

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, décembre 2010, numéro

75 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

MOBILITÉ ET STABILITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE DUALISATION EN TROMPE-L'OEIL

Thomas Amossé
CEE

Mohamed-Ali Ben Halima
Irdes

Au tournant des années 2000, les diagnostics concernant l'évolution de la mobilité sur le marché du travail français étaient divergents et incertains. Dix ans après, les enquêtes *Emploi* de l'Insee de 1982 à 2009 permettent d'appréhender ces questions avec plus de recul.

Elles révèlent une évolution duale. D'un côté, on observe une hausse de la mobilité (changements d'employeur, transitions depuis ou vers le chômage), qui est restée au cours des années 2000 à un niveau plus élevé qu'antérieurement. De l'autre, la part des travailleurs stables, *i.e.* qui ont passé plus des trois quarts de leur carrière chez le même employeur, a aussi augmenté. Mais cette stabilité s'est concentrée sur les générations nées entre 1944 et 1963.

Avec le départ en retraite de ces générations, la dualisation risque de s'effacer : il y aurait davantage de mobiles et moins de stables sur un marché du travail désormais moins rigide, ce que certains espèrent, mais aussi moins protecteur, ce que d'autres redoutent.

Y a-t-il une augmentation de la mobilité sur le marché du travail français ? Au tournant des années 2000, un large débat s'est instauré autour de cette question, notamment analysée sous l'angle de la mobilité externe, c'est-à-dire des changements d'employeur ou de situation (emploi, chômage). La période y était propice : le retour d'une conjoncture favorable, la rapidité des innovations technologiques et l'intensité des changements organisationnels suggéraient l'avènement d'une ère de la mobilité. Et l'annonce du choc démographique majeur que constituait le *papy-boom* invitait à réexaminer le rôle des mobilités dans la construction des carrières. Aujourd'hui, après une

décennie de conjoncture incertaine et alors que les départs à la retraite des générations nombreuses de l'après-guerre s'amorcent, le débat reste d'actualité.

Les rapports officiels rédigés depuis une dizaine d'années (Commissariat général au plan, 2003 ; Conseil sur l'emploi, les revenus et la cohésion sociale, 2005 ; Conseil d'orientation de l'emploi, 2009 ; Conseil d'analyse économique, 2010) peinent à établir un diagnostic incontestable. En cause les travaux empiriques qui ont produit des conclusions partiellement divergentes. Alors que certains auteurs ont mis l'accent sur l'augmentation du risque de perdre son

DONNÉES ET MÉTHODES

Afin de ne pas être prisonniers des effets de conjoncture et avoir suffisamment de recul, nous avons opté pour une fenêtre temporelle étendue (1982 à 2009) et un pas d'observation annuel. Nous nous sommes ainsi appuyés sur la série des enquêtes *Emploi*, dont nous n'avons conservé que la vague entrante pour avoir des données comparables dans le temps (y compris avec le passage en 2002-2003 de l'enquête annuelle à l'enquête en continue). En effet, seule cette vague comporte des questions rétrospectives permettant de repérer de façon homogène les changements de situation au cours de l'année précédant l'enquête. Dans le même souci de comparabilité temporelle, les concepts retenus (emploi, chômage, inactivité ; date d'entrée dans l'emploi, au chômage) sont déclaratifs.

Par ailleurs, afin de ne pas occulter *a priori* la mobilité des chômeurs, nous avons opté pour un champ large : l'ensemble des actifs à la date d'enquête et un an avant, et non les seules personnes en emploi. Nous avons ainsi pris pour objet tous les changements de situation (entre emplois mais aussi de ou vers le chômage). Nous avons exclu les passages par l'inactivité (entrées et sorties en raison de la fin des études, des gardes d'enfants, départs en retraite, etc.) qui nous semblent refléter davantage les évolutions de la démographie que celles du marché du travail.

Les personnes « mobiles » sont définies par le fait d'avoir déclaré une ancienneté dans l'emploi ou au chômage inférieure ou égale à douze mois. On distingue différents types de « mobiles » en fonction de la situation déclarée à la date d'enquête et un an auparavant : il y a donc des « mobiles » emploi-emploi (qui peuvent être passés par le chômage), des emploi-chômage (ils le sont toujours à la date d'enquête), des chômage-emploi (ou retour en emploi) et des chômage-chômage (les personnes ont retrouvé un emploi dans l'année précédant l'enquête mais se sont ensuite de nouveau retrouvés au chômage).

Les personnes « stables » ne sont pas simplement celles qui n'ont pas changé de situation dans l'année : elles se situent à l'opposé de la distribution des anciennetés et sont définies par le fait d'avoir déclaré une ancienneté dans l'emploi supérieure ou égale aux trois quarts de la durée de leur carrière, c'est-à-dire du nombre d'années qui les séparent de la fin de leur formation initiale. Cette définition permet d'éviter des effets de seuil et de pouvoir analyser pratiquement l'ensemble de la population active (seuls les actifs entrés sur le marché du travail depuis moins de cinq ans en sont exclus, la stabilité dans l'emploi n'ayant pour eux encore que peu de sens).

emploi (Givord et Maurin, 2004 ou Behaghel, 2003), d'autres ont montré qu'on n'observait pas de tendance lourde à la croissance de l'instabilité mais plutôt une « tendance cyclique très forte » (Fougère, 2003).

● Les raisons d'un diagnostic incertain

La divergence des conclusions obtenues est d'autant plus difficile à comprendre que la plupart des analyses produites l'ont été à partir de mêmes sources statistiques, les enquêtes *Emploi* de l'Insee exploitées en série longue. Mais, comme le signale L'Horty (2004), les résultats dépendent fortement des fenêtres temporelles choisies et des champs d'analyse retenus. Ils dépendent aussi des concepts adoptés.

Prendre par exemple pour objet *l'instabilité de l'emploi* (cf. Givord et Maurin, 2004 ; Fougère, 2003 ou L'Horty, 2004),

définie comme le risque de perdre son emploi d'une année sur l'autre, peut conduire à une vision partielle de l'évolution de l'instabilité. N'évaluer cette évolution qu'à travers celle de l'emploi revient de fait à occulter la part, croissante, des mobilités dues aux chômeurs retrouvant un emploi. Autre exemple, se fier à l'ancienneté moyenne dans l'emploi (cf. Auer et Cazes, 2003) peut induire en erreur : la stagnation de cette ancienneté *moyenne* peut certes refléter une absence d'augmentation de la mobilité, mais elle peut aussi témoigner d'un accroissement simultané des anciennetés courtes et longues, c'est-à-dire d'une dualisation avec à la fois plus de mobiles et plus de stables (Amossé, 2002).

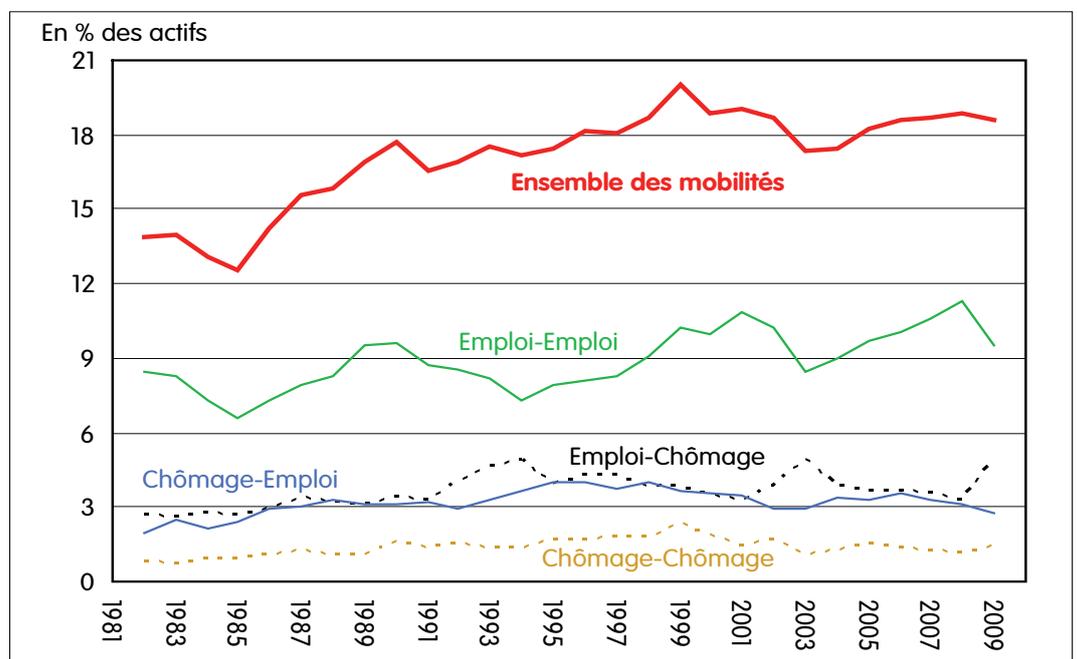
Afin d'éviter les écueils précédents et de tenter d'objectiver « au mieux » la mobilité, nous avons opté pour une fenêtre temporelle étendue, un champ large, des concepts et don-

Graphique 1 : Évolution des taux annuels de mobilité de 1982 à 2009

Lecture : 18,6 % des actifs en 2008 et 2009 (double actifs) ont changé de situation sur le marché du travail dans l'année. Ces mobilités comprennent des changements d'employeur ou mobilités emploi-emploi (9,6 %), des pertes d'emploi ou mobilités emploi-chômage (4,9 %), des retours en emploi ou mobilités chômage-emploi (2,8 %) et des mobilités sans sortie durable du chômage (1,4 %).

Champ : Actifs (hors militaires du contingent) à la date d'enquête et un an auparavant (double actifs).

Source : Enquêtes *Emploi*, Insee.



Graphique 2 :

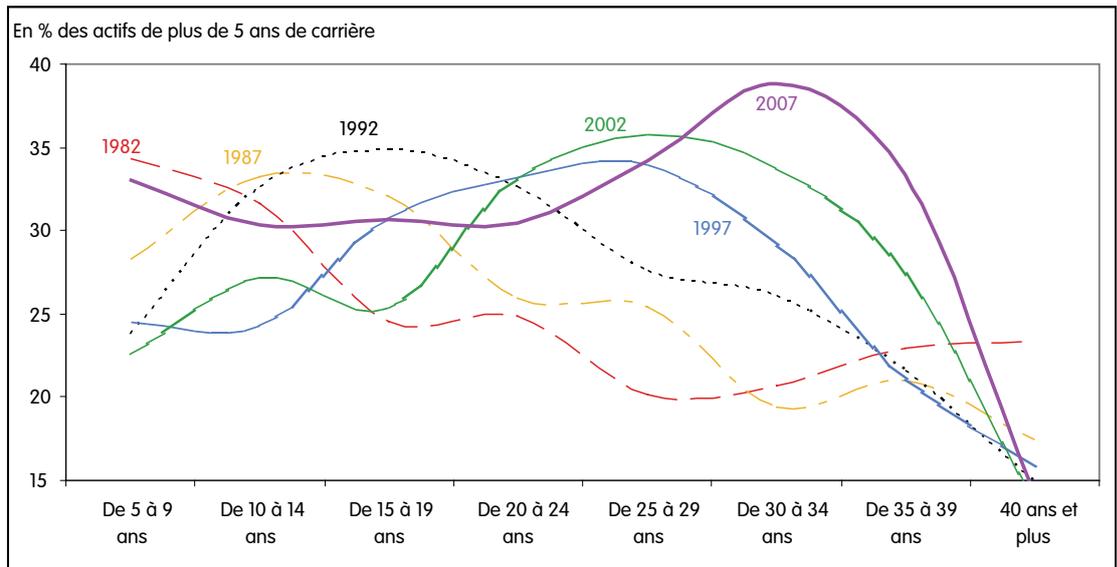
Part des travailleurs « stables » selon la position dans la carrière de 1982 à 2007

Note : La position dans la carrière correspond à la durée écoulée depuis la sortie du système de formation initiale.

Lecture : En 1982, le taux de travailleurs « stables » (i.e. dont l'ancienneté dans l'emploi est supérieure ou égale aux trois-quarts de la carrière) était maximal pour les personnes ayant entre 5 et 9 ans de carrière. Ce pic s'est déplacé régulièrement de 1982 à 2007, où il s'observe parmi les personnes ayant entre 30 et 34 ans de carrière.

Champ : Actifs (hors militaires du contingent et chômeurs n'ayant jamais travaillé) de plus de 5 ans de carrière.

Source : Enquêtes *Emploi*, Insee.



nées homogènes dans le temps et des indicateurs statistiques diversifiés (cf. encadré et Amossé, 2011). Cela nous permet d'estimer la fréquence des changements de situation sur le marché du travail et de savoir s'ils sont plus nombreux aujourd'hui qu'hier. Les mobilités comprennent les changements d'employeur, les pertes d'emploi et retours en emploi, avec ou sans passage, durable ou non, par le chômage.

● Une stabilisation de la mobilité à un niveau élevé au cours des années 2000

De 1982 à 2009, au-delà de leur cyclicité et des différentes formes qu'ils peuvent prendre (emploi-emploi, emploi-chômage, etc.), les changements de situation sur le marché du travail concernent une part croissante des actifs. Les données récentes de l'enquête *Emploi* confirment la hausse tendancielle de la mobilité, qui s'est stabilisée (en dehors des variations conjoncturelles) à un niveau élevé au cours de la décennie 2000 (graphique 1). En 2009, le taux de mobilité des actifs sur douze mois s'établit à 18,6 %, ce qui constitue un des points les plus élevés des vingt-cinq dernières années, après le pic observé entre 1998 et 1999 (20,0 %) qui avait, semble-t-il, quelque chose d'exceptionnel. Même la crise de 2009 ne s'est pas accompagnée d'une diminution sensible de la mobilité : la hausse des pertes d'emploi (+ 1,6 point en un an) a, dans une large mesure, compensé la baisse des mobilités d'emploi à emploi (- 1,7 point) et des retours en emploi (- 0,3 point). Ces résultats sont confirmés « toutes choses égales par ailleurs » : en contrôlant le genre, la nationalité, le diplôme, la position dans la carrière (nombre d'années depuis la sortie du système scolaire), le groupe socio-professionnel et le secteur d'activité, la probabilité d'avoir quitté ou retrouvé un employeur l'année écoulée est une fois et demie supérieure quand on est interrogé en 2007 plutôt qu'en 1982.

L'augmentation de la mobilité sur les dernières décennies n'est donc pas due à une évolution de la composition de la population active. Et l'effet propre de la génération aug-

mente régulièrement avec le temps : les générations nées après 1963 ont une probabilité environ trois fois plus élevée de quitter ou de retrouver leur emploi que celles nées avant 1933, les générations intermédiaires se situant... entre les deux. Du fait du vieillissement de la population active, l'augmentation générationnelle de la mobilité est même plus importante que la hausse temporelle.

● Une augmentation régulière de la « stabilité » en emploi...

L'analyse par génération révèle d'autres surprises. Les données confirment que les travailleurs qualifiés de « stables » (ayant effectué plus des trois quarts de leur carrière auprès d'un même employeur) sont de plus en plus nombreux. Parmi les actifs ayant quitté le système de formation initiale depuis au moins cinq ans, la part de ces situations « stables » a sensiblement progressé, passant de 26,1 % en 1982 à 32,2 % en 2007. Et le constat d'une dualisation du marché du travail français vaut au-delà du début des années 2000. Chaque année, on observe aujourd'hui tout à la fois plus d'actifs qui changent de situation et plus d'actifs qui sont chez le même employeur depuis pratiquement le début de leur carrière.

Pour autant, l'augmentation du nombre de ces travailleurs « stables », significative en l'absence de variables de contrôle, ne l'est plus lorsque l'on tient compte de l'âge ou de la génération. En d'autres termes, l'accroissement des emplois « stables » renvoie essentiellement au vieillissement de la population active, observé sur la période, et plus exactement au vieillissement de quelques générations. En 1982, la part de travailleurs « stables » est maximale en début de carrière ; ce pic se déplace à mesure que les travailleurs correspondants vieillissent (graphique 2). En 2007, les plus stables sont en fin de carrière : ils ont alors entre vingt-cinq et trente-neuf ans d'ancienneté sur le marché du travail.

En 2007, la stabilité maximale observée entre trente et trente-quatre ans d'ancienneté sur le marché du travail correspond essentiellement à l'arrivée en deuxième partie

de carrière des premières générations du *baby-boom* : celles nées entre 1944 et 1963. Cette plus grande stabilité leur est de fait limitée. Elle l'est plus particulièrement aux générations nées au cours des années 1950, ce qui fait écho aux travaux de Louis Chauvel (1998) sur le destin des générations, qui seraient durablement marquées par leurs conditions d'entrée sur le marché du travail. Les recrutements des années 1960 et 1970 ont ainsi permis que se constitue un noyau d'emplois très stables pour ces générations, à l'inverse des précédentes mais aussi, c'est à noter, des suivantes.

● ... mais qui demeure limitée à quelques générations

Nos analyses de l'enquête *Emploi* témoignent d'une augmentation simultanée de la mobilité et de la stabilité sur le marché du travail français. Mais elles montrent également les différences majeures qui opposent ces deux phénomènes. La hausse de la mobilité s'est accompagnée d'une proportion toujours plus élevée de passages par le chômage et s'est concentrée sur les emplois les moins qualifiés, ce qui confirme les conclusions d'Aeberhardt et Marbot (2010) sur le secteur privé. En miroir inversé, la progression de la stabilité en emploi a principalement concerné les emplois de cadres et de professions intermédiaires, ceux de la sphère publique ou des grandes entreprises industrielles et financières (cf. Amossé, 2011). Situations polaires qui se répondent, noyau d'emplois stables et volant de main-d'œuvre flexible comportent une autre différence majeure : alors que le premier repose sur trois ou quatre générations, le second croît de génération en génération. C'est ainsi une dualisation structurée, mais en trompe-l'œil, qui semble caractériser le marché du travail français à la fin des années 2000.

Avec la perspective des prochains départs en retraite – les générations nées entre 1944 et 1963 ont commencé à quitter le marché du travail –, c'est une période d'incertitude qui s'ouvre. Au-delà de la crise économique actuelle, le marché du travail connaîtra-t-il des recrutements massifs pour combler les départs en retraite du secteur public et des branches d'activité aux marchés internes ou professionnels actuellement développés ? Ces recrutements se feront-ils dans des conditions statutaires et de gestion des ressources humaines comparables à celles connues il y a quarante ans ? On peut en douter. Une alternative serait une relance des marchés internes, avec une politique active (rémunération, formation) des entreprises pour stabiliser leur main-d'œuvre actuelle. Elle n'est pas inenvisageable, mais on peut en douter également. Sans prétendre pouvoir prédire l'avenir, on peut ainsi penser que d'ici

quelques années, il y aura encore davantage de mobilité sur un marché du travail désormais sans doute moins rigide, ce que certains espèrent, mais aussi moins protecteur, ce que d'autres redoutent.

RÉFÉRENCES

Aeberhardt R., Marbot C., 2010, « Évolution de l'instabilité sur le marché du travail français au cours des trente dernières années », *Courrier des statistiques*, n° 129.

Amossé T., 2002, « Vingt cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail ». *Données sociales*, édition 2002-2003, pp. 235-242.

Amossé T., 2011 (à paraître), « Mobilité et stabilité des situations d'emploi en France de 1982 à 2009 : une dualisation du marché du travail en trompe-l'œil », *Document de travail du CEE*.

Auer P., Cazes S., 2003, *Employment stability in an age of flexibility, Evidence from industrialized countries*, International Labour Office, Genève.

Behaghel L., 2003, « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Économie et Statistique*, n° 366, pp. 3-23.

Chauvel L., 1998, *Les destin des générations*, PUF.

Fougère D., 2003, « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires », Actes des troisièmes entretiens de l'emploi, ANPE, pp. 105-110.

Givord P., Maurin E., 2004, « Changes in Job Security and their Causes: An Empirical Analysis for France », *European Economic Review*, n° 48-3, pp. 595-615.

L'Horty Y., 2004, « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Document de travail de l'EPEE*, Université d'Évry.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

La lettre électronique *flash.cee* vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications.

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site.

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Alberto Lopez - Conseiller scientifique : Jérémie Rosanvallon - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Fabien Anelli - Imprimerie : Louis-Jean C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 361 - décembre 2010 - ISSN : 1767-3356