



HAL
open science

Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles : la nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels

Mireille Bruyère, Laurence Lizé

► To cite this version:

Mireille Bruyère, Laurence Lizé. Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles : la nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 2010, 431-432, pp.95-113. hal-00541065

HAL Id: hal-00541065

<https://hal.science/hal-00541065>

Submitted on 29 Nov 2010

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

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

Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles

La nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels

Mireille Bruyère* et Laurence Lizé**

L'analyse du parcours des salariés sur le marché du travail ne saurait se réduire à la caractérisation de leur profil individuel. Les caractéristiques des emplois qu'ils ont occupés dans le passé sont en effet aussi des facteurs importants de leur mobilité professionnelle ultérieure.

On cherche à déterminer les variables (individuelles ou relatives aux postes antérieurs) conditionnant la sécurité des parcours professionnels, cette sécurité étant entendue sous trois angles : stabilité de l'emploi (rester dans le même emploi), sécurité de l'emploi (reprise d'emploi rapide après une mobilité externe à l'entreprise) et sécurité des revenus (maintenir ou augmenter ses revenus consécutivement à une mobilité). L'analyse est menée sur la période 1998-2003 au moyen de l'enquête *Formation et Qualification Professionnelle (FQP)* de 2003.

Les caractéristiques de l'emploi occupé dans le passé jouent particulièrement sur la continuité du lien entre un salarié et une entreprise et sur la reprise rapide d'un emploi après une mobilité externe. En ce qui concerne la sécurité des revenus, les facteurs dépendent du caractère interne ou externe de la mobilité. Dans le cas d'une mobilité externe, l'effet de la nature de l'emploi prime sur celui des variables individuelles, ce qui n'est pas le cas pour une mobilité interne.

Ainsi s'esquissent des espaces de mobilité fortement différenciés : depuis les carrières internes à l'entreprise conjuguant sécurité de l'emploi et du revenu, aux parcours externes ascendants avec une progression des revenus, en passant par des mobilités risquées car exposées au chômage durable ou à la baisse du revenu. L'influence des caractéristiques de l'emploi occupé dans le passé sur la sécurité de ces itinéraires s'avère primordiale.

* CERTOP, Université de Toulouse 2, bruyere@univ-tlse1.fr

** Centre d'Économie de la Sorbonne, UMR 8174 (CNRS Université de Paris 1), Laurence.Lize@univ-paris1.fr

La question de la conciliation entre la flexibilité du travail et la sécurité des carrières est au cœur des réflexions actuelles sur la mobilité professionnelle (de Larquier et Remillon, 2008). Un nouveau concept dérivé de ces deux notions à première vue antithétiques, la « flexicurité », est devenu l'un des axes de convergence des politiques de l'emploi en Europe (1). Un consensus s'est formé sur la nécessité d'inciter l'offre de travail à devenir plus mobile et/ou plus flexible et conduit à considérer l'employabilité comme le résultat des choix individuels (OCDE, 2004 ; Conseil de l'Union européenne, 2007). Un nouveau modèle d'activité est donc mis en avant : il présuppose que les mobilités professionnelles s'intensifient, que les individus se réadaptent sans cesse tandis que les protections attachées aux marchés internes s'érodent. Ces différents constats sont controversés, tant quant à la nature des transformations du marché du travail que dans ses implications en termes de politique publique (Germe, 2001 ; Cahuc et Kramarz, 2004 ; Boyer, 2006 ; Méda et Minault, 2005 par exemple).

Cette étude s'attache à la nature et à la qualité des trajectoires professionnelle sans entrer dans le débat sur la progression en volume des mobilités ou sur l'évolution de l'ancienneté dans l'emploi (2). À partir des données de l'enquête *Formation et Qualification Professionnelle (FQP)* retraçant les parcours des individus sur la période 1998-2003, nous proposons de mieux identifier ce qui, dans l'emploi permet aux individus de mener plus ou moins facilement leur trajectoire professionnelle. Selon nos hypothèses, ces parcours individuels reflètent aussi les modalités de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises et, partant, renseignent sur les stratégies des personnes pour s'adapter aux conditions qui leur sont imposées. Si l'effet des caractéristiques individuelles sur la mobilité a souvent été étudié, le rôle de la nature de l'emploi occupé dans le passé reste beaucoup moins exploré. L'enquête FQP permet d'analyser conjointement des données individuelles et longitudinales sur les salariés et des données sur les entreprises dans lesquelles ces personnes ont travaillé. L'objectif est donc ici d'examiner dans quelle mesure les parcours professionnels sont aussi liés aux caractéristiques des emplois occupés dans le passé.

Le parcours professionnel dépend de la nature de l'emploi occupé dans le passé

L'enquête FQP a pour objet premier l'étude de la relation entre la formation et les mobilités professionnelles. Elle met aussi l'accent sur l'évolution du contexte organisationnel et technologique dont les salariés font l'expérience au cours de leur carrière et possède de ce fait une grande richesse d'information sur les emplois occupés par les salariés qui mérite d'être exploitée.

Dans quelle mesure les mobilités sur le marché du travail sont-elles structurées et différenciées par les modes de gestion de l'emploi des entreprises ? Cette problématique fait écho aux travaux fondateurs de la théorie de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971) prolongés par des approches théoriques et empiriques plus récentes (Le Minez, 2002 ; Gazier et Petit, 2007). En suivant l'argumentation de Boyer *et al.* (1999), les formes anciennes de marchés externes feraient place à une « flexibilité de marché » tandis que le marché interne se transformerait en « polyvalence stabilisée » (3). Pour Germe (2001), un nouveau type de marché externe émergerait pour les salariés plus qualifiés dotés d'un diplôme. Ces marchés concurrentiels, héritiers de certains anciens marchés professionnels, fonctionneraient sur le modèle des tournois (Marsden, 2007 (4)). Au-delà des débats sur les reconfigurations de la segmentation du marché du travail, les modes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises structurent les mobilités individuelles à deux niveaux :

1. Le terme de flexicurité, néologisme inspiré du modèle danois, renvoie à la combinaison d'une flexibilité externe supposée nécessaire pour l'entreprise (souplesse des règles d'embauche et de licenciement) et d'une sécurisation des parcours pour les travailleurs (indemnisation du chômage généreuse et politiques d'emploi actives) (Boyer, 2006).

2. Les études appliquées relatives à l'évolution de l'instabilité de l'emploi donnent des résultats contradictoires. Par exemple, pour Fougère (2003) et L'Horty (2004), l'insécurité n'aurait pas augmenté tandis que Givord et Maurin (2004) ou Behaghel (2003) soutiennent l'idée d'une diffusion de ce risque. Dans des travaux récents, Aeberhardt et Marbot (2009) montrent que l'instabilité de l'emploi a progressé depuis les années 1990.

3. Selon Boyer *et al.*, la configuration de « polyvalence stabilisée » serait l'héritière des marchés internes typiques des grandes entreprises industrielles dans les années 1960. Elle se caractérise par un système d'attachement des compétences des travailleurs, avec des salaires différenciés et des formations internes modelées par le caractère spécifique des métiers. Elle implique donc une stabilité dans l'emploi associée à une polyvalence des tâches ou des fonctions exercées dans l'entreprise.

4. Ce modèle s'appuie sur une grande ouverture à l'entrée en bas de l'échelle, une forte croissance des salaires en haut de la hiérarchie et enfin sur une compétition intense pour accéder aux positions stables à statut élevé dans la profession (Marsden, 2007).

au niveau de la sélection à l'entrée dans l'emploi et au niveau de l'organisation du travail des firmes. Ces mobilités sont encore fortement polarisées selon des logiques sectorielles (Le Minez, 2002). Notre propos n'est pas d'opposer simplement les variables d'emploi aux variables individuelles. Les travaux empiriques qui lient ces deux groupes de variables aux mobilités montrent tous l'importance conjointe de ces deux dimensions, dimensions qui s'articulent plus qu'elles ne s'opposent.

Au niveau de la sélection à l'entrée et en mettant en place des marchés internes, certaines entreprises ont créé des barrières qui conduisent à exclure l'embauche de certains salariés, considérant qu'ils ne seront pas aptes à s'insérer dans une relation durable avec l'entreprise. Les critères de sélection peuvent être attachés à l'individu (exclusion des femmes par exemple) ou aux emplois qu'ils ont occupés dans le passé. Ainsi, les salariés qui viennent d'emplois instables ou de mauvaise qualité seront présumés être instables et auront difficilement accès aux marchés internes. Cette sélection à l'entrée des entreprises produit des effets de long terme sur les carrières et les mobilités futures des salariés. À cet égard, le rôle du diplôme mérite une attention particulière car il exerce un effet de signal différencié selon les positions dans l'emploi (5). D'un point de vue théorique, le modèle de concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975) montre particulièrement bien comment la rationalité des entreprises et la nature des emplois à pourvoir structurent les caractéristiques de l'offre de travail et la constitution des files d'attente. Au moment de la sélection, « *le système éducatif n'a pas pour fonction de donner des compétences aux individus... mais plutôt de certifier qu'ils sont aptes à suivre une formation et de leur conférer un certain statut* » (Thurow, 1975, p. 35). Dès lors, les entreprises cherchent les personnes dont les coûts de formation seront les plus faibles et non celles supposées « les plus productives », elles utilisent le diplôme comme indicateur de l'aptitude à être formé et choisissent les plus diplômées. L'effet du diplôme sur les mobilités observées dans l'enquête *FQP* sera interprété dans ce cadre d'analyse.

À partir d'une situation initiale commune (être titulaire d'un emploi en CDI en 1998), notre approche s'efforce d'analyser les effets de sélection à l'entrée de l'entreprise qui ont été réalisés dans le passé : quels sont les salariés qui ont été durablement captés par les entreprises ? Quels sont ceux qui ont été rejetés vers le chômage ou l'inactivité ? Les variables individuelles telles

que le diplôme mais aussi les caractéristiques des emplois passés conditionnent l'accès aux différents segments du marché du travail, ceux-ci déterminent ensuite les possibilités de mobilité professionnelle. Ces segments se caractérisent notamment par la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise dans nos données.

L'autre dimension privilégiée dans notre approche est celle des effets de l'organisation et des conditions du travail des salariés sur les mobilités professionnelles. Depuis les travaux d'Aoki (1990), l'importance de cette dimension a été soulignée : l'entreprise contribue à produire les qualifications transférables par la formation professionnelle, le contenu des tâches mais aussi à travers le mode d'organisation du travail et la circulation de l'information au sein du personnel, conduisant à la formation d'espaces de mobilité différenciés. Schématiquement, les stratégies de ressources humaines opposent ainsi les salariés stables, du cœur de l'entreprise, et ceux de la périphérie sur lesquels se font les ajustements de main-d'œuvre. Les fonctions exercées dans l'entreprise et la CSP seront questionnées dans cette perspective.

Par ailleurs, certains aspects touchant plus particulièrement l'effet de l'organisation et des conditions de travail sur les mobilités peuvent être testés dans l'enquête *FQP*. En exploitant cette même enquête, Amossé et Gollac (2008) se sont penchés sur les liens entre les contraintes de rythme vécues dans le travail et les changements de situation professionnelle. Ils soulignent qu'une forte intensité du rythme de travail en 1998 est associée à des mobilités plus nombreuses entre 1998 et 2003. Les contraintes dans le rythme de travail tiennent aux contextes organisationnels et technologiques différents selon les entreprises. Ces contextes ne sont pas décrits en tant que tels dans l'enquête *FQP*, mais ils sont en partie captés par l'analyse de la nature ou du contenu de l'emploi et de la pression de l'organisation du travail. Par exemple, pour ces auteurs, contrairement à certaines idées reçues, les principes de contrôle hiérarchique persistent dans les formes modernes d'organisation, notamment pour déterminer le rythme de travail d'un nombre croissant de salariés. Ils mettent en évidence un double effet de l'intensité du travail sur les carrières : positif pour ceux qui ont les moyens de faire face aux contraintes et négatif pour les autres salariés. En ce sens, Rouxel (2009) a montré que les différences de

5. Sur le rôle de signal du diplôme, voir Spence (1973).

conditions de travail renforcent la segmentation du marché du travail entre les emplois stables et les autres, qu'ils soient en CDI ou en CDD. Les fortes complémentarités mises en évidence dans ces travaux entre les conditions de travail et les modes de gestion différenciés de la main-d'œuvre serviront à l'interprétation de nos résultats. Nos estimations prendront en compte des variables telles qu'« être soumis au contrôle hiérarchique, à des cadences de machines, à des contacts avec les clients, à des délais » ou encore « utiliser les TIC » et « encadrer d'autres salariés » afin d'évaluer leur pouvoir explicatif sur les mobilités. Plus généralement, les effets de l'organisation et des conditions du travail susceptibles d'être mesurés concernent l'univers professionnel des salariés. Ils sont appréhendés par les caractéristiques décrivant la relation d'emploi, les conditions de travail, l'ancienneté dans l'emploi et les grandes caractéristiques de l'entreprise. Ces variables fournissent des indices sur les modes de gestion de l'emploi par les entreprises.

Notre objectif est donc d'alimenter le débat sur la flexicurité, en montrant que l'univers professionnel génère un marquage des mobilités et que la position des salariés sur un segment du marché du travail contribue à expliquer la plus ou moins grande sécurisation de leurs parcours. Ce questionnement s'appuie sur des outils spécifiques construits à partir de l'enquête *FQP*. La combinaison de trois probabilités - la stabilité dans l'emploi, la sécurité de l'emploi (ne pas connaître une période de non-emploi durable) et la sécurité des revenus - vise ainsi à mettre en lumière certaines dimensions des formes actuelles de la segmentation.

Mesurer la sécurité des parcours : stabilité de l'emploi, sécurité de l'emploi et des revenus

Les trajectoires sont analysées en comparant la situation en 1998 avec celle à la date d'enquête en 2003. Nous avons sélectionné tous les individus qui occupaient un emploi salarié en 1998 et qui étaient actifs occupés, chômeurs ou inactifs en 2003. La mobilité vers la retraite a été exclue car elle est déterminée uniquement par l'âge. En raison de notre problématique, les parcours des personnes au chômage ou inactives en 1998 sont, par construction, exclus du champ d'investigation. Cette sélection est donc

entachée d'un biais qui a été corrigé par une méthode en deux étapes (cf. encadré 1).

Trois dimensions de la sécurisation des parcours professionnels ont été analysées par le Cerc (2005) et prolongées par le Cnis (2008). Ces trois critères serviront de références à notre étude. Avec l'enquête *FQP* de 2003, nous avons construit trois probabilités susceptibles de les approcher et de caractériser les parcours.

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

Le deuxième critère s'intéresse à la sécurité de l'emploi. Le Cerc définit celle-ci comme le fait de demeurer employé sans interruption durable, même s'il y a eu un passage par le non-emploi et/ou un changement d'entreprise. Nous avons qualifié de durable une période de non-emploi qui couvre plus de six mois de chômage ou d'inactivité entre 1998 et 2003, soit plus de 10 % de la période analysée (6). Cette durée est cumulée sur les cinq ans ; la période de non-emploi peut donc être continue - ou non - afin de prendre en compte la récurrence du chômage. Dans notre modèle, le critère de la sécurité de l'emploi est donc approché par une estimation des chances d'éviter un passage par le non-emploi durable. Les critères de stabilité et de sécurité de l'emploi définis par le Cerc s'avèrent très proches puisque la stabilité de l'emploi (plus de 71 % de notre population) implique évidemment la sécurité de l'emploi (94 % de la population). Les estimations montrent que les mêmes variables caractérisent ces deux probabilités. Pour améliorer la pertinence de nos analyses, nous avons choisi de nous écarter légèrement de la définition du Cerc en adoptant une approche plus restrictive. Ainsi, la sécurité de l'emploi a été mesurée sur les seuls salariés ayant connu une mobilité externe entre 1998 et 2003. Cette restriction permet alors de mieux caractériser les différents espaces de mobilités sur le marché du travail. Nous faisons l'hypothèse que cer-

6. Le calendrier des mobilités de l'enquête *FQP* ne permet pas de différencier au sein des périodes de non-emploi la part du chômage de celle de l'inactivité.

MÉTHODES D'ESTIMATION

Estimation d'un modèle Probit avec effet de sélection

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

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

avec

$$Y_i^{probit} = 0 \text{ si } Y_i^* < 0$$

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

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

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

$$Y_i^{select} = 0 \text{ si } S_i < 0$$

$$Y_i^{select} = 1 \text{ si } S_i \geq 0$$

$$S_i = \gamma' Z_i + u_{2i}$$

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

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

Sur les données observées :

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

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

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

avec

$$\lambda_i = \frac{\varphi(-\gamma' Z_i)}{\Phi(\gamma' Z_i)}$$
 avec ϕ et Φ respectivement la fonction

de densité et la fonction de distribution cumulative de la loi normale standard.

L'estimation du *Probit* sur les données observées est alors :

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

Suivant Van de Ven et Van Pragg (1981), s'il y a un effet de sélection ($\rho \neq 0$) l'introduction de λ_i dans l'équation du deuxième *Probit* conduit à une estimation non biaisée et asymptotiquement efficace des coefficients. Nous avons donc conduit des estimations en deux étapes et vérifié à chaque fois la nullité de ρ .

L'effet de sélection est avéré pour la première sélection, la stabilité de l'emploi. L'hypothèse nulle $\rho = 0$ est alors toujours rejetée. La difficulté majeure pour corriger des biais de sélection est le choix des variables explicatives de la sélection. Nous avons choisi ces variables selon leur pertinence économique et leur significativité statistique.

Pour choisir les variables explicatives du *Probit* de sélection, nous avons sélectionné le taux de chômage de la zone d'emploi de l'entreprise de 1998 et le niveau d'études. Ces variables expliquent relativement bien le fait d'être salarié en CDI en 1998 et non retraité en 2003. Les deux autres sélections ont fait l'objet de très nombreux essais. Pour la sélection 2, la sécurité de l'emploi, les variables explicatives toutes significatives qui produisent une probabilité que $\rho = 0$ la plus faible possible sont : l'âge, l'ancienneté dans l'emploi, le secteur public, le taux de chômage de la zone d'emploi de l'entreprise en 1998, le nombre d'enfant, le genre et le nombre d'année d'étude. Avec ce *Probit*, $P(\rho = 0) = 0,152$. L'hypothèse d'existence du biais de sélection est donc rejetée. Pour la sélection 3, la sécurité des revenus, les variables explicatives toutes significatives qui produisent une probabilité que $\rho = 0$ la plus faible possible sont : l'âge, l'ancienneté dans l'emploi, le taux de chômage de la zone d'emploi de l'entreprise en 1998, le genre, la spécialité de formation et le fait d'encadrer d'autres salariés. Avec ce *probit*, $P(\rho = 0) = 0,480$. L'hypothèse d'existence du biais de sélection est là aussi rejetée. Pour ces deux sélections, nous n'avons pas été en mesure de trouver des variables permettant de rejeter l'hypothèse $\rho = 0$.

Dans ces deux modèles, les effets de sélection sont nombreux, sûrement opposés car ils déterminent à la fois le CDI et la mobilité. Pour illustrer ce phénomène, le tableau *infra* permet de montrer que le taux de chômage qui détermine la sélection 1 influence de manière différente les deux autres sélections.

Endogénéité d'une variable dichotomique dans un modèle Probit : test et estimation

Nous avons supposé que la variable type de contrat de travail était conditionnée par les caractéristiques de l'emploi. Si cette hypothèse est vraie, nous sommes en présence d'un biais d'endogénéité. Pour tester l'endogénéité de la variable dichotomique type de contrat C_i dans un modèle *Probit*, nous avons testé l'hypothèse nulle $\rho = 0$ du modèle *Probit* bivarié suivant :

$$C_i = (Z_j \gamma + u_{2j} > 0)$$

$$Y_i = (X_j \beta + C_i \delta + u_{1j} > 0)$$

$$\text{corr}(u_1, u_2) = \rho$$

Ces modèles sont estimés sur les sélections 1, 2 et 3. Dans les trois cas, l'hypothèse nulle est rejetée (pour la stabilité de l'emploi $P > |Z| = 0,048$, pour la sécurité de l'emploi $P > |Z| = 0,008$ et pour la sécurité des reve-



taines variables telles que le secteur d'activité peuvent à la fois favoriser la stabilité dans l'entreprise et dégrader la sécurité de l'emploi pour ceux qui ont connu une mobilité externe (cas du secteur de l'énergie et des activités financières, cf. annexe, tableau B, résultats des modèles « stabilité de l'emploi » et « sécurité de l'emploi »).

Le troisième critère concerne la sécurité des revenus. Avec nos données, l'évolution des revenus ne peut être appréhendée que pour les personnes qui ont changé de poste ou d'entreprise. Stabilité dans le poste n'est pas synonyme de stabilité des revenus : ne pas changer de poste peut au contraire exposer à une contraction de certains éléments du revenu (primes), mais de tels mouvements ne sont pas pris en

compte par l'enquête FQP. Le revenu retenu ici est le revenu individuel au moment de la mobilité. Cette sécurité est effective lorsqu'un individu n'a pas déclaré de perte de revenu lors de ses différentes mobilités entre 1998 et 2003 (cf. encadré 2).

Une première série d'estimations portant sur l'ensemble des salariés a montré le caractère fortement discriminant du type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim ou apprentissage). Ces résultats ne sont pas surprenants. En effet, les personnes actives occupées ayant souscrit à un contrat à durée limitée ont vraisemblablement plus de chances de quitter l'entreprise et plus de difficulté à maintenir ou à augmenter leurs revenus entre 1998 et 2003. On peut supposer que le

Encadré 1 (suite)

nus $P > |Z| = 0,113$). L'endogénéité est donc toujours avérée.

Dans le cas d'une variable dichotomique endogène avérée, deux situations sont possibles. Si les coefficients des autres variables explicatives ne varient pas en fonction du type de contrat, on est en présence d'un effet constant (*intercept effect*). L'endogénéité est alors correctement prise en compte par l'introduction de la variable dichotomique endogène dans les trois modèles et par une estimation adaptée.

En revanche, si les coefficients des autres variables explicatives varient selon le type de contrat, on est en présence d'un effet général (*slope effect*). Il faut alors estimer deux modèles sur les deux populations distinctes. Le premier sur la population des individus en CDI et le second sur la population des individus en contrat temporaire. La comparaison des estimations sur ces deux sous-populations montre que nous sommes en présence d'un effet général. Nous avons donc effectué trois nouvelles estimations pour les trois probabilités sur des sélections réduites aux individus en CDI.

Les effets marginaux d'un modèle Probit

Dans un modèle binaire *Logit* ou *Probit*, les paramètres β ne sont identifiés qu'à une constante additive près et à un coefficient multiplicateur près ($1/\sigma$). Pour interpréter les valeurs des estimations et non plus seulement le signe, il est utile de calculer la variation de la probabilité estimée lorsqu'on fait varier une explicative d'une unité. Les modèles étant non linéaires, les effets marginaux prennent des valeurs différentes selon la position retenue pour la calculer. Deux méthodes sont alors disponibles. La première consiste à calculer les effets marginaux à un point particulier, en général à la moyenne de l'échantillon (*marginal effect at the mean*). Le problème de cette première méthode est son manque de réalisme : lorsque les variables explicatives sont binaires, la moyenne n'a aucun sens. La seconde méthode consiste à calculer la moyenne des effets marginaux individuels (*average marginal effect*). Dans le cas de variables explicatives non continues, cette dernière méthode est donc plus pertinente et a été retenue ici (Greene, 1997 ; Bartus, 2005).

Moyenne des taux de chômage de chaque sélection et tests des différences de moyenne

		Moyenne des taux de chômage de la zone d'emploi de l'établissement de 1998 (%)	Probabilité d'accepter $H_0 : \delta = 0$ (1)		
			$H_a : \delta < 0$	$H_a : \delta \neq 0$	$H_a : \delta > 0$
Sélection 1	$Y_1^{select} = 1$	12,283	0,002	0,004	0,998
	$Y_1^{select} = 0$	12,162			
Sélection 2	$Y_2^{select} = 1$	12,145	0,996	0,008	0,004
	$Y_2^{select} = 0$	12,273			
Sélection 3	$Y_3^{select} = 1$	12,232	0,689	0,620	0,316
	$Y_3^{select} = 0$	12,253			

1. Avec $\delta = \text{moyenne } Y_i^{select} = 0 - \text{moyenne}(Y_i^{select} = 1)$

fait d'être en contrat temporaire dépend d'autres variables explicatives, observées ou non. Dans ce cas, cette variable est dépendante du terme d'erreur et nous sommes en présence d'un biais d'endogénéité. Pour simplifier les estimations, une variable dichotomique a été construite à partir de la variable type de contrat : « être en CDI » versus « être en contrat temporaire ». Dans nos trois modèles, l'endogénéité de la variable type de contrat est avérée (cf. encadré 1). Les coefficients des variables explicatives varient selon le type de contrat et montrent un effet général (*slope effect*) de cette variable. Pour ces raisons, et étant donné la faiblesse des effectifs des personnes en contrat temporaire, nos estimations ne portent que sur les salariés en CDI en 1998. Cette restriction exclut les situations de précarité de droit (CDD et intérim principalement), mais prend en compte certaines formes de précarité de fait qui touchent une proportion non négligeable de salariés en contrat à durée indéterminée : 9,8 % des salariés en CDI déclarent « craindre pour leur avenir » et jugent leur emploi instable. Les salariés en CDI fragilisés sont plus souvent que les autres des ouvriers de l'industrie. À profession ou secteur d'activité identique, ces salariés subissent des conditions de travail difficiles en termes d'intensité du travail, de faible autonomie des tâches et d'expositions aux risques professionnels (Rouxel, 2009).

Nos trois échantillons sont construits de la façon suivante (cf. tableau 1) :

- la sélection 1, qui porte sur la stabilité de l'emploi, est composée des 18 277 personnes en

CDI en 1998 et non retraitées en 2003 sur les 39 285 de l'enquête *FQP* de 2003.

- La sélection 2 concerne la sécurité de l'emploi. Cette sélection regroupe les 5 286 personnes qui ont quitté l'entreprise où elles travaillaient en 1998 parmi les 18 277 personnes de la sélection 1.

- Enfin, la sélection 3 s'intéresse à la sécurité des revenus. Cette dernière rassemble les 7 253 personnes qui ont connu au moins une mobilité interne ou externe entre 1998 et 2003 parmi les 18 277 personnes de la sélection 1.

Chacun de ces sous-échantillons est entaché d'un biais de sélection. Parmi les solutions disponibles pour traiter correctement ces problèmes économétriques, nous avons choisi d'estimer pour chaque modèle un *Probit* avec effet de sélection (cf. encadré 1). La correction des effets de sélection liés à l'emploi est relativement usuelle pour la stabilité de l'emploi. En revanche, pour les deux derniers sous-échantillons, les différents tests concluent à l'absence d'un effet de sélection. Les termes d'erreur des deux modèles *Probit* (sélection et d'intérêt) ne sont pas corrélés. Nos estimations pour la sécurité de l'emploi et pour la sécurité des revenus produisent les mêmes résultats qu'un simple modèle *Probit*. Nous supposons que l'absence d'effet de sélection est le résultat de deux effets de sélection opposés : celui du CDI et celui de la mobilité (cf. encadré 1).

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

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

Encadré 2

QUELLE SÉCURITÉ DES REVENUS POUR LES PERSONNES NON MOBILES ?

Dans notre échantillon, 11 024 personnes n'ont connu aucune mobilité (ni externe, ni interne) entre 1998 et 2003. Les données de l'enquête FQP ne permettent pas d'avoir d'informations sur l'évolution de leurs revenus. Peut-on en déduire que ces individus ont au moins connu une stabilité des revenus, sachant que l'on suppose souvent la rigidité à la baisse pour les salaires ? Selon le principe légal, le salaire de base forme un élément du contrat de travail qui ne peut pas être révisé à la baisse sans l'accord du salarié. Pour les personnes qui n'ont pas changé d'entreprise, cet élément de la rémunération peut donc être considéré comme fixe ou stable. Cependant, selon Biscourp *et al.* (2005), la rigidité des salaires à la baisse serait surestimée dans de nombreux travaux s'appuyant sur

des données d'enquête. En utilisant des sources administratives, ces auteurs montrent que, chaque année, 20 à 30 % des salariés voient leur rémunération baisser. Cette variabilité tiendrait pour partie aux primes (13 % de la rémunération) tandis que le salaire de base présente des caractéristiques habituelles de fixité. Les variations du salaire peuvent aussi tenir à des changements dans les conditions de travail (des horaires décalés notamment). Selon les auteurs, les personnes qui restent dans le même établissement sont aussi celles qui sont les plus disposées à accepter des baisses de salaire. Ainsi, nous n'avons pas supposé un maintien ou une augmentation du revenu pour ces personnes non mobiles. L'analyse de la sécurité du revenu a été réduite aux personnes mobiles.

Les variables exogènes sont divisées en deux groupes : variables individuelles et variables d'emploi (pour une présentation plus détaillée des variables, cf. encadré 3).

Les variables individuelles X_1 sont celles qui caractérisent l'individu et qui ne dépendent pas de l'emploi occupé : l'âge, le diplôme, le genre, la durée de l'expérience sur le marché du travail et la spécialité de formation.

Les variables d'emploi X_2 retenues sont : la fonction du poste dans l'entreprise, le secteur d'activité de l'établissement, la catégorie socioprofessionnelle, la taille de l'entreprise, l'ancienneté dans l'emploi, le fait d'encadrer

d'autres salariés, l'appartenance au secteur public de l'établissement, l'utilisation des TIC, le temps de travail et les conditions de travail.

Une première exploitation des données a conduit à ajouter deux autres variables spécifiques : une pour la sécurité de l'emploi et une autre pour la sécurité des revenus. Pour la sécurité de l'emploi, l'initiative de la fin du contrat de travail joue un rôle important dans la mobilité future. Ainsi, la mobilité volontaire, généralement préparée, a été différenciée de la mobilité subie. Pour la sécurité des revenus, la mobilité interne à l'entreprise est distinguée de la mobilité externe, chacune étant analysée au moyen de deux estimations distinctes.

Tableau 1
Effectifs sélectionnés pour les trois critères de flexicurité

Critères	Oui		Non		Total	
	Effectif	Part dans l'échantillon (en %)	Effectif	Part dans l'échantillon (en %)	Effectif	Part dans l'échantillon (en %)
Stabilité de l'emploi	12 991	71	5 286	29	18 277	100
Sécurité de l'emploi	4 277	81	1 009	19	5 286	100
Sécurité des revenus	5 717	79	1 536	21	7 253	100
Dont :						
Mobilité interne	3050	91	297	9	3347	100
Mobilité externe	2667	68	1239	32	3906	100

Lecture : 12 991 individus sont stables (71 % de l'échantillon) et 5 286 instables (29 % de l'échantillon), total = 100 % en ligne.
Source : enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP), 2003, Insee ; calculs des auteurs.

Encadré 3

LES VARIABLES EXPLICATIVES

La durée de l'expérience sur le marché du travail se définit comme la différence entre la date d'entrée sur le marché du travail après la fin des études et la date de l'enquête.

Le secteur d'activité est celui de l'établissement et suit une nomenclature NAF en 16 postes. La catégorie socioprofessionnelle correspond à une nomenclature en sept postes. La catégorie employé a été divisée en deux sous-catégories : employé qualifié et employé non qualifié selon la méthode proposée par Amossé et Chardon (2006). On notera que la catégorie Artisans et commerçants est présente dans l'analyse car elle regroupe les salariés qui se déclarent dans cette catégorie (42 individus).

Le secteur public regroupe l'administration nationale, les collectivités locales, l'hôpital public, les HLM, les organismes de sécurité sociale et les entreprises publiques ou nationales.

L'utilisation des TIC est une variable dichotomique qui regroupe de deux variables de l'enquête : utilisation d'un micro-ordinateur et/ou d'Internet.

Les conditions de travail sont approchées par les variables dichotomiques suivantes : soumis à des cadences machines (oui/non), soumis à des délais (oui/non), soumis à des demandes clients (oui/non), soumis à un contrôle hiérarchique (oui/non), à des contacts avec le public (oui/non).

Pour l'initiative de la fin du contrat, la mobilité subie est approchée avec précision grâce à deux modalités : la mobilité « non choisie », c'est-à-dire à l'initiative de l'employeur mais acceptée par le salarié, et celle déclarée comme directement « contrainte », c'est-à-dire à l'initiative de l'employeur et contre le gré du salarié.

Les variables d'emploi ont plus d'influence que les variables individuelles sur les parcours professionnels

L'analyse porte sur l'effet qu'exerce telles ou telles caractéristiques sur chacune des trois probabilités : rester dans l'emploi, retrouver rapidement un emploi et sécuriser ses revenus dans la mobilité (7).

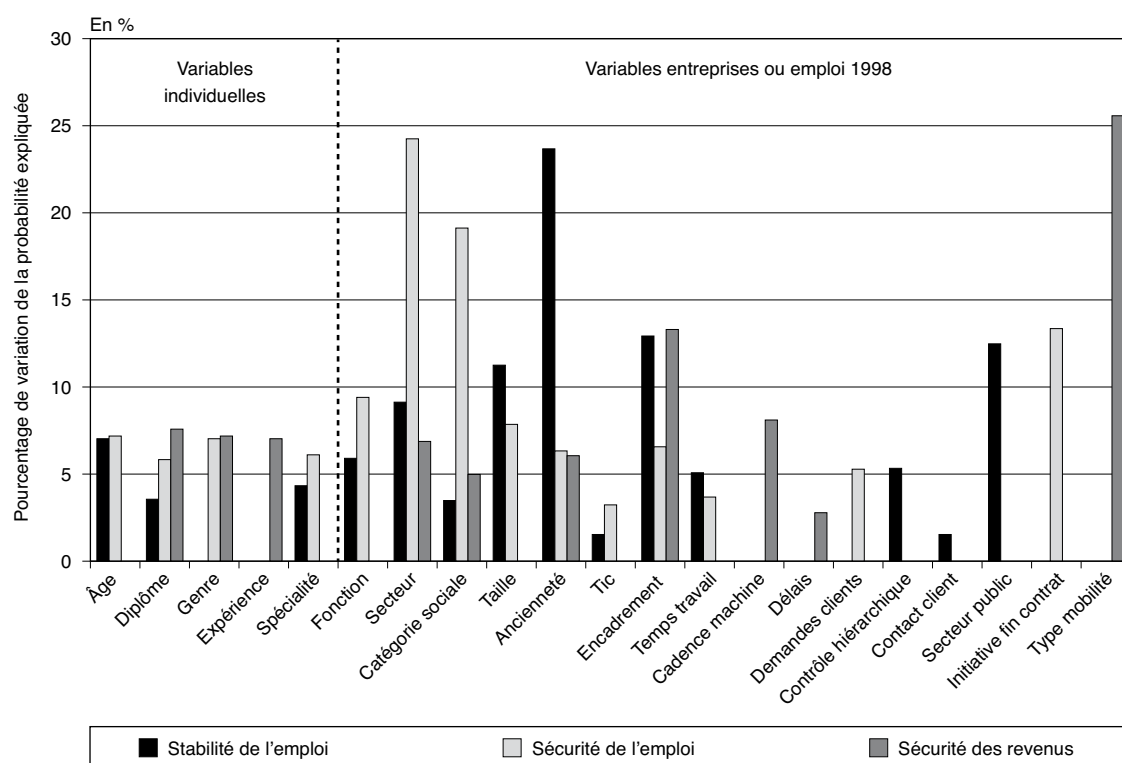
Afin d'évaluer l'influence globale de chaque variable explicative, nous avons estimé, pour chaque variable, la valeur absolue maximale de la moyenne des effets marginaux individuels (cf. encadré 1 pour une présentation des effets marginaux). À titre d'exemple dans le modèle de stabilité de l'emploi, la valeur ainsi calculée pour la variable âge est de 7,036 % (8). Il s'agit de la plus forte moyenne pour cette variable. Plus précisément, c'est la moyenne des effets

marginaux individuels des personnes âgées de moins de 35 ans par rapport à celles âgées de 35 à 45 ans. Cela signifie qu'avoir moins de 35 ans diminue en moyenne la probabilité de rester dans la même entreprise entre 1998 et 2003 de 7,036 % (cf. annexe, tableau B). Les valeurs présentées dans le graphique permettent de comparer les effets globaux des variables individuelles et d'emploi. Aucune variable individuelle n'a d'influence maximale supérieure à 8 % dans les trois modèles. En revanche, de nombreuses variables d'emploi ont un impact important et supérieur à 10 % : la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle, l'ancienneté dans l'emploi, l'encadrement d'autres salariés et l'appartenance au secteur public.

Ces résultats tendent à confirmer nos hypothèses. La place du secteur d'activité et de

7. Cf. tableau A de l'annexe.
8. Cf. tableau B de l'annexe.

Graphique
Moyenne des effets marginaux individuels (plus forte moyenne en valeur absolue par variable)



Lecture : Pour chaque variable, on ne représente que la modalité ayant la plus forte moyenne des effets marginaux individuels en valeur absolue. Ainsi, pour la sécurité de l'emploi, la modalité du secteur de l'énergie montre une moyenne des effets marginaux individuels égale à -24,3 % par rapport au secteur « santé, éducation social ». C'est la plus forte moyenne de toutes les modalités de la variable secteur en valeur absolue. Les variables n'ayant aucune modalité significative ne sont pas représentées.

Champ : salariés en CDI en 1998 et non retraités en 2003 pour la stabilité de l'emploi ; salariés en CDI en 1998, non retraités en 2003 et ayant quittés leur entreprise de 1998 pour la sécurité de l'emploi ; salariés en CDI en 1998, non retraités en 2003 et ayant connu une mobilité entre 1998 et 2003 pour la sécurité des revenus.

Source : enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP), 2003, Insee ; calculs des auteurs.

l'ancienneté dans la construction des parcours professionnels vient conforter l'idée d'un fonctionnement différencié selon les segments du marché du travail. L'analyse des trois dimensions de la sécurité des trajectoires permet de préciser ce premier résultat.

L'ancienneté et le fait de travailler dans une grande entreprise : deux facteurs de stabilité dans l'emploi

L'analyse de la stabilité dans l'emploi atteste que l'effet des caractéristiques de l'emploi occupé dans le passé prime sur celui des caractéristiques individuelles. En effet, la stabilité est avant tout déterminée par l'ancienneté dans l'emploi, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et le fait d'encadrer d'autres salariés.

Les salariés qui sont restés cinq ans dans la même entreprise sont ceux que l'on considère dans cette étude comme une main-d'œuvre stable – et ils ont été sélectionnés comme tels. Les personnes les plus diplômées se distinguent par une stabilité plus prononcée que celles dotées d'un niveau de formation plus faible (+ 3,06 %). L'effet de l'ancienneté dans l'emploi est celui qui ressort le plus fortement (9). Cette variable est un indicateur de la qualité de l'appariement entre le salarié et l'emploi : les meilleurs appariements seraient donc aussi les plus stables, ce qui ne surprendra pas. Toutes choses égales par ailleurs, les grandes entreprises contribuent davantage que les autres à la stabilité de l'emploi, la différenciation ressortant nettement entre les plus grandes (plus de 1 000 salariés), et les PME de moins de 50 salariés. Cet effet conforte les résultats de Duhautois (2006) ou de Kalleberg et Maasteca (1998) : la probabilité de quitter une entreprise est inversement proportionnelle à sa taille. En l'absence de variables décrivant précisément l'organisation de l'entreprise dans l'enquête *FQP*, sa taille fournit des indices pour comprendre sa structure : dans les grandes unités, plus pérennes que les petites, les rémunérations sont souvent plus élevées et les carrières suivent plus fréquemment des logiques de marché interne, deux facteurs susceptibles d'inciter certains à rester (Insee, 2008, p. 106).

Les salariés travaillant dans les secteurs de l'énergie, des activités financières, et, comme l'on pouvait s'y attendre, dans l'administration et le secteur public, ont plus de chances que les autres de rester dans la même entreprise. Ce dernier pôle sectoriel se caractérise on le sait par des opportunités de mobilité interne dans le

cadre de carrières stables. Les personnes exerçant dans l'administration ou la fonction publique y ont souvent accédé par un concours. De ce fait, elles restent généralement dans leur organisme par la suite, au sein duquel elles changent souvent de fonction, à la faveur de mutations internes ou de promotions (Simonnet et Ulrich, 2009). Le secteur de l'énergie est caractérisé par des entreprises de grande taille récemment privatisées. En revanche, l'instabilité dans l'emploi touche particulièrement les salariés des secteurs de l'industrie agro-alimentaire, des biens d'équipement ou de la construction. De même, les personnes travaillant à temps partiel, bien qu'en CDI, restent moins souvent dans la même entreprise que celles à temps plein (10). Occuper des fonctions commerciales, de gestion ou de comptabilité a un impact négatif sur la stabilité dans l'emploi. Ces fonctions se caractérisent par des compétences certainement plus transférables, mais elles peuvent aussi être plus facilement sous-traitées. Les fonctions qui favorisent la stabilité se trouvent du côté de la production et de l'exploitation : ce sont celles qui concernent le cœur de métier de l'entreprise. Par ailleurs, le fait d'encadrer au moins une personne diminue très sensiblement la stabilité de l'emploi et ce, de manière plus importante que la taille de l'entreprise, la catégorie socioprofessionnelle ou le diplôme.

Pour des raisons différentes, deux catégories socioprofessionnelles sont exposées à l'instabilité de l'emploi : d'une part, les cadres pour qui les mobilités externes peuvent correspondre à des stratégies de carrière et, d'autre part, les ouvriers non qualifiés pour qui l'instabilité conduit souvent vers des parcours marqués par le chômage ou l'inactivité. Les salariés non qualifiés s'avèrent donc plus soumis que les autres aux risques de mobilités externes contraintes, celles-ci étant aussi plus souvent liées aux licenciements (Amossé, 2004).

Les contraintes de rythme de travail, telles que « être soumis à des contrôles ou une surveillance au moins quotidienne de la hiérarchie et à des contacts avec le public », exercent un effet négatif sur la stabilité. Un certain degré d'autonomie dans le travail favoriserait donc la stabilité de l'emploi, comme l'ont montré Amossé et Gollac (2008). L'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) est un

9. En France, l'ancienneté moyenne d'un salarié dans une entreprise est d'environ huit ans (Duhautois, 2006).

10. L'enquête *FQP* ne permet pas de distinguer les emplois à temps partiel subis et choisis.

facteur de stabilité. Utilisés par 48 % des individus de notre échantillon, les TIC recouvrent des usages très différenciés par les entreprises (Greenan et Mairesse, 2006). Généralement, les TIC développent l'autonomie des salariés et induisent une polyvalence qui favorise la flexibilité. Rester dans la même entreprise n'est pas incompatible avec cette dernière, dans la mesure où ces nouvelles compétences permettent à ceux qui les détiennent d'évoluer dans le cadre de la mobilité interne. Les salariés permanents présentent donc un profil relativement protégé des contraintes de rythmes imposés par la production et semblent plus autonomes que les autres dans leur travail.

Les variables les plus déterminantes sont donc l'ancienneté dans l'emploi, la taille et le secteur d'activité. L'effet de ces variables peut être interprété comme celui d'indicateurs de configurations de marchés internes. Selon Delarre et Duhautois (2003), les marchés internes se sont transformés dans les années 2000 car les espaces de mobilité se sont élargis au niveau des groupes, au-delà de l'entreprise stricto sensu.

La sécurité de l'emploi obéit à une logique de segmentation du marché du travail selon des principes sectoriels

Quels sont les facteurs qui expliquent la sécurité de la trajectoire professionnelle en cas de mobilité externe ? Le secteur d'activité de l'emploi occupé en 1998 est le facteur principal, il détermine quatre fois plus la probabilité de reprise d'emploi rapide que le diplôme. Les personnes de niveau bac+2 sont plus protégées du risque de non-emploi durable que celles de bas niveaux d'étude et le diplôme joue donc un rôle de signal hors de l'entreprise pour retrouver un emploi et surtout pour éviter le chômage. Néanmoins, son influence est plus faible en moyenne que celle des variables se rattachant à l'emploi. L'effet propre du secteur d'activité permet d'opposer les secteurs publics et parapublics de l'éducation, du social et de la santé où les parcours sont sécurisés à l'ensemble des autres secteurs. Parmi ces derniers, deux pôles d'emploi marqués par des spécificités sectorielles se différencient. Le premier est formé par les industries qui accusent de fortes pertes d'emplois sur la période considérée, comme les industries des biens de consommation, des biens intermédiaires ou de l'énergie notamment (11). En quittant leurs emplois, les salariés de ces secteurs ont peu de chances d'en retrouver un dans le même secteur, la sortie du chômage est donc

plus longue et suppose souvent une reconversion professionnelle (Lizé et Prokovas, 2009). Le deuxième pôle est constitué par certains secteurs du tertiaire, dynamiques en termes de créations d'emploi, mais qui ne sécurisent pas pour autant les parcours de mobilité externe. Il s'agit des services aux entreprises et aux particuliers, du commerce et des transports où il existe un turnover important. Ces résultats corroborent l'hypothèse d'une segmentation du marché du travail selon des principes sectoriels (Le Minez, 2002 (12)). Les secteurs d'activité significatifs dans le modèle 2 ont, à l'évidence, des modes de gestion de l'emploi différenciés. Certains construisent des compétences spécifiques qui, ensuite, détermineront en partie la qualité des mobilités. Le secteur d'activité joue un rôle de premier plan pour éviter le non-emploi durable, son importance est donc à prendre en considération pour concevoir la sécurisation des parcours professionnels.

L'effet propre de la catégorie socioprofessionnelle montre que la concurrence pour l'emploi joue ici au détriment des salariés non qualifiés, ouvriers comme employés. Certaines fonctions exercées dans l'emploi permettent aussi de différencier des trajectoires de mobilité externe. Ainsi, le fort turnover dans les fonctions de nettoyage expliquerait la faible exposition au risque de non-emploi durable : même si ces personnes subissent un épisode de chômage ou d'inactivité, elles ont plus de chances d'en sortir rapidement, situation *a priori* représentative de celle des métiers en tension sur le marché du travail. Les fonctions se rattachant à la santé sont aussi dans ce cas. Il s'agit de fonctions que les personnes quittent rarement et qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre, ce qui explique la sécurisation des carrières qui s'y déroulent. Par ailleurs, utiliser les TIC, indice de compétences transférables, joue favorablement sur la sécurité de l'emploi.

La mobilité choisie s'oppose clairement à la mobilité subie. Cette dernière réduit significativement les chances de reprendre rapidement un emploi (la probabilité baisse de 13,4 % par rapport à la mobilité choisie). Ce type de mobilité concerne en premier lieu selon nos estimations

11. L'évolution de l'emploi dans ces trois secteurs sur la période 1998-2003 montre une chute de 10,3 % ; 3,4 % et 1,6 % respectivement (Insee, Enquête Emploi, 1998 à 2003). Par exemple, en cas de mobilité externe, le fait d'appartenir en 1998 au secteur de l'énergie diminue de 24,3 % la probabilité de la sécurité de l'emploi.

12. Le Minez (2002) a mis en lumière des logiques de métiers ou de produits qui présideraient aux flux de mobilité intersectorielle. Dans leur grande majorité ces flux sont intra-sectoriels.

les salariés des secteurs industriels en déclin ou fortement exposés à la concurrence. Dans cette configuration, le passage par une période de non-emploi de plus de six mois peut déboucher sur des trajectoires professionnelles descendantes : l'importance des interruptions d'activité dans les parcours professionnels explique la hausse de la proportion des mobilités descendantes depuis les années 1980 (Monso, 2006). Le risque d'enfermement dans le chômage récurrent ou le chômage durable n'est pas non plus à exclure.

Ces figures contrastées de mobilité externe reflètent donc certaines dimensions de la segmentation sur le marché du travail : le déclin de certains secteurs industriels, la montée de la flexibilité de marché dans les services, et l'espace étroit des marchés professionnels pour ceux qui ont la maîtrise de leurs parcours professionnels, via la mobilité choisie.

La mobilité interne assure une meilleure sécurité des revenus que la mobilité externe

Nous estimons ici la probabilité de maintien ou d'augmentation des revenus des personnes ayant changé de poste dans la même entreprise ou dans une autre structure. La mobilité interne est le facteur le plus discriminant pour garantir une sécurité des revenus : ces salariés ont 25,6 % de plus de chances de maintenir ou d'augmenter leurs revenus par rapport à la mobilité externe (cf. graphique). Ainsi, avant d'être favorisée par certains types d'emploi, la sécurité des revenus est d'abord assurée par le maintien dans le même organisme. Il n'en reste pas moins vrai que tous les emplois n'offrent pas la même possibilité de rester dans l'entreprise : elle dépend, entre autres, de sa taille et du secteur d'activité de l'établissement comme nous l'avons montré dans l'analyse de la stabilité de l'emploi. Étant donné l'importance du clivage entre la mobilité interne et externe, il convient de les analyser séparément.

Les variables d'emploi priment sur les variables individuelles pour garantir le maintien du revenu lors d'une mobilité externe

Lors d'une mobilité externe, la sécurité des revenus dépend avant tout de la fonction dans l'emploi, de la catégorie socioprofessionnelle,

de l'ancienneté ou encore du fait d'encadrer ou non d'autres salariés. De leur côté, les variables individuelles ont toutes en moyenne des effets marginaux inférieures à 10 % en valeur absolue (cf. annexe, tableau B). La variable d'encadrement est le facteur dont le rôle est le plus déterminant : avoir à encadrer du personnel s'avère très pénalisant dans le cadre d'une mobilité externe. Certes, les salariés qui encadrent détiennent des compétences de management très facilement transférables dans d'autres contextes professionnels, mais leurs mobilités ne sont pas pour autant sécurisées en termes de revenus. Ces compétences, banales et largement répandues, sont rémunérées, en partie, sur une base variable du salaire qui peut être ajustable à la baisse lors d'un changement d'emploi.

Dans le cadre de telles mobilités externes, seuls les cadres et professions intellectuelles supérieures et les salariés du secteur public parviennent à garantir le maintien ou l'augmentation de leur rémunération. En revanche, la baisse des revenus affecte des personnes exerçant des emplois au profil bien caractérisé en 1998 tandis que leurs caractéristiques individuelles semblent avoir un impact particulièrement faible. Parmi ces dernières, seul le niveau de formation à une influence significative : les personnes de niveau baccalauréat sont plus touchées par un recul du revenu que celles de niveau CAP-BEP. Dotées d'un niveau de formation peu valorisé sur le marché du travail et à faible effet de signalement, ces personnes ont vraisemblablement dû accepter un emploi d'un niveau de qualification inférieur à celui occupé en 1998. En effet, les emplois non qualifiés sont actuellement fréquemment occupés par des personnes de niveau IV (13). Les mobilités externes pénalisantes pour les revenus concernent les ouvriers, qualifiés ou non, et les salariés de PME employant entre 10 et 49 salariés. Toutes choses égales par ailleurs, une ancienneté dans l'emploi de 10 ans ou plus accroît significativement le risque de baisse de revenu. La mobilité externe expose donc au risque de rupture de la progression salariale liée à l'ancienneté. L'absence d'autonomie dans le travail (personnes soumises aux cadences des machines et au contrôle hiérarchique) est un facteur qui augmente le risque d'insécurité du revenu, ce qui confirme les résultats d'Amossé et Gollac (2008) sur l'effet des conditions de travail dans les mobilités.

13. Niveau IV : Sorties des classes terminales du second cycle et abandon des scolarités post bac avant d'atteindre le niveau III (niveau Bac+2).

Mobilité interne : la sécurité des revenus est principalement déterminée par des variables individuelles comme le diplôme

Dans le cas de la mobilité interne, l'écart significatif entre les variables individuelles et les variables d'emploi n'apparaît plus. La probabilité de maintenir ou d'élever son revenu est alors plus forte chez les hommes et chez les personnes les plus diplômées, c'est-à-dire à partir du niveau « bac+2 » et surtout « bac+3 et plus ». Le rôle du diplôme comme signal dans l'entreprise ressort ici, les carrières salariales en interne semblant être réservées aux plus diplômés. En termes de catégories socioprofessionnelles, la mobilité interne aurait un effet positif en matière de revenu tout particulièrement dans le cas des ouvriers qualifiés. Deux catégories se distinguent sur le plan du secteur d'activité : l'industrie des biens d'équipement et l'énergie d'une part, et les activités financières et immobilières d'autre part. L'ancienneté dans l'emploi joue favorablement sur les revenus dès que la personne a acquis plus de cinq ans d'ancienneté, même lorsqu'elle est très longue (plus de 20 ans). Ces effets positifs de la mobilité interne sont particulièrement marqués dans les entreprises de taille modeste ou intermédiaire (entre 10 et 1 000 salariés). En revanche, exercer des fonctions importantes d'encadrement (encadrement de plus de 50 personnes en 1998) s'avère encore un facteur négatif pour la progression du revenu. Durant leurs mobilités internes, ces personnes ont probablement perdu certains éléments de la part variable de leur rémunération. En ce qui concerne les conditions de travail, être soumis aux cadences des machines prédispose

également à une baisse des revenus lors d'un changement de poste interne à l'entreprise alors qu'être soumis à des délais est associé à une progression des revenus. Ces personnes occupent vraisemblablement des fonctions essentielles dans l'entreprise et appartiennent donc à des catégories davantage orientées vers la promotion. Ces mobilités internes, selon leur effet positif ou négatif sur les revenus, confirmeraient l'existence de filières internes opposant des parcours de promotion réservés à certains à des itinéraires de relégation pour d'autres, du moins sur un horizon de cinq ans (14).

Ce troisième critère suggère une dimension de la mobilité structurée autour de deux figures en négatif l'une de l'autre : une mobilité interne assurant la progression des revenus de certaines catégories considérées comme plus directement associées au développement de l'entreprise versus une mobilité externe pour des catégories plus directement soumises à la flexibilité du marché assortie de baisses de rémunération.

Pour finir, une partition des parcours pour les salariés en CDI en 1998 selon les trois critères montre que les trajectoires sécurisées représentent 72,2 % des individus mobiles tandis que les parcours fragiles représentent 28,8 % (cf. tableau 2). Le contrat à durée indéterminée recouvre donc des situations très différentes du

14. Si la mobilité interentreprises peut être estimée avec nos données, il n'en est pas de même de la mobilité intra-groupe. Or, une part importante des mobilités interentreprises concerne en réalité des carrières poursuivies dans le cadre de groupes. De tels mouvements attesteraient une transformation des marchés internes plutôt que de leur déclin.

Tableau 2
Une partition des parcours professionnels

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

Lecture : on ne peut croiser les trois critères que sur les individus qui sont dans les trois sélections, c'est-à-dire la sélection 3 (cf. tableau 1). Les individus qui ne sont pas restés dans la même entreprise entre 1998 et 2003 (stabilité de l'emploi = 0), qui ont connu une période de non-emploi courte (sécurité de l'emploi = 1) et qui n'ont pas vu leur revenu baisser après une mobilité (sécurité des revenus = 1) suivent un parcours externe sécurisé. Ce parcours représente 31 % des salariés en CDI en 1998, non retraités en 2003 et ayant connu une mobilité entre 1998 et 2003.

Champ : 7 253 salariés ayant connu une mobilité interne ou externe, en CDI en 1998 et non retraités en 2003.

Source : enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP), 2003, Insee ; calculs des auteurs.

point de vue de la sécurité des parcours professionnels puisque un tiers des salariés ayant souscrit à ce type de contrat connaît un parcours fragile.

Le parcours d'un salarié est apparu au fil de cette étude comme la résultante des interactions entre ses caractéristiques individuelles et celles de son emploi et de l'entreprise. Les caractéristiques de l'emploi occupé dans le passé pèsent ainsi considérablement sur les trajectoires futures. Ces considérations ne doivent cependant être accueillies qu'en tant qu'indications très générales sur les comportements, dans la mesure où les données comportent des limites

excluant toute interprétation de ces phénomènes à un niveau fin. Il reste que le modèle de la flexicurité visant à encourager un marché du travail plus actif, avant tout sur des critères individuels et de manière souvent normative, mérite d'être mis en perspective avec le fonctionnement effectif du marché du travail. Compte tenu de l'importance des mobilités risquées, c'est-à-dire exposant leurs acteurs au risque de chômage durable et/ou de perte de revenu, la question de la sécurisation des trajectoires professionnelles ne peut faire abstraction de la nature des emplois susceptibles de la favoriser, notamment des emplois occupés par les salariés dans le passé. □

BIBLIOGRAPHIE

Aeberhardt R. et Marbot C. (2009), « Évolution de l'instabilité sur le marché du travail français au cours des trente dernières années », *Actes des journées de méthodologie statistique*, Insee, pp. 1-29.

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

Amossé T. et Chardon O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394, pp. 203-229.

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

Aoki M. (1990), « Toward an Economic Model of the Japanese Firm », *Journal of Economic Literature*, vol. 28, pp. 1-27.

Bartus T. (2005), « Estimation of Marginal Effects Using Margeff », *The Stata Journal*, vol. 5, n° 3, pp. 309-329.

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. 3-29.

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

Boyer R. (2006), *La flexicurité danoise, quels enseignements pour la France ?* Cepremap.

Boyer R., Beffa J.-L. et Touffut J.-P. (1999), « Les relations salariales en France : État, entreprises, marchés financiers », *Notes de la fondation Saint-Simon*, n° 107.

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

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

CNIS (2008), *Emploi, chômage, précarité. Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir*, rapport sous la présidence de J. B. de Foucauld.

Conseil de l'Union européenne (2007), *Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, Bruxelles, 4 juillet.

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

Doeringer P. B. et Piore M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2e éd. augmentée, 1985, New York, Armonk Sharpe.

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

Fougère D. (2003), « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires », in *Acte des*

Troisièmes Entretiens de l'Emploi, ANPE, pp. 105-110.

Gazier B. et Petit H. (2007), « French Labour Market Segmentation and French Labour Market Policies Since the Seventies : Connecting Changes », *Économies et Sociétés, Série Socio-Économie du travail*, n° 28, pp. 1027-1056.

Germe J.F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? » *Formation et Emploi*, n° 76, pp. 129-145.

Givord P. et Maurin E. (2004), « Changes in Job Security and Their Causes : An Empirical Analysis for France, 1982-2002 », *European Economic Review*, n° 48, pp. 595-615.

Greenan N. et Mairesse J. (2006), « Les changements organisationnels, l'informatisation des entreprises et le travail des salariés, un exercice de mesure à partir de données couplées entreprises/salariés », *Revue Économique*, vol. 57/6, pp. 1137-1175.

Greene W. H. (1997), *Econometric Analysis*, 3rd Edition Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.

Heckman J. (1979), « The Sample Selection Bias as a Specification Error », *Econometrica* n° 47, pp. 153-162.

Insee (2008), *Les salaires en France*, coll. Insee Références.

Kalleberg A. et Maasteca A. (1998), « Organizational Size, Layoffs and Quits in Norway », *Social Forces*, vol. 76, n° 4, pp. 1243-1273.

L'Horty Y. (2004), « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les Papiers du CERC*, n° 2004-01, 27 p.

Larquier de G. et Remillon D. (2008), « Assistent-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus d'instabilité ? Une exploitation de l'enquête Histoire de vie », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 13-30.

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

Lizé L. et Prokovas N. (2009), « La sortie du chômage : le jeu des mobilités ascendantes et descendantes », *Économie Appliquée*, tome LXII, n° 1, pp. 104-132.

Marsden D. (2007), « Labour market segmentation in Britain : the decline of occupational labour markets and the spread of 'entry tournaments' », *Économies et Sociétés, série « Socio-Économie du Travail »*, (AB) n° 28, Presses de l'ISMEA, pp. 965-998.

Méda D. et Minault B. (2005), « La sécurisation des trajectoires professionnelles », *Document d'études*, DARES, n° 107, 39 p.

Monso O. (2006), « Changer de groupe social en cours de carrière », *Insee Première*, n° 1112.

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

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

Simonnet V. et Ulrich V. (2009), « La mobilité entre les métiers », *Dares, Premières Synthèses*, n° 05-3, pp. 1-12.

Spence M. (1973), « Job Market Signaling », *Quarterly Journal of Economics*, n° 3, pp. 355-374.

Thurow L. C. (1975), *Generating Inequality*, Basic Books, New York.

Van de Ven W. et Van Praag B. (1981), « The Demand for Deductibles in Private Health Insurance : a Probit Model with Sample Selection », *Journal of Econometrics*, n° 17, pp. 229-252.

Tableau A

Estimation des probabilités de la stabilité de l'emploi, de la sécurité de l'emploi et la sécurité des revenus (mobilité interne et mobilité externe)

	Stabilité de l'emploi	Sécurité de l'emploi	Sécurité des revenus (ensemble)	Sécurité des revenus (mobilité interne)	Sécurité des revenus (mobilité externe)
Âge					
Moins de 35 ans	- 0,218***	0,033	0,003	0,178	0,002
35 à 45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45 à 55 ans	0,182***	0,076	- 0,064	- 0,052	- 0,012
plus de 55 ans	- 0,026	0,211*	- 0,069	0,007	0,023
Niveau de diplôme					
Bac+3 ou plus	0,118**	- 0,020	0,227***	0,526***	0,153
Bac+2	0,064	0,169**	0,072	0,275**	- 0,005
Bac ou BP ou niveau IV	0,033	- 0,077	- 0,042	0,142	- 0,126*
CAP ou BEP ou niveau V	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
BEP	- 0,009	- 0,040	- 0,007	0,098	- 0,027
Sans diplôme	0,023	- 0,112*	- 0,024	- 0,090	0,012
Sexe					
Homme	0,043	0,200***	0,208***	0,342***	0,077
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Expérience					
Moins de 5 ans	- 0,035	0,015	0,209**	0,259	0,157
5 ans à moins de 10 ans	0,021	0,055	0,121	0,061	0,085
10 ans à 20 ans	0,017	- 0,032	0,129*	0,211*	0,058
Plus de 20 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Spécialité de formation					
Sans spécialité	0,003	- 0,013	0,066	0,044	0,083
Domaine disciplinaire universitaire	- 0,137***	0,178**	- 0,099	- 0,067	- 0,029
Domaine technico-professionnel de la production	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Domaine technico-professionnel des services	0,100***	0,125**	- 0,042	- 0,137	0,060
Fonction principale de l'emploi					
Exploitation et production	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Maintenance	- 0,042	0,084	- 0,124	- 0,059	- 0,154
Nettoyage service	- 0,004	0,282***	- 0,013	0,123	- 0,087
Manutention	- 0,030	- 0,040	- 0,129	0,121	- 0,236**
Secrétariat et accueil	0,021	- 0,106	- 0,025	0,184	- 0,109
Comptabilité et gestion	- 0,152***	0,153	0,020	0,383**	- 0,072
Fonction commerciale	- 0,186***	0,155	- 0,055	0,177	- 0,144
Développement	- 0,048	0,146	0,021	0,043	0,017
Enseignement	0,037	- 0,063	- 0,070	- 0,286	0,154
Santé	- 0,072	0,223*	- 0,182	- 0,039	- 0,254*
Autres	- 0,127***	0,021	- 0,068	0,048	- 0,130
Secteur d'activité de l'établissement					
Agriculture pêche sylviculture	- 0,199*	- 0,440**	0,244	- 0,135	0,322*
Industries agricoles et alimentaires	- 0,140*	- 0,298**	0,121	0,043	0,152
Industrie des biens de consommation	- 0,015	- 0,519***	0,047	0,010	0,073
Industrie automobile	0,104	- 0,125	0,108	0,132	0,051
Industries des biens d'équipement	- 0,133*	- 0,218	0,130	0,408*	0,007
Industries des biens intermédiaires	0,023	- 0,384***	0,088	0,142	0,068
Énergie	0,314**	- 0,662**	0,141	0,370	- 0,103
Construction	- 0,258***	- 0,274**	0,136	- 0,070	0,211
Commerce	- 0,088	- 0,439***	0,104	0,204	0,107
Transports	- 0,089	- 0,375***	0,005	0,081	0,003
Activités financières	0,172**	- 0,443***	0,180	0,343	0,050
Activités immobilières	0,104	- 0,245	0,066	0,553	- 0,017
Services aux entreprises	- 0,065	- 0,424***	0,091	0,095	0,109
Services aux particuliers	- 0,047	- 0,515***	- 0,093	- 0,066	- 0,072
Administration	0,115**	0,003	0,203**	0,191	0,163
Éducation, santé, social	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur inconnu	- 0,738***	- 0,674***	- 0,232***	- 0,421*	- 0,156
Catégorie socioprofessionnelle					
Artisans commerçants	- 0,167	- 0,520*	- 0,173	- - - -	- 0,320
Cadre et profession intellectuelle supérieure	- 0,113***	0,115	0,145**	0,132	0,157*
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Employé	- 0,020	0,081	- 0,059	0,059	- 0,092
Employé non qualifié	- 0,041	- 0,161*	- 0,023	0,217	- 0,126
Ouvrier qualifié	0,014	0,065	- 0,052	0,243*	- 0,185**
Ouvrier non qualifié	- 0,096*	- 0,187*	- 0,120	0,200	- 0,247**
Catégorie sociopr. inconnue	- 0,106	3,662	5,170	5,164	26,780 -

	Stabilité de l'emploi	Sécurité de l'emploi	Sécurité des revenus (ensemble)	Sécurité des revenus (mobilité interne)	Sécurité des revenus (mobilité externe)
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 salariés	- 0,365***	- 0,224**	- 0,028	0,074	- 0,075
10 à 49 salariés	- 0,117**	- 0,102	- 0,102	0,279*	- 0,205*
50 à 1 000 salariés	- 0,030	- 0,116	0,014	0,197*	- 0,069
Plus de 1 000 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Non réponse	- 0,250***	- 0,081	- 0,017	0,136	- 0,095
Ancienneté dans l'entreprise					
Moins de 5 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
5 ans à 9 ans	0,410***	0,184**	0,180***	0,387***	- 0,019
10 ans à 19 ans	0,716***	0,074	0,058	0,242*	- 0,216**
Plus de 20 ans	0,860***	- 0,064	- 0,009	0,318**	- 0,384***
Utilise les TIC	0,050*	0,094*	0,088	0,053	- 0,048
Encadrement					
N'encadre personne	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Encadre 1 à 9 personnes	- 0,228***	- 0,061	- 0,226***	- 0,098	- 0,392***
Encadre 10 à 50 personnes	- 0,295***	- 0,184*	- 0,198	- 0,060	- 0,417***
Encadre plus de 50 personnes	- 0,398***	- 0,282	- 0,370*	- 0,714***	- 0,399*
Temps de travail					
Temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel inférieur à 90 % d'un temps plein	- 0,166***	- 0,105*	0,073	- 0,002	0,105
Conditions de travail (1)					
Pas de contrainte particulière	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Soumis à des cadences machines	- 0,058	- 0,024	- 0,230***	- 0,255**	- 0,215**
Soumis à des délais	0,007	0,022	0,086**	0,134*	0,088*
Soumis à des demandes clients	0,000	- 0,151***	- 0,045	- 0,109	- 0,025
Soumis au contrôle hiérarchique	- 0,172***	- 0,062	- 0,031	0,081	- 0,115**
Soumis à des contacts avec le public	- 0,049*	- 0,065	- 0,004	0,056	0,003
Statut de l'établissement					
Secteur privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur public	0,410***	- 0,084	0,071	- 0,104	0,200**
Initiative de fin de contrat					
Initiative du salarié	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Initiative de l'employeur acceptée par le salarié		- 0,216***			
Initiative de l'employeur		- 0,380***			
Type de mobilité					
Mobilité externe	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Mobilité interne			0,824***		
Constante	0,396***	0,795*	0,016	0,430	0,812***
ρ	0,147***	0,416	0,222		

1. Les variables du bloc conditions de travail sont des variables dichotomiques ayant pour modalité de référence la modalité « pas de contrainte particulière ».

Lecture : les modèles utilisés sont des modèles Probit. La situation de référence est la situation la plus fréquente, elle est notée dans la colonne de gauche entre parenthèses. Les valeurs sont les coefficients de l'estimation des modèles Probit.

Être âgé de moins de 25 ans a un impact négatif sur la stabilité de l'emploi par rapport aux personnes âgés de 35 à 45 ans. ***significativité à 1 % ; ** significativité à 5 % ; * significativité à 10 %.

Champ : salariés en CDI en 1998 et non retraités en 2003 pour la stabilité de l'emploi ; salariés en CDI en 1998, non retraités en 2003 et ayant quittés leur entreprise de 1998 pour la sécurité de l'emploi ; salariés en CDI en 1998, non retraités en 2003 et ayant connu une mobilité entre 1998 et 2003 pour la sécurité des revenus.

Source : enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP), 2003, Insee ; calculs des auteurs.

Tableau B

Moyenne des effets marginaux individuels (% de variation de la probabilité expliquée)

	Stabilité de l'emploi	Sécurité de l'emploi	Sécurité des revenus (ensemble)	Sécurité des revenus (mobilité interne)	Sécurité des revenus (mobilité externe)
Âge					
Moins de 35 ans	-7,036***	1,159	0,124	2,355	-0,104
35 à 45 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
45 à 55 ans	5,635***	2,653	-2,183	-0,770	-0,479
plus de 55 ans	-0,803	7,208*	-2,326	0,093	0,340
Niveau de diplôme					
Bac+3 ou plus	3,606**	-0,693	7,620**	5,849***	4,715
Bac+2	1,966	5,821**	2,464	3,381**	-0,184
Bac ou BP ou niveau IV	1,005	-2,749	-1,464	1,906	-4,146*
CAP ou BEP ou niveau V	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
BEPC	-0,280	-1,422	-0,248	1,305	-0,867
Sans diplôme	0,700	-3,990*	-0,821	-1,315	0,381
Sexe					
Homme	1,337	7,078***	7,183**	4,966***	2,432
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Expérience					
Moins de 5 ans	-1,105	0,523	7,045**	3,206*	4,944
5 ans à moins de 10 ans	0,657	1,935	4,130	0,826	2,682
10 ans à 20 ans	0,515	-1,129	4,437*	2,821*	1,836
Plus de 20 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Spécialité de formation					
Sans spécialité	0,108	-0,445	2,263	0,616	2,625
Domaine disciplinaire universitaire	-4,334***	6,142**	-3,426	-0,970	-1,083
Domaine technico-professionnel de la production	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Domaine technico-professionnel des services	3,097**	4,384**	-1,405	-2,013	1,858
Fonction principale de l'emploi					
Exploitation et production	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Maintenance	-1,308	2,938	-4,353	-0,863	-5,124
Nettoyage service	-0,130	9,457***	-0,441	1,609	-2,827
Manutention	-0,921	-1,431	-4,534	1,575	-7,974**
Secrétariat et accueil	0,651	-3,784	-0,881	2,338	-3,566
Comptabilité et gestion	-4,810*	5,287	0,708	4,348***	-2,329
Fonction commerciale	-5,918***	5,340	-1,905	2,265	-4,719
Développement	-1,503	5,020	0,736	0,585	0,543
Enseignement	1,142	-2,254	-2,427	-4,699	4,724
Santé	-2,243	7,585*	-6,447	-0,569	-8,610*
Autres	-3,978*	0,735	-2,351	0,656	-4,254
Secteur d'activité de l'établissement					
Agriculture pêche sylviculture	-6,357*	-16,154**	8,066	-2,054	9,302*
Industries agricoles et alimentaires	-4,422*	-10,854**	4,103	0,587	4,633
Industrie des biens de consommation	-0,469	-19,007***	1,620	0,129	2,278
Industrie automobile	3,179	-4,468	3,657	1,709	1,630
Industries des biens d'équipement	-4,214*	-7,862	4,392	4,468**	0,203
Industries des biens intermédiaires	0,706	-14,010***	3,022	1,840	2,129
Énergie	9,180**	-24,301**	4,771	4,109*	-3,369
Construction	-8,277***	-9,899**	4,613	-1,005	6,374
Commerce	-2,752	-15,913***	3,555	2,564	3,346
Transports	-2,792	-13,662***	0,188	1,078	0,089
Activités financières	5,187**	-16,217***	6,045	3,908*	1,563
Activités immobilières	3,156	-8,905	2,245	5,373*	-0,549
Services aux entreprises	-2,046	-15,379***	3,110	1,274	3,380
Services aux particuliers	-1,457	-18,916***	-3,249	-0,959	-2,360
Administration	3,534**	0,112	6,867**	2,484	4,972
Éducation, santé, social	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur inconnu	-24,438***	-24,664***	-8,256*	-7,560	-5,198
Catégorie socioprofessionnelle					
Artisans commerçants	-5,193	-19,145*	-6,119	8,219***	-11,021
Cadre et profession intellectuelle supérieure	-3,517***	3,992	4,946**	1,744	4,884**
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Employé	-0,615	2,830	-2,065	0,804	-2,989
Employé non qualifié	-1,281	-5,797*	-0,785	2,705	-4,141
Ouvrier qualifié	0,423	2,272	-1,821	3,047**	-6,071**
Ouvrier non qualifié	-2,983*	-6,729*	-4,219	2,498	-8,222**
Catégorie sociopr. inconnue	-3,285	36,743***	36,289***	8,200***	27,324***

	Stabilité de l'emploi	Sécurité de l'emploi	Sécurité des revenus (ensemble)	Sécurité des revenus (mobilité interne)	Sécurité des revenus (mobilité externe)
Taille de l'entreprise					
Moins de 10 salariés	-11,330***	-7,903**	-0,974	1,003	-2,422
10 à 49 salariés	-3,646**	-3,595	-3,564	3,328**	-6,860**
50 à 1 000 salariés	-0,929	-4,101	0,493	2,533*	-2,261
Plus de 1 000 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Non réponse	-7,759***	-2,864	-0,580	1,914	-3,035
Ancienneté dans l'entreprise					
Moins de 5 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
5 ans à 9 ans	12,209***	6,373***	6,121***	4,660***	-0,469
10 ans à 19 ans	20,756***	2,580	1,993	3,133**	-6,828**
Plus de 20 ans	23,766***	-2,267	-0,295	3,916**	-12,781***
Utilise les TIC	1,541*	3,315*	3,016	0,710	-1,448
Encadrement					
N'encadre personne	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Encadre 1 à 9 personnes	-7,235***	-2,178	-7,976***	-1,394	-13,078***
Encadre 10 à 49 personnes	-9,481***	-6,639*	-7,028	-0,837	-14,146***
Encadre plus de 50 personnes	-12,958***	-10,281	-13,375*	-14,847**	-13,416*
Temps de travail					
Temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel inférieur à 90 % d'un temps plein	-5,142***	-3,752*	2,491	-0,029	3,257
Conditions de travail (1)					
Pas de contrainte particulière	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Soumis à des cadences machines	-1,824	-0,836	-8,164***	-4,079*	-7,167**
Soumis à des délais	0,206	0,764	2,820**	1,857*	2,799*
Soumis à des demandes clients	0,006	-5,318***	-1,568	-1,538	-0,794
Soumis au contrôle hiérarchique	-5,386***	-2,179	-1,057	1,153	-3,639**
Soumis à des contacts avec le public	-1,504*	-2,299	-0,127	0,793	0,116
Statut de l'établissement					
Secteur privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Secteur public	12,520***	-2,981	2,460	-1,480	6,160**
Initiative de la fin de contrat					
Initiative du salarié	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Initiative de l'employeur acceptée par le salarié		7,611***			
Initiative de l'employeur		-13,399***			
Type de mobilité					
Mobilité externe	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Mobilité interne			25,650***		

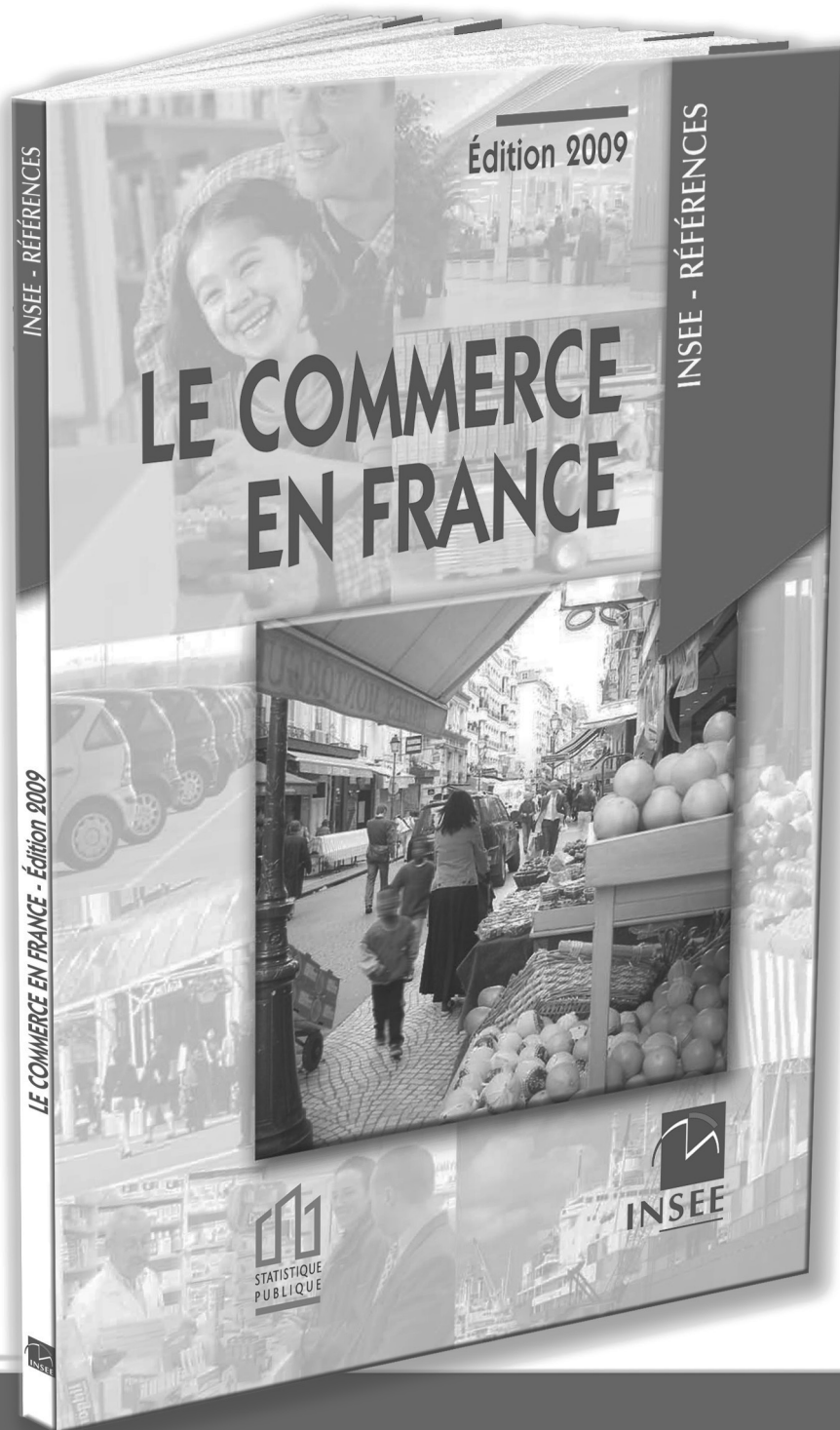
1. Les variables du bloc conditions de travail sont des variables dichotomiques ayant pour modalité de référence la modalité « pas de contrainte particulière ».

Lecture : les modèles utilisés sont des modèles Probit. Il s'agit de la moyenne des effets marginaux individuels. Ainsi, avoir moins de 35 ans (par rapport au fait d'avoir entre 35 et 45 ans) diminue en moyenne la probabilité de rester dans la même entreprise entre 1998 et 2003 de 7,04 %. *** significativité à 1 % ; ** significativité à 5 % ; * significativité à 10 %.

Champ : salariés en CDI en 1998 et non retraités en 2003 pour la stabilité de l'emploi ; salariés en CDI en 1998, non retraités en 2003 et ayant quittés leur entreprise de 1998 pour la sécurité de l'emploi ; salariés en CDI en 1998, non retraités en 2003 et ayant connu une mobilité entre 1998 et 2003 pour la sécurité des revenus.

Source : enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP), 2003, Insee ; calculs des auteurs.

L'essentiel du commerce



➤ Trois dossiers sur :

- la proximité des équipements commerciaux à la population,
- la productivité du commerce entre 1995 et 2006,
- le commerce de détail en Europe.

En vente en librairie,
à l'Insee et sur www.insee.fr

16,50 € - Collection Insee-Références