



HAL
open science

Note de Synthèse des travaux de l'atelier Mobilité du Groupe de Prospective des Métiers et des Qualifications du Commissariat général du Plan

Fabienne Berton, Jean-François Germe

► To cite this version:

Fabienne Berton, Jean-François Germe. Note de Synthèse des travaux de l'atelier Mobilité du Groupe de Prospective des Métiers et des Qualifications du Commissariat général du Plan. [Rapport de recherche] Cnam; Groupe prospective des métiers et des qualifications, Commissariat général du Plan. 1999, 14 p. hal-00665401

HAL Id: hal-00665401

<https://hal.science/hal-00665401>

Submitted on 3 Apr 2012

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.

Commissariat général du Plan
Groupe prospective des métiers et des qualifications
Atelier Mobilité - Juin 1999

Fabienne Berton et Jean-François Germe

Cette note présente les principaux résultats des travaux de l'atelier mobilité (cf liste des séances en annexe). Elle reprend successivement les objectifs de l'atelier, les résultats des séances de travail et les principales conclusions de l'atelier. Il s'agit en fait d'un rapport d'étape plus que d'un rapport général sur la mobilité.

1. OBJECTIFS DE L'ATELIER

1.1. La question posée

Cet atelier avait notamment pour objectif d'examiner la situation actuelle de la mobilité et de ses éventuelles transformations par rapport à la période précédente. Observe-t-on, du point de vue de la mobilité, une rupture dans le fonctionnement du marché du travail ? Si oui, dans quel sens, comment, qu'est ce qui a changé dans la mobilité, dans ses principes, dans ses formes, dans son rôle ?

La réflexion trouve son point de départ dans le Rapport Boissonnat (1995) :

“ La mobilité professionnelle s'est également accrue à la suite du mouvement observé depuis le début des années 1980. A cette époque seulement un travailleur sur cinq changeait d'entreprise en cinq ans. Entre 1988 et 1993, c'est plus d'un sur quatre, parmi les 17 millions et demi d'actifs occupés. Sur cette même période, le changement d'entreprise ou d'établissement sur une période de 5 ans concerne 44 % des femmes et 47 % des hommes de 25 à 39 ans. Deux salariés sur trois, âgés de trente à trente cinq ans en 1989, ont changé au moins une fois d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de vie active. Les changements de profession ou de catégorie socioprofessionnelle ne sont pas rares non plus. Entre 1988 et 1993, on a noté que près d'un actif occupé sur trois avait changé de profession. ”

La mobilité se serait accélérée et transformée ces dernières années. Il est d'usage d'affirmer que les vies professionnelles seraient désormais marquées par une grande mobilité professionnelle, que chacun doit s'attendre à changer d'emploi et de profession plusieurs fois en cours de vie active. Il résulte de cette idée trois conséquences simples : la première est celle du développement de la formation tout au long de la vie non seulement pour s'adapter aux évolutions de son emploi mais aussi pour être en mesure de changer d'activité professionnelle, la seconde est celle de l'importance de l'expérience professionnelle et des compétences notamment transversales acquises dans les mobilités, la dernière réside dans le fait que chaque individu doit prendre en charge plus fortement ses évolutions professionnelles.

Une hypothèse est sous-jacente à ces transformations : la mobilité promotionnelle ou ascendante au sein d'une même filière professionnelle sur les marchés internes des grandes entreprises céderait le pas face à une mobilité horizontale, ou peut-être diagonale impliquant

davantage de recours au marché externe, des changements ou des élargissements fonctionnels, voire des reconversions complètes. Un nouveau modèle d'activité émergerait donc. Il s'opposerait à un modèle antérieur qui serait marqué par une forte stabilité interne à l'entreprise, par le maintien tout au long de la vie active dans la même profession, par la possibilité de progresser au sein de son entreprise dans les différents niveaux d'exercice de son métier.

Cette situation résulterait de l'effet de différents facteurs dont les principaux sont le rationnement des emplois, la réorganisation des entreprises (réduction des lignes hiérarchiques, décentralisation des centres de décision, externalisation de fonctions), la hausse générale des niveaux de formation initiale, l'offre massive de diplômés professionnels...

Qu'en est-il ? Que nous apprennent les travaux publiés sur cette question ? Que nous apprennent les intervenants invités aux séances de l'atelier ?

1.2. Remarques préalables

L'objectif principal de cet atelier est bien d'analyser la mobilité et non d'émettre un jugement de valeur sur elle.

L'objectif principal n'est pas de dire si le développement de la mobilité est bien ou mal, ni de formuler des propositions d'action afin de favoriser ou freiner son développement. Il s'agit avant tout de poser un diagnostic et une analyse de la situation à travers (cf. mandat de l'atelier) une clarification des différents modes de mobilité à l'œuvre, un bilan des sources statistiques disponibles, une thématique des principales transformations actuelles, un repérage des éventuelles lacunes dans les travaux existants et des suggestions d'études nouvelles.

Quelle définition de la mobilité et quelle définition de ce sur quoi elle porte (catégorie professionnelle, métier profession, poste emploi, fonction, établissement entreprise) ?

Il faut être conscient du fait que ce que l'on appellera par exemple "immobilité" est dépendant de ce sur quoi porte l'analyse : si l'analyse de la mobilité est centrée sur les catégories professionnelles, l'immobilité sera le fait de ne pas changer de catégorie professionnelle, ce qui ne signifie pas qu'il n'y a pas de changements internes aux catégories professionnelles : changement de fonction, changement de poste, changement d'entreprise... ; si l'analyse de la mobilité est centrée sur l'établissement ou l'entreprise, l'immobilité sera le fait de ne pas changer d'établissement ou d'entreprise, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de changements de fonction, de poste, de catégorie... internes à l'établissement ou à l'entreprise.

Il apparaît que la majorité des travaux sur la mobilité portent sur les changements de catégorie professionnelle ou sur les changements d'entreprise ou d'établissement ou encore sur des changements de niveau de salaire parce qu'il s'agit d'unités relativement faciles à saisir, relativement stables et homogénéisées. Il n'en est pas de même des fonctions professionnelles ni des métiers professions pour lesquels il faudrait utiliser la PCS à un niveau très fin, mais alors peu opératoire. Jusqu'à présent les familles professionnelles (FAP) mises au point par la Dares ont été peu utilisées dans des travaux sur la mobilité. Il est signalé dans le programme d'activité 1999 de la Dares, l'engagement d'une réflexion sur le type de nomenclature pertinent pour analyser le marché du travail et de l'emploi.

S'agit-il d'analyser la mobilité ou la transformation du travail ?

Comment les groupes professionnels se transforment ou comment s'effectue la circulation de la main d'œuvre entre ces groupes, la question n'est pas la même. Le travail quotidien d'une secrétaire des années 1990 n'a plus grand chose à voir avec le travail d'une secrétaire des années 1950, même si fondamentalement sa fonction économique reste la même. Est-ce pour autant une mobilité ?

La transformation de l'activité de travail pose deux questions principales : la transformation des tâches d'une part et la réorganisation du travail et la recomposition des tâches, nouvelles ou anciennes, au sein des collectifs de travail d'autre part. On assiste à la fois à une évolution du contenu des métiers ou professions et à une recomposition de nouvelles tâches au sein des entreprises. L'observation est souvent délicate parce que les réorganisations du travail sont encore peu stabilisées. En conséquence, le contour des postes de travail est changeant dans l'espace et dans le temps et la définition de certaines professions est encore en construction (cf. MC Combes, 1997).

De la même façon, les fonctions elles-mêmes, qui désignent traditionnellement les grandes activités à l'œuvre dans toute entreprise, bougent. Certaines opérations concernant la qualité ou la maintenance sont maintenant directement assurées par la production. On est passé d'une organisation des fonctions plutôt séquentielle à une organisation en étoile, où la production est au centre et fait l'objet de relations à double sens avec chacune des fonctions périphériques, lesquelles maintiennent néanmoins des relations entre elles.

Est-ce cette transformation de contenu d'emploi qu'il faut analyser ? Ce n'est pas une question de mobilité, cela ne l'est que dans la mesure où cette transformation rend les emplois plus perméables les uns aux autres et peut permettre aux personnes de glisser plus facilement d'un métier à un autre. L'automatisation des processus de production se développe et les opérateurs de fabrication se ressemblent de plus en plus quel que soit le produit. De la même façon, les qualifications commerciales sont semblables si la spécialisation sur le produit passe au second plan. La transversalité des qualifications est donc une des conséquences de leur transformation et peut être une des raisons d'une plus grande mobilité.

1.3. Principales sources utilisées (cf. la note préliminaire)

Les enquêtes Emploi

L'enquête complémentaire à l'enquête Emploi 1989 "Carrière et mobilité"

Les enquêtes Formation Qualification Professionnelle

1.4. Les outils de mesure de la mobilité

Les nomenclatures sont le principal outil de mesure de la mobilité. Leur utilisation pose deux questions principales : leur capacité à rendre compte d'une réalité mouvante et leur niveau d'agrégation opérationnel pour l'objet à saisir.

La nomenclature PCS qui date de 1982 est actuellement en cours de rénovation. Cette refonte devrait permettre de rendre compte des métiers apparus ces dernières années (informatique et

télécommunication, environnement, médiation sociale...). Elle restera néanmoins conçue autour des catégories sociales. Les débats du groupe “ Prospective des métiers ” ont montré les difficultés d’usage de la PCS dans les entreprises et la nécessité d’un langage commun et opérationnel pour analyser le marché du travail et discuter entre acteurs. Pour répondre à ce besoin, la Dares a créé il y a quelques années les FAP.

Une nomenclature doit nécessairement être stable dans un laps de temps suffisant pour permettre des comparaisons. Elle regroupe et définit des catégories à un niveau assez large et suppose des objets bien identifiés et des règles de classement. Les travaux menés à l’occasion des CEP par exemple ont bien montré que leur niveau d’analyse des professions se situe en amont d’une nomenclature générale : ils analysent précisément des identifications mouvantes et des règles en train de se construire (cf. MC. Combes, 1997).

Les CEP, de même que les entreprises ou les groupes d’entreprises d’ailleurs, adoptent souvent une définition et une appellation des emplois qui leur sont propres, souvent déconnectées de toute référence à des classifications ou à des nomenclatures plus objectivées. Le raccordement aux grandes nomenclatures d’emplois est peu aisé, ce qui rend difficile une lecture transversale et la comparaison. Outre les difficultés de comparaison, ces nomenclatures spécifiques privent des moyens de mesurer la mobilité intersectorielle. Le fait de considérer les qualifications comme spécifiques à telle ou telle branche, unité ou groupe peut constituer un frein à la mobilité du marché du travail. Les entreprises pour recruter et les individus pour offrir leurs compétences ont besoin que celles-ci soient aisément identifiables sur le marché. Si la désignation des qualifications est enfermée dans un langage spécifique, les marchés du travail auront tendance à s’y enfermer aussi. Inversement, cette approche permet de préciser les évolutions des métiers résultant de phénomènes en émergence (l’industrialisation des services par exemple), non perceptibles dans les nomenclatures statistiques.

La difficulté à classer les métiers dans une nomenclature signifie aussi que les situations professionnelles vivantes, saisies à l’une de leurs étapes de vie, s’écartent des états figés recensés par la nomenclature générale.

Le niveau d’agrégation auquel la nomenclature est utilisée pour analyser la mobilité est un autre point délicat : utiliser une nomenclature à un niveau agrégé conduit à effacer de nombreux flux de mobilité et à gonfler la catégorie des “ immobiles ”. A l’inverse, l’utiliser à un niveau fin conduit à mettre à jour de nombreux flux difficiles à exploiter et interpréter.

1.5. Les notions utilisées

Plusieurs notions sont utilisées pour analyser la mobilité, parmi les principales, ont été citées au cours des séances de l’atelier :

La mobilité interentreprises : les passages d’une entreprise à une autre

La mobilité intra entreprise : les mouvements internes à une entreprise : les passages d’un établissement à un autre ou les mouvements internes à un établissement-entreprise

Les créations nettes d’emplois (ou vacances d’emplois autonomes) : les emplois créés par la croissance de l’activité

Les créations induites d'emplois (ou vacances d'emplois induites) : les emplois disponibles du fait des différents mouvements et en particulier des mouvements vers les nouveaux emplois

La mobilité externe : les passages d'une entreprise à une autre ou par le marché du travail

La mobilité interne : les mouvements internes à une entreprise, ce peuvent être des changements d'établissement, de fonction, de catégorie, de poste...

La mobilité ascendante : les passages d'une catégorie professionnelle à une autre hiérarchiquement supérieure

La mobilité horizontale : les mouvements internes à une catégorie professionnelle, ce peuvent être des changements de fonction professionnelle, d'entreprise, de poste...

La mobilité continue : les passages directs d'emploi à emploi

La mobilité discontinue : les passages d'emploi à emploi en transitant par le chômage

La mobilité contrainte : la mobilité des personnes qui ont perdu leur emploi suite à un licenciement ou à une fin de contrat

La mobilité volontaire : autres cas de mobilité

La mobilité est une réalité difficile à saisir, complexe à analyser et un terrain de tensions contradictoires. Les résultats obtenus sont très sensibles à la période de temps que l'on observe, la définition de la mobilité que l'on adopte, à la méthode et aux instruments de mesure que l'on retient.

Pour ces différentes raisons, il ressort des séances de l'atelier un sentiment d'indécision lié au fait d'avoir entendu des avis contrastés et un certain flou lié au fait d'avoir voulu appréhender tous les types de mobilité quels qu'ils soient.

2. LES TRAVAUX DE L'ATELIER

2.1. L'évolution globale des mobilités (cf. A. Dupray, 1999)

2.1.1. La mobilité externe

Si l'on s'attache dans un premier temps aux seules mobilités entre entreprises et établissements, on peut considérer que de l'ordre de 10 % de la population active salariée change d'entreprise et donc d'emploi chaque année. En tendance, il ne semble pas que ce chiffre ait augmenté de la fin des années 1970 au milieu des années 1990, contrairement aux années 60 qui ont vu la mobilité entre entreprises s'accroître significativement.

Cependant, les flux de mobilité externe (passages d'une entreprise à une autre) sont dépendants de la conjoncture économique : ils se développent en période de croissance et se réduisent en période de récession. Jusqu'en 1974, on constate une progression de la mobilité interentreprises, sa diminution jusqu'en 1985, puis sa reprise entre 1986 et 1990. Il est clair que des opportunités accrues d'emploi s'accompagnent d'une plus grande activité du marché du travail. Le niveau de chômage et les faibles créations d'emplois sont un frein important à la mobilité.

Si l'intensité de la mobilité entre entreprises semble relativement stable en tendance de la fin des années 70 au début des années 90, la mobilité a évolué quant à ses déterminants et sa signification :

- elle s'accompagne plus fréquemment d'un passage par le chômage (1/3 des mobiles contre moins d'un sur dix avant 75), la probabilité d'un passage par le chômage s'accroît pour ceux qui quittent leur entreprise et la durée de ce chômage s'accroît également,
- elle est plus souvent contrainte par fin de contrat ou licenciement (2,5/10 contre 1/10),
- qu'il s'agisse de la mobilité volontaire ou contrainte, la progression professionnelle liée au changement d'emploi est moins fréquente tout en restant positive pour les mobilités volontaires ; autrement dit les mobilités horizontales au sens de " sans progression dans l'emploi " sont plus fréquentes que par le passé.

Ces faits ne sont pas surprenants au regard des évolutions de l'emploi connues par ailleurs. Il importe cependant de souligner que l'ancienneté dans l'emploi s'accroît : la part des personnes ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans leur entreprise passe de 31 % à la fin des années 70 à 49 % au début des années 90. Simultanément la part des actifs désireux de changer d'emploi s'accroît. Ainsi, le haut niveau de chômage entraîne une moindre mobilité volontaire qui entraîne une plus grande permanence dans le même emploi d'une partie importante de la population active. Il y a donc simultanément plus d'actifs contraints de changer d'emploi et d'actifs souhaitant changer d'emploi sans être en mesure de le faire.

Sur la période 1967 à 1989, on constate globalement une réduction de la part des mobilités externes dans l'ensemble des mouvements. La probabilité de valoriser la mobilité par une augmentation de salaire a décliné pour ceux qui ont connu une mobilité externe : leurs chances de réaliser une mobilité ascendante se sont dégradées, elles se sont d'autant plus dégradées que leur mobilité a été contrainte et non volontaire. On rencontre une plus forte probabilité de passage par le chômage pour ceux qui connaissent une mobilité horizontale (et souvent contrainte), tandis que ceux qui connaissent une mobilité ascendante (et souvent volontaire) rencontrent une moins forte probabilité de passage par le chômage.

La réduction de la part des mobilités volontaires sans chômage intermédiaire impose de considérer le rôle de l'entreprise, au-delà de l'intention des individus. Qu'en est-il de la part des marchés internes du travail et des mouvements sur ce marché interne ?

2.1.2. La mobilité externe et la mobilité interne

Qu'en est-il alors de la mobilité interne à l'entreprise ? Il semble que celle-ci se maintienne ou même s'accroisse du fait de l'accroissement des mobilités internes horizontales (ie sans promotion). On constate une progression plus importante de la mobilité interne horizontale par rapport à celle de la mobilité interne ascendante, avec toutefois un risque de déclassement inférieur à celui du marché externe. Globalement, les changements d'emploi internes avec promotion seraient plus importants que ceux réalisés sur le marché du travail. Pour les uns comme pour les autres, les possibilités de promotion dans l'emploi ont sensiblement diminué. L'ancienneté dans l'emploi joue d'ailleurs un rôle moins positif dans la progression des rémunérations que par le passé. Il en est de même pour la formation qui est moins souvent que par le passé un moyen de promotion. Il va de soi qu'il faut tenir compte ici du fait que la

mobilité interne concerne d'abord les grandes entreprises alors qu'à l'inverse la mobilité externe concerne d'abord les plus petites entreprises. Sur ce plan, l'écart est considérable entre les plus de 500 et les moins de 500. La mobilité interne est, elle aussi, sensible à la conjoncture.

Il existe évidemment beaucoup d'explications de ces évolutions. Les évolutions que connaissent les entreprises notamment, du fait de la recherche de polyvalence d'un côté, de la réduction du nombre des niveaux hiérarchiques de l'autre, expliquent probablement le maintien d'une mobilité interne s'accompagnant cependant moins fréquemment d'une promotion. Par ailleurs la distinction marché interne et externe n'est pas toujours pertinente notamment dans les grands groupes où la mobilité interétablissement est souvent considérée comme de la mobilité sur le marché externe.

2.1.3. La mobilité par catégorie professionnelle et par niveau de formation

En volume, les flux internes de changement de catégorie professionnelle sont supérieurs aux flux externes, bien que la probabilité de changer de catégorie professionnelle soit plus forte dans le cas d'un changement d'entreprise : le marché externe participe donc aussi à l'évolution des structures de qualification.

Le diplôme de formation initiale a une valeur durable sur le marché externe qui ne disparaît pas avec l'allongement de l'expérience professionnelle. Il semble également améliorer les chances de rentabiliser la mobilité, indépendamment de la catégorie professionnelle : les actifs valorisant salarialement leur mobilité sont systématiquement plus diplômés, quelle que soit leur catégorie professionnelle d'origine. Les diplômés de l'enseignement supérieur se démarquent significativement des autres : ils ont une probabilité de retirer un gain de leur mobilité deux fois supérieure à celle des non diplômés.

2.1.4. La mobilité par taille d'entreprise

Les flux de mobilité externe sont supérieurs aux flux de mobilité interne dans les entreprises de moins de 500 salariés. Les flux de mobilité interne sont supérieurs aux flux externes dans les entreprises de 500 salariés et plus.

Entre 1967 et 1989, la part relative des immobiles a augmenté, ainsi que celle de la mobilité interne horizontale ; la part relative de la mobilité externe ascendante s'est réduite et celle de la mobilité externe horizontale est restée stable.

Dans les entreprises de moins de 500 salariés, la part relative de la mobilité externe ascendante s'est réduite par rapport à celle de la mobilité externe horizontale, tandis que les parts relatives des mobilités internes ascendante et horizontale ont augmenté. Dans les entreprises de 500 salariés et plus, sur la même période, la part relative de la mobilité interne ascendante a décliné par rapport à celle de la mobilité interne horizontale, tandis que la part de la mobilité externe ascendante se réduit et que celle de la mobilité horizontale reste stable.

L'hypothèse de la transformation des marchés internes ne signifie pas que les marchés internes n'existent plus : ce qui s'est réduit, ce sont les promotions internes, mais les marchés internes restent actifs en termes de mobilité transversale ou horizontale. La grande transformation au cours des années 1980 serait donc la part de plus en plus importante prise

par les mobilités horizontales, soit au sein des marchés internes, soit sur le marché externe de plus en plus souvent accompagnées alors de phases de chômage.

Nous ne disposons pas d'analyse statistique de même ordre portant sur les années 1990 où les effets d'une nouvelle récession se sont fait sentir. Sur cette période, la Dares a publié des travaux à partir d'une analyse en termes de familles professionnelles. Depuis le début des années 1990, le nombre d'emplois a évolué très différemment suivant les professions, à la hausse pour la plupart des catégories de cadres et de techniciens, à la baisse pour les ouvriers non qualifiés. Le risque de chômage varie également d'un métier à l'autre.

2.2. L'importance d'une prise en compte des mobilités pour comprendre les professions

2.2.1. Les profils de mobilité d'une profession

Chaque profession peut être caractérisée en termes de mobilité. En premier lieu, les actifs d'une profession se renouvellent par le jeu des entrées et des sorties de la profession : entrée des jeunes débutants, des actifs (chômeurs ou non) venant d'une autre profession ; sorties vers l'inactivité ou vers une autre profession. En second lieu, chaque profession se caractérise également par une plus ou moins grande mobilité entre les emplois, autrement dit plus simplement, par une plus ou moins grande fréquence de changement d'entreprise au sein de la profession considérée. Enfin, on peut faire l'hypothèse que les mobilités entre professions ne sont pas aléatoires, et que l'on pourrait donc, pour chaque profession, repérer des professions d'origine et des professions de destination, et ainsi supposer l'existence de chaînes de mobilités.

Pour ce qui concerne le renouvellement, les différences entre professions sont très marquées comme le montre le travail de la DARES sur les familles professionnelles, qu'il s'agisse de l'ampleur des renouvellements, du poids relatif des débutants dans les entrées, du rôle du chômage, etc. Il en est de même pour ce qui est de la fréquence des changements d'entreprise. Chacun sait que certaines professions se caractérisent par des changements d'employeur très nombreux.

Ces travaux apportent sur plusieurs points.

Le premier est évidemment de nous éclairer sur les modes d'accès à une profession, par la formation initiale scolaire ou en alternance, à partir du chômage, à partir d'une autre profession, etc.

Le second est de montrer que les professions peuvent connaître des évolutions importantes de leurs modes de renouvellement en fonction des transformations des entreprises accueillant plus particulièrement ces professions, en fonction également de l'âge, des transformations des contenus d'emploi. Ainsi, par exemple, l'introduction d'une composante service dans les métiers de la cuisine et l'introduction de nouvelles technologies alimentaires tendent à ouvrir le marché du travail des cuisiniers entre les entreprises indépendantes et la restauration collective, et à d'autres secteurs professionnels.

2.2.2. Les évolutions des emplois et du chômage par famille professionnelle de 1990 à 1995 (cf. Dares, 1996)

Dans certains métiers, la croissance du nombre d'emplois se conjugue avec un haut niveau de chômage. C'est le cas des emplois peu qualifiés du tertiaire. Le chômage provient pour eux d'une instabilité des emplois, caractérisée par un taux d'embauche sur CDD important et une forte rotation sur les postes, mais aussi d'une instabilité des entreprises. Une part importante des métiers en essor entre 1990 et 1995 est dans cette situation. Ils sont concentrés dans les professions d'ouvriers qualifiés et d'employés des services aux entreprises. A l'inverse, des métiers traditionnels en déclin tels que ceux de l'agriculture ou de l'artisanat sont relativement épargnés par le chômage. Les départs à la retraite suffisent à assurer la diminution des emplois.

Le statut de l'emploi antérieur permet de distinguer deux tendances opposées dans le chômage des différentes professions. Les métiers traditionnels de l'industrie qui bénéficiaient de CDI ont été fortement touchés par les licenciements liés aux restructurations industrielles. Les possibilités d'embauche sont limitées par le faible turn-over et le chômage de longue durée y est fréquent. En revanche, les métiers peu ou moyennement qualifiés des services sont caractérisés par une plus grande instabilité des emplois, mais un turn-over important permet à ceux qui sont au chômage à la fin d'un CDD d'en retrouver un autre assez rapidement, le chômage de longue durée les touche donc moins.

L'évolution du volume des emplois dans un métier ne suffit pas pour expliquer les ouvertures de postes pour les personnes recherchant un emploi (jeunes en fin d'études ou demandeurs d'emploi). Il faut également tenir compte des places libérées par les personnes partant à la retraite et des mobilités interprofessionnelles. Chaque année, environ 4 millions d'embauches sont effectuées par les entreprises. Ce sont des changements d'entreprise dans 1/2 des cas, des embauches de chômeurs dans 1/3 des cas, des embauches de jeunes dans 15 % des cas.

A l'intérieur même des entreprises, les flux annuels de mobilité promotionnelle représentent 5 % du volume des emplois. L'augmentation des effectifs d'une profession peut donc se faire sans embauche s'il s'agit de postes pourvus par la promotion. C'est le cas notamment des ouvriers qualifiés de la métallurgie, de la mécanique, du textile. Les jeunes sont très rarement embauchés sur cette qualification : ils débutent par un poste d'ONQ et accèdent au statut d'ouvriers qualifiés après quelques années d'expérience. Le taux de promotion est très élevé : 15 % des postes tous les ans. Le même phénomène joue dans les banques pour les cadres et les professions intermédiaires : très peu d'embauches de jeunes pour ces catégories en expansion, plus pour la catégorie des employés pourtant en déclin.

Les départs à la retraite sont, plus que l'évolution de l'emploi, une cause d'embauche de jeunes. La pyramide des âges est très variable suivant les métiers. Les passages à la retraite des agriculteurs sont plus nombreux que la diminution, pourtant forte, du nombre des exploitations. Il en résulte des possibilités d'emploi pour les jeunes de l'ordre de 8000 par an. A l'inverse pour les artisans, le taux de départ à la retraite est inférieur à 2 pour mille et ces professions n'offrent pas de débouchés pour les jeunes. Les informaticiens forment également une profession jeune, avec peu de départ à la retraite, mais leur expansion permet une ouverture de postes de l'ordre de 8000 par an.

Les deux tiers des embauches de jeunes accédant au marché du travail sont concentrés sur une vingtaine de familles professionnelles : ouvriers non qualifiés du BTP, de la mécanique, des IAA, de la manutention, secrétaires, comptables ou employés administratifs, caissiers, vendeurs ou représentants, hôtellerie et métiers de la bouche, métiers de la santé et Education nationale.

2.3. Le niveau de l'entreprise

Sur ce point, l'atelier n'a pu aborder qu'un aspect de la question, le cas de grandes entreprises, en s'appuyant sur un exposé de M. Constantin, consultant à Entreprise et Personnel.

Les transformations que connaissent les entreprises ont conduit à mettre fortement en avant ces dernières années, non une simple gestion des carrières, mais plutôt ce qu'on pourrait appeler une gestion des mobilités comprise comme un moyen de développer les compétences internes. La gestion des carrières serait plus difficile dans la mesure où l'absence de croissance des effectifs dans beaucoup de grandes entreprises conduit à limiter les opportunités de promotions traditionnelles.

Les politiques suivies seraient de deux types.

Les premières, volontaristes, reposeraient sur une évaluation des individus et seraient de la responsabilité des hiérarchies opérationnelles plus que des DRH. La mobilité serait ici pilotée à l'aide d'instruments ad hoc, elle supposerait d'avoir une capacité de pilotage et une connaissance des emplois et des personnes de moyen terme.

Les secondes viseraient à responsabiliser le salarié sur son avenir professionnel. Elles consisteraient plutôt en la création au sein de l'entreprise d'une sorte de marché du travail reposant sur des bourses d'emploi, des possibilités d'orientations professionnelles. Cette organisation des conditions de la mobilité plus que des mobilités elles-mêmes serait cohérente avec le passage d'une gestion centralisée des salariés à une gestion plus décentralisée, basée sur des mécanismes traditionnels de marché.

On peut se demander si cette gestion des mobilités, évoquée souvent comme nécessaire, ne se heurte pas à des difficultés importantes en termes de conception comme de mise en œuvre. La réduction du nombre des niveaux hiérarchiques (et l'évolution des effectifs) a réduit les possibilités de promotion traditionnelle. Le vieillissement des salariés a pour conséquence de voir se développer de façon sensible les fortes anciennetés dans l'emploi. L'élévation des niveaux de scolarisation peut conduire à sous-positionner certains salariés. Mobilité et carrières sont donc des éléments essentiels en termes de motivation et d'efficacité.

Si les questions des parcours professionnels, de l'apprentissage dans l'emploi deviennent essentielles pour beaucoup d'entreprises, leur traitement se heurte souvent aux exigences du court terme, et rare semble être une gestion collective des mobilités, même dans les grandes organisations. Il est d'ailleurs frappant de constater que la plupart des entreprises ne connaissent pas l'ancienneté par poste de leurs salariés.

3. CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS

Les travaux de l'atelier mobilité font apparaître un certain nombre de lacunes dans la connaissance que nous avons des mobilités notamment professionnelles. Il est également apparu au cours des discussions que divers thèmes ou questionnements mériteraient que des recherches ou des études soient engagées. Cette dernière partie présente donc ces lacunes et ces thèmes. On soulignera que cette conclusion est elle-même lacunaire dans la mesure où certains thèmes ont été insuffisamment traités par l'atelier notamment tout ce qui concerne le lien entre Formation et Mobilité, la gestion sectorielle de la mobilité.

Question préalable : en quoi est-il pertinent d'étudier les mobilités pour les travaux de prospective des métiers et des qualifications. Il n'y a ici pas de réponse simple dans la mesure où toute réponse dépend de la conception mise en avant en ce qui concerne l'évolution des métiers et des qualifications et de la finalité attribuée à la prospective des métiers. L'expérience acquise lors de travaux antérieurs est ici instructive. Les études réalisées dans le cadre du VIIe plan à la fin des années 1970, avaient montré l'importance et la difficulté de la prise en compte des mobilités pour les prévisions de structures d'emplois, et plus encore des besoins de formation. Dans une autre direction, on peut considérer comme centrales les questions de mobilité dans la mesure où, aujourd'hui, la mobilité professionnelle est fortement mise en avant comme un attribut nouveau et inévitable de l'exercice d'une activité professionnelle quelle qu'elle soit. A l'inverse, on pourrait considérer que les questions de mobilité sont sans grand intérêt si l'on s'attache à la seule prévision en stock par grandes catégories socioprofessionnelles ou groupes de métiers. On ne cherchera donc pas ici à faire un partage strict entre des conclusions pertinentes de l'atelier pour la question de la prospective et celles qui ne le seraient pas, réservant ce choix au groupe plénier.

3.1. Les limites et lacunes des données disponibles

Il est assez frappant de constater que les travaux d'études reposant sur des analyses statistiques ou qualitatives portant directement sur les mobilités ne permettent guère de confirmer ou d'infirmer la vision globale de l'évolution des mobilités évoquée en première partie. Les raisons en sont multiples. Les unes tiennent au caractère complexe des phénomènes de mobilité qui sont soumis à des déterminations nombreuses et contradictoires, les autres tiennent aux outils eux-mêmes et à leur imperfection en termes de nomenclature notamment, les troisièmes tiennent au caractère extrêmement lacunaire des travaux existants.

Nos outils et catégories ne sont pas bien adaptés à l'évolution actuelle des mobilités. En effet, les données qui concernent le ralentissement des mobilités promotionnelles et par conséquent l'extension des mobilités horizontales, n'offrent qu'une représentation très réductrice de ces dernières (c'est-à-dire le plus souvent une mobilité sans progression dans l'échelle des catégories socioprofessionnelles). Il serait donc souhaitable de mieux différencier les situations dites de mobilité horizontale (cf. infra). Par ailleurs, les catégories socioprofessionnelles ne permettent pas toujours de réaliser une analyse pertinente des mobilités. Il est assez peu probable que l'usage des DADS vienne combler significativement les limites des données existantes, ne serait-ce qu'en raison des limites propres dans ces données à l'usage des CSP.

Les mobilités entre professions et au sein de chaque profession restent en définitive relativement peu étudiées et prises en compte même si les travaux sur les familles professionnelles intègrent désormais des informations sur le renouvellement de la main-d'œuvre dans chaque famille. L'existence de filières professionnelles, de proximités entre professions conduisant à des mobilités, est en fait souvent avancée de façon normative (les espaces de mobilité du ROME). De façon empirique, ces filières ou chaînes de mobilité entre professions restent mal connues. Il existe peu d'études qualitatives et les travaux quantitatifs existants ne les mettent que rarement en lumière. Il est vrai qu'il existe des obstacles techniques. Les mouvements pris en compte dépendent fortement du niveau de désagrégation de la nomenclature utilisée ; les données disponibles ne permettent pas toujours des observations au niveau de finesse qu'exige le repérage de telles filières ; les motifs et causes de la mobilité sont si nombreux qu'il en résulte un "bruit" qui entrave le repérage de chaînes

de mobilité reposant sur les caractéristiques de chaque activité professionnelle.

3.2. Quelques thèmes d'études

Il existe de nombreuses lacunes sur le plan des analyses statistiques, notamment professionnelles, de la mobilité. Cependant, il apparaît encore plus important d'améliorer notre connaissance des mobilités au plan qualitatif. Dans ce but, le lancement d'un appel d'offres sur ces questions semble souhaitable. Quelques thèmes peuvent être mis en avant.

3.2.1. La mobilité comme mode de construction des compétences

Ce fait est aujourd'hui fortement mis en avant comme une donnée essentielle des carrières professionnelles et de l'insertion professionnelle et plus largement comme une condition de la flexibilité du marché du travail. D'une certaine manière il s'agit là d'une évidence. Pourtant, rares sont les travaux sur les chaînes de mobilité, sur la construction des compétences au travers de l'occupation successive d'emplois. Il est vrai que le lien entre mobilité et faits d'apprentissage est complexe. L'âge, le contenu et les caractéristiques des emplois occupés, le niveau de formation initiale, la formation sur le tas et la formation continue, sont des déterminants de ces effets d'apprentissage de la mobilité. Il en existe aussi d'autres moins évidents tels que les stratégies et les projets individuels ou les modes d'organisation du travail. C'est dire que ce sujet peut être étudié aussi bien au niveau des entreprises que des trajectoires individuelles, et plus globalement sur le marché du travail. L'économie et la sociologie du travail, la psychologie du travail et l'ergonomie peuvent chacune éclairer utilement cette question.

3.2.2. Génération et mobilité

Si le lien entre l'âge et la mobilité est souvent pris en compte, par contre l'effet générationnel ne l'est pas souvent. On peut faire cependant l'hypothèse que les comportements des différentes générations en matière de changement d'emploi, de stratégie de carrière, sont spécifiques, pour des raisons qui tiennent au contexte économique et social, à la montée de la scolarisation et aux changements dans les mentalités. Ces comportements sont également dépendants d'effets d'apprentissages intergénérationnels. Le vieillissement de la population active, le jeu de la démographie, l'arrivée de classes d'âges beaucoup mieux formées auront un impact fort sur le fonctionnement du marché du travail via les comportements en matière de mobilité d'emploi et professionnelle. Les modes d'ajustement sur les marchés du travail internes et externes aux entreprises, liés aux entrées et sorties d'activités ne peuvent que se modifier à terme.

3.2.3. Les mobilités horizontales

Nous avons vu que les mobilités contraintes et ce que nous avons appelé la mobilité horizontale augmentent aux dépens de la mobilité choisie et de la mobilité promotionnelle. Cette notion de mobilité horizontale reste floue. Son sens ne peut être que technique, absence de changement de CS lors d'une mobilité. L'ampleur nouvelle de ces mouvements horizontaux implique d'y regarder d'un peu plus près. La prise en compte plus systématique du salaire, des conditions d'emplois (objectives et relatives aux projets des individus), la stabilité de l'emploi, permettrait de spécifier cette notion de mobilité horizontale, d'en apprécier les risques et le sens pour les individus. Peut-on détecter ce que l'on pourrait appeler des mobilités diagonales, c'est-à-dire des mobilités sans promotion mais se traduisant effectivement par des gains pour l'individu en termes de localisation d'emploi, de conditions

de travail, de risque, etc. ? Enfin, peut-on considérer que ces mobilités horizontales correspondent à une situation transitoire ? Les départs à la retraite des générations nombreuses de l'après-guerre s'accompagnant de l'entrée de générations moins nombreuses, pourraient conduire à des mouvements promotionnels de grande ampleur, que les compétences des nouvelles générations, acquises à l'école ou en début de vie active, faciliteront ou au contraire freineront.

3.2.4. Mobilités et gestion des compétences dans l'entreprise

Il faut noter que si l'on dispose de nombreux ouvrages sur ce que devrait être une gestion des mobilités fondée sur les compétences, rares sont ceux portant sur les pratiques effectives des entreprises dans ce domaine. Le MEDEF a réalisé récemment de nombreux travaux éclairants sur cette question. Cependant, ceux-ci pourraient être étendus et approfondis. Le champ des PME reste très opaque sur ce point. L'émergence d'une logique des compétences suppose de réexaminer le lien entre formation et mobilité dans et hors l'entreprise, et notamment le lien positif postulé évidemment par tous les offreurs de formation entre formation continue et progression dans l'emploi. Enfin, on connaît mal le rôle effectif des nouvelles certifications en tant qu'elles sont supposées permettre la transférabilité des compétences et la mobilité sur le marché.

La dimension collective de ce thème pourrait être aussi utilement examinée au travers de la prise en compte des questions de mobilité dans les conventions collectives, dans l'intervention publique.

3.2.5. L'attractivité des métiers

Des métiers sont clairement plus attractifs que d'autres. Comment apprécier cette attractivité ? Quelles en sont les origines ? S'agit-il de simple effets de modes ou de disparités salariales, ou au contraire ne faut-il pas rechercher une attractivité de certaines professions liée à des phénomènes intergénérationnels.

3.2.6. Femmes, hommes, familles

La mobilité des personnes est évidemment liée aux relations et aux "attachements" des personnes à d'autres personnes, à des collectifs comme la famille, à des espaces géographiques. Comment par exemple, les transformations de la famille, la progression des taux d'activité féminins, modifient-ils les mobilités observées ? Peut-on observer ce que l'on pourrait appeler des stratégies collectives de mobilité au niveau des familles par exemple ?

Bibliographie

Boissonnat J. (1995), *Le travail dans vingt ans*. Ed O. Jacob

Combes, MC. (1997) Qualifications et fonctions, une lecture transversale des contrats d'études prospectives industriels. Dares

Dares (1999) *Programme 1999 de la Dares, statistiques, études, évaluation, recherche*. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (département Métiers et Qualifications)

Dupray, A. (1999) La mobilité professionnelle en France depuis la fin des années 60 : un état des lieux. Note pour le CGP, séminaire mobilité.

Les dossiers de la Dares n° 5- 6 (1996) *Familles professionnelles, données de cadrage*. Ministère du Travail et des Affaires sociales. La Documentation française.

Premières Informations n°15.2 (1998) Emploi et chômage par famille professionnelle. Dares. La Documentation française.