

Transitions et trajectoires sur le marché du travail

Un rapport récent du Commissariat général du Plan (Germe, Montchatre, Pottier, 2003) met l'accent sur une dimension essentielle du marché du travail actuel : les «mobilités». La transformation de la mobilité des individus dans leur parcours professionnel rend plus complexe l'analyse du marché du travail et l'élaboration de politiques d'emplois efficaces. Au cours des vingt-cinq dernières années, trois mutations importantes se dessinent : la multiplication des transitions et l'individualisation des trajectoires ; l'apparition, voire l'institutionnalisation, de certaines «phases» de transition ; enfin, une difficulté croissante à bien saisir les transitions due à la diversification des situations et au brouillage de leurs frontières. Cet article fait le point sur la question et propose de nouvelles pistes de recherche.

Depuis les années 1980¹, les mobilités sur le marché du travail² se sont accrues et les trajectoires individuelles se sont diversifiées. Ces transformations ont suscité un changement d'approche. On est passé d'une approche macro-économique, quelque peu statique et centrée sur l'emploi, le chômage et l'inactivité en termes de stocks, à une approche micro-économique, en termes de flux, plus dynamique et davantage centrée sur les individus. Ce changement de point de vue découle aussi de la dynamique de la recherche elle-même, qui s'est traduite par l'usage croissant, au cours

1. Ce texte s'appuie très largement sur la première partie de Gautié (2003a).

2. Nous ne traiterons ici que des mobilités externes aux entreprises. Le terme de «transition» désignera le passage d'un «état» à l'autre, l'un des deux au moins étant lié au marché du travail (i.e. emploi ou chômage) ; le terme de «trajectoire» recouvre une séquence d'états et de transitions sur une certaine période.

des années 1990, de données longitudinales et de panels³.

3. En témoignent l'instauration des Journées du Longitudinal, depuis 1994, en France, à l'instigation du Céreq et de l'Institut du Longitudinal, et la mise en place, la même année, du panel européen par Eurostat.

Le modèle fordiste

Durant les Trente Glorieuses, période aussi qualifiée de «fordiste» par certains économistes, les transitions et les trajectoires s'articulaient de façon très structurée dans le cadre d'un cycle de vie professionnelle relativement standardisé, mais fortement différencié selon le genre. Nous assistions alors à des entrées rapides dans la vie active, à des transitions en nombre limité sur le marché du travail ou encore à des passages de courte durée par le chômage - et des retraits vers l'inactivité pour les femmes à l'arrivée des

enfants, avec éventuel retour quelques années plus tard -, et enfin à des sorties directes vers la retraite. En fait, cette description relève davantage d'une construction *a posteriori* que de la réalité de cette fameuse période fordiste, à propos de laquelle nous disposons de peu de données en termes de mobilités. Plus même qu'un idéal-type (ou un type moyen), ce schéma constituait cependant un modèle de référence, un « horizon » des représentations.

Depuis cette période, un certain rapprochement des trajectoires des cycles de vie professionnelle des hommes et des femmes s'est produit, même si de nombreuses inégalités persistent, notamment en termes de durée de travail. Plusieurs mutations particulièrement importantes sont intervenues.

Multiplication des transitions

De façon globale, il est indéniable que les transitions sont aujourd'hui plus nombreuses sur le marché du travail qu'il y a vingt ou trente ans (un saut significatif ayant été accompli vers le milieu des années 80) ; si l'on s'en tient aux transitions sur le marché du travail au sens strict (entre emploi-emploi, emploi-chômage et symétriquement, chômage-chômage), environ 17 % de la population active ont connu une telle transition en 2001, contre seulement à peu près 12 % en moyenne annuelle, sur la période 1974-85 (Amossé, 2002).

Le chômage est bien au cœur des transitions aujourd'hui : il y a trente ans (1974/75), dans les trois quarts des cas, les transitions sur le marché du travail étaient d'emploi à emploi ; actuellement, dans la moitié des cas, ces transitions sont vers le chômage ou proviennent du chômage.

Ce fort accroissement des transitions, que l'on peut supposer involontaires, a pour symétrique une forte augmentation d'un désir de transition : le nombre de personnes en emploi déclarant rechercher un autre emploi a été multiplié par deux depuis trente ans, et, aujourd'hui, parmi les chômeurs ayant retrouvé un emploi, un cinquième se met à rechercher un autre emploi au bout de trois mois (ANPE, 2003).

Les fréquences de certaines transitions ont plutôt tendance, du moins quand elles sont saisies à un niveau très global, à « s'uniformiser ». C'est le cas notamment des transitions entre entreprises : si l'on s'en tient au secteur privé, les taux de transition inter-entreprises se sont rapprochés entre hommes et femmes (et, chez ces dernières, ces transitions sont moins marquées par leur situation familiale qu'autrefois). Par ailleurs, ces taux diffèrent peu aujourd'hui selon la profession et catégorie socioprofessionnelle : ils sont pratiquement égaux pour les ouvriers non qualifiés, les employés non qualifiés et les cadres.

D'autres transitions, en revanche, sont beaucoup plus discriminantes, et ce, semble-t-il, de façon croissante. Ainsi en est-il pour les passages entre emploi et non emploi, principalement le chômage : ceux-ci se sont particulièrement multipliés chez les jeunes et les moins qualifiés, contribuant à un accroissement de la précarité de ces derniers.

Au-delà des caractéristiques sociodémographiques, l'évolution des transitions (notamment entre emploi et non emploi) fait apparaître une dualisation accrue du marché du travail, que l'on peut saisir à travers deux indices :

- d'une part, les différences de risque de perdre son travail selon l'ancienneté en emploi ont fortement augmenté (Behaghel, 2003) ; toutes choses égales par ailleurs (i.e. à caractéristiques individuelles et d'emploi données), cette probabilité a été multipliée par près de 3,5 depuis le début des années 70 pour les moins d'un an d'ancienneté (passant d'environ 4 % à une moyenne de l'ordre de 15 % au cours de la seconde moitié des années 90), alors qu'elle restait constante (aux alentours de 1 %) pour les salariés de plus de dix ans d'ancienneté ;

- d'autre part, les transitions entre emplois temporaires et emplois en CDI ont eu tendance à diminuer au cours de la dernière décennie (passant de 35 % en 1992 à 29 % en 1998).

Diversification des trajectoires

L'analyse des trajectoires des individus sur le marché du travail est plus délicate

en raison du manque d'outils de suivi et de panels sur le long terme. En outre, pour des périodes un peu longues, le problème du critère pertinent pour apprécier un parcours professionnel se pose : les économistes privilégient les salaires ; les sociologues s'intéressent aux trajectoires sociales, repérées notamment par les professions et catégories socio-professionnelles. Aussi est-ce souvent sur des périodes relativement courtes que portent les travaux, qui ne permettent pas d'apprécier des trajectoires de long terme. Ces travaux donnent surtout lieu à des typologies détaillées montrant une multiplicité de séquences de transitions.

Il est tout de même possible de dégager quelques grands enseignements qu'il conviendrait d'étayer par des études supplémentaires. Il semble que l'on assiste à une diversification des trajectoires intra- et inter-catégorielles et à une recomposition des différentes étapes de la vie active et notamment du cycle de vie professionnelle (Guillemard, 2003).

Il est frappant de voir qu'au bout de vingt ans de carrière, les cadres sont quatre fois plus nombreux que les ouvriers non qualifiés à être dans la même entreprise depuis le début de leur carrière, et que cette proportion a augmenté dans le temps. De même, alors que la mobilité en fin de carrière a tendance à baisser pour les cadres, elle a au contraire tendance à augmenter pour les ouvriers (Amossé, 2003).

Mais, au-delà des différences inter-catégorielles, c'est au sein même de chaque catégorie (professionnelle, mais aussi d'âge, de diplôme, etc.) que semblent se différencier les trajectoires. Sur ce point, cependant, nous avons moins de données : les travaux continuent à s'intéresser davantage aux comparaisons de moyennes catégorielles qu'aux variances intra-catégorielles.

La diversification des trajectoires découle elle-même, en partie, d'une diversification du sens que prennent les « états » dans le parcours des individus, aussi bien d'un point de vue « objectif » (rôle du passage par tel « état » dans la trajectoire d'un individu) que « subjectif » (sens que donne l'individu au fait d'être dans tel « état » par rapport à ses projets et/ou à ses aspirations).

On pourrait prendre ici l'exemple, bien connu, de l'emploi à temps partiel selon que ce dernier est accepté ou subi. Il est intéressant de noter qu'un certain nombre de personnes qui déclarent être à temps partiel contraint à la première interrogation d'une enquête répondent, lors d'une interrogation ultérieure, qu'elles sont à temps partiel voulu, sans avoir changé d'emploi (Galtier, 1998). Cette capacité à faire «de nécessité vertu» montre toute la complexité de l'articulation entre transition objective et subjective.

Autre illustration possible : le travail intérimaire. Les entreprises en ont des usages diversifiés, mais il en est de même pour les individus. Les travaux de C. Faure-Guichard (1999), par exemple, ont mis en lumière les usages sociaux différents d'une même forme d'emploi en fonction de rapports au travail et à l'emploi spécifiques (intérim «d'insertion», de «transition» ou de «profession»).

L'apparition de «phases de transition»

On l'a souligné plus haut, les différenciations entre individus s'opèrent plus particulièrement au cours de certaines «étapes» de la trajectoire. L'entrée et, de façon croissante, la sortie de la vie active sont de moins en moins de simples transitions ponctuelles (entre formation et emploi, entre emploi et inactivité, et symétriquement), mais sont devenues de véritables «phases» dans les trajectoires. Par exemple, le terme de «transition professionnelle» a été introduit pour rendre compte de la période d'insertion des jeunes. La réinsertion vers l'emploi est elle-même devenue une telle «phase de transition» ; de même que l'exclusion, en tant que processus et non pas en tant qu'état (et on peut se référer ici au concept de «désaffiliation» de R. Castel [1995]).

Ces «phases de transition» qui enchaînent plusieurs «transitions» entre un «état initial» et un «état final», qui peut être lui-même difficile à cerner⁴, s'établissent sur une certaine durée, qui a généralement tendance à s'accroître au cours du temps.

4. Cf. tous les débats autour de l'accès à l'emploi «durable» marquant la fin de la phase d'insertion des jeunes.

Si l'entrée sur le marché du travail et la reprise d'emploi font l'objet de nombreux travaux, il n'en est pas de même, du moins jusqu'à récemment, pour la sortie du marché du travail vers l'inactivité ou la désaffiliation.

Enfin, l'intervention publique contribue de plus en plus à la structuration de ces phases de transition. La politique de l'emploi a recouru à des dispositifs de plus en plus individualisés, destinés à accompagner les demandeurs d'emploi sur une certaine durée (comme, par exemple, le programme Trace ou le Pare⁵). Ces dispositifs peuvent d'ailleurs eux-mêmes organiser des transitions entre différentes mesures. On a assisté aussi à l'apparition de mesures «passerelles», telles que l'«activité réduite» ou la préretraite progressive. D'autres mesures d'accompagnement de transition, comme le revenu minimum d'insertion, se sont institutionnalisées, au point de devenir des statuts s'éloignant pour certains bénéficiaires de leur nature «transitionnelle» initiale.

5. Trajet d'accès à l'emploi ; Plan d'aide au retour à l'emploi.

Le «halo» des transitions

On assiste enfin à une multiplication des «états» (notamment au sein de l'emploi) et à un brouillage des frontières entre ces différents «états». Ceci contribue à créer ce que l'on pourrait nommer un «halo» des transitions, lui-même en partie lié au «halo» du chômage (Cézar, Méron, Roth, Torelli, 1991)⁶.

6. Cette notion rend compte des différents états intermédiaires entre chômage et activité professionnelle pleine et entière.

On constate en effet que les états intermédiaires entre emploi-chômage-inactivité, se sont multipliés, du fait notamment des dispositifs publics. Ainsi, par exemple, une personne en «activité réduite» est à la fois au chômage et en emploi. Une difficulté en résulte pour les travaux empiriques portant sur les transitions, car les données statistiques, trop souvent, ne distinguent pas suffisamment ces différents «états».

Enfin, les frontières des entreprises deviennent plus floues, et la dichotomie, chère aux économistes, entre marché externe et marché interne aux entreprises, tend à perdre sa pertinence : com-

ment dès lors repérer les transitions «sur le marché du travail» et différencier les mobilités internes et externes ?

Quels enseignements, quelles pistes de recherche ?

Beaucoup de progrès reste à faire dans l'amélioration de la connaissance des transitions et des trajectoires sur le marché du travail.

Au niveau des outils, tout d'abord. Les panels, notamment longs, sont encore beaucoup trop rares ; on ne peut que regretter, de ce point de vue, l'arrivée à terme sans remplacement de l'actuel panel européen, qui avait l'avantage d'être un panel d'individus, alors que l'enquête «Emploi», qui permet un suivi sur trois ans, porte sur un panel de ménages (et donc perd les individus quand ils déménagent). De façon générale, des instruments de suivi géographique devraient aussi être développés, pour mieux saisir l'articulation entre mobilité spatiale et transitions sur le marché du travail.

Au niveau de l'interprétation, ensuite. Deux approches extrêmes, et symétriques, peuvent être renvoyées dos à dos : l'approche déterministe et l'approche «téléologique». Pour la première, les transitions et trajectoires sont déterminées avant tout par les caractéristiques individuelles. Pour la seconde, les transitions sont uniquement volontaires, et déterminées avant tout par le système d'incitations auquel est confronté l'individu (cf. les débats autour des «trappes à inactivité», et la suspicion systématique de non emploi volontaire). Dans l'un ou l'autre cas, le danger est de trop se focaliser sur les individus, et ne pas prendre en compte les «contextes» qui contribuent à déterminer les transitions et à structurer les trajectoires : la conjoncture, les stratégies des entreprises et, au-delà, l'ensemble des modalités de fonctionnement du marché du travail. De ce point de vue, le déclin, depuis une vingtaine d'années, des théories de la segmentation du marché du travail et, de façon plus générale, des théories institutionnalistes, qui insistaient sur le rôle structurant des entreprises dans l'émergence des «espaces de mobilité», a accru cette dérive.

Les travaux actuels souffrent pour beaucoup plutôt d'un déficit de théorie. Trop souvent, ils tombent dans le «typologisme», c'est-à-dire dans l'élaboration d'une longue liste de cas censés rendre compte de la diversité de la réalité, ou ils butent sur l'hyper-technicité économétrique, qui ne favorise pas plus l'interprétation et qui, de toute façon, peut laisser parfois perplexe, étant donné la faible qualité ou l'inadéquation des données.

Si on entre dans le détail, un aspect peu exploré reste les motivations des transitions souhaitées et/ou effectives. Un pont avec la thématique encore émergente de

la «qualité de l'emploi» serait ici particulièrement intéressant : pourquoi autant d'individus désirent-ils quitter leur emploi ? Quels sont les emplois qui sont des tremplins, ou au contraire des impasses dans la trajectoire des individus ?

Malgré toutes ces questions en suspens, il semble que les tendances observables invitent à considérer avec beaucoup de prudence le diagnostic selon lequel on assisterait à l'émergence d'un marché du travail où tout le monde sera mobile, pourra valoriser ses compétences librement, et où les carrières seront «sans

frontières». Cette réalité ne concerne qu'une infime minorité d'actifs, les «nouveaux professionnels» (Gautié, 2003b), dont notamment certains travailleurs intérimaires très qualifiés (cf. les travaux de C. Faure-Guichard). D'une part, ce marché «idéal» ne pourra prendre forme que s'il est construit collectivement (i.e. si on lui donne les bases institutionnelles nécessaires, en matière de système de formation, de protection sociale, etc.). C'est tout l'objet des réflexions récentes sur la reconfiguration du droit du travail (Supiot, 1999), ou encore sur les «marchés transitionnels» (Gazier, 2003 ; Gautié, 2003b et 2003c). D'autre part, ce marché idéal restera de toute façon une utopie pour de nombreuses personnes. Pour les plus fragiles d'entre elles, la politique de l'emploi (sur des bases renouvelées) restera nécessaire, plus particulièrement pour les accompagner lors de certaines phases critiques, spécialement les «phases de transition».

On peut aussi espérer que les évolutions démographiques (et notamment le manque de jeunes) inciteront les entreprises à de nouveau développer des pratiques de fidélisation de la main-d'œuvre.

Références

AMOSSÉ T., 2002, «Vingt-cinq ans de transformation des mobilités professionnelles», *Données Sociales*, Insee.

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

ANPE, 2003, «Les sorties du chômage vers l'emploi», *Premières Synthèses*, n° 11-1, mars.

BEHAGHEL L., 2003, *Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé ?*, Document de travail du CEE, n° 24 (www.cee-recherche.fr).

CASTEL R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard.

CÉZARD M., MÉRON M., ROTH N., TORELLI C., 1991, «Le halo autour du chômage», *Économie et statistique*, n° 249.

FAURE-GUICHARD C., 1999, «Les salariés intérimaires : trajectoires et identités», *Travail et Emploi*, n° 78.

GALTIER B., 1998, *Les salariés à temps partiel dans le secteur privé*, Document de travail du CSERC, février.

GAUTIÉ J., 2003a, «Transitions et trajectoires sur le marché du travail en France : mutations et conséquences», Troisièmes entretiens de l'emploi, ANPE, mars.

GAUTIÉ J., 2003b, «Des marchés internes aux marchés transitionnels», in Touffut J.-P., *Institutions et emploi*, Albin Michel.

GAUTIÉ J., 2003c, *Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale*, Document de travail CEE, n° 30 (www.cee-recherche.fr).

GAZIER B., 2003, *Tous sublimes. Pour un nouveau plein emploi*, Flammarion.

GERME J.-F., MONTCHATRE S., POTTIER F., 2003, «Mobilités professionnelles», Rapport de l'atelier 3 du groupe «Prospectives des métiers et des qualifications» (présidé par C. Seibel), CGP, La Documentation Française.

GUILLEMARD A.-M., 2003, *L'âge de l'emploi*, A. Colin.

SUPIOT A., 1999, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion.

Jerôme Gautié

jerome.gautie@ens.fr

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mèl : cee@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : J.-F. Germe
Responsable édition et presse : P. Boisard
Rédacteur en chef : M.-M. Vennat
Maquette : M. Ferré
Imprimerie : Louis-Jean
C.P.A.P. : 3070 ADEP
Dépôt légal : 602 - septembre 2003