus élevés : 26 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur, 21 % pour les Bac+2, 16 % pour les bacs généraux, 11 % pour les bacs techniques et professionnels, 12 % pour les CAP-BEP et 10 % pour les niveaux BEPC et moins.

➤ ***Le changement de métier***

Dans un cas sur deux, la dernière mobilité au cours des 5 dernières années a coïncidé avec un changement de métier.

Autrement exprimé, 23 % des salariés du privé ont connu au moins une mobilité professionnelle au cours des cinq dernières années, la dernière mobilité professionnelle coïncidant avec un changement de métier : 10 % ont souhaité leur mobilité, 7 % y ont été contraints et 5 % ont accepté la proposition qui leur était faite.

➤ ***La promotion***

34 % des salariés ayant vécu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années ont été promus lors de leur dernière mobilité. Cela revient à dire que 16 % des salariés du privé déclarent que leur dernière mobilité est intervenue au cours des 5 dernières années et s'est accompagnée d'une promotion.

➤ ***La mobilité résidentielle***

15 % des salariés ayant vécu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années ont dû déménager à l'occasion de leur dernière mobilité.

Quand un salarié a été amené à déménager dans le cadre de sa dernière mobilité professionnelle, c'est plutôt pour changer de région (63 % des cas), contre 21% de déménagements dans une autre ville du même département, et 16 % de déménagements au sein de la même région.

➤ ***Le retour à l'emploi***

Dans près d'un quart des cas, la mobilité recouvre un retour à l'emploi : ***22 % des salariés ayant vécu une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années étaient au chômage avant d'occuper le poste qu'ils occupent actuellement.***

Les retours à l'emploi concernent tant des chômeurs de courte durée que des chômeurs de plus longue durée : 30 % depuis moins de 6 mois ; 34 % entre 6 mois et 1 an, 25 % entre 1 an et 2 ans et 11 % depuis plus de 2 ans.

2.4. Motivations et appréciations de la mobilité

➤ ***Les attentes à l'égard du changement professionnel souhaité***

Les salariés attendent avant tout de la mobilité professionnelle une meilleure rémunération : les salariés qui ont exprimé un souhait de mobilité l'ont d'abord fait parce qu'ils souhaitaient une meilleure rémunération (53 %), puis pour de meilleures conditions de travail (39 %) et pour l'intérêt du poste qu'ils visaient (38 %).

➤ ***Les atouts du poste que l'entreprise a proposé ou imposé au salarié***

Les salariés qui se sont vus proposer une mobilité considéraient « l'intérêt du poste en lui-même » (53 %), « une meilleure rémunération » (49 %) et « davantage d'autonomie » (35 %) comme les principaux atouts de ce nouveau poste.

En ce qui concerne les mobilités contraintes, ce sont « de meilleures conditions de travail » (41 %), « l'intérêt du poste en lui-même » (35 %), et « une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle » (33 %) qui sont décrits comme les principaux atouts du nouveau poste.

➤ **L'appréciation des mobilités professionnelles**

Les mobilités professionnelles satisfont les salariés dans leur grande majorité : 88 % des salariés sont satisfaits de leur dernière mobilité. Parmi eux, 34 % se déclarent même très satisfaits.

Ce sont les mobilités proposées qui satisfont le plus (97 %), juste devant les mobilités souhaitées par les salariés (93 %).

De façon quelque peu surprenante, même les salariés ayant été contraints à la mobilité sont globalement satisfaits : 71 % sont satisfaits de ce changement (dont 16 % sont très satisfaits).

Les raisons qui expliquent cette satisfaction sont nombreuses : par rapport à leurs attentes ou aux atouts qu'ils trouvaient à leur nouveau poste *a priori*, les répondants se déclarent très largement satisfaits *a posteriori* (de l'ordre de 85 à 95 % de satisfaits pour notamment la possibilité de vivre dans une région / un environnement qui leur plaît davantage, la meilleure conciliation entre leur vie privée et leur vie professionnelle, davantage d'autonomie et de responsabilités).

Un seul score est en retrait : « davantage de perspectives d'évolutions » ne récolte que 69 % d'opinion favorable *a posteriori*, de la part des salariés qui attendaient *a priori* cette amélioration de leur nouveau poste. Les salariés ayant vécu une mobilité paraissent moins satisfaits sur cet aspect : peut être que de trop grandes promesses leur ont été faites en termes d'évolutions ?

2.5. Les souhaits de mobilité future

Six salariés du privé sur dix souhaitent changer d'emploi dans les deux prochaines années : 19 % uniquement au sein de leur entreprise, 24 % uniquement au sein d'une autre entreprise et 18 % indifféremment au sein de leur entreprise ou bien dans une autre entreprise.

➤ **Quelles catégories souhaitent le plus changer d'emploi dans les deux ans ?**

- **les jeunes salariés davantage que les salariés plus âgés** : ils sont 73 % des 30-39 ans à souhaiter changer d'emploi contre 61 % des 40-49 ans et seulement 43 % des 50-60 ans ;
- **les hommes autant que les femmes** avec respectivement 61% et 59 % de souhaits de changement d'emploi dans les 2 prochaines années ;
- **les cadres (74 %) et les professions intermédiaires (66 %) plus que les employés (54 %) et les ouvriers (55 %) ;**
- **les salariés qui ont un niveau d'étude élevé davantage que les autres** : 76 % des diplômés de l'enseignement supérieur, 64 % des Bac+2 et 50 % des salariés de niveau égal ou inférieur au BEPC ;
- **les salariés les mieux rémunérés.**

En revanche, le type de contrat (intérim, CDD, CDI) et le temps de travail (temps partiel, temps plein) ne semblent pas être liés aux souhaits de mobilité future.

Les catégories qui souhaitent le plus changer d'emploi à l'avenir ne recouvrent donc qu'en partie celles qui ont le plus souhaité une mobilité au cours des 5 dernières années.

2.6. Typologie des salariés face à la mobilité

L'étude met en évidence l'existence de quatre catégories de salariés :

- **31 % des salariés du privé** ont connu au moins une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années, et souhaitent en vivre une nouvelle dans les 2 prochaines années.
- **30 % des salariés du privé** n'ont pas vécu de mobilité ces 5 dernières années, mais aimeraient en vivre une dans les 2 prochaines années.
- **15 % des salariés du privé** ont vécu au moins une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années, mais ne souhaitent pas en vivre une nouvelle dans les 2 ans.
- **Enfin, 24 % des salariés du privé** n'ont pas vécu de mobilité et ne souhaitent pas en vivre une au cours des deux prochaines années.

Annexe : les sources statistiques pour l'étude des trajectoires et des mobilités professionnelles

Les études sur les trajectoires professionnelles sont relativement peu nombreuses. Le COE s'est interrogé sur les causes de cette situation. Elles sont en partie liées à la rareté des sources statistiques disponibles, et cela pour différentes raisons ⁶⁹ :

- Pour étudier les trajectoires professionnelles, il faut de préférence des données dites « longitudinales » ou données « de panel » (voir encadré), constituées en interrogeant les mêmes personnes à plusieurs dates successives ⁷⁰. Or il existe assez peu de données de ce type. Les principales sources utilisées par les études citées dans ce rapport sont l'enquête Emploi, le panel constitué à partir des Déclarations annuelles de données sociales (panel DADS), et dans une moindre mesure le panel européen des ménages (interrogations annuelles de 1994 à 2001). L'échantillon démographique permanent, issu des informations des recensements, peut également être mobilisé, mais il comporte peu de variables autres que les caractéristiques démographiques, ce qui nécessite de l'apparier avec d'autres sources.
- Une approche alternative pour connaître les parcours professionnels consiste à demander aux personnes de décrire rétrospectivement leurs carrières ; de tels questionnaires rétrospectifs existent par exemple dans les enquêtes « Formation et qualification professionnelle », « Histoire de vie » ou « Santé et itinéraire professionnel » ; néanmoins, les informations recueillies par questionnaires rétrospectifs peuvent manquer de fiabilité dans la mesure où les personnes ont tendance à reconstruire le passé ou à l'oublier (en particulier les épisodes les plus anciens).
- La plupart des sources statistiques disponibles ne permettent le suivi des personnes que sur des périodes relativement courtes (trois ans pour l'enquête Emploi jusqu'en 2002, six trimestres depuis 2003 ; le panel DADS fait exception, puisqu'il permet le suivi continu des salariés). Ces périodes d'observation courtes sont souvent insuffisantes pour connaître et analyser les épisodes qui se succèdent au cours d'une carrière. Les questionnaires rétrospectifs sur l'ensemble de la carrière permettent naturellement d'étudier les carrières sur des périodes longues, mais avec le risque déjà mentionné d'une moins grande fiabilité de l'information.
- L'accès aux données statistiques est parfois difficile pour les chercheurs extérieurs au système statistique public.

En 2004, le Conseil national de l'information statistique (CNIS) s'était intéressé aux sources statistiques longitudinales. Faisant le constat de la rareté de telles données en France en comparaison des pays étrangers, il avait formulé plusieurs recommandations. Le CNIS recommandait notamment de mettre en place, comme il en existe à l'étranger, un panel en population générale, un panel sur les enfants et un panel sur les personnes âgées. Le Conseil recommandait également de constituer des panels à partir des données administratives en profitant davantage des possibilités de chaînage et d'appariement des données entre elles, et de jouer sur la complémentarité des sources en réalisant des appariements de données administratives et de données d'enquêtes. Par ailleurs, le rapport souhaitait une plus grande accessibilité des données pour les équipes de recherche, et le développement des méthodologies d'étude adaptées aux données longitudinales.

De nombreuses recommandations du CNIS ont été suivies, et de nombreux projets ont été engagés.

⁶⁹ Les développements qui suivent s'appuient notamment sur l'intervention au COE de Stéfan Lollivier, Directeur des statistiques démographiques et sociales à l'INSEE.

⁷⁰ Par opposition, pour des données recueillies une seule fois sur un échantillon d'individus, on parle de données « transversales » ou de données « en coupe transversale » ou « en coupe instantanée ».

- Lancée en 2004, l'enquête SRCV (statistiques sur les ressources et les conditions de vie), volet français du dispositif européen EU-SILC⁷¹, permet aujourd'hui à la France d'avoir un panel généraliste. Cette enquête assure un suivi très détaillé de l'emploi, des revenus et des conditions de vie. Cette enquête est cependant de taille limitée (10 000 ménages, sont interrogées tous les ans) du fait de son coût élevé. Elle ne permet donc d'étudier que de grands agrégats.
- L'enquête européenne auprès des plus de 50 ans, SHARE, (Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe) conduite tous les deux ans depuis 2004, permet de recueillir des informations sur la santé, les conditions de vie et la situation socio-économique des personnes interrogées. Ce panel a déjà donné lieu à de nombreuses publications en France et à l'étranger.
- Le dispositif longitudinal SIP (Santé et itinéraire professionnel) sur les liens entre l'emploi et la santé, piloté par la DARES et la DREES, a été lancé en 2006. Des travaux sont en cours sur la base de cette enquête. Le questionnaire rétrospectif sur la carrière professionnelle a déjà donné lieu à une première exploitation par la DARES (présentée en réunion de travail du COE le 17 juin 2009).
- La constitution de l' « échantillon démographique permanent élargi » est bien avancée. Cette source est construite par le rapprochement de différentes données administratives, et du recensement. L'objectif de l'EDP élargi est de disposer sur un échantillon quadruplé par rapport au passé d'un corpus de données minimales sur la situation démographique, les salaires ainsi que les niveaux de vie et les revenus. Le volet salarial a déjà été étendu aux personnels des trois fonctions publiques. Le panel sur les revenus reste à construire, il sera achevé a priori en 2011-2012.
- Une autre source de données est en cours de construction à partir de l'appariement du fichier historique des demandeurs d'emploi⁷² et du panel des DADS. Cet appariement permet notamment de reconstituer des parcours individuels comportant des alternances de périodes d'emploi et de chômage. Cet appariement n'a pour l'instant été constitué que sur la période 1999-2004, à titre exploratoire. Pour ce qui concerne le panel Dads stricto-sensu, il a déjà été étendu au-delà des salariés du secteur privé, aux salariés du secteur public. Une extension aux travailleurs indépendants serait souhaitable mais requiert un accord de la Cnil. Un panel sur les seuls non-salariés est en cours de construction.

Des évolutions ont également eu lieu en matière d'accès aux données, avec la mise à disposition des chercheurs de différentes sources statistiques. Par exemple, les données issues de l'appariement du fichier historique des demandeurs d'emploi et des DADS sont mises à la disposition des chercheurs par la DARES. L'accès aux données peut également être assuré au travers de structures *ad hoc*, comme le centre Quételet, qui depuis 2001 met à la disposition des chercheurs de nombreuses enquêtes dans le domaine des sciences humaines et sociales.

Le COE, pour ses travaux futurs, souhaite que ces différentes sources de données soient pleinement exploitées afin d'améliorer la connaissance des carrières professionnelles. Par ailleurs, compte tenu du grand nombre d'études réalisées à partir de l'enquête Emploi, le « raccordement » des résultats des enquêtes annuelles jusqu'en 2002 avec ceux des enquêtes en continu depuis 2003 apparaît comme un enjeu central pour la connaissance des évolutions du marché du travail sur longue période. Enfin, la connaissance des trajectoires professionnelles serait grandement améliorée par la publication des indicateurs proposés dans le récent rapport du CNIS sur la mesure de l'emploi, du chômage et de la précarité⁷³.

⁷¹ Survey on Income and Living Conditions.

⁷² Données de Pôle Emploi.

⁷³ « Emploi, chômage et précarité – Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir », rapport du groupe de travail du CNIS présidé par J-B. de Foucauld, *rapport du CNIS n° 108*, septembre 2008.

Les atouts et les inconvénients des panels

- **Les avantages des panels**

Les données longitudinales ou panels sont indispensables pour :

- comprendre les effets du vieillissement, séparer les effets d'âge et les effets de génération, et plus généralement appréhender les dynamiques ;
- comprendre des comportements à partir des trajectoires individuelles (carrières salariales, insertion des jeunes et formation initiale, immigration). De grosses erreurs peuvent être faites lorsqu'on ne suit pas les mêmes individus au cours du temps. Ainsi, si on examine les évolutions salariales en fonction de l'âge, on pourrait conclure à une forte croissance des salaires aux âges élevés. Cette forte croissance aux âges élevés résulte en réalité des sorties plus précoces du marché du travail des salariés dont les salaires sont les plus faibles.
- caractériser les transitions, qu'il s'agisse des entrées et sorties sur le marché du travail (sur 100 personnes au chômage un trimestre, combien le sont encore le trimestre suivant ?) ou des entrées et sorties de la pauvreté (sur 100 personnes pauvres une année donnée, combien le sont encore l'année suivante ?).
- ce sont, dans certains cas, des outils adaptés pour les évaluations des politiques publiques. Il ne suffit pas d'étudier les trajectoires des personnes ayant bénéficié de la mesure de politique publique (« individus traités »), mais il faut suivre aussi les trajectoires des personnes n'ayant pas bénéficié de la mesure (« individus non traités ») afin d'identifier correctement les effets de la mesure.

Les panels permettent aussi de :

- modéliser l'hétérogénéité individuelle (le fait que les gens sont différents, qu'ils ont des préférences et des goûts différents), et tenir compte de la corrélation de celle-ci avec les variables d'intérêt (cf. ci-dessus les remarques sur l'importance des groupes témoins).
- capitaliser des informations. Les questionnaires rétrospectifs présentent des inconvénients, dans la mesure où les personnes ont tendance à reconstruire leur passé, en général, à leur avantage. Ainsi, si on se contente de les interroger sur leur passé, on va « écrire » le passé tel que les personnes se l'imaginent et non tel qu'il a été.
- fidéliser les individus répondants ;

- **Les inconvénients des panels**

Mais, les panels ont certains inconvénients, comme :

- l'attrition, c'est-à-dire la diminution de la taille de l'échantillon à chaque nouvelle interrogation (on n'arrive pas en général à ré-interroger la totalité des individus), même si la première cause de réduction de l'échantillon est la non-réponse lors de la première interrogation. L'attrition provient du fait que les personnes se lassent et répondent de moins en moins : en moyenne, on perd entre 3 % et 5 % des répondants tous les ans. Il est possible d'en tenir compte par des corrections statistiques appropriées mais jusqu'à une certaine limite (cf. le cas d'un échantillon final qui ne représenterait plus que 30 % de l'échantillon initial). Pour cette raison, il est difficile de constituer des panels en face à face sur des périodes longues (30 ans), du type du PSID (Panel Study of Income Dynamics) américain. Il apparaît raisonnable de suivre les individus sur une période de 8-10 ans au maximum. Cet inconvénient ne s'applique pas aux panels administratifs.
- les coûts de collecte relativement élevés ;
- le risque de modification du comportement de réponse en cas d'interrogations fréquemment répétées (biais de rotation) ;
- la complexité de la méthodologie de mise en œuvre et de l'exploitation. Les données de panels permettent de tenir compte de l'hétérogénéité inobservée des individus, mais cela suppose des traitements statistiques adaptés. Beaucoup de progrès ont été faits récemment dans ce domaine.
- le respect de la confidentialité, plus complexe lorsque des données nombreuses recueillies sur un même individu peuvent permettre de l'identifier.