

Les mobilités des salariés

Mathilde Lemoine, Etienne Wasmer

▶ **To cite this version:**

Mathilde Lemoine, Etienne Wasmer. Les mobilités des salariés. 2010. hal-01064420

HAL Id: hal-01064420
https://sciencespo.hal.science/hal-01064420

Submitted on 16 Sep 2014

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.

Les mobilités des salariés

Rapport
Mathilde Lemoine
et Étienne Wasmer

Commentaires
Pierre Cahuc
Gilles Saint-Paul

Compléments
Brigitte Baccaïni, Luc Behagel, Yves Chassard,
Bruno Crépon, Jean-Louis Dayan, Pauline Givord,
Marc Gurgand, Anne Laferrère, Étienne Lalé,
Olivier Marchand, Vincent Tiano et Lionel Wilner

Conception et réalisation graphique en PAO
au Conseil d'Analyse Économique
par Christine Carl

© Direction de l'information légale et administrative. Paris, 2010 - ISBN : 978-2-11-008188-9

« En application de la loi du 11 mars 1957 (article 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans l'autorisation expresse de l'éditeur.

Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre. »

Sommaire

Introduction 7
Christian de Boissieu

RAPPORT
Les mobilités des salariés
Rompre avec la logique d'une flexibilité inégalitaire ; permettre à chacun de construire ses parcours professionnels en toute sécurité et en toute liberté 9
Mathilde Lemoine et Étienne Wasmer

1. Introduction 9
1.1. La flexibilité a augmenté mais de façon inégalitaire 10
1.2. Le bon fonctionnement du marché du travail passe aussi par la qualité des emplois et par des mobilités choisies 11
1.3. La mobilité subie est génératrice de stress au travail 12
1.4. La mobilité choisie est nécessaire pour s'adapter aux chocs et pour améliorer la qualité des emplois 13
1.5. Des obstacles institutionnels et socio-économiques à la mobilité choisie 14
1.6. De la difficulté de réformer pour développer les mobilités choisies 14
1.7. De la nécessité d'actions coordonnées et fortes en faveur des mobilités : six axes de propositions 15

2. Les constats : plus de flexibilité, plus de volatilité du marché du travail, mais peu de mobilités 20
2.1. Une remontée du chômage particulièrement rapide en comparaison des périodes de crise précédentes et un ajustement du marché du travail plus rapide 21
2.2. Le recours aux contrats temporaires s'est accru 37
2.3. Un déficit de mobilité 43

3. Causes et conséquences du manque de mobilité 59
3.1. Les causes théoriques de la faible mobilité entre emplois, secteurs et régions 60
3.2. Les inégalités d'accès à la formation contribuent à une faible mobilité choisie 73
3.3. Les conséquences 81

4. Des propositions pour réduire le stress des salariés, des incitations fortes à former et se former, des droits renforcés pour les salariés précarisés 90
4.1. Inciter les employeurs à former le maximum de leurs salariés en amont, de façon continue et sans attendre les plans sociaux 90
4.2. Inciter les salariés à se former en amont 93
4.3. Sécuriser les mobilités 95
4.4. Accompagner en aval les chômeurs 96
4.5. Corriger les inégalités en matière d'accès à la formation dues au dualisme du marché du travail 97
4.6. L'accompagnement de la mobilité : une mission transversale 99

Conclusion 102

Annexe 1. La datation des cycles d'activité et d'emploi 105

Annexe 2. Les résidus de notre équation d'emploi 113

Annexe 3. La vitesse d'ajustement du marché du travail français s'est rapprochée de celle du marché du travail américain 115

Annexe 4. Les résultats économétriques des différentes méthodes de calcul du NAIRU 119

Annexe 5. Calcul des salaires et de la productivité dans un modèle de négociation 125

Annexe 6. Éléments partiels de chiffrage 127

Annexe 7. Liste des sigles 131

Liste des personnes auditionnées 141

COMMENTAIRES

Pierre Cahuc 143

Gilles Saint-Paul 151

COMPLÉMENTS

A. Mobilités sur le marché du travail et changements récents du droit français : la flexibilité avance plus vite que la sécurité 155
Yves Chassard et Jean-Louis Dayan

B. Les contrats de travail en France 169
Vincent Tiano

C. Panorama statistique sur la mobilité professionnelle en France 177
Olivier Marchand

D. Mobilités professionnelles et formation continue 197
Pauline Givord et Lionel Wilner

E. Une mesure de la mobilité professionnelle en France de 1982 à 2007 205
Étienne Lalé

F. Évolution sur longue période de la mobilité résidentielle en France 219
Brigitte Baccaïni et Anne Laferrère

G. L'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi en France : enseignements d'une expérimentation contrôlée 237
Luc Behagel, Bruno Crépon et Marc Gurgand

RÉSUMÉ 243

SUMMARY 251

Introduction

La flexisécurité vise à combiner une flexibilité accrue pour les entreprises dans la gestion des emplois et une sécurisation augmentée des parcours individuels des salariés. Elle suppose, derrière son ambition générale, des dosages et des réglages assez fins.

Le rapport qui suit montre, chiffres à l'appui, que la flexibilité des emplois s'est développée en France de façon significative depuis quelques années. La flexibilité a été renforcée par différentes voies (l'essor de l'intérim, des emplois à durée déterminée…), et cela explique un ajustement désormais plus rapide du niveau de l'emploi au cycle de l'activité, constaté à l'occasion de la crise actuelle. En revanche, subsiste une insuffisante mobilité des salariés français, mobilité envisagée dans ses différentes composantes : professionnelle, sectorielle, géographique. Il apparaît qu'en France, les mobilités sont plus subies que choisies, et qu'elles ont tendance à renforcer le dualisme du marché du travail et les inégalités selon le niveau de qualification.

Le rapport propose un certain nombre de mesures visant à développer les mobilités choisies et à renforcer les compétences générales plutôt que les compétences spécifiques des salariés. On notera en particulier l'idée d'un système de bonus/malus sur les cotisations d'assurance-chômage, des mesures concernant la politique du logement pour encourager la mobilité géographique, et tout un ensemble de recommandations destinées à inciter les entreprises et leurs salariés à recourir davantage à la formation professionnelle ainsi qu'à améliorer la qualité et l'efficacité de cette dernière. Des propositions très concrètes concernent la généralisation souhaitable du contrat de transition professionnelle ainsi que la mise en place souhaitée d'une structure interministérielle dédiée aux mobilités.

Le rapport a été présenté à Monsieur Laurent Wauquiez, Secrétaire d'État chargé de l'Emploi, lors de la séance plénière du CAE du 5 mai 2010. Il a en outre bénéficié du concours efficace d'Anne Yvrande-Billon, conseillère scientifique au CAE.

Christian de Boissieu

Président délégué du Conseil d'analyse économique

Les mobilités des salariés(*)

Rompre avec la logique d'une flexibilité inégalitaire ; permettre à chacun de construire ses parcours professionnels en toute sécurité et en toute liberté

Mathilde Lemoine

Directeur des Études économiques et de la Stratégie Marchés, HSBC France

Étienne Wasmer

Professeur des Universités, Département d'économie, Sciences Po Paris, Chercheur associé, OFCE

1. Introduction

La notion de flexisécurité du marché du travail s'est progressivement imposée comme un idéal conciliant l'objectif de sécurité des travailleurs et les impératifs de flexibilité des entreprises. Elle répond à la logique selon laquelle il faudrait *équiper les individus pour faire fonctionner le marché plutôt que d'équiper le marché pour faire fonctionner les individus* (Gautié et Gazier, 2003).

La stratégie européenne pour l'emploi lancée en 1997 s'est attachée à développer cette idée de flexisécurité dans les États membres. La logique rawlsienne, qui consiste à laisser fonctionner le marché et redistribuer, l'a donc emporté en première instance contre la critique de Sen et contre les logiques d'adaptation des marchés aux individus, celles-ci étant en apparence et peut-être temporairement sacrifiées sur l'autel de la mondialisation et des délocalisations.

Les évolutions de ces dernières années montrent pourtant qu'en France notamment, la flexisécurité a surtout conduit à une augmentation des em-

(*) Nous remercions tout particulièrement Jean-Baptiste de Foucauld de nous avoir guidés, Gérard Belet et Guy de Monchy pour leurs critiques et propositions et Frédéric Gonand pour ses analyses. Nous remercions aussi Pierre-Emmanuel Ferraton et Rémi Maumon de Longevialle de leur travail statistique ainsi qu'Étienne Lalé pour le chiffrage des aides salariales. Pierre Joly et Anne Yvrande-Billon ont apporté une aide et assistance précieuses tout au long du rapport et les analyses de Yves Chassard et Jean-Louis Dayan nous ont aiguillés. Enfin, la relecture et les conseils de Paul Champsaur, Jérôme Gautié et les commentaires de nos collègues du CAE ont permis de considérablement améliorer le rapport. Les auteurs restent toutefois les seuls responsables de son contenu.

plois temporaires aux dépens des emplois permanents. Lors de la crise actuelle, l'ajustement du marché du travail s'est donc concentré sur les catégories de travailleurs précaires. La flexibilité a augmenté plus vite que la sécurité des travailleurs.

Une telle évolution nécessite de faire émerger un autre comportement individuel des dirigeants des entreprises mais aussi des salariés. Les premiers doivent participer plus activement au développement des compétences générales, alors que les seconds doivent pouvoir décider de leur évolution professionnelle.

C'est pourquoi, la Stratégie de Lisbonne avait complété l'objectif quantitatif de création d'emplois de la Stratégie européenne pour l'emploi de 1997 par un objectif qualitatif qui se mesurerait par une plus grande mobilité choisie. Celle-ci serait le reflet d'un développement des compétences générales des travailleurs et non des compétences spécifiques, c'est-à-dire attachées à l'entreprise. Les travailleurs pourraient ainsi plus facilement être maîtres de leurs évolutions professionnelles et salariales.

Nous proposons d'améliorer à la fois l'« équipement » des salariés pour qu'ils puissent être plus mobiles et ainsi prévenir les évolutions économiques conjoncturelles et structurelles, mais aussi d'adapter le marché aux individus, en trouvant des incitations, voire des obligations à former les salariés et à rendre ces formations compatibles avec des mobilités hors de l'entreprise. Une telle évolution irait dans le sens du récent arrêt de la Cour de cassation du 23 octobre 2007 qui oblige les entreprises à maintenir l'employabilité de leurs salariés et non plus seulement à verser une cotisation obligatoire pour les former. Cet arrêt[1], qui a condamné une entreprise pour n'avoir offert que trois jours de formation en respectivement douze et vingt-quatre années d'ancienneté à deux salariées, nous paraît devoir être le point de départ d'une réflexion sur les obligations des entreprises à permettre aux salariés d'anticiper les évolutions et les mutations du monde du travail et à favoriser leur évolution professionnelle.

1.1. La flexibilité a augmenté mais de façon inégalitaire

Notre analyse résulte de l'évolution récente du marché du travail français. La flexibilité est bien là et s'est considérablement accrue ces dernières années. Certes, le cycle de remontée du chômage que nous traversons n'est pas terminé au moment où ce rapport est rédigé, mais les premiers résultats montrent que les destructions d'emplois en réaction au recul de l'activité économique ont été plus nombreuses et rapides que lors des précédents cycles économiques. Le recours plus important à l'intérim et aux emplois à durée déterminée est une des raisons de cet ajustement. Le nombre d'intérimaires a atteint le record de 668 400 au premier trimestre 2009, soit 4,1 % de l'emploi du secteur marchand. La part des contrats à durée déterminée (CDD) dans les entrées en emploi a, quant à elle, augmenté, passant de 65,3 % de 1997 à 2001 en moyenne à 72,6 % de 2008 à 2009 (*cf.* section 2).

(1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 23 octobre 2007, n° 06-40-950.

Ainsi, les flexibilités offertes par les contrats de travail ont été largement utilisées et ont permis un ajustement plus rapide du marché du travail français aux cycles économiques (Lemoine, 2007). Certes, l'utilisation des CDD et des contrats de travail temporaire est avérée par le Code du travail dans un contexte de concurrence mondiale et cyclique et ces contrats facilitent l'entrée en contrat à durée indéterminée (CDI) (*cf.* complément D de Givord et Wilner). Mais cet ajustement par les contrats temporaires ne suffit pas à obtenir un marché du travail plus performant.

1.2. Le bon fonctionnement du marché du travail passe aussi par la qualité des emplois et par des mobilités choisies

Dans la lignée du rapport de Cahuc et Kramarz (2004) sur la sécurisation des parcours professionnels, il nous semble important de ne pas s'attacher exclusivement aux objectifs quantitatifs de flexibilité mais aussi de définir des objectifs qualitatifs concernant les emplois.

En effet, la qualité des emplois est aussi un déterminant de la productivité et de la croissance. Selon la Commission européenne, la qualité des emplois est définie par dix critères et, notamment, par la mobilité des salariés. Elle se caractérise par la fréquence du passage du chômage vers l'emploi et du changement de type de contrat de travail. Elle dépend également de la formation spécifique mais aussi générale (voir le complément C de Marchand).

Or, la mobilité des salariés français est restée très faible et n'a pas progressé depuis le précédent cycle de montée du chômage. La mobilité entre catégories socioprofessionnelles n'atteint que 4 % et elle est procyclique, c'est-à-dire d'autant plus faible que le chômage est élevé (voir le complément E de Lalé). La mobilité géographique annuelle est de l'ordre de 10 %, sans augmentation majeure depuis les années soixante-dix, avec cependant une petite hausse à la fin des années quatre-vingt-dix, mais la mobilité entre départements reste de l'ordre de 2 % annuellement depuis les années cinquante et n'a pas progressé (voir le complément F de Baccaïni et Laferrère). À titre de comparaison, les données du Census américain indiquent que la mobilité résidentielle aux États-Unis est de l'ordre de 15 % annuellement et que la mobilité entre comtés, l'équivalent approximatif des départements français, est de l'ordre de 5 % (Rupert et Wasmer, 2007).

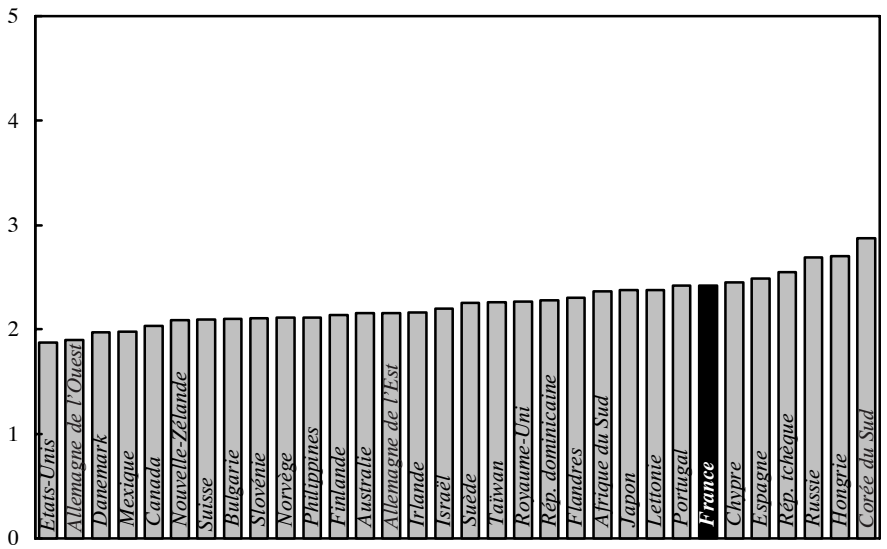
La situation actuelle est donc peu satisfaisante : la mobilité choisie est réduite ; les mobilités sont, pour l'essentiel, subies. Les salariés qui « flexibilisent » le marché du travail français ne bénéficient pas de la mobilité. Par ailleurs, ils se caractérisent par un taux d'accès à la formation plus faible. L'économie française tout entière risque donc, à terme, de subir les conséquences d'une telle situation par une dégradation du capital humain et par un faible taux de croissance.

1.3. La mobilité subie est génératrice de stress au travail

Si les salariés ne sont pas « équipés » pour pouvoir être mobiles, ils subissent tout particulièrement les évolutions cycliques de l'activité économique. Ainsi, les conditions de travail[2] apparaissent particulièrement dégradées en France. Selon, l'enquête *International Social Survey Program* de 2005, les salariés français sont très stressés. À la question : « Trouvez-vous votre travail stressant : toujours, souvent, parfois, rarement ou jamais ? », la France se positionne comme le pays le plus stressé sur les 32 pays de l'enquête. Dans le détail, 14 % des Français employés à plein-temps répondent toujours, 32 % répondent souvent, soit presque un salarié sur deux, 43 % répondent parfois. Seuls 7,3 % répondent rarement et 3,7 % répondent jamais.

Une partie du stress provient du fait que les salariés français n'ont pas l'impression de progresser et de développer leurs qualifications, et ce en dépit d'un accès à la formation assez important pour les salariés à temps plein. En effet, à la question : « Mon emploi me donne la chance d'améliorer mes compétences », la France se situe à la 26e position sur 31 pays interrogés, entre le Portugal et Chypre, et loin derrière l'Allemagne, le Danemark et le Canada. Ce n'est pourtant pas faute de faire des efforts de formation. Parmi les salariés à temps plein, 46 % des salariés français déclarent avoir reçu « au cours des douze derniers mois une formation pour améliorer les compétences professionnelles, sur le lieu de travail ou ailleurs », ce qui est légèrement plus que la moyenne sur les 32 pays (44 %).

1. L'emploi améliore les compétences



Lecture : 1 : tout à fait d'accord ; 2 : d'accord ; 3 : sans opinion ; 4 : pas d'accord ; 5 : pas du tout d'accord.

Source : International Social Survey (2005).

(2) Ces conditions de travail et notamment les risques dits psycho-sociaux sont définies dans le rapport Nasse et Légeron (2008).

Ces chiffres décevants sur la capacité des emplois à apporter des qualifications sont corroborés par l'étude européenne *Adult Education Survey* entre 2005 et 2008, détaillée dans la section 3. Cette étude révèle que, en France, si les formations offertes par l'entreprise servent à améliorer les connaissances pour les tâches quotidiennes, elles n'aident pas réellement à améliorer les perspectives de carrière. Une interprétation est que ces formations sont principalement centrées sur le capital humain dit spécifique à l'emploi, voire au poste et aux tâches des salariés, au détriment du capital humain dit général qui permet précisément d'évoluer.

1.4. La mobilité choisie est nécessaire pour s'adapter aux chocs et pour améliorer la qualité des emplois

D'un point de vue macroéconomique et de gestion des ressources, les mobilités vont jouer un rôle sans cesse plus important. En effet, dans le monde post-euro dans lequel nous vivons, les ajustements nominaux ne peuvent plus amortir les chocs économiques, et l'essentiel de l'ajustement a pesé et va continuer à peser sur les variables réelles, notamment celles du marché du travail. Or, la théorie économique des zones monétaires optimales établit que les facteurs de production tels que le capital ou le travail devraient s'ajuster librement au sein de la zone monétaire commune et, en particulier, devraient être suffisamment mobiles pour répondre à la demande et éviter localement les surcapacités. En France, comme ce rapport le montre, nous sommes loin de ce monde idéal.

Dans l'absolu, les mécanismes d'ajustement réels sont multiples. Une région spécialisée dans une industrie particulière, qui serait négativement affectée par un choc économique, fera face à une hausse du chômage. À moyen terme, les mécanismes d'ajustement sont les suivants, en proportions variables :

- sortir du marché du travail pour retourner vers l'inactivité ;
- déménager dans une autre région ;
- se former pour travailler dans d'autres secteurs ;
- travailler pour un salaire inférieur (flexibilité salariale) ;
- diminuer le nombre d'heures travaillées, notamment par le biais du chômage partiel ;
- rester au chômage.

Ou bien toute combinaison de ces six possibilités.

1.5. Des obstacles institutionnels et socio-économiques à la mobilité choisie

La mobilité de la main d'œuvre, lorsqu'elle est insuffisante, ne permet pas les ajustements réels des chocs macroéconomiques. Or, les mobilités choisies restent faibles en Europe continentale et en particulier en France[3]. En théorie, un certain nombre de dispositifs institutionnels sont susceptibles de décourager les mobilités de la main d'œuvre. En particulier, une législation protégeant rigoureusement l'emploi, des prestations de chômage généreuses et des politiques faiblement actives sur le marché du travail sont des obstacles à la mobilité de la main d'œuvre et détériorent les taux d'emploi. De plus, d'autres institutions de marché peuvent limiter la mobilité de la main d'œuvre à l'intérieur et entre les pays et développer les inégalités d'accès aux dispositifs favorisant la mobilité. L'inefficacité des marchés du logement, l'acquisition de droits à l'ancienneté dans l'entreprise, les limites à la portabilité des droits et les inégalités d'accès à la formation professionnelle sont les obstacles principaux à la mobilité. Enfin, la théorie du capital humain montre que les dirigeants n'ont pas d'intérêt économique à développer les compétences générales, c'est-à-dire utiles à tout type d'emploi. En revanche, les compétences qui sont spécifiques à un type d'emploi génèrent un surplus, ou quasi-rente, qui peut être partagé par l'employeur et les salariés.

Le calcul économique n'est toutefois pas le même pour les salariés protégés et pour les salariés temporaires. Pour les premiers, le rendement des compétences spécifiques est d'autant plus élevé que les coûts de licenciement sont importants. Pour les seconds, les employeurs n'ont pas le temps de bénéficier du retour sur investissement. Si la branche « travail temporaire » laisse les salariés cumuler l'ancienneté acquise au cours des contrats de mission effectués dans différentes entreprises pour le congé individuel de formation, le congé de bilan de compétences, la validation des acquis d'expérience ou le droit individuel à la formation, cela ne suffit pas à leur garantir le même accès à la formation que les autres salariés.

1.6. De la difficulté de réformer pour développer les mobilités choisies

Certains mécanismes peuvent être auto-renforçants. Ainsi, les incitations à investir en capital humain spécifique, ou en capital social de type local[4], sont à la fois une conséquence du manque de mobilité anticipé, mais aussi une cause de cette faible mobilité. Ces facteurs vont alors avoir tendance à se conforter et le déficit de mobilité sera difficile à résoudre par des politiques progressives ou à la marge, puisqu'il sera nécessaire de sortir de ces logiques d'auto-renforcement.

---

(3) Voir notamment Gautié (2007). La mobilité subie est évaluée approximativement par la part des licenciements dans les transitions emploi-chômage, alors que la mobilité choisie est mesurée par la part des départs volontaires (démissions). Ce dernier chiffre est extrêmement faible en France, et plus élevé dans les pays anglo-saxons ou au Canada (*cf*. *European Community Household Panel*, ECHP, et calcul des auteurs du rapport).

(4) Par capital social local, nous entendons les liens sociaux spécifiques à la localisation géographique et résidentielle (relations de voisinage) ou dont l'intensité dépendra de la

Il existe donc des équilibres multiples liés à l'existence de complémentarités politiques : les institutions protégeant les travailleurs renforcent leurs droits mais diminuent le bien-être des *outsiders*, ce qui renforce l'incitation des *insiders* à conserver leurs droits, en raison de l'écart grandissant entre la situation objective des deux statuts (Saint Paul, 2000). On peut ainsi avoir deux équilibres, l'un où les écarts de statut sont difficilement réformables et donc pérennes, ce qui est plutôt le modèle français et sud-européen, et l'autre où les différences de statut n'existent pas et où les salariés ne sont pas en demande de plus de protection comme dans le monde anglo-saxon et en partie les pays nordiques.

Par ailleurs, les institutions génèrent des incitations à être moins mobile, en favorisant les investissements en capital humain spécifique d'une part, en capital social local, d'autre part, ce qui, à nouveau, conduit à deux mondes différents : celui où la mobilité est choisie et où les investissements en capital humain ou social sont généraux, et celui où la mobilité est subie et où les investissements en capital humain ou social sont spécifiques.

Or, en présence d'équilibres multiples, il est difficile de passer de l'équilibre socialement moins désiré à l'équilibre le plus désiré par le biais de réformes graduelles. De telles réformes risquent de réduire le bien-être des travailleurs sans produire d'effets suffisants pour atteindre le nouvel équilibre. Cela ne signifie pas que ces réformes doivent être rejetées mais simplement que, dans un monde d'équilibres multiples, leurs résultats probables à court terme seront limités.

1.7. De la nécessité d'actions coordonnées et fortes en faveur des mobilités : six axes de propositions

Il s'en suit la nécessité de développement de plans d'actions ambitieux pour activer la mobilité. La logique d'intervention doit être rendue cohérente au cours des trois séquences temporelles suivantes :

- en amont, afin d'anticiper les mobilités nécessaires ;
- au moment de la mobilité professionnelle ou de la rupture du contrat de travail ;
- en aval, pour accompagner la mobilité.

Nous proposerons la généralisation des subventions à la mobilité et des assurances salariales en cas de licenciement. Ces dispositifs existent pour les secteurs en restructuration, ils devraient être généralisés à l'ensemble des secteurs et pour de plus larges catégories de travailleurs[5].

L'amélioration de la qualité des emplois nécessite également la mise en place d'incitations visant à modifier le comportement des employeurs afin qu'ils internalisent le coût social du développement des compétences spé-

distance (relations familiales), par opposition au capital social transférable comme l'appartenance à des clubs sportifs, le militantisme associatif ou politique (voir Quentin et *al.*, 2010, pour une revue de littérature).

(5) Pour une analyse sur la manière dont le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation devrait être interprété et possiblement étendu, voir Wasmer et von Weizsäcker (2007).

cifiques. Les propositions que nous développons dans ce rapport répondent à ces deux objectifs.

Dans le détail, nos propositions se déclinent en six chapitres.

1.7.1. Inciter les employeurs à former le maximum de leurs salariés en amont, de façon continue et sans attendre les plans sociaux

Il est nécessaire de mettre en place un système incitatif de *bonus-malus* qui porte sur des critères tels que la fraction des salariés formés, le contenu et la portabilité des qualifications (capital humain général) mais aussi le caractère diplômant et/ou certifiant des formations. Ce *bonus-malus* porterait à la fois sur les cotisations d'assurance-chômage et sur une diminution des obligations de reclassement pour les entreprises ayant répondu à leurs nouvelles obligations.

1.7.2. Encourager les salariés à se former en amont

Nous recommandons de rendre obligatoire le bilan d'étape professionnel prévu dans la loi d'orientation professionnelle (entretiens personnalisés sur la formation et les compétences). Nous recommandons le développement d'initiatives de mise en commun *via* Internet des expériences de formation des salariés, dans l'esprit des sites de notation des enseignements. Des évaluations multi-critères, réalisées à la fois par l'administration et, de façon complémentaire, par des opérateurs privés ou universitaires répondant à des appels d'offres, doivent être menées afin d'être rendues publiques sur un site officiel, dans l'esprit des évaluations des universités. L'accès aux formations et, en particulier, aux formations diplômantes pourra être amélioré par une meilleure information et un chèque formation qui laissera la liberté aux employés de choisir leur formation et l'organisme qui la leur délivrera.

1.7.3. Sécuriser les mobilités

Nous proposons la mise en place de compléments salariaux généralisés à tous les salariés d'une certaine ancienneté dans un secteur ou une entreprise qui changent de secteur ou de profession en subissant une décote salariale due à la perte de compétences spécifiques, dans le cadre d'un projet professionnel construit. Ce complément serait temporaire, proportionnel à l'écart entre l'ancien et le nouveau salaire avec un seuil maximal. L'ancien salaire serait une moyenne sur les trois dernières années afin d'éviter des effets d'aubaine. Il devrait, en outre, être versé directement au salarié sans interférence avec l'employeur, sous conditions de ressources et sous contrôle d'une administration ou de Pôle emploi.

Il faut renforcer et coordonner les aides à la mobilité géographique qui doivent être gérées par Pôle emploi dans le cadre d'un département spécifiquement consacré à la mobilité. Des expérimentations portant sur de nouvelles formes de baux plus souples pourraient être mises en place pour aider les chômeurs et les salariés en contrats temporaires et/ou à faible revenu à déménager. Ces baux seraient rompus rapidement en cas d'impayés, mais les locataires de bonne foi devraient bénéficier en priorité du droit opposable au logement.

Il faut enfin continuer à éliminer les droits acquis à l'expérience dans l'entreprise et les remplacer par des droits acquis à l'expérience générale, incluant le cumul des droits lorsque les salariés occupent plusieurs emplois à temps partiel. Les divers droits pourraient être capitalisés sur des comptes individuels en fonction de l'ancienneté dans l'activité, et non pas dans l'emploi actuel, comme pour les calculs de droits à la retraite et hors « régimes spéciaux », sauf circonstances exceptionnelles de pénibilité ou de dangerosité des branches ou des emplois.

1.7.4. Accompagner en aval les chômeurs

L'accompagnement et la sécurisation des chômeurs peuvent être renforcés de deux façons : par le développement de la formation durant le chômage partiel et par la dégressivité de l'assurance-chômage qui se substituerait à un régime de sanctions et d'obligations. Les salariés au chômage devront être responsabilisés grâce à un système de dégressivité de l'assurance-chômage avec, en contrepartie, une administration qui n'est plus en charge des sanctions des chômeurs.

1.7.5. Corriger les inégalités en matière d'accès à la formation dues au dualisme du marché du travail

L'accès à la formation reste inégalitaire entre salariés, les contrats temporaires, les salariés des très petites entreprises et les moins qualifiés en étant exclus en grande partie. Afin de combattre ces tendances lourdes, nous proposons d'ouvrir les dispositifs tels que les contrats de transition professionnelle (CTP) aux salariés ayant des contrats temporaires afin de leur garantir une égalité de droits et de les généraliser sur le territoire. Une telle mesure pourrait être partiellement financée par le nouveau fonds d'investissement social.

1.7.6. L'accompagnement de la mobilité : une mission transversale

Ces interventions visent précisément à amener les salariés d'un secteur à un autre. Elles doivent être interbranches et interprofessionnelles et être gérées en partenariat avec plusieurs services et administrations des ministères du Travail, du Logement, de l'Éducation nationale, voire de la Santé en matière de stress et de la Justice en matière de prud'hommes (voir *supra* nos propositions concernant les sanctions en matière d'indemnisation du chômage).

Elles doivent aussi être visibles et budgétées : il ne s'agit pas d'avoir plus de dispositifs mais moins de dispositifs, dont la logique doit servir la cohérence d'ensemble. Pour cela, il faut imaginer une structure interministérielle du type « Délégation interministérielle aux mobilités », de durée de vie limitée (par exemple, cinq ans), qui coordonne et harmonise les différents dispositifs et s'appuie sur les compétences de Pôle emploi pour mettre en œuvre les actions. Cette structure devrait regrouper et coordonner les moyens et les structures existantes au sein des différents départements et non pas s'ajouter à ces structures.

1. Quelques définitions de la flexibilité et de la mobilité

La flexibilité du marché du travail s'apprécie en fonction du taux de rotation de la main d'œuvre. On distingue traditionnellement les flux d'emploi et les flux de main d'œuvre. Les flux d'emploi sont la somme des créations et des destructions d'emplois. Les flux de main d'œuvre sont l'ensemble des flux entre les différents statuts du marché du travail (emploi, chômage et inactivité). Le niveau de chômage dépend des flux bruts de main d'œuvre selon la formule taux de chômage = taux d'entrée dans le chômage/taux de sortie du chômage + taux d'entrée dans le chômage (pour plus de détails, *cf*. Picart, 2008). Pour le réduire, il faut donc que le chômeur puisse accepter l'offre de travail, ce qui est rendu difficile par l'existence de coûts de transaction. Ainsi, réduire les coûts de transaction, les « frottements », devrait permettre de réduire le chômage structurel et d'aboutir à un marché du travail « flexible » (Mortensen et Pissarides 1994 et Pissarides 2000).

Plusieurs types de « flexibilité »

	Flexibilité quantitative	Flexibilité qualitative ou fonctionnelle
Flexibilité externe	• Contrat de travail • Organisation du travail • Ajustement des effectifs aux besoins de la période	• Affectation des effectifs à d'autres activités ou sous-traitance
Flexibilité interne	• Ajustement de la quantité de travail (heures supplémentaires, RTT, salaire variable, chômage partiel)	• Évolution du poste

Source : D'après Duclos et Kerbourc'h (2006).

Définir la mobilité professionnelle consiste à observer, principalement sur la base des enquêtes Emploi de l'INSEE, les mouvements des personnes ou des emplois. La mobilité des personnes s'intéresse aux parcours individuels et aux changements que connaissent les individus au cours de leur vie active. La mobilité des emplois a pour objet de suivre les créations et les destructions des postes de travail (pour plus de détails voir le complément C à ce rapport).

Dans ce rapport, nous analysons les seules mobilités des personnes que nous qualifions de mobilité professionnelle. La *mobilité professionnelle* regroupe les entrées et sorties d'activité, les passages de l'emploi au chômage et, inversement, les changements d'emploi, de secteur d'activité ou de catégorie socioprofessionnelle, *cf*. Pôle emploi (2009).

La mobilité externe se distingue de la mobilité interne :

• la *mobilité externe* correspond aux salariés qui ont quitté leur employeur (changement d'adresse, de nom ou de raison sociale). À la date d'enquête, ils

peuvent être en emploi (mobilité externe, emploi-emploi) ou au chômage (mobilité externe, emploi-chômage) ;

• la *mobilité interne* correspond aux salariés qui ont quitté leur établissement (changement d'adresse) sans changer d'employeur (absence de changement de nom ou de raison sociale).

Il est aussi possible de définir les mobilités occupationnelle ou socioprofessionnelle, sectorielle et géographique.

La *mobilité occupationnelle* correspond à un changement de PCS (professions et catégories socioprofessionnelles) calculé à partir de la nomenclature PCS82 (inactifs divers autres que retraités). Au niveau le plus agrégé, les catégories sont, dans le secteur privé (variable QPRCR de l'enquête Emploi en continu) :

• manœuvre ou ouvrier spécialisé ;

• ouvrier qualifié ou hautement qualifié, technicien d'atelier ;

• technicien ;

• agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, VRP (non-cadre) ;

• ingénieur, cadre (à l'exception des directeurs généraux et de leurs adjoints directs) ;

• directeur général, adjoint direct ;

• employé de bureau, employé de commerce, personnel de services ;

• autres.

La fonction professionnelle est définie par la variable FONCTC de l'enquête Emploi en continu :

• production, chantier, exploitation ;

• installation, réparation, maintenance ;

• gardiennage, nettoyage, entretien ménager ;

• manutention, magasinage, logistique ;

• secrétariat, saisie, accueil ;

• gestion, comptabilité ;

• commerce, technico-commercial ;

• études, recherche et développement, méthodes ;

• enseignement, soin aux personnes.

La *mobilité sectorielle* correspond à un changement de secteur d'activité, défini par la nomenclature NAF36.

La *mobilité géographique* peut se mesurer comme le changement d'une aire géographique vers une autre, par exemple, région, département, bassin d'emploi. On peut aussi l'appréhender au travers de la *mobilité résidentielle*, qui correspond à un changement de résidence. Concrètement, le taux de mobilité résidentielle sera mesuré comme la proportion d'individus ou de ménages ayant une ancienneté dans le domicile actuel inférieure à douze mois.

2. Les constats : plus de flexibilité, plus de volatilité du marché du travail, mais peu de mobilités

L'analyse des changements récents du droit du travail français montre une progression plus rapide de la flexibilité que de la sécurité (*cf*. le complément A de Chassard et Dayan). Or si certaines théories économiques[6] ont conclu à l'impact positif de la fluidité du marché du travail sur le chômage structurel, celle-ci doit s'accompagner d'« une certaine sécurité professionnelle pour les salariés, sécurité liée au maintien du revenu et à la rapidité du retour à l'emploi – ou à défaut à la garantie d'une formation qualifiante – en cas de chômage » (Conseil d'orientation de l'emploi, 2007, page 12). La flexibilité, sans « outillage des salariés » leur permettant d'être mobiles, peut conduire à une détérioration des conditions de travail et du capital humain et à une baisse de la productivité et annuler ainsi les effets positifs sur l'emploi de la flexibilité. Cela est attesté par des travaux théoriques et empiriques récents (voir la section suivante pour la synthèse des mécanismes). En particulier, la transition d'un marché du travail protégé avec forte spécialisation et faible mobilité des salariés vers un marché du travail flexible et rotation élevée des salariés ne peut fonctionner que si les salariés sont formés pour changer de spécialisation.

Nous avons cherché à évaluer si ces évolutions réglementaires et législatives se sont traduites, du point de vue macroéconomique, par une plus grande flexibilité du marché du travail français sans véritables progrès des outils de sécurisation des parcours. Dans ce but, nous avons retenu deux mesures de la flexibilité : la productivité et un indicateur basé sur le modèle de Grangeas et Le Page (1993). Nos résultats nous permettent de conclure à la plus grande vitesse d'ajustement de l'emploi à la valeur ajoutée et donc à l'accroissement de la flexibilité. En effet, d'une part, la productivité du travail a moins reculé que lors des cycles de ralentissement économique précédents. Les destructions d'emplois ont été 38 % supérieures à ce qui a été observé en 2001. L'élasticité de la croissance du nombre de chômeurs aux variations du PIB a fortement augmenté puisqu'elle est passée de – 1,4 durant la période 1990-1993 à – 7,5 actuellement. D'autre part, l'indice de flexibilité n'a cessé de progresser depuis les années quatre-vingt-dix.

C'est en partie le résultat du dualisme du marché du travail, c'est-à-dire de la part croissante de salariés en contrats temporaires. Si cette évolution a démarré dès les années quatre-vingt, elle s'est amplifiée depuis les années 2000. La part des contrats temporaires (contrats à durée déterminée, intérim, stages et contrats aidés, apprentissage) est passée de 6,6 % de l'emploi salarié en 1982 à 9,6 % en 1990 et à 15,3 % en 2007. Chez les jeunes de moins de 25 ans, les contrats non standards représentaient 20 % des emplois en 1982 contre plus de 50 % en 2006. Désormais, 73 % des entrées dans l'emploi se font en CDD, ce qui a conduit à une intensification de la

(6) Voir les revues de littérature de l'OCDE notamment.

rotation de la main d'œuvre. Le taux d'entrée a augmenté de 6,2 points pour atteindre 38 % entre 1989 et 2005 alors que le taux de sortie a progressé de 7,3 points pour atteindre 38,2 %[7].

En revanche, la sécurisation que nous mesurons par les mobilités socio-professionnelle, sectorielle et géographique n'a que peu évolué. En effet, si la flexibilité était accompagnée d'une sécurisation des parcours professionnels, les transitions entre emplois seraient plus nombreuses (Commission européenne, 2009).

2.1. Une remontée du chômage particulièrement rapide en comparaison des périodes de crise précédentes et un ajustement du marché du travail plus rapide

La récente remontée du chômage est très rapide, plus rapide que celle observée lors des précédents cycles de crise économique. Si la récession a été d'une plus grande ampleur, cela ne suffit pas à expliquer la forte augmentation des destructions d'emploi. En effet, selon nos calculs, le cycle de productivité aurait été moins marqué durant cette crise. Les entrepreneurs auraient donc ajusté leurs effectifs plus rapidement aux variations d'activité. L'indicateur que nous avons calculé confirme ce constat et montre que la flexibilité s'est amplifiée.

Pour comparer les vitesses d'ajustement de l'emploi à court terme, nous avons isolé les différentes phases hautes et basses des cycles économiques grâce à un modèle à changement de régime markovien basé sur le PIB (pour la datation des cycles, *cf.* encadré 2 et annexe 1).

2.1.1. Une remontée du chômage brutale en lien avec le nombre très élevé de destructions d'emplois et un cycle de productivité moins marqué

Entre le début du troisième trimestre 2008 et la fin du deuxième trimestre 2009, le taux de chômage français a augmenté de 1,8 point pour atteindre 9,5 %, soit 0,15 point de hausse par mois. Or, lors du dernier retournement cyclique, entre le troisième trimestre 2001 et le premier trimestre 2002, le taux de chômage n'avait augmenté que de 0,2 point. De même, du deuxième trimestre 1995 au troisième trimestre 1996, pendant la phase basse du cycle d'emploi, il n'a crû que de 0,6 point, soit 0,03 point par mois. Durant la dernière récession du début des années quatre-vingt-dix, le taux de chômage a augmenté de 2,6 points mais la période était plus longue du troisième trimestre 1990 au deuxième trimestre 1993, soit de 0,07 point par mois.

(7) Le taux d'entrée est le rapport entre le nombre d'entrées dans les établissements de plus de 50 salariés et leur effectif en début d'année. Le taux de sortie est le rapport entre le nombre de sorties comptabilisées dans les entreprises de plus de 50 salariés et leur effectif en début d'année (*cf.* enquêtes Emploi de l'INSEE).

2. La datation des cycles d'activité et d'emploi

Pour isoler les différentes phases économiques et ainsi comparer l'évolution des variables économiques entre plusieurs périodes, nous avons daté les phases de croissance et de ralentissement du PIB. La datation que nous proposons, obtenue à partir d'un modèle de changement de régime markovien, diffère de celles de l'OCDE et de l'*Economic Cycle Research Institute (ECRI)* mais est plus adaptée pour constater les phases hautes et basses du PIB.

Nous comparerons ainsi la période comprise entre cette datation du début de la phase basse et le moment où le recul du PIB aura été le plus important, c'est-à-dire le premier trimestre 2009, avec les précédentes phases basses datées de la même façon. Lors du dernier retournement cyclique, en 2001, le cycle de PIB était entré en phase basse au deuxième trimestre 2001 et la croissance sur un an du PIB avait atteint un point bas au quatrième trimestre 2001.

Selon nos calculs, le cycle d'emploi est retardé d'un trimestre par rapport au cycle de PIB. En conséquence, la phase correspondante du cycle d'emploi a eu lieu entre le troisième trimestre 2008 et le deuxième trimestre 2009. Pendant cette phase de contraction, l'ajustement de l'emploi a été particulièrement marqué.

Datation des cycles d'activité

	ECRI	OCDE	Variation de l'*output gap*	Datation proposée pour…	
				le PIB	l'emploi
Début de phase haute	1993 T2	1993 T3	—	1994 T2	1994 T3
Début de phase basse	1995 T1	1995 T1	—	1995 T1	1995 T2
Début de phase haute	1996 T4	1996 T4	1997 T2	1997 T2	1997 T3
Début de phase basse	1998 T1	1998 T2	—	—	—
Début de phase haute	1999 T1	1999 T2	—	—	—
Début de phase basse	2000 T2	2001 T1	2001 T1	2001 T2	2001 T3
Début de phase haute	2003 T2	2003 T3	2003 T3	2003 T3	2003 T4
Début de phase basse	2004 T3	—	—	—	—
Début de phase haute	2005 T2	—	—	—	—
Début de phase basse	2007 T2	2008 T1	2007 T4	2008 T2	2008 T3

Note : Pour le détail de la datation, *cf.* annexe 1.

Sources : ECRI, OCDE et calculs des auteurs.

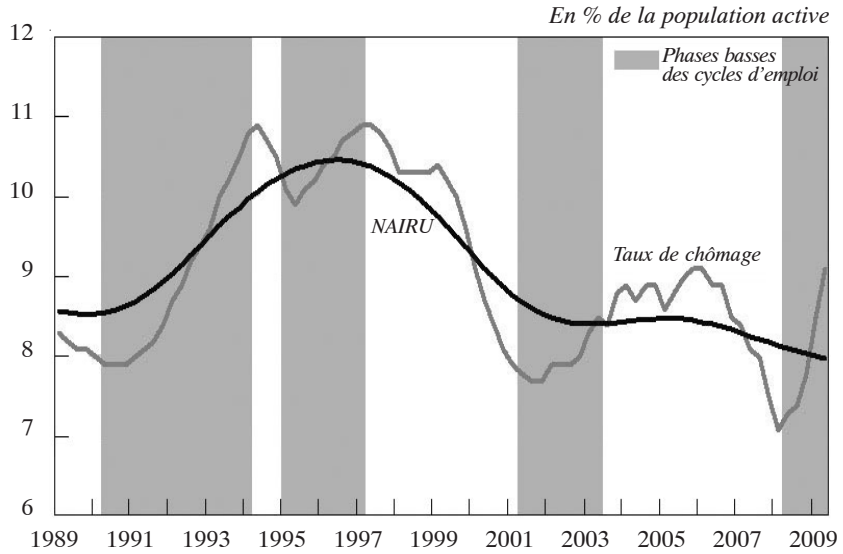
En outre, ces statistiques ne tiennent pas compte du chômage partiel qui n'entre pas dans les chiffres du chômage mais qui a fortement augmenté en France grâce aux mesures mises en place depuis la fin 2008[8]. Au deuxième trimestre 2009, 1,2 % des employés étaient en situation de chômage technique ou partiel, contre 0,3 % en moyenne entre le quatrième trimestre 2003 et le troisième trimestre 2008.

La dégradation du marché du travail a donc été très rapide et conjoncturelle, le NAIRU n'étant pas remonté (*cf.* graphique 2).

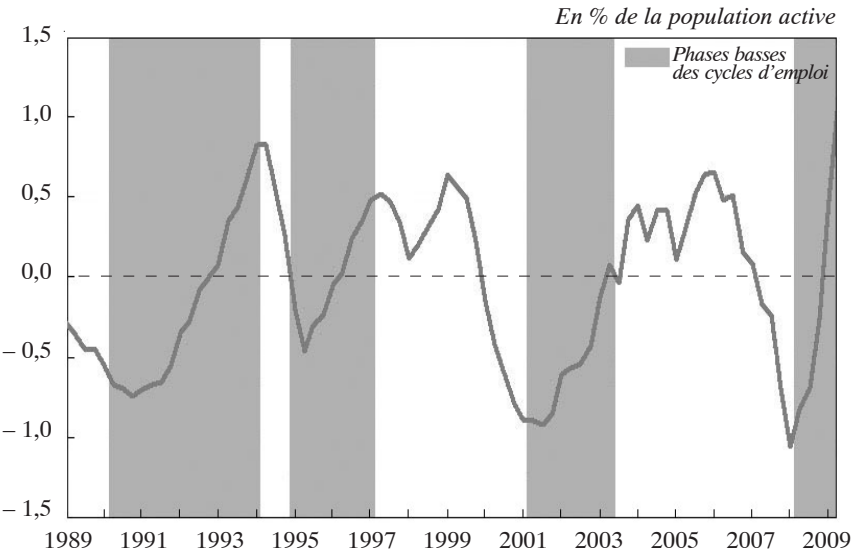
(8) Ces mesures consistaient, dans un premier temps, à relever le quota d'heures de chômage technique ou partiel indemnisables de 600 à 800 heures pour l'ensemble des branches professionnelles et à 1 000 heures pour les industries du textile-cuir et de l'automobile. Dans un second temps, le quota d'heures indemnisables est passé à 1 000 heures pour toutes les branches professionnelles et, parallèlement, l'indemnisation des salariés en chômage technique, a augmenté de 50 % de la rémunération brute à 75 % du salaire brut, soit 90 % de la rémunération nette.

2. La récente remontée du chômage conjoncturelle est très rapide

a. Taux de chômage et NAIRU



b. Écart du taux de chômage au NAIRU



Sources : INSEE et calculs et datation des auteurs.

Cette évolution du taux de chômage résulte d'un plus grand nombre d'emplois détruits et non d'une variation de la population active.

Entre le troisième trimestre 2008 et le deuxième trimestre 2009, 393 400 emplois ont été détruits en cumul dans le secteur concurrentiel principalement marchand, soit 98 350 par trimestre en moyenne. Cela représente une baisse de 2,4 % de l'emploi du secteur concurrentiel marchand sur la période. Au cours des périodes précédentes, l'emploi avait continué d'augmenter ou avait diminué moins fortement :

• entre le troisième trimestre 2001 et le premier trimestre 2002, 115 600 emplois étaient créés en cumul, soit 38 500 par trimestre en moyenne ;

• entre le deuxième trimestre 1995 et le troisième trimestre 1996, 159 100 emplois étaient créés en cumul, soit 26 500 par trimestre en moyenne ;

• entre le troisième trimestre 1990 et le deuxième trimestre 1993, 430 900 emplois étaient détruits en cumul, soit 35 900 par trimestre en moyenne.

Ces variations doivent être comparées à l'évolution du PIB. En effet, les ajustements d'emploi réalisés par les entreprises seront d'autant plus importants que la récession est forte. Ils renvoient au cycle de productivité. Quand l'économie ralentit, les entrepreneurs voient leur activité s'essouffler avant même qu'ils aient le temps de licencier. En conséquence, la productivité baisse. Mais ce phénomène est d'autant moins marqué que la vitesse de l'ajustement de l'emploi à la conjoncture est rapide. C'est ce que nous avons observé lors de la crise actuelle.

Entre le début de la phase basse du cycle de PIB, au deuxième trimestre 2008 et jusqu'au premier trimestre 2009, moment où la croissance sur un an du PIB était la plus faible, la productivité du travail a diminué de 0,4 % sur un an en moyenne contre – 0,8 % sur un an en moyenne lors du précédent cycle de ralentissement économique de 2001.

Si l'on tient compte du délai de réaction de l'emploi à l'activité, qui est en moyenne d'un trimestre depuis 1990, le cycle de productivité est encore moins marqué actuellement. La production divisée par le nombre de travailleurs, soit la productivité du travail, aurait alors crû de 0,3 % sur un an en moyenne entre le début de la phase basse du cycle de PIB actuel et le point bas de la croissance du PIB sur un an, alors qu'elle diminuait de 0,2 % par an en moyenne pendant la même période du cycle en 2001 (*cf*. tableau 1).

Ainsi, à activité identique, si le cycle de productivité avait été similaire à celui de 2001, le nombre de destructions d'emplois aurait été de 190 400 en cumul entre le deuxième trimestre 2008 et le premier trimestre 2009, soit 117 600 de moins que ce qui a été observé, et le taux de chômage serait inférieur de – 0,35 point.

1. Croissances moyennes de l'emploi salarié du secteur concurrentiel, du PIB et de la productivité du travail

En %

	PIB (moy. GA)	Emploi salarié non marchand, non retardé (moy. GA)	Emploi salarié marchand, retardé d'un trimestre (moy. GA)	Productivité calculée sans retard de l'emploi (moy. GA)	Productivité ajustée, retard d'un trimestre de l'emploi sur le PIB (moy. GA)	Croissance tendancielle de la productivité en début de période	Écart de croissance de la productivité ajustée à la tendance
1990 T2-1993 T1	+ 1,2	– 0,1	– 0,5	+ 1,3	+ 1,7	+ 2,0	– 0,3
1995 T1-1996 T2	+ 1,9	+ 1,3	+ 1,1	+ 0,6	+ 0,8	+ 2,0	– 1,2
2001 T2-2001 T4	+ 1,4	+ 2,2	+ 1,7	– 0,8	– 0,2	+ 0,6	– 0,8
2008 T2-2009 T1	– 1,0	– 0,6	– 1,4	– 0,4	+ 0,3	+ 0,6	– 0,3

Lecture : La productivité du travail est calculée comme le ratio du PIB sur l'emploi. Les différentes études qui comparent la croissance de la productivité au cours des cycles se basent sur les cycles de PIB (voir notamment Chernousov, Fleck et Glaser (2009) qui comparent la croissance sur un an de la productivité du travail aux États-Unis selon les différentes phases d'expansion ou de récession). Dans un premier temps, nous prenons le cycle de PIB comme référence du cycle de productivité, comme le font ces études. Pour comparer des phases équivalentes de cycle, nous retenons les périodes commençant au début de la phase basse du cycle et se terminant au moment où le point bas de la croissance sur un an est atteint. Puis, afin d'intégrer le retard moyen d'un trimestre de l'emploi sur le PIB, nous calculons une productivité ajustée, définie comme étant le ratio du PIB sur l'emploi du trimestre suivant, et comparons cette productivité ajustée au cours des précédentes phases de PIB équivalentes.

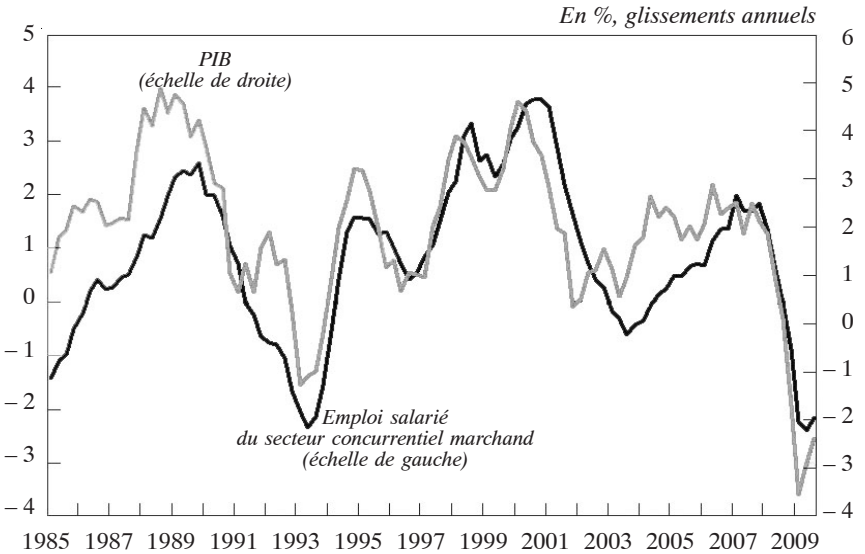
Source : INSEE.

Les résidus de notre équation d'emploi confirment cette observation (*cf*. annexe 2). Ils sont négatifs depuis le deuxième trimestre 2008 et importants en valeur absolue, ce qui confirme l'ampleur de l'ajustement de l'emploi par rapport à sa réaction normale vis-à-vis du PIB.

La croissance de la productivité reste toutefois très inférieure à celle observée durant les phases basses des cycles de 1990 et de 1995. Il y a eu, en effet, une rupture de la croissance de la productivité que nous datons au troisième trimestre 1995 grâce à un test de Quandt-Andrews. Entre le premier trimestre 1979 et le deuxième trimestre 1995, le taux annuel moyen de croissance de la productivité du travail salarié marchand était de + 2 %. Depuis le troisième trimestre 1995, il est de + 0,6 %.

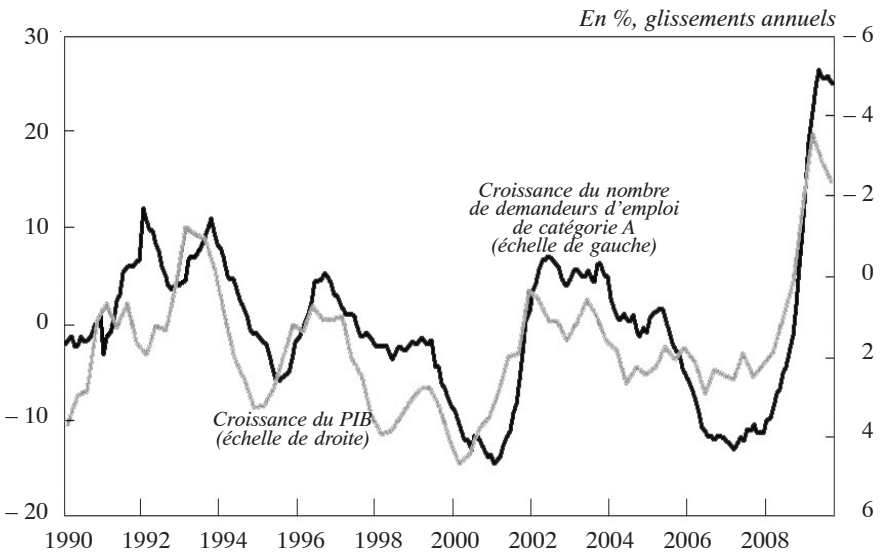
Artus et Cette (2004) isolent plusieurs facteurs pouvant expliquer ce ralentissement de la productivité parmi lesquels la fin du rattrapage de la

3. Évolution de l'emploi salarié et du PIB



Sources : INSEE et DARES.

4. Évolution des taux de croissance du chômage et du PIB



Sources : INSEE et DARES.

productivité par rapport aux États-Unis, la baisse de la durée du travail, les subventions au travail peu qualifié et emplois aidés et le développement des services à la personne.

Néanmoins, l'écart entre la productivité observée durant la dernière crise et la moyenne tendancielle est plus faible que durant les phases basses d'activité de 1995-1996 et de 2001 comme le montrent les résultats reportés dans la dernière colonne du tableau 1, ce qui confirme la forte vitesse d'ajustement de l'emploi sur la période 2008-2009.

Ainsi, le cycle de productivité français s'est rapproché du cycle de productivité américain. En revanche, l'écart s'est creusé avec l'Allemagne où le chômage partiel a été généralisé limitant ainsi l'ajustement de l'emploi à l'activité (pour le détail des calculs, *cf.* annexe 2).

Ce constat est cohérent avec le fait que la croissance du nombre de chômeurs réagit plus fortement à la croissance du PIB, comme l'indique le graphique 4.

La régression du taux de croissance annuel du nombre de chômeurs par rapport au taux de croissance annuel du PIB, en intégrant un retard d'un trimestre de l'emploi sur le PIB, montre en effet que l'élasticité de ces deux variables est passée de – 1,4 durant la récession du début des années quatre-vingt-dix à – 7,5 durant celle de 2008-2009 (tableau 2 et graphique 5).

2. Résultats de la régression du taux de croissance annuel du nombre de chômeurs et du taux de croissance annuel du PIB

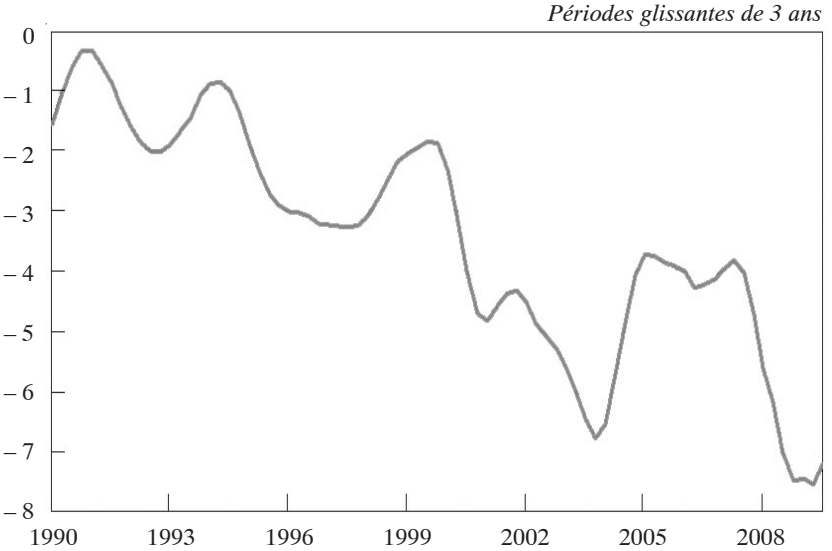
	Élasticité de la croissance du nombre de chômeurs à la croissance du PIB (α)	Constante (β)	R^2 (en %)
1990 T3-1993 T2	– 1,4	4,84	34,2
	(– 2,31)	(3,14)	
1995 T2-1996 T3	– 3,0	5,80	86,8
	(– 8,45)	(8,06)	
2001 T3-2002 T1	– 4,7	7,07	74,5
	(– 6,02)	(2,79)	
2008 T3-2009 T2	– 7,5	7,14	94,8
	(– 14,67)	(6,35)	

Lecture : Au moment de la récession de 1993, une baisse d'un point de pourcentage de la croissance annuelle du PIB entraînait une augmentation de 1,4 point de pourcentage de la croissance annuelle du nombre de chômeurs après un trimestre. Pendant la récession actuelle, après un trimestre, une réduction d'un point de pourcentage de la croissance du PIB sur un an conduit à une hausse de 7,5 points de pourcentage de la croissance annuelle du nombre de chômeurs. Les chiffres entre parenthèses représentent les « T de Student » associés à la régression.

Source : Calculs des auteurs.

5. Élasticité de la croissance du nombre de chômeurs à la croissance du PIB

Périodes glissantes de 3 ans



Sources : INSEE, DARES et calculs des auteurs.

Bien évidemment, le nombre de chômeurs réagit aussi aux variations de la population active et aux changements de comptabilisation mais, quelle que soit la durée des périodes glissantes, l'élasticité entre la croissance annuelle du nombre de chômeurs et du PIB s'est renforcée.

2.1.2. Notre indicateur de flexibilité externe a progressé

L'évolution de la productivité du travail est une mesure simple de l'ajustement de l'emploi à la conjoncture. Mais elle recouvre différentes formes de flexibilité. Elle baissera d'autant moins que la flexibilité externe est forte c'est-à-dire que les entreprises licencient au lieu de réallouer leurs salariés en interne. Ainsi, la flexibilité externe fait « référence à la capacité du marché du travail à s'adapter aux modifications incessantes de la demande et de la production globale aussi bien que sectorielle. En revanche, à long terme, la flexibilité désigne la capacité des salariés à s'adapter au progrès technique » (Grangeas et Lepage, 1993).

En complément du calcul de la productivité, nous avons donc calculé, sur la base du modèle proposé par Grangeas et Le Page, un indicateur de « flexibilité quantitative » à partir de la vitesse d'ajustement de l'emploi. Cet indicateur mesure donc la capacité des employeurs à ajuster leurs effectifs.

Les résultats économétriques montrent que la vitesse d'ajustement de l'emploi, définie comme le délai nécessaire pour que l'emploi effectif soit égal à l'emploi désiré, a augmenté. Elle est passée de 0,02 lors de la précédente récession du début des années quatre-vingt-dix à 0,25 actuellement. La flexibilité quantitative serait totale si la vitesse d'ajustement de l'emploi était égale à 1.

3. L'évaluation de la « flexibilité externe quantitative » (licenciements, fins de CDD et d'intérim) à partir du modèle développé par Grangeas et Le Page (1993)

Les délais d'ajustement de l'emploi effectif N_t à l'emploi désiré N_t^* sont mesurés par l'équation suivante :

$$\frac{N_t}{N_{t-1}} = \left[\frac{N_t^*}{N_{t-1}}\right]^{\lambda}$$

où λ est la vitesse d'ajustement de l'emploi et donc une mesure de la flexibilité quantitative. Une valeur de λ égale à zéro signifie l'absence d'ajustement de l'emploi (il reste constant) alors qu'une valeur de λ qui tend vers l'infini signifie un ajustement instantané d'une période sur l'autre.

Grangeas et Lepage supposent une demande de travail de long terme du type :

(1) $n_t^* = ay_t - bt + c$

et montrent qu'on peut écrire :

(2) $n_t = (1 - \lambda)n_{t-1} + a\lambda y_t - b\lambda t + \lambda c$

Pour estimer λ, nous testons l'équation suivante :

(3) $n_t = \beta_1 n_{t-1} + \beta_2 y_t + \beta_3 t + \beta_4$

avec n_t, log du volume d'emplois dans l'ensemble de l'économie, INSEE, y_t, log de la valeur ajoutée totale en volume, t, la variable de temps et β_1, β_2, β_3 *et* β_4 les paramètres du modèle économétrique

Les résultats de la régression sur la période 1978-2009 sont repris dans le tableau 1.

1. Estimation de l'emploi à partir de l'équation de Grangeas et Lepage

	Coefficient	Écart-type	T de Student	Prob.
n_{t-1}	0,94	0,009	106,43	0,00
y_t	0,12	0,017	7,06	0,00
t	0,00	0,000	– 6,70	0,00
R^2 (en %)	99,80	—	—	—

Source : Calculs des auteurs.

On obtient ensuite comme indicateur de flexibilité quantitative $\lambda = 1 - \beta_1$. Les auteurs définissent ensuite la flexibilité quantitative externe comme étant l'élasticité à long terme de l'emploi par rapport à la valeur ajoutée, représentée par la valeur de *a* dans les équations (1) et (2).

Les régressions par les moindres carrés ordinaires (MCO) menées sur les différentes périodes correspondant aux phases hautes et basses du cycle d'emploi, que nous avons identifiées dans l'encadré 2, montrent que la flexibilité quantitative s'est accrue au cours du temps. En revanche, la flexibilité quantitative externe a légèrement diminué au cours du temps pendant les phases hautes. Pendant les phases basses, elle a augmenté entre 1990 et 2003, avant de diminuer au cours de la dernière phase basse.

2. Résultats

	Indice de flexibilité quantitative (λ)
Phases hautes	
• 1987 T3-1990 T2	0,16
• 1997 T3-2001 T2	0,19
• 2003 T4-2008 T2	0,20
Phases basses	
• 1990 T3-1994 T2	0,02
• 1995 T2-1997 T2	0,08
• 2001 T3-2003 T3	0,15
• 2008 T3-2009 T2	0,25

Lecture : Au moment de la récession de 1993, l'indice de flexibilité quantitative de l'emploi dans le secteur marchand était de 0,02. Pendant la récession actuelle, il a augmenté à 0,25.

Source : Calculs des auteurs.

2.1.3. Le NAIRU[9] a reculé mais le lien de cause à effet est difficile à établir

La flexibilité quantitative dépend des règles qui encadrent l'embauche et le licenciement. Elles sont souvent jugées protectrices en France, notamment par les travaux de l'OCDE qui ont établi un indicateur de la législation sur la protection de l'emploi leur permettant de classer les pays en fonction de la rigidité de leurs règles. Les trois composantes de l'indicateur sont la protection des travailleurs réguliers ou permanents contre les licenciements individuels, les procédures particulières concernant les licenciements collectifs et la réglementation touchant l'emploi temporaire (OCDE, 2004) (*cf.* graphiques 6 et 7).

(9) « *Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment* » ou taux de chômage qui n'augmente pas l'inflation.

L'analyse-sous jacente est la suivante. Une protection de l'emploi forte réduit les flux d'entrées et de sorties du chômage et ralentit les ajustements du marché du travail. L'indicateur de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) aurait donc un impact positif sur le taux de chômage.

Bassanini et Duval (2006a) ont ainsi cherché à mesurer la conséquence des politiques structurelles et des institutions sur le chômage global. Outre la variable LPE, d'autres sont testées comme le coin fiscal, le niveau de l'indemnité chômage, la concurrence sur le marché des biens, le degré de centralisation et de coordination de la négociation salariale et le corporatisme.

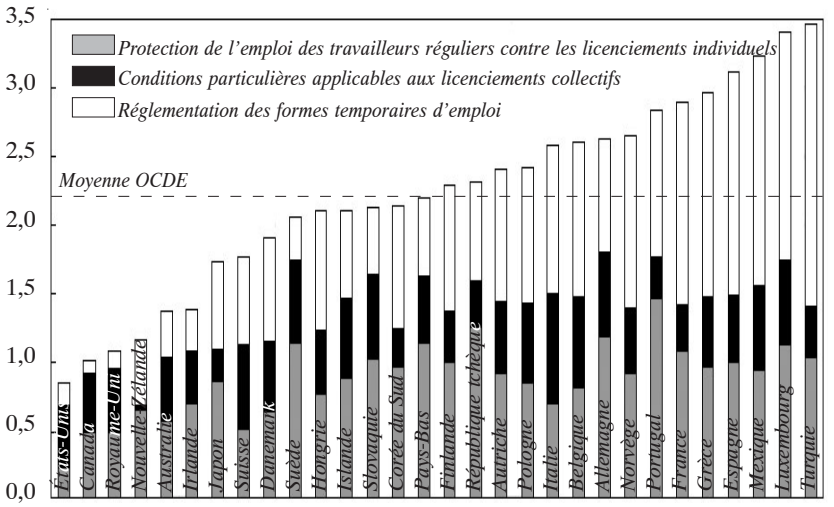
Si le coin fiscal, comme le taux moyen de remplacement des prestations et la concurrence sur le marché des biens, aggrave le chômage global, l'impact des autres variables est plus contesté. C'est le cas notamment de la LPE qui n'est généralement pas significative, tout comme le taux de syndicalisation. La protection de l'emploi n'a en effet pas un impact robuste sur le niveau de chômage agrégé. En revanche, certains travaux indiquent qu'elle a un impact significatif et négatif sur l'emploi des jeunes et des femmes (Bassanini et Duval, 2006b). Mais d'autres travaux (Cazes et Nesporova, 2003) remettent en cause ces résultats[10].

Les dernières réformes intervenues en France, notamment l'introduction de la rupture conventionnelle et le développement du CDD de mission, n'ont que peu modifié l'indice de la LPE de l'OCDE estimé pour la dernière fois en 2003 et à nouveau calculé en 2008 (Venn, 2009). Il reste très au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE à cause de la réglementation touchant l'emploi temporaire qui serait encore « très élevée » comme le montre le graphique 6. Dans cette partie de l'indicateur entrent les cas de recours autorisés aux CDD mais aussi le nombre maximum de CDD successifs, la durée cumulée de CDD successifs. Sont également pris en compte les types de travail pour lesquels un contrat est légal, les restrictions au nombre de renouvellements et la durée maximum des contrats d'intérim.

(10) « *Generally, employment protection legislation has little or no effect on overall unemployment, but it may affect its duration as unemployment duration increases with stricter EPL, and also its demographic composition. Labour turnover tends to decline with stricter EPL and vice versa. (…) while stricter EPL indeed has a positive impact on unemployment of prime-age men, no significant correlation has been revealed between EPL strictness and higher unemployment of youth and prime-age women. As far as employment effects are concerned, the multivariate analysis also confirmed a positive effect of stricter EPL on the employment rate of prime-age men and a negative effect on general employment as well as employment of women. However, none of these correlation coefficients were statistically significant suggesting that EPL may have little impact on the level of employment when other factors are controlled for* (En général, la législation sur la protection de l'emploi a peu, voire pas, d'effet sur le chômage mais elle peut affecter sa durée dans la mesure où la durée de chômage croît avec la rigidité de la législation sur la protection de l'emploi. La rotation de la main d'œuvre tend à diminuer avec la rigidité de la législation sur la protection de l'emploi et vice versa. (...) si une législation sur la protection de l'emploi plus rigide a bien un impact positif sur le chômage des hommes, il n'y a pas de corrélation significative entre rigidité de la législation et chômage élevé pour les jeunes et les femmes. Concernant les effets sur l'emploi, l'analyse multivariée confirme aussi l'effet positif d'une législation plus stricte sur le taux d'emploi des hommes et l'effet négatif sur l'emploi global ainsi que sur l'emploi des femmes. Cependant, aucun des coefficients de corrélation n'est statistiquement significatif, ce qui suggère que la législation sur la protection de l'emploi a peu d'impact sur le niveau d'emploi quand on contrôle pour les autres facteurs explicatifs) (*cf.* Cazes et Nesporova, 2003, page 6).

6. Rigueur de la législation de protection de l'emploi

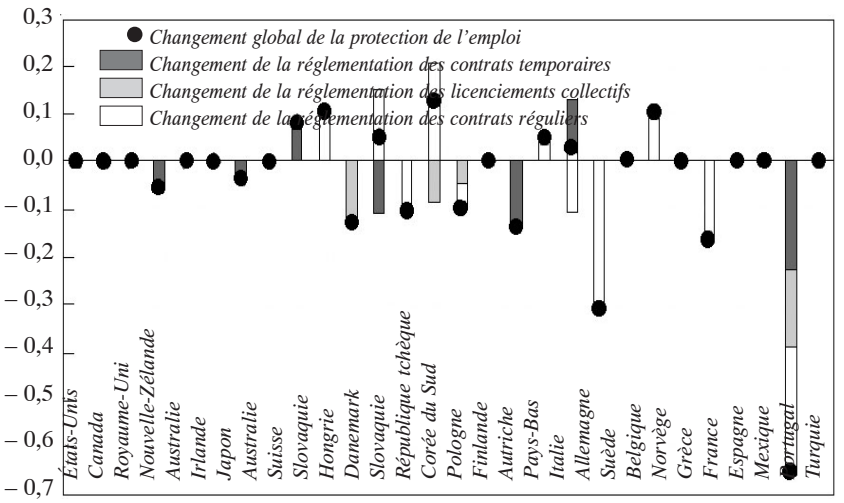
La France reste un pays qui se caractérise par une forte protection de l'emploi…



Source : Venn (2009).

7. Changements de la protection de l'emploi dans les pays de l'OCDE, 2003-2008(*)

… malgré l'amélioration récente de l'indice de la LPE



Lecture : Les pays sont classés de gauche à droite, de la législation de protection de l'emploi la moins stricte à la plus stricte en 2003

Note : (*) 2003-2009 pour le Portugal et la France.

Source : Venn (2009).

Le lien entre la LPE et le NAIRU n'est pas estimé directement par l'OCDE. Dans sa dernière évaluation du taux de chômage structurel (Gianella et *al.*, 2008), l'organisation internationale a seulement calculé l'impact du coin fiscal, du taux de remplacement des indemnités chômage, de la concurrence sur le marché des biens, du taux d'intérêt de long terme et du salaire minimum sur le NAIRU(11).

Le recul du NAIRU de 9,7 % en moyenne entre 1995 et 1999 à 8,3 % en 2003 serait principalement dû à une baisse de la fiscalité pesant sur le travail et la consommation, à une plus grande concurrence sur le marché des biens et au recul du taux d'intérêt à long terme. Ces facteurs auraient plus que compensé la remontée du taux de remplacement des indemnités chômage.

Selon notre propre estimation du NAIRU basée sur le modèle de l'OCDE, il aurait continué à reculer jusqu'à 7,7 % au troisième trimestre 2008 avant de se stabiliser à ce niveau. Au total, selon nos calculs, le NAIRU a diminué de 0,9 point au cours de la précédente phase haute du cycle d'emploi, et de 0,1 point depuis le début de la phase basse actuelle.

Cette estimation du NAIRU est fondée sur le modèle *WS-PS* (*Wage Setting, Price Setting*) composé de deux équations de prix et de salaires qui permettent de calculer le chômage d'équilibre. Elle dépend donc des mesures décidées par le gouvernement visant à « corriger » les défaillances du marché.

Afin de ne pas rentrer dans le débat concernant les différentes mesures du NAIRU et leurs limites(12), nous l'avons également évalué grâce à la méthode statistique dite d'Hodrick-Prescott (filtre HP) (Hodrick et Prescott, 1997). Cette méthode, purement statistique, consiste à distinguer la composante cyclique de la composante tendancielle du taux de chômage. Elle suppose qu'il n'y a pas d'arbitrage entre inflation et chômage et que le taux de chômage revient régulièrement à son niveau d'équilibre.

Nous avons appliqué pour la France, de 1970 à 2008, un filtre HP en prenant le paramètre λ égal à 1 600 sur le taux de chômage trimestriel évalué par l'OCDE. Ce paramètre est généralement fixé à 1 600 pour des séries trimestrielles, ce qui revient à filtrer les cycles d'une période inférieure à huit ans (Chagny et Lemoine, 2003).

---

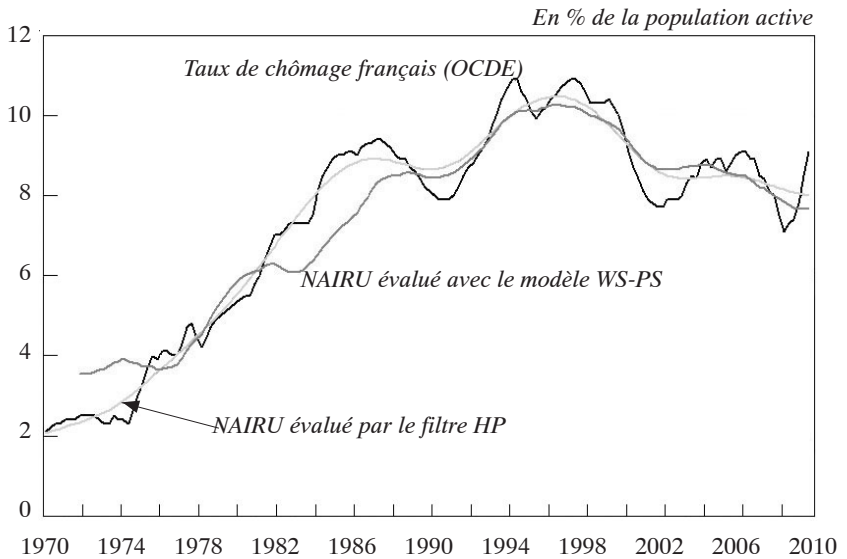
(11) Ces variables sont définies de la façon suivante :

- indemnité chômage moyenne pour deux situations de revenus (100 et 67 % du salaire de l'ouvrier moyen), trois situations familiales (célibataire, avec une femme dépendante et une femme qui travaille) et trois durées (un an, deux et trois ans et quatre et cinq ans) ;
- coin fiscal : cotisations sociales salariales et patronales, TVA, taxes sur l'investissement, impôt sur le revenu et sur les bénéfices ;
- indicateur de concurrence dans sept industries de réseau : gaz, électricité, postes, télécoms, transport aérien, ferroviaire et fret routier ;
- taux d'intérêt réel de long terme ;
- taux de syndicalisation mesuré par l'OCDE.

(12) Pour un exposé clair et synthétique des termes de ce débat, voir Sterdyniak et *al.* (1997).

Selon cette méthode purement statistique, le NAIRU aurait reculé jusqu'à 8 % au quatrième trimestre 2008, puis se serait stabilisé à ce niveau jusqu'au deuxième trimestre 2009. Ainsi, le chômage structurel aurait diminué de 0,3 point seulement au cours de la précédente phase haute du cycle d'emploi et, depuis le début de la phase basse actuelle, de 0,1 point. L'ampleur du recul obtenu pendant la dernière phase haute du cycle d'emploi était plus forte avec la méthode *WS-PS* utilisée par l'OCDE (– 0,9 point).

8. Le NAIRU a reculé quelle que soit la méthode de calcul



Sources : OCDE et calculs des auteurs.

Enfin, nous avons également testé l'approche par la courbe de Phillips développée par Sterdyniak et *al.* (1997). Le chômage d'équilibre serait resté à un niveau élevé à cause d'une trop faible croissance de la productivité. En effet, dans ce modèle, le taux de chômage d'équilibre dépend positivement des taux d'intérêt et négativement de la croissance de la productivité et de la cible d'inflation[13]. Ainsi, selon nos calculs, le NAIRU aurait décliné grâce à une moindre contribution négative de la productivité. Mais la décrue récente de cette dernière aurait à nouveau poussé le NAIRU à la hausse jusqu'à 10,7 % au deuxième trimestre 2009 (*cf.* tableau 3).

(13) On retient comme cible d'inflation la moyenne mobile de l'inflation sur sept ans.

Les résultats que nous obtenons en appliquant les différentes méthodes proposées pour calculer le NAIRU montrent qu'un certain consensus se dégage indépendamment des limites théoriques et statistiques (tableau 3). Le chômage d'équilibre aurait reculé depuis dix ans mais trop lentement pour expliquer la diminution importante du chômage durant la période récente de 2006 à 2008. Le recul conjoncturel du chômage resterait la principale explication à sa décrue.

3. Récapitulatif des résultats obtenus par les auteurs pour le NAIRU en France

En %

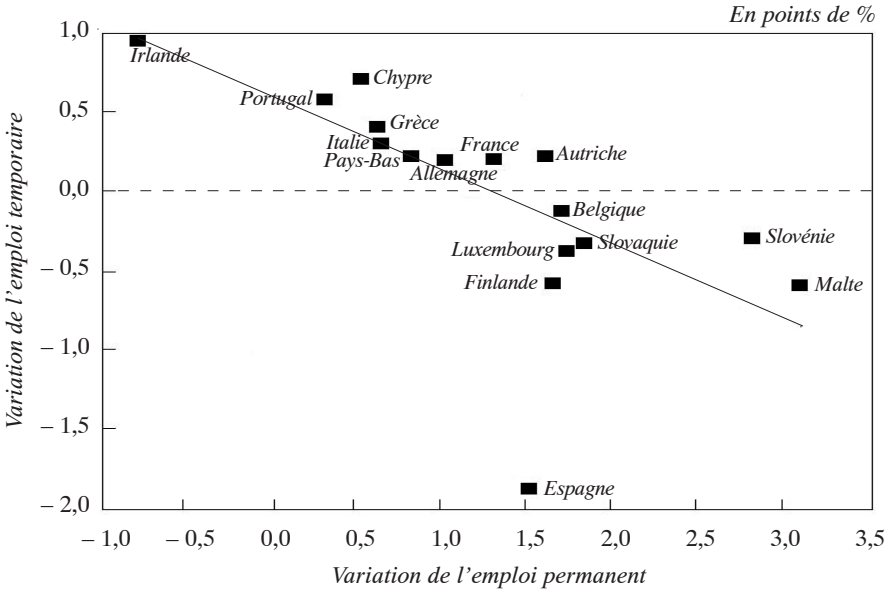
	Taux de chômage observé selon l'OCDE	Filtre HP (méthode statistique)	*Triangle model* (méthode WS-PS)	Courbe de Phillips (équation Sterdyniak et *al.*)
1997 T2	10,9	10,4	10,2	10,1
2001 T2	7,8	8,7	8,7	9,4
2003 T3	8,4	8,4	8,7	8,3
2008 T2	7,3	8,1	7,8	9,8
2009 T2	9,1	8,0	7,7	10,7
1990 T2-1994 T2	+ 3,0	+ 1,5	+ 1,7	+ 0,9
1990 T2-1991 T2	+ 0,3	+ 0,2	+ 0,2	+ 0,4
1997 T2-2001 T2	– 3,1	– 1,7	– 1,5	– 0,7
2001 T2-2003 T3	+ 0,6	– 0,3	0,0	– 1,1
2003 T3-2008 T2	– 1,1	– 0,3	– 1,0	+ 1,5
2008 T2-2009 T2	+ 1,8	– 0,1	– 0,1	+ 0,6

Lecture : Variation du taux de chômage selon l'OCDE et des différentes estimations du NAIRU au cours des phases précédentes des cycles d'emploi en France, telles que définies dans l'encadré 2.

Sources : OCDE et calculs des auteurs.

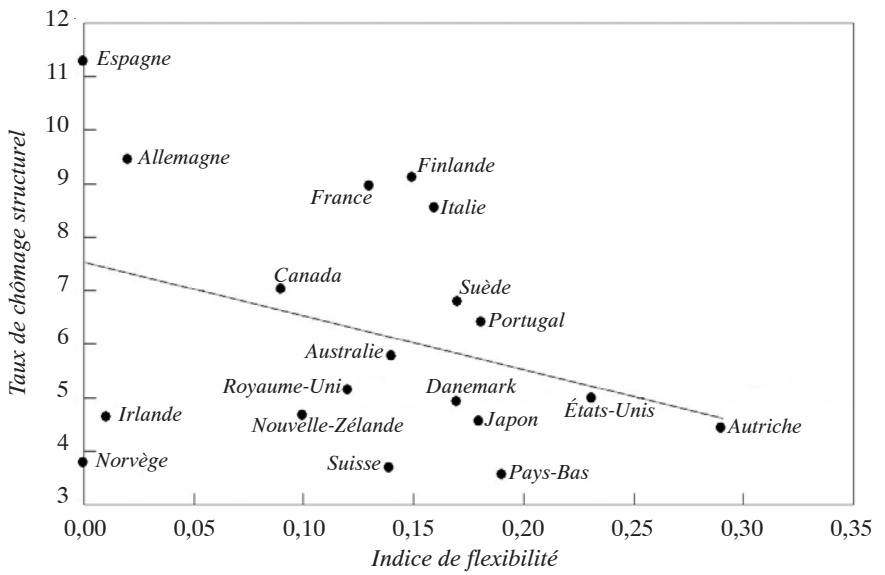
Le NAIRU a bénéficié de la réduction des taux d'intérêt long de la période récente mais aussi de la baisse de la TVA intervenue en avril 2000. Les effets des évolutions législatives et réglementaires du marché du travail sont plus difficiles à évaluer. D'ailleurs, l'OCDE (2004) rappelait que la corrélation entre le degré de protection de l'emploi et le niveau de création d'emploi n'était pas établie. De plus, selon une étude menée en Europe de 1995 à 2001 (Kahn, 2007), l'assouplissement de la protection de l'emploi augmenterait la part des emplois temporaires et non l'emploi global dans la mesure où les emplois à durée déterminée se substitueraient aux emplois permanents. Ces résultats sont confirmés par l'observation d'une corrélation négative entre 2007 et 2008 entre l'évolution de l'emploi temporaire et de l'emploi permanent en pourcentage de la population active (*cf*. graphique 9).

9. Évolution de l'emploi temporaire et permanent dans les pays de la zone euro (2007-2008)



Source : Banque centrale européenne (2009).

10. Flexibilité et chômage structurel (2000-2007)



Sources : Grangeas et Le Page (1993), OCDE et calculs des auteurs.

Toutefois, une simple mise en perspective de l'évolution du NAIRU obtenu par filtration Hodrick-Prescott (λ = 100 avec des données annuelles) à partir du chômage observé de l'OCDE et de notre indice de flexibilité sur la période 2000 T1-2007 T4, calculé pour les autres pays de l'OCDE, fait apparaître une corrélation négative entre ces deux variables.

La corrélation entre flexibilité et chômage structurel a augmenté avec le temps comme le montre l'évolution du coefficient de corrélation (*cf.* tableau 4). Ces résultats sont sujets à un biais d'échantillon puisque le nombre de pays augmente de période en période. Mais l'observation des seuls pays présents lors de la première période tels que l'Italie, la France, la Norvège, la Suède, la Suisse, les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Australie et le Canada, aboutit aux mêmes résultats.

4. Estimation du coefficient de corrélation entre flexibilité et chômage structurel

	1980-1989	1990-1999	2000-2007
Nombre de pays dans l'échantillon	9	16	19
Coefficient de corrélation	0,0	– 0,2	– 0,3

Source : Calculs des auteurs.

Ainsi, la flexibilité peut avoir un impact positif sur l'emploi global si elle n'engendre pas de substitution entre le travail temporaire et l'emploi permanent. Or en France, comme dans l'Union européenne, le recours aux contrats temporaires a fortement progressé.

2.2. Le recours aux contrats temporaires s'est accru

Le dualisme du marché du travail est de plus en plus souvent avancé pour expliquer la plus grande flexibilité du marché du travail français mais aussi européen (Banque centrale européenne, 2009). La part des salariés en contrats temporaires[14] dans l'emploi salarié a en effet fortement progressé depuis les années quatre-vingt-dix. En 2007, 3,5 millions de salariés étaient en contrats temporaires (CDD, intérims, apprentis, stagiaires et contrats aidés), ce qui représentait 15,3 % des salariés contre 1,8 million en 1990, soit 9,6 % des salariés. En 1982, seulement 6,6 % des salariés avaient un contrat temporaire. En 2008, le nombre de salariés en contrats temporaires est resté stable malgré la forte chute du nombre d'intérimaires due à la crise.

(14) Sur la base des résultats détaillés des enquêtes Emploi de l'INSEE, nous avons retenu les intérimaires, les apprentis, les CDD, les stagiaires et les contrats aidés des secteurs privé, public et des collectivités locales.

5. Répartition des salariés selon le statut de leur emploi

En milliers

	1982	1990	2001	2007
Contrats temporaires	1 223,0 (6,6)	1 891,0 (9,6)	2 913,0 (13,0)	3 505,6 (15,3)
• CDD	836,4 (4,5)	1 121,9 (5,7)	1 668,0 (7,5)	2 156,0 (9,4)
• intérimaires	98,8 (0,5)	180,9 (0,9)	480,8 (2,2)	547,0 (2,4)
• stagiaires et contrats aidés	135,0 (0,7)	407,4 (2,1)	541,1 (2,4)	449,6 (2,0)
• apprentis	152,8 (0,8)	181,2 (0,9)	223,0 (1,0)	353,0 (1,5)
CDI	— (93,4)	— (90,4)	— (87,0)	— (84,7)
Total salariés	18 603,5 (100,0)	19 717,5 (100,0)	22 353,6 (100,0)	22 850,0 (100,0)

Lecture : Répartition en pourcentage de l'emploi salarié entre parenthèses.

Source : INSEE, enquêtes Emploi, basées sur une méthodologie différente depuis 2002.

Parallèlement :

• le nombre de nouveaux contrats intérimaires n'a jamais été aussi élevé qu'au premier trimestre 2008, c'est-à-dire avant la remontée du chômage ;

• le taux de rotation des contrats intérimaires n'a cessé de croître depuis 1995 ;

• le taux de recours à l'intérim est pratiquement le double de celui observé aux États-Unis ;

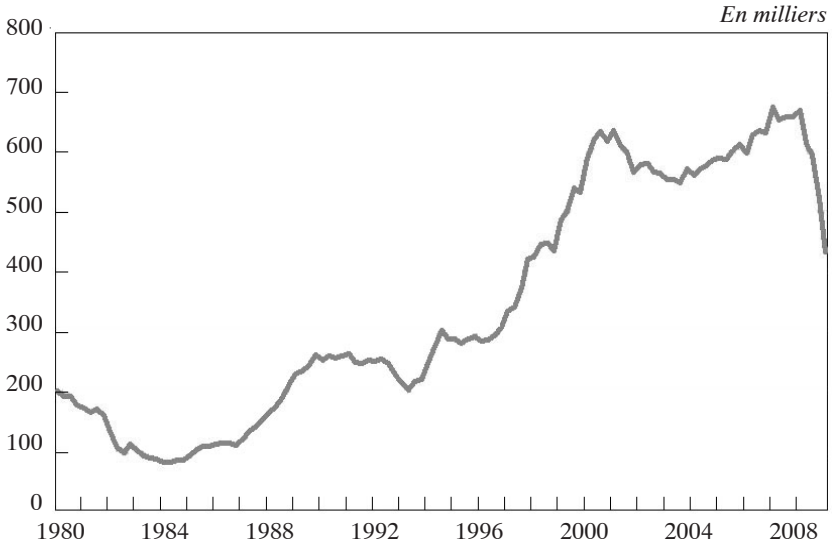
• l'augmentation de l'emploi intérimaire s'est faite au détriment de l'emploi non intérimaire ;

• la part des CDD dans les entrées dans l'emploi a significativement augmenté car les contrats temporaires sont de plus en plus souvent proposés après une période de rupture ou lors d'un premier emploi.

2.2.1. Le nombre de contrats intérimaires a augmenté comme leur taux de rotation

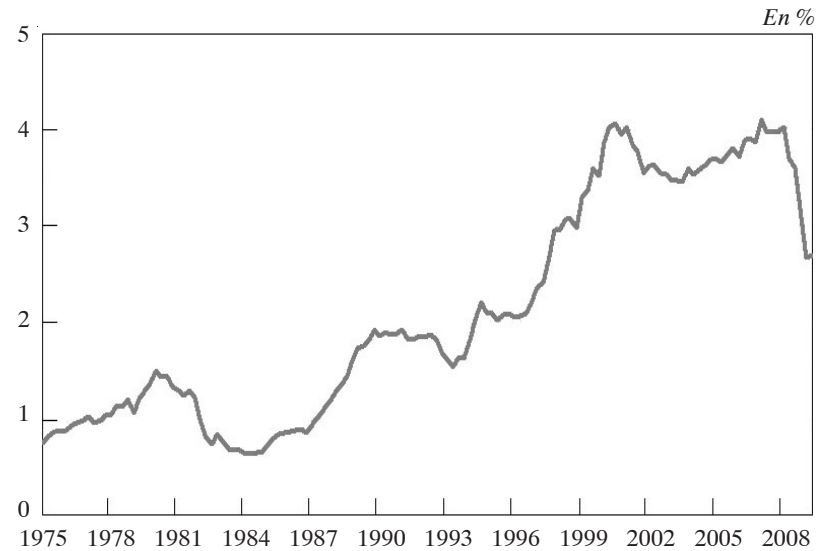
Le nombre d'intérimaires n'a jamais été aussi élevé qu'au premier trimestre 2007 quand il a atteint 673 700. Au premier trimestre 2008, c'est-à-dire avant le début de l'ajustement du marché du travail, on comptabilisait encore 668 400 contrats intérimaires. Lors du précédent haut de cycle de l'emploi intérimaire au premier trimestre 2001, le secteur de l'intérim employait 635 700 salariés. Le taux de recours à l'intérim, qui rapporte le nombre d'intérimaires sur l'emploi marchand, atteignait ainsi son plus haut niveau historique à 4,1 % au premier trimestre 2007, tout en restant proche de celui observé en 2000.

11. Nombre d'intérimaires en fin de trimestre



Source : DARES.

12. Part de l'intérim dans l'emploi marchand en fin de trimestre

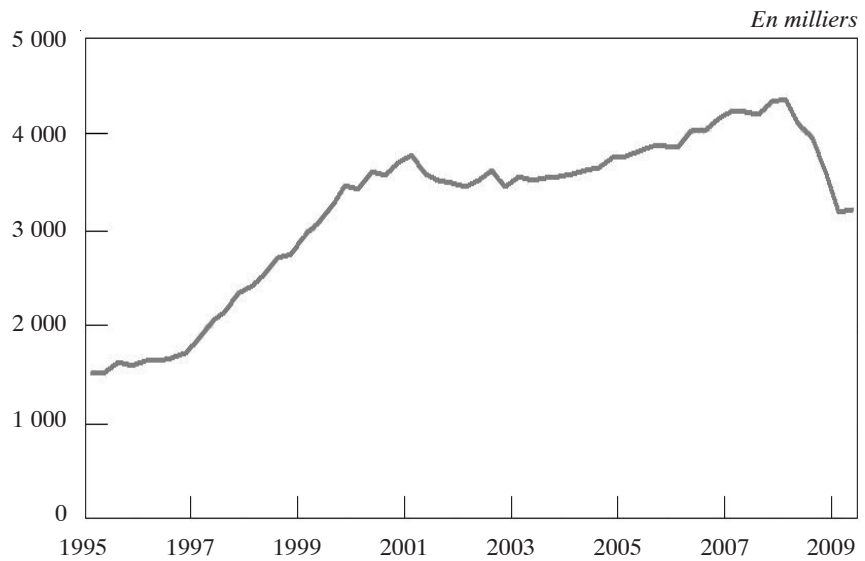


Source : DARES.

Quant au nombre de nouveaux contrats intérimaires conclus, il a significativement augmenté puisqu'il a atteint 4,4 millions au premier trimestre 2008, un record historique. Lors de la précédente phase haute du cycle d'emploi, le nombre de contrats intérimaires conclus était de 3,8 millions au maximum au premier trimestre 2001.

Une telle évolution signifie que le taux de rotation des contrats intérimaires n'a cessé de croître depuis la précédente phase de croissance de l'activité économique. En rapportant le nombre de nouveaux contrats intérimaires conclus au cours d'un trimestre au stock d'emplois intérimaires de ce trimestre, nous obtenons une mesure du taux de rotation des contrats intérimaires qui n'a cessé d'augmenter depuis 1995 (*cf.* tableau 7). La durée moyenne des contrats intérimaires a en conséquence constamment diminué pendant la période.

13. Évolution du nombre de contrats intérimaires signés chaque trimestre



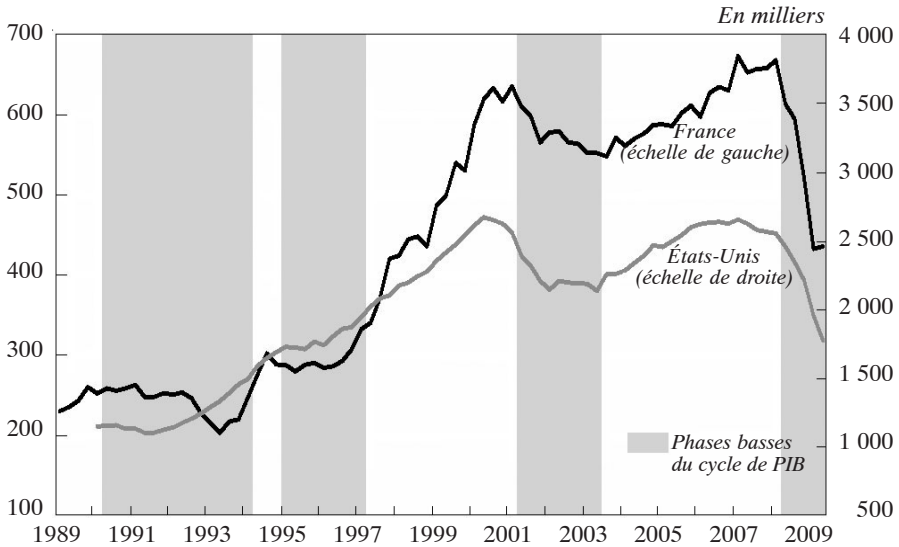
Source : DARES.

L'accroissement du nombre de salariés du secteur de l'intérim en France apparaît comme un phénomène d'autant plus important que, dans les autres pays, il a été moins prononcé, même durant la récente phase de forte croissance économique.

Au premier trimestre 2008, avant le début de l'ajustement de l'emploi, le taux de recours à l'intérim était de 4,1 % en France contre 2,2 % aux États-Unis. De plus, la taille relative du secteur de l'intérim a plus fortement augmenté en France qu'aux États-Unis : entre le premier trimestre

1990 et le premier trimestre 2008, le taux de recours à l'intérim a augmenté de 0,9 point aux États-Unis contre + 2,2 points en France. En outre, l'amplitude de l'ajustement de l'intérim a été plus forte en France qu'aux États-Unis lors de l'ensemble des phases hautes, mais aussi pendant la récession actuelle et celle de 1993.

14. Emploi intérimaire en France et aux États-Unis



Note : Pour la méthode de datation des cycles, *cf.* annexe 1.

Sources : Bureau of Labor Statistics, INSEE et datation des auteurs.

Une telle évolution de l'intérim a participé à l'augmentation de la vitesse d'ajustement de l'emploi à la valeur ajoutée. Entre le deuxième trimestre 2008 et le premier trimestre 2009, 234 300 emplois ont été supprimés dans l'intérim. Ce chiffre représente 63 % du total des suppressions d'emploi du secteur marchand. L'ampleur de l'ajustement intérimaire a, là aussi, été plus importante que lors des précédents cycles.

6. Variation de l'emploi intérimaire

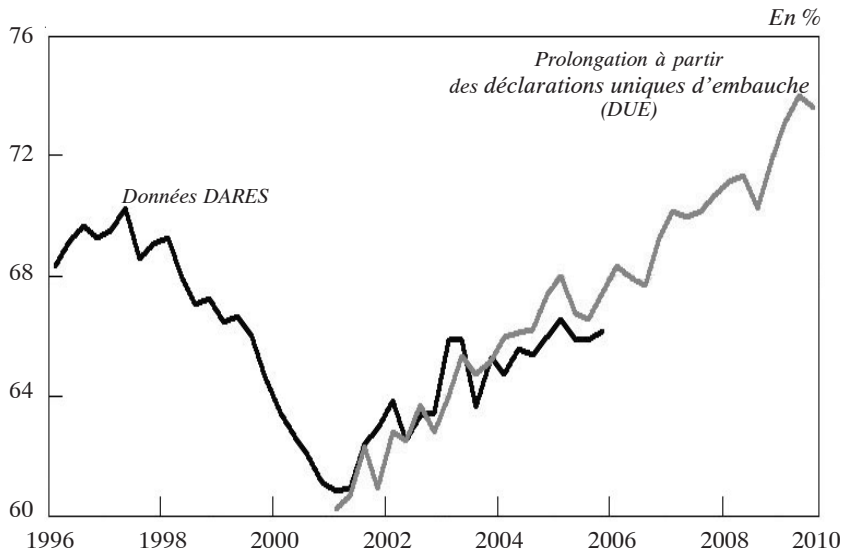
	Baisse cumulée		Baisse par trimestre	
	(en milliers)	(en %)	(en milliers)	(en %)
1990 T2-1993 T1	– 37,4	– 14,8	– 3,1	– 1,2
1995 T1-1996 T2	– 1,9	– 0,7	– 0,3	– 0,1
2001 T2-2001 T4	– 69,4	– 10,9	– 23,1	– 3,6
2008 T2-2009 T1	– 234,3	– 35,1	– 58,6	– 8,8

Sources : INSEE et datation des auteurs.

2.2.2. Le recours aux contrats à durée déterminée a progressé

La hausse du nombre de contrats temporaires n'a pas seulement concerné le secteur de l'intérim. En 2007, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) représentaient 9,4 % des salariés contre 5,7 % en 1990 (*cf*. tableau 5). De plus, depuis 2001, la part des CDD parmi les nouvelles embauches a nettement augmenté malgré la croissance du PIB. Or durant de telles phases, la proportion de CDD dans les nouvelles embauches devrait reculer. En 2006, selon la DARES, les CDD représentaient 65,8 % des embauches dans les entreprises de plus de dix salariés contre 61,9 % en 2001. Selon notre estimation basée sur les déclarations uniques d'embauche (DUE), cette part serait montée à 71,2 % en 2008 et atteindrait 73,6 % pendant les trois premiers trimestres 2009 (*cf*. graphique 15).

15. Part des CDD dans les entrées en emploi a augmenté



Sources : DARES, ACOSS et calculs des auteurs.

Les CDD étant par définition plus courts que les CDI, une telle évolution a entraîné une rotation plus importante des emplois. Selon nos calculs, le taux de rotation des emplois (moyenne des embauches et des fins de contrats d'un trimestre rapporté au stock d'emplois du trimestre précédent) a augmenté, passant de 8,2 % en 1996, à 9,7 % en 2003 puis à 10,4 % en 2006, ce qui signifie que, pour un même stock d'emplois, le nombre de suppressions de postes et d'embauches était plus important en 2006 qu'en 2003. Ainsi, les CDD ont aussi participé à l'ajustement plus rapide des emplois au repli de l'activité.

7. Flux de CDD et d'intérim

En %

	Moyenne 1997 T3-2001 T2	Moyenne 2001 T3-2003 T3	Moyenne 2003 T4-2008 T2	Moyenne 2008 T3-2009 T2
Part des CDD dans les entrées dans l'emploi, hors intérim(*)	65,3	63,8	68,3	72,6
Taux de rotation pour les contrats en CDD et en CDI(**)	9,6	10,0	10,4	—
Taux de rotation des contrats intérimaires(***)	5,9	6,2	6,4	7,1

Champ : Secteur concurrentiel.

Notes : (*) Depuis le 3e trimestre 2007, estimation par les auteurs à partir des déclarations uniques d'embauche (DUE) ; (**) Le taux de rotation est défini comme la demie somme des taux d'entrée et de sortie, soit la moyenne du nombre de nouveaux contrats et de contrats supprimés au cours du trimestre, rapportée au stock d'emplois du trimestre précédent. Ces chiffres fournis par la DARES ne sont disponibles que jusqu'au deuxième trimestre 2007 ; (***) Nouveaux contrats intérimaires/stock d'emplois intérimaires.

Source : DARES.

2.3. Un déficit de mobilité

Les flexibilités liées à l'ajustement de l'emploi aux chocs de productivité et à sa variabilité temporelle, que nous appelons flexibilités quantitatives, ont augmenté durant la période récente.

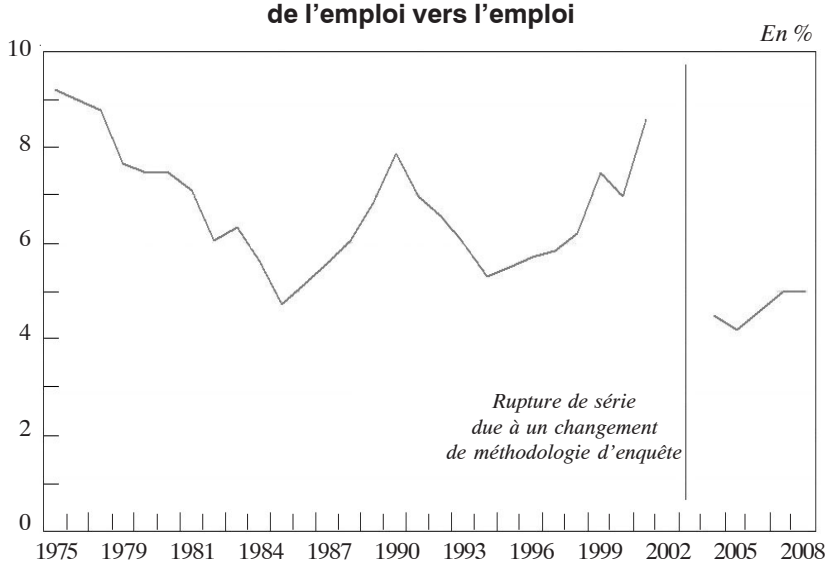
L'étude des mobilités professionnelles (définies comme les transitions entre emploi et chômage voire entre emploi, chômage et inactivité) basée sur les enquêtes Emploi en continu confirme elle aussi l'accroissement de certaines mobilités sur le marché du travail (*cf.* complément C). La moitié des personnes qui changent d'employeur dans l'année a moins de deux ans d'ancienneté. Ce constat est celui d'une dualisation du marché du travail français entre ceux qui portent la mobilité et ceux qui y échappent partiellement. Ces derniers peuvent eux aussi en subir les conséquences en cas de perte d'emploi, puisque les taux de retour à l'emploi stable sont faibles.

En revanche, les mobilités socioprofessionnelles (changements de métier), sectorielles ou encore géographiques n'ont que peu évolué. En effet, les changements de catégorie socioprofessionnelle sont stables et atteignent 4 à 4,5 % du nombre total des salariés employés alors que la mobilité intersectorielle a reculé. Quant à la mobilité géographique des ménages, qui est une des variables décrivant la fluidité du marché du travail et qui améliore les processus d'appariement entre chômeurs et emploi, elle se situe aux alentours de 10 % sans grande variation. Cela signifie que 10 % des ménages interrogés sont arrivés dans leur logement actuel dans l'année.

2.3.1. Les mobilités professionnelles

Les transitions de l'emploi vers l'emploi, qualifiées de mobilité externe, étaient très dépendantes du cycle économique, mais elles n'auraient pas varié structurellement. En effet, entre 2007 et 2008, 5 % des personnes en emploi auraient changé d'entreprise contre 4,5 % entre 2003 et 2004 (*cf.* complément D). Il est difficile de comparer ces données sur longue période du fait du changement de méthodologie de l'enquête INSEE permettant d'obtenir ces résultats. Toutefois, si les résultats des années précédentes montrent une variation importante de la fréquence des transitions d'emploi à emploi, ils ne permettent pas non plus de conclure à une évolution tendancielle à la hausse (voir COE, 2009 pour une description détaillée des transitions sur le marché du travail).

16. Proportion des salariés ayant connu une transition de l'emploi vers l'emploi



Sources : Amossé (2003a) et INSEE, enquêtes Emploi.

En revanche, il apparaît clairement que le taux de mobilité externe varie très fortement en fonction des caractéristiques des personnes en emploi.

Le volant de main d'œuvre flexible qui s'est constitué dans la seconde moitié des années quatre-vingt-dix a continué de se développer jusqu'à maintenant. La part des CDD, intérim et contrats aidés parmi les salariés ayant quitté leur employeur l'année suivante est ainsi passée de 28 % en 1991 à 44 % en 1996 pour se stabiliser ensuite. En 2002, 40 % des mobilités concernent des salariés en contrat court (Amossé, 2003b). Au total, la moitié des personnes qui changent d'employeur dans l'année a moins de deux ans d'ancienneté. De plus, la proportion des anciennetés courtes de moins d'un

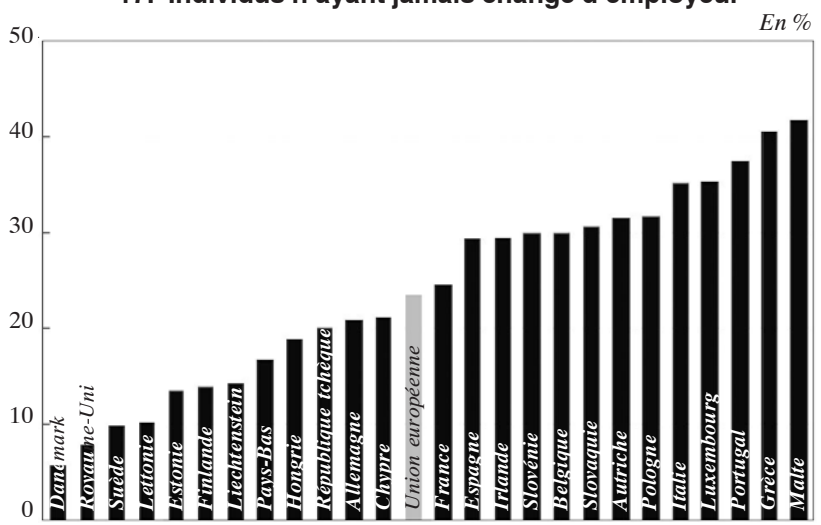
an parmi les salariés de plus de 25 ans, est passée de 8,5 à 9,3 % entre 2003 et 2008 alors que la proportion de salariés ayant une ancienneté supérieure à cinq ans atteint 67,6 % en 2008 contre 65,2 % en 2003. En revanche, les départs à la retraite engendrent une réduction de la proportion de salariés ayant plus de vingt ans d'ancienneté (*cf.* complément C).

Enfin, la mobilité externe est plus fréquente dans les PME de moins de 50 salariés, où elle est comprise entre 6 et 7 %, que dans les entreprises de plus de 500 salariés, où elle est 1,5 fois inférieure. Le taux de mobilité externe atteint 15 % dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

Le dualisme du marché du travail permet ainsi à la France de se situer dans la moyenne européenne en matière de fréquence de changement d'employeur. En effet, 25 % d'individus n'auraient jamais changé d'employeur contre 20 % en moyenne dans l'Union européenne, selon une étude de Vandenbrande et *al.* (2007) (*cf.* graphique 17). Cette proportion est faible comme attendu dans les pays scandinaves (modèle de la flexisécurité) et au Royaume-Uni (un marché de l'emploi plus flexible) mais élevée dans les marchés du travail plus réglementés (40 % en Grèce, au Portugal et à Malte).

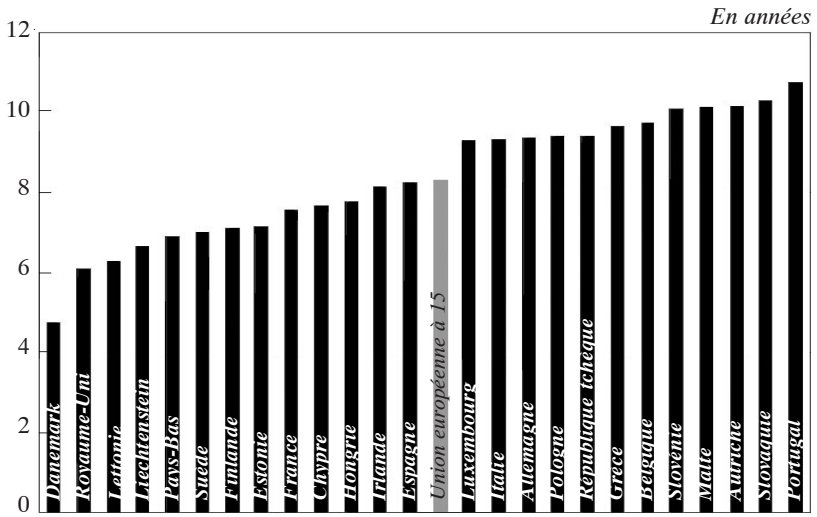
Le dualisme du marché du travail permet à la France d'afficher une durée moyenne en emploi un peu plus faible que ce qui était observé jusqu'à présent et de se rapprocher de la moyenne des pays européens. La durée moyenne en emploi en France est faible pour les travailleurs en emploi précaire, même si une fraction importante des travailleurs français n'a pas changé d'employeur.

17. Individus n'ayant jamais changé d'employeur



Source : Vandenbrande et *al*. (2007).

18. Durée moyenne du travail



Source : Vandenbrande et *al*. (2007).

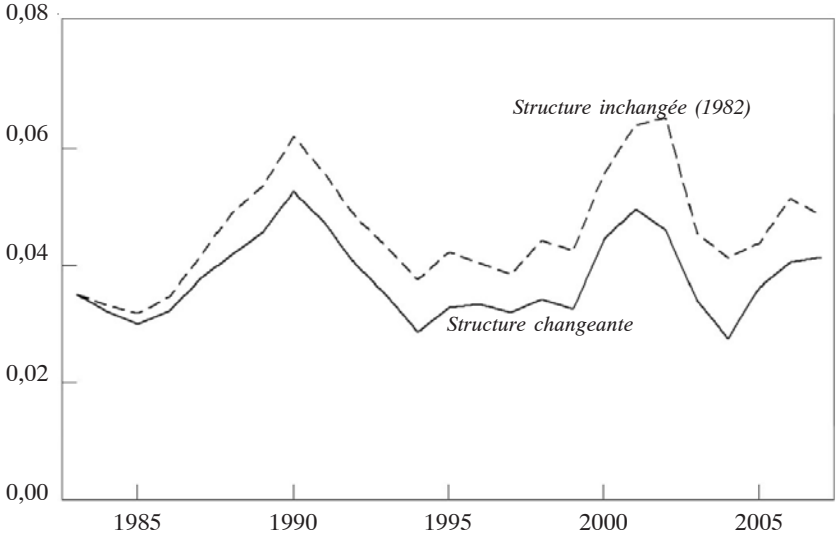
2.3.2. La mobilité entre catégories socioprofessionnelles, ou mobilité occupationnelle

La mobilité socioprofessionnelle, qui permet de mesurer la fréquence de changement de catégorie socioprofessionnelle, est faible en France.

En utilisant les données de l'enquête Emploi, et en corrigeant d'un certain nombre de biais et d'erreurs statistiques, Lalé (2010) établit en effet que la mobilité brute entre catégories socioprofessionnelles est de l'ordre de 4 à 4,5 % en rythme annuel, ce qui semble être un chiffre assez faible en comparaison internationale (*cf. infra*), et ne présente pas de tendance marquante sur les trois dernières décennies, malgré la hausse du chômage structurel. De plus, la mobilité socioprofessionnelle est pro-cyclique : plus le chômage est élevé, moins les travailleurs changent de métier. Si la mobilité a ainsi augmenté avec la récente décrue du chômage (graphique 19), il est à prévoir une baisse de cette mobilité avec la crise.

Par ailleurs, le tableau 8 montre que la mobilité est particulièrement faible (autour de 2 % par an) pour les travailleurs de plus de 40 ans, et diminue même à moins de 1 % au-delà de 50 ans. Le fait d'avoir des diplômes n'augmente pas significativement la mobilité sectorielle.

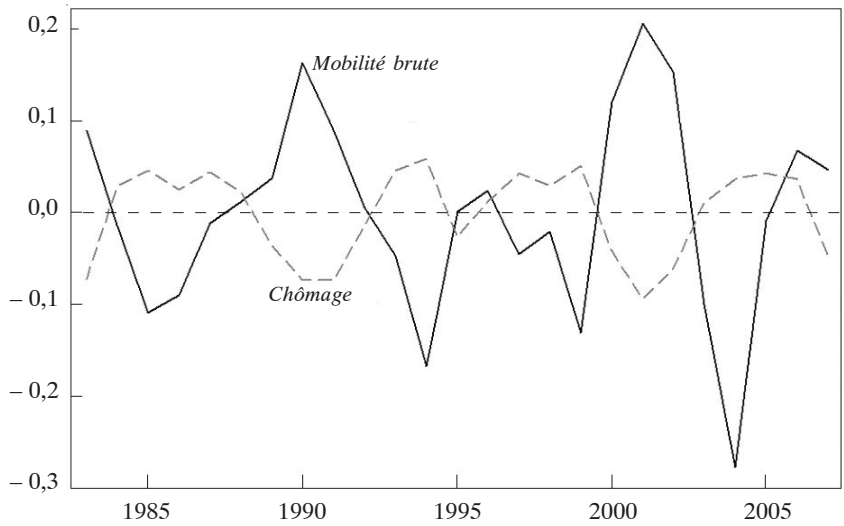
19. Mobilité brute et effet de composition



Lecture : La série en structure changeante est la série temporelle du taux de mobilité brute calculée année après année. La série en structure inchangée est la série du taux de mobilité brute calculée après repondération des observations de manière à ce que la structure démographique (âge, sexe et diplôme) de 1982 reste inchangée. La mobilité brute, étant donné la structure démographique de la population en 2000, était donc de 4,5 % ; avec une structure démographique analogue à celle de 1982, la mobilité brute en 2000 aurait été de 5,6 %.

Source : Lalé (2010).

20. Mobilité brute et cycle économique



Lecture : Les séries temporelles présentées ici correspondent à la déviation de la série prise en logarithme par rapport à sa tendance estimée avec le filtre de Hodrick-Prescott.

Source : Lalé (2010).

8. Mobilité professionnelle en France selon l'éducation et l'âge (1982-2007)

	Aucun diplôme	BEPC	CAP-BEP	Bac	Bac + 2 ou plus
Tous	0,0290 (0,0003)	0,0430 (0,0008)	0,0392 (0,0004)	0,0461 (0,0006)	0,0419 (0,0005)
15-24 ans	0,1164 (0,0025)	0,1292 (0,0043)	0,1172 (0,0019)	0,1413 (0,0034)	0,1463 (0,0049)
25-39 ans	0,0430 (0,0006)	0,0527 (0,0014)	0,0448 (0,0006)	0,0506 (0,0009)	0,0527 (0,0007)
40-49 ans	0,0215 (0,0005)	0,0255 (0,0011)	0,0216 (0,0005)	0,0244 (0,0009)	0,0226 (0,0007)
50-64 ans	0,0095 (0,0003)	0,0111 (0,0009)	0,0111 (0,0005)	0,0133 (0,0009)	0,0136 (0,0007)

Lecture : Parmi les individus en emploi deux années consécutives et n'ayant aucun diplôme, la mobilité professionnelle s'élève en moyenne à 2,9 %. Les erreurs standard sont indiquées entre parenthèses. Nous n'indiquons pas la tendance dans le temps des différentes séries temporelles car celle-ci est plus souvent nulle ou très faiblement significative.

Source : Lalé (2010).

Les comparaisons internationales sont difficiles mais suggèrent à nouveau une spécificité américaine en termes de mobilité. Non seulement la mobilité socioprofessionnelle est environ trois fois supérieure aux États-Unis par rapport à la France, mais elle a progressé.

Selon Kambourov et Manovskii (2008) et Hagedorn et *al*. (2004), la mobilité professionnelle est passée, en rythme annuel, de 10 à 15 % au niveau de désagrégation des catégories socioprofessionnelles (CSP) défini à un chiffre, de 12 à 17 % au niveau de désagrégation à deux chiffres des CSP, et de 16 à 20 % au niveau de désagrégation à trois chiffres des CSP entre 1968 et 1997 (*cf*. graphiques 21a, b et c). Les augmentations correspondantes de mobilité sectorielle sont respectivement de 7 à 12 %, de 8 à 13 % et de 10 à 13 % (*cf*. graphiques 21d, e et f).

Ces chiffres sont relativement élevés et ont eu tendance à augmenter durant les dernières décennies, suggérant que l'ajustement de la main d'œuvre aux conditions macroéconomiques a été relativement important aux États-Unis.

Hagedorn et *al*. (2004) ont appliqué la même méthode pour étudier la mobilité professionnelle et sectorielle en Allemagne. En utilisant les données d'un panel d'employés masculins en Allemagne de l'Ouest sur la période 1975-1995, ils ont calculé un taux annuel de mobilité professionnelle de 12 % au niveau de désagrégation à trois chiffres, et un taux de mobilité sectorielle de 10 % au niveau de désagrégation à deux chiffres, ce qui contraste avec les 17 % correspondant aux États-Unis. Ils ont aussi trouvé que l'augmentation de la mobilité n'a pas été aussi forte qu'aux États-Unis.

2.3.3. La mobilité entre secteurs

La mobilité intersectorielle peut aussi être étudiée à partir des déclarations annuelles des données sociales (DADS) mais les études sont assez anciennes. Nous avons donc cherché à mesurer la mobilité intersectorielle à partir de l'indice de Lilien (1982). Cet indice permet en effet d'identifier le différentiel de croissance de l'emploi dans un secteur par rapport à celle de l'emploi total. Selon nos calculs, il aurait significativement baissé depuis 2001 pour rester inférieur à sa moyenne de longue période. Cela signifie que la réallocation sectorielle de l'emploi a été plus faible en France depuis cette date.

La formule de cet indicateur est la suivante :

$$\sigma_t = \sum_{i}^{I} s_{it} (g_{it} - g_t)^2$$

où σ_t est la mesure de l'indicateur de Lilien au moment t ; s_{it} est la part du secteur i dans l'emploi total au moment t ; g_{it} est le taux de croissance de l'emploi dans le secteur i au moment t et g_t est le taux de croissance de l'emploi total au moment t.

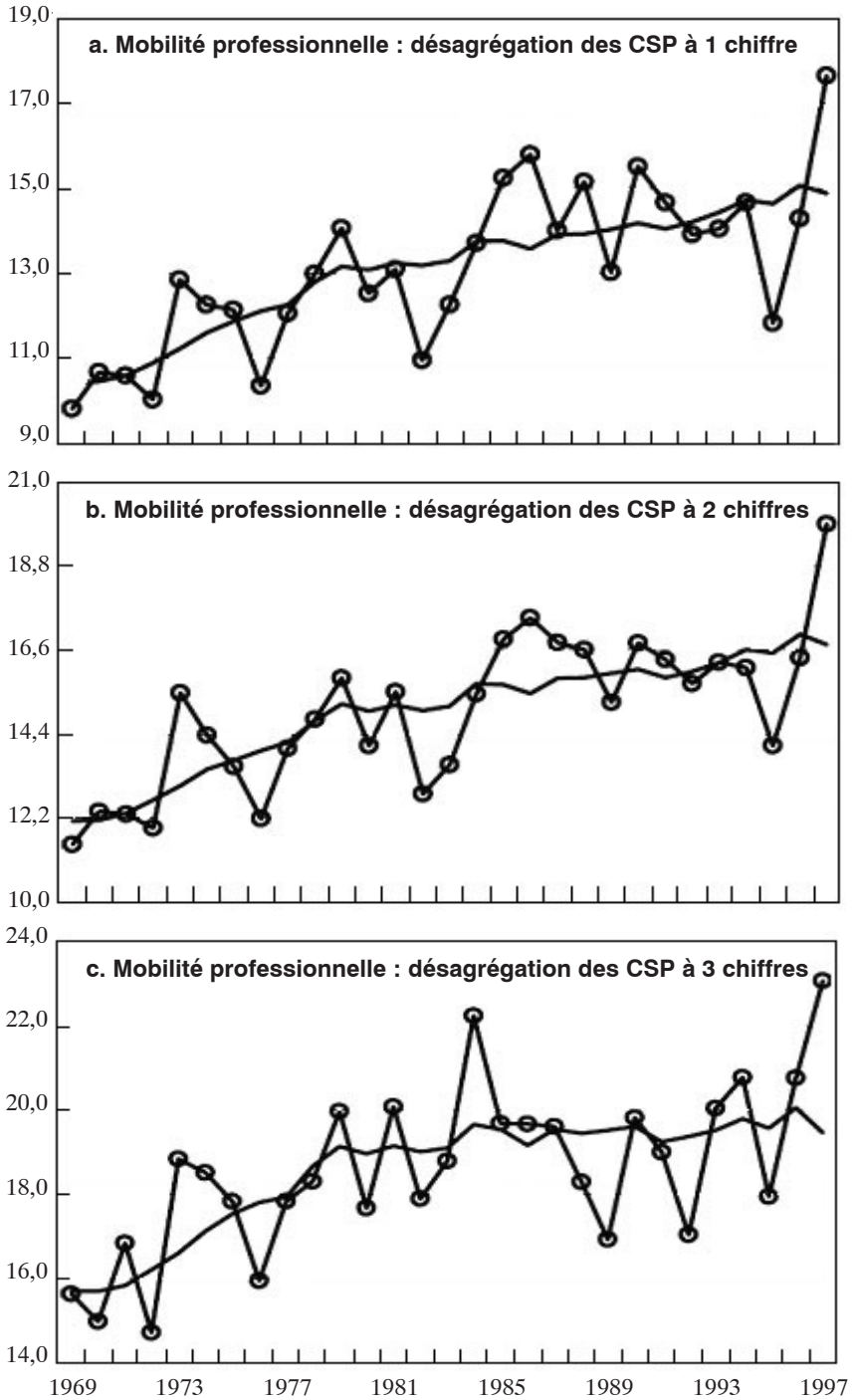
Nous l'avons évalué avec les statistiques d'emploi issues des comptes nationaux trimestriels mais aussi avec l'emploi salarié du secteur concurrentiel principalement marchand et avons obtenu les mêmes conclusions. Nous n'avons pas retenu les évaluations des périodes de recul du chômage car un ajustement baissier de l'emploi n'entraîne pas de friction sur le marché du travail. Ainsi, l'indicateur de Lilien tend à augmenter fortement lors des phases de recul de l'emploi et tient compte également des variations de la demande globale. L'indicateur de Lilien doit donc être utilisé pour analyser des phases de croissance de l'emploi.

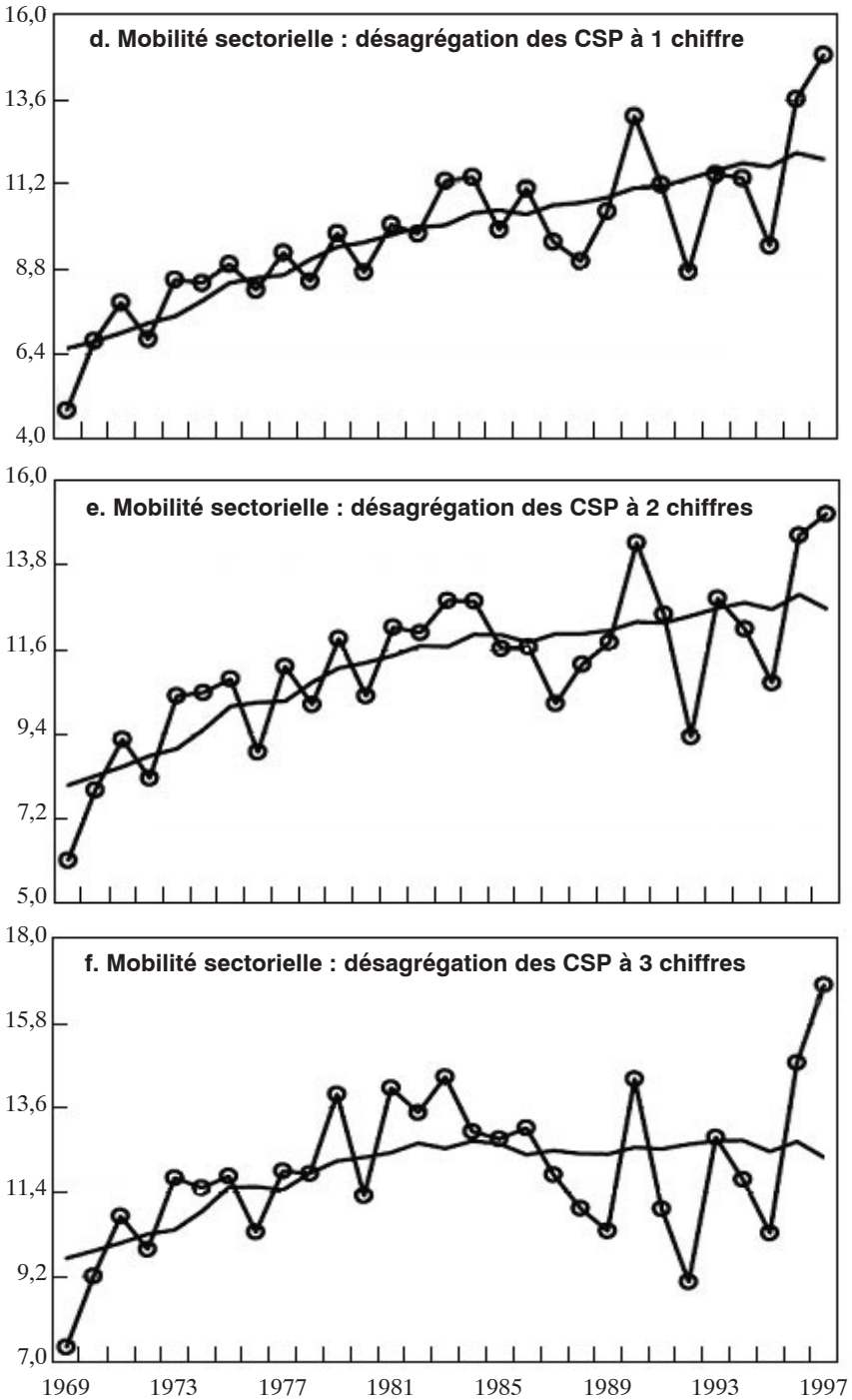
Mis à part pendant les phases de baisse de l'emploi (représentées par les zones grisées dans le graphique 22), l'indicateur de Lilien a donc atteint un niveau historiquement élevé en 2000. Puis il a diminué et, entre le second semestre 2001 et le quatrième trimestre 2008, il est resté inférieur à sa moyenne de longue période (1979-2009), hormis au second semestre 2006.

Une autre méthode proposée par Layard et *al.* (1991) pour isoler les variables conjoncturelles consiste à étudier un « indicateur de turbulence » égal à la moitié de la somme des variations des parts de chaque secteur dans l'emploi total en valeur absolue. Il confirme la faiblesse des mobilités intersectorielles.

Bien que les indicateurs de Lilien pour la France ne soient pas formellement comparables aux chiffres de taux de mobilité sectorielle reportés les graphiques 21d, e et f, il est frappant de constater la forte tendance à la hausse de la mobilité sectorielle aux États-Unis en comparaison avec l'absence de tendance forte des indicateurs de Lilien pour la France.

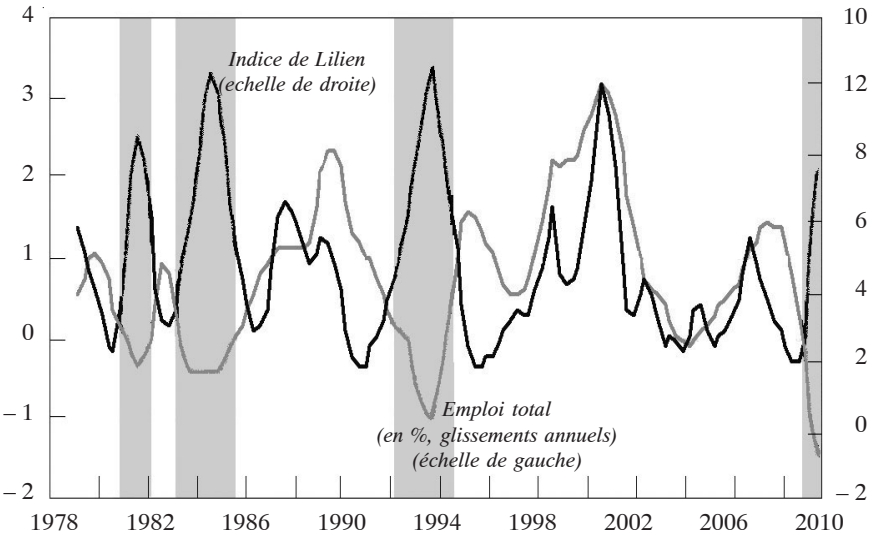
21. Mobilité professionnelle et sectorielle aux États-Unis (en %)





Source : Kambourov et Manovskii (2008).

22. Variation de l'emploi total et indice de Lilien



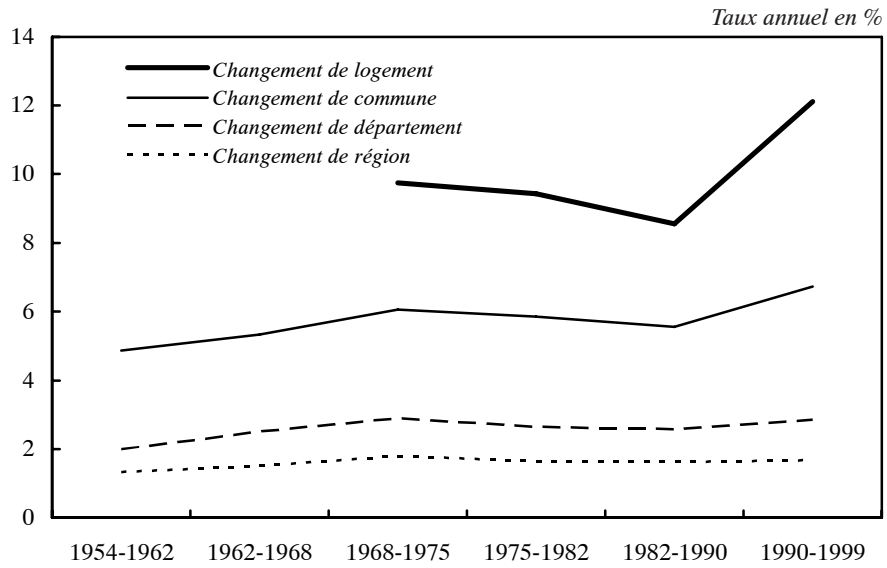
Sources : Lilien (1982) et calculs des auteurs.

2.3.4. La mobilité géographique est faible et sans tendance marquée

La Commission européenne (2007a et b) a produit un certain nombre de recommandations politiques dans le but d'améliorer l'efficacité de l'ajustement du marché de l'emploi dans un contexte de chocs asymétriques. En particulier, le manque de mobilité a été souligné de façon appuyée dans le premier de ces deux rapports, qui soutient que « la mobilité géographique de la main d'œuvre peut jouer un rôle important en tant que mécanisme d'ajustement au sein de l'UEM, notamment en cas de chocs permanents nécessitant une réallocation des facteurs de production, comme un déclin de la population active causé par le vieillissement ou des changements structurels liés à la mondialisation ou les changements technologiques, ou encore des différences régionales de taux de chômage structurel » (Commission européenne, 2007a et b).

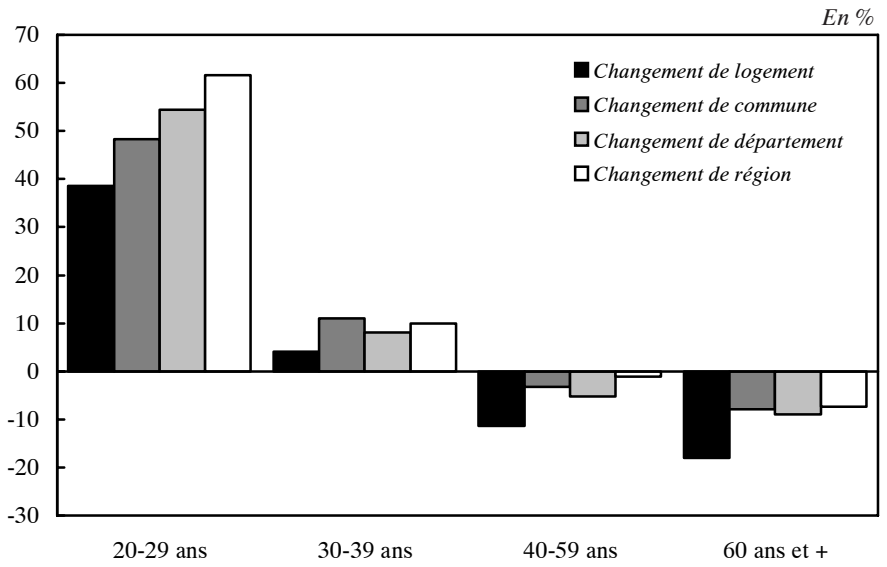
Or, selon Baccaïni et Laferrère (complément F), la mobilité résidentielle en France, définie comme la proportion de ménages ayant changé de résidence sur un an est relativement stable sur longue période. Elle se situe autour de 10 % (graphique 23), et un cinquième de cette mobilité seulement correspond à une mobilité entre départements. Une conclusion forte de l'étude de Baccaïni et Laferrère est que les évolutions récentes à la hausse de la mobilité ont en fait été portées par les catégories les plus jeunes de la population, la mobilité des adultes plus âgés ayant, elle, baissé (graphique 24).

23. Évolution de la mobilité résidentielle en France



Source : Baccaïni et Laferrère (2010) d'après INSEE, Recensements de la population.

24. Évolution de la mobilité selon l'âge entre 1990-1999 et 1999-2004



Lecture : Parmi les 20-29 ans la fréquence d'un changement de logement annuel sur la période 1999-2004 a augmenté de 39 % par rapport à la période 1990-1999. Pour les 60 ans et plus cette fréquence a diminué de 19 %.

Source : Baccaïni et Laferrère (2010) d'après INSEE, Recensements de la population.

En comparaison internationale, la mobilité géographique en France est plus élevée que la moyenne européenne, comparable à celle des grands pays européens (Allemagne et Royaume-Uni), plus élevée que dans les pays d'Europe du Sud, mais nettement plus faible que dans les pays nordiques et aux États-Unis.

Rupert et Wasmer (2007) reportent des statistiques de mobilité en Europe et aux États-Unis, basées sur l'US Census pour les États-Unis et sur le panel européen des ménages (ECHP, *European Community Household Panel*) en Europe. D'après le tableau 9, la mobilité, définie comme la proportion d'individus (et non pas de ménages comme précédemment) changeant de logement est égale en moyenne en Europe au tiers de celle observée aux États-Unis. En d'autres termes, 15,5 % des résidents américains déménagent chaque année pour une quelconque raison.

9. Mobilité aux États-Unis et en Europe (2000-2001)

En %

	États-Unis	Union européenne à 15
Taux de mobilité	15,50	4,95
Parts des mobilités		
• intra-comté	67	83
• inter-comtés	33	17

Lecture : Part des individus changeant de résidence chaque année et part des mobilités intra et inter-comtés (ou aire géographique d'emploi).

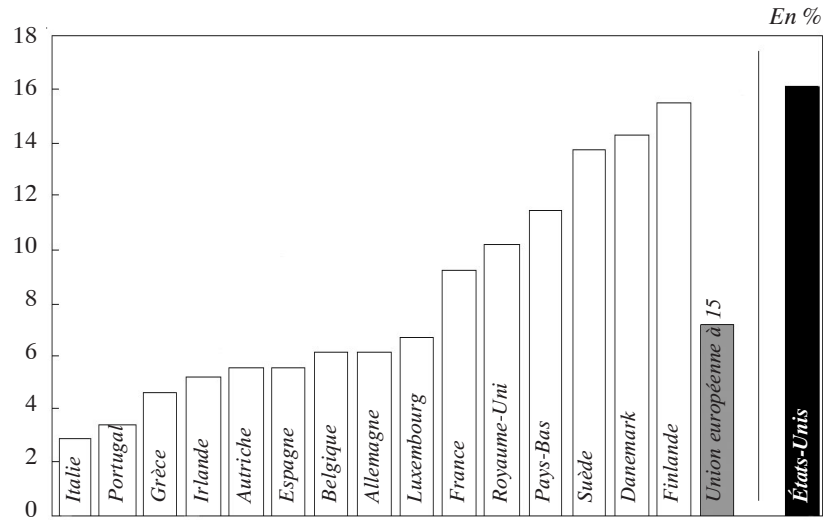
Sources : Rupert et Wasmer (2007) d'après les données US Census 2000 et 2001 et European Community Household Panel 1999-2001.

Pour mieux caractériser l'ampleur des déplacements géographiques, on peut considérer la part des déplacements qui ont lieu au sein de zones géographiques données correspondant approximativement à des bassins d'emploi. Ainsi, près des deux tiers des mouvements géographiques ont lieu à l'intérieur des comtés aux États-Unis. Il apparaît qu'en Europe, 83 % des déménagements se font au sein d'une même aire géographique. Ceci étant, il faut préciser que la comparaison entre l'Europe et les États-Unis sur cette dimension est délicate car le panel européen des ménages ne donne guère de détails sur ce qui est considéré comme une zone géographique (*areas*). Celles-ci ne sont donc pas nécessairement comparables aux comtés des États-Unis ; la validité de la comparaison est donc sujette à caution.

Le graphique 25, provenant d'autres sources, présente des différences similaires entre l'Europe et les États-Unis. Sur ce graphique, on observe notamment que la différence entre l'Europe et les États-Unis est plus forte pour les pays d'Europe du Sud, et bien plus modeste pour les pays scandinaves. Dans cette comparaison européenne, la France se situe plutôt dans le

milieu du tableau, et est un des premiers pays non scandinaves avec le Royaume-Uni et les Pays-Bas en termes de mobilité géographique, loin derrière ces pays cependant.

25. Individus changeant de résidence chaque année (2000-2001)



Sources : Eurobaromètre (hiver 2000-2001) et Département du travail des États-Unis, Bureau des affaires internationales.

2.3.4.1. Les causes de la faible mobilité : la nature des « chocs » est similaire

La faible mobilité en Europe pourrait être due à des caractéristiques sous-jacentes différentes des chocs individuels conduisant à déménager. Cette question peut être abordée en comparant les raisons de la mobilité résidentielle dans les deux bases de données. Nous fournissons ici un calcul de la mobilité résidentielle en dehors de la « zone » actuelle telle que définie par le panel communautaire de ménages (tableau 10), et distinguons les « raisons autres » des « raisons relatives au travail ». Fait intéressant, les raisons se répartissent dans des proportions presque similaires en Europe et aux États-Unis, que ce soit par la mobilité à l'intérieur des zones définies ou entre ces zones.

Associé au tableau 9 fournissant les taux de mobilité sans tenir compte des raisons du déménagement, une implication du tableau 10 est que, bien que la mobilité soit trois fois moindre en Europe qu'aux États-Unis (tableau 9), la proportion de mouvements relatifs à des raisons familiales, de lieu d'habitation ou de travail est quasiment identique. Par exemple 5,6 % de tous les déménagements intra-comté sont dus, aux États-Unis, à des raisons liées au travail, tandis que le chiffre correspondant en Europe est de 7,61 %.

La plupart des chiffres du tableau 10 sont en effet relativement similaires. Ce résultat est intéressant et peut être interprété comme suit : les ménages européens font face aux mêmes types de chocs que les ménages des États-Unis, mais ils sont trois fois moins susceptibles de se déplacer en réponse au dit choc. Il convient donc de s'interroger sur les causes de ces différences, et de se demander quels sont les obstacles à la mobilité provenant des marchés du logement et du marché du travail. Nous reviendrons sur ce constat et sur la façon dont le marché du logement interfère avec la mobilité géographique.

10. Raisons du déménagement

En %

États-Unis	Intra-comté	Inter-comtés	Total
• raisons professionnelles	5,6	31,1	16,2
• raisons familiales	25,9	26,9	26,3
• raisons liées au logement	65,4	31,9	51,6
• autres	3,0	10,1	6,0
Union européenne à 15	Intra-zone géo.	Inter-zones géo.	Total
• raisons professionnelles	7,61	40,0	14,3
• raisons familiales	31,6	29,8	31,3
• raisons liées au logement	59,1	28,1	52,7
• autres	1,7	2,11	1,8

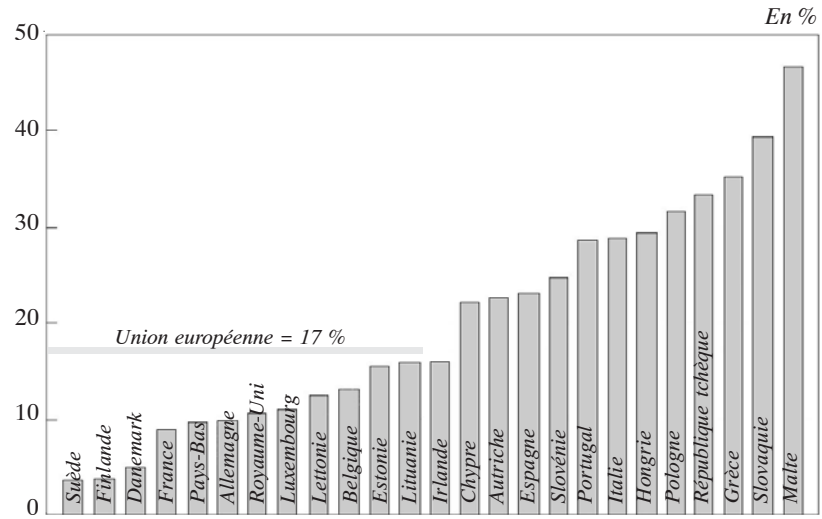
Lecture : Pourcentage d'individus ayant déménagé pour raison liée au travail, à la famille, au logement ou autre conditionnellement au fait d'avoir déménagé

Sources : Rupert et Wasmer (2007) d'après données US Census 2000 et 2001 et European Community Household Panel 1999-2001.

D'autres sources statistiques soulignent le faible taux de mobilité en Europe. Vandenbrande et *al*. (2007) ont calculé la proportion d'individus n'ayant jamais déménagé après avoir quitté le domicile familial : cette fraction est d'environ 17 % en Europe, et atteint un tiers dans des pays où le taux de chômage est traditionnellement haut, comme, par exemple, l'Espagne (voir graphique 26).

La littérature sur ce sujet a aussi souligné le fait que d'autres facteurs peuvent influer sur les migrations interrégionales et qu'un lien de causalité inverse entre la mobilité et le chômage est possible. Par exemple, Bentolila (1997), dans le cas de l'Espagne, et Pissarides et Wadsworth (1989), pour le Royaume-Uni, ont montré que, d'une part, les différences régionales de chômage sont des incitations à la mobilité interrégionale mais que, d'autre part, un haut niveau de chômage national a tendance à réduire les incitations au mouvement. L'idée ici est que les demandeurs d'emploi n'ont pas nécessairement envie de payer le prix de la migration vers les régions plus dynamiques s'il y a de fortes chances pour qu'ils y restent au chômage.

26. Mobilité en Europe



Champ : Pourcentage des individus n'ayant jamais deménagé après leur départ du domicile parental.

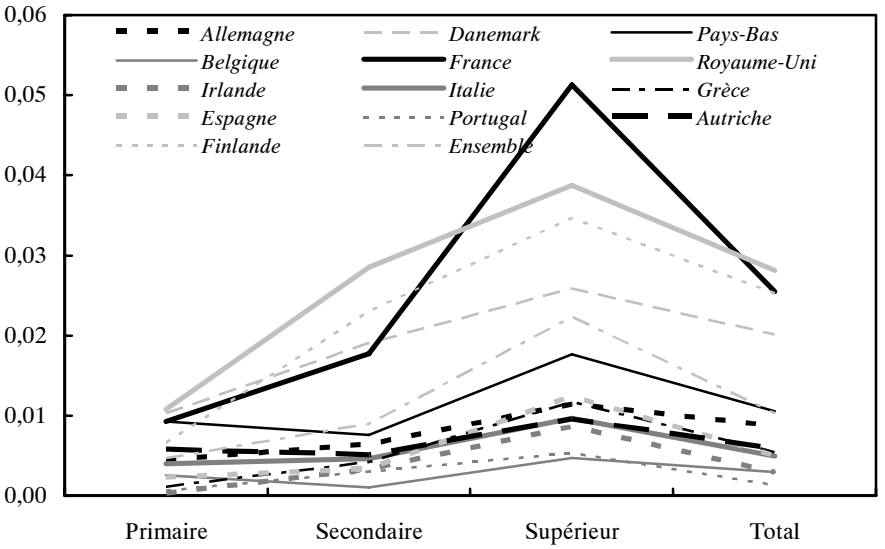
Source : Vandenbrande et *al*. (2007).

2.3.4.2. En Europe, la mobilité est moindre pour les moins qualifiés, aux États-Unis, les moins qualifiés sont plus mobiles

Comme montré dans le graphique 27 et le tableau 11, les individus les moins mobiles en Europe sont aussi les moins qualifiés. En revanche, le graphique 28 signale qu'il n'y a pas de lien systématique entre le niveau d'études et la mobilité aux États-Unis, et peut-être même un lien de sens opposé dans le cas des travailleurs de 30 à 34 ans : ceux qui ont moins de douze années d'études apparaissent comme étant les plus susceptibles de migrer aux États-Unis. En d'autres termes, l'effet néfaste du manque de mobilité en Europe semble affecter en premier les moins qualifiés. Dans la plupart des pays européens, d'après le graphique 27 et le tableau 11 tirés de Wasmer et *al*. (2005), le niveau d'études et la mobilité sont reliés positivement.

Les travailleurs plus éduqués sont plus mobiles, pour des raisons variées. On peut ainsi penser que les opportunités économiques offertes par le déménagement sont plus élevées pour les travailleurs les plus qualifiés. Par ailleurs, l'État providence en Europe peut conduire à encourager le manque de mobilité dans le cas des travailleurs non qualifiés. Il peut y avoir beaucoup de coûts associés à la mobilité, comme d'importants dépôts de garantie au moment de la signature d'un contrat de bail, que les travailleurs plus précaires ou plus pauvres pourraient être dans l'incapacité de payer. Enfin, il y a d'importants coûts psychologiques à la mobilité en Europe, qui empêchent la mobilité des travailleurs moins qualifiés, n'ayant pas le capital social nécessaire. Tous ces facteurs sont potentiellement importants et constituent un agenda de recherche qui va au-delà de ce rapport.

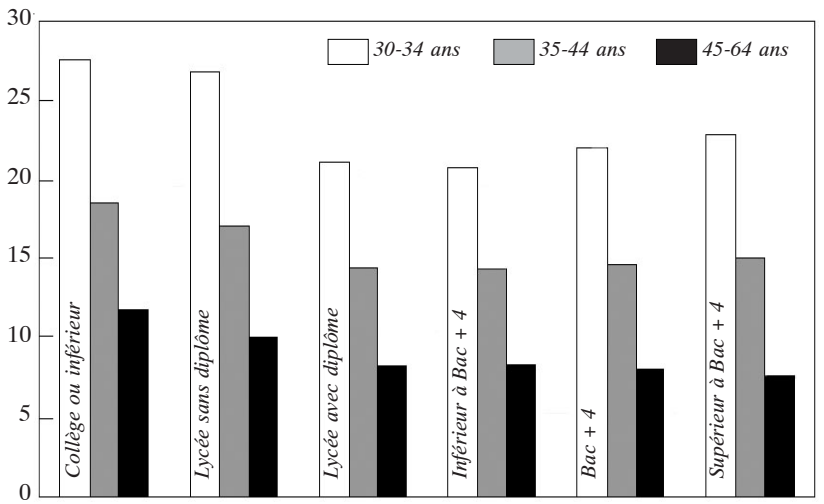
27. Mobilité résidentielle pour raison d'emploi par niveau d'études (1995-2001)



Champ : Individus ayant changé de résidence les trois dernières années pour raison d'emploi et en dehors de la zone/ville d'habitation.

Source : Wasmer et *al*. (2005).

28. Individus ayant changé de résidence au cours de l'année, par niveau d'études aux États-Unis (1999-2000)



Lecture : Les propriétaires et les occupants du parc social sont moins mobiles et cette mobilité baisse tendanciellement.

Sources : US Census Bureau, Département du travail des États-Unis, Bureau des affaires internationales.

11. Individus ayant changé de résidence les trois dernières années, Union européenne à 15(*), 1995-2001

	Taux de mobilité (en %)	Nombre d'observations
Toute raison(**)		
• tous niveaux d'études	14,5	750 168
• primaire	11,3	730 422
• secondaire	15,4	730 422
• supérieur	20,5	730 422
Raison d'emploi(***)		
• tous niveaux d'études	8,3	58 337
• primaire	5,5	57 093
• secondaire	8,0	57 093
• supérieur	11,0	57 093

Notes : (*) Sauf Luxembourg et Suède ; (**) Population des chefs de famille âgés de 15 à 65 ans ; (***) Population active des chefs de famille âgés de 15 à 65 ans.

Source : Wasmer et *al*. (2005).

2.3.4.3. Les propriétaires et les occupants du parc social sont moins mobiles et cette mobilité baisse tendanciellement

Un dernier élément est que le statut d'occupation a un impact fort sur la mobilité résidentielle. Le fait d'être propriétaire ou titulaire d'un logement social diminue fortement la mobilité. Qui plus est, la décennie qui vient de s'écouler conduit à une diminution forte de la mobilité de ces deux catégories de résidents : la hausse des prix du foncier et des loyers décourage évidemment la mobilité de tous, sauf des locataires qui peuvent être amenés à déménager pour retrouver des loyers raisonnables. Comme l'indiquent Baccaïni et Laferrère (complément F) : « le pourcentage de ceux qui ont emménagé depuis plus de vingt ans est passé de 11 à 7-8 %. Il est passé sur la même période de 8 à 18 % pour les locataires du secteur social, et de 31 à 43 % pour les propriétaires. L'ancienneté moyenne des locataires du secteur libre était de 8 ans en 1984 ; elle est de 6 ans en 2006, celle des locataires du secteur social est passée de 7 ans à 11 ans en 2006, et celle des propriétaires de 17 à 20 ans. La diminution de la mobilité des locataires du secteur social demeure à âge égal ».

3. Causes et conséquences du manque de mobilité

La législation des contrats de travail a évolué en France depuis la création d'un CDD de 18 mois pour les plus de 57 ans en 2006 et d'un CDD à objet défini mais aussi depuis la possibilité de rupture conventionnelle du contrat de travail et l'extension des motifs économiques de licenciement.

Parallèlement, la flexibilité externe, qui se fonde sur l'adaptation du nombre de salariés à la variation de l'activité par licenciement et embauche, a crû notamment grâce au recours plus systématique aux contrats temporaires.

Cette évolution duale du marché du travail s'est accompagnée d'une volonté des partenaires sociaux de mieux accompagner le salarié en passant d'un objectif de sécurité du poste de travail à un objectif de sécurité de l'emploi. Il en a résulté notamment la portabilité du droit individuel à la formation (DIF) (*cf.* complément A de Chassard et Dayan).

Mais ces évolutions ne sont pas suffisantes au regard de l'objectif assigné notamment parce que les entreprises n'ont pas toujours intérêt, selon la théorie économique du capital humain, à améliorer l'employabilité des salariés. Or l'employabilité et les compétences générales permettent de développer la mobilité choisie, la sécurisation des salariés et non de leur poste de travail, sans annuler les effets positifs de la flexibilité[15].

3.1. Les causes théoriques de la faible mobilité entre emplois, secteurs et régions

3.1.1. Le capital humain spécifique

Dans cette section, nous exposons le cadre théorique commun permettant d'analyser la nature des investissements en compétences, afin d'en tirer les implications pertinentes. Le concept de capital humain a été largement utilisé ces 40-50 dernières années, depuis les travaux pionniers de Schultz (1963), Becker (1964) et Mincer (1974). Le capital humain renvoie généralement à un ensemble de connaissances, de compétences et de savoir-faire partageant trois caractéristiques communes. D'abord, ils sont coûteux à acquérir, tant en raison de leur coût financier direct que du temps et des efforts nécessaires à leur obtention. Ensuite, ils augmentent le potentiel de revenu de l'individu tout au long de sa vie : de façon similaire à un investissement financier, leurs rendements sont différés dans le futur. Enfin, ils sont intrinsèquement liés à l'individu les possédant : les compétences ne peuvent être vendues ou transférées d'un individu à un autre, seuls leurs services peuvent être loués.

(15) Voir sur ce point Leclair et Roux (2007) qui montrent que le recours aux emplois de courte durée, c'est-à-dire les emplois occupés par des salariés embauchés depuis moins d'un an, est lié à un besoin de flexibilité de l'entreprise plus qu'à un besoin d'ajustement aux variations du chiffre d'affaires ou de la production. Givord et Wilner (2009) montrent quant à eux que le passage par des emplois temporaires augmente la probabilité d'être en emploi.

4. La théorie du capital humain

Becker (1964) a établi que dans une situation où les marchés, notamment financiers, sont efficients, le taux de rendement interne des études, défini comme le taux d'actualisation égalisant les coûts et les bénéfices de l'investissement, doit être égal au taux d'intérêt. Cela signifie que les agents devraient investir dans les études et éventuellement emprunter pour financer leur investissement, jusqu'à ce que le taux de rendement des études ne soit plus supérieur au taux d'intérêt.

Tout individu arrête ses études à un moment ou à un autre, suggérant ainsi qu'après un certain point les rendements des années d'études sont décroissants. Sous l'hypothèse de rendements décroissants, l'une des premières conséquences de la théorie du capital humain est que plus le taux d'intérêt est élevé, plus le nombre d'années d'études choisi par les agents sera faible. Alternativement, plus le rendement des études est grand, plus le nombre d'années d'études sera élevé.

Ben-Porath (1967) a analysé les décisions concernant le capital humain dans un contexte dynamique et a montré et que la quantité optimale de temps alloué à l'apprentissage devrait diminuer de façon monotone avec l'âge. Étudier à plein temps est optimal au début de la vie ; la formation continue, c'est-à-dire la formation à temps partiel combinée à la poursuite d'activité est optimale par la suite ; et l'absence de toute formation devient optimale au fur et à mesure que l'âge de la retraite approche, puisque les retours sur investissements deviennent nuls. Blinder et Weiss (1976) ont étendu l'analyse aux décisions concernant l'offre de travail : avec comme variables de contrôle les heures de travail fournies et le temps passé à étudier, les mêmes tendances concernant l'investissement en capital humain apparaissent.

Dans l'analyse décrite ci-dessus et dans l'encadré 4, il est implicite que la nature de la formation initiale et celle de la formation continue sont similaires ; elles s'appliquent à tout type d'emplois, sans aucune distinction. Cependant, comme indiqué par Becker (1964), il est utile de séparer les compétences acquises au travail en deux grandes catégories : les compétences qui sont utiles à tout type d'emplois, qui peuvent être appelées le capital humain général, et les compétences qui sont spécifiques à un type d'emploi, qui sont appelées le capital humain spécifique. On peut facilement étendre cette distinction à des compétences sectorielles ou professionnelles.

Une différence majeure entre les compétences générales et spécifiques est que les compétences purement générales sont en principe payées par les employés : ils acceptent un salaire moindre aujourd'hui dans le but d'être plus productifs et ainsi mieux payés demain. La raison est que les compétences générales augmentent la productivité dans n'importe quel emploi : il est dès lors possible pour un travailleur évoluant dans un marché du travail

parfaitement concurrentiel d'obtenir une hausse de salaire dès qu'il devient plus productif. En revanche, les compétences spécifiques ne peuvent pas être transférées à d'autres emplois : elles génèrent simplement un surplus, ou quasi-rente, qui peut être partagé entre l'employeur et l'employé. En d'autres termes, le coût des compétences spécifiques est partagé entre les deux parties selon leur pouvoir de négociation respectif.

De nombreuses études ont suggéré qu'une part importante du capital humain est spécifique au secteur d'activité (voir Neal, 1995 et Parent, 2000) ou aux professions des travailleurs (voir Kambourov et Manovskii, 2009). D'autres études ont aussi montré qu'il est parfois propre à un emploi en particulier (voir Topel, 1991).

Wasmer (2006) a étudié la relation entre la protection de l'emploi et le type de qualification choisie par les individus. Quand les employés sont protégés par des coûts de licenciement, ils anticipent une durée plus longue de leur emploi actuel : être licencié est simplement trop coûteux pour les employeurs pour réagir à de faibles retournements de conjoncture, ils préfèrent donc conserver leurs employés même s'ils sont temporairement improductifs. En équilibre partiel, cela augmente le rendement relatif des compétences spécifiques par rapport aux compétences générales, puisque les employés obtiennent une prime pour leurs compétences spécifiques sur un horizon temporel plus long.

Lamo et *al.* (2006) comparent un pays au marché de l'emploi rigide (la Pologne) à un pays au marché de l'emploi plus flexible (l'Estonie) pour étudier ces mécanismes d'ajustement dans les économies de nouveaux États membres. Ces deux pays sont particulièrement intéressants puisqu'ils avaient des taux de chômage similaires en 1998, lors de l'annonce de l'élargissement, qui ont par la suite divergé. Les auteurs soutiennent que la protection de l'emploi en Pologne a encouragé l'accumulation de compétences spécialisées, tout en étant en elle-même le résultat de l'existence de compétences spécialisées dans ce pays, où les deux tiers des travailleurs ont une formation professionnelle contre un tiers en Estonie, amenant à des réactivités différentes de la main d'œuvre au lendemain de l'annonce de l'élargissement.

Ce mélange de compétences hautement spécifiques et d'emploi de longue durée a de nombreuses conséquences : il est propice à un faible taux de rotation sur le marché de l'emploi (puisque les travailleurs possédant des compétences spécifiques n'ont aucune incitation à quitter leur emploi et perdre leurs compétences) ; cela rend les coûts de mutation extrêmement élevés (puisque les travailleurs ayant surinvesti dans leurs compétences spécifiques et sous-investi dans leurs compétences générales nécessitent de très lourdes nouvelles formations). Toutes choses égales par ailleurs, les employeurs ont tendance à préférer des employés possédant des compétences spécifiques et à faible mobilité tant qu'ils demeurent productifs, car ces travailleurs sont attachés à l'entreprise et ont peu d'opportunités à l'extérieur de celle-ci.

Par ailleurs, il existe une complémentarité politique entre protection de l'emploi et spécialisation : des travailleurs ayant des compétences trop spécifiques sont enclins à demander plus de protection de l'emploi (justement car leurs options de sortie sont généralement faibles) et sont plus susceptibles de se syndiquer (puisque leur seule option pour augmenter leurs salaires est par le biais de la négociation sur le surplus, et non en faisant jouer des opportunités extérieures).

Les mesures de capital humain spécifiques reposent généralement sur l'identification économétrique des décotes salariales lorsque les salariés perdent un emploi et changent de métier ou de secteur. Une importante littérature a ainsi estimé ces pertes salariales et conclut à l'importance du capital humain sectoriel et occupationnel[16]. Par ailleurs, les épisodes de licenciement de masse se traduisent, aux États-Unis, par des pertes salariales entre l'ancien et le nouvel emploi qui sont assez importantes. Wasmer et von Weizsacker (2007) indiquent, par exemple, que dans l'industrie, 35 % des salariés licenciés voient leur nouveau salaire baisser de plus de 30 % aux États-Unis, contre 7 % dans l'Union européenne. La contrepartie est que la proportion de personnes réengagées au bout de deux ans est significativement plus faible en Europe qu'aux États-Unis. L'existence d'une assurance-chômage plus développée en Europe permet aux salariés d'attendre plus longtemps pour obtenir un emploi plus proche de leur compétence initiale et limiter les pertes de capital humain spécifique.

5. Résumé des principaux points

Le capital humain est coûteux à acquérir mais augmente les perspectives des agents (salaires, employabilité, carrières).

L'incitation des agents à se former décroît avec le temps.

Les imperfections des marchés financiers entraînent un sous-investissement en capital humain.

En l'absence d'imperfections du marché du travail, les employés sont prêts à payer pour leurs compétences générales, tandis que le coût des compétences spécifiques est partagé.

En présence d'imperfections du marché du travail, les employeurs sont disposés à financer en partie l'acquisition de compétences générales au travail, mais préfèrent les compétences spécifiques.

Les salariés sont disposés à financer en partie l'acquisition de compétences générales au travail, et beaucoup moins les compétences spécifiques.

La protection de l'emploi augmente la rentabilité des compétences spécifiques.

Investir dans des compétences spécifiques plutôt que générales augmente le coût de mobilité des agents.

(16) Voir, par exemple, Kuhn et Sweetman (1998) et Topel (1991).

6. Un modèle de négociation avec compétences transférables ou non transférables

Soit un salarié de productivité y, recevant un salaire w. Sa productivité est une combinaison de diverses caractéristiques individuelles, de caractéristiques de l'entreprise, de son niveau de formation initiale et de son expérience. Pour illustrer la différence entre capital humain général et spécifique, nous ferons l'hypothèse (voir annexe 5) que la productivité est une fonction $y = s + g$ où s est le capital humain spécifique à l'entreprise, au secteur ou à la catégorie socioprofessionnelle et g le capital humain général. Nous étudions la formation des salaires et les incitations à se former dans un monde de chômage et où l'employé, s'il perd son emploi, doit changer de secteur ou de catégorie socioprofessionnelle. En d'autres termes, dans le nouvel emploi, le salarié aura une productivité $y' = g$: seul le capital humain général sera transférable d'un emploi à l'autre.

On fait l'hypothèse que la probabilité de retrouver un emploi en cas de licenciement ou de départ est u où u est le taux de chômage. Enfin on appelle b la couverture de l'assurance-chômage. Si les salaires sont négociés entre l'entreprise et le salarié et si le pouvoir de négociation du salarié est α dans l'intervalle (0 , 1), le salaire sera une moyenne pondérée (par α) de la productivité et du salaire de réserve w^r et on obtient les équations suivantes :

$$w = (1 - \alpha)w^r + \alpha(g + s)$$

$$w' = (1 - \alpha)w^r + \alpha g$$

$$w^r = (1 - u)w' + ub$$

Les calculs complets sont en annexe 5. Nous résumons ici simplement quelques résultats.

1. Résultat 1

Si la probabilité de retour à l'emploi est de 1 ($u = 0$), on a pour le salaire et les profits définis par $\pi = s + g - w$:

$$w = g + \alpha s$$

$$\pi = (1 - \alpha)s$$

En d'autres termes, le salarié voit son salaire augmenter s'il améliore ses compétences générales et spécifiques, mais plus pour les compétences générales que pour ses compétences spécifiques si son pouvoir de négociation est limité ($\alpha < 1$) ; dans le cas extrême où il a peu de pouvoir de négociation, il n'accapare pas le capital humain spécifique. En revanche l'entreprise n'a pas intérêt à augmenter le capital humain général puisque les salaires augmentent en proportion.

2. Résultat 2

Si la probabilité de retour à l'emploi est inférieure à 1 ($u < 1$), le résultat 1 selon lequel l'entreprise a moins intérêt à voir le salarié investir en capital humain général que spécifique reste vrai dès lors que $0 < \alpha < 1$.

Ce dernier point est vrai dans cette forme additive $y = s + g$. Le résultat serait évidemment différent avec une complémentarité entre capital humain général et spécifique, mais on conserverait la propriété selon laquelle le salarié a plus intérêt à investir en capital humain général que spécifique, tandis que pour l'entreprise, c'est l'inverse.

3. Résultat 3

Si le pourvoir de négociation du salarié est nul ($\alpha = 0$), même avec $u > 0$ on a :

$$w = b$$
$$\pi = s + g - b$$

Donc l'entreprise a tout intérêt à voir le salarié se former, en compétences générales et spécifiques, mais le salarié n'y a aucun intérêt puisque son salaire n'incorpore pas les gains de productivité.

4. Résultat 4

Si le pouvoir de négociation de l'entreprise est nul ($\alpha = 1$), même avec $u > 0$ on a :

$$w = s + g$$
$$\pi = 0$$

Le salarié veut se former dans les deux types de qualifications, mais l'entreprise n'y a pas intérêt. Ce dernier résultat n'est plus vrai si le salarié anticipe un licenciement. Dans ce cas, si la probabilité de licenciement est positive, le poids du capital humain général dans le calcul de salaire est supérieur au poids du capital humain spécifique.

5. Résultat 5

Le « laissez-faire » en matière de formation conduit à un sous-investissement en capital humain. Les salariés sous-investissent en compétences spécifiques et les entreprises sous-investissent en capital humain général.

6. Conclusion

À l'exception de configurations très particulières des paramètres de pouvoir de négociation, qui sont par ailleurs celles où s'annulent les incitations à l'amélioration de la productivité pour une des deux parties, il existe dans la majorité des situations un conflit d'intérêts très fort entre le salarié et l'entreprise quant au contenu de la formation, l'entreprise voulant des connaissances spécifiques pour son salarié et le salarié voulant des compétences générales.

12. Index de complexité de l'expulsion pour le propriétaire

Origine légale • pays	Indice de formalisme
Anglaise	
• Canada	2,32 (–)
• Chypre	3,50
• États-Unis	2,97 (–)
• Irlande	3,20
• Royaume-Uni	2,22 (–)
Socialiste	
• Bulgarie	4,51 (+)
• Croatie	3,43
• Estonie	4,74 (+)
• Hongrie	3,46
• Lettonie	3,86
• Lituanie	4,21
• Pologne	4,08
• République tchèque	3,54
• Roumanie	4,47 (+)
• Slovénie	4,26
Française	
• Belgique	3,17
• Espagne	4,81 (+)
• France	3,60
• Grèce	4,31
• Italie	4,24
• Luxembourg	3,66
• Malte	3,42
• Pays-Bas	3,00
• Portugal	4,54 (+)
Allemande	
• Allemagne	3,76
• Autriche	3,62
Scandinave	
• Danemark	3,60
• Finlande	2,53 (–)
• Suède	3,31
Moyenne (tous les pays du tableau) (écart-type)	3,67 (0,68)

Lecture : Un faible indice correspond à un marché du logement peu régulé, un indice fort correspond à un marché fortement régulé.

Notes : (+) Signifie que le chiffre retenu a un écart-type au-dessus de la moyenne ou plus ; (–) Signifie un écart-type en dessous de la moyenne ou moins.

Sources : Djankov et *al*. (2003) et calculs des auteurs.

3.1.2. Le marché du logement

Dans tous les pays, le droit du logement locatif privé est riche et complexe, et répond à des exigences contradictoires mais toutes légitimes. D'une part, il tente d'offrir un minimum de protection des locataires contre les arbitraires, comme les hausses de loyer unilatérales ou les expulsions et, d'autre part, il doit garantir la sécurité d'un investissement financier au propriétaire-bailleur auquel il convient de garantir des loyers.

Le degré optimal de protection des uns et des autres est difficile à trouver et est le fruit d'un compromis politique. Cet équilibre politique prend cependant mal en compte un objectif de fluidité et de mobilité géographique.

Une étude comparative de Djankov et *al.* (2003) sur la complexité des réglementations immobilières peut éclairer la question. Le tableau 12 représente la complexité des procédures d'expulsion des locataires en cas d'impayé pour différents pays et selon l'origine du droit. Plus de détails sur cette mesure sont fournis dans l'encadré 7 et dans Djankov et *al.* (2003).

7. Description des données de régulation du marché locatif

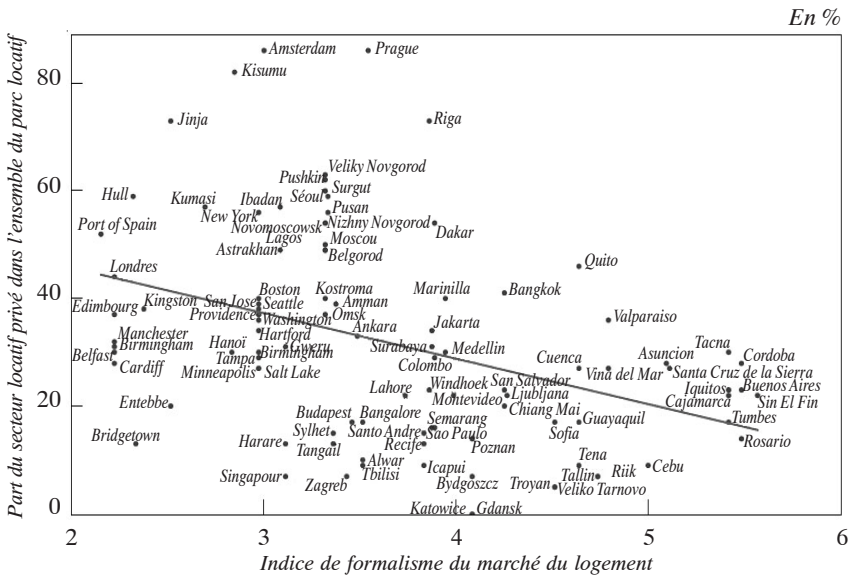
Les mesures de la réglementation des marchés du logement sont tirées de Djankov et *al.* (2003), qui présentent des indices de la complexité des procédures d'expulsion pour les propriétaires. La mesure est une somme de sept indices, nommément :

- « professionnels *versus* novices » portant sur le degré de professionnalisme requis pour les principaux acteurs lors du processus judiciaire ;
- « écrits *versus* éléments oraux » à chaque stade de la procédure ;
- nécessité de « justifications légales » lors du dépôt de plainte/jugement ;
- « réglementation légale des preuves » qui renvoie à l'efficacité des règles portant sur les preuves ;
- « mesure de la révision supérieure » ;
- « formalités d'engagement » qui doivent être observées lors du recours judiciaire ;
- « actes particuliers de procédure » qui sont définis comme « toutes les étapes de la procédure, mandatées par la loi ou par le règlement judiciaire et qui exigent une interaction entre les parties ou entre elles et le juge ou l'auxiliaire judiciaire, comme le dépôt d'une motion ou l'assistance à une audience ».

L'indice va de zéro à sept, où sept signifie un niveau élevé de contrôle et d'intervention dans la procédure judiciaire.

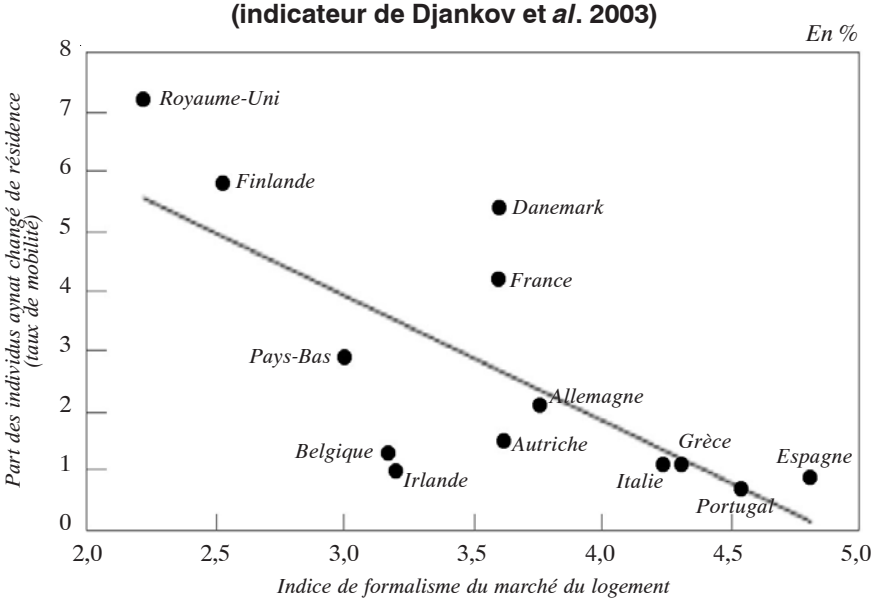
Quelques pays ont un degré de formalisme relativement haut en comparaison de la moyenne du tableau (la Bulgarie, l'Estonie, la Roumanie, le Portugal et l'Espagne, en particulier). La mobilité géographique signalée dans ces pays est aussi généralement très basse comparée aux autres États membres.

29. Corrélation entre la taille du secteur locatif privé mesurée en parts dans l'ensemble du parc locatif et l'indice de formalisme du marché du logement (indicateur de Djankov et *al*., 2003)



Source : Casas-Arce et Saiz (2006).

30. Corrélation entre la part des individus ayant changé de résidence et l'indice de formalisme du marché du logement (indicateur de Djankov et *al*. 2003)



Source : Rupert et Wasmer (2007).

Quelles sont les conséquences du formalisme du droit du logement sur le fonctionnement du secteur locatif privé ? Deux indicateurs peuvent être proposés pour décrire ce fonctionnement :

• le premier indicateur est la part du marché locatif privé dans l'ensemble du parc immobilier, qui dépend de ce degré de formalisme. Afin de séparer les diverses causalités, Casas-Arce et Saiz (2006) utilisent l'origine légale du droit comme instrument pour le degré de formalisme du droit du logement. La corrélation entre la taille du marché locatif privé dans les grandes villes et ces indices de formalisme est reflétée par le graphique 29. L'analyse causale est qu'il existe un lien négatif et relativement significatif : plus le marché locatif est réglementé, moins la part des locations dans le logement total est élevée ;

• le second indicateur que nous proposons est la mobilité géographique telle que calculée dans l'*Enquête européenne des ménages*. Comme le révèle le graphique 30 (dans lequel chaque point est un pays de l'Union européenne), cette corrélation est négative. Les pays où l'indicateur de complexité du droit locatif est plus élevé sont ceux où la mobilité géographique est la plus faible.

Ainsi, améliorer l'efficacité des lois sur les locations en les simplifiant peut augmenter la taille du marché locatif, et peut être un bon point de départ pour remédier à la faible mobilité observée dans un certain nombre de pays européens.

Un rapport récent pour la Commission européenne (Janiak et Wasmer, 2008) portant sur la mobilité en Europe conclut la partie consacrée aux régulations par les points suivants :

• l'environnement institutionnel influe sur la capacité des variables du marché du travail, notamment le chômage, à s'adapter rapidement aux chocs asymétriques, ainsi que sur leur volatilité. En particulier, les réglementations du marché du logement semblent être des facteurs importants empêchant un ajustement rapide ;

• les protections de l'emploi et les réglementations des marchés de produits jouent un rôle similaire (mais dans une moindre mesure) ;

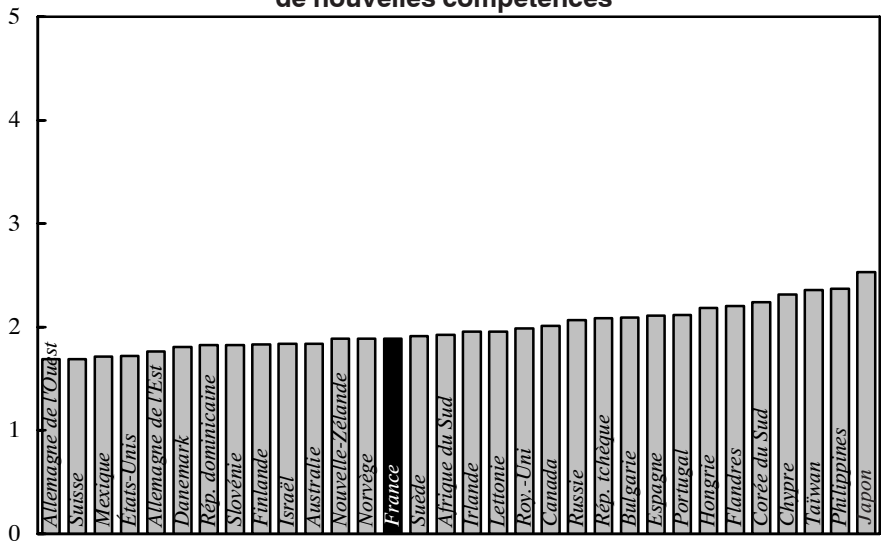
• quantitativement, l'impact du marché du logement semble élevé. Les pays ayant de faibles indices de réglementation de leurs marchés du logement affrontent des fluctuations du chômage plus modérées et leur dynamique de population régionale est plus grande que dans les pays avec un indice plus haut. Cela confirme le rôle souvent négligé des marchés du logement pour faciliter l'ajustement des marchés de l'emploi.

3.1.3. Les explications « sociologiques » : peu de goût pour la mobilité et un capital social local important

La mobilité géographique entraîne des gains économiques car elle permet d'utiliser au mieux les ressources humaines du pays mais elle génère des coûts importants pour les individus. Ceux-ci peuvent avoir des préférences plus ou moins fortes pour la mobilité et, par ailleurs, la qualité du réseau social des individus ne peut pas sortir indemne d'une mobilité géographique.

L'attitude des Français vis-à-vis des changements d'emploi ou de la mobilité est ambivalente.

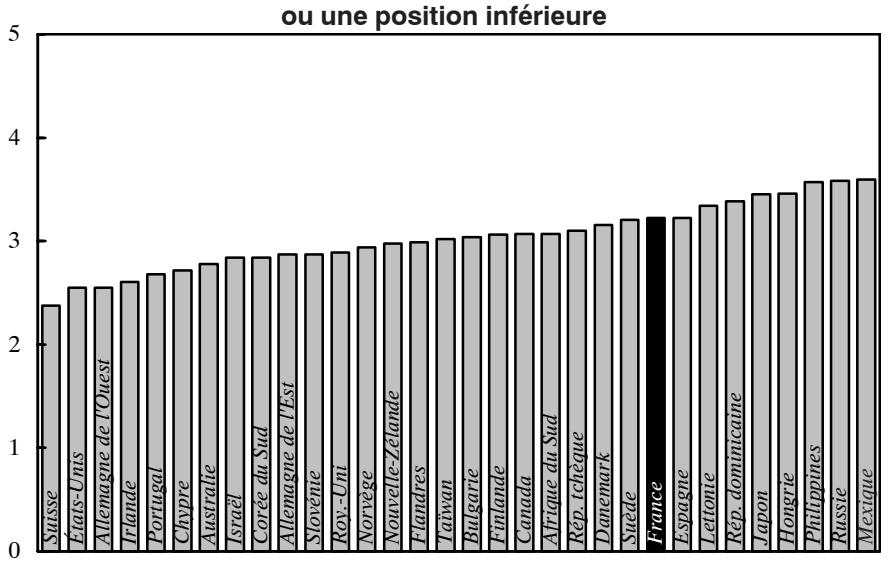
31. Degré d'acceptation d'un emploi nécessitant de nouvelles compétences



Lecture : 1 : tout à fait d'accord ; 2 : d'accord, 3 : sans opinion ; 4 : pas d'accord ; 5 : pas du tout d'accord.

Source : International Social Survey (2005).

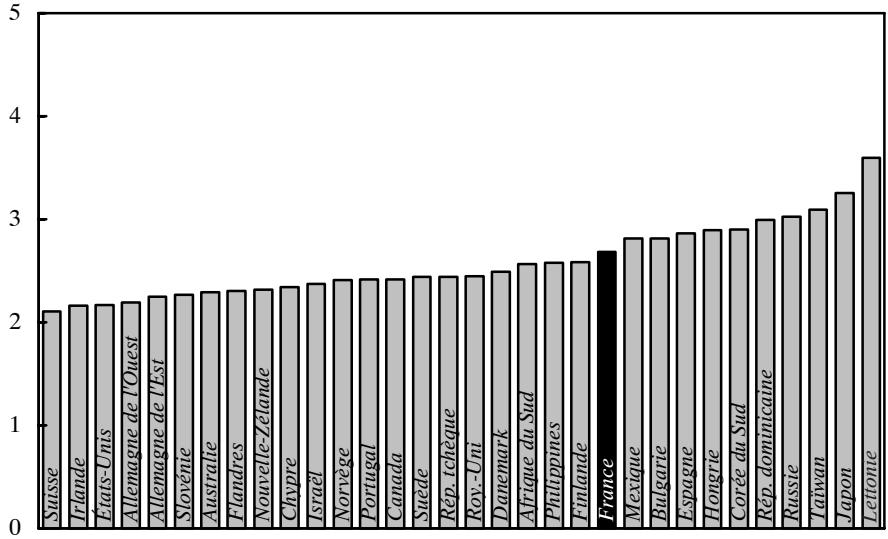
32. Degré d'acceptation d'un emploi avec un salaire inférieur ou une position inférieure



Lecture : 1 : tout à fait d'accord ; 2 : d'accord ; 3 : sans opinion ; 4 : pas d'accord ; 5 : pas du tout d'accord.

Source : International Social Survey (2005).

33. Degré d'acceptation d'un emploi temporaire

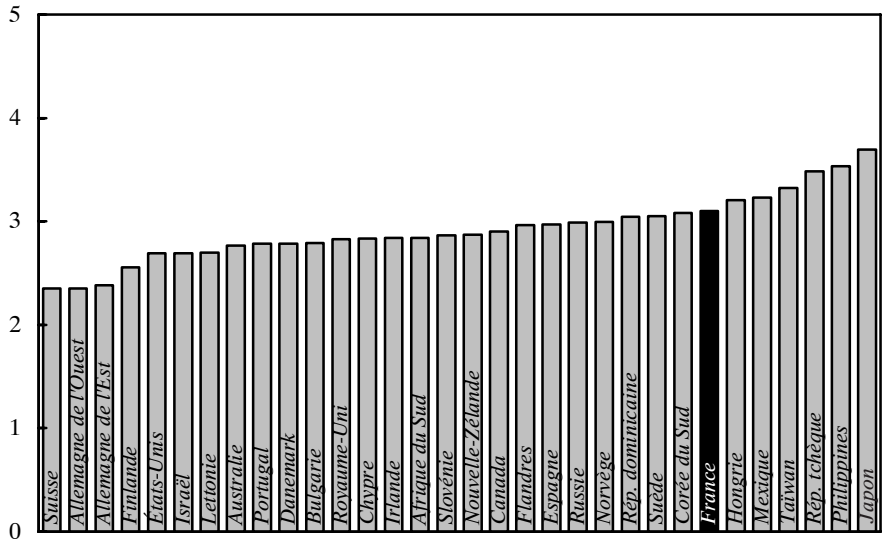


Lecture : 1 : tout à fait d'accord ; 2 : d'accord ; 3 : sans opinion ; 4 : pas d'accord ; 5 : pas du tout d'accord.

Note : À la question : « Afin d'éviter le chômage, accepteriez-vous un temps de transport domicile-travail plus long ? », la France se situe au 26e rang sur 32 en termes de réponses favorables.

Source : International Social Survey (2005).

34. Degré d'acceptation de la mobilité



Lecture : 1 : tout à fait d'accord ; 2 : d'accord ; 3 : sans opinion ; 4 : pas d'accord ; 5 : pas du tout d'accord.

Source : International Social Survey (2005).

Selon l'enquête *International Social Survey* de 2005 consacrée aux conditions de travail, les Français semblent prêts à faire certains efforts pour retrouver un emploi. À la question : « Afin d'éviter le chômage, j'accepterais un emploi qui demande de nouvelles compétences », la France se situe au 14e rang sur 32 en termes de réponses favorables.

Mais, dès qu'il s'agit de temps de transport, de pertes de salaire ou d'emplois moins qualifiés ou plus précaires, les Français répondent plutôt par la négative. À la question : « Afin d'éviter le chômage, accepteriez-vous un emploi avec un salaire inférieur ou une position inférieure ? », la France se situe au 24e rang sur 32 en termes de réponses favorables.

Ces chiffres indiquent un relativement faible degré d'adhésion, en comparaison internationale, à la mobilité. Afin de préciser une moindre mobilité géographique, David et *al.* (2010) ont introduit le concept de capital social local pour indiquer le lien entre la qualité des relations sociales et la mobilité géographique. Or, au cours d'un épisode de mobilité géographique, une partie de ce capital local se déprécie.

De fait, le capital social local semble être un déterminant important de la mobilité et du chômage. Dans David et *al*. (2010), les auteurs essaient de comprendre le lien entre la mobilité géographique, les attaches sociales locales et le chômage d'un point de vue à la fois théorique et empirique. Ils montrent que la fréquence des contacts sociaux locaux avec, par exemple, la famille, les amis ou les voisins, joue un rôle négatif sur la mobilité des agents et le chômage. Les différences par pays en Europe entre attitudes de relations sociales locales peuvent expliquer des différences en termes de mobilité agrégée et de chômage ; les agents restent sur place parce qu'ils ne veulent pas perdre leur environnement social.

L'Europe n'est pas homogène en la matière. Le sud de l'Europe est caractérisé par l'importance des attaches locales, une mobilité géographique faible et un taux de chômage élevé, tandis que l'Europe du Nord présente des caractéristiques opposées. Les raisons peuvent être culturelles, mais aussi institutionnelles : si les institutions du marché du travail (par exemple, la protection de l'emploi ou l'assurance-chômage) aboutissent à freiner la mobilité géographique, alors elles incitent également à développer encore plus les attaches locales puisque les agents anticipent qu'ils ne déménageront pas dans une autre région, ce qui veut dire que ces deux facteurs interagissent l'un avec l'autre.

Ainsi des situations très persistantes (qualifiées d'équilibres multiples) émergent de façon assez naturelle : la faible mobilité renforce l'investissement en attaches locales et réciproquement. La sélection de l'équilibre est le produit de l'histoire et dépend donc du passé : une fois qu'un équilibre a été atteint, il reste stable et toute déviation de celui-ci devient difficile.

Il s'ensuit qu'il existe de nombreuses complémentarités entre la mobilité et le capital social, ce qui rend plus difficile de rompre l'équilibre de faible mobilité. Les essais pour passer dans un « monde de mobilité élevée », demandent, au moins dans le court terme, beaucoup d'efforts. Une implication de cette analyse peut être qu'au lieu de diluer les politiques d'aide sur des catégories éparses de travailleurs, il serait plus approprié d'agir de façon forte et concertée sur de nombreuses dimensions (capital

humain « portable » c'est-à-dire général, marché du logement fluide, portabilité des droits). Les réformes du marché du travail « parcellaires » favorisant les mobilités ne peuvent pas être efficaces dans le court terme.

Alesina et *al.* (2009) utilisent la même grille de lecture pour établir le lien entre une des composantes du capital social local, les liens familiaux, et la mobilité. Dans leur article, les auteurs montrent que la demande de régulation du marché du travail est plus importante dans les pays où les liens familiaux sont plus forts. Leur interprétation est que les liens familiaux sont un obstacle à la mobilité, ce qui donne une rente de monopsone aux entreprises, et qu'il convient donc de compenser les travailleurs en leur offrant une régulation du marché du travail plus conséquente[17].

3.2. Les inégalités d'accès à la formation contribuent à une faible mobilité choisie

La formation professionnelle française renforce le dualisme du marché du travail et, à ce titre, ne permet pas de mettre en place un système de « flexisécurité ». En effet, en étant inégalitaire et en ne développant pas les compétences générales, elle n'infléchit pas la préférence des entreprises pour des formations spécifiques et des salariés peu mobiles jusqu'à ce qu'ils ne soient plus productifs.

De nombreux rapports ayant déjà précisément identifié les problèmes de financement et d'inadéquation entre l'offre de formation continue et les besoins des individus et des entreprises (Cour des Comptes, 2008 et 2009 et Cahuc et Zylberberg, 2006), nous avons souhaité mettre l'accent sur le fait que c'est aussi le résultat d'un comportement rationnel des entreprises et des individus. Pour le faire évoluer, il sera donc nécessaire de mettre en place des incitations indépendamment des évolutions organisationnelles de la formation professionnelle.

3.2.1. Le taux d'accès des salariés à la formation continue est très inégalitaire

Le dualisme du marché du travail est souvent évoqué en termes de contrats de travail, avec des conséquences nombreuses sur les flux du marché du travail et sur l'ajustement de l'emploi (Saint-Paul, 1996). En revanche, on ignore généralement le dualisme sous l'angle des autres droits et notamment des droits à la formation professionnelle. Or, cette forme de dualisme est une réalité marquée en France, en dépit des efforts très récents de généraliser la formation à tous les publics et de développer la portabilité de certains droits.

Le taux d'accès à la formation[18] a certes augmenté entre 2000 et 2006 mais il reste très inégalitaire.

(17) Une implication de leur article est de comprendre pourquoi certains pays imposent un salaire minimum plus élevé et une protection de l'emploi plus élaborée. Les auteurs rejoignent, par ailleurs, la conclusion précédente de l'inefficacité relative des politiques marginales de réforme du marché du travail sur la mobilité.

(18) Défini comme le pourcentage de personnes interrogées déclarant avoir suivi au moins une formation au cours des douze derniers mois (en 2006) ou des quatorze derniers mois (en 2000).

13. Taux d'accès à la formation professionnelle

En %

	Taux d'accès à la formation sur les 14 derniers mois, mars 2000 (hors formations de moins de 3 h)	Taux d'accès à la formation sur les 12 derniers mois, 2006 (yc formations de moins de 3 h)
Salariés	35,8	44
Indépendants	18,7	28
Chômeurs	22,0	32

Source : INSEE.

Pour être formé, il vaut mieux être diplômé Bac + 2 et travailler dans une grande entreprise du secteur énergétique qu'être non diplômé dans une très petite entreprise (TPE) agricole.

En effet, comme le montre le tableau 14, plus la taille de l'entreprise dans laquelle travaillent les salariés est grande, plus ils ont accès à un dispositif de formation professionnelle. De plus, le secteur est discriminant comme le statut. C'est dans le secteur de l'énergie que les salariés ont l'accès le plus élevé, puis dans le secteur public (administration publique), l'éducation et la santé, l'action sociale. Viennent ensuite les autres secteurs tertiaires et l'industrie, puis le commerce, l'hôtellerie, la restauration, la construction et l'agriculture. Le taux d'accès à la formation professionnelle est plus élevé pour les cadres et les professions intermédiaires que pour les employés et ouvriers. Parallèlement, il augmente avec le niveau du diplôme.

Plus généralement, être en intérim ou en emploi aidé et non en CDI diminue la probabilité d'accès à la formation au cours d'une période d'emploi de 8,3 points et être en CDD de 3,45 points. De même, avoir plus de 45 ans réduit la probabilité d'accès à la formation de 5,5 points par rapport à la tranche d'âge 15-24 ans (INSEE, 2009).

L'étude des formations dispensées dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ou du congé individuel de formation (CIF) ne donne pas de meilleurs résultats[19]. Or, même si elles ne bénéficient qu'à très peu d'individus, elles symbolisent le volet « sécurité » de la flexisécurité.

Selon la Cour des comptes (2009), 46 347 bénéficiaires de CIF et 303 000 bénéficiaires de DIF seraient dénombrés (estimations pour l'année 2007). Toutefois les demandes sont plus nombreuses puisque seuls 68 % des dossiers de demande de CIF de salariés en CDI ont été acceptés ; pour les salariés en CDD, ce taux d'acceptation s'élevait à 89 %. Les dossiers acceptés de ces derniers restent néanmoins cinq fois moins nombreux que ceux des salariés en CDI.

(19) Les caractéristiques de ces dispositifs sont détaillées dans le tableau 17.

14. Taux d'accès à la formation continue au cours des 12 derniers mois des actifs occupant un emploi

	Salariés	Indépendants
Caractéristiques de l'entreprise		
• changement technique au cours des 12 derniers mois		
– au moins un	62	49
– aucun	35	23
• nombre de salariés		
– 0	s.o.	26
– 1 à 9	29	29
– 10 à 19	32	45
– 20 à 49	37	
– 50 à 500	43	34
– 500 à 1 000	47	
– 1 000 ou plus	53	
• activité de l'entreprise		
– agriculture et extraction	29	21
– industrie	42	19
– énergie	68	s.o.
– construction	30	23
– commerce, hôtellerie, restauration	38	19
– administration publique	54	s.o.
– éducation	53	59
– santé, action sociale	49	62
– autre tertiaire	42	36
Caractéristiques de la personne		
• catégorie socioprofessionnelle		
– agriculteurs exploitants	s.o.	21
– artisans, commerçants et chefs d'entreprise	s.o.	21
– cadres et professions intellectuelles supérieures	60	59
– professions intermédiaires	58	46
– employés	38	s.o.
– ouvriers	28	s.o.
• diplôme		
– diplôme supérieur à Bac + 2	64	53
– Bac + 2	61	43
– baccalauréat ou équivalent	51	28
– CAP-BEP	36	20
– BEPC, brevet	37	13
– aucun diplôme ou certificat d'études	24	13
• durée du travail		
– temps complet	45	28
– temps partiel contraint	36	33
– temps partiel choisi	38	20
• genre		
– homme	45	27
– femme	43	31
• âge		
– 18 à 24 ans	49	23
– 25 à 34 ans	51	32
– 35 à 49 ans	43	31
– 50 à 64 ans	34	23
Ensemble	44	28

Champ : Salariés et indépendants de 18 à 65 ans ayant terminé leurs études depuis un an au moins.

Lecture : Parmi les personnes ayant un emploi salarié à la date de l'enquête et dont l'entreprise a connu un changement technique récent, 62 % déclarent avoir accédé à une formation au moins au cours des douze mois précédents ; s.o. = sans objet.

Source : INSEE (2006), enquête complémentaire à l'enquête Emploi sur la formation continue.

15. Probabilité d'accéder à la formation au cours d'une période d'emploi (modèle *probit)*

	Coefficient	Effet marginal (en %)
Caractéristiques socio-démographiques		
• âge en début de période		
– 15-24 ans	Réf.	
– 25-34 ans	– 0,069	– 1,4
– 35-44 ans	– 0,068	– 1,3
– 45-60 ans	– 0,306(***)	– 5,5(***)
• genre		
– femme	Réf.	
– homme	0,177(***)	3,5(***)
• type de ménage en 2003		
– célibataire sans enfant	0,088(**)	1,8(**)
– parent de famille monoparentale	0,128(**)	2,7(**)
– en couple sans enfant	0,060(*)	1,2(*)
– en couple avec un enfant	Réf.	Réf.
– en couple avec deux enfants	0,069(**)	1,4(**)
– en couple avec trois enfants ou plus	0,067	1,4
– autres cas (indéterminé)	0,097	2,0
• diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale		
– aucun diplôme ou CEP	Réf.	
– BEPC	0,188(***)	4,1(***)
– CAP/BEP	0,121(***)	2,5(***)
– baccalauréat ou équivalent	0,189(***)	4,1(***)
– Bac + 2	0,278(***)	6,3(***)
– diplôme de niveau supérieur à Bac + 2	0,193(***)	4,2(***)
• origine géographique		
– non immigré	Réf.	
– immigré	– 0,105(**)	– 2,0(**)
• groupe social		
– cadres et professions intellectuelles supérieures	0,464(***)	11,3(***)
– professions intermédiaires	0,401(***)	9,1(***)
– employés qualifiés	0,199(***)	4,3(***)
– ouvriers qualifiés	0,180(***)	3,8(***)
– employés non qualifiés	0,101(*)	2,1(*)
– ouvriers non qualifiés	Réf.	
– inconnu pour l'emploi	0,368(***)	8,7(***)
• nombre de salariés		
– 1 à 2	Réf.	
– 3 à 9	– 0,090	– 1,7
– 10 à 49	0,032	0,7
– 50 à 99	0,279(***)	6,4(***)
– 100 à 199	0,261(***)	5,9(***)
– 200 à 499	0,330(***)	7,7(***)
– 500 ou plus	0,445(***)	9,8(***)
– dans services domestiques ou chef d'entr. salarié	0,429(***)	10,6(***)
• secteur d'activité		
– industries agricoles et aliment., biens de conso.	Réf.	
– indus. auto., biens d'équip., biens intermédiaires	0,189(***)	4,1(***)
– construction	0,096	2,0
– commerce et transports	0,038	0,8
– activités financières et immobilières	0,215(***)	4,8(***)
– services aux entreprises	0,192(***)	4,2(***)
– services aux particuliers	0,202(***)	4,4(***)
– éducation, santé, action sociale	0,524(***)	13,0(***)
• utilisation de nouvelles technologies en 1998		
– n'utilisait pas de nouvelles technologies	Réf.	
– utilisait des nouvelles technologies	0,168(***)	3,4(***)

	Coefficient	Effet marginal (en %)
Caractéristiques du marché du travail local (département)		
• indice de Herfindahl (concurrence sur le marché du travail dans le département, par secteur d'activité en NAF36)		
– quartile le moins concurrentiel	Réf.	
– 3e quartile (peu concurrentiel)	– 0,086(**)	– 1,7(**)
– 2e quartile (moyennement concurrentiel)	– 0,122(***)	– 2,3(***)
– 1er quartile (très concurrentiel)	– 0,219(***)	– 4,1(***)
– taux de chômage dans le département	– 0,020(***)	– 0,4(***)
– part du secteur dans le total des emplois	– 0,080	– 1,6
• contrat de travail		
– à durée indéterminée (CDI)	Réf.	
– intérim et emplois aidés	– 0,553(***)	– 8,3(***)
– à durée déterminée (CDD)	– 0,184(***)	– 3,4(***)
– précaire (intérim, emplois aidés, CDD) puis CDI	0,090	1,9
• temps de travail		
– temps plein	Réf.	
– temps partiel	– 0,042	– 0,8
– temps plein puis partiel	0,103	2,2
– temps partiel puis plein	0,325(***)	7,7(***)
– durée inférieure à 3 mois ou autre situation	0,649(***)	17,7(***)
• promotion ou changement de poste		
– promotion ou changement de poste dans l'emploi (entre 1998 et 2003)	0,418(***)	9,5 (***)
– ni promotion ni changement de poste	Réf.	
Constante	– 1,730(***)	—
Taille de l'échantillon (nombre de périodes d'emploi)	22 674	—
Probabilité de référence (au point moyen)	—	11,9

Champ : France métropolitaine, périodes d'emploi salarié dans le secteur privé suivies par des individus âgés de 18 à 65 ans en 2003.

Lecture : Par rapport à la tranche 15-24 ans, avoir entre 45 et 60 ans en 1998 diminue la probabilité d'accès à la formation au cours d'une période d'emploi de 5,5 points.

Notes : (*) Significatif au seuil de 10 % ; (**) Significatif au seuil de 5 % ; (***) Significatif au seuil de 1 %. Les variables Période d'emploi avant et/ou après 1998 et 2003 ainsi que mode d'obtention de l'emploi ont été introduites dans le modèle mais, étant non significatives, elles ne figurent pas dans ce tableau. L'effet marginal est calculé au point moyen.

Source : INSEE (2003), enquête Formation et qualification professionnelle.

16. Répartition des salariés des entreprises de plus de 10 salariés bénéficiaires de DIF en fonction de la taille des entreprises (2007)

En %

	Salariés bénéficiant d'un DIF	Entreprises concernées
10-19 salariés	1,6	6,9
20-49 salariés	2,1	14,1
50-249 salariés	3,2	33,1
250-499 salariés	3,6	61,2
500-1 999 salariés	5,9	80,4
2 000 salariés et plus	8,2	87,8
Total	4,7	18,7

Source : Cour des comptes (2009).

17. Conditions de mise en œuvre du congé individuel de formation (CIF) et du droit individuel à la formation (DIF)

	DIF-CDI	DIF-CDD	CIF-CDI	CIF-CDD
Condition d'ancienneté	Minimale d'un an	4 mois consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois	Minimale de 2 ans dont une année au service de l'employeur (36 mois pour les entreprises de moins de 10 salariés)	24 mois, consécutifs ou non d'activité salariée au cours des 5 dernières années, dont au moins 4 mois consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois
Initiative	Initiative du salarié et accord de l'employeur		Initiative du salarié	
Calcul des droits	20 heures chaque année cumulables sur 6 ans, dans la limite de 120 heures	Au prorata de la durée du (des) contrat(s)	En fonction de la formation demandée (plafond d'heures = 1 200 h / durée = un an)	
Modalités de formation possible	• Actions de promotion • Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances • Actions de qualification • Actions dans le cadre des accords de branche • Formation hors ou sur le temps de travail		• Accéder « à un niveau supérieur de qualification, changer d'activité ou de profession et s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale » • Formation hors temps de travail	
Prise en charge	Employeur et OPCA	OPACIF		

Notes : OPCA : organisme paritaire collecteur agréé ; OPACIF : organisme paritaire collecteur agréé pour le financement du congé individuel de formation.

Source : Cour des comptes (2009).

De plus seuls 23 % des CIF bénéficient aux salariés des entreprises de moins de 20 salariés et les bénéficiaires de CIF de plus de 45 ans ne sont que 14 %.

En ce qui concerne les DIF, ils ont été attribués en priorité aux salariés des grandes entreprises qui sont pourtant cinq fois moins nombreux à utiliser leur DIF.

3.2.2. Les formations dispensées durant la période d'activité professionnelle sont peu diplômantes et non formelles

Théoriquement, les entreprises ont intérêt à fournir des formations améliorant les compétences spécifiques, c'est-à-dire permettant aux salariés de mieux exercer leur travail et d'accroître ainsi leur productivité. Les formations « généralistes », c'est-à-dire monnayables dans une autre entreprise ou dans un autre secteur devraient être payées par les salariés (*cf*. section 3.1). Mais, si le marché du travail est imparfait, l'entreprise peut financer une formation généraliste dans la mesure où la hausse salariale qui en résultera sera inférieure aux gains de productivité (Acemoglu et Pischke, 1999).

Plus le marché du travail est rigide à cause des réglementations (salaire minimum, coût de recherche de l'information, syndicats…), plus les entreprises sont en mesure de proposer des formations améliorant l'employabilité des salariés. En effet, dans ce cas, la formation augmente la productivité plus vite que le salaire.

Pourtant en France, où le marché du travail est qualifié de rigide par l'OCDE, la proportion de formations diplômantes est très faible. En 2005, 104 000 personnes bénéficiant de financements de formation continue ont obtenu un diplôme d'enseignement supérieur, secondaire, universitaire ou du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) selon l'INSEE (2009). Si ces flux ont progressé de 50 %, ils ne représentent que 1 % des formations professionnelles. Au total, seules trois personnes de 20 à 64 ans sur 1 000 ont obtenu un diplôme par la voie de la formation continue.

Pour ce qui est des formations certifiantes[20], la France est également en queue du peloton européen. En effet, 8 % des actifs accèdent à une formation certifiante dans les pays du Nord comme la Suède, la Norvège et le Danemark et 9 % au Royaume-Uni contre moins de 1 % en France[21].

Enfin, en retenant la distinction proposée par la Commission européenne entre « formations formelles » et « non formelles »[22], les conclusions sont similaires. La France se distingue par un faible taux de participation à la formation formelle ; 1,7 % contre 5,2 % en Allemagne et 6,3 % en moyenne dans l'Union européenne à 27.

(20) Le ministère de l'Éducation nationale est le principal certificateur en France mais d'autres ministères peuvent délivrer des titres ou des diplômes comme les organismes consulaires et les établissements de formation publics ou privés en leur nom propre. Enfin, les branches professionnelles créent et délivrent des certificats de qualification professionnelle (CQP) (*cf*. DARES, 2008).

(21) C*f*. Bonaïti et Viger, 2008.

(22) La Commission européenne a réalisé une enquête appelée *Adult Education Survey*. Deux types de formation continue sont distingués : la formation formelle (celle proposée dans les écoles, collèges, universités et autres types d'institutions d'éducation formelle) et la formation non formelle (toute activité d'éducation organisée et soutenue qui ne correspond pas à la définition précédente).

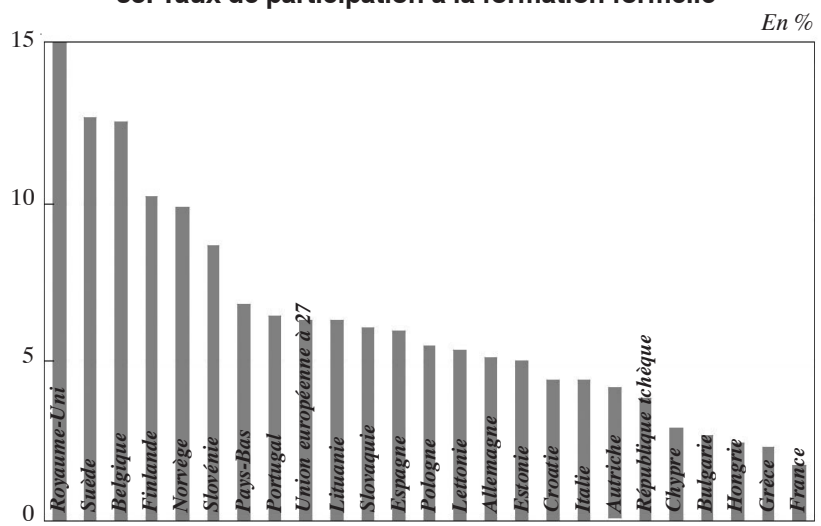
Notons au passage, en France, le recours aux formations formelles est plus fréquent pour les chômeurs et les inactifs que pour les salariés et durant leurs dix premières années de vie active.

18. Taux de participation à la formation formelle

	UE-27	France	Allemagne	Italie	Espagne
Âge					
• 25-34 ans	13,5	5,4	14,8	12,5	11,8
• 35-54 ans	4,6	0,6	2,8	2,6	4,1
• 55-64 ans	2,0	0,2	1,8	0,8	1,8
Niveau d'éducation					
• enseignement préprimaire, primaire et 1er cycle de l'enseignement secondaire	2,5	0,4	2,5	0,6	1,7
• enseignement du 2e cycle secondaire et enseignement postsecondaire qui n'est pas du supérieur	5,7	1,3	5,2	6,1	6,6
• enseignement supérieur	12,2	4,0	7,1	13,8	12,7
Activité					
• emploi	6,2	1,6	4,2	3,6	6,1
• inactivité	6,4	2,1	8,6	5,3	5,1
• chômage	6,3	2,2	5,6	8,0	6,4
Total	6,3	1,7	5,2	4,4	6,0

Sources : Commission européenne, *Adult Education Survey* et calculs des auteurs.

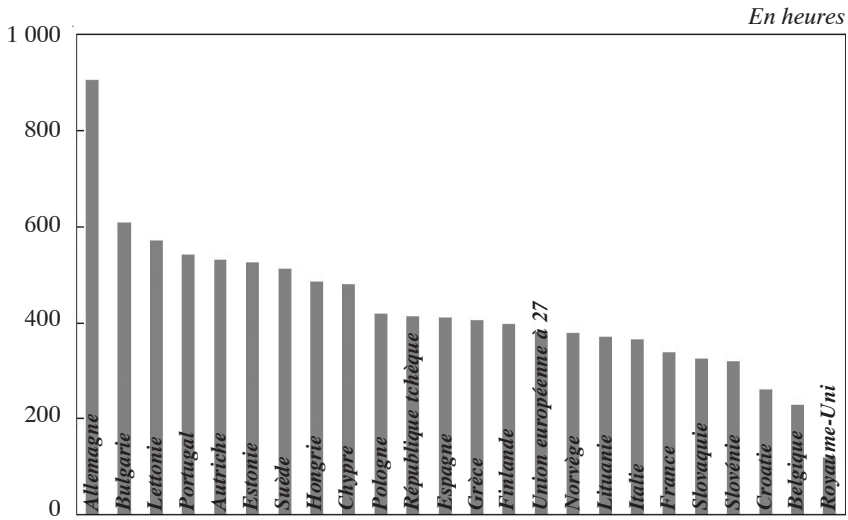
35. Taux de participation à la formation formelle



Sources : *Adult Education Survey*, Commission européenne et calculs des auteurs.

Enfin, le nombre d'heures dispensées dans le cadre d'une formation formelle est plus faible en France. En effet, les participants à une formation formelle suivent en moyenne 339 heures de cours en France contre 382 dans l'Union européenne. L'écart est très important avec l'Allemagne où le nombre d'heures moyen atteint 905. En Espagne, il est de 413 et en Italie de 367. La France se place ainsi à la 18e position au sein de l'Union européenne.

36. Nombre d'heures consacrées à l'éducation formelle



Sources : *Adult Education Survey*, Commission européenne et calculs des auteurs.

Les formations délivrées dans le cadre du DIF ne sont pas en mesure de corriger cette spécificité française car ce dispositif n'offre que 20 heures de formation chaque année, cumulables dans la limite de 120 heures. Un tel système favorise l'accès aux formations courtes car une formation diplômante de bon niveau demande 754 heures en moyenne et doit être réalisée hors de l'entreprise (INSEE, 2009).

Finalement, la France ne se distingue que pour la formation des salariés en entreprise dans la mesure où elle est basée sur une contribution obligatoire des employeurs. Le taux de participation à l'effort de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus représente 3 % de la masse salariale, ce qui est supérieur au pourcentage légal de 1,6 % pour les entreprises de 20 salariés et plus, dont 0,9 % au titre du plan de formation.

3.3. Les conséquences

Si l'attitude observée actuellement en matière de formation et de développement du travail temporaire a des justifications théoriques et conjoncturelles (sections 2 et 3.1), elle a des conséquences sur le taux de chômage en renforçant l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail. Par

ailleurs, les Français jugent ne pas avoir les moyens d'améliorer leurs perspectives de carrière, ce qui freine la mobilité et donc l'amélioration de la qualité des emplois. Enfin, la formation spécifique dans l'entreprise renforce la dépendance des salariés à leur emploi, ce qui participe à développer le stress au travail.

3.3.1. Des inadéquations géographiques en matière d'emploi

La première conséquence du manque de mobilité et d'ajustement sectoriel ou géographique est l'existence d'un chômage qui est qualifié de *mismatch* ou d'inadéquation. Le chômage est d'autant plus élevé que le *mismatch* est élevé. On peut estimer le chômage résultant de cette inadéquation entre offre et demande de travail à partir de la mesure des disparités d'emploi au sein de plusieurs sous-populations (Layard et *al*., 1991), en calculant un indicateur défini par la variance des taux de chômage relatifs à la moyenne nationale. Ce chiffre s'interprète comme un pourcentage de variation des taux de chaque population par rapport à la moyenne nationale. Si l'ajustement de la demande et de l'offre de travail était parfait, on obtiendrait un chiffre de 0 % de variation entre groupes. Selon Layard et *al*. (1991), la demi-variance des taux de chômage donne même l'écart entre le taux de chômage minimal qu'il est possible d'atteindre et le taux de chômage observé.

Nous avons calculé ces chiffres en retenant, pour définir les sous-populations le niveau de chômage local, où l'unité locale est l'un des 348 bassins d'emploi défini par l'INSEE[23].

Les résultats sont assez spectaculaires : l'écart-type du taux de chômage relatif des bassins d'emploi au second semestre 2009 est de 0,224, ce qui implique une demi-variance de 2,5 %. Cela signifie que le *mismatch* géographique contribuerait à hauteur de 2,5 points au chômage national français. Ce chiffre n'est pas stable dans le temps, et sur données trimestrielles depuis 1999, il a eu tendance à diminuer (tableau 19 et graphique 37).

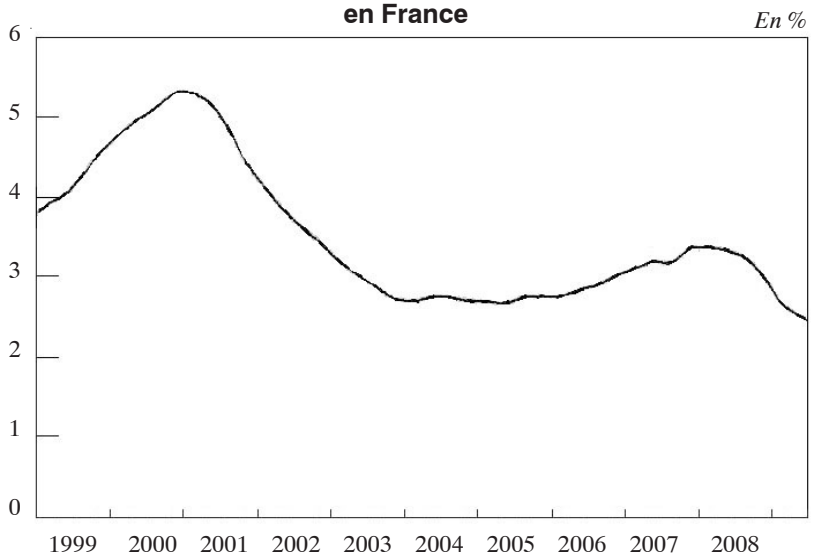
19. Écart-type, variance et impact potentiel du *mismatch*(*)

	1999 T1	2001 T1	2003 T1	2005 T1	2007 T1	2009 T1	2009 T2
Écart-type des taux de chômage relatifs	0,28	0,33	0,25	0,23	0,25	0,23	0,22
Variance des taux de chômage relatifs	0,08	0,11	0,06	0,05	0,06	0,05	0,05
Impact potential du *mismatch* géographique sur le chômage	0,04	0,05	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03

Note : L'écart entre le taux de chômage minimal et le taux de chômage observé (*mismatch*) est mesuré par la demi-variance du taux de chômage relatif conformément à Layard et *al*. (1991).
Source : Calculs des auteurs.

(23) *Cf*. http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=chomage-zone

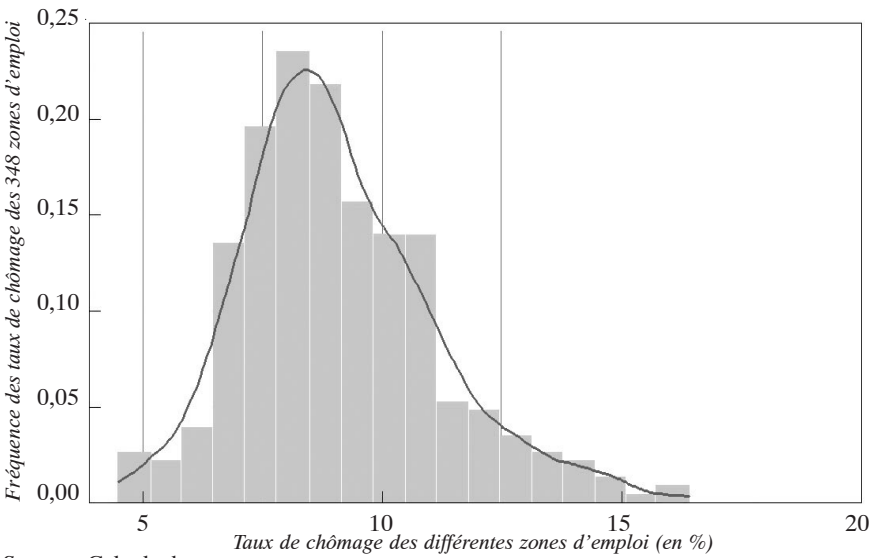
37. Impact du *mismatch* géographique sur le chômage d'équilibre en France



Source : Calculs des auteurs.

On pourra se rendre compte sur le graphique 38 de la dispersion des taux de chômage entre zones d'emploi : les barres verticales correspondent à des taux de chômage de respectivement 5, 7,5, 10 et 12,5 %. Une fraction significative du chômage des zones d'emploi a donc un taux de chômage supérieur à 12,5 % et, inversement, une grande partie des zones d'emploi a un chômage inférieur à 7,5 %.

38. Taux de chômage des 348 zones d'emploi



Source : Calculs des auteurs.

3.3.2. Les salariés français ne considèrent pas la formation professionnelle comme un moyen d'améliorer leurs perspectives de carrière

La Commission européenne a mené une enquête intitulée *Adult Education Survey* entre 2005 et 2008 dans la plupart des pays de l'Union européenne auprès de 149 033 personnes afin d'identifier les raisons qui poussaient les salariés à demander une formation continue. La France se distingue dans la mesure où la réponse « pour mieux faire son travail et/ou améliorer les perspectives de carrière » a été la moins donnée. En revanche, la proportion des personnes déclarant que la formation a pour but d'« obtenir des savoirs/compétences utiles dans la vie quotidienne » est beaucoup plus forte que dans les autres pays.

Ces réponses sont cohérentes avec les éléments théoriques (section 3.1) qui prédisent un développement disproportionné du capital spécifique aux dépens du capital humain général. Ils sont aussi cohérents avec le diagnostic établi précédemment (section 3.2) qui souligne les spécificités des formations dispensées en France qui sont plus largement centrées sur le capital humain spécifique à l'emploi, voire au poste et aux tâches des salariés, au détriment du capital humain dit général qui permet précisément d'évoluer. Ces formations ne permettent donc pas toujours aux salariés de développer leur autonomie.

20. Motifs de participation à la formation

En %

	UE-27	France	Allemagne	Italie	Espagne
Commencer son entreprise	2,6	0,7	3,8	2,6	3,9
Avoir un certificat	10,6	1,4	11,6	13,5	20,5
Rencontrer des nouvelles personnes ou pour s'amuser	8,5	0,5	10,5	13,3	9,7
Mieux faire son travail et/ou améliorer les perspectives de carrière	43,7	2,5	68,0	47,6	55,9
Afin de moins risquer de perdre son travail	10,6	13,9	20,0	2,5	10,4
Être obligé de participer	20,7	4,7	25,0	13,8	9,7
Augmenter les possibilités d'avoir un travail ou d'en changer	11,0	5,1	15,6	10,9	23,3
Avoir les savoirs/compétences utiles dans la vie quotidienne	25,9	55,0	14,3	20,9	41,6
Améliorer les savoirs/compétences sur un sujet intéressant	31,9	4,1	45,9	43,9	54,6
Autres raisons	6,5	12,1	5,4	3,9	4,1

Source : *Adult Education Survey*, Commission européenne.

En ce qui concerne les formations dispensées, la majorité concerne les sciences du comportement et du social, le commerce et le droit. Une place plus importante est donnée en France aux formations formelles associées aux services de santé et d'action sociale et, toujours dans le secteur formel, une place plus faible aux formations pour l'éducation, les sciences et l'ingénierie. En outre, en France, il existerait moins de programmes de formations générales formelles. En matière de formation informelle, les différences sont moins marquées.

21. Domaine de la formation

En %

	UE-27	France	Allemagne	Italie	Espagne
Éducation et formation formelles					
• programmes généraux	3,6	—	6.9	8,0	1,0
• éducation	8,2	1,7	7,0	6,8	8,6
• lettres et art	12,8	16,5	4,4	14,8	24,7
• sciences du comportement et du social, commerce et droit	31,3	36,2	27,4	30,0	25,8
• science, mathématiques et sciences informatiques	11,0	6,6	10,2	7,1	8,1
• ingénierie, fabrication et construction	9,8	6,3	18,7	8,7	6,9
• agriculture	1,6	1,7	1,2	1,2	1,2
• services de santé et d'action sociale	13,4	27,5	11,5	12,9	13,4
• services	5,0	3,5	7,6	3,2	7,7
• domaines inconnus ou non spécifiés	0,3	—	—	—	1,1
• sans réponse	3,1	—	5,0	7,2	1,5
Éducation et formation informelles					
• programmes généraux	3,0	4,9	3,4	2,2	2,9
• éducation	4,2	3,7	3,8	3,5	4,1
• lettres et art	11,2	9,0	10,9	16,2	13,1
• sciences du comportement et du social, commerce et droit	22,6	23,3	25,5	23,8	15,6
• science, mathématiques et sciences informatiques	13,4	15,4	13,6	10,2	19,5
• ingénierie, fabrication et construction	8,5	10,3	8,4	5,9	8,6
• agriculture	1,4	1,7	1,0	0,9	1,6
• services de santé et d'action sociale	12,2	11,6	14,5	12,0	10,0
• services	16,3	20,2	14,2	17,0	19,8
• domaines inconnus ou non spécifiés	1,4	—	—	—	4,2
• sans réponse	5,9	0,0	4,5	8,3	0,5

Sources : *Adult Education Survey*, Commission européenne et calculs des auteurs.

3.3.3. Le stress et la satisfaction au travail

Le manque de mobilité a d'autres conséquences notamment en ce qui concerne la satisfaction au travail et la gestion du stress. Lorsque les salariés ne peuvent changer d'emploi s'ils sont insatisfaits de leurs conditions de travail, incluant les relations avec les collègues et l'encadrement, il s'ensuit mécaniquement une baisse de la satisfaction moyenne au travail. La peur de perdre son emploi, même si ce risque est modéré, ou la pression du management, deviennent des sources de stress[24]. En effet, les mécanismes de mobilités jouant mal, les salariés qui sont amenés à subir des situations

(24) Voir le rapport Nasse et Légeron (2008) sur la définition du stress et des risques psycho-sociaux.

de tension au sein de leur entreprise ne peuvent pas les éviter en cherchant des postes avec un climat plus serein. Les mobilités choisies représentent de ce point de vue un mode de régulation efficace des situations de tension au travail.

Deux séries d'études comparatives permettent d'approcher la notion de stress :

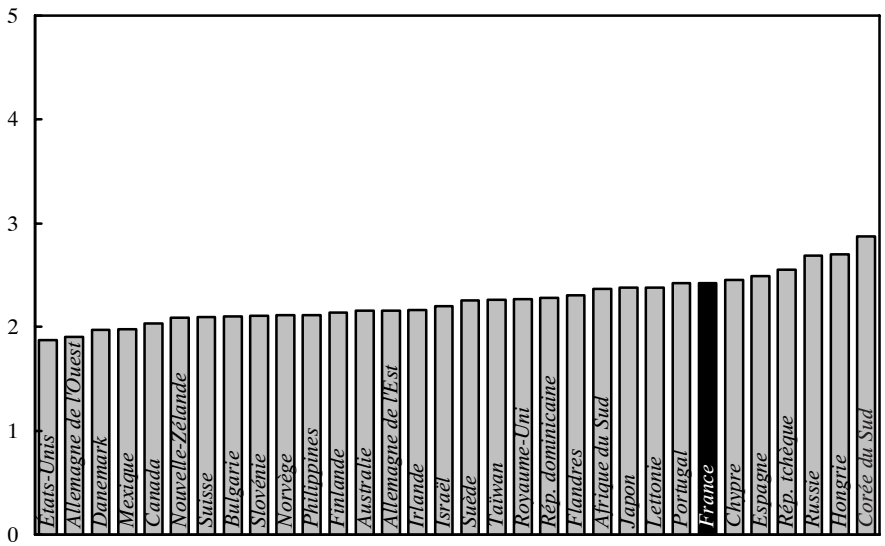
• l'enquête *International Social Survey Program* (ISSP), qui a interrogé entre 20 000 et 35 000 salariés de 32 pays sur plusieurs années, en 2005, et qui s'est consacrée aux conditions de travail ;

• l'enquête *European Quality of Life Survey* qui, tous les cinq ans, pose une série de questions reliées à la qualité de la vie selon diverses dimensions dont le stress au travail.

Nous reportons par souci de concision certains résultats de l'ISSP 2005 mais les résultats des deux enquêtes convergent pour la plupart des questions posées.

Selon l'enquête *International Social Survey Program* de 2005 déjà citée, la France se situe en bas de tableau par rapport aux indicateurs de stress, comme l'indique le graphique 39.

39. Perception du stress au travail

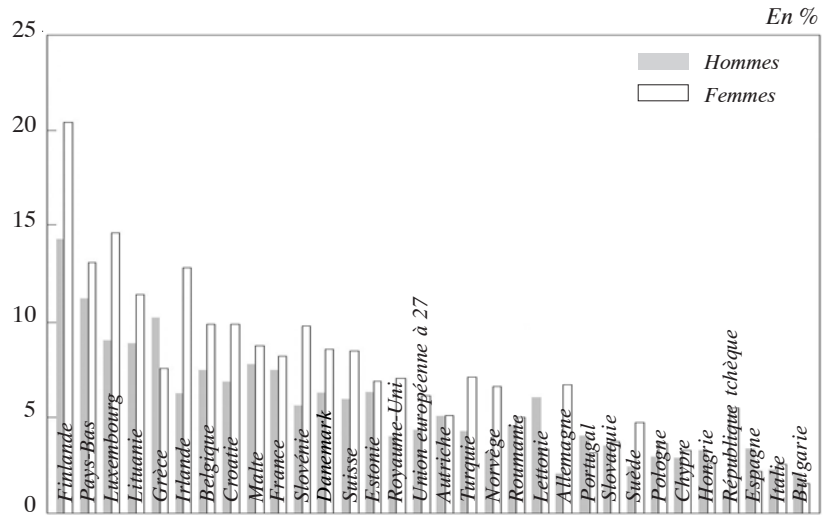


Lecture : 1 : toujours stressant ; 2 : souvent stressant ; 3 : parfois stressant ; 4 : rarement stressant ; 5 : jamais stressant.

Source : International Social Survey (2005).

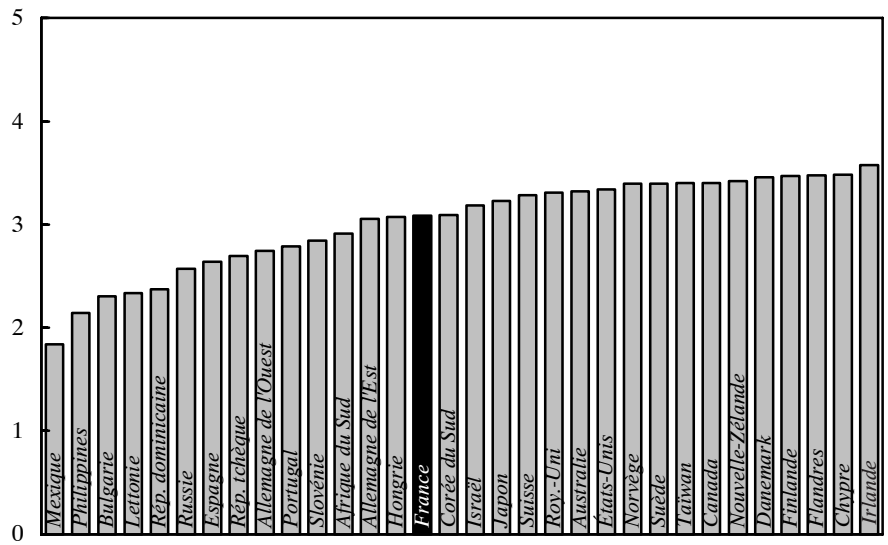
Ces constats d'un certain mal-être des salariés français sont corroborés par d'autres études. Ainsi, lorsqu'on considère des indicateurs de tension au travail et les problèmes liés au harcèlement moral (hors harcèlement sexuel) et aux contraintes morales (*bullying*), on constate que la France se situe dans le premier tiers des pays de l'Union européenne (10e pays sur les 27 de l'Union européenne) (graphique 40).

40. Harcèlement, brimades



Source : Fourth European Working Conditions Survey, 2007.

41. Inquiétude vis-à-vis du risque de perdre son emploi



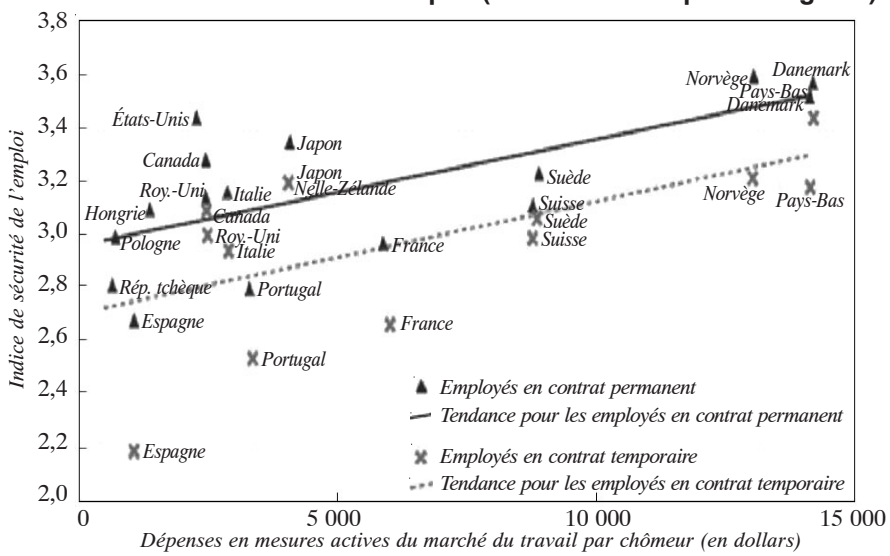
Lecture : 1 : forte inquiétude ; 2 : inquiétude moyenne ; 3 : faible inquiétude ; 4 : aucun inquiétude.

Source : International Social Survey (2005).

Cet écart à la moyenne des pays de l'enquête ne s'explique pourtant *a priori* pas par le stress de perdre son emploi. En la matière, la France se situe au 15e rang sur 32 pour l'inquiétude par rapport à la possibilité de perdre son emploi. Seuls 10 % des employés à plein-temps se déclarent très préoccupés par cette possibilité, 14 % se déclarent préoccupés dans une certaine mesure. Les législations du marché du travail et la protection de l'emploi semblent fonctionner du moins pour les salariés à plein-temps.

L'OCDE (2004, chapitre 2) a cependant nuancé ce constat de relative efficacité de la protection de l'emploi pour rassurer les salariés, en dissociant deux dimensions : d'une part, la protection de l'emploi mesurée par les indicateurs habituels (obstacles aux licenciements) et, d'autre part, la protection en termes d'indemnisation du chômage. En effet, une indemnisation généreuse étant de nature à rassurer les salariés (graphique 43b), alors que la protection de l'emploi n'est pas sécurisante (graphique 43a). Ce dernier résultat est un paradoxe qui peut s'expliquer de différentes manières : l'une d'entre elles est qu'un degré de protection plus fort décourage les entreprises de créer des emplois et diminue la rotation du marché du travail, alimentant la crainte de perdre son emploi. On retrouve les complémentarités politiques entre protection d'emploi et demande de protection d'emploi (Saint-Paul, 2000).

42. Les politiques actives du marché du travail accroissent le sentiment de sécurité dans l'emploi (fin des années quatre-vingt-dix)

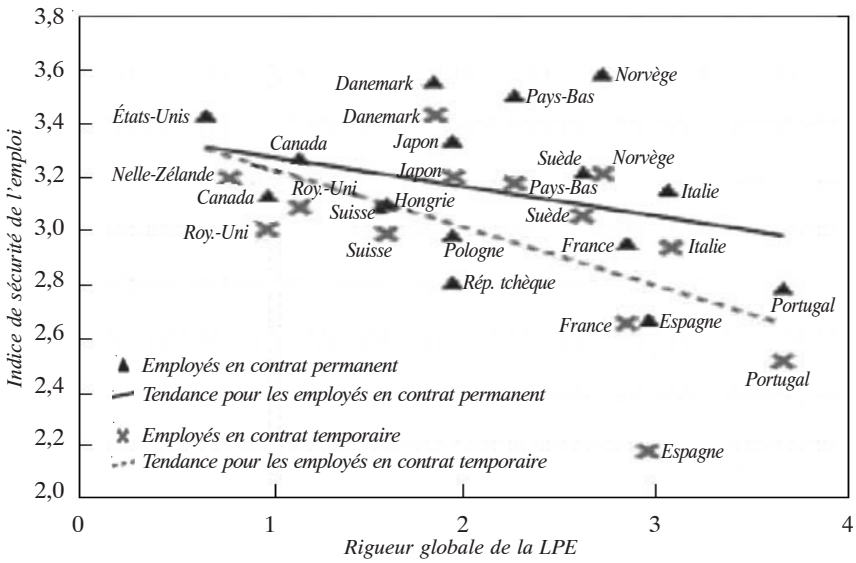


Source : OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi* (chapitre 2).

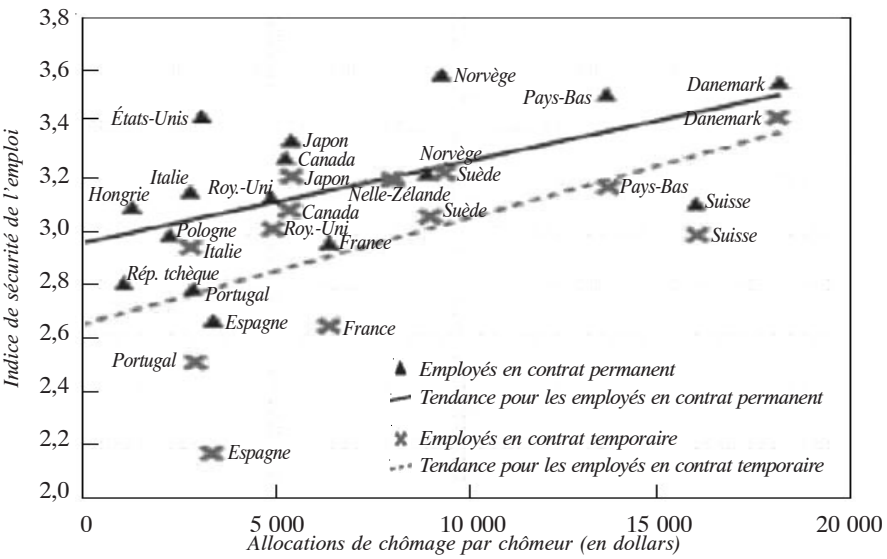
Par ailleurs, la prise en charge active des chômeurs, dont les dispositifs de type CTP ou CRP sont des exemples, semble également jouer un rôle important de sécurisation des salariés.

43. L'indemnisation du chômage rassure les travailleurs, la législation de protection de l'emploi (LPE) les inquiète (fin des années quatre-vingt-dix)

a. Rigueur de la LPE et sentiment de sécurité de l'emploi



b. Indemnisation du chômage et sentiment de sécurité de l'emploi



Source : OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi* (chapitre 2).

4. Des propositions pour réduire le stress des salariés, des incitations fortes à former et se former, des droits renforcés pour les salariés précarisés

La contrepartie de la hausse de la flexibilité externe décrite plus haut est la montée du dualisme du marché du travail.

Les salariés en contrat temporaire ont certes une probabilité plus élevée d'accéder à un emploi stable (Givord et Wilner, 2009). Un salarié en CDD a en effet 3,2 fois plus de chances qu'un chômeur d'accéder à un CDI plutôt qu'au chômage un trimestre plus tard, un intérimaire, 2,1 fois.

Mais cette situation engendre de nombreux effets pervers :

- un sous-investissement en capital humain car ce sont des salariés peu formés. Une telle évolution va peser à terme sur la croissance potentielle ;
- du stress et une faible visibilité en termes de carrière ;
- une précarisation et des difficultés à se loger, à obtenir des crédits auprès des banques, des projets de vie rendus difficiles.

Pour remédier à ces situations, nous proposons un certain nombre de mesures organisées autour de six axes :

- inciter les entreprises à former le maximum de leurs salariés en amont, de façon continue et sans attendre les plans sociaux ;
- inciter les salariés à se former en amont ;
- sécuriser les mobilités ;
- accompagner en aval les chômeurs ;
- corriger les inégalités en matière d'accès à la formation dues au dualisme du marché du travail ;
- accompagner la mobilité de façon transversale.

4.1. Inciter les employeurs à former le maximum de leurs salariés en amont, de façon continue et sans attendre les plans sociaux

Ce rapport a insisté sur les déficits de la formation professionnelle, non pas en termes de moyens, mais en termes d'offre : la qualité des formations est mal évaluée, les diplômes (ou la certification) sont trop rares et la portabilité des compétences n'est pas centrale alors qu'elle est nécessaire. Pour pallier la faiblesse du nombre des formations diplômantes dispensées avant que le salarié ne soit au chômage, il est nécessaire de créer de fortes incitations. En effet, comme nous l'avons montré, si les entreprises n'ont que peu d'intérêt économique à le faire, le coût social d'une telle attitude est élevé. La formation réduit la probabilité de se retrouver au chômage ainsi que la durée du chômage. Les personnes qui ont suivi une formation un trimestre donné ont deux fois plus de chance d'être encore dans l'emploi le trimestre suivant plutôt que d'être au chômage comme l'ont évalué Givord et Wilner dans le complément D à ce rapport.

Dans ce but, nous proposons de mettre en place un système incitatif de *bonus-malus* portant sur les diverses cotisations (comme les cotisations chômage) ou sur les allègements de charge reçus par les entreprises. Le calcul du *bonus-malus* porterait sur des critères tels que la fraction des salariés formés, le contenu et la portabilité des qualifications (capital humain général) et le fait d'offrir des formations diplômantes et/ou certifiantes plutôt que non diplômantes. Ce bonus-malus pourrait également porter sur les obligations de reclassement.

Au-delà et en l'absence d'un système incitatif ambitieux, il est probable que la jurisprudence évolue sous l'impulsion de la Cour de cassation qui a récemment invoqué le Code du travail pour sanctionner un manquement aux obligations des entreprises à maintenir l'employabilité des salariés.

En effet, la Cour de cassation a jugé que l'entreprise devait participer au maintien de l'employabilité dans deux arrêts récents, datés du 23 octobre 2007 et du 2 mars 2010.

L'arrêt du 23 octobre 2007[25] concerne la situation de deux employées ayant respectivement 12 et 24 années d'ancienneté qui avaient en tout et pour tout reçu 3 jours de formation en 1999, et qui ont été licenciées en décembre 2001. La Cour a ouvert droit à des dommages et intérêts, certes modestes (2 500 euros) pour ces deux salariées, mais pour un motif intéressant : il s'agit d'un préjudice distinct de celui impliqué par la rupture de leur contrat de travail, celui de la dégradation de leur employabilité.

Selon l'analyse de cet arrêt qui a été faite par Maître Houssain, avocat au Barreau de la Seine-Saint-Denis : « (…) la Cour de cassation vise l'article L 900-2 du Code du travail : la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale (…). De fait, si l'employeur n'est pas légalement tenu formellement d'élaborer un plan de formation, il doit s'acquitter d'une participation au financement de la formation professionnelle continue (…), sachant que cela n'est pas suffisant pour l'affranchir de ses obligations. Mais selon l'arrêt du 23 octobre 2007, l'obligation de formation professionnelle des salariés pèse principalement sur l'employeur, même si la loi du 4 mai 2004 a instauré un droit individuel à la formation (DIF) des salariés dont la mise en œuvre relève de leur seule initiative. Il semble donc que l'obligation à la formation professionnelle prend rang aux côtés de l'obligation de sécurité et de santé, comme des obligations contractuelles de résultat à la charge de l'employeur ».

L'arrêt du 2 mars 2010[26] concerne quatre salariés, employés comme garçons de cuisine par la société Hôtels Concorde depuis respectivement 1980, 1977, 1994 et 1985 et n'ayant reçu, pendant toute leur carrière dans cette entreprise, aucune formation, notamment pour combattre leur illettrisme. Sur ce cas, la Cour de cassation a infirmé le raisonnement de la

(25) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 23 octobre 2007, n° 06-40-950.

(26) Arrêt de la Cour de cassation du 2 mars 2010 : Soumaré et autres c/société de la Tour Lafayette, n° 09-40-914 à M09-40-917.

Cour d'appel pour qui la « perte de chance » résultant de l'absence de formation n'était pas constituée, et a ouvert droit à des dommages et intérêts pour chaque plaignant en vertu de l'article L6321-1 du Code du travail.

Ainsi, c'est à l'employeur de maintenir la capacité de ses salariés à occuper un emploi[27]. La responsabilité d'entretenir et d'améliorer son employabilité ne repose pas uniquement sur l'individu.

Nous souhaitons donc poser le problème des incitations à former les salariés, tous les salariés, pour les entreprises, toutes les entreprises. Pour cela, nous déclinons les propositions du rapport de Blanchard et Tirole (2003). Ce rapport proposait une réflexion d'envergure sur le système d'*experience rating* appliqué aux États-Unis. Dans ce système, « les cotisations de sécurité sociale des entreprises sont en partie modulées en fonction de leurs pratiques antérieures ou de leurs antécédents en matière de licenciements : au niveau de chaque État, le taux de cotisation d'une entreprise est déterminé sur la base des prestations de chômage versées aux salariés qu'elle a récemment licenciés » (OCDE, 2004, chapitre 2).

Dans notre rapport, nous reprenons la logique visant à internaliser les externalités dans le comportement des entreprises : en effet, sans ce système d'*experience rating*, les chômeurs sont financés par toutes les entreprises mais pas par l'entreprise qui licencie. Mais, constatant que très peu de pays se sont lancés dans cette voie à travers le calcul du nombre de licenciés par entreprise, sans doute parce que le système revient alors à pénaliser à la fois des entreprises opportunistes (qui exploitent l'externalisation du coût du chômage en embauchant puis en licenciant) et des entreprises en situation de fragilité financière, nous avançons une autre piste, originale.

L'idée est de conditionner les cotisations d'assurance-chômage et les obligations de reclassement sur la « qualité » de la politique de formation, qui dépend à la fois de la fraction des effectifs formés, de la participation des salariés aux formations et de la proportion de formations diplômantes ou certifiantes, c'est-à-dire dont la validation conduit *de facto* à une portabilité.

Proposition 1

— Mettre en place un système de *bonus-malus* sur les cotisations d'assurance-chômage et sur les obligations de reclassement en fonction de la fraction des salariés formés et du caractère diplômant ou certifiant des formations.

(27) Code du travail, art. L6321-1 : « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme (…) ».

4.2. Inciter les salariés à se former en amont

Un dialogue social de mauvaise qualité peut engendrer un report des annonces de restructuration, ce qui conduit à ne pas mettre en œuvre les formations permettant les reconversions. Certes, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a vocation à permettre l'anticipation de la mobilité, elle ne concerne que les entreprises de plus de 300 salariés et reste contrainte par les comportements rationnels des entrepreneurs et des salariés que nous avons mis en évidence.

Par ailleurs, les efforts de portabilité se concentrent sur le DIF qui est moins adapté que le CIF pour les formations longues et donc diplômantes. De plus, les textes ne précisent pas les motifs de refus qui peuvent être opposés au salarié demandeur de DIF ou de CIF (Cour des comptes, 2009, p. 568) et les critères d'acceptation sont insuffisamment transparents. Ces derniers sont en effet fixés par l'organisme paritaire collecteur agréé, FONGECIF ou OPACIF, chargé d'instruire la demande mais ne sont pas communiqués[28]. La transmission des raisons du refus pourrait aider le salarié à poursuivre son souhait de réorientation professionnelle.

Au final, les évolutions professionnelles ne sont que peu anticipées et concernent un nombre très faible de salariés qui n'augmente pas. Il serait donc utile de compléter les dispositions prévues dans la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle par des incitations à choisir des formations générales et diplômantes et par la mise en place d'un accès plus facile à ces formations.

Afin d'atteindre un tel objectif, nous proposons tout d'abord de rendre obligatoire le bilan d'étape portant sur la formation et les compétences afin que l'employeur et le salarié puissent trouver un intérêt commun à la mobilité. Un expert de l'évolution du marché du travail pourra assister à l'entretien si le salarié le souhaite. Nous pensons à l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) mais une liste pourrait être déterminée par les partenaires sociaux, sans exclure d'y associer les INSEE régionaux et les chambres de commerce et d'industrie (CCI).

De plus, un chèque « formation » pourra être donné au salarié et au fur et à mesure du cumul de ses droits. Il pourra ensuite choisir librement sa formation. Un tel chèque serait particulièrement adapté aux emplois temporaires car il leur faciliterait le suivi de leurs droits. Il ne s'agit pas de créer un dispositif supplémentaire mais de mieux utiliser les fonds prévus pour la formation professionnelle.

Ensuite, un site recensant l'ensemble des formations et les classant en fonction de critères basés sur l'utilité que les salariés en ont retiré pourrait être créé. Il serait organisé sur le modèle de « note2be »[29], le site de nota-

(28) FONGECIF : fonds de gestion du congé individuel de formation ; OPACIF : organisme paritaire collecteur agréé pour le financement du congé individuel de formation.

(29) Le site www.note2be.com permet aux élèves de noter leurs enseignants. Malgré les critiques, ce site a pu exister en faisant des concessions. Pour plus de détails sur les techniques d'évaluation au service du choix des usagers, voir Damon et *al*. (2009).

tion des enseignants du secondaire. En effet, aucun des arguments avancés pour contester l'évaluation de professeurs du secondaire par de jeunes adolescents ne pourrait être repris pour juger de l'intérêt d'un tel système par des adultes bénéficiant de formations payées par la collectivité. L'avis des participants quant à leur utilité/intérêt est le moyen le plus simple, le plus décentralisé et le moins onéreux de faire remonter l'information aux utilisateurs, des salariés parfois angoissés de perdre leur emploi. Le principe ici serait celui du « *naming and shaming* », selon l'expression anglo-saxonne.

Ce site répertorierait aussi, dans un premier temps, les formations professionnelles labellisées comme prévu par la loi sur l'orientation professionnelle(30).

Enfin, le *e-learning* pourrait être développé pour les formations de base sur le modèle de *Learn Direct*. Ce programme anglais de formation par Internet tourné vers l'acquisition des compétences de base a le double objectif de doter les adultes ayant le niveau de qualification le plus faible du socle minimal de compétences et de développer un ensemble de services auprès des employeurs pour améliorer les compétences. De plus, les formations sont sanctionnées par un certificat(31).

Propositions 2

— Bilan d'étape professionnel prévu dans la loi d'orientation professionnelle rendu obligatoire. Une liste de personnes qualifiées pourrait être déterminée par les partenaires sociaux pour assister aux entretiens de ce bilan et diffuser l'information sur les besoins des bassins d'emploi.

— Création d'un chèque formation dont la valeur augmentera progressivement avec l'ancienneté dans la carrière et qui pourra être utilisé par le salarié parmi les formations labellisées comme prévu dans la loi relative à l'orientation professionnelle.

— Obligation pour les FONGECIF et OPACIF de motiver les raisons de leur refus de prise en charge d'un salarié et de proposer une alternative de réorientation.

— Création d'un site Internet recensant les formations labellisées et notées grâce à des évaluations multicritères réalisées à la fois par l'administration et, de façon complémentaire, par des opérateurs privés ou universitaires, mais aussi par les usagers.

— Développement du *e-learning* tourné vers l'acquisition des compétences de base avec relais locaux pour la promotion et la mise à disposition de matériel.

(30) Ce seraient les formations qui permettent « d'accéder à la connaissance des métiers, des compétences et des qualifications nécessaires pour les exercer, de bénéficier de conseils personnalisés en matière d'orientation professionnelle, de disposer d'une information sur les dispositifs de formation et de certification et de choisir en connaissance de cause les voies et moyens permettant d'y accéder, de disposer d'une information sur la qualité des formations et des organismes qui les dispensent ».

(31) Pour plus de détails, *cf.* Damon et *al*. (2009).

4.3. Sécuriser les mobilités

Le rapport a mis en évidence l'insuffisance des mobilités choisies pour trois raisons principales :

• les institutions favorisent l'accumulation de capital humain spécifique. Le changement de profession ou de branche entraîne alors des pertes de salaires d'autant plus importantes. La perte de capital humain spécifique est donc un frein au changement d'orientation professionnelle ;

• il existe des obstacles à la mobilité géographique, tels que la complexité du droit du logement et les coûts de transaction qu'elle engendre ;

• des dispositifs institutionnels peuvent faire obstacle à la mobilité, comme les droits acquis à l'ancienneté dans l'entreprise ou dans la branche.

Dans le but, de faciliter le cdéveloppement des mobilités choisies, nous faisons les propositions suivantes.

Propositions 3

— Mettre en place des compléments salariaux à la mobilité. De telles mesures existent sous forme d'aide différentielle réservée sous certaines conditions au demandeur d'emploi indemnisé au titre de l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Il faut les généraliser à tous les salariés d'une certaine ancienneté dans un secteur ou une entreprise qui changent de secteur et subissent une décote salariale. Ce complément serait proportionnel à l'écart entre l'ancien et le nouveau salaire. L'ancien salaire serait une moyenne sur les trois dernières années afin d'éviter des effets d'aubaine. Le complément serait versé pendant une durée de 12 à 24 mois, afin de laisser au salarié le temps de ré-accumuler du capital humain, éventuellement diminuant progressivement dans le temps. Il devrait en outre être versé directement au salarié sans interférence avec l'employeur afin d'éviter des effets opportunistes à la baisse des salaires qui peuvent être partiellement évités par le SMIC. Enfin, il faut les conditionner aux ressources du ménage.

— Développer les aides à la mobilité géographique, en les rendant accessibles à ceux qui ont une opportunité professionnelle sans forcément avoir été licenciés ou être inscrits à Pôle emploi comme pour les fonctionnaires. L'information devra être totalement centralisée par Pôle emploi. Et les aides devront être versées au moment du changement et non avec le paiement de l'impôt sur le revenu.

— Réaliser des expérimentations portant sur de nouvelles formes de baux plus souples afin d'aider les chômeurs, les salariés en CDD et les travailleurs à faible revenu à déménager. Les nouveaux baux peuvent concerner une zone géographique délimitée au titre de l'expérimentation, ou des propriétaires-bailleurs particuliers (bailleurs sociaux, retraités sous condition de ressources) ou enfin les nouveaux baux signés. Ces baux seraient rompus rapidement en cas d'impayés, mais les locataires de bonne foi devraient bénéficier en priorité du droit opposable au logement.

— En matière de droits à la formation, d'indemnisation ou de prise en charge renforcée par Pôle emploi, éliminer les dispositifs de droits acquis à l'ancienneté dans une entreprise ou dans une branche et, au contraire, capitaliser ces droits sur des comptes individuels en fonction de l'ancienneté dans l'emploi, comme pour les calculs de droits à la retraite et hors « régimes spéciaux », sauf circonstances exceptionnelles de pénibilité ou de dangerosité des branches ou des emplois. Par exemple, la capitalisation des droits devrait conduire au cumul des droits lorsque les salariés occupent plusieurs temps partiels. Or, dans le système actuel, on ne retient que les droits les plus favorables d'un des contrats de travail.

4.4. Accompagner en aval les chômeurs

Nous avons souligné l'importance de mobiliser les acteurs et de les aider à se prendre en main, en leur donnant les incitations appropriées pour se former ou pour être mobiles, plutôt que de les assister ou d'entrer dans une logique paternaliste ou autoritaire.

Un exemple concret de l'opposition de ces deux logiques concerne l'assurance-chômage. Dans un système paternaliste, on conserve une indemnisation constante sur une période de temps longue, on oblige les demandeurs d'emploi à postuler à des offres et on menace de les radier s'ils n'acceptent pas les offres d'emploi dites acceptables. Concrètement, il nous semble que le concept d'offre d'emploi acceptable est difficile à objectiver et conduit à très peu de radiations.

Au contraire, la logique d'une dégressivité incitative et continue des droits nous semble préférable, sous l'angle de la responsabilisation individuelle, à la logique de la sanction administrative. D'une part, la sanction administrative peut être arbitraire ou infondée, ce qui ne contribue pas à sécuriser les individus ; d'autre part, elle laisse une trop grande marge à des acteurs de Pôle emploi notoirement débordés : on ne peut pas contrôler efficacement des dizaines d'intervenants. Les risques sont grands de commettre des erreurs de deux types : sanctions injustes ou absence de sanction méritée.

La logique de sanction devrait être externalisée : en cas de fraude avérée, c'est à un juge de délivrer un jugement qui peut être administratif ou pénal, mais avec l'assurance de droits du défendeur. Ce rapport ne s'oppose pas à la logique de sanction, qui est nécessaire pour combattre les excès et les fraudes à l'assurance. En revanche, il faut reconnaître le risque que l'aléa moral ne soit pas uniquement du côté du chercheur d'emploi : il y a un aléa moral à laisser le service public de l'emploi, qui est évalué sur sa capacité à résorber le chômage, à être aussi le service qui radie les chômeurs.

Enfin, il faut utiliser la crise actuelle comme une opportunité permettant de (re)former les individus et de les sécuriser *via* la mobilité choisie. Le chômage partiel est une occasion de former les salariés à d'éventuelles autres carrières. Économiquement, les récessions sont les périodes où le coût d'opportunité du temps, et donc du temps consacré aux formations, est le plus important. Néanmoins, les tentatives actuelles sont peu probantes pour toutes les raisons théoriques développées ci-dessus.

Propositions 4

— Substituer à la logique de sanction administrative la logique de dégressivité dont la pente doit être négociée par les partenaires sociaux. Les manquements aux obligations des chômeurs peuvent et doivent en toute logique être sanctionnés, mais par une autorité indépendante du service public en charge des politiques d'emploi.

— Développer l'utilisation du chômage partiel visant à reformer des salariés à d'autres métiers comme le demande la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle(*) par une meilleure information des salariés.

(*) *Cf.* instruction DGEFP, n° NOR ECED091554 3J du 6 juillet 2009.

4.5. Corriger les inégalités en matière d'accès à la formation dues au dualisme du marché du travail

Nous avons insisté sur le développement depuis vingt ans de la flexibilité et de l'accélération de la dualisation du marché du travail et montré la plus grande rotation des emplois temporaires ces dernières années. Il n'est pas question de remettre en cause l'emploi temporaire dont l'utilité est confirmée par le Code du travail dans un contexte de concurrence mondiale et cyclique et qui constitue un moyen d'entrer sur le marché du travail. Mais les contrats temporaires réduisent les chances de se maintenir dans l'emploi et posent trois questions :

• celle de l'amélioration de l'employabilité effective de ces catégories de travailleurs ;

• celle du financement de leur formation dans la mesure où les employeurs ne peuvent pas internaliser leur coût. En effet, une fois formés les salariés temporaires partiront rapidement puisque c'est la nature même des contrats ; l'employeur ne pourra donc pas, par une augmentation de productivité, récupérer son investissement ;

• celle du caractère temporaire d'un tel statut à partir du moment où il n'est pas choisi. Plus des deux tiers des salariés en CDD ou en contrat temporaire auraient préféré avoir un CDI (Fabre et De Riccardis, 2007).

Par ailleurs, cette catégorie de salariés est préoccupée par le risque de se retrouver au chômage : 79 % des personnes en CDD et 81 % des intérimaires pensent que leur type de contrat entraîne un risque de chômage plus élevé que le CDI. Près de 85 % des salariés en contrat court jugent également que leur type de contrat les empêche de faire des projets à long terme, comme l'acquisition d'un logement.

De plus, les salariés en CDD et en intérim sont deux fois plus nombreux à perdre leur emploi et à s'inscrire à Pôle emploi que les licenciés économiques.

Les salariés en contrat de travail temporaire qui ont un projet de reconversion professionnelle doivent donc avoir accès aux dispositifs d'accompagnement de type contrat de reconversion professionnelle (CRP) ou contrat de transition professionnelle (CTP)[32] pour ceux travaillant dans les entreprises de moins de mille salariés ou aux congés de reclassement ou de mobilité pour ceux travaillant dans des entreprises ou des groupes de plus de mille salariés. Ces dispositifs sont pour l'instant réservés aux licenciés économiques et le CTP fait l'objet d'une expérimentation.

En effet, ces dispositifs et en particulier le CTP semblent accroître sensiblement la probabilité d'occuper un emploi stable. Selon la DARES (2009a et b), seuls 21 % des salariés licenciés économiques sous CTP sont encore au chômage 13 à 18 mois après le début de l'accompagnement à la sortie contre 25 % de ceux entrés en contrat de reconversion professionnelle (CRP). Pour les licenciés n'ayant pas bénéficié de ces dispositifs, 32 % sont encore au chômage après cette même période. De plus, 54 % des personnes suivies par un CTP ont trouvé un emploi de plus de 6 mois contre 49 % des personnes suivies par un CRP. Seuls 38 % des licenciés économiques sans accompagnement trouvent un tel emploi. Or si les personnes suivies dans le cadre d'un CTP ou d'un CRP sont plus rapidement prises en charge et si elles bénéficient d'un accompagnement individualisé, elles ont aussi un accès facilité à la formation. Près de 60 % des personnes suivies par un CTP déclarent avoir reçu au moins une formation pendant leur accompagnement contre 30 % des bénéficiaires d'un CRP et 20 % des licenciés économiques.

Le dispositif proposé par la nouvelle loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ne suffit pas car il précise les financements et non les moyens pour parvenir à un meilleur accès à l'« outillage ». Le coût ne serait pas si élevé si on tient compte des effets externes positifs et du fait que 44 % des personnes suivies en CRP ont quitté le parcours d'accompagnement avant la fin et 74 % d'entre elles occupent un emploi durable en février 2008, date de l'enquête menée par la DARES. Ce coût pourrait être pris en charge par les salariés, l'employeur, l'État, l'AGEFOS PME et le Fonds d'assurance formation du travail temporaire. Dans le cas des salariés en fin de CDD, l'employeur versera l'indemnité de précarité avec accord du salarié et le reliquat des droits à l'allo-

(32) *Cf.* tableau 22, pour une comparaison des deux dispositifs d'accompagnement dans l'emploi.

cation formation acquis au titre de droit individuel à la formation (DIF) et l'État versera, comme pour les licenciés économiques, un doublement du reliquat du DIF et une subvention.

Propositions 5

— Supprimer le CRP pour y substituer le CTP.

— Généraliser le CTP et l'ouvrir aux travailleurs temporaires qui ont un projet professionnel.

4.6. L'accompagnement de la mobilité : une mission transversale

Les pistes évoquées ci-dessus qui visent à accompagner la mobilité et gérer les évolutions de carrière nécessitent :

• des moyens et une forte communication : il ne s'agit pas de créer des dispositifs nouveaux et mal financés, mais des dispositifs ambitieux, visibles et propres à rassurer et à sécuriser les salariés dans leurs évolutions de carrière ;

• un décloisonnement des logiques d'intervention : d'une part, les évolutions entre branches ne peuvent être gérées au niveau d'une branche mais au niveau interbranches ; d'autre part, les mobilités géographiques ne peuvent pas être gérées au niveau local mais au niveau national ; enfin, les interventions concernent plusieurs ministères (Travail pour les relations sociales, Logement pour les mobilités géographiques, Éducation et universités pour la formation, voire Santé en matière de gestion du stress lié aux évolutions professionnelles) ;

• la prise en charge des salariés temporaires par des dispositifs spéciaux ;

• une coordination des actions par un organisme fort et doté de plusieurs compétences.

Proposition 6

— Mise en place d'une structure interministérielle, comme une « Délégation interministérielle consacrée aux mobilités », qui soit l'émanation de ces différents ministères et départements ministériels, sous l'égide du Premier ministre voire rattachée à un secrétariat d'État aux mobilités. Cette structure ne doit pas être permanente, sous peine d'enlisement, mais, au contraire, être temporaire. Elle devrait produire un rapport d'activité tous les ans et être renouvelée tous les cinq ans sur la base des résultats et des besoins en termes de mobilité. Cette structure devrait regrouper et coordonner les *moyens et structures existants* au sein des différents départements et non pas s'ajouter à ces structures.

22. Comparaison des différents régimes d'accompagnement des demandeurs d'emploi (CTP/CRP)

	Droit commun (refus de la CRP ou du CTP)	Convention de reclassement personnalisé	Contrat de transition professionnelle
Conditions d'accès	Accès à l'indemnisation (ARE) conditionné au fait d'être involontairement privé d'emploi et à la durée des périodes de travail antérieures récentes (minimum : 6 mois d'activité au cours des 22 derniers mois)	Être l'objet d'une procédure de licenciement économique dans une entreprise de moins de 1 000 salariés + avoir droit à l'indemnisation chômage (ARE)	Être l'objet d'une procédure de licenciement économique dans une entreprise de moins de 1 000 salariés (sans condition de droit à indemnisation)
Rupture du contrat de travail	Licenciement au terme du préavis légal ou conventionnel	Rupture réputée d'un commun accord, si le salarié accepte, au terme d'un délai de réflexion qui lui est laissé : 14 jours pour la CRP, 21 jours pour le CTP	
Indemnités de rupture	Versement au salarié du salaire dû au titre du préavis et des indemnités de rupture prévues par le Code du travail ou la convention collective	Versement au salarié de toutes les indemnités de rupture prévues par le code du travail ou la convention collective à l'exception du préavis légal versé à l'ASSÉDIC	
Autres obligations financières de l'employeur		Versement à l'assurance chômage : • de 2 mois de salaire (chargé) représentant le préavis légal, pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté • pour l'ensemble des salariés, du montant des droits à allocation de formation acquis au titre du droit individuel à la formation	*Idem* CRP à une nuance près : versement également du préavis légal pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté, soit 1 mois de salaire
Sanction (de l'employeur) en cas de non-proposition		2 mois de salaire	1 mois de salaire
Statut de l'ex-salarié	Demandeur d'emploi	Stagiaire de la formation professionnelle	
Durée	7 à 23 mois (pour les moins de 50 ans) selon la durée des périodes travaillées récentes	8 mois, au terme desquels il y a basculement dans le régime de droit commun (les 8 mois étant déduits du reliquat de durée d'indemnisation)	12 mois, au terme desquels il y a basculement dans le régime de droit commun (les 12 mois étant déduits du reliquat de durée d'indemnisation, à l'exception des périodes travaillées)

Début de l'indemnisation	Au terme du délai de carence de 7 jours et du différé (congés payés résiduels et équivalent-jours des indemnités supra-légales)	Immédiat (lendemain de la fin du contrat de travail)	
Montant de l'indemnisation	Entre 57,4 et 75 % du salaire brut antérieur (pour les revenus les plus faibles)	– Si 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : • 80 % du salaire brut pendant 3 mois • 70 % pendant les 5 mois suivants • si moins de 2 ans d'ancienneté : droit commun (ARE) – Indemnité différentielle de reclassement en cas de reprise d'emploi avec une baisse de rémunération excédant 15 %	– 80 % du salaire brut pendant les 12 mois – Possibilité de « capitalisation » (versement sous forme de prime) en cas de reprise d'emploi avant le terme du contrat (à hauteur de 50 % des mois restant à courir et dans la limite de l'indemnité correspondant à 3 mois) – Indemnité différentielle de reclassement (comme pour la CRP)
Mesures d'accompagnement et de reclassement prévues dans les textes	Convention de 2006 : • examen de distance à l'emploi par l'ASSÉDIC et, à compter du 01/07/2007, entretien à l'ANPE dans les 5 jours suiv. • élaboration d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) • entretiens de suivi mensuels • aides au reclassement	Spécificités prévues par rapport au PPAE : • entretien de pré-bilan dans les 8 jours suivant la fin du contrat de travail • dans les 30 jours, mise en place d'un plan de reclassement • doublement du reliquat de droits à formation acquis au titre du droit individuel à la formation	Aux mesures d'accompagnement et de formation s'ajoutent des périodes de travail sous forme de CDD (chez tout employeur sauf un particulier) d'une durée inférieure à 6 mois ou de missions d'intérim, dont le cumul ne peut excéder 9 mois
Moyens d'accompagnement mis en place	Un conseiller pour environ 130 demandeurs d'emploi	Un conseiller pour environ 110 demandeurs d'emploi	Un conseiller pour environ 30 demandeurs d'emploi ; entretiens hebdomadaires ; intervention importante de personnels de l'AFPA, dont la filiale *Transitio-CTP* pilote le CTP ; possibilités accrues de formations

Champ : Entreprises et groupes de moins de mille salariés ou en procédure judiciaire.

Source : PLF pour 2008.

Conclusion

Il est incontestable que le fonctionnement du marché du travail est un domaine largement exploré par les économistes. Depuis quelques années, beaucoup de débats théoriques se sont attachés à identifier les déterminants du manque de performance globale du marché du travail, ce qui a donné lieu à des évolutions législatives et réglementaires.

À la lumière des évolutions conjoncturelles récentes et de la théorie du capital humain, nous avons souhaité dans ce rapport mettre d'avantage l'accent sur les freins à l'amélioration des conditions d'emploi, plutôt que d'insister sur les réformes des contrats de travail qui ont fait l'objet de nombreux rapports par ailleurs. Il est évident que des travaux supplémentaires devront être menés pour établir une relation économétrique entre le dualisme du marché du travail et la croissance potentielle. Mais notre constat permet d'établir l'accroissement de la flexibilité par les contrats de travail. Or, économiquement, les entreprises n'ont pas intérêt à former les salariés en emploi temporaire, dans la mesure où elles ne peuvent espérer rentabiliser cet investissement. C'est ce qu'on appelle une défaillance du marché qui doit être, de notre point de vue, corrigée par l'État.

Ainsi, dans la mesure où les travailleurs temporaires n'ont que peu accès aux dispositifs d'amélioration de leur employabilité, le dualisme et l'inégalité génèrent des pertes de capital humain pour ces travailleurs et peuvent être des sources de perte de croissance en période de tension à l'embauche.

C'est pour remédier à cette inégalité de fait que nous proposons la généralisation des contrats de transition professionnelle (CTP) à tout le territoire et leur ouverture aux salariés intérimaires et en fin de contrats à durée déterminée qui ont un projet professionnel. Le chiffrage d'une telle mesure est un exercice délicat car, d'une part, il repose sur l'évaluation du coût du CTP, qui est un dispositif aux contours multiformes, avec de nombreux financeurs directs et indirects et, d'autre part, il ne peut s'agir que d'une estimation du coût « brut », ne tenant pas compte des externalités positives de cette mesure (par exemple de la diminution du nombre de mois d'indemnisation chômage qu'elle induit potentiellement). Cela étant, dans des évaluations réalisées en octobre 2007, l'IGAS estime que les coûts de la rémunération et du dispositif d'accompagnement des bénéficiaires du CTP s'élèvent, en moyenne, à 17 000 euros par individu. Cette estimation ne permet pas de déduire avec précision le coût de la généralisation du CTP, qui dépend notamment des hypothèses émises sur le coût de la formation des travailleurs intérimaires, mais elle fournit un premier ordre de grandeur.

De plus, pour améliorer la sécurisation des parcours et donc la mobilité choisie, il faut inciter les employeurs et les salariés à développer les compétences générales et non spécifiques. En effet, la mobilité est une forme d'assurance pour les salariés contre les variations cycliques et les évolutions sectorielles de l'activité. Or elle ne peut évoluer sans incitation car « l'imparfaite mobilité entre les emplois confère un certain pouvoir de

monopsone aux entreprises, entraînant un sous-investissement en capital humain général de la part des travailleurs » (Cahuc et Zylberberg, 2003).

Nous proposons donc deux mesures incitatives principales visant à changer les comportements et à développer les mobilités choisies et sécurisées : d'une part, un système de bonus-malus incitant les entreprises à assurer une formation professionnelle diplômante à tous les salariés et, d'autre part, un complément salarial en cas de mobilité sectorielle ou professionnelle. Cette seconde mesure reprend des éléments du contrat de transition professionnelle, notamment le principe des allocations différentielles. Ce complément salarial permettrait à des salariés de plus de cinq ans d'ancienneté dans un emploi qui changent de secteur ou de profession et perdent en termes de salaire, de voir une partie de leurs pertes salariales prises en charge par la collectivité de façon temporaire. Avec un taux de compensation de 50 % sur 18 mois, cette mesure coûterait immédiatement environ 260 millions d'euros, mais l'augmentation de la mobilité induite et la plus grande acceptation d'emplois à salaire temporairement plus bas pourrait faire progresser ce montant à 1,5 milliard d'euros supplémentaires. Ces montants ne sont pas entièrement des dépenses nouvelles mais pourraient se substituer aux primes de retour à l'emploi et aux allocations différentielles.

Le coût du développement de la mobilité pourra donc être financé partiellement par redéploiement mais aussi par l'impact positif de la réduction du stress et de l'amélioration du capital humain sur la croissance du PIB.

Annexe 1
La datation des cycles d'activité et d'emploi

1. Les différents cycles

La datation des cycles économiques permet d'isoler les différentes phases économiques afin d'analyser l'évolution de variables macroéconomiques entre plusieurs périodes. Trois types de cycles économiques peuvent être analysés[1] :

- le cycle des affaires qui se rattache au niveau de l'activité (Burns et Mitchell, 1946) ;
- le cycle d'accélération ;
- le cycle de croissance ou d'*output gap* (Mintz, 1969).

1.1. Le cycle des affaires

Le cycle des affaires permet de mettre en évidence les phases de récession économique. Aux États-Unis, une datation officielle du cycle des affaires est effectuée par le National Bureau of Economic Research (NBER). En France, aucune datation officielle n'existe. Plusieurs organismes ont proposé une datation, mais aucune ne fait référence. Notamment, l'Economic Cycle Research Institut (ECRI) a repris la méthodologie du NBER en l'appliquant à un nombre plus large de pays et propose ainsi une datation du cycle des affaires pour la France. Le C*onference Board* propose aussi une datation du cycle des affaires de la France.

Les phases de récession sont de plus courte durée que les périodes d'expansion économique : depuis 1955 selon l'ECRI, sept périodes de récession seraient identifiées, d'une durée de 16 mois en moyenne contre 84 mois en moyenne pour les périodes d'expansion. La distinction entre phases d'activité selon le cycle des affaires n'est donc pas très discriminante et a conduit à privilégier l'analyse d'autres cycles d'activité.

(1) On trouvera une présentation plus détaillée de ces différents cycles d'activité dans Anas et Ferrara (2004).

1.2. Le cycle d'accélération

Le cycle d'accélération correspond aux phases de hausse ou de baisse de la croissance. La datation du cycle d'accélération permet d'isoler les périodes de reprise/accélération de l'activité et les périodes de ralentissement/récession. Plusieurs méthodes de datation des cycles permettent d'isoler les maxima et minima locaux, comme l'algorithme de Bry et Boschan (1971) ou celui de Harding et Pagan (2002).

Ces cycles sont souvent étudiés en conjoncture (durée moyenne des différentes phases, avance d'une variable par rapport à une autre, etc.), le but étant d'anticiper les retournements de cycles. Toutefois, ils ne sont pas adaptés à une analyse structurelle : certaines phases d'accélération partent d'une croissance moyenne pour atteindre une croissance élevée, d'autres partent d'une récession pour atteindre une croissance faible. La relation structurelle cyclique entre les différentes variables macroéconomiques ne sera pas constante selon ces deux cas de figure.

1.3. Le cycle de croissance ou d'*output gap*

Mintz (1972) arguait que les fluctuations économiques ont changé et ont perdu de l'amplitude depuis la seconde guerre mondiale. Les phases de croissance rapide ou lente ont remplacé les phases d'expansion ou de récession. Selon Mintz, désormais, il convient donc d'analyser les périodes de faible croissance autant que les périodes de récession. On parle alors de cycles de croissance ou d'*output gap*, qui correspondent à l'écart entre une variable macroéconomique et sa tendance : un pic sera obtenu lorsque la croissance ralentira à un niveau inférieur à sa tendance, et un creux lorsque la croissance repassera au-dessus de sa tendance. Compte tenu de la « rareté » des cycles d'affaires, les cycles de croissance permettent une meilleure discrimination de périodes en vue d'une analyse structurelle. Toutes les évolutions étant examinées en termes d'écart à la tendance, on observe plus aisément à travers les cycles de croissance la relation causale entre les différentes variables macroéconomiques. La datation des cycles de croissance peut être effectuée à partir de méthodes statistiques ou structurelles.

Là encore, aucune datation officielle n'existe pour la France. Plusieurs évaluations existent mais la plupart ont été faites pour fin d'études spécifiques (Cornec, 2004 et Bouabdallah et Tselikas, 2007) et ne présentent pas de suivi pérenne. De plus, pour la France, plusieurs datations ont été effectuées à partir d'indicateurs calculés afin d'anticiper les phases de hausse et de baisse de la croissance[2]. Les datations qui en résultent ne correspondent donc pas systématiquement aux phases réellement observées du cycle de croissance. Parmi les datations suivies, on trouve notamment celles qui sont effectuées par l'ECRI et par l'OCDE.

(2) On trouvera parmi ces indicateurs l'indicateur avancé du COE-Rexecode ou le « *composite leading indicator* » de l'OCDE.

2. Datations existantes du cycle de croissance

2.1. Datation de l'OCDE

L'OCDE propose une datation effectuée à partir des « *composite leading indicator* » (OCDE, 2008), calculés pour la France à partir des variables suivantes :

- le nombre d'immatriculations de véhicules personnels ;
- le nombre de nouvelles vacances d'emplois ;
- la confiance des ménages ;
- l'Eonia ;
- le *spread* de taux ;
- les perspectives de production personnelles et générales dans l'industrie ;
- l'opinion sur les stocks dans l'industrie ;
- l'indice de prix du SBF 250 ;
- les termes de l'échange.

La datation proposée par l'OCDE se veut avancée par rapport au cycle de croissance. Pour cela, elle intègre des variables d'enquête et financières.

2.2. Datation de l'ECRI

La datation du cycle de croissance que propose l'ECRI est basée sur la croissance de l'indicateur du cycle d'activité. Elle dépend donc des mêmes variables que celles utilisées pour isoler le cycle d'activité. Les indicateurs et la méthode exacte utilisés pour la datation du cycle de croissance français ne sont pas précisés par l'ECRI. Pour les États-Unis, les variables utilisées sont les suivantes :

- la production industrielle ;
- le PIB réel ;
- le revenu disponible brut réel ;
- le revenu réel des ménages diminué des transferts ;
- l'emploi salarié ;
- les statistiques d'emploi issues de l'enquête ménages ;
- les ventes réelles de gros et de détail.

La datation de l'ECRI souligne les différences entre les cycles de croissance et les cycles d'activité. Les cycles de croissance ont une fréquence supérieure aux cycles d'activité : l'ECRI, qui distinguait 7 périodes de récession pour la France depuis 1955, met en avant 14 phases de baisse au sens du cycle de croissance. De plus, les phases de ce cycle sont plus équilibrées : les phases de baisse correspondant au cycle de croissance duraient en moyenne 21 mois selon l'ECRI et celles de hausse 28 mois.

2.3. Avantages et inconvénients de ces datations

Les datations proposées par l'OCDE et l'ECRI ont l'avantage de présenter une méthodologie commune pour tous les pays concernés. Elles permettent ainsi une définition de base commune pour distinguer les différentes phases du cycle de croissance au sein des différents pays, et donnent notamment la possibilité d'étudier les diffusions internationales de ces cycles. En outre, ces datations sont effectuées à partir d'un ensemble de plusieurs variables macroéconomiques, ce qui permet de ne pas se limiter à la seule grandeur du PIB pour définir les cycles baissiers ou haussiers. Elles ont toutefois un inconvénient lorsqu'il s'agit d'étudier les relations entre plusieurs variables au sein d'un seul pays :

• la datation proposée par l'OCDE se veut avancée par rapport aux cycles réels d'activité, dans le but d'anticiper les chocs de croissance. Elle est donc basée notamment sur des variables d'enquête et financières. Dans le cadre d'une analyse rétrospective, elle ne reflétera donc pas forcément les cycles réellement observés de l'activité ;

• la datation de l'ECRI semble plus basée sur des variables correspondant à la sphère réelle de l'économie. Toutefois, l'absence de transparence sur les variables et la méthodologie utilisée pour chacun des pays rend son utilisation hasardeuse pour l'analyse structurelle de variables macroéconomiques. En outre, l'application à tous les pays de variables similaires à celles utilisées pour les États-Unis peut ne pas être adaptée compte tenu des différences de structure du PIB entre pays ;

• la multiplicité des variables utilisées implique que, selon le choc qui explique le cycle, la synchronisation entre les cycles des différentes variables macroéconomiques et la datation retenue ne sera pas constante dans le temps. La définition de phases à partir de ces datations ne permettra donc pas de faire ressortir clairement les phases réelles des différentes variables macroéconomiques.

Afin de palier les inconvénients des datations proposées par l'OCDE et l'ECRI, nous proposons, pour la France, une datation simple et transparente du cycle de croissance, basée uniquement sur le PIB.

3. Proposition de datation alternative

Outre les datations de l'OCDE et de l'ECRI, plusieurs études ont effectué une datation des cycles de croissance à partir de modèles à changement de régime markoviens, univariés ou multivariés. Hamilton (1989) a montré que cette méthode de datation des cycles permettait de retrouver les résultats du NBER pour la datation du cycle d'affaires des États-Unis. On se propose donc ici de construire un indicateur d'activité à partir de ce type de modèle, appliqué au PIB[3]. Pour cet indicateur, on retient deux états possi-

(3) Certes, certaines études justifient l'utilisation d'une batterie d'indicateurs plutôt que du PIB pour dater les cycles d'activité car le PIB est souvent révisé, ce qui peut amener à réviser l'historique de la datation obtenue. Toutefois, nous montrons ici que la datation obtenue par cette méthode est celle qui permet la meilleure discrimination entre les différentes phases de croissance de l'emploi.

bles d'activité (haut/bas) et le calcul est fait avec un MSVAR autorégressif d'ordre 1 sur le niveau du PIB.

La datation que nous proposons, obtenue à partir d'un modèle à changement de régime markovien, diffère de celles de l'ECRI et de l'OCDE avant 1990. À partir de 1990, les résultats sont plus proches : depuis 1990, la datation que nous proposons présente des phases qui coïncident avec celles proposées par l'ECRI dans 71 % des cas, et qui sont similaires à celles proposées par l'OCDE dans 85 % des cas.

En outre, la datation proposée semble meilleure que celles de l'OCDE et de l'ECRI pour distinguer les phases de croissance du PIB : selon notre datation, dans 87 % des cas, les phases hautes décrivaient des périodes de croissance sur un an du PIB supérieure à la moyenne et les phases basses des périodes de croissance sur un an du PIB inférieure à la moyenne. À titre de comparaison, la datation de l'ECRI correspondait aux phases de forte ou faible croissance du PIB sur un an dans seulement 58 % des cas et celle de l'OCDE dans 72 % des cas.

Ainsi, la datation proposée permet de mieux discriminer entre les phases de croissance forte et faible du PIB : en moyenne depuis 1990, le différentiel de croissance du PIB sur un an entre les phases hautes et les phases basses était de 1,9 point de pourcentage selon notre datation, contre 1,1 avec la datation proposée par l'OCDE et 0,4 avec celle de l'ECRI.

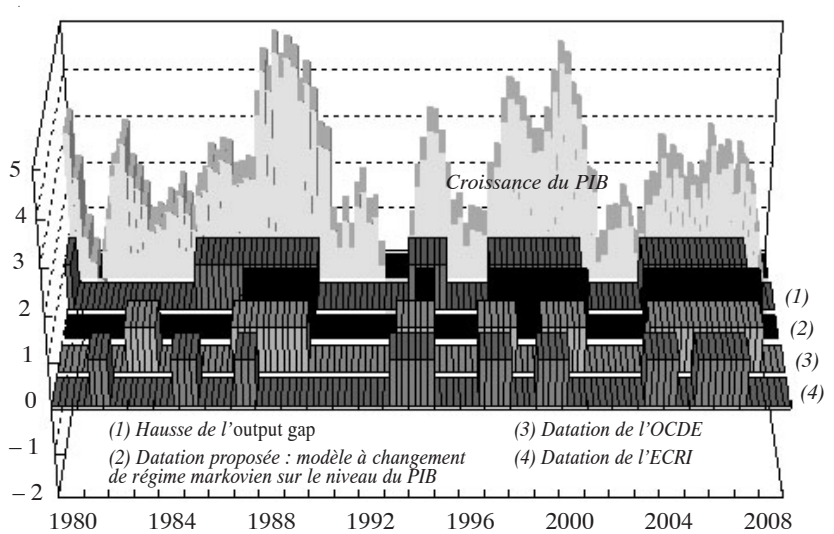
Enfin, l'OCDE calcule un *output gap* pour la France. Si on date les points bas et hauts d'*output gap* à partir de la méthode de Harding et Pagan (2002), on constate que depuis 1990, la datation que nous proposons correspond aux phases de hausse ou baisse de l'*output gap* dans 92 % des cas, contre 85 % des cas pour la datation de l'OCDE et 73 % des cas pour la datation de l'ECRI.

1. Datations des cycles de croissance du PIB

	Taux de croissance sur un an moyen du PIB (en %)			Différentiel de croissance phase haute/phase basse (en points de %)
	pendant les phases hautes	toutes phases confondues	pendant les phases basses	
Datation de l'ECRI	2,0	1,7	1,6	0,4
Datation de l'OCDE	2,3	1,7	1,2	1,1
Datation proposée	2,7	1,7	0,8	1,9

Sources : ECRI, OCDE et calculs des auteurs.

Les datations des cycles de croissance du PIB



Sources : ECRI, OCDE et calculs des auteurs.

4. Extrapolation à l'emploi

4.1. Notre datation décrit mieux les cycles passés d'emploi que celles de l'ECRI et de l'OCDE

Notre datation semble également plus discriminante en termes de taux de croissance de l'emploi que celles proposées par l'ECRI et l'OCDE : en moyenne depuis 1990, le différentiel de croissance sur un an de l'emploi salarié du secteur concurrentiel principalement marchand entre les phases hautes et les phases basses était de 1,5 point de pourcentage selon notre datation, contre 0,8 avec la datation de l'OCDE et 0,1 selon celle de l'ECRI.

2. Datations des cycles d'emploi

	Taux de croissance sur un an moyen du PIB (en %)			Différentiel de croissance phase haute/phase basse (en point de %)
	pendant les phases hautes	toutes phases confondues	pendant les phases basses	
Datation de l'ECRI	1,1	1,0	1,0	0,1
Datation de l'OCDE	1,4	1,0	0,6	0,8
Datation proposée	1,8	1,0	0,3	1,5

Sources : ECRI, OCDE et calculs ds auteurs.

4.2. Mais il convient de maintenir un décalage d'un trimestre entre le cycle d'emploi et le cycle de PIB

L'analyse des corrélations entre la croissance sur un an de l'emploi salarié du secteur concurrentiel principalement marchand et la croissance sur un an du PIB indique une relation stable dans le temps entre le PIB et l'emploi, avec un retard d'un trimestre de l'emploi sur le PIB. Ce résultat est confirmé par notre datation : l'écart le plus important entre la croissance de l'emploi en phase haute et basse est atteint lorsque nous imposons un retard d'un trimestre de l'emploi sur le PIB. Depuis 1990, la croissance moyenne sur un an de l'emploi est supérieure de 1,7 point de pourcentage en phase haute qu'en phase basse, contre 1,5 sans décalage.

4.3. Datation retenue

Le tableau suivant récapitule les différentes dates délimitant les cycles de croissance de l'activité proposées par l'ECRI et l'OCDE, ainsi que les dates que nous retenons pour la datation des cycles de PIB et d'emploi et que les dates correspondant aux points haut et bas de l'*output gap* calculé pour la France.

3. Notre datation des cycles d'activité

	ECRI	OCDE	Variation de l'*output gap*	Datation proposée pour…	
				le PIB	l'emploi
Début de phase haute	1993 T2	1993 T3	—	1994 T2	1994 T3
Début de phase basse	1995 T1	1995 T1	—	1995 T1	1995 T2
Début de phase haute	1996 T4	1996 T4	1997 T2	1997 T2	1997 T3
Début de phase basse	1998 T1	1998 T2	—	—	—
Début de phase haute	1999 T1	1999 T2	—	—	—
Début de phase basse	2000 T2	2001 T1	2001 T1	2001 T2	2001 T3
Début de phase haute	2003 T2	2003 T3	2003 T3	2003 T3	2003 T4
Début de phase basse	2004 T3	—	—	—	—
Début de phase haute	2005 T2	—	—	—	—
Début de phase basse	2007 T2	2008 T1	2007 T4	2008 T2	2008 T3

Sources : ECRI, OCDE et calculs des auteurs.

Annexe 2
Les résidus de notre équation d'emploi

Afin de vérifier les résultats obtenus en matière de productivité, nous avons modélisé l'emploi salarié du secteur marchand en fonction du PIB.

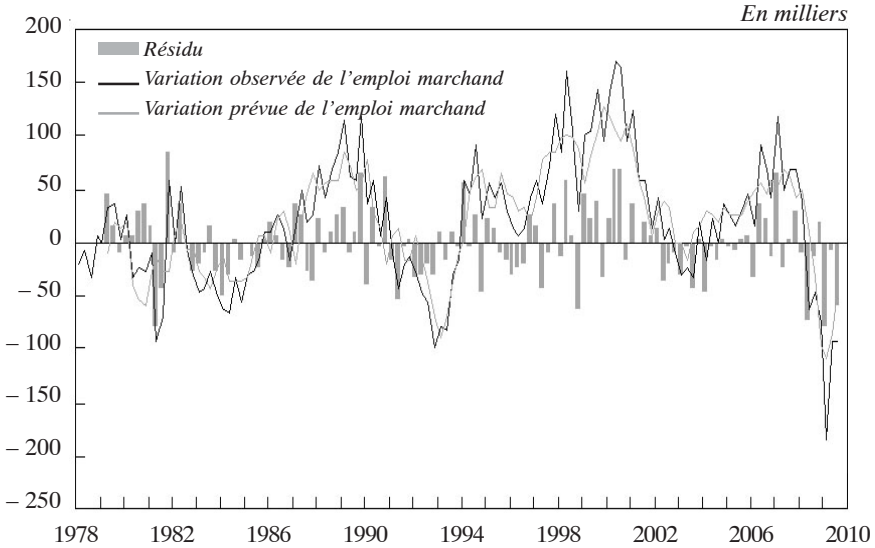
Résultats de l'estimation de l'emploi par la méthode statistico-économique

Variable dépendante : EMP Méthode des moindres carrés Échantillon ajusté : 1979 T2-2008 T4 Observations : 119 après ajustement Convergence après 18 itérations				
	Coefficient	Écart-type	t-statistic	Prob.
C	– 40,24793	10,91386	– 3,687782	0,0004
PIB	34,98668	7,027969	4,978206	0,0000
PIB (– 1)	28,71520	7,428234	3,865683	0,0002
PIB (– 2)	17,99381	7,328686	2,455258	0,0156
IND	47,64828	12,67441	3,759407	0,0003
EMPNIV (– 1) EMPNIVF (– 1)	– 0,031686	0,017429	– 1,817990	0,0718
AR (1)	0,329823	0,095769	3,443929	0,0008
AR (2)	0,223185	0,095872	2,327951	0,0217
R^2	0,715528	Moyenne variable dépendante		23,4851
R^2 ajusté	0,697588	Erreur std variable dépendante		58,16851
Écart-type de la régression	31,98802	Critère d'information d'Akaike		9,833460
Somme des carrés des résidus	113578,9	Critère Schwarz		10,02029
Log vraisemblance	– 577,0909	Critère Harnan-Quinn		9,909327
F-statistique	39,88519	Statistique Dublin-Watson		2,011668
Prob (F-statistique)	0,000000			
Roots AR inversé	67	– 34		

Source : Calculs des auteurs.

Selon ce modèle, la baisse trimestrielle de l'emploi du secteur marchand à partir du deuxième trimestre 2008 a été particulièrement forte. Le graphique suivant présente la variation trimestrielle de l'emploi marchand prévue et observée, ainsi que les résidus de la modélisation.

Variation trimestrielle de l'emploi marchand



Source : Modélisation des auteurs d'après l'INSEE.

Les résidus du modèle sont négatifs depuis le deuxième trimestre 2008. En moyenne entre le deuxième trimestre 2008 et le premier trimestre 2009, les résidus sont de – 36 000. Aux deuxième et troisième trimestres 2009, les destructions sont restées fortes : en moyenne entre le deuxième trimestre 2008 et le troisième trimestre 2009, les résidus sont de – 35 000. Si les résidus avaient été nuls en moyenne depuis le deuxième trimestre 2008, alors le niveau d'emploi au troisième trimestre 2009 serait supérieur de 210 000 emplois au niveau actuel.

L'importance des résidus met en exergue la violence de l'ajustement de l'emploi par rapport à sa réaction normale vis-à-vis du PIB. De plus, lors des précédentes périodes de phases basses du cycle de PIB, les résidus étaient plus faibles. Ils étaient même positifs en 2001.

2. Mesure des résidus de l'équation de variation d'emploi

	Moyenne des résidus de l'équation de variation d'emploi
1990 T2-1993 T1	– 7 484
1995 T1-1996 T2	– 7 511
2001 T2-2001 T4	+ 9 353
2008 T2-2009 T1	– 35 911

Source : Calculs des auteurs.

Au total, notre modélisation de variation de l'emploi confirme donc la violence de l'ajustement de l'emploi au regard des cycles passés(*).

(*) Ces calculs sont basés sur les chiffres disponibles de PIB et d'emploi qui ne sont pas au même stade de leur qualité statistique. Le passé a montré que l'estimation du PIB pouvait évoluer sensiblement au cours des révisions successives. Les estimations pourront être refaites avec les chiffres définitifs.

Annexe 3
La vitesse d'ajustement du marché du travail français s'est rapprochée de celle du marché du travail américain

L'ajustement du marché du travail français à l'activité a non seulement été plus fort que pendant les phases basses des cycles d'activité précédents, mais aussi en comparaison des autres pays.

Selon Eurostat, entre juin 2008 et juin 2009, la hausse du taux de chômage a été de 1 point en France contre 0,4 point en Allemagne. Or, pendant les précédentes phases basses du cycle du marché du travail, le taux de chômage allemand augmentait plus fortement que le taux de chômage français. Le fort recours au chômage partiel en Allemagne incité par des aides aux entreprises a, en effet, limité les licenciements et donc la hausse du chômage(*).

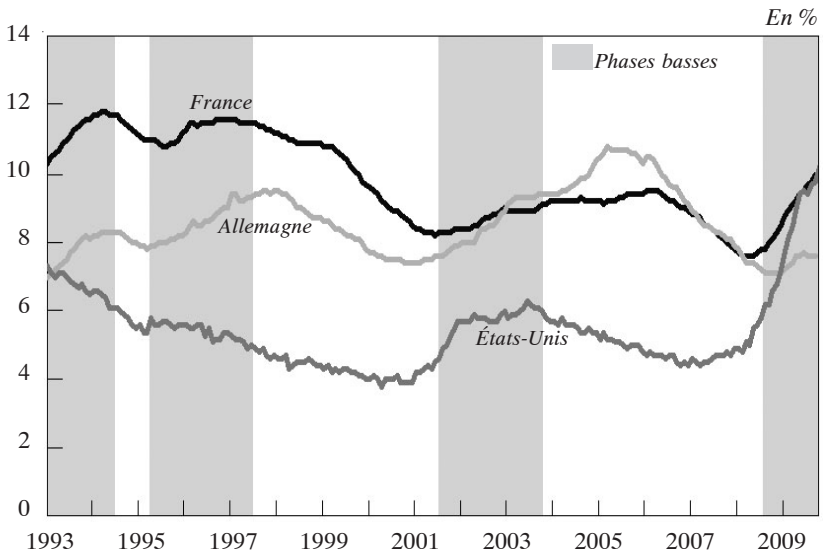
La remontée du taux de chômage a bien sûr été beaucoup plus forte aux États-Unis : + 3,9 points de pourcentage entre juin 2008 et juin 2009. Toutefois, ce constat avait déjà été observé lors des précédentes phases basses du cycle de l'emploi, hormis en 1995 où le taux de chômage avait continué de baisser aux États-Unis en raison d'un ralentissement conjoncturel moins prononcé qu'en France et en Allemagne (*cf.* graphiques).

Au cours de la dernière période, la réaction du taux de chômage s'est ainsi amplifiée en France par rapport à celle observée en Allemagne et aux États-Unis. Alors que, en 2001, la hausse du taux de chômage français était de 0,5 fois celle observée en Allemagne et de 0,2 fois celle des États-Unis, elle est désormais de 4,5 fois celle de l'Allemagne et de 0,5 fois celle des États-Unis.

Si la chute de l'emploi reste plus forte aux États-Unis qu'en France, on constate tout de même qu'elle s'est accélérée en France pendant le cycle de baisse actuel et aussi par rapport au précédent cycle de baisse de 2001.

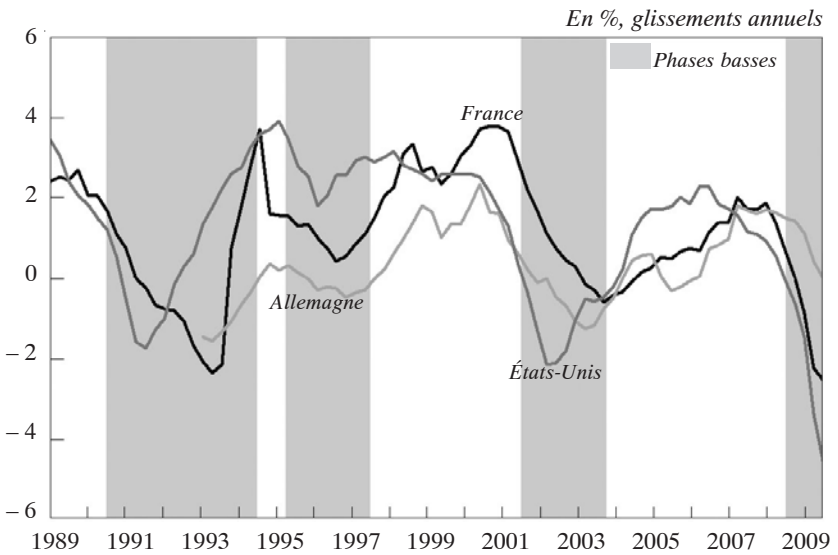
(*) L'indemnité de chômage partiel conjoncturel « Kug » correspond à un montant forfaitaire de 60 % du revenu net pour les salariés sans enfants et de 67 % pour les salariés avec enfants. L'employeur ne verse pas de rémunération pour les heures chômées mais continue de payer les cotisations sociales du salarié. Le dispositif a été largement assoupli et développé depuis 2009. La durée d'indemnisation, qui était de 6 mois à l'origine, a été allongée à 18 mois en novembre 2008 et la durée maximale des plans a été portée à 24 mois en juin 2009. De plus, la condition selon laquelle la réduction d'activité doit conduire au moins un tiers des effectifs à subir une perte de salaire brut de plus de 10 % a été levée. Enfin, l'Office du travail a pris en charge 50 % des cotisations sociales des salariés concernés à partir du 7e mois ; 100 % si l'employeur s'engage à former ses salariés durant les heures chômées depuis juillet 2009. Dans les cas de restructurations d'entreprises, la durée de versement est de 24 mois (*cf.* Eichhorst et Marx, 2009). Il y a eu jusqu'à 1,5 million de personnes en chômage partiel en mai 2009 contre 68 000 en moyenne en 2006 et en 2007.

1. Taux de chômage en France, en Allemagne et aux États-Unis



S*ources* : INSEE, BLS, Bundesagentur Fuer Arbeit et datation auteurs.

2. Croissance de l'emploi en France, en Allemagne et aux États-Unis



S*ources* : INSEE, BLS, Bundesagentur Fuer Arbeit et datation auteurs.

1. Croissance de l'emploi en France, en Allemagne et aux États-Unis(*)

	Croissance de l'emploi (en %)			Écart (en points)	
	France	Allemagne	États-Unis	France/ Allemagne	France/ États-Unis
1990 T3-1993 T2	– 3,1	—	0.0	—	– 3,1
1995 T2-1996 T3	+ 1,2	– 0,3	—	+ 1,5	—
2001 T3-2002 T1	+ 0,7	– 0,1	– 1,8	+ 0,8	+ 2,5
2008 T2-2009 T2	– 2,4	+ 0,1	– 4,6	– 2,5	+ 2,2

Note : Pendant les phases équivalentes des cycles précédents d'emploi, comme définies précédemment pour la France.

Sources : INSEE, BLS, Bundesagentur Fuer Arbeit.

En conséquence, l'écart de productivité s'est réduit puisqu'il est passé à – 0,9 point de pourcentage entre la France et les États-Unis, alors qu'il était de – 1,9 point en 2001, ce qui signifie que le marché du travail français s'est flexibilisé relativement au marché américain.

2. Croissance moyenne de la productivité

	1995-2007	2001 T2-2001 T4	2008 T2-2009 T1
Croissance moyenne de la productivité (en %)			
• France	0,8	– 0,8	– 0,4
• États-Unis	1,6	+ 1,1	+ 0,5
• Allemagne	1,2	+ 0,9	– 2,5
Écart (en points)			
• France/États-Unis	– 0,8	– 1,9	– 0,9
• France/Allemagne	– 0,4	– 1,7	+ 2,1

Note : Les données pour l'Allemagne ne sont disponibles que depuis 1992.

Sources : BLS, INSEE, Destatis et Bundesagentur fuer Arbeite.

La comparaison de cycles d'activité et non de périodes équivalentes grâce à une datation des cycles d'activité américains donne des résultats proches. La datation de l'ECRI nous a permis de déterminer rapidement les trimestres correspondant au début des différentes phases basses de croissance du PIB américain. Puis nous avons retenu comme fin de périodes les dates où la croissance du PIB sur un an atteignait un point bas, comme pour la France. Cette méthode a conduit à isoler plus de phases basses que pour la France. Nous n'avons donc retenu que les périodes correspondant au voisinage des phases basses françaises. Les dates des périodes retenues sont précisées dans le tableau 3.

3. Datation des périodes allant du début de la phase basse au point bas de la croissance sur un an du PIB

	France		États-Unis	
	Début	Fin	Début	Fin
Période A	1990 T2	1993 T1	1987 T4	1991 T1
Période B	1995 T1	1996 T2	1994 T2	1995 T4
Période C	2001 T2	2001 T4	2000 T2	2001 T4
Période D	2008 T2	2009 T1	2006 T1	2009 T2

Sources : Datation des auteurs pour la France ; Datation ECRI et auteurs pour les États-Unis.

4. Croissance moyenne de la productivité du travail

En %

	France	États-Unis	Écart (en points)
Sur un an			
• période A	1,3	0,7	+ 0,6
• période B	0,6	– 0,1	+ 0,7
• période C	– 0,8	1,5	– 2,3
• période D	– 0,4	0,8	– 1,2
Entre 1995 et 2007	+ 0,8	+ 1,6	– 0,8

Source : Calculs des auteurs.

Si l'ajustement de l'emploi à la conjoncture reste plus faible en France qu'aux États-Unis, les écarts se sont réduits. Et l'Allemagne est hors jeu.

Annexe 4
Les résultats économétriques des différentes méthodes de calcul du NAIRU

L'objet de ce rapport n'étant pas de discuter des méthodes de calcul du NAIRU, nous avons repris les calculs proposés ci-après pour les actualiser.

1. Une méthode purement statistique : le filtre Hodrick-Prescott (1997)

Pour cette estimation du NAIRU en France u_t^*, nous avons appliqué le filtre Hodrick-Prescott (HP) en prenant le paramètre λ égal à 1 600 sur le taux de chômage u_t évalué par l'OCDE en données trimestrielles sur la période 1970 T1-2009 T2.

$$u_t^* = HP\left(u_t\right)$$

Avec cette méthode de calcul, le NAIRU aurait atteint 8,1 % en moyenne en 2008 contre 8,5 % en moyenne entre 2002 et 2005. Au deuxième trimestre 2009, toujours selon cette méthode, il serait de 8,0 %.

Cette méthode étant purement statistique, il est impossible d'attribuer des causes économiques aux évolutions du NAIRU.

2. Une méthode statistico-économique : le « *triangle model* » d'après Gordon (1999)

Sur la période 1971 T4-2009 T2, on estime pour la France, sur données trimestrielles, le système espace état suivant qui est celui proposé par l'OCDE (2008) :

$$\begin{aligned}
\Delta\pi_t &= C(1)\Delta\pi_{t-1} + C(2)\Delta\pi_{t-2} + C(3)\Delta\pi_{t-3} + C(4)\left(U_t - U_t^*\right) \\
&\quad + C(5)MGS_{t-1}\left(\pi_{t-1}^{MGS} - \pi_{t-1}\right) + C(6)OIL_{t-1}\left(\pi_{t-1}^{OIL} - \pi_{t-1}\right) + \upsilon_t \\
U_t^* &= U_{t-1}^* + \varepsilon_t \\
U_t - U_t^* &= C(7)\left(U_{t-1} - U_{t-1}^*\right) + \left[0{,}9 - C(7)\right]\left(U_{t-2} - U_{t-2}^*\right) + \xi_t \\
Var\upsilon_t &= C(8) \\
Var\varepsilon_t &= 0{,}08 * C(8) \\
Var\xi_t &= 0{,}5 * C(8)
\end{aligned}$$

où $\Delta\pi_t$ est la croissance en glissement annuel de l'inflation mesurée comme la croissance de l'indice des prix *all items* de l'OCDE pour la France (*cf*. Datastream) ; U_t est le taux de chômage évalué par l'OCDE pour la France (*cf*. Datastream) ; MGS_t est le ratio du total des importations sur la somme du PIB et des importations diminuée des exportations (données OCDE en valeur ; *cf*. Datastream et site de l'OCDE pour le PIB) ; π_t^{MGS} est la croissance en glissement annuel de l'indice des prix des importations en biens et service de l'INSEE (*cf*. Datastream) ; OIL_t est l'intensité pétrolière calculée comme étant la consommation de pétrole fournie par la Dgemp divisée par le PIB ; π_t^{OIL} est la croissance en glissement annuel du prix en dollars d'un baril de *brent* (*cf*. Datainsight).

1. Résultats de l'estimation par la méthode statistico-économique

Système espace: NAIRU
Méthode : maximum de vraisemblance (BHHH)
Échantillon : 1971T4 2009T2
Observations : 151
Observations partielles : 2
Nombre d'itérations : 45

Valeurs initiales	Coefficient	Écart-type	z-statistique	Prob.
• C(1) = – 0,43000	0,843712	0,057811	14,59426	0,0000
• C(2) = – 0,43000	– 0,196905	0,074337	– 2,648828	0,0081
• C(3) = – 0,33000	– 0,265627	0,049064	– 5,413896	0,0000
• C(4) = – 0,15000	– 0,610770	0,089698	– 6,809165	0,0000
• C(5) = 0,10000	0,025817	0,006146	4,200489	0,0000
• C(6) = 0,10000	0,019170	0,011275	1,700230	0,0891
• C(7) = 1,00000	0,900004	0,275676	3,264721	0,0011
• C(8) = 0,30000	0,342292	0,017609	19,43835	0,0000
	État final	Root MSE	z-statistique	Prob.
OG	0,453660	0,610337	0,743294	0,4573
OG2	0,504066	0,498596	1,010971	0,3120
NAI	7,656457	0,437124	17,51553	0,0000
Log vraisemblance	– 251,2546	Critère d'information d'Akaike		3,433836
Paramètres	8	Critère de Schwarz		3,593692
A priori diffus	3	Critère d'Hannan-Quinn		3,498778

Source : Calculs des auteurs.

Selon cette équation, le NAIRU aurait été de 7,7 % en moyenne en 2008 contre 8,7 % entre 2002 et 2005 en moyenne. Au deuxième trimestre 2009, toujours selon cette équation, il serait de 7,7 %.

3. Une méthode purement économique : estimation d'une équation de prix et d'une équation de salaires d'après Sterdyniak et *al*. (1997)

On estime pour la France les relations suivantes[1] sur données trimestrielles :

$$\Delta w_t = c + a\Delta p_{t-1} - bu_t$$
$$\Delta p_t = \gamma + \beta\,(\Delta w_t - \Delta\pi_t) + \eta ir_t$$

où Δw_t est la croissance en glissement annuel de l'indice de taux de salaire horaire des ouvriers, INSEE (*cf*. Datastream) ; $\Delta\pi_t$ est la croissance en glissement annuel de l'indice des prix à la consommation excluant l'alimentation et l'énergie (*cf*. Datastream d'après données OCDE) ; u_t : taux de chômage évalué par l'OCDE pour la France (*cf*. Datastream d'après données OCDE) ; $\Delta\pi_t$ est la tendance de la croissance annuelle de la productivité, calculée comme étant le ratio du PIB à l'emploi total dans l'ensemble des secteurs (*cf*. INSEE, données trimestrielles filtrées HP ; λ = 1 600) ; Δir_t est la tendance des taux d'intérêt réels de long terme : moyenne mobile centrée d'ordre 9 appliquée à la différence entre le taux d'intérêt de long terme pour la France calculé par l'OCDE et la croissance sur un an du déflateur du PIB calculé par l'INSEE (données trimestrielles) (*cf*. Datastream d'après données OCDE).

En suivant Sterdyniak et *al*. (1997), on calcule le taux de chômage structurel de la façon suivante :

$$\Delta w_t = c + a\Delta p_{t-1} - bu_t$$
$$\Delta w_t = \frac{1}{\beta}(\Delta p_t - \gamma + \beta\Delta\pi_t - \eta ir_t)$$

$$\Leftrightarrow$$

$$c - bu_t = \frac{1}{\beta}\Delta p - a\Delta p_{t-1} - \frac{\eta}{\beta} ir_t - \frac{\gamma}{\beta} + \Delta\pi_t$$

(1) Le modèle de Sterdyniak et *al*. (1997), intègre également la variation du taux de chômage et des gains de productivité lissés, une variable représentant les « termes de l'échange internes » et une force de rappel dans l'équation de salaire. En outre, dans l'équation de prix, il intègre une force de rappel et l'écart de la croissance des gains de productivité à sa tendance. Nous ne les avons pas reprises car elles ne sont pas significatives.

Les auteurs définissent, pour la période 1979 T1-2009 T2, avec la méthode MCO, un chômage structurel[2] u_t^* dans le cas où $\Delta p = \Delta p_{t-1}$. Il vient alors :

$$u_t^* = \frac{1}{b}\left[\frac{\eta}{\beta} ir_t - \Delta\pi_t + \frac{\gamma}{\beta} + c + \left(a - \frac{1}{\beta}\right)\Delta p_t\right]$$

R^2 : équation de salaires 0,91 ; équation de prix 0,88

$$\Delta p_t = C(1) + C(2)\left(\Delta w_t - \Delta\pi_t\right) + C(3) ir_t$$
$$\Delta w_t = C(4) + C(5)\Delta p_{t-1} + C(6) u_t$$

2. Résultats de l'estimation par la méthode purement économique

Système : N2
Méthode d'estimation : moindres carrés
Échantillon : 1979 T1-2009 T2
Observations : 122
Observations totales du système : 244

	Coefficient	Écart type	t-Statistique	Prob.
C(1)	– 1,555809	0,376904	– 4,127871	0,0001
C(2)	0,915804	0.32063	28,56296	0,0000
C(3)	0,495066	0,075036	6,597677	0,0000
C(4)	8,121382	1,027540	7,903711	0,0000
C(5)	0,856392	0,039833	21,49966	0,0000
C(6)	– 0,730759	0,105712	– 6,912724	0,0000
Covariance résiduelle déterminante		0,960082		

Équation: DP = C(1) + [C(2)] x DPI + C(3) x IR
Observations: 122

R^2	0,872879	Moyenne variable dépendante	3,901639
R^2 ajusté	0,870742	Erreur std variable dépendante	3,663828
Erreur std de la régression	1,317235	Somme des résidus au carré	206,4779
Prob (F-statistique)	0,204565		

Équation : DW = C(4) + C(5) x DP(–1) + C(6) x U
Observations : 122

R^2	0,914988	Moyenne variable dépendante	5,231148
R^2 ajusté	0,913559	Erreur std variable dépendante	4,097814
Erreur std de la régression	1,204792	Somme des résidus au carré	172,7315
Prob (F-statistique)	0,280250		

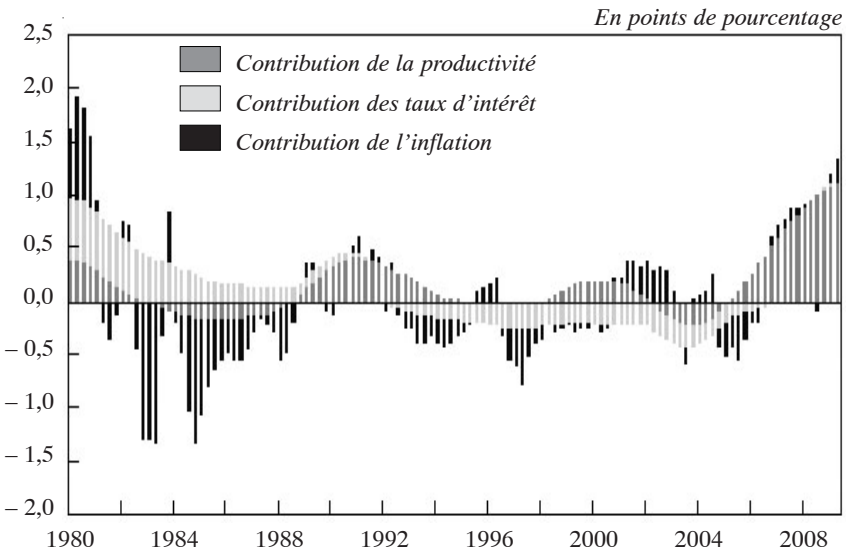
Source : Calculs des auteurs.

Selon cette méthode, le NAIRU serait de 9,9 % en moyenne en 2008 contre 8,2 % en moyenne entre 2002 et 2005. Au deuxième trimestre 2009, il serait de 10,7 %.

(2) Dans le cas inverse, les auteurs préfèrent parler de l'unique valeur du taux de chômage compatible avec une cible d'inflation définie par les autorités monétaires.

Dans cette méthode, les variables explicatives du NAIRU sont directement observables puisqu'il s'agit dans ce modèle des taux d'intérêt réels de long terme, de la tendance de la croissance annuelle de la productivité du travail et de l'inflation. Voici les contributions pour les deux périodes de baisse du chômage.

1. Contribution de la croissance de la productivité, des taux d'intérêt réels de long terme et de l'inflation aux variations du NAIRU



Source : Calculs des auteurs.

Ce graphique représente la décomposition de la croissance sur un an du NAIRU calculé. On remarque que depuis 2007, les taux d'intérêt réels de long terme ont cessé de favoriser la baisse du NAIRU. En outre, l'inflation hors alimentation et hors tabac a cessé de diminuer, ce qui ne tire plus le NAIRU à la baisse. Enfin, depuis 2006, la productivité du travail a fortement ralenti et a commencé à diminuer en 2009. Cela a tiré le NAIRU à la hausse de façon très marquée : alors que le NAIRU a augmenté de + 2,5 points de pourcentage entre sa moyenne de 2002 à 2005 et son niveau au deuxième trimestre 2009, le ralentissement puis la baisse de la productivité du travail justifient à eux seuls une remontée du NAIRU de 2,9 points de pourcentage sur cette période.

4. Récapitulatif des trois méthodes

Le tableau suivant résume les variations du taux de chômage publié par l'OCDE et des évaluations du NAIRU obtenues avec les différentes méthodes présentées ci-dessus pendant les phases d'emploi évaluées précédemment.

3. Taux de chômage et NAIRU

En points de %

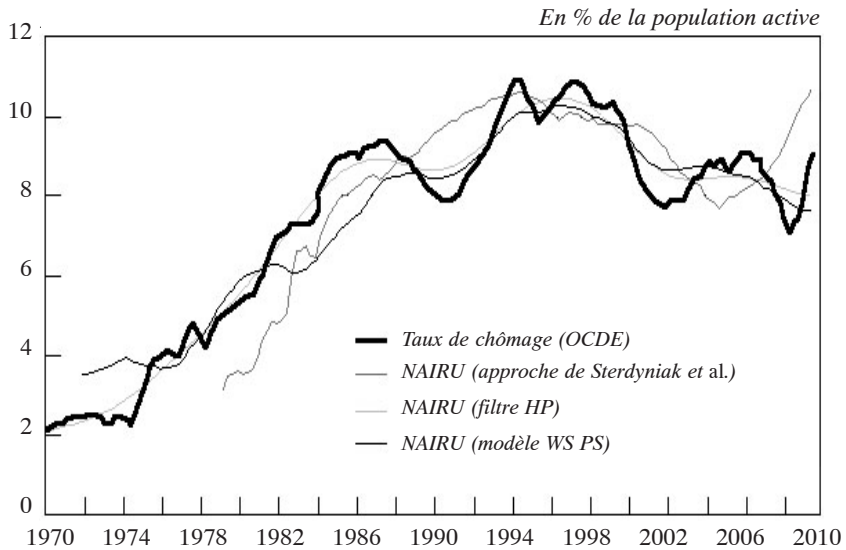
	Taux de chômage observé selon l'OCDE	NAIRU obtenu par…			Variation du taux de chômage observé corrigé du NAIRU obtenu par filtre HP
		Filtre HP	*Triangle model* (méthode stat-éco)	Méthode éco. (Sterdyniak et *al.*)	
Phases hautes					
1987 T3-1990 T2	– 1,4	– 0,2	0,0	+ 1,1	– 1,2
1994 T3-1995 T1	– 0,8	+ 0,2	0,0	– 0,1	– 1,0
1997 T3-2001 T2	– 3,1	– 1,7	– 1,5	– 0,7	– 1,4
2003 T4-2008 T2	– 1,1	– 0.3	– 1,0	+ 1,5	– 0,8
Phases basses					
1990 T3-1994 T2	+ 3,0	+ 1,5	+ 1,7	+ 0,9	+ 1,5
1995 T2-1997 T2	+ 0,8	+ 0,1	+ 0,1	– 0,4	+ 0,7
2001 T3-2003 T3	+ 0,6	– 0,3	0,0	– 1,1	+ 0,9
2008 T3-2009 T2	+ 1,8	– 0,1	– 0,1	+ 0,9	+ 1,9

Note : Estimations du NAIRU au cours des phases précédentes des cycles d'emploi en France.

Sources : OCDE et calculs des auteurs.

2. Taux de chômage et NAIRU

En % de la population active



Sources : OCDE et calculs des auteurs.

Annexe 5
Calcul des salaires et de la productivité dans un modèle de négociation

Soit un salarié ayant une productivité *y*, recevant un salaire *w*. Sa productivité est une combinaison de diverses caractéristiques individuelles, de caractéristiques de l'entreprise, de son niveau de formation initiale et de son expérience. Pour illustrer la différence entre capital humain général et spécifique, nous suivons Wasmer (2006) et faisons l'hypothèse que la productivité est une fonction $y = s + g$ où s est le capital humain spécifique à l'entreprise, au secteur ou à la catégorie socioprofessionnelles (CSP) et g le capital humain général. Nous étudions la formation des salaires et les incitations à se former dans un monde de chômage et où l'employé, s'il perd son emploi, doit changer de secteur ou de CSP. En d'autres termes, dans le nouvel emploi, le salarié aura une productivité $y' = g$: seul le capital humain général sera transférable d'un emploi à l'autre.

On fait l'hypothèse que la probabilité de retrouver un emploi en cas de licenciement ou de départ est u où u est le taux de chômage. Enfin on appelle b la couverture de l'assurance-chômage. Si les salaires sont négociés entre l'entreprise et le salarié et que le pouvoir de négociation du salarié est α dans l'intervalle (0 , 1), le salaire sera une moyenne pondérée (par α) de la productivité et du salaire de réserve w^r et on obtient les équations suivantes :

$$w = (1-\alpha)w^r + \alpha(g+s)$$
$$w' = (1-\alpha)w^r + \alpha g$$
$$w^r = (1-u)w' + ub$$

Après les calculs on obtient : $w^r = \dfrac{(1-u)\alpha g + ub}{(1-u)\alpha + u}$

$$w^r = g \text{ si } u = 0$$
$$w^r = b \text{ si } \alpha = 0$$
$$w^r = (1-u)g + ub \text{ si } \alpha = 1$$

Puis : $w = \dfrac{(1-\alpha)ub + \alpha g + (1-u)\alpha + us}{(1-u)\alpha + u}$

$w = g + \alpha s$ si $u = 0$

$w = b$ si $\alpha = 0$

$w = s + g$ si $\alpha = 1$

Et enfin : $\pi = \dfrac{u(1-\alpha)g + \left[u + (1-u)\alpha\right](1-\alpha)s - (1-\alpha)ub}{(1-u)\alpha + u}$

$\pi = (1-\alpha)s$ si $u = 0$

$\pi = g + s - b$ si $\alpha = 0$

$\pi = 0$ si $\alpha = 1$

On peut raffiner le modèle en introduisant deux périodes et une probabilité de licenciement à l'issue de la première période. Voir Wasmer (2006) pour un modèle d'équilibre dynamique sur ce thème.

Dans le cas où le taux de chômage est nul ($u = 0$) on peut analyser simplement l'effort de formation des salariés qu'on notera e_s et e_g et l'investissement des entreprises qu'on notera i_s et i_g .

En effet, dans ce cas l'entreprise souhaite investir pour maximiser $(1-\alpha)s(i_s + e_s) - i_s - i_g$ tandis que le salarié souhaite investir pour maximiser $g(i_g + e_g) + \alpha s(i_s + e_s) - e_s - e_g$ où l'on a supposé que les qualifications générales comme spécifiques dépendent de l'effort des deux parties. Carcillo et Wasmer (2003) montrent dans un cadre similaire que l'effort des deux parties est généralement sous-optimal à cause d'un problème classique de hold-up (chacune des deux parties ne récupère qu'une partie du produit de son investissement) mais aussi d'un problème de coordination entre les deux parties qui peut être plus grand pour les catégories discriminées (CDD, temps partiels, travailleurs féminins).

Ici ce résultat se généralise simplement : le sous-investissement existe pour les deux types de capital humain. Le salarié sous-investit en capital humain général et spécifique mais y consacre néanmoins un peu d'effort. L'entreprise n'a pas intérêt à investir en compétences générales et sous-investit en compétences spécifiques.

Annexe 6
Éléments partiels de chiffrage

En ce qui concerne l'extension du CTP, le coût total de la généralisation à tout le territoire reviendrait, avec une hypothèse de 20 000 licenciés économiques par mois en moyenne en 2009 comme observé par la DARES (2010b), et en reprenant le coût du CTP tel qu'il est estimé par l'IGAS (2007) à 4,08 milliards d'euros.

En ce qui concerne le calcul du montant des assurances salariales, le détail du calcul de la conclusion est le suivant.

Un certain nombre de travailleurs du secteur privé changent d'emploi en changeant de profession ou de secteur. D'après le tableau 1, cela concerne annuellement 4,65 % de l'ensemble des travailleurs, soit environ 837 000 individus sur les 18 millions d'employés du secteur privé marchand(*). Parmi ceux-ci, il faut distinguer les individus d'ancienneté inférieure à cinq ans et ceux d'ancienneté supérieure à cinq ans. Il y a 19,92 % des individus ayant entre cinq et dix ans d'ancienneté et 41,33 % ont plus de dix ans d'ancienneté. À noter qu'il s'agit des individus ayant un emploi entre deux dates consécutives ce qui explique l'importance de ce dernier pourcentage. Le flux de salariés changeant de secteur ou de profession est donc approximé par 18 000 000 [(19,92/100 x 2,58) + (41,33/100 x 0,90)] soit environ 160 000 salariés.

L'objectif n'est certes pas de conserver ce nombre, mais de le multiplier par trois à cinq, afin d'inciter à la mobilité de nouvelles personnes : les salariés préférant attendre un licenciement ; les salariés au chômage ayant de faibles perspectives de retour à l'emploi et éventuellement désincités à reprendre un emploi à un salaire inférieur (pour cette catégorie de salariés, ceci se substitue aux anciens dispositifs d'aides au retour à l'emploi – ARE) ; les salariés dans une entreprise pérenne mais souhaitant évoluer sans avoir de perspectives salariales immédiates et intéressantes.

(*) Champ : ensemble des secteurs marchands (DE, C1-C5, FZ-LZ, MN, RU) et des entreprises et associations privées des secteurs non marchands (OQ).

1. Changement de profession et changement de secteur selon l'ancienneté dans l'entreprise

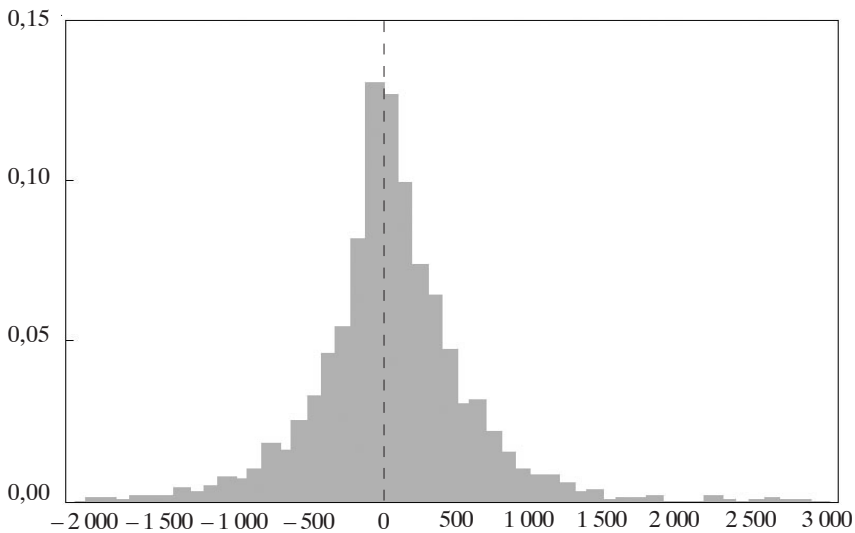
	Distribution	Probabilité de changer de…		
		profession	secteur	profession ou secteur
Ancienneté	12,30	13,14	12,68	16,66
• moins de 1 an	8,95	7,16	7,18	9,24
• de 1 à 2 ans	17,49	3,73	3,86	5,03
• de 2 à 5 ans	19,92	1,90	2,00	2,58
• de 5 à 10 ans	41,33	0,68	0,66	0,90
Total	—	3,57	3,55	4,65

Lecture : Les chiffres indiqués sont en proportion de la population active en emploi deux années successives dans le secteur privé. Les changements de profession sont calculés avec la nomenclature des professions PCS 1982 et les changements de secteur d'activité sont calculés avec la nomenclature d'activité NAF 36. La période servant de base au calcul est la période 19942002, la nomenclature NAF 36 ayant été introduite en 1994.

Source : Lalé (2010).

Par ailleurs, la mobilité salariale de ces 837 000 salariés se répartit comme indiqué sur le graphique 1. Environ la moitié des mouvements entre métiers se font avec des gains de salaires, l'autre moitié avec des pertes de salaire qui peuvent être conséquentes et atteindre notamment plusieurs centaines d'euros nets par mois. Pour les salariés de plus de cinq ans d'ancienneté, il y a 55 % des mouvements entre secteurs ou professions qui se font avec un gain salarial, et donc 45 % avec une perte.

$w_t + 1 - w_t$ pour les individus qui changent de profession ou de secteur après au moins cinq ans dans l'entreprise



Source : Lalé (2010).

Le complément salarial à la mobilité a pour but d'élargir cette distribution vers la gauche en permettant de se réaliser des mobilités qui ne se seraient pas faites, compte tenu des décotes salariales.

Les changements salariaux se décomposent comme présenté dans le tableau 2.

Notamment, pour les perdants, la perte moyenne est de 323 euros nets mensuels, avec un écart-type de 350 euros.

Cette perte est calculée en écrêtant le salaire d'origine à 3000 euros afin de ne pas prendre en compte des salaires initiaux très élevés qui ne justifieraient pas une prise en charge par l'État. Plus précisément, on calcule la perte corrigée de la manière suivante :

Perte corrigée = Salaire mensuel net en $t + 1$ – Min (salaire mensuel net en t, 3000)

Étant donné la distribution actuelle des emplois, des mobilités et des pertes de revenus, le coût d'un complément de 50 % de la perte pendant 18 mois est donc :

- Scénario 1
  - Structure inchangée
  - 50 % de l'écart de salaire pendant 18 mois
  - 160 000 x 0,45 x (18 x 323 x 0,50)
  - 208 millions d'euros
- Scénario 2
  - Trois fois plus de mobilité, pertes salariales inchangées
  - 66 % de l'écart de salaire pendant six mois
  - 50 % pendant six mois
  - 33 % pendant six mois.
  - 160 000 x 3 x 0,45 x [6 x 323 x (0,66 + 0,33 + 0,5)]
  - 624 millions d'euros
- Scénario 3
  - Cinq fois plus de mobilité, pertes salariales augmentées de 50 %
  - 66 % de l'écart de salaire pendant six mois
  - 50 % pendant six mois
  - 33 % pendant six mois.
  - 160 000 x 5 x 0,45 x [6 x 323 x 1,5 x (0,66 + 0,33 + 0,5)]
  - 1,564 milliard d'euros

2. Ancienneté avant changement

	Changement de…								
	profession			secteur			profession ou secteur		
	Entre 5 et 10 ans	Plus de 10 ans	Plus de 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Plus de 10 ans	Plus de 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Plus de 10 ans	Plus de 5 ans
Probabilité de perte de salaire	0,41	0,51	0,43	0,41	0,50	0,43	0,40	0,50	0,42
$W_{t+1} - w$ En cas de perte…									
• moyenne	– 333,04	– 374,74	– 344,65	– 327,92	– 361,70	– 332,50	– 328,95	– 329,79	– 323,40
• écart-type	347,44	381,42	356,12	361,25	349,57	347,86	359,02	351,83	347,14
• minimum	– 1 942,21	– 1 987,41	– 1 987,41	– 1 942,21	– 1 767,16	– 1 942,21	– 1 942,21	– 1987,41	– 1987,41
• maximum	– 0,52	– 1,96	– 0,08	– 0,90	– 4,21	– 0,08	– 0,50	– 1,96	– 0,08
Quantités de la distribution									
• 1 %	– 1 639,56	– 1 502,54	– 1 648,71	– 1 759,86	– 1 502,54	– 1 648,71	– 1759,86	– 1 502,54	– 1 648,71
• 5 %	– 1 004,79	– 1 234,41	– 1 068,12	– 1 004,79	– 1 149,14	– 1 042,93	– 1 042,93	– 1 068,58	– 1 042,93
• 10 %	– 767,57	– 928,30	– 813,91	– 808,00	– 816,70	– 785,50	– 798,06	– 773,07	773,07
• 25 %	– 491,82	– 497,45	– 489,99	– 459,81	– 500,53	– 470,96	– 467,25	– 439,34	– 449,78
Médiane	– 211,09	– 255,30	– 219,88	– 197,90	– 259,18	– 213,78	– 199,26	– 225,70	– 209,17
• 75 %	– 80,05	– 90,32	– 85,49	– 87,42	– 109,28	– 86,45	– 78,13	– 81,70	– 78,06
• 90 %	– 21,26	– 23,28	– 23,28	– 23,17	– 35,87	– 24,82	– 19,57	– 21,07	– 21,07
• 95 %	– 8,34	– 12,29	– 10,08	– 10,08	– 21,07	– 10,80	– 8,19	– 9,42	– 9,00
• 99 %	– 3,29	– 2,78	– 1,96	– 5,33	– 4,70	– 2,50	– 1,12	– 2,78	– 1,96

Note : Le salaire avant changement de profession ou de secteur est écrêté à 3 000 euros.

Source : Lalé (2010).

Annexe 7
Liste des sigles

ACOSS
Agence centrale des organismes de Sécurité sociale

AGEFOS PME
Gestionnaire privé des fonds de la formation professionnelle en France

AFPA
Association professionnelle pour la formation des adultes

ARE
Allocation d'aide au retour à l'emploi

CDD
Contrat à durée déterminée

CDI
Contrat à durée indéterminée

CIF
Congé individuel de formation

CRP
Convention de reclassement personnalisé

CTP
Contrat de transition professionnelle

CQP
Certificat de qualification professionnelle

DIF
Droit individuel à la formation

DUE
Déclaration unique d'embauche

FAF TT
Fonds d'assurance formation du travail temporaire

FONGECIF
Fond de gestion du congé individuel de formation

GPEC
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

LPE
Législation sur la protection de l'emploi

OPACIF
Organisme paritaire collecteur agréé pour le financement du congé individuel de formation

OPCA
Organisme paritaire collecteur agréé

Références bibliographiques

Acemoglu D. et J.S. Pischke (1999) : « The Structure of Wages and Investment in General Training », *Journal of Political Economy*, vol. 107, n° 3, juin, pp. 539-572.

Alesina A., Y. Algan, P. Cahuc et P. Giuliano (2009) : « Family Values and the Regulation of Labor », *NBER Working Paper*, n° 15747.

Amossé T. (2003a) : « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *INSEE Données Sociales*, 2002-2003, pp. 235-242.

Amossé T. (2003b) : « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *INSEE Première*, n° 921.

Anas J. et L. Ferrara (2004) : « Turning Points Detection: The ABCD Approach and Two Probabilistic Indicators », *Journal of Business Cycle Measurement and Analysis*, vol. 2, n° 1, pp. 1-36.

Artus P. et G. Cette (2004) : *Productivité et croissance*, Rapport du CAE, n° 48, La Documentation française.

Baccaïni B. et A. Laferrère (2010) : « Évolution sur longue période de la mobilité résidentielle en France » in *Les mobilités des salariés*, Rapport du CAE, n° 91, La Documentation française.

Banque centrale européenne (BCE) (2009) : *Bulletin mensuel*, juin.

Bassanini A. et R. Duval (2006a) : « Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions », *OECD Economics Department Working Paper*, n° 486.

Bassanini A. et R. Duval (2006b) : « Les déterminants du chômage dans les pays de l'OCDE », *Revue Économique de l'OCDE*, n° 42.

Becker G. (1964) : *Human Capital*, The University of Chicago Press, 3e éd.

Beffy P-O. et C. L'Angevin (2005) : « Chômage et boucle prix-salaire : apport d'un modèle 'qualifiés/peu qualifiés' », *Document de Travail INSEE-DESE*, n° G 2005/10.

Behagel L., B. Crépon et M. Gurgand (2010) : « L'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi en France : enseignements d'une expérimentation contrôlée » in *Les mobilités des salariés*, Rapport du CAE, n° 91, La Documentation française.

Ben-Porath Y. (1967) : « The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings », *Journal of Political Economy*, vol. 75, pp. 352-65.

Bentolila S. (1997) : « Sticky Labour in Spanish Regions », *European Economic Review*, n° 41, n° 5, pp. 591-598.

Bentolila S. et F. Jimeno (1998) : « Regional Unemployment Persistence: Spain, 1976-1994 », *Labour Economics*, vol. 5, n° 1, pp. 25-42.

Blanchard O. (1997) : « The Medium Run », *Brookings Paper on Economic Activity*, n° 2, pp. 89-115.

Blanchard O. (2005) : « European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas », *NBER Working Paper*, n° 11750.

Blanchard O. et J-P. Fitoussi (1998) : *Croissance et chômage*, Rapport du CAE, n° 4, La Documentation française.

Blanchard O. et L. Katz (1996) : « What We Know and Do Not Know About the Natural Rate of Unemployment », *NBER Working Paper*, n° 5822.

Blanchard O. et A. Landier (2002) : « The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. 189-213.

Blanchard O. et T. Philippon (2004) : « The Quality of Labor Relations and Unemployment », *NBER Working Paper*, n° 10590.

Blanchard O. et P. Portugal (2001) : « What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and US Labor Markets », *American Economic Review*, vol. 91, n° 1, pp. 187-207.

Blanchard O. et J. Tirole (2003) : « La protection de l'emploi » in *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport du CAE, n° 44, La Documentation française.

Blanchard O. et J. Wolfers (1999) : « The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence », *Economic Journal*, vol. 110, n° 462, pp. 1-33.

Blinder A. S. et Y. Weiss (1976) : « Human Capital and Labor Supply: A Synthesis », *Journal of Political Economy*, vol. 84, n° 3, pp. 449-472.

Bonaïti C. et E. Viger (2008) : « Tenter un diplôme au cours de sa carrière : peu d'occasions pour les salariés », *DARÈS Premières Synthèses*, n° 14.3, avril.

Botero J-C., S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes et A. Shleifer (2004) : « The Regulation of Labor », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, n° 4, pp. 1339-1382.

Bouabdallah O. et S. Tselikas (2007) : « Les variables financières permettent-elles de mieux connaître l'état de l'économie en temps réel ? », *Lettre Trésor-Eco*, n° 16.

Bry G. et C. Boschan (1971) : « Cyclical Analysis of Economic Time Series: Selected Procedures and Computer Programs », *NBER Technical Working Paper*, n° 20.

Burns A.F. et W. C. Mitchell (1946) : *Measuring Business Cycles*, NBER, Columbia University Press.

Cahuc P. et A. Zylberberg (2003) : *La microéconomie du marché du travail*, La Découverte.

Cahuc P. et A. Zylberberg (2006) : *La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive*, Rapport pour le COE de la CCIP, juillet. Disponible sur http://www.centre-inffo.fr/uhfp/usb/dossier-documentaire/pdf/FormationCOEFinal.pdf

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

Cahuc P. et F. Postel-Vinay (2002) : « Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance », *Labour Economics*, vol. 9, n° 1.

Carcillo S. et E. Wasmer (2003) : « Discrimination and Bilateral Human Capital Investments Decisions », *Annales d'Économie et Statistiques*, vol. 71-72, n° spécial, pp. 317-345.

Casas-Arce P. et A. Saiz (2006) : « Owning versus Leasing: Do Courts Matter? », *Federal Reserve Bank of Philadelphia Working Papers*, n° 06-21.

Cazes S. et A. Nesporova (2003) : « Employment Protection Legislation (EPL), and its Effects on Labour Market Performance », *Communication à la 'High-Level Tripartite Conference on Social Dialogue'*, La Valette (Malte), 28 février-1er mars.

Centre d'analyse stratégique (CAS) (2009) : « La 'flexicurité' est-elle une réponse à la crise ? », *Note de Veille*, n° 130, avril.

Chagny O. et M. Lemoine (2003) : « Écart de production dans la zone euro : une estimation par le filtre de Hodrick-Prescott multivarié », *Revue de l'OFCE*, n° 86, juillet.

Chassard Y. et J-L. Dayan (2010) : « Mobilités sur le marché du travail et changements récents du droit français : la flexibilité avance plus vite que la sécurité » in *Les mobilités des salariés*, Rapport du CAE, n° 91, La Documentation française.

Chernousov M., S. E. Fleck et J. Glaser (2009) : « Productivity Trends in Business Cycles: A Visual Essay », *BLS Monthly Labor Review*, vol. 132, n° 6, juin.

Commission européenne (2006) : *Labour Market and Wage Developments in 2006 with Special Focus on Relative Unit Labour Cost Developments in the Euro Area*, DG Economic and Financial Affairs.

Commission européenne (2007a) : « Labour Mobility in the Euro Area », *Directorate General Economic and Financial Affairs*, n° ECFIN/E3(2007)REP/52147.

Commission européenne (2007b) : « Labour Market Reforms and Adjustment Mechanisms in the Euro Area », *Directorate General Economic and Financial Affairs*, n° ECFIN/E3(2007)REP/54240.

Commission européenne (2008 et 2009) : *Employment in Europe*.

Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) (2007) : *Rapport d'étape sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels*, mai. Disponible sur http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=publication_detail&id_article=477

Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) (2009) : *Rapport sur l'évolution des trajectoires et des mobilités professionnelles des salariés*, septembre. Disponible sur http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page= publication_detail&id_article=571

Cornec M. (2004) : « Une datation mensuelle de la conjoncture française », *Note de Conjoncture de l'INSEE*, juin.

Cotis J.-Ph., R. Méary et N. Sobczak (1998). « Le chômage d'équilibre en France : une évaluation », *Revue Économique*, vol. 49, n° 9, pp. 921-935.

Cotis J-P. (2009) : *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France*, Rapport au Président de la République, La Documentation française, 60 p.

Cour des comptes (2008) : *La formation professionnelle tout au long de la vie*, Rapport public thématique. Disponible sur http://www.ccomptes.fr/fr/CC/documents/RPT/Rpt-formation-professionnelle-v2.pdf

Cour des comptes (2009) : *Les dispositifs de formation à l'initiative des salariés*, Rapport annuel. Disponible sur http://www.ccomptes.fr/fr/CC/documents/RPA/22-dispositifs-formation-initiative-salaries.pdf

Cusset P-Y., J. Damon, F. de Jouvenel et M. Lemoine (2010) : « Les politiques sociales au défi de l'innovation », *Regards*, n° 37, pp. 139-151.

Damon J., P-Y. Cusset, S. Lemoine et L-C. Viossat (2009) : « Politiques sociales : dix innovations venues d'ailleurs. Études détaillées et réflexions sur leur transposition en France », *Futuribles International*, décembre.

DARES (2009a) : « Le parcours d'accompagnement vers l'emploi des salariés licenciés pour motif économique », *Premières Synthèses*, n° 43.2, octobre.

DARES (2009b) : « Le reclassement professionnel des salariés licenciés pour motif économique », *Premières Synthèses*, n° 43.3, octobre.

DARES (2010a) : « Les contrats de travail en France » in *Les mobilités des salariés*, Rapport du CAE, n° 91, La Documentation française.

DARES (2010b) : *Premières synthèses informations*, n° 005, janvier.

David Q., A. Janiak et E. Wasmer (2010) : « Local Social Capital and Geographical Mobility », *Journal of Urban Economics*, à paraître.

Decressin J. et A. Fatás (1995) : « Regional Labour Market Dynamics in Europe », *European Economic* Review, vol. 39, n° 9, pp. 1627-1655.

DGTPE (2007) : « Dynamiques d'ajustement et mobilité du travail au sein de la zone euro », *Lettre Trésor-Éco*, n° 14.

Djankov S., R. La Porta, F. Lopez-De-Silanes et A. Shleifer (2003) : « Courts », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 2, pp. 453-517.

Duclos L. et J-Y. Kerbouc'h (2006) : « Organisation du marché du travail et 'flexicurité' à la française », *Document de Travail du CAS*, octobre.

Eichhorst W. et P. Marx (2009) : « Kurzarbeit. Sinnvoller Konjunkturpuffer oder verlängertes Arbeitslosengeld? », *Wirtschaftsdienst*, vol. 89, n° 5.

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

Fitoussi J-P., D. Jestaz, E.S. Phelps et G. Zoega (2000) : « Roots of the Recent Recoveries: Labor Reforms or Private-Sector Forces? », *Brookings Panel on Economic Activity*, n° 4.

Gauron A. (2000) : *Formation tout au long de la vie*, Rapport du CAE, n° 22, La Documentation française.

Gautié J. (2007) : « Mobilité subie ou choisie ? », *Alternatives Économiques*, n° 027.

Gautié J. et B. Gazier (2003) : *Equipping Markets for People: Transitional Labour Markets as a Central Part of a New Social Model*, Communication à la Conférence de la SASE, Aix-en-Provence, juin.

Gianella C., I. Koske, E. Rusticelli et O. Chatal (2008) : « What Drives the NAIRU? Evidence from a Panel of OECD Countries », *OECD Economics Department Working Paper*, n° 649.

Givord P. et Maurin E. (2004) : « Changes in Job Security and Their Causes: An Empirical Analysis for France (1982-2002) », *European Economic Review*, vol. 48, n° 3, pp. 595-615.

Givord P. et L Wilner (2009) : « Les contrats temporaires : trappe ou marche-pied vers l'emploi stable ? », *Document de Travail INSEE-DESE*, n° 2009/04.

Givord P. et L. Wilner (2010) : « Mobilités professionnelles et formation continue » in *Les mobilités des salariés*, Rapport du CAE, n° 91, La Documentation française.

Gordon R. (1996) : « The Time-Varying NAIRU and Its Implications for Economic Policy », *NBER Working Paper*, n° 5735.

Grangeas G. et J-M. Lepage (1993) : *Économie de l'emploi*, PUF.

Gruen D., A. Pagan et C. Thompson (1999) : « The Phillips Curve in Australia », *Journal of Monetary Economics*, vol. 22, n° 2, pp. 223-258.

Hagedorn M., M. Barbie et P. Ashok (2004) : « Assessing Aggregate Tests of Efficiency for Dynamic Economies », *The BE Journal of Macroeconomics*, vol. 4, n° 1.

Hamilton J.D. (1989) : « A New Approach to the Economic Analysis of Non Stationary Time Series and the Business Cycle », *Econometrica*, vol. 57, n° 2, pp. 357-384.

Harding D. et A. Pagan (2002) : « Dissecting the Cycle: A Methodological Investigation », *Journal of Monetary Economics*, vol. 49, n° 2, pp. 365-381.

Hodrick R.J et E.C. Prescott (1997) : « Postwar US Business Cycles: An Empirical Investigation », *Journal of Money, Credit and Banking*, vol. 29, n° 1.

Inspection générale des affaires sociales (IGAS) (2007) : *Évaluation à mi-parcours du contrat de transition professionnelle*, Rapport n° RM2007-119P, La Documentation française, octobre.

INSEE (2009) : *Formation et emplois*.

Jackman R. et S. Roper (1987) : « Structural Unemployment », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 49, n° 1, pp. 9-36.

Janiak A. et É. Wasmer (2008) : « Mobility in Europe: Why it is Low, the Bottlenecks, and the Policy Solutions », *European Economy. Economic Papers*, n° 340, septembre.

Kahn L.M. (2007) : « The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Micro-economic Evidence », *Economic Journal*, vol. 117, n° 521, pp. 333-356.

Kambourov G. et I. Manovskii (2008) : « Rising Occupational and Industry Mobility in the United States: 1968-1997 », *International Economic Review*, vol. 49, n° 1, pp. 731-759.

Kambourov G. et I. Manovskii (2009) : « Occupational Specificity of Human Capital », *International Economic Review*, vol. 50, n° 1, pp. 53-105.

Katz L. (2007) : « Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1995-2001 », *IZA Discussion Paper*, n° 3241.

Kuhn P. et A. Sweetman (1998) : « Wage Loss Following Displacement: The Role of Union Coverage », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 51, n° 3, pp. 384-400.

L'Angevin C. (2007) : « Labour Market Adjustment Dynamics and Labour Mobility Within the Euro Area », *Document de Travail de la DGTPE*, n° 2007/06.

Lafontaine F. et J. Sivadasan (2009) : « Do Labor Market Rigidities Have Microeconomic Effects? Evidence from Within the Firm », *American Economic Journal*, vol. 1, n° 2, pp. 88-127.

Lalé É. (2010) : « Une mesure de la mobilité professionnelle en France de 1982 à 2007 » in *Les mobilités des salariés*, Rapport du CAE, n° 91, La Documentation française.

Lamo A., J. Messina et É. Wasmer (2006) : « Are Specific Skills an Obstacle to Labor Market Adjustment? Theory and an Application to the EU Enlargement », *European Central Bank Working Paper*, n° 585.

Layard R., S. Nickell et R. Jackman (1991) : *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labor Market*, Oxford University Press.

Leclair M. et S. Roux (2007) : « Productivité relative et utilisation des emplois de courte durée dans les entreprises », *Économie et Statistique*, n° 405/406.

Lemoine M. (2007) : « Remontée du taux de chômage ? » *HSBC Global Research*, octobre.

Lemoine M., P. Madiès et T. Madiès (2007) : *Les grandes questions d'économie et finance internationales*, Éd. de Boeck.

Lilien D.M. (1982) : « Sectoral Shifts and Cyclical Unemployment », *Journal of Political Economy*, vol. 90, n° 4, pp. 777-93.

Llaudes R. (2005) : « The Phillips Curve and Long-Term Unemployment », *ECB Working Paper*, n° 441.

Marchand O. (2010) : « Panorama statistique sur la mobilité professionnelle en France » in *Les mobilités des salariés*, Rapport du CAE, n° 91, La Documentation française.

Marion L., M. Mobus et M. Théry (2006) : « Vers une ouverture des frontières de la formation continue », *Bref CEREQ*, n° 235, novembre.

Mincer J. (1974) : *Schooling, Experience, and Earnings*, Columbia University Press.

Mintz I. (1969) : « Dating Post-War Business Cycles: Methods and their Application to Western Germany, 1950-1967 », *NBER Occasional Paper*, n° 107.

Mintz I. (1972) : « Dating American Growth Cycles » in The Business Cycle Today, Zarnowitz (éd.), *National Bureau of Economic Research*.

Mortensen D.T et C.A. Pissarides (1994) : « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment », *Review of Economic Studies*, vol. 61, n° 3, pp. 397-415.

Nasse P. et P. Légeron (2008) : *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, La Documentation française.

Neal D. (1995) : « Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers », *Journal of Labor Economics*, vol. 13, n° 4, pp. 653-677.

Nickell S. (2003a) : « Employment and Taxes », *CESifo Working Paper*, n° 1109.

Nickell S. (2003b) : « Labour Market Institutions and Unemployment in OECD Countries », *CESifo DICE Report*, n° 2/2003.

Nickell S., L. Nunziata, W. Ochel et G. Quintini (2002) : « The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s », *LSE-CEP Discussion Paper*, n° DP0502.

OCDE (2004) : *Réglementation relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail*, Perspectives de l'emploi de l'OCDE, chapitre 2, pp. 65-138.

OCDE (2008) : *OECD System of Composite Leading Indicators*. Disponible sur http://www.oecd.org/dataoecd/26/39/41629509.pdf

Parent D. (2000) : « Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income Dynamics », *Journal of Labor Economics*, vol. 18, n° 2, pp. 306-23.

Parent-Thirion A., E. Fernández Macías, J. Hurley et G. Vermeylen (2007) : *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, février.

Picart C. (2008) : « Flux d'emploi et main d'œuvre en France : un réexamen », *Économie et Statistique*, n° 412.

Pisani-Ferry J. (2000) : *Plein emploi*, Rapport du CAE, n° 30, La Documentation française.

Pissarides C. (2000) : *Equilibrium Unemployment Theory*, The MIT Press, 2e éd.

Pissarides C. et J. Wadsworth (1989) : « Unemployment and the Inter-Regional Mobility of Labour », *Economic Journal*, vol. 99, n° 397.

Pôle emploi (2009) : « Mobilités professionnelles », *Repères et Analyses*, n° 3, avril.

Renne J-P. (2007) : « Quelles sont les parts cyclique et structurelle du chômage en France ? », *Lettre Trésor Eco*, n° 10, mars.

Rupert P. et É. Wasmer (2007) : « Housing and the Labor Market: Time to Move and Aggregate Unemployment », *IZA Discussion Paper*, n° 4172.

Saint-Paul G. (1996) : *Dual Labor Markets. A Macroeconomic Perspective*, MIT Press.

Saint-Paul G. (2000) : *The Political Economy of Labour Market Institutions*, Oxford University Press.

Scarpetta S. (1996) : « Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study », *OECD Economic Study*, n° 26.

Schultz T.W. (1963) : *The Economic Value of Education*, Columbia University Press

Seifart H. et A. Tanglan (2008) : « Flexisécurité, quel équi-libre entre flexibilisation du marché du travail et sécurisation sociale », *Revue de l'IRES*, n° 56.

Sterdyniak H., H. Le Bihan, P. Cour et H. Delessy (1997) : « Le taux de chômage d'équilibre, anciennes et nouvelles approches », *Revue de l'OFCE*, n° 60, pp. 147-183.

Topel R.H. (1991) : « Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority », *Journal of Political Economy*, vol. 99, n° 1, pp. 145-176.

Vandenbrande T., L. Coppin, P. van der Hallen, P. Ester, D. Fourage, A. Fasang, S. Geerdes et K. Schömann. (2007) : *Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer Survey on Geographical and Labour Market Mobility*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Vern D. (2009) : « Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators », *OCDE Social, Employment and Migration Working Paper*, n° 89.

Wasmer É. (2006) : « Interpreting Europe-US Labor Market Differences: The Specificity of Human Capital Investments », *American Economic Review*, vol. 96, n° 3, juin, pp. 811-831.

Wasmer É., P. Fredriksson, A. Lamo, J. Messina et G. Peri (2005) : *The Macroeconomics of Education*, Communication à la 'Seventh European Conference of the Fondazione Rodolfo Debenedetti', Venise, 11 juin.

Wasmer É. et J. von Weiszäcker. (2007) : « A Better Globalization Fund », *Bruegel Policy Brief*, n° 2007-1.

Liste des personnes auditionnées

Didier Blanchet
Chef du Département des études économiques d'ensemble, INSEE

Françoise Bouygard
Directeur, Déléguée adjointe, ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi

Béatrice Brisson
Responsable des affaires européennes et internationales, CGPME

Yves Chassard
Chef du Département travail, emploi et formation, Centre d'analyse stratégique

Philippe Chognard
Conseiller technique, Direction des affaires sociales, CGPME

Jean-Louis Dayan
Chargé de mission, Centre d'analyse stratégique

Vincent Destival
Directeur général adjoint, directeur de l'ingénierie, AFPA

Laurent Duclos
Adjoint au chef du département, DGEFP, Département des synthèses, ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi

Martine Durand
Directrice adjointe, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, OCDE

Anne Épaulard
Sous-directrice Analyse macroéconomique, DGTPE, ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi

Marc-Antoine Estrade
Adjoint au chef de département, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Département des synthèses, ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi

Pierre Ferraci
Président, groupe ALPHA

Annie Gauvin
Directrice des Études, évaluation et affaires internationales, Centre d'études de l'emploi

Pauline Givord
Chef de la Division marchés et stratégies d'entreprises, Département des études économiques d'ensemble, INSEE

Marcel Grignard
Secrétaire général adjoint, CFDT

Isabelle Koske
Économiste, Département des affaires économiques, OCDE

Stéphane Lardy
Secrétaire confédéral, CGT-Force ouvrière

Marie Leclair
Chef de la Mission analyse économique, DARÈS, ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi

Nacer Mansouri
Responsable des études économiques, CGT

Louis-Paul Pelé
Secrétaire général, Conseil d'orientation pour l'emploi (COE)

Xavier Prats-Monne
Directeur, Direction de l'emploi, Commission européenne

Guillaume Ressot
Directeur des affaires publiques, MEDEF

Benoît Roger-Vasselin
Président de la Commission des relations du travail et de l'emploi, MEDEF et directeur des ressources humaines, groupe Publicis

Anne Saint-Martin
Économiste, OCDE

Dominique Tellier
Directeur des relations sociales, MEDEF

Lionel Wilner
Chargé de recherche, CREST-INSEE

Commentaire

Pierre Cahuc

Professeur à l'École polytechnique et CREST, IZA, CEPR

Le rapport de Mathilde Lemoine et Étienne Wasmer élabore des propositions sur la base d'un double constat. Tout d'abord, il est affirmé que la flexibilité de l'emploi a augmenté de façon importante dans les dernières décennies, notamment à cause de la multiplication des contrats à durée déterminée (CDD) liée à un droit du travail de plus en plus flexible. Ensuite, les auteurs soulignent que la sécurisation des parcours professionnels des salariés est mal assurée en France, car le système de formation professionnelle est inadapté. Ce constat les conduit à proposer un ensemble de mesures pour améliorer l'accès des salariés à la formation et limiter leurs pertes de revenu en cas de changement d'emploi.

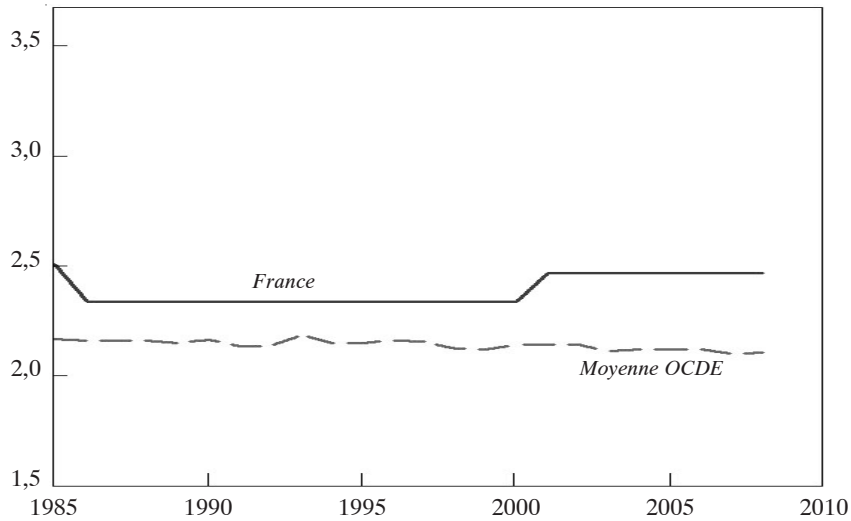
Nous commencerons par présenter quelques observations sur le constat. Nous montrerons que la forte augmentation de la part des salariés en contrat à durée déterminée observée dans les années 1990 et 2000 n'est pas liée à une flexibilité accrue du droit du travail sur cette période, contrairement à ce qu'affirment les auteurs. Nous apporterons aussi quelques précisions sur les raisons des dysfonctionnements du système de formation professionnelle en France. À l'aide de ces deux ensembles d'observations, nous expliquerons pourquoi nous ne partageons pas les principales propositions avancées par Mathilde Lemoine et Étienne Wasmer.

1. La flexibilité de l'emploi

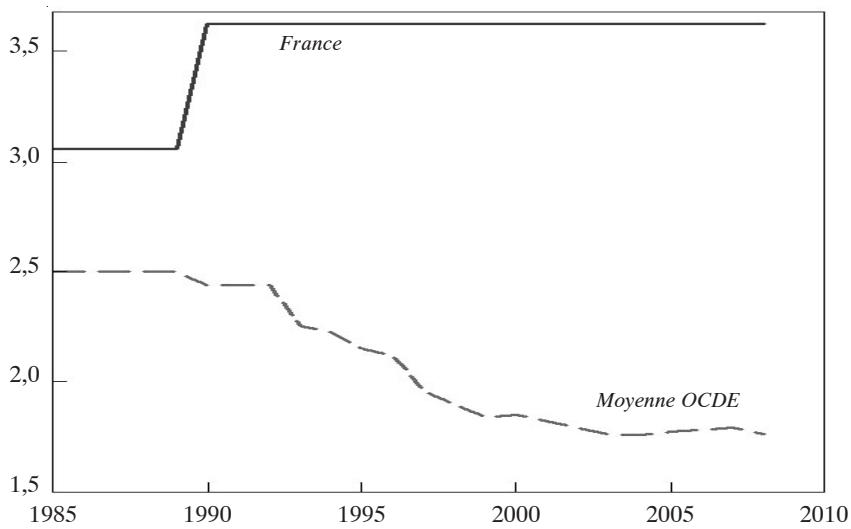
Dans le premier paragraphe du rapport, Mathilde Lemoine et Étienne Wasmer affirment : « La France s'est engagée dans un processus de « flexisécurité » qui a conduit notamment à la rupture conventionnelle et à la portabilité du droit individuel à la formation (DIF). Toutefois, si la flexibilité a incontestablement progressé, tant du point de vue du droit du travail que de l'analyse statistique, la sécurité n'a pas suivi ».

Indicateurs OCDE de la rigueur de la protection des emplois

a. Emplois à durée indéterminée



b. Emplois à durée déterminée



Lecture : Les indicateurs de l'OCDE du degré de protection de l'emploi prennent des valeurs comprises entre 0 (protection minimale) et 6 (protection maximale).

Source : OCDE.

La partie du rapport consacrée au constat « plus de flexibilité, plus de volatilité du marché du travail, mais peu de mobilité » cherche à savoir si ces évolutions réglementaires se sont traduites, d'un point de vue macroéconomique, par une plus grande flexibilité du marché du travail français en étudiant l'évolution de la volatilité de l'emploi et du chômage depuis la fin des années quatre-vingt. Les auteurs concluent qu'il y a « une plus grande vitesse d'ajustement de l'emploi à la valeur ajoutée et donc un accroissement de la flexibilité ». Ce constat est intéressant. On peut néanmoins douter que la plus grande flexibilité de l'emploi soit liée à une souplesse accrue du droit du travail sur cette période. En effet, la rigueur de la protection de l'emploi, non seulement à durée indéterminée, mais aussi à durée déterminée s'est plutôt accrue sur cette période en France, comme le montre notre graphique, qui représente l'évolution des indicateurs de l'OCDE de la mesure de la rigueur de la protection de l'emploi(1). Il montre clairement que la protection de l'emploi s'est accrue en France sur la période considérée (1985-2008), alors qu'elle a plutôt diminué en moyenne dans les pays de l'OCDE. La France est donc bien à contre-courant sur cette période. De ce point de vue, il est peu vraisemblable que ce soit une flexibilité accrue du droit du travail qui explique l'accroissement de la part des emplois à durée déterminée et la volatilité croissante de l'emploi depuis la fin des années quatre-vingt en France. Une interprétation plus raisonnable, repose sur un raisonnement tout à fait différent : c'est la forte protection des emplois à durée

(1) Les indicateurs de la protection de l'emploi de l'OCDE sont établis à partir de 21 sous-éléments qui quantifient les trois différents aspects de la protection de l'emploi :

• le licenciement individuel de travailleurs titulaires de contrats réguliers : ce sous-indicateur prend en compte trois aspects de la protection en cas de licenciement :

  – contraintes de procédure auxquelles l'employeur se trouve confronté lorsqu'il souhaite procéder à un licenciement – par exemple, obligations de notification et de consultation ;

  – délai de préavis et indemnités de licenciement, lesquelles varient, en règle générale, en fonction de l'ancienneté du salarié ;

  – difficulté de licencier, ce qui renvoie aux circonstances dans lesquelles il est possible de licencier et aux répercussions que cela a, pour l'employeur, si un licenciement est jugé abusif (par exemple, indemnisation et obligation de réintégration) ;

• les surcoûts en cas de licenciement collectif : la plupart des pays imposent des délais accrus, des surcoûts ou des obligations de notification plus lourdes lorsqu'un employeur licencie en une seule fois un grand nombre de travailleurs. Ce sous-indicateur ne prend en compte que les surcoûts que l'employeur doit supporter par rapport à un licenciement individuel. Il ne reflète pas le degré global de rigueur de la réglementation en cas de licenciement collectif, lequel correspond au coût des licenciements individuels plus les éventuels surcoûts en cas de licenciement collectif ;

• la réglementation visant les contrats de travail temporaire : ce sous-indicateur prend en compte la réglementation visant les contrats de durée déterminée et les contrats de travail temporaire, lorsque ce type de contrat est autorisé, et leur durée. Cette mesure prend aussi en compte la réglementation régissant les conditions de création et de fonctionnement des agences d'intérim et l'obligation qui leur est faite d'assurer aux travailleurs qu'elles emploient les mêmes conditions de rémunération et/ou de travail que celles dont bénéficient des travailleurs équivalents dans l'entreprise utilisatrice, ce qui peut renchérir le coût du recours à des travailleurs intérimaires plutôt que d'embaucher des travailleurs sous contrat permanent.

indéterminée qui a incité les entreprises à faire un appel accru aux contrats à durée déterminée et à l'intérim sur cette période (voir Blanchard et Landier, 2002, Cahuc et Postel-Vinay, 2002 et Kahn, 2010). Bien que les restrictions réglementaires sur l'utilisation des CDD aient augmenté sur cette période (ainsi que le montre le graphique), le surcroît de protection des contrats à durée indéterminée (CDI) semble avoir eu un impact plus important. Selon cette interprétation, c'est l'inadaptation du droit du travail, et notamment du droit de la rupture du contrat de travail, qui crée le dualisme du marché du travail, accompagné de mobilités forcées pour les populations les plus défavorisées. La modification du droit du travail doit donc rester une priorité pour améliorer la sécurisation des parcours professionnels.

2. L'inadaptation de la formation professionnelle

Le rapport souligne à juste titre que la formation professionnelle fonctionne mal en France en rappelant que le taux d'accès des salariés à la formation professionnelle est très inégalitaire, et que les formations obtenues sont peu diplômantes. Néanmoins, Mathilde Lemoine et Étienne Wasmer n'apportent pas d'éclairage sur les raisons des dysfonctionnements de la formation professionnelle. À ce titre, il est utile de les rappeler. À l'origine, la formation professionnelle des adultes fut conçue comme un outil de promotion sociale. À ses débuts, elle n'est pas considérée comme une politique de l'emploi. Elle commence à le devenir en décembre 1963 avec la création du Fonds national de l'emploi destiné à favoriser l'adaptation des travailleurs à des emplois nouveaux. Bien que le congé individuel de formation soit instauré dès 1966, c'est la loi du 16 juillet 1971, portant « organisation de la formation professionnelle », qui marque sa vraie date de naissance en instaurant un droit à la formation sur le temps de travail et en faisant obligation aux employeurs de consacrer un pourcentage donné de leur masse salariale à la formation professionnelle continue (0,8 % en 1972). Depuis lors, toute une série de lois ont renforcé le dispositif initial. On peut noter, sans souci d'exhaustivité : le congé de conversion en 1985, le crédit formation en 1990, les plans régionaux en 1993, l'accompagnement personnalisé en 1998, la loi du 4 mai 2004 relative à la « formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social », dite loi Fillon, et enfin la loi du 24 novembre 2009.

Plusieurs rapports ont souligné que le système français de formation professionnelle, tel qu'il s'est construit depuis plus de trois décennies, aboutit à une situation profondément inéquitable et inefficace pour au moins deux raisons. Tout d'abord, les obligations de dépenses de formation continue pesant sur les entreprises conduisent à entretenir des circuits de financement opaques aboutissant à des formations dont la qualité est pour le moins très imparfaitement contrôlée. Ensuite, les chômeurs sont pris en charge par plusieurs acteurs mal coordonnés leur proposant des formations dont les conséquences ne sont ni connues, ni évaluées.

Cette situation provient en grande partie de la volonté de fonder notre système de formation professionnelle sur un droit d'accès universel et indifférencié. Ce choix aboutit aujourd'hui à un énorme gâchis (voir sur ce point, Cahuc et Zylberberg, 2006). Accroître les ressources d'un système qui fonctionne aussi mal sans préalablement changer en profondeur son fonctionnement, ainsi que le proposent Mathilde Lemoine et Étienne Wasmer, ne pourrait qu'accroître ce gâchis.

3. Des propositions dangereuses

Le rapport contient de très nombreuses propositions. Nous nous contenterons de commenter les trois plus importantes, mises en exergue dans le résumé.

Première proposition : « inciter les entreprises à former le maximum de leurs salariés en amont, de façon continue et sans attendre les plans sociaux. Dans ce but, nous proposons de mettre en place un système incitatif de bonus-malus portant sur les diverses cotisations (comme les cotisations chômage) ou sur les allègements de charge reçus par les entreprises. Le calcul du bonus-malus porterait sur des critères tels que la fraction des salariés formés, le contenu et la portabilité des qualifications (capital humain général) et le fait d'offrir des formations diplômantes et/ou certifiantes plutôt que non diplômantes. Ce bonus-malus porterait à la fois sur les cotisations d'assurance-chômage et sur une diminution des obligations de reclassement pour les entreprises plus vertueuses dans le passé ».

Ce *bonus-malus* aura pour conséquence d'accroître les coûts des entreprises qui ont tendance à moins former leurs salariés, soit, dans les faits, des entreprises plutôt petites employant des salariés peu qualifiés. En revanche, les entreprises employant des personnels qualifiés, qui bénéficient le plus de la formation professionnelle, auraient droit à un bonus ! *In fine*, ce système de *bonus-malus* accentuera les défauts du système actuel en défavorisant les salariés les moins qualifiés. En outre, le *bonus-malus* introduit une obligation de moyens. La qualité des formations qu'il permet de financer n'est en rien assurée par le système de formation professionnelle tel qu'il fonctionne actuellement.

Deuxième proposition : « mettre en place des compléments salariaux, pour tous les salariés ayant une certaine ancienneté dans un secteur ou une entreprise et un projet professionnel construit, qui subiraient une décote salariale due à la perte de compétences spécifiques en cas de changement de secteur ou de profession ».

La mise en place d'un tel système pose de très nombreux problèmes. Tout d'abord, des effets d'aubaine : les employeurs ont intérêt à proposer des salaires faibles pendant la période où le salarié reçoit une compensation salariale. Ces effets d'aubaine seraient d'autant plus importants que Mathilde Lemoine et Étienne Wasmer proposent de généraliser ce système

à l'ensemble des salariés au-delà d'une certaine ancienneté. Ensuite, ce système est particulièrement complexe par nature : quel élément de la rémunération faut-il prendre en compte ? Qu'est-ce qu'un changement de secteur ou de profession ? Qu'est-ce qu'un projet professionnel construit ? Autant d'éléments qui font craindre l'émergence d'une monstrueuse usine à gaz qui fleure bon l'ex-Union soviétique mais qui est fondamentalement incompatible avec le fonctionnement d'une économie mixte de marchés où, rappelons-le, tous les salaires ne sont pas fixés par le ministère du Travail. À ce titre, on ne peut que s'inquiéter d'une proposition connexe, selon laquelle il faudrait « rendre obligatoire le bilan d'étape professionnel prévu dans la loi d'orientation professionnelle. Une liste de personnes qualifiées pourrait être déterminée par les partenaires sociaux pour assister aux entretiens et diffuser l'information sur les besoins des bassins d'emploi ». Il est peu vraisemblable que tous les salariés aient besoin d'un bilan d'étape professionnel au cours de leur carrière. On peut aussi douter que les partenaires sociaux disposent des compétences pour établir des bilans d'étape professionnels de qualité pour la totalité des salariés français. Ce type de mesure, coûteux pour la collectivité et sans efficacité avérée, devrait être évité.

Troisième proposition : « ouvrir les dispositifs tels que les contrats de transition professionnelle aux salariés ayant des contrats temporaires afin de leur garantir une égalité de droits et de les généraliser sur le territoire ».

Le contrat de transition professionnelle (CTP), d'une durée maximale de douze mois, a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du contrat de transition professionnelle perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des douze mois précédant la conclusion du CTP. Le salarié n'est pas chômeur, mais stagiaire de la formation professionnelle durant le contrat de transition professionnelle. Le CTP est pour l'heure réservé aux salariés victimes de licenciements économiques dans des entreprises de moins de 1 000 salariés (ou en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif) dans certains bassins d'emplois.

Le contrat de transition professionnelle a sans doute des vertus, bien que son efficacité réelle n'ait pour l'instant été que très partiellement évaluée. Néanmoins, proposer le contrat de transition professionnelle à l'ensemble des salariés en contrat à durée déterminée semble totalement irréaliste. Rappelons qu'il y a, selon les données de l'ACOSS, environ 18 millions d'embauches chaque année, dont plus de 60 % dans des CDD de moins d'un mois. Si l'ensemble des salariés en CDD pouvaient avoir accès à un contrat de transition professionnelle, il y aurait un afflux considérable et quasi instantané de stagiaires de la formation professionnelle, que le sys-

tème de formation professionnelle actuel ne peut à l'évidence pas accueillir[2]. En outre, il y aurait un manque de main-d'œuvre pour les entreprises, puisque les salariés qu'elles embauchent habituellement en CDD seraient stagiaires de la formation professionnelle, rémunérés pendant douze mois à un salaire net d'un montant équivalent à celui qui leur est normalement proposé dans un CDD. Ainsi, on ne peut sérieusement envisager d'ouvrir l'accès du CTP à l'ensemble des salariés en contrat à durée déterminée. Il aurait été plus instructif que Mathilde Lemoine et Étienne Wasmer avancent des propositions réalistes et détaillées pour permettre d'ouvrir l'accès du contrat de transition professionnelle, ou de variantes de ce contrat, à certaines catégories de salariés dont les difficultés d'accès à l'emploi sont particulièrement importantes.

Références bibliographiques

Blanchard O. et A. Landier (2002) : « The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France », *Economic Journal*, vol. 112, n° 480, pp. F214-F244.

Cahuc P. et A. Zylberberg (2006) : *La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive*, Rapport pour le COE de la CCIP, juillet. Disponible sur : http://www.centre-inffo.fr/uhfp/usb/dossier-documentaire/pdf/FormationCOEFinal.pdf

Cahuc P. et F. Postel-Vinay (2002) : « Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance », *Labour Economics*, vol. 9, n° 1, pp. 63-91.

Kahn L. (2010) : « Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001 », *Labour Economics*, vol. 17, n° 1, pp. 1-15.

(2) Le chiffrage donné dans l'annexe 6 ne concerne que l'extension du CTP pour les licenciements économiques à l'ensemble du territoire en excluant les CDD et l'emploi temporaire.

Commentaire

Gilles Saint-Paul

Professeur à l'Université de Toulouse I

Le corps de ce rapport comprend deux parties bien distinctes. La première est une analyse macroéconomique de phénomènes tels que le NAIRU et son lien avec le *mismatch*. La seconde discute des incitations à la mobilité et à la formation au niveau de l'individu et de l'entreprise. Le rapport formule enfin un certain nombre de recommandations.

Ma discussion s'articule autour de quelques remarques dont j'espère qu'elles contribueront à clarifier le débat.

Le débat est bien souvent biaisé par l'hypothèse sous-jacente que la mobilité est un bien en soi. Or, il n'y a pas de raison de le penser *a priori*. La mobilité n'est pas un bien de consommation et elle implique des coûts certains, notamment physiques et à travers la perte de réseaux sociaux. Certes, il y a des cas où l'on peut penser que la mobilité est insuffisante parce que l'on a identifié une source d'inefficacité qui est susceptible de réduire cette mobilité. Par exemple, l'existence d'un droit de préemption implicite sur le logement social qu'un ménage occupe, et la perte de ce droit associée à la mobilité géographique, conduit sans doute à un niveau de mobilité des travailleurs trop faible. Ceci peut les conduire à occuper, de façon inefficace, un logement inadéquat, ou encore un emploi dans lequel ils sont relativement peu productifs. Mais on peut également penser à des distorsions qui elles conduiraient à trop de mobilité. Ainsi le célèbre « modèle scandinave » de formation des salaires était explicitement conçu pour favoriser la mobilité en comprimant les écarts salariaux. Ce mécanisme empêchait les salaires de baisser dans les secteurs ou les régions en récession, contraignant artificiellement à la mobilité les travailleurs qui auraient peut-être préféré rester dans leur emploi initial fut-ce au prix d'une perte de salaire. Cette propriété du « modèle scandinave » est traditionnellement présentée comme un aspect positif qui favoriserait l'ajustement rapide de

l'économie et sa modernisation ; mais d'un point de vue strictement économique la présomption est qu'une telle méthode est inefficace et que, dans l'arbitrage entre mobilité et perte de salaire, on ne peut se prononcer *a priori* pour la première solution sans connaître les préférences des gens. On peut supposer que des rigidités comparables au « modèle scandinave » telles que le SMIC sont susceptibles de créer un biais vers une mobilité trop élevée en France. Ainsi pour savoir s'il faut favoriser ou non la mobilité il faudrait agréger tous les biais auxquels celle-ci est soumise du fait de nos institutions rigides. C'est un exercice difficile et il n'est pas clair qu'il répondrait à la bonne question. La bonne question est : quels sont les objectifs poursuivis par nos institutions et sont-elles conçues efficacement au regard de la poursuite de ces objectifs ? La Commission européenne, citée par les auteurs, considère la « mobilité des salariés comme une mesure de la qualité des emplois ». Cela procède du jugement de valeur et est fondamentalement absurde. Si la mobilité peut peut-être mesurer le bon fonctionnement du marché du travail (et on vient de voir que cela ne peut être vrai que si en moyenne les rigidités qui la réduisent sont plus importantes que celles qui l'augmentent), on voit mal comment elle peut-être corrélée à la qualité des emplois : un emploi de qualité est un emploi qu'on ne désire pas quitter et on s'attend donc à ce que la mobilité soit plus faible lorsque, toutes choses égales par ailleurs, la qualité des emplois augmente. De fait, le type même d'emploi que l'on s'accorde généralement à considérer comme de mauvaise qualité est l'« emploi précaire », et de tels emplois sont la source d'un degré considérable de mobilité.

La discussion de la formation professionnelle mériterait d'être plus solidement liée à la théorie économique. En France, l'obligation pour les entreprises de consacrer une partie de leur masse salariale à la formation est un « acquis » qui n'est remis en cause par aucune plate-forme politique. Cela ne signifie par pour autant que ce soit une bonne idée, et notamment que ce type de politique soit fondé sur une imperfection de marché à laquelle il faudrait remédier.

En bonne logique, comme le fait remarquer la littérature économique à laquelle se réfèrent les auteurs, la formation générale est capitalisée dans le salaire de marché auquel le travailleur peut prétendre ; ceci lui permet de s'approprier, en principe, la totalité de la valeur de cette formation, ce qui signifie que son employeur n'est pas prêt à financer une formation générale. Ce n'est pas une imperfection de marché, cela signifie simplement que l'on s'attend à ce que les employés payent eux-mêmes leur formation générale. S'ils ne le font pas, c'est peut-être parce que le rendement de la formation considérée est inférieur à son coût. Dans ce cas, il n'est pas efficace de suivre cette formation. Ce peut être parce que le travailleur a des difficultés pour emprunter afin de financer sa formation. Dans ce cas, il s'agit d'une imperfection sur le marché du crédit qui doit être traitée en tant que telle. Les politiques de formation obligatoire que l'on impose aux entreprises sont sans lien avec ce type d'imperfection. Quoi qu'il en soit, il est surpre-

nant que les auteurs s'étonnent que les formations dispensées en France sont trop spécifiques à l'emploi, alors que la théorie économique montre que c'est le seul type de formation que l'employeur est prêt à financer !

Ajoutons que dans ce cas, le théorème de Coase s'applique ; cela signifie que si le coût d'une formation spécifique est inférieur à son effet sur la productivité de l'emploi considéré, alors elle est socialement efficace et il existe un moyen de partager ces gains entre l'employeur et l'employé tel que les deux parties soient gagnantes. Là encore, il n'y a pas d'imperfection de marché et pas de raison *a priori* pour imposer aux entreprises des dépenses obligatoires de formation(1).

Par ailleurs, il serait utile d'avoir des études de terrain sur la valeur réelle des formations qui sont dispensées. Au niveau du « café du commerce », de nombreuses anecdotes peu encourageantes circulent ; il serait intéressant de pouvoir les (in)valider par une étude sérieuse. Les auteurs montrent qu'en France la proportion de personnes qui déclarent suivre des formations dont le but est d'« obtenir des savoirs/compétences utiles dans la vie quotidienne » est particulièrement élevée. Ils interprètent ces résultats comme témoignant d'un biais en faveur de la formation spécifique plutôt que générale. Cependant si nous prenons cette réponse au pied de la lettre il est plausible que la « vie quotidienne » ne se réfère pas à la vie quotidienne sur le lieu de travail mais à la vie quotidienne tout court, ce qui signifierait que les salariés choisiraient des formations utiles dans leurs loisirs ou leurs travaux domestiques. On notera ici que l'explication économique d'une telle dérive n'est pas évidente. En effet, si l'employeur peut déterminer le contenu de la formation, il aura tendance à favoriser les contenus propres à accroître la productivité de l'employé dès lors qu'il peut s'approprier une fraction de cette productivité supplémentaire. Et si ce n'est pas le cas, cela signifie que c'est l'employé qui s'approprie ces gains sous forme de revenus plus élevés. S'il préfère les formations « de loisir » cela peut signifier que le bien-être qu'elles lui procurent est supérieur, en termes monétaires, à la valeur de celles qui augmenteraient sa productivité. Paradoxalement, cela peut donc être efficace économiquement, encore que la

(1) Les choses se compliquent si le marché du travail fonctionne imparfaitement et si employés et employeurs se retrouvent dans une situation de monopole bilatéral où chacun peut extraire une partie du surplus créé par l'investissement de l'autre. Cependant, même dans ce cas, les dépenses de formation générale des travailleurs seront efficaces. En effet, la libre entrée des entreprises crée à l'équilibre une relation unitaire entre le niveau de productivité dans un segment du marché du travail et le niveau de salaire, ce qui donne les bonnes incitations à investir dans la formation. L'essence de ce résultat d'efficacité provient du fait que le niveau de formation générale est observable par les employeurs; l'investissement en formation est donc de nature différente de l'effort de recherche d'emploi, dont le surplus est partiellement appropriable par l'employeur futur, ce qui crée des inefficacités. Moen (1995) a d'ailleurs montré que si le marché du travail s'organise en sous-segments au sein desquels la probabilité de trouver un emploi et l'intensité de recherche sont bien définies, ces inefficacités disparaissent à leur tour. En d'autres termes, les problèmes de monopole bilatéral disparaissent dès lors que le marché est organisé en segments qui diffèrent par le niveau d'investissement *ex ante* des travailleurs et qui sont caractérisés par la libre entrée des entreprises.

fiscalité crée un biais important en faveur des activités de loisir (mais c'est alors celles-ci qu'il faut incriminer et non les politiques de formation professionnelle).

En d'autres termes, malgré l'aspect obligatoire de la formation, employeurs et employés ont néanmoins intérêt à choisir la meilleure formation possible. Ces contraintes peuvent mener à ce que l'on consacre trop de temps et de ressources à la formation, mais en principe elles ne devraient pas favoriser une formation « inutile » au détriment d'une formation « utile ». On peut cependant spéculer qu'il existe un biais vers l'inutilité à cause des effets du système actuel sur le comportement et les motivations des différentes parties[2]. En effet :

- pour les employeurs, la formation est un impôt obligatoire ;
- pour les employés, elle est entièrement gratuite ;
- pour les fournisseurs, la clientèle est (globalement) captive.

On voit bien en quoi une telle structure pourrait démotiver les acteurs de la formation professionnelle.

(2) On peut également se demander si les filières universitaires ne souffrent pas du même biais. En théorie, la gratuité des études n'empêche pas la prise en compte de la rentabilité économique de diverses filières, d'autant que cette gratuité n'élimine pas les coûts d'opportunités de l'éducation. Pourtant, de nombreux étudiants se dirigent vers des filières sans débouchés. Inversement, il existe une pléthore de formations payantes en gestion, ingénierie, langues, informatique, voire médecine, mais fort peu en sociologie ou en histoire de l'art… Le fait de devoir formellement payer pour une formation semble donc déclencher chez les individus une logique d'analyse coût-bénéfice, qui semble absente (à tort) lorsque l'on s'inscrit dans une démarche de gratuité. Si ces effets étaient avérés, ils impliqueraient une profonde remise en cause de nos méthodes en matière d'éducation et de formation professionnelle.

Complément A

Mobilités sur le marché du travail et changements récents du droit français : la flexibilité avance plus vite que la sécurité

Yves Chassard et Jean-Louis Dayan

Centre d'analyse stratégique

L'objet de ce complément est de présenter les évolutions récentes du droit du travail susceptibles d'influer sur la mobilité sur le marché du travail. Tandis que la flexibilité du contrat de travail a fait d'incontestables progrès, les outils de sécurisation des parcours sont plus longs et difficiles à mettre en place.

1. Des contrats de travail plus flexibles

1.1. Création d'un CDD à objet défini

Reprenant l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a rappelé dans son article premier que « le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail »[(1)]. Mais elle ajoutait dans la foulée : « toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu… ».

La nouveauté a consisté à autoriser à titre expérimental pour une durée de cinq ans une nouvelle forme de CDD, dont l'échéance n'est pas fixée *ex ante* mais est liée à la réalisation d'un objet défini dans le contrat. L'article 6

(1) Code du travail, art. L1221-2.

de la même loi dispose qu'« un contrat de travail à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres (...). Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise (...). Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois. Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de dix-huit mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. Il ne peut pas être renouvelé. Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute ».

1.2. Possibilité de rupture conventionnelle du contrat de travail

La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a prévu dans son article 5 que l'employeur et le salarié peuvent convenir désormais d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie[2]. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention… Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage. En outre, afin d'éviter les décisions trop hâtives, la loi impose un délai minimum de quinze jours calendaires entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative, permettant ainsi à chaque partie de revenir sur sa décision durant ce délai sans être obligée de motiver sa décision.

À l'issue de ce délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

Ce mode de rupture du contrat de travail semble avoir été très vite adopté par les entreprises et les salariés. Entre août 2008 et septembre 2009, un peu plus de 163 000 personnes ont quitté leur entreprise dans le cadre d'une « rupture conventionnelle » de leur contrat de travail. Après une montée en puissance très rapide, sans doute favorisée par la crise, le nombre de dossiers validés par les services du ministère du travail s'est stabilisé : 17 332 demandes en juin 2009, 18 518 en juillet, 15 393 en septembre[3]…

(2) Code du travail., art. L1237-11 à L1237-16.

(3) Au cours de ce même mois de septembre 2009, on a comptabilisé 24 000 entrées à Pôle emploi consécutives à un licenciement économique. Voir *Premières Synthèses*, 2009-48.3 - Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi en octobre 2009.

Alors que dans le même temps les entrées au chômage à la suite d'un licenciement pour motif personnel ou d'une démission diminuaient, le profil des ruptures conventionnelles évolue de façon assez parallèle à celui des inscriptions pour licenciement économique ; l'hypothèse d'un usage de la rupture conventionnelle comme alternative du licenciement économique n'est pas à exclure.

À la mi-décembre 2009, le Medef a proposé aux syndicats une autre innovation contractuelle à expérimenter pendant deux ans dans le cadre de la négociation sur la gestion sociale des conséquences de la crise sur l'emploi : la *mobilité professionnelle individuelle sécurisée*(4). Ce nouveau dispositif « permettrait à un salarié qui souhaite réaliser un projet professionnel dans une autre entreprise d'avoir un droit au retour dans son entreprise d'origine ». Il serait cependant très strictement encadré puisqu'il ne s'appliquerait ni en cas de remplacement, ni en cas de suppression du poste, ni en cas de réduction des effectifs, ni « en l'absence d'emploi équivalent disponible ». Le salarié ne toucherait alors pas l'équivalent des indemnités de licenciement, comme en cas de rupture conventionnelle, mais la moitié seulement et l'assurance-chômage serait mise à contribution puisque l'indemnisation serait de droit. Contrairement au congé de mobilité créé par la loi du 30 décembre 2006 sur la participation et l'actionnariat salarié (voir *infra*), il y aurait rupture immédiate du contrat de travail. En outre, il n'y aurait aucune obligation de conclure un accord collectif pour mettre en œuvre le dispositif, qui serait une procédure de gré à gré entre un salarié et son employeur, disjointe de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

1.3. Accords de méthode et aménagement des plans de sauvegarde de l'emploi par la GPEC

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a instauré une obligation de négociation triennale sur la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Le Code du travail dispose désormais que dans les grandes entreprises(5) l'employeur doit engager tous les trois ans une négociation portant obligatoirement sur deux sujets(6) :

• les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;

• la mise en place du dispositif proprement dit de « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » ; la loi ne précise pas si la négociation porte uniquement sur la mise en place du dispositif ou si elle doit aller jusqu'au contenu de celui-ci.

(4) Document de travail du Medef sur la « mobilité professionnelle individuelle sécurisée » (14 décembre 2009) ; v. Dépêche AEF n° 124503 et document n° 2586.

(5) Entreprises et groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France.

(6) Code du travail, art. L2242-15.

1. Bilan des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Alors qu'au 20 janvier 2008, date de la première échéance de l'obligation de négocier, 279 accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) avaient été conclus et déposés, 300 accords ont été conclus au cours de l'année 2008 selon un bilan établi au printemps 2009 par la Délégation à l'emploi et à la formation professionnelle(*).

Selon l'INSEE, l'obligation de négocier sur la GPEC concerne près de 47 500 entreprises qui emploient près de 9 millions de salariés (50 % des salariés du privé). Au 31 décembre 2008, 570 accords de GPEC avaient été enregistrés par les directions départementales 'Travail, emploi, formation professionnelle' (DDTEFP) et concernaient 1 475 000 salariés (plus de 16 % des salariés des entreprises concernées). Les accords sont conclus majoritairement dans les entreprises de grande taille avec une forte représentation des entreprises dont l'effectif est compris entre 300 et 1 000 salariés et des entreprises appartenant à un groupe. La Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) distingue quatre types d'accords :

- des accords de méthode sur la négociation relative à la GPEC (7 %) ;
- des accords de GPEC « à froid » sans perspective ou menace à terme de suppressions d'emplois (80 %) ;
- des accords de GPEC « à tiède » qui encouragent la mobilité en identifiant des menaces sur certains emplois ou métiers (11 %) ;
- des accords de GPEC « à chaud » qui organisent de manière anticipée la gestion d'une restructuration (2 %).

Le contenu varie beaucoup d'un accord à un autre :

- *l'information-consultation des comités d'entreprise (CE) sur la stratégie de l'entreprise* et ses conséquences sur l'emploi est peu présente dans les accords en 2005 et 2006, présente dans 45 % des accords signés en 2007 et 86 % dans ceux signés en 2008. La DGEFP relève que presque aucun accord ne traite de la conséquence de la stratégie sur les salaires ;
- *la mobilité* est utilisée par près de 90 % des accords signés en 2008 comme un levier d'action pour anticiper et gérer les mutations économiques, démographiques et sociales d'une entreprise. La mobilité interne est encadrée dans 85 % des accords et liée au plan de formation dans 70 % des cas. Prévue par 15 % des accords en 2008, la mobilité externe volontaire est le plus souvent utilisée dans le cadre d'un accord de GPEC « à tiède » ou « à chaud », qui encourage la mobilité pour les emplois menacés. Par ailleurs, 22 des accords signés en 2007 et 2008 prévoient de mobiliser le congé de mobilité ;
- *le volet formation* s'est étoffé depuis 2005. En 2008, 80 % des accords traitent de l'articulation entre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et formation. Le droit individuel à la formation (DIF) (77 %) et la validation des acquis de l'expérience (VAE) (76 %) sont les principaux dispositifs mobilisés, mais le congé individuel de formation (CIF) (45 %) et les périodes de professionnalisation (32 %) progressent. Par ailleurs, 77 % des accords pré-

(*) http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/Bilan-des-accords-de-GPEC-DGEFP-31-12-08.pdf

voient des mesures d'adaptation au poste et des mesures d'acquisition de nouvelles compétences, mais seulement 16 % envisagent des mesures de reconversion ;

• *l'emploi des seniors* est abordé par 138 accords en 2008, soit 46 % d'entre eux. Sept accords de GPEC « à chaud » prévoient des dispositifs de préretraite partielle ou totale. L'aménagement des fins de carrière (46 %) et le tutorat (39 %) sont par ailleurs très présents dans les accords ;

• *les outils de gestion des ressources humaines* sont abordés dans la plupart des accords. Les trois quarts des accords signés en 2008 prévoient des outils de diagnostic et d'analyse des métiers et des compétences présents dans l'entreprise. 74 % des accords prévoient la mise en place d'une cartographie et d'un référentiel des compétences. Par ailleurs, 8 % des accords signés en 2008 répertorient les emplois menacés, contre 15 % entre 2005 et 2007.

La loi impose également une négociation sur les mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à la GPEC « en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ». Cette négociation peut porter entre autres sur les accords de méthode des articles L1233-21 et L1233-22 du Code du travail[7]. Autrement dit, la négociation d'un accord de GPEC peut être l'occasion de conclure dans le même instrument des dispositions qui, par dérogation aux dispositions du Code du travail, fixent les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise qui seront applicables lorsque l'employeur envisagera de prononcer le licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours. Selon l'Administration du travail « une telle solution doit être encouragée »[8].

En outre, l'accord de GPEC peut porter « sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques[9] ». Pour encourager le départ des salariés concernés, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007[10] a exonéré de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale, les indemnités de départ volontaire versées aux salariés dans le cadre d'un accord de GPEC. Il est vrai que, pour bénéficier de ce régime, le salarié doit avoir retrouvé « un emploi stable à la date de la rupture de son contrat de travail ». Il faut par ailleurs que l'autorité administrative ne se soit pas opposée à la qualification d'emplois menacés retenue par l'accord collectif, qu'un comité de suivi ait été mis en place et que ce comité ait reconnu la stabilité de l'emploi de reclassement[11]. Ce dispositif ressemble beaucoup aux reclassements externes des plans de sauvegarde de l'emploi, les indemnités versées dans ce cadre bénéficiant des mêmes avantages pécuniaires.

(7) Code du travail, art. L2242-16, 1°.

(8) Circ. DGEFP-DRT 2005-47, 30 déc. 2005, fiche 2, n° 1, *BOMT* 2006/2, 28 févr. 2006.

(9) Code du travail, art. L2242-16, 2°.

(10) Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006, art. 16.

(11) Code du travail, art. L2242-17.

1.4. Extension des motifs économiques de licenciement, mais reconnaissance d'une responsabilité de l'entreprise sur l'employabilité des salariés

La jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation a donné aux entreprises la possibilité de procéder à des licenciements économiques *pour prévenir des difficultés prévisibles, mais non encore avérées* ; d'un autre côté, elle reconnaît que l'employeur a une double obligation à l'égard de ses salariés : non seulement les adapter à l'évolution de leur poste de travail[12] mais aussi maintenir leur employabilité, c'est-à-dire veiller au maintien de leur capacité à occuper non pas simplement leur emploi présent, mais « un emploi », au cas où ils viendraient à perdre le leur.

Dans ses arrêts du 11 janvier 2006[13], la Cour de Cassation a dit pour droit :

• que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ;

• que répond à ce critère une réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et à leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement.

Dans un arrêt du 21 novembre 2006[14], la Cour a admis qu'une réorganisation procédant d'un exercice de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut être une source de justification des licenciements, sans même qu'il soit fait mention d'une menace avérée pesant sur la compétitivité de l'entreprise.

Dans un arrêt du 23 octobre 2007[15], constatant que deux salariées, licenciées après respectivement 22 et 12 ans passés dans leur entreprise, n'avaient bénéficié que d'un stage de formation continue de trois jours, la Cour en a déduit qu'au regard de l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariées à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, cette carence établissait un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail. Elle a jugé en outre que ce manquement causait un préjudice distinct de celui résultant de la rupture du contrat, du fait des difficultés que subissent sur le marché du travail les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une adaptation à l'évolution de leur emploi et se trouvent ainsi privés de leur capacité à retrouver un emploi correspondant à « l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». Cet arrêt a donc posé un principe général : *l'employeur est tenu non seulement de ne rompre le contrat de travail que pour une cause réelle et sérieuse, mais encore de veiller, au cours de l'exécution du contrat, au maintien de « l'employabilité » du salarié*.

(12) Article L1233-4 du Code du travail : « le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement ne peut intervenir (…) ».

(13) Cass. soc., 11 janv. 2006, n° 04-46.201, Ains c/ SA Les Pages Jaunes ; n° 05-40.976, SA Les Pages Jaunes c/ Marque ; n° 05-40.977, SA Les Pages Jaunes c/ Delporte.

(14) Cass. soc., 21 nov. 2006, n° 05-40.656, Baraud et a. c/ société Goodyear Dunlop Tyres France.

(15) Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-40.950, Syndicat professionnel Union Des Opticiens c/ Soulies et Pauleau.

Enfin, dans un arrêt du 2 mars 2010[16], la Cour a reconnu que le fait de n'avoir jamais fait bénéficier ses salariés, pendant tout le déroulement de leur carrière soit en l'espèce pendant plus de vingt ans, de stages de formation professionnelle, constitue pour l'employeur une violation de son obligation de veiller au maintien des capacités professionnelles du salarié, qui cause nécessairement un préjudice à celui-ci, qu'il appartient au juge d'apprécier.

2. Le bilan d'étape professionnel

L'article 12 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie introduit le « bilan d'étape professionnel ».

« Art. L. 6315-1 : À l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans.

« Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

« Un accord national interprofessionnel étendu détermine les conditions d'application du bilan d'étape professionnel [ ]. »

L'article 13 de la loi du 24 novembre 2009 ajoute à l'obligation d'adaptation qui s'impose à l'employeur celle d'un entretien professionnel pour les seniors :

« Article L6321-1 : L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L 2331-1 employant au moins cinquante salariés, il organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L6312-1 ».

(16) Cass. Soc., 2 mars 2010, n° 09-40.914 . X..., Y..., Z... et A...c/ société de la Tour Lafayette.

2. Les outils de sécurisation tardent à se mettre en place

2.1. Le bilan d'étape professionnel tarde à rentrer dans les faits

Le projet d'accord interprofessionnel sur la GPEC soumis à la signature des partenaires sociaux le 14 novembre 2008 prévoyait l'instauration d'un « bilan d'étape professionnel », repris de l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Ce bilan était destiné à inventorier de manière prospective et à périodicité régulière les compétences des salariés. L'idée était de prévoir une procédure intermédiaire entre le bilan de compétences et l'entretien annuel entre le salarié et son supérieur hiérarchique direct.

Mais la CGT, la CGT-FO et la CFTC ont exercé leur droit d'opposition majoritaire et bloqué l'avenant du 3 mars 2009 relatif à ce bilan d'étape professionnel. Les confédérations syndicales exprimaient des craintes sur l'usage du bilan de compétences et ne souhaitaient pas que ce soit le supérieur hiérarchique qui réalise ce bilan. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie en reprend néanmoins le principe (art. L6315-1 du Code du travail) tout en renvoyant à un nouvel accord national interprofessionnel le soin de déterminer les conditions d'application du bilan d'étape professionnel.

2.2. Le DIF devient portable… sous conditions[17]

L'article 6 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie met en œuvre le dispositif de portabilité du droit individuel à la formation (DIF) prévu par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009.

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou en cas d'échéance du terme du contrat de travail (fin de CDD) qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié bénéficie d'une somme correspondant au nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par un montant forfaitaire (9,15 euros). Cette somme est utilisable dans les conditions suivantes :

Si le salarié demande à bénéficier de cette somme auprès d'un nouvel employeur, dans les deux années qui suivent son embauche, deux situations sont possibles :

• si le nouvel employeur accepte la demande, cette somme correspondant au «DIF portable» du salarié peut être utilisée pour financer tout ou partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation. Cette action peut se dérouler pendant le temps de travail. Elle est financée par l'OPCA dont relève le nouvel employeur ;

• si le nouvel employeur refuse la demande du salarié, le crédit correspondant au «DIF portable» du salarié pourra être utilisé pour financer tout ou partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation

(17) « Portable » et non « transférable », en ce sens que le DIF acquis par le salarié mobile n'est pas directement transféré d'un employeur à l'autre mais se trouve porté par un organisme tiers (un OPCA), dans la limite des ressources dont il dispose.

relevant des priorités définies par la branche au titre du DIF. Dans cette situation, l'action se déroule nécessairement hors temps de travail et aucune allocation de formation (correspondant à 50 % du salaire horaire net) n'est due par l'employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF portable pour financer tout ou partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation. Toutefois cette action doit débuter avant la fin de son préavis. À l'expiration du contrat de travail, l'employeur indique au salarié les droits qu'il a acquis au titre du DIF ainsi que l'OPCA compétent pour le versement de cette somme.

3. Utilisation du DIF et du CIF

Le CIF, malgré son ancienneté(*), reste fort mal connu et peu utilisé. Les demandes restent à un niveau modeste : en 2007, 68 482 demandes de CIF-CDI et 10 359 demandes de CIF-CDD auraient été effectuées, sans que ces données puissent être assurées d'une totale fiabilité faute d'une méthodologie commune. Le nombre des bénéficiaires a certes augmenté dans la période récente, mais demeure faible : pour les salariés en CDI, 38 406 dossiers ont été acceptés en 2007 contre 20 589 en 1997, et 7 941 contre 6 314 pour ceux en CDD, soit des taux d'acceptation de respectivement 68 et 89 %. Cependant, le nombre total de bénéficiaires, 46 347, demeure marginal. Même à considérer que le bénéfice du CIF ne peut être accordé qu'une seule fois dans une carrière professionnelle de 40 ans, le dispositif ne concerne chaque année qu'une population très réduite : selon le FONGECIF-IDF, sur les 3 200 000 salariés potentiellement éligibles en Île-de-France, le flux annuel des bénéficiaires devrait ainsi s'élever à 80 000 personnes. Mais de 8 000 à 9 000 CIF seulement sont financés chaque année, soit un taux d'accès effectif qui n'est que d'environ 10 %.

La loi du 24 novembre 2009 (art. 10) a assoupli les conditions de départ en CIF : dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

En contraste, malgré des données qui comportent des marges d'imprécision importantes, la montée en charge du DIF apparaît dynamique, avec 28 735 bénéficiaires en 2005, 166 000 en 2006, plus de 303 000 en 2007, et une prévision de 500 000 en 2008. Ces chiffres, qui témoignent d'un début positif d'appropriation du dispositif par les salariés et les entreprises, sont toutefois à rapporter à une population éligible de l'ordre de 12 millions de salariés et définissent un taux d'accès encore modeste.

Source : Cour des Comptes (2009) : *Les dispositifs de formation à l'initiative des salariés*

(*) Le congé individuel de formation a été institué par la loi du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

Si le demandeur se trouve en situation de demande d'emploi, la somme correspondant à son crédit de DIF portable peut être utilisée pour financer tout ou partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation. La mobilisation de ces sommes se fait en priorité pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage, avec avis du référent chargé de l'accompagnement du demandeur d'emploi. Le financement est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise au sein de laquelle le demandeur d'emploi a acquis ses droits.

La même loi précise par ailleurs les cas de portabilité préexistants. En cas de licenciement (hors faute lourde), si le salarié formule sa demande avant la fin du préavis, il pourra bénéficier du crédit correspondant à son DIF portable pour financer tout ou partie d'un bilan de compétences, une démarche de VAE ou une formation. Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle a lieu pendant le temps de travail. Si le salarié ne demande pas à bénéficier de son DIF portable, la somme n'est pas due par son employeur.

2.3. L'accompagnement social des procédures de licenciement est réservé aux seuls licenciés économiques

2.3.1. Entreprises de plus de 1 000 salariés : congés de reclassement et congé de mobilité

Les entreprises ou établissements occupant au moins 1000 salariés, les entreprises appartenant à un groupe dont le siège social est situé en France et qui est astreint à l'obligation de mise en place d'un comité de groupe dès lors que l'effectif cumulé des entreprises appartenant à ce groupe est au moins égal à 1 000 salariés, ainsi que les entreprises et les groupes de dimension communautaire doivent proposer un *congé de reclassement* à leurs salariés concernés par un projet de licenciement en France, même si le siège social ou l'établissement principal de ces groupes ou entreprises est situé à l'étranger(18).

Ceux-ci peuvent ainsi bénéficier de prestations d'une cellule d'accompagnement et, le cas échéant, suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de leur expérience (ou engager les démarches en ce sens). Les salariés ont huit jours pour faire connaître leur réponse. S'ils acceptent, ils conservent leur contrat de travail. Les actions réalisées dans le cadre de ce congé sont financées par l'employeur. Le congé de reclassement est d'une durée comprise entre quatre et neuf mois. Pendant le congé, la cellule d'accompagnement assure le suivi individualisé et régulier des salariés dans leurs démarches de recherche d'emploi (aide à la rédaction du CV, préparation aux entretiens professionnels, prospection d'offres d'emploi…).

L'article 48-I de la loi du 30 décembre 2006 prévoit qu'un *congé de mobilité* peut être proposé au salarié par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la GPEC(19). Ce congé de mobilité est pris par le

(18) Code du travail, art. L1233-71 à L1233-76.

(19) Code du travail, art. L1233-77.

salarié pendant le préavis qu'il est alors dispensé d'exécuter, donc après notification de son licenciement pour motif économique, et à condition qu'il appartienne à une entreprise d'au moins 1 000 salariés. Lorsque la durée du congé excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé. Lorsque le congé de mobilité est effectué pendant la durée du préavis, le salarié perçoit son salaire habituel. Si le congé se prolonge au-delà de la durée du préavis, la rémunération est fixée au minimum à 65 % de la rémunération brute moyenne des douze derniers mois ou en tout état de cause, à 85 % du SMIC brut minimum. La rémunération versée est exonérée de cotisations sociales au maximum pendant les neuf premiers mois du congé. Cependant, elle n'est pas exonérée de la contribution sociale généralisée (CSG) et la de contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Si le salarié accepte la proposition de congé de mobilité, son contrat de travail est rompu d'un commun accord avec son employeur à l'issue du congé, et l'employeur n'a plus l'obligation de lui proposer un congé de reclassement.

Le *congé de mobilité* vise à favoriser le retour à un emploi stable de tout salarié concerné par un projet de licenciement à travers des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail. Il permet ainsi au salarié de disposer d'un accompagnement avant la rupture de son contrat, et éventuellement l'intégration à un nouveau poste. Peuvent bénéficier de ce congé les salariés concernés par une procédure de licenciement économique dès lors que leur entreprise est soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement et a conclu un accord collectif relatif à la GPEC. Les périodes de travail proposées aux salariés peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé de mobilité. Elles peuvent prendre la forme soit d'un CDD (lorsqu'elles concernent des contrats conclus au titre de la politique de l'emploi), soit d'un CDI. Lorsque la période de travail prend la forme d'un CDD, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée restant à courir.

Conçu à l'origine pour faciliter les parcours individuels d'évolution professionnelle « à froid », le congé de mobilité a connu avec la chute d'activité de 2008 un certain succès auprès de grandes entreprises soucieuses de réduire leurs effectifs « à chaud » sur la base de démarches en principe volontaires.

2.3.2. Entreprises de moins de 1000 salariés : convention de reclassement personnalisé et contrat de transition professionnelle

Les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement aux salariés dont elles envisagent le licenciement économique (principalement les entreprises de moins de 1 000 salariés, ainsi que les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire quel que soit leur effectif) sont tenues de leur proposer une c*onvention de reclassement personnalisé* (CRP), ou, dans certains bassins d'emploi précisément déli-

mités[20], un *contrat de transition professionnelle* (CTP). Ont la possibilité de bénéficier d'une CRP les salariés privés d'emploi justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté et des périodes d'affiliation requises pour avoir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise ou de droits ouverts aux allocations d'assurance chômage n'est exigée du salarié pour qu'il puisse bénéficier du CTP.

La *convention de reclassement personnalisé* est d'une durée maximale de douze mois. Le salarié a le choix de refuser ou d'accepter cette convention. S'il l'accepte, son contrat de travail est rompu et il bénéficie d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement. Il bénéficie également, sous réserve d'avoir deux ans d'ancienneté, d'une allocation spécifique de reclassement et peut avoir droit, s'il reprend un travail moins bien rémunéré que le précédent, à une indemnité différentielle de reclassement. Il doit en contrepartie renoncer à son indemnité de préavis (dans la limite de deux mois).Tout employeur entrant dans le champ du dispositif de la CRP et qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une telle convention, doit verser à Pôle emploi une contribution égale à deux mois du salaire brut moyen des douze derniers mois.

Le *contrat de transition professionnelle* (CTP) est passé quant à lui entre un salarié d'une entreprise de moins de 1 000 personnes licencié pour motif économique et un opérateur[21] chargé de l'aider à retrouver un emploi durable en mobilisant une offre de services diversifiée comportant une part importante de formation. Il repose sur un accompagnement individualisé comprenant au minimum un entretien hebdomadaire et un plan d'action mis régulièrement à jour par le bénéficiaire du CTP et le conseiller qui l'accompagne. Le contrat de travail est rompu et les bénéficiaires ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ils s'engagent à participer aux différents programmes mobilisés pour eux et à restituer à chaque étape des éléments de résultats à leur conseiller. En contrepartie ils perçoivent une allocation équivalente à 80 % de leur salaire brut de référence pendant douze mois maximum. Comme pour la CRP une allocation différentielle leur est versée en cas de reprise d'emploi avec une rémunération inférieure. Les personnes qui retrouvent un travail rapidement perçoivent en outre une prime de retour à l'emploi d'un montant de 50 % de l'alloca-

(20) Le dispositif CTP est circonscrit aux bassins d'emploi suivants : Calais-Valenciennes, Charleville-Mézières, Douai-Roubaix-Vallée de la Lys, Saint-Quentin,Vitre-Rennes-Redon-Segré, Morlaix, Le Havre-Dieppe-Lisieux, Montbéliard-Belfort-Luxeuil, Saint-Dié des Vosges, Mulhouse, Niort-Cerizay-Fontenay le Comte, Chatellerault, Chateauroux, Auxerre, Dreux, Les Mureaux-Poissy, Briey, Marne moyenne, Thiers, Saint-Étienne-Yssingeaux-Lamastre, la Vallée de l'Arve, l'Étang de Berre, Toulon. Il sera ouvert en 2010 à quinze autres bassins. La CRP s'applique quant à elle sur l'ensemble du territoire à l'exclusion de ces bassins d'emploi.

(21) À savoir « Transitio », filiale de l'AFPA, dans les sept premiers bassins d'emploi choisis pour l'expérimentation, puis Pôle emploi dans ceux auxquels elle a été étendue depuis.

tion restant à courir jusqu'à la fin du CTP. Pour chaque bénéficiaire du contrat de transition professionnelle, l'employeur doit acquitter, auprès de Pôle emploi, une contribution égale au montant de l'indemnité de préavis qu'il aurait dû verser au salarié, soit un mois de salaire si le salarié avait entre six mois et deux ans d'ancienneté et deux mois s'il avait au moins deux ans d'ancienneté, majoré des cotisations sociales patronales.

La *convention de reclassement personnalisé* (CRP) et le *contrat de transition professionnelle* (CTP) ont la même durée depuis que les partenaires sociaux ont modifié la durée de la CRP pour l'aligner sur celle du CTP (douze mois). Les licenciés économiques d'entreprises de moins de 1 000 salariés inscrits entre le 1er avril 2009 et le 31 décembre 2010 ont vu leurs conditions d'indemnisation calées sur celles du contrat de transition professionnelle, soit un quasi-maintien du salaire net pendant un an. Le nombre d'entrées en CRP devrait dépasser 130 000 en 2009, après 60 000 en 2008. Plus récent et encore limité à une vingtaine de bassins d'emploi, le CTP est d'ampleur plus modeste avec 10 000 bénéficiaires depuis sa création en 2006, dont 4 000 pour la seule année 2009.

Le nombre de personnes accompagnées par un conseiller est sensiblement moindre dans le cadre des CTP (un conseiller pour trente personnes) que pour la CRP. Un rapport réalisé par Philippe Dole, délégué national aux contrats de transition et de reclassement professionnels, présenté fin octobre 2009 au comité de pilotage national du CTP et de la CRP, a mis en cause la qualité des prestations de Pôle emploi, à qui l'UNEDIC a confié la gestion des CRP. Il notait que les délais de mise en œuvre de l'accompagnement sont deux ou trois fois plus longs que pour le CTP. Et encore, hors projets de formation, ces derniers étant pour l'instant quasi inexistants pour les CRP. Il soulignait aussi que 22 % des licenciés économiques concernés « ne sont pas inscrits en suivi ». Le rapport ne précisait pas le nombre de CRP suivis par un conseiller de Pôle emploi, se contentant d'indiquer qu'il est loin de l'objectif des cinquante demandeurs d'emploi inscrit dans la convention État-Pôle emploi-UNEDIC.

2.4. L'accès au CIF et au DIF des salariés autres qu'en CDI reste difficile

Pour bénéficier du congé individuel de formation(22), le salarié titulaire d'un CDI doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise(23). Pour l'exercice du DIF, l'ancienneté requise est d'un an.

(22) Code du travail, art. L6322-4.

(23) Code du travail, art. R6322-1.

Pour pouvoir demander un CIF, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) doivent quant à eux justifier :

• d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années ;

• dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois (hors contrats aidés, ou CDD ayant débouché sur un CDI)[24].

Cette dernière condition s'applique également aux salariés en CDD pour l'exercice du DIF[25]. Compte tenu de la faible durée moyenne des CDD et de la fréquence des récurrences entre emploi et chômage que connaissent leurs titulaires, ces conditions paraissent restrictives, s'agissant d'actifs qui ont plus besoin que d'autres de consolider leur employabilité.

On note ainsi au cours des trois dernières années une évolution vers une moindre rigidité du contrat de travail à durée indéterminée, qui passe notamment par la possibilité de rompre celui-ci par simple accord entre l'entreprise et le salarié, sans intervention du juge. Par ailleurs, les justifications économiques d'un licenciement économique ont été élargies, jusqu'à inclure une réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir. Mais la jurisprudence de la cour de cassation reconnaît désormais que l'entreprise porte une responsabilité quant au maintien de l'employabilité de ses salariés.

S'agissant des outils de la sécurisation des parcours professionnels, force est de constater que les avancées qui avaient été esquissées dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 tardent à se concrétiser. Dans l'entreprise, le « bilan d'étape professionnel » qui devait permettre au salarié de faire le point sur sa carrière professionnelle et de signaler ses compétences à l'extérieur n'est toujours pas effectif ; le droit individuel à la formation (DIF) est théoriquement transférable lorsque le salarié quitte son entreprise, mais dans la limite des capacités financières de l'OPCA dont il relève ; et le congé individuel de formation (CIF), qui permet de financer une formation longue et qualifiante, ne bénéficie qu'à un peu plus de 50 000 salariés chaque année. Surtout, l'accompagnement renforcé des salariés qui perdent leur emploi ne bénéficie qu'aux victimes d'un licenciement économique, alors que les licenciements économiques ne comptent que pour 10 % dans les motifs de rupture du contrat de travail. Malgré des progrès récents, les droits des salariés en CDD et en intérim restent faibles.

(24) Code du travail, art. R6322-20.

(25) Code du travail, art. D6323-1.

Complément B

Les contrats de travail en France

Vincent Tiano
DARES

La réglementation française prévoit différents types de contrat de travail liant les salariés aux employeurs privés[1]. Après un bref rappel des enjeux du contrat de travail (section 1) et des typologies possibles (section 2) nous listerons les contrats en vigueur à ce jour (section 3).

1. Les enjeux du contrat de travail

Le contrat de travail constitue une « convention » entre deux parties qui se distingue notamment des contrats de prestation de service[2] ou des conventions de stage. Le contrat de travail attribue à ses contractants les qualités d'employeur pour l'un et de salarié pour l'autre. Il soumet le salarié à l'autorité de son employeur par un lien de subordination et détermine des

(1) Les employeurs publics (fonctions publiques et établissements publics) peuvent aussi disposer de salariés sous contrat de travail de droit privé (relevant du Code du travail et soumis à la juridiction des prud'hommes). Dans les fonctions publiques il s'agit notamment des contrats aidés. Parmi les employeurs privés figurent les particuliers dont les employés de maison échappent partiellement aux règles fixées par le Code du travail (L7221-2). En 2007, environ deux millions de particuliers avaient employé un salarié à leur domicile.

(2) Le contrat de prestation de service est un contrat d'entreprise ou contrat de louage d'ouvrage (art. 1710 du Code civil) derrière lequel peut se dissimuler une relation de subordination caractéristique du contrat de travail. Dans le cadre de la lutte contre le travail illégal les tribunaux peuvent être amenés à requalifier le contrat de prestation de service d'un travailleur indépendant en contrat de travail (cas des « faux indépendants » ou de « fausse sous-traitance »).

obligations réciproques (le contrat est dit synallagmatique). Dans un contexte où près de 90 % de la population en emploi est aujourd'hui salariée en France, l'enjeu principal du contrat de travail s'est déplacé de la reconnaissance du statut de salarié vers le contenu du contrat.

La relation salariale – sa naissance, son exécution et son achèvement – n'est qu'en partie déterminée par les clauses du contrat individuel de travail. La loi et les règlements, les conventions et accords collectifs, la jurisprudence surdéterminent les obligations des deux parties au regard du type de contrat les liant[3]. Ainsi, par-delà les clauses individuelles des contrats, les droits et obligations des parties – entre elles et vis-à-vis de la collectivité – diffèrent selon le type de contrat prévu par la loi et/ou les situations particulières envisagées par le Code du travail[4].

On distingue principalement aujourd'hui le contrat à durée indéterminée (CDI) du contrat à durée déterminée (CDD). Le premier « est la forme normale et générale de la relation de travail », le second « ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise »[5]. Concernant une part moindre des salariés et d'apparition plus récente, le contrat de travail temporaire (intérim) est lui aussi soumis à cette restriction.

1. La population active occupée selon le statut des emplois en 2007

Résultats en moyenne annuelle

	En % de l'emploi…	
	total	salarié
Non-salariés	10, 8	—
Salariés	89, 2	—
• intérimaires	2, 1	2, 4
• apprentis	1, 4	1, 5
• contrats à durée déterminée(*)	8, 4	9, 4
• contrats à durée indéterminée(*)	77, 2	86, 6
Emploi total (en milliers)	25 628	—

Champ : France métropolitaine, population des ménages, actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Note : (*) Y compris contrats aidés.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

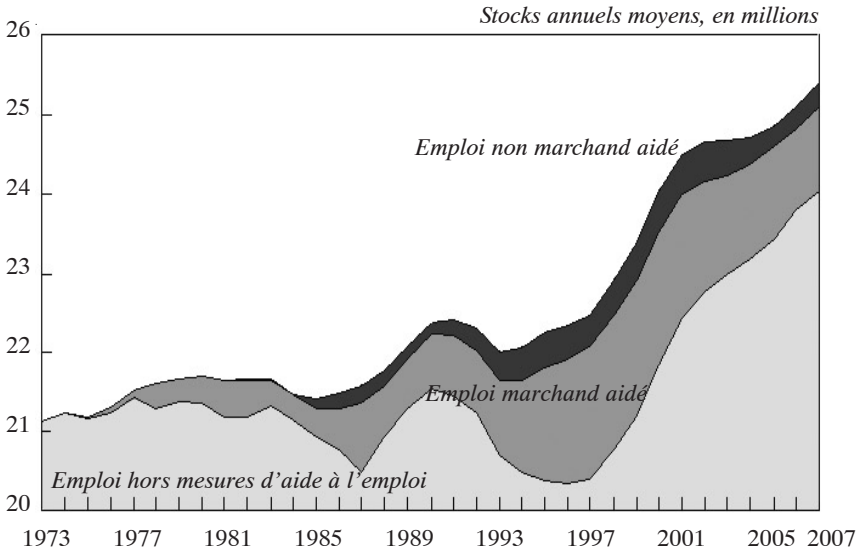
(3) Les tribunaux peuvent aussi requalifier le type de contrat de travail, par exemple de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, et en déduire des obligations pour les parties autres que celles propres au contrat initialement conclu.

(4) Ainsi la septième partie du Code du travail définit des dispositions particulières à certaines professions et activités – les journalistes professionnels, les salariés des professions du spectacle, de la publicité et de la mode, les concierges et employés d'immeuble, de maison et de services à la personne, les représentants de commerce (VRP) et les gérants de succursales, les travailleurs à domicile – dont les modalités de rémunération, de rupture, etc. des contrats de travail dérogent au droit commun. De même les articles L1531-1 et suivants prévoient-ils des dispositions particulières pour les contrats de travail des salariés d'outre mer.

(5) L1221-2 et L1242-1. Ces mentions, comme celles du reste du texte, se réfèrent aux articles du Code du travail.

La part respective des différents types de contrat de travail ainsi que leur encadrement juridique ont beaucoup évolué et se sont complexifiés au cours du temps[6]. Les appréciations portées ci-dessous sur la précarité, la flexibilité ou le formalisme des contrats ne concernent que les dispositifs actuels.

Évolution de l'emploi total



Champ : France métropolitaine.

Lecture : Les mesures d'aide à l'emploi comprennent principalement les contrats aidés mais aussi certains autres dispositifs d'exonération ciblés (par exemple, ZRR-ZRU-ZFU).

Sources : DARES et INSEE.

2. Typologie des contrats de travail

Les contrats de travail peuvent être classés suivant différentes typologies propices à la mise en débat de leurs enjeux. D'autres typologies que celles proposées ci-dessous sont concevables[7]. La position de chaque contrat au sein de chaque typologie est, elle aussi, sujette à discussion.

(6) Sur la période récente on observe des évolutions significatives. Ainsi de 3 % des emplois du secteur privé au début des années 1980, les CDD sont passés à près de 10 % aujourd'hui. Les lois fondatrices de l'intérim et du CDD datent de 1972 et 1979 et ont été régulièrement remaniées depuis.

(7) On aurait pu concevoir de classer aussi les contrats de travail selon les caractéristiques économique ou socio-démographiques des parties, selon leurs conséquences sur les décomptes d'effectifs pour le calcul des seuils… Voir aussi la typologie fondée sur les clauses contractuelles de Bessy (2005).

2.1. Des contrats pour des emplois plus ou moins précaires

Les contrats peuvent être distingués selon leur précarité caractérisée essentiellement par la durée limitée de l'engagement[8]. On opposera alors les contrats de travail à durée limitée (contrats à durée déterminée, contrats d'apprentissage et contrats de mission d'intérim) aux différents types de contrat à durée indéterminée (CDI)[9]. Parmi les contrats instituant un emploi à durée limitée comme parmi les CDI, on peut néanmoins observer une gradation dans la précarité. Ainsi l'apprenti connaît pour terme certain de son contrat la fin de la formation, tandis que le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) de remplacement d'un salarié absent dispose de bien moins de certitude[10]. Les missions de courtes durées en intérim ou en CDD exposent aussi leurs titulaires à davantage de précarité que les missions plus longues[11]. Parmi les salariés en CDI, ceux sous « contrats de chantiers » dans le BTP ou « contrats de mission à l'exportation » sont davantage exposés à la précarité au sens où ils ne bénéficient pas des règles protectrices relatives au licenciement économique.

La typologie selon la précarité de l'emploi, qui renvoie au vécu du salarié, est proche de celle selon la flexibilité de gestion qui renvoie davantage aux préoccupations de l'employeur.

2. L'intérim : établissements de travail temporaire et effectifs salariés au 31 décembre

En milliers

	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007[1]
Nombre d'établissements	5 490	4 570	4 893	5 202	5 911	7 490	7 936	7 445	8 063
Effectifs salariés[2]	279,7	222,0	292,5	403, 7	578,6	610,4	628,3	656,9	727,9
• hommes	199,2	167,2	209,7	287, 1	398,2	390,3	419,2	445,2	497,5
• femmes	80,5	54,8	82,8	116, 6	180,4	220,1	209,0	211,6	230,4

Champ : France métropolitaine.

Notes : (1) Données provisoires ; (2) Comprend le personnel intérimaire et celui des agences de travail temporaire.

Source : UNEDIC.

(8) La précarité de l'emploi peut aussi renvoyer à un sentiment d'insatisfaction ou d'insécurité par rapport à l'emploi (souhait de travailler davantage ou peur de perdre son emploi). Ainsi en 2007, 6 % des salariés sont en temps partiel « subi » (23 % pour les salariés en CDD). Quant à la peur de perdre son emploi, en 2005, elle concerne près de 10 % des salariés en contrat à durée indéterminée, en particulier dans des secteurs ou activités en grandes difficultés (*cf.* Rouxel, 2009).

(9) Les premiers concernent en 2007 un peu plus de 13 % des salariés, les seconds près de 87 %.

(10) On peut aussi concevoir que l'apprentissage, conçu comme une formation initiale, ne soit pas accompagné du sentiment de précarité.

(11) En 2006, les deux tiers des CDD ont une durée de moins d'un mois ; c'est aussi le cas de 88 % des contrats d'intérim (INSEE, 2008). L'ACOSS observe une progression très importante sur la période 2000-2006 des intentions d'embauche en CDD très courts (moins d'une semaine) (ACOSS, 2007).

2.2. Des contrats permettant une plus ou moins grande flexibilité de la gestion de la main d'œuvre

Parmi les outils de flexibilité mis en œuvre par les entreprises figure l'aisance de l'embauche et de la rupture de la relation de travail par le salarié et l'employeur. Cette flexibilité « externe » oppose, là encore, les contrats à durée indéterminée aux autres contrats.

Lors de sa conclusion le CDI apparaît le plus flexible puisque, à l'inverse du CDD ou du travail temporaire, il ne définit ni son objet, ni son terme. Ses formalités de conclusion sont plus légères (*cf. infra*).

En revanche l'appréciation de la souplesse de rupture du CDI est plus complexe. Réputé plus flexible jusqu'au début du XX^{e} siècle (Sauze, 2005), le CDI est communément jugé plus rigide aujourd'hui. Pourtant sa période d'essai(12), d'une durée substantielle, est bien plus longue que celle en vigueur pour les contrats à durée limitée et il ménage, contrairement aux CDD et missions d'intérim, la possibilité à tout moment – sous réserve de respecter une procédure et des délais (*cf. infra*) – de la démission du salarié, d'une rupture conventionnelle ou d'un licenciement pour un motif réel et sérieux(13). En revanche, ce dernier expose l'employeur à l'incertitude des réactions du salarié et d'une éventuelle procédure judiciaire. Parmi les CDI certains apportent plus de flexibilité que d'autres : il en est ainsi du « contrat de chantier » dans le BTP ou du « contrat de mission à l'exportation » pour lesquelles les formalités de séparation en fin de chantier ou de mission ne sont pas soumises aux règles relatives au licenciement économique.

Les contrats à durée limitée – CDD et contrats de mission d'intérim – sont, d'après la réglementation, plus contraignants que le CDI : ils ne peuvent être conclus que dans un nombre limitatif de cas(14) et leur terme, souvent très précis(15), lie très fortement les parties ; en outre leur renouvellement pour une même personne ou un même objet est soumis à des contraintes fortes. Mais la survenue de leur terme offre la garantie de l'acceptation de la rupture, que n'apporte pas le licenciement(16). Ces contrats à durée limitée permettent aussi d'ajuster la main d'œuvre de façon plus souple aux fluctuations de l'activité. En particulier, en cas de baisse d'activité, la du-

(12) Au cours de la période d'essai, et sous réserve de respecter un préavis, les parties peuvent mettre fin au contrat sans avoir à le justifier.

(13) D'après le rapport du CERC (2005), la rotation élevée de la main d'œuvre en CDI dans certains secteurs atteste de cette flexibilité.

(14) En outre, le Code du travail prévoit des restrictions et des interdictions de conclusion de CDD et de contrats de mission : remplacement de salariés en grève, embauche suite à des licenciements économiques, travaux dangereux, etc.

(15) La réglementation assouplit cette contrainte avec des aménagements de l'échéance des contrats à durée limitée. Le renouvellement parfois indéfini et illégal de ces contrats par certains employeurs leur confère aussi une grande souplesse.

(16) Quoique le contentieux de la requalification du CDD en CDI apparaisse le plus souvent au moment du non renouvellement du CDD.

rée limitée des contrats permet d'éviter des licenciements économiques collectifs dont le coût et la procédure constituent une contrainte. D'une durée plus longue que la période d'essai en CDI, le contrat à durée limitée peut aussi permettre de tester le salarié avant son embauche en CDI, même si ce n'est pas l'esprit de la loi sur le recours au CDD (Lagarenne et Lamarche, 2008). La part prépondérante des contrats à durée limitée dans le flux des entrées et sorties des entreprises est un signe de la souplesse qu'ils apportent.

Flexibilité et formalisme des contrats apparaissent dissociables.

3. Flux de CDD et de CDI en entrée et sortie des entreprises

Données CVS en %

	Taux pour 100 salariés présents en début de trimestre
Part dans les entrées	
• CDD	64,6
• CDI	25,6
Part dans les sorties	
• fins de CDD	56,2
• démissions	17,7
• licenciements	7,0
• départs en retraite et autres cas (accidents, décès…)	5,1
• fins de périodes d'essai	4,0

Lecture : Entrées selon la nature du contrat et sorties selon les principaux motifs dans les établissements de dix salariés ou plus au second semestre 2007.

Champ : Établissements d'au moins 10 salariés du secteur concurrentiel (industrie, construction et tertiaire) de la France métropolitaine.

Note : Les transferts entre établissements (pour les entrées et les sorties), les embauches sous CNE et les sorties pour fin de CNE, ainsi que les non-déclarations (pour les entrées et les sorties) complètent ces parts.

Source : DARES, DMMO-EMMO.

2.3. Des contrats soumis à plus ou moins de formalisme dans leur conclusion ou dans leur rupture

Lors de sa conclusion le CDI de droit commun est le moins formalisé des contrats puisqu'il peut ne pas être écrit[17]. À l'opposé, le contrat de mission du salarié intérimaire, qui doit être précédé d'un contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, figure parmi les plus formalisés, avec les contrats aidés (CDI ou CDD particuliers) nécessitant l'agrément des pouvoirs publics.

(17) Il requiert néanmoins, comme le CDD, la formalité préalable de déclaration unique d'embauche auprès des URSSAF (L1221-10 du Code du travail). Cette obligation est justifiée par la lutte contre le travail dissimulé.

À l'aune des formalités de rupture, le licenciement d'un salarié sous CDI, et dans une moindre mesure la rupture conventionnelle, est plus formalisé que la séparation à l'échéance du terme du contrat à durée limitée (CDD ou contrat de mission) qui ne requiert aucune formalité spécifique. Le licenciement requiert en effet le respect d'une procédure assortie de délais (convocation à un entretien préalable, notification du licenciement, préavis)[18]. En cas de licenciement collectif pour motif économique la procédure est complexifiée par la consultation des représentants du personnel, la mise en place d'un « plan social », et l'information de l'administration. La sévérité des juges en cas de non-respect de ces procédures destinées à protéger les salariés contribue à l'appréciation sur la rigidité du CDI.

2.4. Des contrats qui ouvrent droit à des aides de l'État

Des aides de l'État – abattement sur le SMIC ou autres dérogations au droit commun du travail, aide forfaitaire, réduction ou exonération de cotisations sociales, crédit d'impôt… – sont accordées aux employeurs souscrivant certains types de contrats destinés à favoriser l'emploi ou la formation de publics spécifiques[19].

Les politiques de l'emploi distinguent généralement les contrats aidés conclus dans le secteur marchand (CIE, CI-RMA, contrat d'apprentissage[20] et de professionnalisation), de ceux conclus dans le secteur non marchand (contrat d'avenir – CAV, contrat d'accompagnement dans l'emploi – CAE). Alors que les contrats (hors apprentissage et professionnalisation) conclus dans le secteur marchand sont en majorité des CDI (80 % environ des CIE en 2008), les contrats dans le secteur non marchand sont exclusivement en CDD. Près de la moitié des CAE et CAV du secteur non marchand sont conclus par des associations.

2.5. Des contrats dont l'objet peut être explicite et qui bénéficient d'un libellé propre dans le Code du travail

Parmi les CDI et contrats à durée limitée, on peut distinguer des contrats dont le libellé dans le Code du travail exprime plus ou moins explicitement une finalité : la formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation…), l'insertion professionnelle de publics en difficultés (contrat d'insertion, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir…), ou d'autres finalités très particulières telles que « contrat

(18) La rupture conventionnelle, instituée par la loi du 25 juin 2008, impose quant à elle une procédure spécifique (L1237-11 du Code du travail).

(19) D'autres aides de l'État peuvent être attribuées indépendamment du contrat de travail afin d'inciter au développement de l'emploi en général. Il en est ainsi des « allègements Fillon » et des aides limités à certains secteurs économiques ou géographiques.

(20) Quoique des contrats d'apprentissage puissent depuis peu être conclus dans la fonction publique. En 2007, ils représentaient à peine 2 % du total des entrées en apprentissage.

de mission à l'export », « contrat de volontariat », « contrat vendanges », « contrat de chantier »… Ces contrats font le plus souvent l'objet d'un régime spécifique dans le Code du travail se traduisant par des droits et obligations de l'employeur et du salarié dérogeant au droit commun des CDI et CDD.

D'autres situations contractuelles, telles que l'emploi à temps partiel ou par un groupement d'employeur ou l'exercice de certaines professions, font l'objet de dispositions spécifiques dans le Code du travail mais sans qu'un contrat de travail porte leur nom.

2.6. Autour de l'appellation « contrat » de multiples confusions se produisent

Par-delà la confusion qui peut exister entre contrats de travail et contrats de prestation de service, d'autres confusions se produisent.

Le terme de « contrat » est en effet également employé pour désigner des conventions entre des salariés en cours de licenciement ou des demandeurs d'emploi et des institutions du service public de l'emploi : contrat de transition professionnelle[21], contrat d'accompagnement formation, contrat d'insertion à la vie sociale – CIVIS – (L5131-4). Ces conventions peuvent aussi concerner des personnes en cours de formation auxquels l'organisme de formation doit proposer un « contrat de formation »[22]. Le terme de contrat sera aussi employé pour les bénévoles dans le cas du « contrat de volontariat de solidarité internationale » (loi n° 2005-159 du 23 février 2005 et son décret d'application) ou du « contrat de volontariat associatif » (loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 et décret du 29 septembre 2006).

3. Inventaire des principaux contrats de travail

La typologie présentée ci-après est fondée, pour l'essentiel, sur les catégories figurant dans le Code du travail. Les contrats en italique figurent tels quels dans le Code du travail.

3.1. Contrat à durée indéterminée

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail » (L1221-2 1er al.).

Parmi ces contrats :

- certains comportent des dispositions dérogatoires aux règles de rupture[23] :

(21) Ce dispositif a été crée par l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006.

(22) La loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 a introduit dans le Code du travail l'obligation pour l'organisme de formation de conclure avec le stagiaire un contrat de formation (L6353-3 et s. du Code du travail).

(23) Rappelons pour mémoire que du 2 août 2005 au 25 juin 2008, date de son abrogation, le « contrat nouvelles embauches » (CNE) a constitué un CDI d'un type particulier.

– *contrat conclu pour la durée d'un chantier* (L1236-8) ;
– *contrat de mission à l'exportation* (L1223-5)[24] ;

• certains autres se caractérisent par leur durée du travail particulière :
– le *contrat de travail intermittent* (L3123-33)[25] :
– le salarié employé à temps partiel – en deçà de la durée légale du travail – (en CDI ou CDD) fait obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit (L3123-14).

Certains CDI bénéficient d'aides spécifiques de l'État visant à favoriser l'insertion professionnelle de personnes en difficulté (*cf.* le chapitre spécifique du Code du travail qui leur est consacré et en *infra* les contrats aidés).

3.2. Contrat à durée déterminée

« Un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise » (L1242-1).

Il est souvent attribué au CDD « de droit commun » l'intitulé du cas autorisant d'y recourir. Ces cas sont limita-tivement énumérés par l'article L1242-2 du Code du travail. Citons-les :

• remplacement d'un salarié ou du chef d'exploitation ou d'entreprise ;

• accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

• emplois à caractère saisonnier (dans le langage courant « contrat saisonnier ») ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (dans le langage courant « contrat d'usage »)[26].

L'article 6 de la loi sur « la modernisation du marché du travail » du 25 juin 2008 a créé, à titre expérimental pour une durée de cinq ans, un nouveau cas de recours : la réalisation d'un objet défini. Ce « *contrat à durée déterminée à objet défini* » est assorti de règles particulières relatives à sa durée et à ses modalités de rupture[27].

L'article L1242-3 a élargi à l'objectif de formation et d'insertion la possibilité de recourir aux CDD :

• les CDD dédiés à la formation en alternance (*contrat de professionnalisation*, *contrat d'apprentissage*). Les plus importants sont détaillés dans

(24) La conclusion de ce type de contrat est subordonnée à un accord d'entreprise ou de branche. Voir l'accord du 23 mai 2005 dans la métallurgie.

(25) Idem note précédente. Voir l'accord du 11 juin 2009 dans l'activité des centres sociaux et socioculturels.

(26) L'article R1242-1 dresse une liste des activités concernées. Des accords collectifs peuvent être conclus pour définir les emplois concernés dans ces activités. Voir l'accord interbranches du 12 octobre 1998 dans le secteur du spectacle.

(27) La conclusion de ce type de CDD est subordonnée à un accord d'entreprise ou de branche, tel que celui conclu le 26 mai 2009 dans les banques.

la sixième partie du Code du travail consacrée à la formation professionnelle tout au long de la vie (*cf.* aussi *infra*). D'autres CDD réservés à des publics très particuliers en formation, et dérogeant aux règles relatives à la durée du CDD, sont prévus par l'article D1242-3 et 6 ;

• les CDD dédiés à l'insertion de publics en difficultés. Les plus importants sont décrits dans le chapitre du Code du travail relatif aux « contrats de travail aidés » qui s'intègre dans le titre relatif à l'insertion, l'accès et le retour à l'emploi (*cf.* aussi *infra*). Un autre CDD, ne bénéficiant pas d'une aide à l'emploi et dérogeant au droit commun du CDD, relève de cet objectif d'insertion. Il s'agit du CDD-senior (D1242-2 et 7)[28].

Signalons aussi l'existence de CDD atypiques codifiés dans d'autres codes tels que : le *contrat vendanges* (ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007) et le *contrat d'engagement éducatif* (Code de l'action sociale et des familles, art. L432-2).

3.3. Contrats de travail temporaire et autres contrats de mise à disposition

Ces contrats se caractérisent par une relation triangulaire entre l'employeur, le salarié et l'entreprise utilisatrice.

Le plus courant est le *contrat de mission* (contrat de travail temporaire) (L1251-1). Il est soumis aux mêmes restrictions que le contrat à durée déterminée (L1251-5)[29].

D'autres types de mise à disposition, susceptibles d'être conclues dans le cadre de CDI ou de CDD[30] :

• le *contrat de travail à temps partagé* (L1252-4) (CDI) ;

• le contrat de travail conclu par un « groupement d'employeur » (CDI ou CDD) (L1253-9) ;

• le contrat de travail conclu avec une association intermédiaire (CDI ou CDD) (L5132-7) dans le cadre des politiques d'insertion ;

• le contrat de travail conclu dans le cadre des « services à la personne » (CDI ou CDD) (L7232-6, 2e al.).

(28) Mis en place suite à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005.

(29) Sa durée peut être portée à 24 mois lorsqu'il est conclu avec une entreprise de travail temporaire d'insertion (L5132-6).

(30) Ces contrats de travail se situent hors du cadre des conventions de prêt de main d'œuvre à but non lucratif que des entreprises peuvent conclure temporairement en application de l'article L8241-2 ; voir l'accord du 7 mai 2009 dans la métallurgie et l'ANI du 8 juillet 2009 relatif à la « gestion sociale des conséquences économiques de la crise sur l'emploi ».

3.4. Contrats de travail aidés

Certains peuvent être conclus indifféremment dans le cadre de CDI ou de CDD, d'autres sont exclusivement des CDI ou des CDD.

Les principaux contrats de travail aidés en vigueur en 2009 sont les suivants :

- *contrat initiative emploi* (CIE) dans le secteur marchand (CDI ou CDD) ;
- *contrat d'insertion-revenu minimum d'activité* (CI-RMA) dans le secteur marchand (CDI ou CDD) ;
- *contrat d'accompagnement dans l'emploi* (CAE) dans le secteur non marchand (CDD) ;
- contrat d'avenir (CAV) dans le secteur non marchand (CDD) ;
- *contrat relatif aux activités d'adultes-relais* (L5134-102) ;
- *contrat d'accès à l'emploi* dans les DOM (CAE-DOM) (L5522-12).

Certains contrats aidés sont en voie d'extinction :

- *contrat emploi-jeune* (CDI ou CDD) (L5134-1 et s.) : le dispositif a été abandonné en 2002 ; au 1er trimestre 2009, il en restait 4 000 en cours ;
- *contrat jeune en entreprise* (CDI) (L5134-54) abrogé à compter du 1er janvier 2008.

Bien qu'ils bénéficient d'aides substantielles, les contrats de travail visant à assurer une formation en alternance (*contrat d'apprentissage*, *contrat de professionnalisation*) ne figurent pas dans le chapitre du Code du travail relatif aux « contrats de travail aidés » qui s'intègre dans la cinquième partie du Code du travail relative à l'emploi. Ils figurent dans la sixième partie du Code du travail relative à la formation professionnelle.

À compter du 1er janvier 2010, le *contrat unique d'insertion* (CUI) se substituera aux actuels CIE, CAE, CAV et CI-RMA(31). Ce nouveau contrat prendra la forme (en CDI ou CDD) d'un :

- *CAE* dans le secteur non marchand (L5134-24) ;
- *CIE* dans le secteur marchand (L5134-69).

D'autres contrats, concernant les salariés bénéficiant d'une insertion par l'activité économique (IAE), sont sans appellation spécifique mais sont soumis à des règles particulières eu égard à leur objet (L5132-1 et s.).

(31) Les CAV et CI-RMA en cours au 1er janvier 2010 continuent de produire leurs effets jusqu'au terme des conventions individuelles en application desquelles ils ont été signés (loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008).

3.5. Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation

Les plus anciens et plus nombreux des contrats aidés sont destinés à assurer la formation initiale ou continue en alternance des salariés. Ils sont à durée déterminée.

Les deux contrats en vigueur en 2009 sont les suivants :

- *contrat d'apprentissage* (L6221-1)[32] ;
- *contrat de professionnalisation* (L6325-1)[33].

Références bibliographiques

ACOSS (2007) : *Stat Étude*, n° 60, décembre.

Bessy C. (2005) : « Diversité des contrats de travail et usages du droit », *Document d'Étude CEE*, n° 39, avril.

CERC (2005) : *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Rapport n° 5.

INSEE (2008) : *L'emploi, nouveaux enjeux,* INSEE Références.

Lagarenne C. et P. Lamarche (2008) : « L'usage des contrats de travail » in *L'emploi, nouveaux enjeux*, INSEE Références.

Rouxel C. (2009) : « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *DARES Premières Informations-Premières Synthèses,* n° 28.2, juillet.

Sauze D. (2005) : « Stabilité de l'emploi : conquête sociale ou politiques patronales », *Travail et Emploi*, n° 103, juillet-septembre.

(32) Le Code du travail ne classe pas le contrat d'apprentissage parmi les CDD. Pour autant sa durée limitée à trois ans (prolongeable de un an) et les contraintes fortes associées à une rupture anticipée lui en donne les caractéristiques essentielles.

(33) À noter que ce terme recouvre aussi la « période de professionnalisation » qui peut amorcer un CDI. Cette période bénéfice des aides prévues pour le contrat du même nom. Ce contrat s'est substitué en 2004 aux contrats qualification, d'adaptation et d'orientation.

Complément C

Panorama statistique sur la mobilité professionnelle en France

Olivier Marchand
INSEE

Introduction

Le thème de la mobilité professionnelle est revenu récemment au premier plan de l'actualité mais, contrairement aux discours managériaux qui en décrivaient longuement le caractère moderne et les vertus en termes d'adaptation de la main d'œuvre, ce sont ses effets négatifs qui sont apparus en pleine lumière : si elle est imposée et perçue comme une sanction, la mobilité à outrance peut conduire à une perte complète d'identité professionnelle.

On s'efforcera ici de fournir les éléments d'information les plus récents sur la mobilité professionnelle et de répondre à la question de savoir si le phénomène s'est encore étendu et/ou a changé de nature depuis le début des années 2000.

1. Les différentes formes de mobilité professionnelle

Derrière le terme très englobant de « mobilité professionnelle », il y a un grand nombre de notions différentes les unes des autres mais en même temps liées entre elles, ce qui devrait inciter à parler plutôt de « mobilités professionnelles ». Mettant de côté les formes spécifiques que constituent la mobilité sociale et la mobilité salariale, dont nous ne traiterons pas dans cette note, il faut déjà opérer une distinction entre mobilité des personnes et mobilité (ou réallocation) des emplois, qui correspondent à deux approches

complémentaires : la première s'intéresse aux parcours individuels et aux changements que connaissent les individus au cours de leur vie active ; la seconde, plus économique, est axée sur le suivi des postes de travail qui se créent ou disparaissent en fonction des transformations de la demande de travail (Barlet et *al.*, 2007). Nous ne nous intéresserons ici qu'aux parcours individuels.

Parmi ceux-ci, on peut distinguer les entrées en activité ou les sorties de l'activité, soit en début, soit en cours, soit en fin de vie active. On peut aussi se limiter aux mouvements sur le marché du travail et repérer les passages d'un emploi à un autre emploi, de l'emploi au chômage ou inversement du chômage à l'emploi. La mobilité correspond alors à un changement d'état, mais dans le cas du passage d'un emploi à l'autre, celui-ci peut se traduire ou non par :

- un changement d'établissement au sein de la même entreprise (mobilité interne) ou un changement d'entreprise (mobilité externe) ;
- un changement de secteur d'activité, de profession, de catégorie socioprofessionnelle ou de qualification (mobilité ascendante, horizontale ou descendante) ;
- un changement de zone géographique de lieu de travail : commune, bassin d'emploi, département, région, pays (migrations internes ou externes).

Tout ceci illustre bien la diversité des formes de mobilité professionnelle. Beaucoup des travaux récents traitant de ces questions couvrent des périodes qui s'arrêtent en 2002, date du changement majeur ayant affecté la principale source utilisée pour suivre la mobilité professionnelle, à savoir l'enquête Emploi, passée d'un rythme annuel à une enquête en continu. La présente note vise à rappeler les grandes évolutions observées en matière de mobilité professionnelle des années soixante jusqu'au début des années 2000 et à les actualiser sur la base de travaux statistiques ou d'études utilisant les enquêtes Emploi 2003 à 2008, l'enquête FQP 2003 (qui décrit la période 1998-2003), le RP 2006 ou d'autres sources de type administratif, comme les déclarations/enquêtes sur les mouvements de main d'œuvre (DMMO/EMMO) ou les Déclarations annuelles de données sociales (DADS), qui fournissent des informations sur tous les mouvements qui se produisent dans les entreprises.

Toutefois, si les DADS, à travers leur « mise en panel », permettent de suivre des trajectoires individuelles, les DMMO/EMMO ne renseignent que sur les flux d'entrées ou de sorties des entreprises : selon cette source, on sait ainsi que chaque année, pour 100 personnes en emploi, on observe au moins 40 entrées et autant de sorties. Mais cela ne signifie pas que 40 % des individus changent d'emploi ou perdent leur emploi chaque année. De fait, 80 % des personnes en emploi une année donnée occupent toujours le même emploi l'année suivante, les mouvements se concentrant sur les 20 % restants (Barlet et *al.*, 2007). Les DMMO/EMMO renseignent donc surtout sur les modes de gestion de la main d'œuvre par les entreprises et sur leur fonctionnement plutôt que sur les mobilités individuelles.

2. Les grandes évolutions observées depuis les années soixante en ce qui concerne les entrées et sorties du marché du travail

Les conditions de la mobilité se sont profondément transformées entre les années soixante et aujourd'hui. Dans les années soixante, la vie active était structurée en trois grands temps bien séparés : la formation initiale, l'emploi, parfois toute la vie dans la même entreprise, puis la retraite. Ce schéma a explosé : les trajectoires professionnelles sont devenues beaucoup plus accidentées et instables, les frontières de début et de fin de la vie active sont aujourd'hui plus floues avec l'allongement et la complexification des phases d'entrée ou de sortie, les interruptions en cours de route se sont multipliées.

2.1. L'insertion professionnelle des jeunes

Depuis le premier choc pétrolier, l'insertion des jeunes sur le marché du travail est devenue plus tardive, plus longue, plus chaotique. Du fait de l'ampleur dramatique prise par le chômage des jeunes durant les dix années ayant suivi la rupture de 1974, ce processus a fait (et fait toujours l'objet) de nombreux travaux, notamment dans le cadre des bilans formation-emploi, dont le dernier vient de paraître (INSEE, 2009).

Dans les années soixante, les jeunes, dont l'âge moyen d'entrée en activité était inférieur à 18 ans contre environ 21 ans au début des années 2000, avaient la quasi-certitude de trouver un emploi sans pratiquement connaître le chômage. Aujourd'hui, ce dernier s'est largement introduit dans des parcours d'insertion de plus en plus diversifiés faisant alterner emplois précaires et périodes de chômage ou d'inactivité. Un phénomène de file d'attente s'est créé : beaucoup de jeunes arrivant sur le marché du travail n'accèdent à un emploi qui les satisfasse qu'après quelques mois, voire quelques années, la rapidité de cette insertion dépendant notamment de la conjoncture. Les jeunes peu diplômés, dont la proportion a certes fortement diminué, sont toujours les plus vulnérables à ce risque de chômage récurrent qui pèse nécessairement sur leur vie professionnelle ultérieure : en 2007, un à quatre ans après leur sortie du système éducatif, leur taux de chômage atteignait 37 %, soit beaucoup plus qu'au début des années quatre-vingt (25 %), alors que, durant la même période, le taux, tous niveaux de formation confondus, restait aux alentours de 16 %.

Les mobilités en début de carrière sont très fréquentes : 56 % des jeunes sortis en 2004 de formation initiale ont changé au moins une fois d'employeur au cours de leurs trois premières années de vie active et, parmi ceux-ci, près d'un sur deux a connu deux changements d'employeur ou plus. Ces mobilités en début de carrière correspondent parfois à des changements de secteur d'activité.

2.2. Les interruptions en cours de vie active

Dans le « modèle ancien » des trois grands temps de la vie active, les carrières étaient, au moins pour les hommes, à la fois longues, régulières et plutôt ascendantes en termes de qualification des postes occupés et de rémunérations. Mais, pour les femmes actives, intervenait fréquemment, en cours de vie professionnelle, une interruption importante liée aux charges familiales qui avait évidemment une incidence sur leur progression de carrière. Depuis lors, le modèle d'activité féminine s'est complètement modifié pour se rapprocher du modèle masculin : de la courbe dite « à deux bosses », on est passé à une courbe en « U inversé ». L'entrée en activité est certes plus tardive mais encore plus massive, la sortie définitive est un peu plus précoce, mais surtout les interruptions en cours de route sont beaucoup moins fréquentes et de durée plus courte, en particulier parce que la fécondité a baissé et parce que le développement du travail à temps partiel a permis, dans les cas favorables, une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Les autres causes d'arrêt en cours de vie active (formations, situations de chômage découragé, congés de maladie-invalidité…) soit sont moins fréquentes, soit conduisent à des interruptions de durée moyenne plus courte que les arrêts liés à la venue d'enfants. Par contre, on peut observer qu'entre 1960 et aujourd'hui ces différents motifs d'arrêt de l'activité se sont significativement développés, notamment les formations des actifs ayant un emploi ou des demandeurs d'emploi dans le cadre de la formation tout au long de la vie. En 2006, selon l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi sur la formation continue, près de dix millions de salariés et 700 000 indépendants ont déclaré avoir bénéficié d'une formation continue au cours des douze mois ayant précédé l'enquête, que ce soit dans un but professionnel ou personnel. Certes, la plupart de ces formations ont des durées courtes et ne signifient pas une réelle sortie de l'activité. Mais, lorsqu'elles s'inscrivent dans un projet individuel plus long, elles peuvent se traduire par une interruption d'activité permettant de viser l'obtention d'une certification.

2.3. Les retraits définitifs de l'activité

De même que l'âge moyen d'entrée en activité s'est fortement relevé, l'âge moyen de sortie d'activité s'est beaucoup abaissé des années soixante (62 ans et demi) aux années 2000 (environ 58 ans), ce qui a conduit à une réduction de l'ordre de sept ou huit années de la durée de la vie active. En effet, comme pour les jeunes, on a observé un allongement et une complexification des processus de transition entre l'emploi et la retraite, du fait notamment du développement massif de diverses mesures ayant visé à accompagner la sortie de la vie active (dispositifs publics ou négociés de cessation anticipée d'activité). On a assisté également, aux âges élevés, à la montée d'un chômage très proche de l'inactivité, d'où l'expression des

« préretraités UNÉDIC » pour désigner ces bénéficiaires d'indemnités-chômage, souvent dispensés de recherche d'emploi. Cette forme de mobilité, peut-être souhaitée par les travailleurs âgés mais de moins en moins souhaitable du point de vue notamment de l'équilibre financier des régimes de retraite, a été beaucoup plus contrôlée au cours des dernières années avec la mise en place de dispositifs favorisant des départs à la retraite plus tardifs et plus progressifs.

3. Les mobilités sur le marché du travail avec passage par le chômage

Les mobilités sur le marché du travail peuvent s'effectuer, de l'emploi vers le chômage, du chômage vers l'emploi ou d'un emploi vers un autre emploi. Depuis le premier choc pétrolier et par-delà des variations conjoncturelles très marquées, le nombre des passages du chômage vers l'emploi ou de l'emploi vers le chômage n'a cessé d'augmenter alors que l'intensité des mobilités d'emploi à emploi restait à peu près stable. Le chômage est ainsi au cœur de la circulation de la main d'œuvre sur le marché du travail (Amossé, 2002-2003, confirmé par Larquier et Rémillon, 2008 et par Behaghel, 2003). Nous allons donc d'abord nous intéresser à ces transitions vers ou en provenance du chômage.

3.1. Le risque de tomber au chômage

Le risque de perdre son emploi et de se retrouver au chômage est appelé par certains « instabilité de l'emploi », par d'autres « insécurité de l'emploi », par d'autres encore « vulnérabilité au chômage ». La question a été un temps posée de savoir si ce risque avait significativement augmenté en France au cours des dernières décennies : il semble qu'effectivement, on ait assisté depuis les années soixante-dix à un net accroissement de cette forme de mobilité subie, avec notamment la montée des emplois précaires et la mise en place de nouvelles organisations du travail favorisées par les nouvelles technologies. Mais deux raisons ont pu conduire certains à ne pas parvenir à la même observation : d'abord le fait de comparer deux périodes de situations conjoncturelles très différentes comme le début des années quatre-vingt, période d'activité dégradée favorisant les transitions emploi-chômage, et le tournant des années 2000, beaucoup plus favorable pour l'emploi ; la seconde raison peut tenir à ce que la plupart des analystes de ces questions utilisent l'enquête Emploi qui fournit des observations à un an d'intervalle, alors qu'une source comme les Déclarations annuelles de données sociales, qui repèrent tous les mouvements qui se produisent au cours de l'année, conduit à des constats pouvant sensiblement différer (Cordellier, 2006). Selon cette source, de 1977 à 2002, le rythme des interruptions d'emploi a varié en phase avec la conjoncture et a cru tendanciellement pour les moins de 25 ans, surtout les jeunes femmes. Pour

1. Transitions de l'emploi vers le chômage

	2004-2003	2005-2004	2006-2005	2007-2006	2008-2007
Ensemble	3,0	2,8	2,9	2,5	2,4
• selon le sexe					
– hommes	2,8	2,8	2,8	2,5	2,6
– femmes	3,4	2,8	3,0	2,5	2,3
• selon l'âge					
– 15-29 ans	6,2	6,4	6,0	5,6	5,7
– 30-49 ans	2,6	2,4	2,5	2,1	2,0
– 50 ans ou +	1,8	1,1	1,6	1,4	1,3
• selon la CS					
– ouvriers	4,7	4,5	4,7	4,0	4,1
- non qualifiés	7,1	6,6	7,3	6,4	6,1
- qualifiés	3,5	3,5	3,3	2,7	3,1
– employés	3,4	3,3	3,7	2,8	2,5
– prof. intermédiaires	2,5	1,8	1,6	1,8	1,8
– cadres	1,5	1,5	1,5	1,8	1,3
• selon le niveau de formation initiale					
– diplôme < Bac	3,5	3,3	3,4	2,9	2,8
– diplôme de niveau Bac	3,1	2,7	2,7	2,9	2,1
– diplôme > Bac	2,0	1,8	1,9	1,7	1,9
• selon le statut					
– non-salariés	0,9	0,9	0,6	0,8	1,0
– salariés	3,3	3,0	3,2	2,8	2,6
- intérimaires	21,6	19,1	19,9	12,7	20,4
- apprentis	7,0	7,6	11,3	9,5	5,3
- CDD	13,4	12,4	12,7	13,7	10,7
- CDI	1,9	1,6	1,5	1,3	1,2
• selon la taille de l'entreprise					
– 1 à 49 salariés	4,1	3,9	3,6	2,9	3,8
– 50 à 499 salariés	3,5	3,4	2,6	2,3	2,5
– 500 salariés ou plus	2,3	2,1	2,2	2,0	1,8
• selon le secteur d'activité					
– agriculture	1,6	1,5	2,9	1,0	2,0
– industrie	2,9	1,7	1,3	2,1	1,9
– construction	2,4	2,5	2,1	3,6	2,4
– tertiaire privé (EJ à EP)	3,9	4	4,3	3,3	3,4
– tertiaire public (EQ + ER)	2,1	1,9	1,8	1,6	1,5

Lecture : Proportions, parmi les personnes en emploi (au sens du BIT) l'année T – 1, de celles qui sont au chômage (au sens du BIT) l'année T. Ces proportions ont été calculées en utilisant les enquêtes Emploi en panel, avec une pondération longitudinale spécifique. Les caractéristiques des personnes ou des emplois sont celles observées l'année T – 1.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

ces jeunes, le temps passé sans emploi salarié a lui aussi augmenté, mais dans de moindres proportions. Chez les salariés plus âgés, les interruptions d'emploi sont plus longues, mais elles sont nettement plus rares. Le temps moyen sans emploi salarié est en définitive beaucoup plus faible : moins de trois semaines par an en 2002 pour les 45-54 ans contre douze semaines

pour les moins de 25 ans, sur le champ du secteur privé. Ces différences selon l'âge se sont accentuées entre 1977 et 2002. Le changement des conditions d'emploi a donc concerné essentiellement la phase d'insertion des jeunes jusqu'à 30 ans, même si les salariés les plus âgés subissaient de plein fouet les conséquences des restructurations.

La banalisation des emplois temporaires a ainsi provoqué une bipolarisation des salariés entre anciennetés très courtes et anciennetés de plus en plus longues, pour des personnes ayant commencé à travailler durant les Trente glorieuses. Il y a eu d'un côté, une rotation accélérée sur des postes faiblement qualifiés, de l'autre, un allongement de l'ancienneté dans l'emploi pour un groupe composé majoritairement de cadres ou de professions intermédiaires dans les grandes entreprises et la fonction publique. Sur la période la plus récente (2003-2008), la proportion, parmi les salariés de plus de 25 ans, des anciennetés courtes (moins d'un an) a continué à augmenter, passant de 8,5 à 9,3 % (tableau 2) ; de même pour celle des anciennetés supérieures à cinq ans, passée en cinq ans de 65,2 à 67,6 %, en dépit des premières vagues massives de départs à la retraite qui « amputent » les anciennetés les plus longues (plus de vingt ans). De fait, en matière de mobilités emploi-chômage, les années 2000 se situent sensiblement au même niveau que les années antérieures : le taux correspondant est resté aux alentours de 3 % jusqu'en 2006 puis il a diminué d'un demi point sous l'effet de l'amélioration de la conjoncture. Il est malheureusement à craindre qu'il se soit sévèrement redressé en 2009.

Plus récemment encore, l'ajustement de l'emploi dans la crise illustre très clairement la dualité croissante du marché du travail français, qui se traduit par un double phénomène de rétention de la main d'œuvre sur le cœur de l'emploi et d'ajustement rapide sur sa frange périphérique (CAS, 2009). Le premier met en œuvre les formes de flexibilité interne telles que le chômage partiel et les heures supplémentaires, le second utilise les formes flexibles de l'emploi que sont les contrats à durée déterminée (plutôt dans les services marchands) et surtout l'intérim (dans l'industrie), dont les effectifs ont chuté de plus de 200 000 entre le 1er avril 2008 et le 30 juin 2009.

2. Répartition des salariés de 25 ans ou plus selon leur ancienneté dans l'entreprise

En %

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Inférieure à 1 an	8,5	8,5	8,4	9,1	9,4	9,3
De 1 à 3 ans	14,5	12,8	12,2	12,4	12,6	13,5
De 3 à 5 ans	11,7	12,5	11,9	10,7	9,9	9,6
Supérieure ou égale à 5 ans	65,2	66,2	67,4	67,8	68,1	67,6
– de 5 à 10 ans	15,9	16,6	18,0	19,8	20,4	20,5
– de 10 à 20 ans	23,0	23,6	23,4	22,8	23,4	23,3
– supérieure à 20 ans	26,3	26,0	26,0	25,2	24,2	23,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

3.2. Les chances de retrouver un emploi

De façon générale, le chômage résulte à la fois de la vulnérabilité des personnes en emploi, c'est-à-dire de leur risque de perdre cet emploi, et des possibilités de reclassement des personnes tombées au chômage. Ces chances de retrouver un emploi fluctuent bien sûr avec la conjoncture : sur les dernières années, elles ont augmenté de 2005 à 2007 avant de se retourner en 2008 sous l'effet de la crise (voir Coudin et Thélot, 2009, qui mesurent les transitions d'un trimestre à l'autre entre emploi, chômage, « halo du chômage » et inactivité). Mais, structurellement, les mobilités du chômage vers l'emploi ont aussi progressé, en bonne partie pour les mêmes raisons que les mobilités de l'emploi vers le chômage. Toutefois, les conséquences d'un passage par le chômage ne sont pas du tout les mêmes en début ou en fin de carrière. Les premières années sur le marché du travail sont marquées par une mobilité intense où alternent périodes de chômage et d'emploi. Les épisodes de chômage, le plus souvent de courte durée, sont fréquents. En fin de carrière, les périodes de chômage, plus rares, sont bien davantage un signe d'exclusion : les pertes d'emploi sont deux fois plus nombreuses que les retours en emploi, les reclassements particulièrement difficiles. Et sur les années 1975-2001, ces difficultés n'ont fait que croître pour les actifs ayant plus de 30 ans de carrière, particulièrement pour les moins qualifiés, très présents au sein du chômage de longue durée (Amossé, 2002-2003).

3. Transitions du chômage vers l'emploi

	2004-2003	2005-2004	2006-2005	2007-2006	2008-2007
Ensemble	38,7	37,9	38,0	42,5	42,5
• selon le sexe					
– hommes	37,6	40,0	38,6	41,0	41,4
– femmes	39,7	35,9	37,5	44,0	43,7
• selon l'âge					
– 15-29 ans	44,1	46,7	42,4	48,2	46,6
– 30-49 ans	42,5	38,2	40,3	43,7	45,0
– 50 ans ou +	19,0	21,4	23,9	29,1	27,3
• selon la CS					
– ouvriers	35,2	37,8	37,2	42,7	39,4
- non qualifiés	34,9	35,7	34,1	40,0	37,7
- qualifiés	35,6	40,1	41,0	45,5	41,5
– employés	32,9	36,9	37,6	41,7	40,0
– prof. intermédiaires	43,7	44,4	46,6	42,5	54,5
– cadres	38,8	32,8	43,2	50,2	51,8
• selon le niveau de formation initiale					
– diplôme < Bac	35,0	36,5	33,0	39,7	36,6
– diplôme de niveau Bac	43,7	38,2	41,6	43,4	50,7
– diplôme > Bac	48,5	42,5	51,0	50,8	54,3

Lecture : Proportions, parmi les personnes au chômage (au sens du BIT) l'année T – 1, de celles qui sont en emploi (au sens du BIT) l'année T. Ces proportions ont été calculées en utilisant les enquêtes Emploi en panel, avec une pondération longitudinale spécifique. Les caractéristiques des personnes sont celles observées l'année T – 1.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

4. Les changements d'emploi

4.1. Mobilité interne et mobilité externe

Si la définition de la mobilité externe est à peu près claire, ce terme désignant tout changement d'entreprise (ou d'employeur), la notion de mobilité interne l'est moins et est plus dépendante des possibilités de repérage d'un changement d'emploi par les sources statistiques. Pour Amossé (2003), la mobilité interne correspond aux salariés qui ont quitté leur établissement (changement d'adresse) sans changer d'employeur (absence de changement de nom ou de raison sociale). Cette définition était adaptée aux questions posées dans l'enquête annuelle Emploi, mais elle semble beaucoup plus difficile à mettre en œuvre à partir de la nouvelle enquête Emploi en continu. Meron, Omalek et Ulrich (2009), dans leur exploitation de l'enquête FQP 2003, adoptent une définition plus large en repérant toutes les promotions et tous les changements de poste ou de fonction (tels qu'ils sont déclarés par les personnes interrogées) au sein de la même entreprise, de la même administration ou du même établissement public.

Mobilité interne et mobilité externe s'opposent sur de nombreux points. La mobilité interne, définie comme un changement d'établissement au sein de la même entreprise, semble être restée très stable, au moins jusqu'au début des années 2000, et est plutôt pratiquée par les grandes entreprises ou la fonction publique. Elle offre des perspectives de carrière sans risque de chômage et concerne principalement les salariés les plus qualifiés. Au contraire, la mobilité externe fluctue fortement avec la conjoncture : son taux annuel était par exemple de l'ordre de 4 % en 1993-1994 alors que l'activité était au plus bas et d'environ 7 % au début ou à la fin des années quatre-vingt-dix dans un contexte beaucoup plus porteur. Dès l'amorce d'une reprise, elle s'intensifie et profite surtout aux salariés qualifiés et notamment aux cadres, qui n'hésitent pas à démissionner et bénéficient alors souvent de promotions. À l'inverse, en période de ralentissement, ce sont les salariés peu qualifiés, nombreux dans les petites entreprises de services à forte rotation de main d'œuvre (hôtellerie-restauration, commerces…) qui subissent beaucoup plus cette mobilité externe à travers les licenciements et les non-renouvellements de contrat, synonymes de mobilités passant par le chômage et débouchant souvent sur des déclassements lors d'un nouveau recrutement. Il faut ajouter qu'en dépit des fluctuations conjoncturelles de la mobilité externe, le désir de changer d'emploi n'a cessé de s'accroître avec la dégradation tendancielle de la qualité des emplois offerts et l'élévation générale du niveau de formation (Caroli et Gautié, 2009).

De 2003 à 2008, selon l'enquête Emploi en continu, le taux de mobilité externe a commencé par décroître pour atteindre 4,2 % en 2005 ; puis il est remonté à 5 % avec l'embellie qui a suivi. L'année 2009 marquera très probablement un nouveau retournement. Ce taux de mobilité moyen varie beaucoup en fonction des différentes caractéristiques des personnes en emploi (sexe, âge ou ancienneté de carrière, CS ou qualification, niveau de

4. Transitions de l'emploi vers l'emploi

	2004-2003	2005-2004	2006-2005	2007-2006	2008-2007
Ensemble	4,5	4,2	4,6	5,0	5,0
• selon le sexe					
– hommes	4,5	4,1	4,7	5,3	5,2
– femmes	4,4	4,4	4,5	4,7	4,8
• selon l'âge					
– 15-29 ans	11,3	10,6	10,8	12,2	11,2
– 30-49 ans	3,8	3,6	4,4	4,4	4,8
– 50 ans ou +	1,4	1,6	1,3	1,6	1,5
• selon la CS					
– ouvriers	5,6	5,2	7,0	6,9	6,0
- non qualifiés	7,3	6,8	9,3	7,6	7,2
- qualifiés	4,7	4,4	5,8	6,5	5,4
– employés	5,7	4,8	4,6	5,0	5,5
– prof. intermédiaires	3,8	4,1	4,2	5,3	4,9
– cadres	3,0	3,6	3,0	3,4	4,1
• selon le niveau de formation initiale					
– diplôme < Bac	4,1	3,4	4,3	4,1	4,3
– diplôme de niveau Bac	5,8	5,1	6,2	6,3	5,4
– diplôme > Bac	4,3	5,4	4,4	5,8	5,9
• selon le statut					
– non-salariés	1,6	1,3	1,8	1,7	2,3
– salariés	4,8	4,6	5,0	5,4	5,3
- intérimaires	19,2	15,9	18,1	21,3	14,9
- apprentis	18,2	15,9	20,3	11,1	13,9
- CDD	16,1	14,2	15,9	16,5	15,7
- CDI	3,2	3,2	3,2	3,8	3,8
• selon la taille de l'entreprise					
– 1 à 49 salariés	6,3	6,0	7,1	6,8	6,4
– 50 à 499 salariés	4,6	4,8	4,8	5,8	6,7
– 500 salariés ou plus	4,5	3,7	4,3	4,8	4,8
• selon le secteur d'activité					
– agriculture	3,3	1,9	6,6	3,6	5,6
– industrie	2,7	3,5	3,5	3,6	3,9
– construction	5,0	4,6	5,4	5,7	5,2
– tertiaire privé (EJ à EP)	6,6	5,8	6,2	6,9	6,9
– tertiaire public (EQ-ER)	2,6	2,7	2,5	2,9	2,8

Lecture : Proportions, parmi les personnes en emploi (au sens du BIT) l'année T – 1, de celles ayant changé d'entreprise entre T – 1 et T (car elles ont déclaré en T avoir moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise). Ces proportions ont été calculées en utilisant les enquêtes Emploi en panel, avec une pondération longitudinale spécifique. Les caractéristiques des personnes ou des emplois sont celles observées l'année T – 1.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

formation initiale), ou de l'entreprise où elles travaillent (secteur d'activité économique, taille). On observe ainsi que les hommes sont en moyenne un peu plus mobiles que les femmes mais surtout que les jeunes en début de carrière le sont beaucoup plus que les plus de 30 ans, en bonne partie parce

que ces catégories occupent plus souvent des emplois temporaires – CDD, intérim, emplois aidés… – et constituent donc un volant de main d'œuvre flexible. Pour les moins qualifiés les changements d'employeur s'accompagnent fréquemment de périodes de chômage mais, même pour ce qui est des passages directs d'une entreprise à une autre, les taux de mobilité sont plus élevés sur les postes d'ouvriers ou d'employés non qualifiés que sur ceux de cadres. Les résultats relatifs au niveau de formation initiale sont évidemment très liés à ce qui vient d'être dit : plus le niveau est bas, plus la mobilité externe est intense et source possible de chômage. Pour les diplômés par contre, la mobilité, externe ou interne, permet souvent de corriger les déclassements marquant les premières embauches (Amossé, 2002-2003, Giret et *al*., 2006 et Baraton, 2006). Mais au total, et surtout en début de carrière, mobilité rime de plus en plus souvent avec flexibilité et précarité.

S'agissant des caractéristiques d'entreprise, le *turn over* est particulièrement intense dans les petites entreprises : dans celles qui comptent moins de 50 salariés, 6 à 7 % des salariés changent chaque année d'employeur, soit environ 1,5 fois le taux observé pour les entreprises de plus de 500 salariés, qui privilégient la mobilité interne. De façon corrélée, la mobilité externe est la plus forte dans l'hôtellerie-restauration, où le taux atteint 15 %, loin devant les autres activités traditionnelles à forte rotation de main d'œuvre que sont la construction ou le commerce.

4.2. Changements de secteur

L'étude la plus complète en matière de mobilité sectorielle est celle qui a été menée par Le Minez (2002) : à partir de la source DADS, elle a procédé à une analyse sur très longue période des flux de mobilité intersectoriels qui illustre très clairement les phénomènes de segmentation du marché du travail et conduit à une topographie des secteurs qu'elle relie à des typologies fondées sur les différents modes de gestion de la main d'œuvre par les entreprises. On retrouve par exemple les activités mises en évidence par Amossé (2003) comme fortement utilisatrices d'une main d'œuvre juvénile soumise à un fort *turn over* et dont l'exemple le plus illustratif est celle de l'hôtellerie-restauration.

Une autre étude intéressante et plus récente porte sur les changements de statut (salarié du public, salarié du privé, indépendant) au fil de la carrière en exploitant les données de l'enquête Patrimoine réalisée entre octobre 2003 et janvier 2004 (Tavan, 2008). Elle montre que les changements de statut sont assez fréquents : plus d'un tiers des personnes aujourd'hui à la retraite ont changé de statut au cours de leur vie active mais le phénomène touche moins les salariés ayant débuté dans le public. Ces changements deviennent plus rares avec l'avancement dans la carrière et ils sont, la plupart du temps, durables : les trajectoires complexes, comprenant plusieurs changements de statut, restent très minoritaires. Les pratiques des hommes et des femmes se rapprochent au fil des générations. Enfin, même après une expérience dans le salariat, la reproduction sociale joue chez les indépendants.

4.3. Changements de profession, de qualification ou de CS

Sur la mobilité professionnelle au sens strict du terme, c'est-à-dire le changement de profession ou de CS, on trouve également des éléments très intéressants dans l'étude un peu plus ancienne de Chapoulie (2000) qui s'appuie sur les résultats des enquêtes FQP de 1985 et 1993 et s'efforce de repérer, parmi les changements de catégorie, les filières de promotion. Pour les hommes, les mouvements professionnels s'effectuaient principalement selon trois filières : la mise à son compte, souvent vers l'âge de trente ans, la filière administrative (des employés vers les cadres administratifs) et la filière technique (des ouvriers qualifiés vers les techniciens, et de ces derniers vers les ingénieurs). La mobilité professionnelle des femmes tendait à rattraper celle des hommes avec toutefois une voie privilégiée : l'avancement administratif, que ce soit en entreprise ou dans la Fonction publique. Depuis lors, il n'est guère facile de savoir si ce rattrapage s'est poursuivi.

Depuis lors, selon l'enquête FQP de 2003, les mobilités professionnelles sur cinq ans se sont encore amplifiées avec de plus en plus de promotions mais aussi de déclassements. Ces derniers, qui étaient très rares vingt ans auparavant, concernent avant tout le haut de l'échelle sociale et interviennent souvent à la suite d'un passage par le chômage ou l'inactivité. Les salariés non qualifiés sont toujours les plus mobiles, et donc les plus nombreux à bénéficier de promotions (Monso, 2006). Il reste que globalement, les promotions et les changements de métier concernent plus souvent les hommes que les femmes car mobilités professionnelles et parcours personnels se conjuguent différemment selon les métiers exercés par les uns ou par les autres (Meron et *al.*, 2009). La même enquête montre que les changements de métier sont plus fréquents pour les jeunes de moins de 30 ans (Simonnet et Ulrich, 2009).

Sur très longue période, on observe que les carrières entamées avant 1960 se sont beaucoup mieux déroulées que celles des générations suivantes. Les chances de « faire carrière » ont diminué avec le temps du fait d'un certain nombre de facteurs : environnement économique moins favorable, interruptions liées au chômage, effets de concurrence, rôle toujours plus important du diplôme qui garantit cependant de moins en moins l'avancement.

4.4. Mobilité géographique : migrations internes et migrations externes

Promotion professionnelle et mobilité géographique vont souvent de pair, en particulier pour les cadres, mais on ne peut établir de lien de causalité entre les deux événements (Baraton, 2006, à partir du panel DADS). De façon plus générale, les changements de résidence de longue distance sont souvent liés à l'emploi alors que ceux de courte distance renvoient plus à des raisons liées au logement (Debrand et Taffin, 2005 et 2006). Il semble bien qu'être mobile géographiquement soit un atout (ou une nécessité) pour

retrouver un emploi comme pour bénéficier d'une promotion professionnelle. On comprend bien alors que la mobilité géographique ait, elle aussi, nettement progressé au cours des vingt dernières années.

Comme pour les secteurs d'activité ou les CS mais ici de façon plus naturelle, il est intéressant de dresser une carte des mouvements entre régions, départements ou zones d'emploi. On s'aperçoit ainsi que les territoires ne jouent pas du tout le même rôle du point de vue des mobilités géographiques : l'Île-de-France par exemple attire les jeunes et repousse les familles plus âgées, au bénéfice des régions du Sud et de l'Ouest (Baccaïni, 2005). Entre 1990 et 1999, l'Île-de-France est la région qui a enregistré le taux de solde migratoire le plus négatif.

Les migrations externes sont beaucoup plus difficiles à mesurer que les migrations internes, surtout en ce qui concerne les sorties du territoire. Le sujet est toutefois d'importance lorsque l'on cherche les moyens de faire face aux problèmes de tensions ou de pénuries de main d'œuvre que la France pourrait connaître au cours des prochaines années. Les évolutions de longue période suscitent de ce point de vue deux observations : d'abord, le contraste extraordinaire entre les apports migratoires des années soixante, composés essentiellement de travailleurs, et l'immigration des années 2000 qui se nourrit beaucoup plus du regroupement familial et se traduit donc moins souvent par des entrées immédiates sur le marché du travail. Toutefois, et c'est la seconde remarque, on a procédé récemment à une réévaluation du solde migratoire que l'on enregistre actuellement chaque année en France. C'est, avec la remontée des naissances, la principale raison qui explique que les projections de ressources en main d'œuvre qui prévalent aujourd'hui diffèrent significativement de celles présentées au début de la décennie : on a longtemps pensé qu'à partir de 2006, avec le départ à la retraite des *baby-boomers*, la population active diminuerait de façon d'abord lente puis accélérée. Cette inflexion a d'ores et déjà été repoussée de quelques années et on pourrait même assister à une légère remontée de la population active disponible à l'horizon de 2050.

5. Les enjeux de la mobilité professionnelle pour les années à venir

Si l'on veut résumer les enjeux de la mobilité professionnelle pour les années à venir, il y a, en premier lieu, celui des déséquilibres qui s'annoncent quant aux évolutions démographiques, même si, on vient de le voir, la vision sur ces questions a un peu changé. Les très nombreux départs en retraite des années à venir vont amplifier les redistributions des emplois, ce qui supposera de disposer d'une main d'œuvre particulièrement mobile dans tous les sens du terme : géographiquement, sectoriellement, professionnellement ; surtout que les évolutions technologiques qui vont se poursuivre, auront pour effet de faire encore plus évoluer les compétences recherchées

par les entreprises et donc de pousser à des reconversions à la fois plus nombreuses et plus rapides. Face à ces besoins de recrutement qui se dessinent, il s'agira de « mettre les mobilités au cœur de ces besoins », selon l'expression de Potier lors des troisièmes Entretiens de l'emploi de l'ANPE, en jouant notamment beaucoup plus sur le levier de la formation tout au long de la vie.

Un autre enjeu des années à venir sera en effet d'arriver à réinsérer le mieux possible les « victimes de la mobilité » dont on a vu que le nombre avait beaucoup augmenté sur longue période. C'est le grand défi, posé à l'échelle européenne, de la flexicurité et de la sécurisation des trajectoires professionnelles des travailleurs les plus fragiles ou précaires, menacés d'exclusion.

Face à ces défis, les opportunités à saisir dépendront crucialement de l'évolution de la conjoncture, qui, comme on l'a vu, agit à la fois sur l'intensité et sur la « qualité » de la mobilité professionnelle. Une conjoncture favorable permettrait notamment de pouvoir beaucoup mieux aller dans le sens du désir des salariés de changer d'emploi qui n'a cessé de s'accroître au fil des dernières décennies. En outre, les facteurs de diversification de l'offre de travail (rajeunissement, féminisation, élévation de son niveau de formation) peuvent favoriser l'adaptation du système de mobilité aux nouveaux besoins.

Mais, à l'inverse, si la reprise tarde, le risque est important que la mobilité professionnelle « à marche forcée » se traduise par une aggravation des écarts entre les titulaires d'emplois qualifiés de bonne qualité et ceux qui en sont exclus.

Références bibliographiques

Amossé T. (2002-2003) : « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *INSEE Données Sociales*.

Amossé T. (2003) : « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *INSEE Première*, n° 921, septembre.

Arnold C. (2009) : « Les mouvements de main d'œuvre en 2008 : un infléchissement après un début d'année en hausse », *Premières Informations,* DARES, n° 44.2, octobre.

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

Baraton M. (2006) : « De la difficulté de devenir cadre par promotion », *INSEE Première*, n° 1062, janvier.

Barlet M., D. Blanchet, L. Crusson, P. Givord, C. Picart, R. Rathelot et P. Sillard (2007) : « Flux de main d'œuvre, flux d'emplois et internationalisation », *L'économie française, Comptes et Dossiers*.

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

Caroli E. et J. Gautié (dir.) (2009) : *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?,* Éditions Rue d'Ulm, Collection du CEPREMAP.

Centre d'analyse stratégique (CAS) (2009) : « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *La Note de Veille du CAS*, n° 156, novembre.

Chapoulie S. (2000) : « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et Statistique*, n° 331.

Cordellier C. (2006) : « De 1977 à 2002, l'emploi des jeunes salariés est de plus en plus découpé par des interruptions », *INSEE Première*, n° 1104, octobre.

Coudin E. et H. Thélot (2009) : « Le « halo » autour du chômage : entre chômage BIT et inactivité », *INSEE Première*, n° 1260, octobre.

Debrand T. et C. Taffin (2005) : « Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans », *Économie et Statistique,* n° 381-382.

Debrand T. et C. Taffin (2006) : « Les changements de résidence : entre contraintes familiales et professionnelles », *INSEE Données Sociales*.

Dupray A. et I. Recotillet (2009) : « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et Statistique*, n° 423.

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

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

Giret J-F., E. Nauze-Fichet et M. Tomasini (2006) : « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *INSEE Données Sociales*.

Givord P. (2005) : « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 388-389.

INSEE (2008) : *L'emploi, nouveaux enjeux*, INSEE Références.

INSEE (2009) : *Formations et emploi*, INSEE Références.

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

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

Marchand O. (2002) : *Plein emploi, l'improbable retour*, Gallimard, Collection Le Monde Folio/Actuel.

Meron M., L. Omalek et V. Ulrich (2009) : « Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes » in *France, portrait social*, INSEE Références.

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

Picart C. (2009) : « Forte augmentation des mouvements de main d'œuvre en 2007 », *Premières Informations DARES*, n° 24.2, juin.

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

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

Tavan C. (2008) : « Public, privé, indépendant : des changements de statut nombreux au fil de la carrière » in *L'emploi, nouveaux enjeux*, INSEE Références.

Complément D

Mobilités professionnelles et formation continue

Pauline Givord

INSEE, Département des études économiques d'ensemble

Lionel Wilner

CREST-INSEE

1. Introduction

Dans un contexte de flexibilisation accrue du marché du travail (Givord, 2006), il est important de comprendre le rôle de la formation continue dans le développement de l'« employabilité » des salariés. En effet, les salariés temporaires ont moins souvent accès à la formation continue que les salariés mieux insérés (Perez et Thomas, 2006). Si les connaissances acquises au cours des formations sont effectivement valorisées par les employeurs, l'exclusion (relative) dont souffrent les salariés temporaires peut être préjudiciable pour la suite de leur carrière, et le risque existe d'une dualisation accrue du marché du travail. Dans cette courte étude, nous nous interrogeons donc sur le rôle de la formation professionnelle dans le maintien en emploi.

Il n'est cependant pas simple de répondre à cette question : les personnes les mieux insérées professionnellement sont précisément les plus susceptibles de bénéficier d'une formation, ce qui rend difficile l'interprétation de leur réussite future : est-elle attribuable à la formation professionnelle en elle-même, ou simplement aux caractéristiques de ces salariés ? De fait, Goux et Maurin (2000) montrent que les salaires semblent certes augmenter lorsque les salariés bénéficient de formation, mais que ce gain disparaît lorsqu'on tient compte des effets de sélection. Ce constat est partagé par Bassanini, Booth, Brunello, Paola, et Leuven (2005). La difficulté d'une telle évaluation réside dans la prise en compte des effets de sélection

pour estimer par exemple l'impact de la formation dans le maintien dans l'emploi. De nombreuses caractéristiques qui peuvent avoir une influence sont difficilement observables : motivation à retrouver un emploi, productivité d'un salarié…

Dans Givord et Wilner (2009), nous proposons d'utiliser un modèle proposé par Magnac (2000) pour contrôler des effets de sélection dans l'analyse les transitions sur le marché du travail. Plus précisément, nous déterminons l'impact de passer par un contrat temporaire sur les chances d'accéder à un emploi stable, relativement à celles d'un chômeur. Nous montrons que les effets de composition sont massifs, et expliquent une grande partie des écarts observés. Une fois les effets de sélection pris en compte, nous obtenons cependant que les CDD constituent un (petit) tremplin vers l'emploi stable. Par ailleurs, nous nous interrogeons sur l'effet de signal éventuel que constitue pour les salariés en CDD le fait de travailler plus, sans observer d'impact significatif une fois les effets de composition (l'hétérogénéité inobservée) pris en compte. Ignorer cette hétérogénéité inobservée conduit à surestimer très nettement l'impact positif des contrats courts. C'est cette méthode que nous allons mobiliser pour déterminer l'effet propre de la formation continue sur le maintien dans l'emploi.

2. Estimer des transitions sur le marché du travail nettes des effets des compositions

Techniquement, examiner le lien entre formation professionnelle et emploi nécessite de distinguer ce qui relève de la dépendance d'état (le fait d'être passé par tel ou tel état sur le marché du travail, typiquement la formation professionnelle) de l'hétérogénéité inobservée (des différences entre les individus qui expliquent que certains choisissent de se former, et d'autres non). Il est relativement simple de « contrôler » de l'effet des caractéristiques observables ; en revanche, mesurer l'effet de la formation net des caractéristiques inobservables est évidemment plus difficile. Disposer de données de panel, c'est-à-dire de données pour la même personne à des dates différentes, permet en partie de traiter ce problème. L'intuition est que la comparaison des situations sur le marché du travail du *même* individu selon les états qu'il vient d'occuper permet de réduire les biais systématiques liés aux caractéristiques propres de cet individu particulier. En pratique, nous utilisons un modèle logit multinomial à effets fixes.

On trouvera une présentation détaillée de cette méthode dans Givord et Wilner (2009). En résumé, elle suppose qu'à chaque période *t*, l'individu *i* a une utilité latente pour chaque état *j* du marché de travail, décrite par y^*_{ijt}. En pratique, l'état qui sera occupé par l'individu sera celui qui maximise ces utilités latentes :

$$y_{it} = j \Leftrightarrow y^{*}_{ijt} = Max_k y^{*}_{ikt}$$

Ces propensions individuelles dépendent, entre autres, de la trajectoire professionnelle passée des agents. Pour simplifier, nous supposons que cette « dépendance d'état » ne dépend que de l'état occupé à la période précédente (i.e. qu'elle suit donc un « processus de Markov d'ordre 1 ») : y^{*}_{ijt} ne dépend du passé que *via* l'état occupé à la période précédente $y_{i,t-1}$ soit

$$y^{*}_{ijt} = \sum_{k=0}^{J-1} \delta_{kj} 1_{y_{i,t-1}=k} + \alpha_{ij} + \varepsilon_{ijt}$$

L'information sur le passage d'un état à un autre du marché du travail est contenue dans les paramètres *kj* ; les *ij* correspondent à des caractéristiques particulières *fixes* de l'individu *i*, observables ou non, qui expliquent une plus ou moins grande propension à occuper l'état *j* ; enfin, les ε_{ijt} représentent des écarts liés à des effets individuels qui peuvent varier avec le temps, ainsi qu'à l'état de destination *j*.

Sous certaines conditions sur les perturbations ε_{ijt}, le modèle correspond à un modèle logit multinomial. Lorsque l'on ignore les composantes individuelles fixes $\left(\alpha_{ij} = 0\right)$, il est en particulier possible d'obtenir une expression analytique des probabilités de passer d'un état à un autre sous la forme :

$$P\left(y_{it} = j / y_{i,t-1} = k; \delta\right) = \frac{e^{\delta_{kj} - \delta_{k0}}}{1 + \sum_{l \neq 0} e^{\delta_{kl} - \delta_{k0}}}$$

Notons cependant qu'il n'est pas possible d'estimer l'ensemble des coefficients séparément. En pratique, on doit fixer une condition de normalisation. Classiquement, cette condition de normalisation suppose le choix d'un état de référence, ici le chômage, pour lequel les coefficients sont supposés nuls $\delta_{j0} = \delta_{0j} = 0, \forall j$. Cela signifie donc qu'il n'est pas possible d'estimer directement des intensités de transition d'un état à un autre, mais seulement des intensités *relatives* de transitions.

Plus précisément, les coefficients *k j* qu'il est possible d'estimer correspondent à :

$$\delta_{kj} - \delta_{0j} = \log \frac{P\left(y_{it} = j / y_{i,t-1} = k\right) / P\left(y_{it} = 0 / y_{i,t-1} = k\right)}{P\left(y_{it} = j / y_{i,t-1} = 0\right) / P\left(y_{it} = 0 / y_{i,t-1} = 0\right)}$$

C'est-à-dire les rapports de chances de se trouver dans l'état *j* plutôt qu'au chômage, sachant qu'on était dans l'état *k* plutôt qu'au chômage le trimestre précédent. L'état de référence est totalement conventionnel, et il est toujours possible de comparer les intensités de transitions relatives entre d'autres états.

L'estimateur « naïf » s'obtient simplement à l'aide des rapports de probabilités observées. Il ne tient pas compte du fait que selon leurs caractéristiques individuelles, les individus ont plus ou moins de chances d'occuper un état plutôt qu'un autre. Lorsque l'on tient compte de cette hétérogénéité (i.e. que la modélisation intègre ces effets fixes *ij* présentés plus haut), l'estimation est plus difficile. Les effets fixes sont autant de paramètres à estimer, alors que la dimension temporelle (et donc le nombre d'observations différentes par individu) est limitée. L'identification est presque impossible en général en dehors du cadre linéaire, où une simple différentiation permet de faire disparaître ces effets fixes de l'estimation.

Pour le modèle multinomial, Magnac (2000) montre cependant qu'il est possible de faire disparaître ces effets fixes en conditionnant par une statistique suffisante bien choisie(1). Il est alors possible d'estimer les termes de dépendance d'état qui nous intéressent. En pratique, l'estimation se fait alors par maximisation de la vraisemblance conditionnelle à cette statistique. Le principe de cette méthode consiste à comparer les trajectoires de personnes qui ont connu des transitions équivalentes, mais pas aux mêmes moments. Les personnes qui ne connaissent aucune transition sur la période ne contribuent donc pas à l'estimation des paramètres.

Pour nos estimations, nous utilisons les données de l'enquête Emploi, entre le premier trimestre 2002 et le dernier trimestre 2008. Cette enquête est menée chaque trimestre depuis 2002 auprès de 75 000 personnes environ, soit un taux de sondage de 1/600. Chaque personne est interrogée en principe six trimestres consécutifs ; l'échantillon est renouvelé par sixième chaque trimestre. L'enquête fournit des informations détaillées sur les personnes interrogées, sur leur situation professionnelle et leur emploi éventuel. Chaque trimestre, les personnes interrogées déclarent si elles ont suivi une formation au cours du trimestre écoulé.

Nous retenons dans notre échantillon les personnes qui ont pu être interrogées six fois, âgées de 18 à 60 ans. Le cylindrage de notre panel est en effet nécessaire pour estimer le modèle à effet fixe. Notre échantillon contient au final plus de 125 000 d'individus.

Pour analyser l'impact de la formation sur les intensités de transition vers l'emploi, nous distinguons quatre états sur le marché du travail : l'inactivité, le chômage, l'emploi sans formation et l'emploi avec formation(2).

(1) L'état initial, l'état final et, pour chaque état du marché du travail, le nombre d'occurrences de chaque état dans la trajectoire de l'individu.

(2) Dans Givord et Wilner (2009), nous utilisons une segmentation beaucoup plus détaillée du marché du travail, en distinguant par type de contrat de travail.

Notons que cette modélisation ne permet pas d'estimer directement l'effet propre de la formation sur le maintien en emploi : nous étudions des transitions entre emploi avec et sans formation. On pourrait envisager d'estimer directement l'impact d'avoir suivi une formation sur le maintien en emploi. Cependant, cette spécification serait incorrecte. En effet, le fait d'avoir suivi une formation est lié au statut dans l'emploi précédent. L'estimation de modèles à effets fixes lorsqu'une des variables explicatives (ici la formation) dépend du résultat obtenu à la période précédente (le fait d'être dans l'emploi) peut être biaisée. Pour cette raison, nous sommes obligés d'adopter cette spécification. Nous montrons plus bas comment nos résultats permettent néanmoins de borner le paramètre d'intérêt principal.

3. Un effet positif de la formation professionnelle sur le maintien dans l'emploi

Au final, il est possible d'estimer des matrices des intensités de transition relatives (tableaux 1 et 2). Selon ces estimations, le fait de suivre une formation au cours de l'emploi le trimestre précédent a toujours une influence positive sur le fait d'être encore dans l'emploi (tableau 1). Par exemple, un salarié qui a suivi une formation le trimestre précédent a dix fois plus de chances qu'un chômeur d'être en emploi *et* en formation plutôt qu'au chômage le trimestre suivant. Lorsque l'on compare à une personne en emploi mais qui n'a pas suivi de formation plutôt qu'à un chômeur, les chances relatives sont encore de presque deux[3]. L'interprétation de ces résultats est cependant limitée. En toute rigueur, on souhaiterait comparer les probabilités globales d'être en emploi, sachant qu'on a suivi une formation ou pas le trimestre précédent. Cette probabilité relative n'est pas identifiable, mais il est possible de la borner. En effet, on peut montrer qu'elle s'écrit :

$$\frac{P\left(E_t / E_{t-1}^F\right)}{P\left(E_t / E_{t-1}^{NF}\right)} = \frac{P\left(E_t^F / E_{t-1}^F\right) + P\left(E_t^{NF} / E_{t-1}^F\right)}{P\left(E_t^F / E_{t-1}^{NF}\right) + P\left(E_t^{NF} / E_{t-1}^{NF}\right)}$$

$$= \frac{\lambda \exp\left(\delta_{E_{t-1}^F, E_t^F}\right) + \exp\left(\delta_{E_{t-1}^F, E_t^{NF}}\right)}{\lambda \exp\left(\delta_{E_{t-1}^{NF}, E_t^F}\right) + \exp\left(\delta_{E_{t-1}^{NF}, E_t^{NF}}\right)}$$

avec $\lambda = \frac{P\left(E_t^F / C_{t-1}\right)}{P\left(E_t^{NF} / C_{t-1}\right)}$ le rapport des chances pour un chômeur d'accéder le trimestre suivant à un emploi respectivement en formation et sans formation. Ce rapport n'est pas estimable directement mais on peut montrer qu'il

(3) Précisément, un salarié qui a suivi une formation a *exp* (2,34 - 1,72) = 1,86 plus de chances qu'un salarié qui n'a pas suivi de formation d'être en emploi et en formation plutôt qu'au chômage.

sera compris entre 1,1 et 1,9[4]. Notons que la borne inférieure n'est pas statistiquement significativement différente de un.

1. Intensité des transitions entre les états (modèle à effets fixes)

	Inactivité	Emploi sans formation	Emploi avec formation
Inactivité	1,60 (0,04)	0,17 (0,04)	0,35 (0,08)
Emploi sans formation	0,49 (0,04)	2,04 (0,03)	1,72 (0,06)
Emploi avec formation	0,37 (0,10)	2,16 (0,07)	2,34 (0,09)

Lecture : La première colonne représente l'état de départ, la première ligne les états de destination (i.e. l'état observé le trimestre suivant). Les coefficients estimés correspondent aux intensités relatives, par rapport à l'état de référence qui est conventionnellement le chômage. Par exemple, le coefficient de la deuxième ligne et troisième colonne correspond à :

$$\hat{\delta}_{E^{NF},E^{F}} = \log \frac{\hat{P}\left(E_t^F / E_{t-1}^{NF}\right) / \hat{P}\left(C_t / E_{t-1}^{NF}\right)}{\hat{P}\left(C_t / E_{t-1}^{NF}\right) / \hat{P}\left(C_t / C_{t-1}\right)} = e^{2.04} = 7,7$$

donc la probabilité relative d'être en emploi et en formation E^F plutôt qu'au chômage C, sachant qu'on était en emploi et pas en formation E^{NF} plutôt que chômeur le trimestre précédent. Notons que le choix de l'état de référence est totalement conventionnel, mais ne conditionne pas les résultats. Il est toujours possible de comparer deux états entre eux. Par exemple, la probabilité relative d'être en emploi et en formation E^F plutôt qu'au chômage C, sachant qu'on était en emploi et pas en formation E^{NF} plutôt qu'en emploi et déjà en formation le trimestre précédent sera fournie par la comparaison de $\delta_{E^{NF},E^{F}}$ et $\delta_{E^{F},E^{F}}$.

Source : INSEE, enquêtes Emploi 2002-2008.

Il faut noter que la correction liée aux caractéristiques fixes des individus conduit à réviser nettement à la baisse ces rapports de probabilités estimés (tableau 2). La persistance dans l'emploi par rapport au chômage est par exemple très nettement supérieure lorsque l'on ne tient pas compte des caractéristiques inobservées. Ainsi, ne pas tenir compte des effets de sélection reviendrait à estimer qu'un salarié qui n'a pas suivi de formation professionnelle aurait une probabilité plus de cent fois supérieure à un chômeur d'être encore en emploi en ayant suivi une formation, plutôt que chômeur le trimestre suivant ! Ces chiffres sont peu crédibles, et expriment essentiellement le fait que les chômeurs et les personnes en emploi ont des caractéristiques très différentes. Quant à la probabilité relative de maintien

(4) Plus précisément, entre $\exp\left(\delta_{E_{t-1}^F,E_t^F} - \delta_{E_{t-1}^{NF},E_t^F}\right) = \exp(2,34 - 1,72) = 1.86$ si un chômeur a beaucoup plus de chances d'accéder à un emploi avec formation qu'à un emploi sans formation ($1 >> 1$), et $\exp\left(\delta_{E_{t-1}^F,E_t^{NF}} - \delta_{E_{t-1}^{NF},E_t^{NF}}\right) = \exp(2,16 - 2,04) = 1,13$ dans le cas contraire ($0 <= 1 << 1$).

dans l'emploi suivant qu'on a suivi une formation ou pas, elle serait comprise entre 1,2 et… 7,8. Conformément aux travaux cités précédemment, on montre donc ici qu'une grande partie de l'effet observable de la formation est en réalité liée aux caractéristiques individuelles des personnes qui en bénéficient.

2. Intensité des transitions entre les états (estimation naïve)

	Inactivité	Emploi sans formation	Emploi avec formation
Inactivité	4,50 (0,04)	1,42 (0,04)	1,76 (0,12)
Emploi sans formation	1,57 (0,05)	5,22 (0,04)	5,03 (0,09)
Emploi avec formation	1,27 (0,16)	5,44 (0,10)	7,04 (0,13)

Lecture : Un salarié qui n'a pas suivi une formation a $e^{5,22} = 184$ fois plus de chances qu'un chômeur d'être en emploi (sans formation) plutôt que chômeur le trimestre suivant.

Source : INSEE, enquêtes Emploi 2002-2008.

Références bibliographiques

Bassanini A., A. Booth, G. Brunello, M.D. Paola et E. Leuven (2005) : « Workplace Training in Europe », *Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Papers*, n° 1640.

Givord P. (2006) : « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 388-389, pp. 129-143.

Givord P. et L. Wilner (2009) : « Les emplois temporaires : trappes ou tremplins vers l'emploi stable ? », *Document de Travail de l'INSEE*, n° 04.

Goux D. et E. Maurin (2000) : « Returns to Firm-PROVIDED training : Evidence from French Worker-Firm Matched Data1 », *Labour Economics*, vol. 7, n° 1, pp. 1-19.

Magnac T. (2000) : « Subsidised Training and Youth Employment : Distinguishing Unobserved Heterogeneity from State Dependence in Labour Market Histories », *Economic Journal*, vol. 110, n° 466, pp. 805-37.

Perez C. et G. Thomas (2006) : « Trajectoires d'emploi précaire et formation continue », *Économie et Statistique*, n° 388-389, pp. 107-127.

Complément E

Une mesure de la mobilité professionnelle en France de 1982 à 2007

Étienne Lalé

Introduction

Le présent complément prend appui sur l'étude réalisée par Lalé et Leuven (2009) sur la mobilité professionnelle en France entre 1982 et 2007. Deux mesures de la mobilité sont présentées ici :

• la mobilité « brute » qui correspond à la part d'individus en emploi deux années consécutives qui changent de profession entre ces deux dates ;

• la mobilité « nette » qui correspond au changement de la répartition des emplois entre les différentes professions entre deux années consécutives.

Ces deux mesures de la mobilité sont reliées à des concepts économiques mobilisés par différents champs de la macroéconomie et de l'économie du travail.

Pour commencer, de nombreux auteurs relient la mobilité professionnelle à la théorie schumpétérienne de la croissance. En effet, celle-ci place au cœur du phénomène de croissance la redistribution de la force de travail à travers différentes unités de production. Or la mobilité professionnelle fait partie des formes de réallocation de l'emploi impliquant un changement technologique du point de vue des travailleurs (*cf.* Moscarini et Vella, 2008). En cela, elle peut être vue comme un pendant empirique de la notion de destruction créatrice.

La mobilité professionnelle joue aussi un rôle dans les théories de la recherche d'emploi et de la dynamique des carrières. Dans ces théories, la

productivité d'un travailleur s'identifie à la qualité de l'appariement entre ses caractéristiques et celles de l'emploi qu'il occupe. La dynamique des carrières consiste donc à « essayer » différentes professions en début de carrière pour déterminer celle(s) qui assure(nt) un bon appariement à l'individu. La mobilité professionnelle serait alors le mécanisme par lequel les agents économiques maximisent leur productivité en ajustant l'emploi qu'ils occupent à leurs caractéristiques.

La mobilité professionnelle a, bien sûr, partie liée avec la théorie du capital humain et avec l'analyse du profil des rémunérations. Des études récentes suggèrent qu'une part importante du capital humain dont sont dotés les individus est spécifique à la profession qu'ils occupent (*cf*. Kambourov et Manovskii, 2009a). Lorsqu'un individu change de profession, il détruit donc une partie des connaissances spécifiques qu'il a accumulées par le passé. La mobilité professionnelle explique ainsi en partie le profil de rémunération des travailleurs ainsi que la distribution des salaires (*cf*. Kambourov et Manovskii, 2009b).

Enfin, la mobilité professionnelle est une des dimensions de la sécurité et la stabilité de l'emploi. De nombreux investissements spécifiques en termes de formation et de choix de carrière sont effectués par les individus afin d'exercer une profession déterminée. Dès lors, une mobilité professionnelle accrue implique que ces investissements deviennent plus risqués. La compréhension de la sécurité et la stabilité de l'emploi dans l'économie ne peut donc se passer de l'examen de la mobilité professionnelle.

En dépit de l'intérêt théorique évident que présente l'étude de la mobilité professionnelle, il existe peu de travaux empiriques sur ce sujet. Aux États-Unis, l'étude de référence est celle réalisée par Kambourov et Manovskii (2008). En Europe, la seule étude sur ce sujet est celle d'Isaoglu (2006) sur l'Allemagne. Par la suite, les chiffres que nous citons sur les États-Unis et sur l'Allemagne sont tirés de ces travaux.

Le travail présenté ici repose sur les enquêtes Emploi de l'INSEE. Ces enquêtes présentent plusieurs avantages pour le sujet qui nous intéresse. Premièrement, les données de l'enquête Emploi permettent d'obtenir des résultats d'une grande précision statistique (chaque année plus de 150 000 individus sont interrogés par l'INSEE) et représentatifs de l'ensemble de la population française de plus de 15 ans. Deuxièmement, l'enquête permet de suivre les changements intervenus dans la trajectoire professionnelle des individus au cours d'un court laps de temps (une année) et à travers un large panel de professions (la nomenclature utilisée contient plus de 450 professions à son niveau le plus fin). Troisièmement, établir des séries temporelles consistantes sur une longue période permet de mettre en évidence une éventuelle corrélation avec le cycle économique. Ceci est possible à de nombreux niveaux avec l'enquête Emploi puisque de nombreuses variables y sont mesurées de la même manière sur une période de vingt-cinq ans.

Dans ce travail, nous restreignons l'échantillon aux personnes âgées de 16 à 64 ans employées dans le secteur privé. La restriction au secteur privé affecte peu nos résultats (*cf.* Lalé et Leuven, 2009) mais nous préférons maintenir celle-ci car d'importantes différences dans les mécanismes de la mobilité professionnelle peuvent exister entre le secteur public et le secteur privé.

Ce complément est organisé de la manière suivante. La section 1 expose en détail la manière dont sont construites les séries temporelles présentées par la suite. La section 2 expose les principaux résultats empiriques sur la mobilité brute et la mobilité nette. La section 3 s'intéresse plus spécifiquement au lien entre mobilité et cycle économique. La section 4 interroge les déterminants de la mobilité professionnelle.

1. Définitions et mesure

1.1. Deux mesures de la mobilité professionnelle

Nous retenons deux mesures de la mobilité professionnelle. La première, la mobilité « brute », correspond à la part d'actifs en emploi à deux dates successives qui changent de profession entre ces deux dates. Nous retenons une fenêtre d'un an (fenêtre des enquêtes Emploi entre 1982 et 2002). Les statistiques présentées dans les sections 3 et 4 ne sont donc représentatives que des actifs en emploi deux années successives.

La seconde mesure est la mobilité « nette ». Celle-ci correspond au changement de la répartition des emplois entre les différentes professions. Formellement, en notant $s_{m,t}$ la proportion d'individus en emploi à la date t dans la profession m, la mobilité nette l'année t est :

$$\frac{1}{2}\sum_{m}\left|s_{m,t} - s_{m,t-1}\right|$$

Nous mesurons la mobilité nette sur la population en emploi à deux années successives. Par conséquent, la mobilité nette que nous estimons chaque année représente une borne inférieure de la mobilité brute la même année : elle indique en effet la part d'individus qui ont dû changer de profession pour donner lieu aux changements observés dans la répartition des emplois entre les différentes professions.

La nomenclature des professions utilisée ici est celle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Celle-ci possède quatre niveaux d'agrégation des professions. Ainsi, dans la nomenclature de 1982, il y a 6 professions dans la nomenclature à un seul chiffre, 31 dans celle à deux chiffres, 124 dans celle à trois chiffres et enfin 455 dans la nomenclature à quatre chiffres. Ces nomenclatures sont emboîtées les unes dans les autres. Ainsi, plus on se situe à un niveau agrégé, plus les catégories de la nomenclature sont différentes les unes des autres.

1.2. Erreur de mesure

L'étude de la mobilité professionnelle passe par un examen attentif des problèmes d'erreur de mesure. En effet, les chiffres rapportés pour la mobilité sont généralement petits (quelques points de pourcentage) et, par là même, très sensibles aux problèmes de mesure. Or l'attribution d'une profession à un individu est généralement sujette à une erreur de mesure qu'on peut qualifier de « classique » : la description de la profession par l'individu peut être imparfaite et/ou l'information mal saisie. Toutes les études citées dans le présent travail font mention de problèmes de cette nature – alors même qu'elles exploitent des bases de données différentes (voir, en particulier, Kambourov et Manovskii, 2008 et Moscarini et Thomsson, 2007). Au-delà de ce problème d'erreur de mesure classique, il peut exister différents problèmes de mesure spécifiques au dispositif de l'enquête utilisée. Dans l'article, nous discutons en détail les problèmes qui nous semblent importants pour la mesure de la mobilité professionnelle à partir des enquêtes Emploi. Nous mentionnons les deux principaux ici.

Premièrement, dans les enquêtes Emploi, seuls les entrants dans l'enquête sont interrogés sur la profession exercée un an auparavant. Pour les individus réinterrogés, cette information est récupérée sur le questionnaire renseigné un an auparavant. Malheureusement, la mobilité professionnelle dans ces deux sous-échantillons diffère fortement et dans le sens opposé à celui attendu : la mobilité chez les individus réinterrogés est deux à trois fois supérieure à celle des individus interrogés pour la première fois.

Deuxièmement, plusieurs changements méthodologiques dans les enquêtes emploi sont intervenus au cours de la période considérée. Tout d'abord en 1990, une procédure de collecte assistée par informatique a été introduite dans le dispositif de l'enquête. À cette occasion, l'échantillon a été entièrement renouvelé. Ensuite, en 2003, l'enquête Emploi trimestrielle dite « en continu » s'est substituée à l'enquête Emploi annuelle. Ce changement s'est accompagné d'une mise à jour de la nomenclature des professions (celle-ci a été légèrement modifiée au niveau les plus désagrégés, ceux à trois et à quatre chiffres).

1.3. Correction de l'erreur de mesure

Les résultats présentés dans ce complément sont obtenus après correction des différents problèmes de mesure mentionnés dans la section précédente. Nous évoquons brièvement les éléments de cette correction ici.

Afin de limiter l'impact de l'erreur de mesure « classique » sur la profession des individus, nous imposons la restriction suivante : nous ne considérons comme valides que les changements de profession qui s'accompagnent d'un changement d'employeur. Cette restriction est bien sûr coûteuse dans la mesure où elle ne permet pas de prendre en compte la mobilité interne aux entreprises. Dans l'article, nous employons une stratégie de correction de l'erreur de mesure différente qui permet d'éviter la restriction

à la seule mobilité d'employeur à employeur. Toutefois, certains résultats issus de cette stratégie de correction nous semblent encore trop instables pour que nous les commentions ici[(1)]. De plus, la restriction au changement de profession s'accompagnant d'un changement d'employeur permet de s'affranchir des problèmes de changement de méthodologie dans l'enquête Emploi mentionnés dans la section précédente.

La modernisation de la nomenclature des professions intervenue en 2003 permet en principe de mieux mesurer la mobilité professionnelle, ce qui peut rendre les résultats avant et après cette date peu comparables. Dans l'article, nous montrons que ce problème concerne surtout la mesure de la mobilité nette. Afin d'obtenir des séries temporelles aussi consistantes que possible, nous alignons les taux de mobilité nette calculés après 2003 sur ceux obtenus avant 2003. Pour ce faire, nous régressons notre série temporelle de la mobilité nette sur une tendance temporelle, le taux de chômage annuel et une indicatrice prenant la valeur un pour les années ultérieures à la modernisation de la nomenclature. Le coefficient devant l'indicatrice nous indique le surcroît de mobilité nette dû au changement de nomenclature. Tous nos résultats correspondent donc à des mesures obtenues à l'aide d'une nomenclature de 455 professions.

2. Mobilité brute et mobilité nette

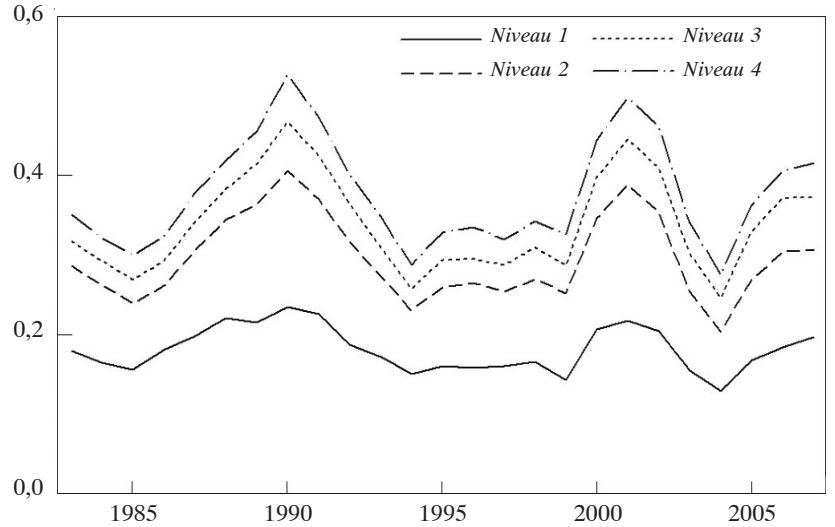
2.1. Mobilité brute

Le calcul de la mobilité brute aux différents niveaux de la nomenclature des professions est présenté sur le graphique 1. En moyenne sur la période 1982-2007, les changements de profession observés entre deux années consécutives ont concerné 3,7 % des salariés au niveau le plus désagrégé de la nomenclature. Ce taux a été extrêmement variable au cours de cette période : il s'est par exemple élevé à 5,3 % en 1990 et est descendu à 2,7 % en 2004. Rapportés à la population en âge de travailler, en emploi dans le secteur privé deux années successives, ces chiffres indiquent donc qu'entre 400 000 et 700 000 personnes changent de profession chaque année en France. Ils indiquent aussi qu'en France un changement d'employeur sur deux s'accompagne d'un changement de profession (*cf.* Amossé, 2002).

Le taux de mobilité mesuré avec une nomenclature contenant 31 professions (niveau 2) n'est pas très éloigné de celui mesuré avec une nomenclature contenant 455 professions (niveau 4), ce qui signifie que les changements de professions s'opèrent souvent entre des professions sensiblement différentes. La plupart des changements de profession que nous enregistrons représentent donc un changement important pour les individus en termes de compétences utilisées dans leur travail.

(*) Par la suite, chaque fois que nous faisons référence à un résultat issu de cette procédure de correction, nous l'indiquons explicitement.

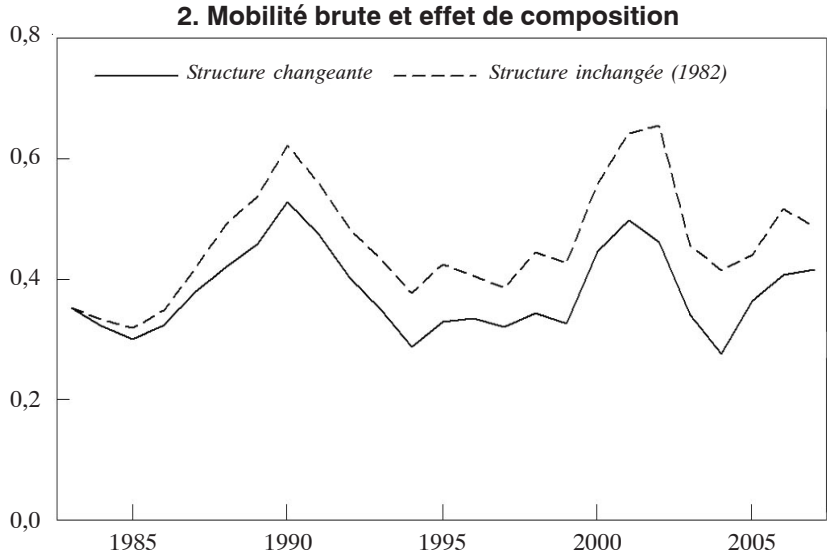
1. Mobilité brute aux différents niveaux d'agrégation de la nomenclature



Lecture : Les niveaux 1 à 4 correspondent aux différents niveaux d'agrégation de la nomenclature des professions utilisée. Ainsi, en 2000 la mobilité était de 2,1 % dans la nomenclature à un chiffre, 3,5 % dans celle à deux chiffres, 4 % dans celle à trois chiffres et 4,5 % dans celle à quatre chiffres.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

2. Mobilité brute et effet de composition



Lecture : La série en structure changeante est la série temporelle du taux de mobilité brute calculée année après année. La série en structure inchangée est la série du taux de mobilité brute calculée après repondération des observations de manière à ce que la structure démographique (âge, sexe et diplôme) de 1982 reste inchangée. La mobilité brute étant donnée la structure démographique de la population en 2000 était donc de 4,5 % ; avec une structure démographique analogue à celle de 1982, la mobilité brute en 2000 aurait été de 5,6 %.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Nous n'observons pas de tendance à la hausse ou à la baisse de la mobilité professionnelle. Ce résultat s'explique toutefois par un effet de composition de l'échantillon. En effet, tout au long de la période considérée, l'âge d'entrée dans la vie active a reculé, le niveau d'éducation a augmenté et enfin la proportion de femmes salariées du secteur privé s'est élevée. Le graphique 2 montre que ce changement de composition de l'échantillon diminue le taux de mobilité calculé chaque année. Ainsi, en repondérant les observations afin de maintenir les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon inchangées sur la période (ici à leur niveau de 1982), on observe une légère hausse de la mobilité professionnelle.

À l'aide d'une nomenclature contenant 350 professions, Kambourov et Manovskii (2008) montrent que la mobilité professionnelle aux États-Unis entre 1968 et 1997 s'élève en moyenne à 18 %. Celle-ci a augmenté au cours de la période : elle est passée de 16 à 20 %. Outre les différences de nomenclature des professions, des différences importantes de définition de la mobilité et de l'échantillon considérée existent entre le travail de Kambourov et Manovskii et notre étude. Il ressort toutefois que la mobilité professionnelle est deux à trois fois plus faible en France qu'aux États-Unis et qu'elle n'a pas connu d'évolution tendancielle au cours des 25 dernières années.

Les définitions retenues par Isaoglu (2006) pour l'Allemagne sont plus proches de celles que nous employons. La nomenclature qu'il utilise comporte 390 professions et son étude porte sur la période 1984-2004. L'auteur enregistre un taux de mobilité professionnelle de 5,5 %. Avec les mêmes restrictions sur l'échantillon, nous enregistrons une mobilité de 5,1 % en France. D'autres aspects de la mobilité professionnelle en Allemagne et en France présentent de fortes ressemblances : l'absence d'évolution tendancielle et la périodicité du cycle révélée par le graphique 1 (nous revenons sur cet aspect dans la section 3).

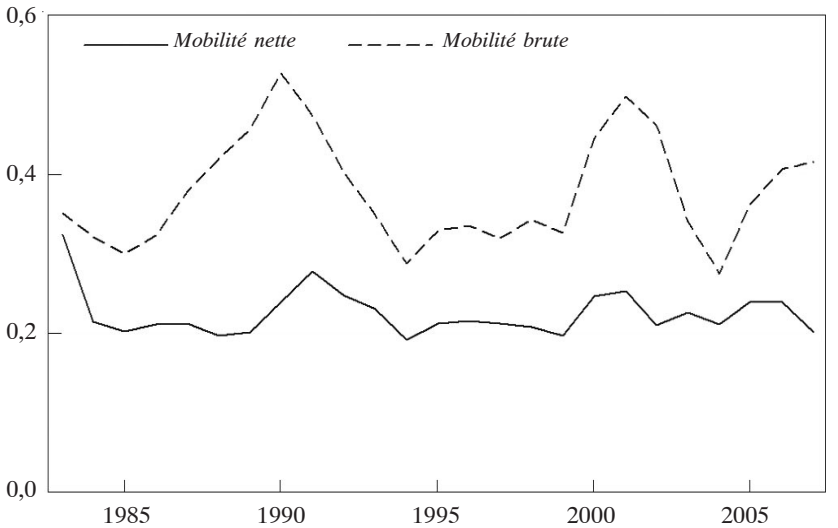
2.2. Mobilité nette

Sur le graphique 3, nous faisons apparaître le taux de mobilité nette calculé sur la période 1982-2007. Celle-ci vaut environ 2 % sur la période considérée et présente une variabilité bien plus faible que la mobilité brute. C'est la comparaison des deux séries qui nous semble particulièrement instructive. En effet, rapporté au taux de mobilité brute, le taux de mobilité nette indique qu'environ la moitié des changements de profession sont induits par des changements affectant le poids qu'ont les différentes professions dans l'emploi total.

La part de mobilité brute « en excès » par rapport à la mobilité nette s'interprète généralement comme la part de mobilité expliquée par l'activité de recherche des individus d'un emploi plus adapté à leurs compétences. La taille de l'échantillon de l'enquête Emploi nous permet d'effectuer les calculs de mobilités brute et nette dans différents groupes d'âge. Nous

montrons ainsi qu'au-delà de 35 ans, les deux mobilités sont similaires, ce qui signifie que les salariés ne cherchent plus, sauf exception, à changer volontairement de profession.

3. Mobilité brute et mobilité nette



Lecture : Les taux de mobilité sont calculés à partir de la nomenclature à quatre chiffres. En 2000, la mobilité nette était 2,5 % et la mobilité brute de 4,5 %.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Les taux de mobilité nette se prêtent difficilement à une comparaison internationale tant ils sont dépendants de la nomenclature utilisée. En revanche, il est possible de comparer la mobilité brute « en excès » (c'est-à-dire la différence entre mobilité brute et mobilité nette). Il ressort de ces comparaisons que la part d'hétérogénéité individuelle expliquant la mobilité professionnelle est du même ordre de grandeur aux États-Unis et en France. En effet, la mobilité nette aux États-Unis est en moyenne de 11 % sur la période 1968-1997, soit environ la moitié de la mobilité brute. En revanche, cette part est bien plus faible en Allemagne où seul un tiers des changements de profession semble provenir de changements affectant le poids des professions dans l'emploi total.

Ces chiffres sont restés presque inchangés au cours des périodes considérées. En effet, aux États-Unis, la mobilité nette a augmenté presque au même rythme que la mobilité brute, laissant la différence entre les deux séries inchangée. En Allemagne, la mobilité nette n'a pas connu d'évolution tendancielle, ce qui explique pourquoi la différence entre les séries de la mobilité brute et de la mobilité nette est la même en 1984 et en 2004. En

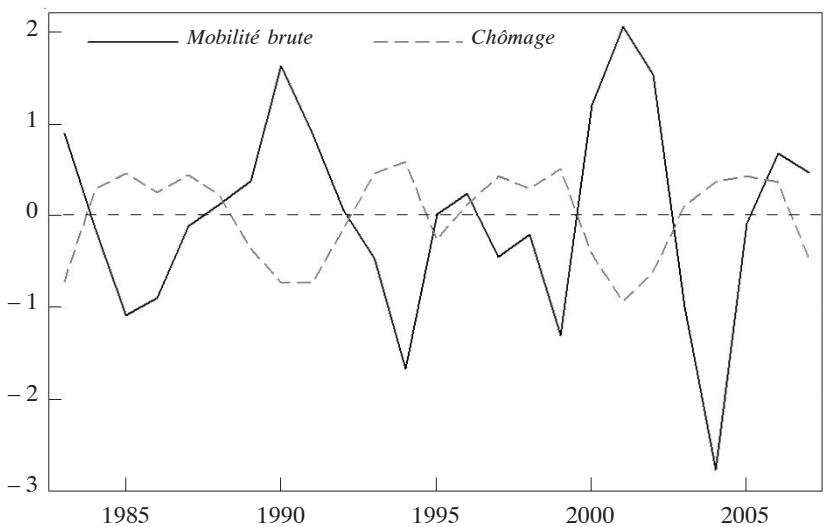
revanche, nous enregistrons des écarts plus importants entre les deux séries au cours des périodes d'expansion économique que ceux enregistrés aux États-Unis et en Allemagne. Ceci indiquerait qu'en France les périodes d'embellie économique se caractérisent par une plus forte intensité de la recherche par les individus d'un emploi plus adapté à leurs compétences.

3. Mobilité et cycle économique

Au cours de la période 1982-2007, la France a connu deux périodes de forte croissance (1988-1990 et 1997-2000) et deux récessions (1983 et 1993). Les périodes intermédiaires ont été caractérisées par une stabilité du chômage. Le graphique 4 illustre la corrélation négative qui existe entre taux de chômage et mobilité brute ; la mobilité brute est donc procyclique.

Dans notre étude, nous calculons la corrélation entre taux de chômage et mobilité brute totale d'une part et entre taux de chômage et mobilité brute accompagné d'un changement d'employeur afin de quantifier cette procyclicalité. Nous montrons ainsi que la procyclicalité de la mobilité professionnelle est plus forte lorsqu'on se restreint aux changements de profession s'accompagnant d'un changement d'employeur. Nous montrons que, en moyenne, 70 % des changements de profession s'accompagnent d'un changement d'employeur. Cette proportion est plus élevée pendant les périodes de reprise économique.

4. Mobilité brute et cycle économique



Lecture : Les séries temporelles présentées ici correspondent à la déviation de la série prise en logarithme par rapport à sa tendance estimée avec le filtre de Hodrick-Prescott.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

La sensibilité au cycle économique dépend aussi des caractéristiques individuelles. Elle est plus élevée chez les jeunes. En revanche, nous ne trouvons pas de lien significatif entre la sensibilité au cycle économique et le diplôme.

4. Les déterminants de la mobilité professionnelle

L'analyse de la mobilité professionnelle conduit à se restreindre aux personnes en emploi deux années consécutives. Cette restriction peut donner lieu à un biais de sélection lorsqu'on estime les déterminants de la mobilité professionnelle. En effet, on peut par exemple supposer que certains individus acceptent de changer de profession afin de ne pas se retrouver au chômage. Dans notre étude, nous prêtons une attention particulière à ce problème.

Nous traitons le problème de sélection selon des procédures économétriques standard. La difficulté réside principalement dans la spécification de relations d'exclusion adaptées à notre problème : il nous faut identifier une variable qui affecte la propension à travailler sans affecter directement la propension à changer de profession. Pour ce faire, nous exploitons des proxys de chocs sectoriels : licenciements économiques dans le secteur et variance des salaires (plus précisément l'écart de ces variables par rapport à une tendance de long terme que nous estimons). Le secteur d'appartenance considéré est celui dans lequel l'individu est employé à la période de référence si l'individu est en emploi ou le dernier secteur d'emploi s'il est actuellement au chômage. Notre hypothèse d'identification est alors la suivante : conditionnellement à des effets fixes sectoriels et temporels, les chocs sectoriels affectent directement la propension à travailler des individus mais pas leur propension à changer de profession.

Nous résumons ici l'effet de différents déterminants individuels mis en évidence par cette analyse économétrique. Celle-ci permet de distinguer deux canaux par lesquels les caractéristiques individuelles affectent la probabilité de changer de profession : propension à occuper un emploi stable et propension à changer de profession.

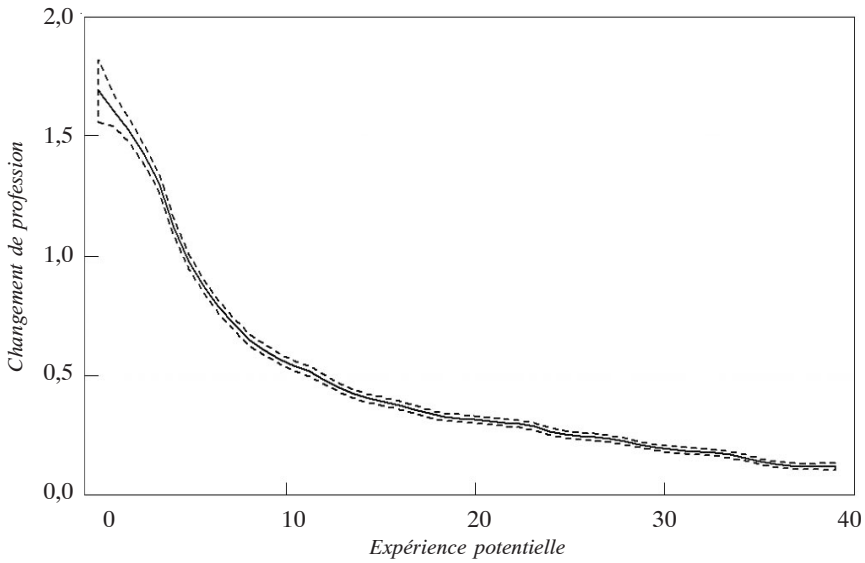
4.1. L'effet de l'âge (ou de l'expérience potentielle)

La mobilité professionnelle décroît avec l'âge des individus pour deux raisons. Premièrement, les salariés les plus jeunes font face à une plus grande instabilité de l'emploi, ce qui les conduit à changer d'emploi plus souvent. Ensuite, même en tenant compte de cet effet, la propension à changer de profession reste plus élevée chez les jeunes salariés.

L'impact négatif de l'âge sur la propension à changer de profession (après avoir pris en compte le rôle de la sélection en emploi) peut s'expliquer par la « dynamique » des carrières mentionnée en introduction. Ce résultat est

aussi cohérent avec le fait que chez les salariés plus âgés, les taux de mobilité brute et de mobilité nette sont très similaires. Cette décroissance est très rapide et non linéaire. Le graphique 5 (même s'il ne s'agit que d'une corrélation partielle et ne tenant pas compte de l'effet de la sélection en emploi) illustre bien ce profil de la mobilité professionnelle selon l'expérience des individus (ici définie comme la différence entre l'âge actuel et l'âge de fin d'étude).

5. Changement de profession et expérience potentielle



Lecture : Le trait plein indique la probabilité de changer de profession estimée de manière non paramétrique (*Kernel smoothed local linear regression*) en fonction de l'expérience potentielle de l'individu. Les pointillés indiquent l'intervalle de confiance à 95 %. Ainsi, cinq années après la fin des études un individu a une chance sur dix de changer de profession dans l'année.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

4.2. Une mobilité moins élevée chez les femmes

Les femmes sont généralement moins mobiles que les hommes. La différence de taux de mobilité entre hommes et femmes est ainsi de 0,7 point de pourcentage. Par ailleurs, cette différence reste inchangée lorsqu'on inclut dans l'échantillon l'emploi public. Cette différence explique en partie l'effet de composition révélé par le graphique 2 puisque l'emploi privé s'est féminisé tout au long de la période considérée.

4.3. L'effet contradictoire du diplôme

Contrairement à l'âge, le diplôme affecte différemment la probabilité de changer d'occupation *via* les deux canaux que nous distinguons. En effet, si les moins diplômés font face à une plus grande instabilité de l'emploi, leur propension à changer de profession une fois cet effet pris en compte semble moins élevée. Ceci explique pourquoi la mobilité professionnelle diffère peu selon le niveau d'éducation considéré (*cf.* tableau suivant ; il nous semble suffisant d'indiquer les moyennes par groupes d'âge et d'éducation plutôt que de présenter les résultats détaillés de l'analyse économétrique).

Mobilité professionnelle selon l'éducation et selon l'âge

	Aucun diplôme (1)	BEPC (2)	CAP-BEP (3)	Bac (4)	Bac + 2 ou plus (5)
Tous	0,0290	0,0430	0,0392	0,0461	0,0419
	(0,0003)	(0,0008)	(0,0004)	(0,0006)	(0,0005)
15-24 ans	0,1164	0,1292	0,1172	0,1413	0,1463
	(0,0025)	(0,0043)	(0,0019)	(0,0034)	(0,0049)
25-39 ans	0,0430	0,0527	0,0448	0,0506	0,0527
	(0,0006)	(0,0014)	(0,0006)	(0,0009)	(0,0007)
40-49 ans	0,0215	0,0255	0,0216	0,0244	0,0226
	(0,0005)	(0,0011)	(0,0005)	(0,0009)	(0,0007)
50-64 ans	0,0095	0,0111	0,0111	0,0133	0,0136
	(0,0003)	(0,0009)	(0,0005)	(0,0009)	(0,0007)

Lecture : Parmi les individus en emploi deux années consécutives et n'ayant aucun diplôme, la mobilité professionnelle s'élève en moyenne à 2,9 %. Les erreurs standard sont indiquées entre parenthèses. Nous n'indiquons pas la tendance dans le temps des différentes séries temporelles car celle-ci est plus souvent nulle ou très faiblement significative.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Références bibliographiques

Amossé T. (2002) : « 25 ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données sociales*, INSEE.

Isaoglu A. (2006) : *Occupational Mobility in Germany. Technical Report*, Mimeo European University Institute.

Kambourov G. et I. Manovskii (2008) : « Rising Occupational and Industry Mobility in the United States: 1968-1997 », *International Economic Review*, vol. 49, n° 1, pp. 41-79.

Kambourov G. et I. Manovskii (2009a) : « Occupational Specificity of Human Capital », *International Economic Review*, vol. 50, n° 1, pp. 63-115.

Kambourov G. et I. Manovskii (2009b) : « Occupational Mobility and Wage Inequality », *Review of Economic Studies*, vol. 76, n° 2.

Lalé E. et E. Leuven (2009) : *Occupational Mobility in France: 1982-2007*, Mimeo.

Moscarini G. et F. Vella (2003) : *Aggregate Worker Reallocation and Occupational Mobility in the United States: 1976-2000*, Mimeo Yale University.

Moscarini G. et F. Vella (2008) : « Occupational Mobility and the Business Cycle, *NBER Working Paper*, n° 13819.

Moscarini G. et K. Thomsson (2007) : « Occupational and Job Mobility in the US », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 109, n° 4, pp. 807-836.

Complément F

Évolution sur longue période de la mobilité résidentielle en France

Brigitte Baccaïni

DRAAF PACA, ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche

Anne Laferrère

INSEE et CREST

La mobilité résidentielle peut être évaluée sous deux angles complémentaires, celui des taux de mobilité et celui de la durée d'occupation du logement (voir encadré). Selon qu'on s'intéresse à un taux annuel (quel pourcentage de la population/des adultes/des ménages, a changé de logement au moins une fois pendant les douze derniers mois) ou, par exemple, quadriennal (changement de logement pendant les quatre dernières années), on peut arriver à des conclusions différentes en matière d'évolution de la mobilité. Les sources possibles vont des recensements de population, utiles surtout pour qui s'intéresse à la géographie des mouvements, aux enquêtes par sondage qui permettent une analyse fine des déterminants des mobilités résidentielles (voir encadré). Nous résumons ici leurs principales conclusions.

Le taux annuel de mobilité résidentielle des ménages est de l'ordre de 10 %. C'est beaucoup moins qu'aux États-Unis, un peu moins que dans les pays d'Europe du Nord, mais du même ordre qu'au Royaume-Uni, en Allemagne et aux Pays-Bas, et plus que dans les pays d'Europe du Sud ou de l'Est[1].

Le taux annuel de migration géographique (mobilité résidentielle impliquant un changement de commune, département ou région) est plus faible et diminue quand la distance de migration augmente. Le taux annuel de migration interrégionale est estimé, au début des années 2000, à 1,6 % (population de 5 ans et plus, *cf*. Baccaïni, 2005 et 2007). Les estimations de Royer

(1) *Cf*. http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/59/en/1/ef0659en.pdf confirmé par Tatsiramos (2006) et Angelini et Laferrère (2008) pour la population des 50 ans et plus.

(2007) sur la population de 15 ans et plus sont de l'ordre de 1,5 % en 2002. Une seconde migration avec changement de région ramène dans la moitié des cas à la région d'origine. Globalement seuls un quart à un tiers des changements de région sont suivis d'un retour, quelquefois beaucoup plus tard que l'aller. Mais ces migrations de retour sont en forte baisse (Royer, 2007).

La mesure de la mobilité résidentielle

1. Estimation de la mobilité résidentielle

Malgré son caractère apparemment intuitif, la notion de mobilité résidentielle est une construction qui demande une définition précise. La mobilité résidentielle peut être évaluée sous deux angles complémentaires. Le premier est celui du taux ou quotient de mobilité, qui nécessite de choisir une durée et une échelle géographique. On estime alors quel pourcentage a changé de logement, de commune, de département ou de région, sur une année, ou sur toute autre durée (quatre ans, cinq ans). On demande au ménage s'il habitait le même logement, la même commune/région. En général on estime combien ont changé au moins une fois sur la période considérée, sous-estimant ainsi légèrement la mobilité réelle. Le second angle est celui de la durée d'occupation du logement : on demande au ménage ou à l'individu depuis combien de temps il habite son logement, c'est-à-dire depuis combien de temps il n'a pas bougé. À partir de cette information on peut déduire des taux de mobilité. Si on connaît en plus la localisation du dernier logement, tous les quotients de mobilité géographiques peuvent être reconstitués.

La source la plus précise pour qui s'intéresse à la géographie des mouvements est le recensement de population, qui fournit aussi une idée des niveaux de mobilité et des évolutions temporelles (Baccaïni, 2001). Les enquêtes par sondage constituent des sources moins précises géographiquement mais qui permettent une analyse fine des déterminants des mobilités résidentielles. La série des enquêtes Logement conduites par l'INSEE régulièrement tous les quatre ou cinq ans est une source souvent utilisée (Gobillon, 2001, Debrand et Taffin, 2005 et Laferrère, 2007). L'enquête Emploi permet aussi de telles analyses. Les panels (panel européen et SRCV, SHARE) sont en principe idéalement adaptés même si l'attrition, largement endogène, rend leur utilisation délicate. Le panel tiré des déclarations annuelles de données sociales (DADS), malgré son caractère sélectif a aussi pu être utilisé avec profit (Royer, 2007).

2. Estimation d'après les recensements de population

Jusqu'en 1999, les recensements de la population résidant en France étaient réalisés de manière exhaustive, tous les six à neuf ans. Depuis 2004, le recensement est fait par enquêtes annuelles couvrant successivement toutes les petites communes et un échantillon représentatif aléatoire du territoire des grandes communes au cours d'une période de cinq ans.

Les informations sur les migrations résidentielles sont issues d'une question figurant dans le bulletin individuel du recensement et portant sur le lieu de résidence (commune) cinq ans plus tôt. Pour l'enquête de recensement de 2009,

la question était : « Où habitiez-vous le 1er janvier 2004 ? ». Dans les recensements classiques, il s'agissait du lieu de résidence au 1er janvier de l'année du recensement antérieur. Ainsi pour le recensement de 1999, la question portait sur le lieu de résidence au 1er janvier 1990. Du fait de ce changement de la durée d'observation, il est délicat de comparer la mobilité dans le temps. Jusqu'en 1999, cette comparaison était réalisée, en estimant des taux annuels de mobilité (changement de logement, de commune, de département, de région), à l'aide d'une modélisation. Cette estimation ne sera plus réalisée avec les résultats du nouveau recensement : la période d'observation étant désormais fixe (cinq ans), les analyses de l'évolution de la mobilité s'effectueront en considérant des effectifs de migrants sur 5 ans.

Les statistiques sur les migrants ne concernent désormais que les personnes âgées de plus de cinq ans. Leurs caractéristiques sociodémographiques (âge, catégorie socioprofessionnelle…) sont celles déclarées lors de l'enquête de recensement. Ainsi, lorsque l'on parle des migrations de cadres, il s'agit d'un abus de langage : ces individus sont cadres à l'issue de la migration, ils ne l'étaient pas forcément avant.

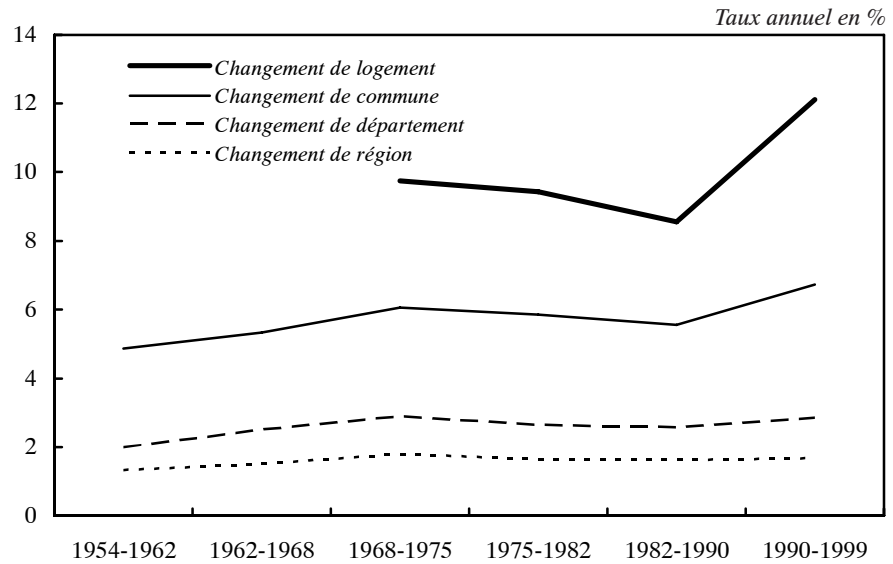
1. Une mobilité globale plutôt en hausse sur longue période (1954-2006)

Les taux de mobilité résidentielle augmentent du début de la période d'observation (1954) jusqu'aux années soixante-dix ; ils sont assez stables voire en baisse de 1968 jusqu'à la fin des années quatre-vingt, augmentent ensuite nettement, et stagnent en fin de période d'observation. La migration, à chaque échelle géographique montre les mêmes tendances aux recensements successifs (graphique 1). Royer (2007) à partir des enquêtes Emploi confirme ces évolutions : stabilité de 1975 à 1985, augmentation jusqu'en 2002, stagnation ensuite(2). Une autre façon d'approcher la mobilité est le nombre moyen de déménagements d'un individu au cours de sa vie. Il se situe autour de cinq pour les individus de 50 ans nés après 1935(3). C'est environ un déménagement de plus que pour les générations qui les ont précédés (1930-1934). Au-delà de cette moyenne la distribution du nombre de déménagements a évolué. Dans les générations 1930-1934 26 % ont connu moins de trois logements, 49 % ont connu de trois à cinq logements et 25 % ont eu six logements ou plus. Ces chiffres sont passés respectivement à 16, 49 et 35 % pour la génération 1940-1945, ce qui témoigne d'une hausse de la mobilité. Ils se stabilisent respectivement à 17, 49 et 34 % dans les générations 1946-1950.

(2) Selon Royer (2007) le taux de 12 % entre 1990 et 1999 semble un peu élevé. De fait selon l'enquête Logement il est plutôt de 11 % en 2001.

(3) Selon une exploitation complémentaire de l'enquête Biographies et entourage de 2001 par Bonvalet (Bonvalet, 2007).

1. Évolution de la mobilité résidentielle en France



Source : INSEE, recensements de la population.

Selon les enquêtes Logement (de 1984, 1988, 1992, 1996, 2001 et 2006) le taux annuel apparent de mobilité (pourcentage de ménages arrivés dans leur logement depuis moins d'un an) augmente jusqu'en 1988, est stable de 1988 à 1992, augmente fortement ensuite jusqu'en 2002, et se stabilise ou baisse légèrement entre 2002 et 2006 (graphique 2a). Ces fluctuations sont assez synchrones avec celles de la conjoncture de l'emploi : baisse du chômage avant 1988 et entre 1996 et 2001 puis hausse du chômage après cette période[4]. La vision est à nuancer si on choisit un taux de mobilité à deux, quatre, voire dix ou vingt ans. Une dégradation du taux de mobilité (pourcentage de ménages arrivés dans leur logement depuis moins de deux ou quatre ans) apparaît entre 1988 et 1992, qui persiste sur toute la période si on considère le taux de mobilité des ménages à vingt ans. En d'autres termes, si le taux de ménages mobiles annuels augmente, le taux de ménages immobiles à long terme augmente lui aussi (graphique 2d).

L'ancienneté moyenne dans les logements, qui résume les comportements d'immobilité passés, est quant à elle passée de 13 ans en 1984 à 15 ans en 2006. Cette ancienneté moyenne observée à une date donnée est tronquée et donc inférieure à la durée totale passée en moyenne dans chaque logement qui est encore plus longue.

(4) Voir aussi Debrand et Taffin (2005).

Les évolutions démographiques, la structure par âge de la population et en particulier son vieillissement, peuvent expliquer certaines tendances. On sait en effet que la mobilité résidentielle est liée au cycle de vie. Les événements qui définissent de façon plus ou moins marquée l'histoire de l'individu – départ du domicile parental, mise en couple, naissances, recompositions familiales, changement de profession – conduisent à des ajustements des logements plus ou moins fréquents et rapides. Ainsi le taux annuel de mobilité résidentielle baisse régulièrement avec l'âge et après 50 ans peut être estimé à 2,5 % en incluant les déménagements vers les maisons de retraite (Angelini et Laferrère, 2008). Le vieillissement de la population induit « mécaniquement » une baisse de la mobilité globale de la population.

2. Mais des évolutions très différentes selon les groupes d'âges

Pour appréhender les évolutions il faut donc raisonner à âge égal. Selon Laferrère (2007, 2009)[5] l'ancienneté d'un ménage dans son logement a augmenté de 1984 à 1996, a légèrement baissé entre 1996 et 2002, puis a remonté jusqu'en 2006. La diminution, l'augmentation récente (jusqu'en 2002) puis la stabilisation de la mobilité résidentielle sont donc confirmées vues à travers le prisme de l'ancienneté dans le logement. La baisse récente de la mobilité (baisse du taux sur un ou quatre ans) est un effet d'âge : ancienneté et mobilité sont en fait globalement stables.

Ces mouvements résultent de deux évolutions opposées. Toutes choses égales par ailleurs, l'ancienneté augmente chez les plus de 65 ans (leur mobilité baisse), elle est assez stable pour les ménages de 40-64 ans et diminue chez les moins de 40 ans (qui voient donc leur mobilité augmenter) (*cf.* Laferrère, 2007). Les jeunes et une fraction de ceux de 40-64 ans sont de plus en plus mobiles ; les retraités globalement moins[6]. Cette polarité selon les groupes d'âge est confirmée par les recensements (graphique 3). Chez les 20-29 ans, toutes les formes de mobilité (logement, commune, département, régions) ont augmenté quand on compare les deux périodes intercensitaires, et ce d'autant plus que la mobilité est une migration plus lointaine. L'augmentation est plus faible pour les 30-39 ans ; les autres sont devenus un peu plus immobiles.

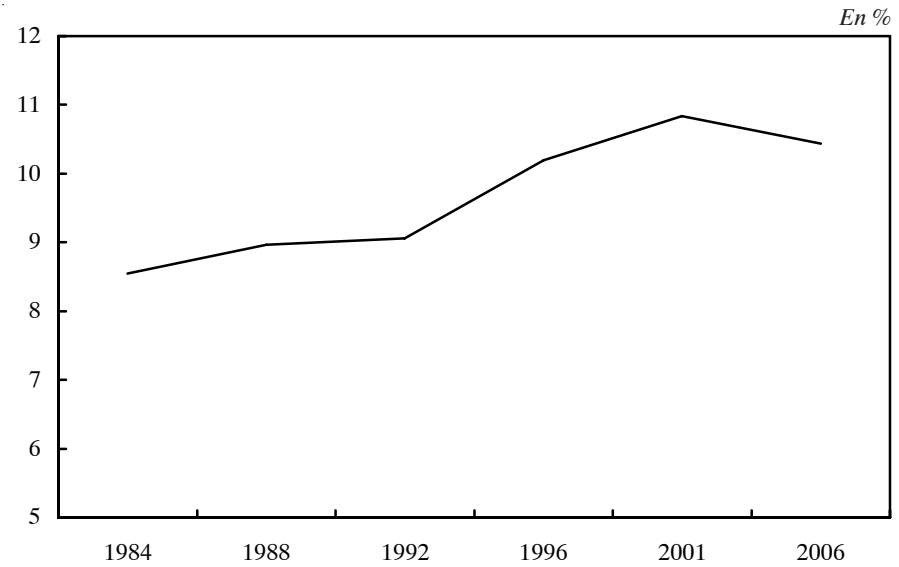
Par ailleurs on observe à la fois davantage d'anciennetés courtes et davantage d'anciennetés longues (graphique 4). Il y a donc à la fois des groupes de plus en plus mobiles et des groupes de moins en moins mobiles.

(5) Qui utilise les enquêtes Logement de 1984 à 2001 ou 2006.

(6) Voir Laferrère (2007, p. 52), pour des tentatives d'explication.

2. Ménages arrivés dans leur logement depuis...

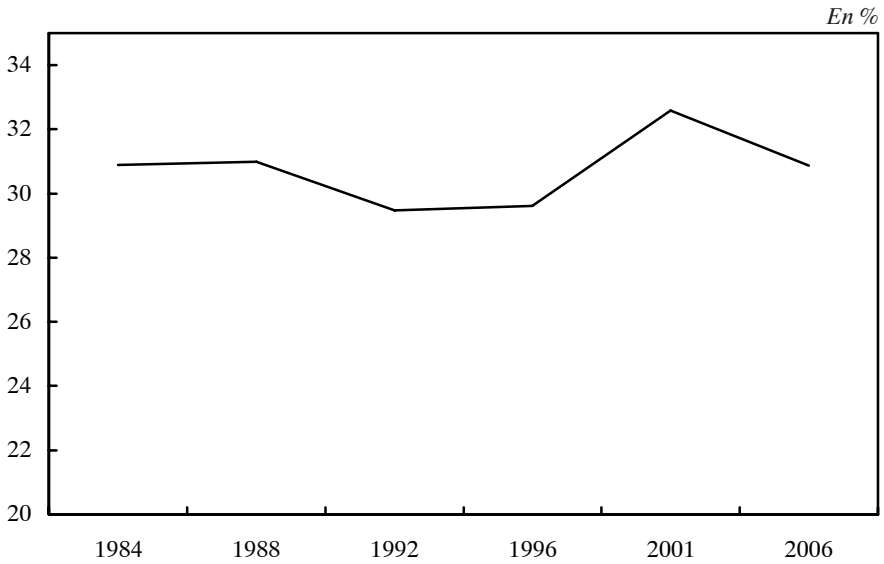
a. ... moins d'un an



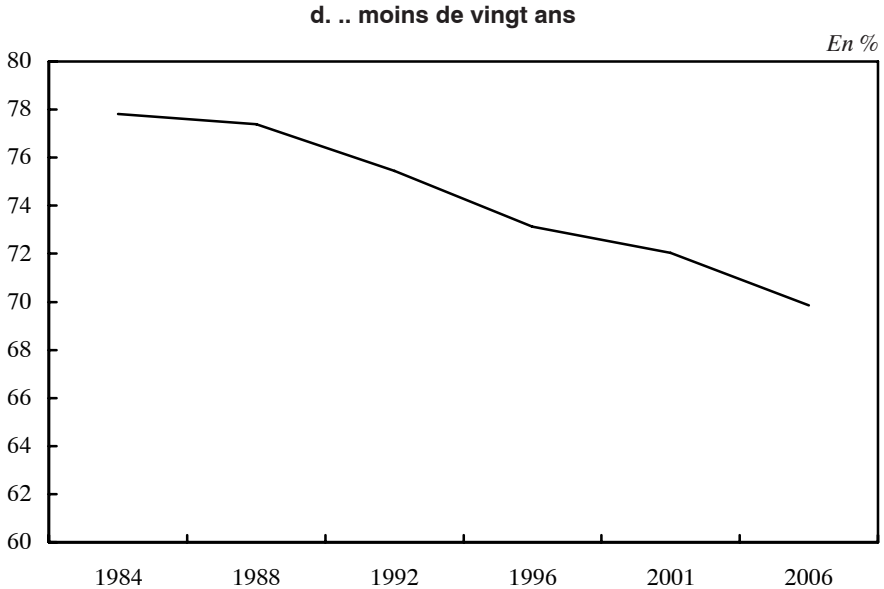
b. ... moins de deux ans



c. ... moins de quatre ans

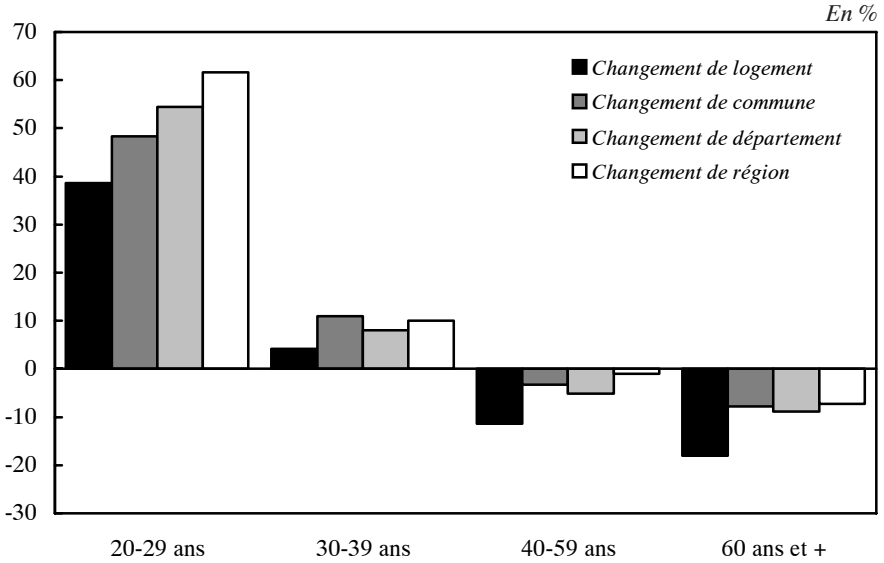


d. .. moins de vingt ans



Source : Calcul des auteurs à partir des enquêtes Logement de l'INSEE.

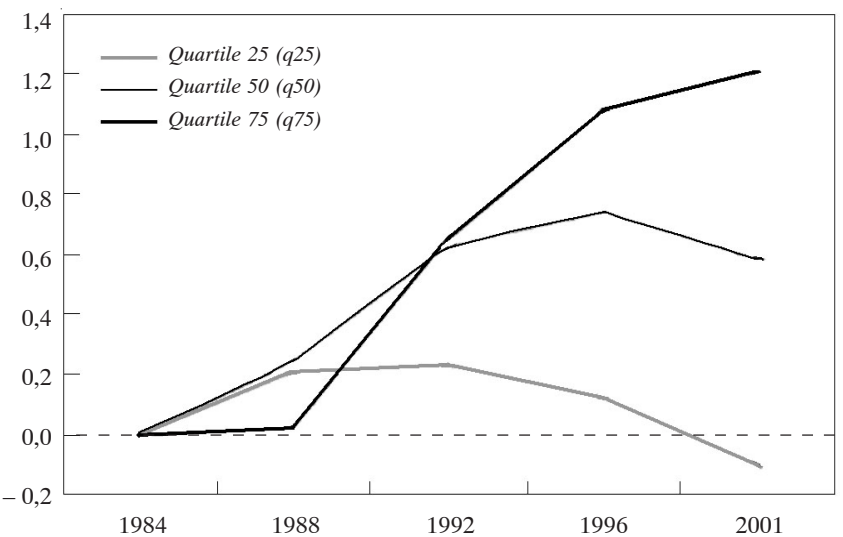
3. Évolution de la mobilité selon l'âge entre 1990-1999 et 1999-2004



Lecture : Parmi les 20-29 ans la fréquence d'un changement de logement annuel sur la période 1999-2004 a augmenté de 39 % par rapport à la période 1990-1999. Pour les 60 ans et plus cette fréquence a diminué de 19 %.

Source : INSEE, recensements de la population.

4. Évolution de l'ancienneté selon le quartile d'ancienneté (coefficient d'une régression quantile, tous ménages)

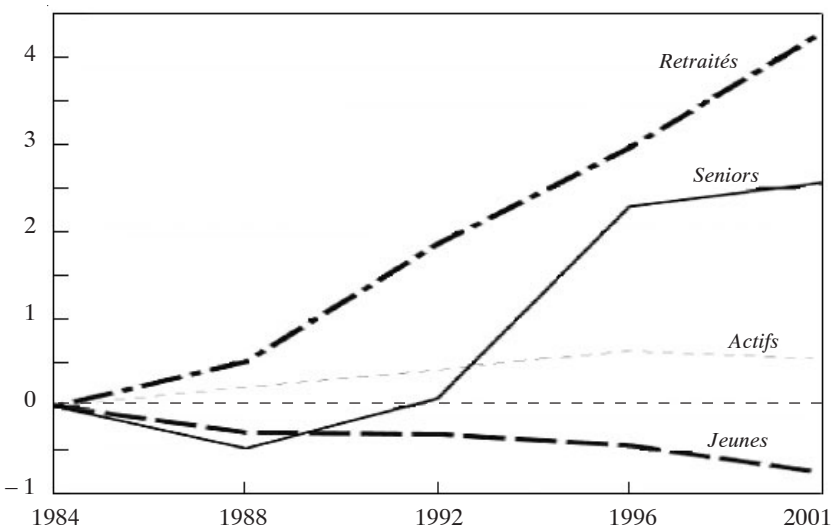


Lecture : Pour les anciennetés courtes (q25, celles du 1er quartile), l'ancienneté moyenne a baissé, toutes choses égales par ailleurs, entre 1992 et 2001. Elle a monté entre 1988 et 2001 pour les anciennetés longues (q75).

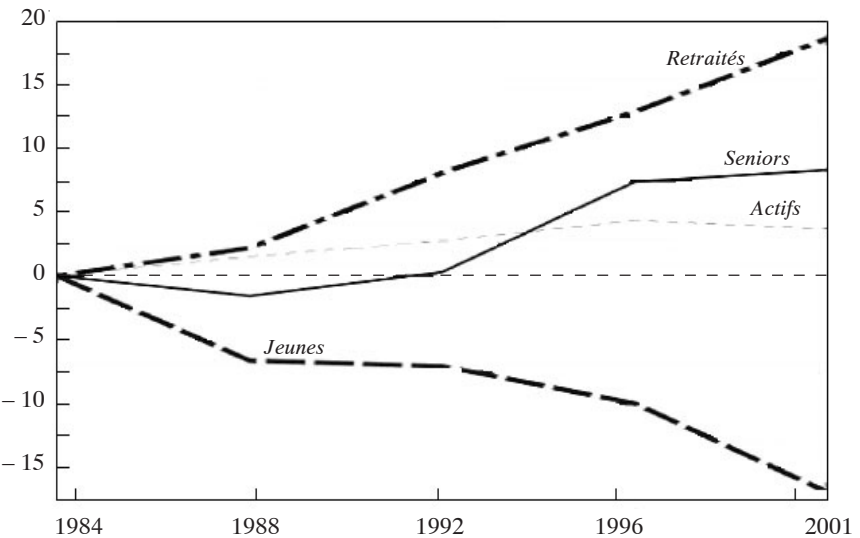
Source : Calculs de l'auteur à partir des enquêtes Logement de l'INSEE (1984-2001).

5. Évolution de l'ancienneté selon le groupe d'âge (tous ménages)

a. Évolution absolue en années



b. Évolution relative en pourcentage par rapport à 1984



Lecture : *Lecture* : Coefficients de l'année d'enquête pour chaque classe d'âge. Autres variables de contrôle : âge, revenu, taille du ménage, état matrimonial, statut d'occupation, possession de résidence secondaire, diplôme.

Source : Calculs de l'auteur à partir des enquêtes Logement de l'INSEE (1984-2001).

3. Les facteurs qui influencent la mobilité : revenu, statut d'occupation

Sur toute la période et à tout âge davantage de ressources diminue l'ancienneté dans le logement ce qui témoigne de contraintes de coût de mobilité (Laferrère, 2007). Les propriétaires sont moins mobiles que les locataires du secteur social, qui eux-mêmes le sont moins que ceux du secteur libre, à conditions observées de logement égales. Il faut cependant se garder d'interpréter l'effet du statut d'occupation comme purement causal : on choisit en effet par exemple d'être propriétaire si on sait qu'on s'installe pour une durée relativement longue. Il reste que la propriété d'un logement augmente les coûts de transaction (et donc de mobilité) par rapport à la location. L'augmentation de la mobilité des moins de 65 ans notée plus haut s'observe pour les locataires du secteur libre ; moins pour ceux du secteur social ou les propriétaires. Chez les plus de 65 ans la baisse de la mobilité s'observe surtout pour les propriétaires et les locataires du secteur social.

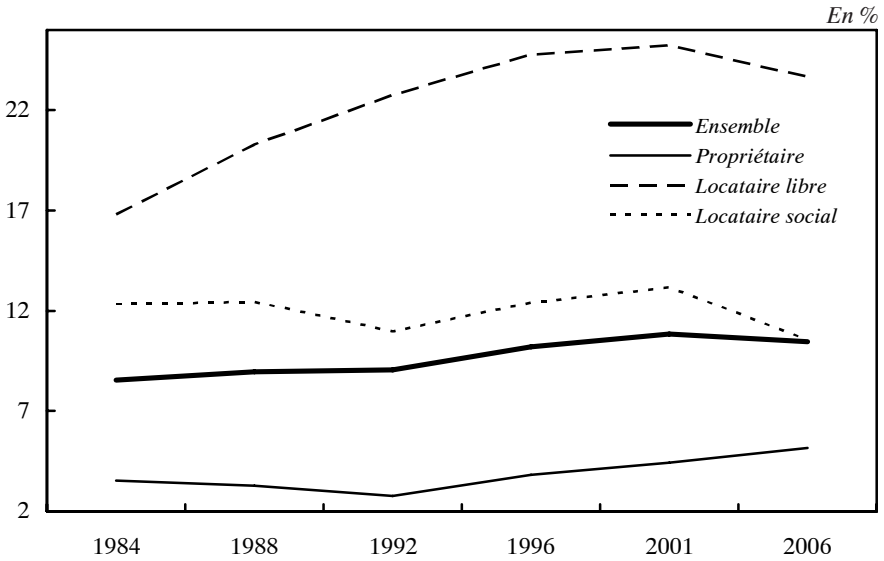
En fait l'augmentation de la mobilité résidentielle jusqu'au début des années 2000 est surtout le fait des locataires du secteur libre. Le pourcentage de ceux qui ont emménagé depuis moins de 1 an est passé de 17 % en 1984 à 25 % en 2001, et s'élève à 24 % en 2006. Le pourcentage de ceux qui ont emménagé depuis plus de 20 ans est passé de 11 à 7-8 %. Il est passé sur la même période de 8 à 18 % pour les locataires du secteur social, et de 31 à 43 % pour les propriétaires. L'ancienneté moyenne des locataires (secteur libre) était de 8 ans en 1984 ; elle est de 6 ans en 2006, celle des locataires du secteur social est passée de 7 ans à 11 ans en 2006, et celle des propriétaires de 17 ans à 20 ans. La diminution de la mobilité des locataires du secteur social demeure à âge égal.

La mobilité augmente aussi avec le niveau d'étude, en lien avec le revenu et le type d'emploi[7]. Une partie de la hausse de la mobilité est sans doute liée au développement des études supérieures des jeunes[8]. Cependant Laferrère (2007) confirme cette hausse sur les ménages dits « permanents » (c'est-à-dire hors jeunes « décohabitants » et immigrants) ; de même, Royer (2007) à partir des panels DADS qui ne concernent que les actifs, confirme une hausse de la mobilité de 1994 à 2001. Plus on a passé de temps dans un logement, moins on a de chance de le quitter.

(7) Selon la catégorie sociale, Baccaïni et Lévy (2009) montrent que les cadres (et, dans une moindre mesure, les professions intermédiaires) sont plus mobiles que les employés, qui le sont davantage que les ouvriers, les artisans-commerçants-chefs d'entreprise et, surtout, que les exploitants agricoles.

(8) Plus souvent que par la passé, les études supérieures impliquent de quitter le domicile familial (Laferrère, 2005).

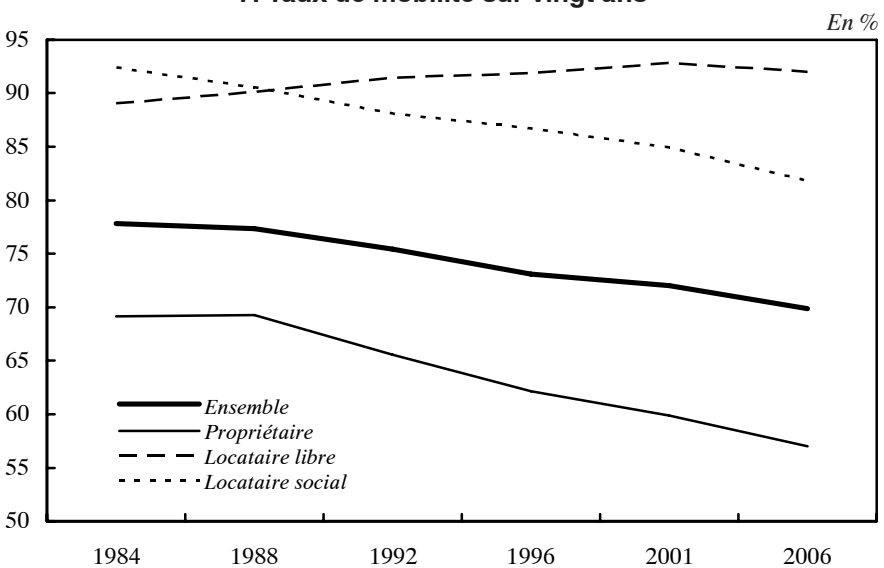
6. Taux de mobilité sur un an



Lecture : En 2006, 10 % des ménages ont emménagé depuis moins d'un an, c'est le cas de 24 % des locataires du secteur libre, 11 % des locataires du secteur social, 5 % des ménages propriétaires.

Source : Enquêtes Logement de l'INSEE.

7. Taux de mobilité sur vingt ans



Lecture : En 2006, 70 % des ménages ont emménagé depuis moins de vingt ans, ou 30 % des ménages sont dans leur logement depuis plus de vingt ans.

Source : Enquêtes Logement de l'INSEE.

4. Géographie des migrations : les mêmes régions attirent et repoussent actifs et retraités avec toutefois quelques spécificités

Depuis cinquante ans, seules les deux régions Provence-Alpes-Côte-d'Azur et Rhône-Alpes ont toujours connu un solde migratoire interne[9] positif. Celui de l'Alsace a toujours été positif sauf entre les recensements de 1982 et 1990. L'Île-de-France a connu un solde positif jusqu'à la fin des années soixante ; puis le solde est devenu négatif. Ces quatre régions mises à part toutes connaissaient un solde négatif en début de période (jusqu'au début des années soixante). Graduellement, le Centre, l'Aquitaine, le Languedoc-Roussillon, rejoints après 1968 par tout le grand Sud et l'Ouest sont passés à des soldes positifs. Entre 1990 et 1999, toutes les régions des deux tiers Sud-Ouest du pays ont un solde positif, toutes les autres un solde négatif, sauf l'Alsace (voir cartes). La situation est presque inchangée sur la période 2001-2006.

Migrations interrégionales par âge (2001-2006) : taux annuels de migration nette

En %

	18-24 ans	25-39 ans	40-59 ans	60 ans et +
Île-de-France (11)	1,05	– 0,48	– 0,92	– 1,15
Champagne-Ardenne (21)	– 1,02	– 0,87	– 0,28	– 0,10
Picardie (22)	– 1,50	0,04	– 0,15	– 0,09
Haute-Normandie (23)	– 1,00	– 0,17	– 0,20	– 0,03
Centre (24)	– 1,21	0,18	0,13	0,22
Basse-Normandie (25)	– 1,69	– 0,10	0,19	0,35
Bourgogne (26)	– 1,34	– 0,19	0,24	0,26
Nord-Pas-de-Calais (31)	– 0,45	– 0,76	– 0,30	– 0,18
Lorraine (41)	– 0,26	– 0,59	– 0,17	– 0,13
Alsace (42)	0,35	– 0,26	– 0,19	– 0,08
Franche-Comté (43)	– 0,93	– 0,17	– 0,04	0,00
Pays-de-la-Loire (52)	– 0,36	0,43	0,40	0,37
Bretagne (53)	– 0,10	0,51	0,58	0,53
Poitou-Charentes (54)	– 0,41	0,23	0,60	0,47
Aquitaine (72)	0,10	0,72	0,61	0,42
Midi-Pyrénées (73)	1,34	0,78	0,55	0,30
Limousin (74)	0,17	0,13	0,43	0,34
Rhône-Alpes (82)	0,42	0,28	0,04	– 0,02
Auvergne (83)	– 0,47	0,16	0,37	0,27
Languedoc-Roussillon (91)	0,56	0,71	0,96	0,64
Provence-Alpes-Côte-d'Azur (93)	0,01	0,41	0,31	0,22
Corse (94)	– 1,09	0,91	0,72	0,61

Source : INSEE, recensement 2006.

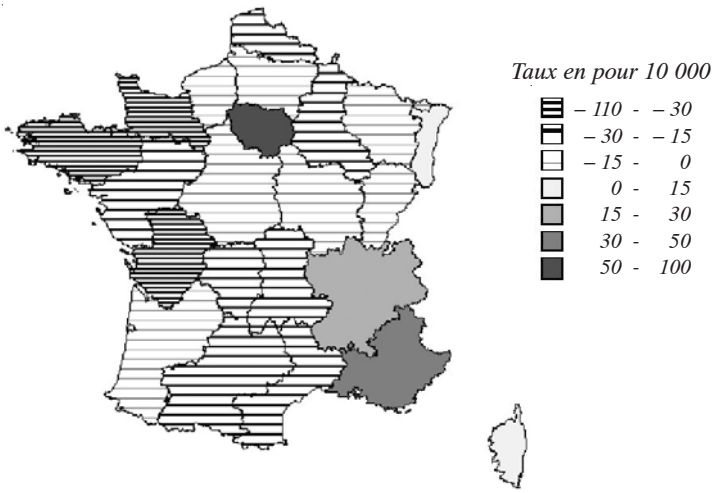
(9) Seules les migrations entre régions métropolitaines sont prises en compte. Les échanges avec l'étranger ou les DOM ne le sont pas.

Il est intéressant de regarder au-delà de ces taux régionaux globaux ce qui se passe pour chaque tranche d'âge. Entre 18 et 24 ans la migration est souvent liée aux études : Île-de-France et Alsace ont alors un solde positif tandis que ceux de l'Auvergne, Franche-Comté, Centre, Bourgogne, façade Atlantique (Pays-de-la-Loire, Bretagne, Poitou-Charentes), Corse deviennent négatifs. Mais au-delà, le groupe qu'on peut qualifier d'actifs (25-59 ans), ne se distingue que peu du groupe des « inactifs » (60 ans et plus), ce sont en gros les mêmes régions qui attirent et repoussent les uns et les autres, du moins à ce niveau de généralités. Il existe donc une géographie des régions attractives assez peu variable d'une sous-population à l'autre, à l'exception notable des jeunes, fortement attirés par les régions pourvues de grandes métropoles universitaires, l'Île-de-France en premier lieu.

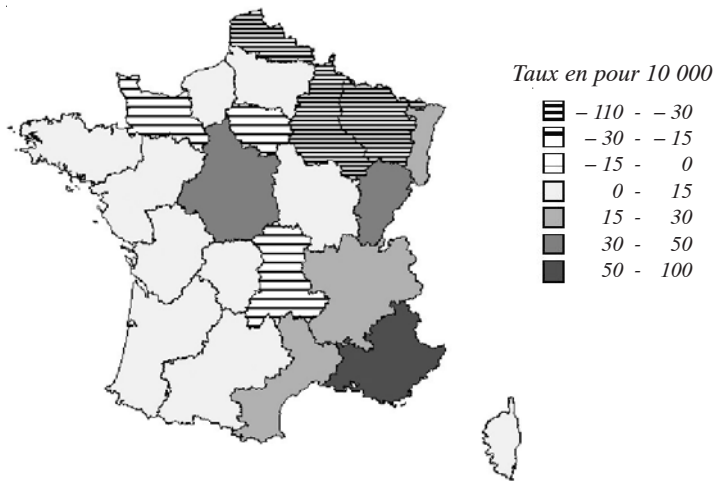
Ceci est confirmé dans une certaine mesure par une analyse par catégorie sociale (voir encadré pour les précautions à prendre) : toutes les catégories de salariés choisissent les mêmes régions à solde positif, à l'exception des cadres. Ils restent attirés par l'Île-de-France, mais le solde de l'Auvergne et de la région Rhône-Alpes devient négatif pour les cadres, alors qu'il reste positif pour les autres catégories d'actifs.

Soldes migratoires intercensitaires

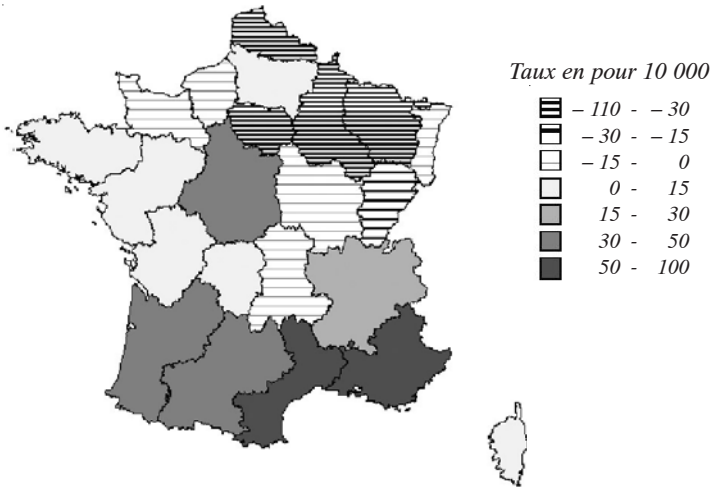
a. 1954-1962



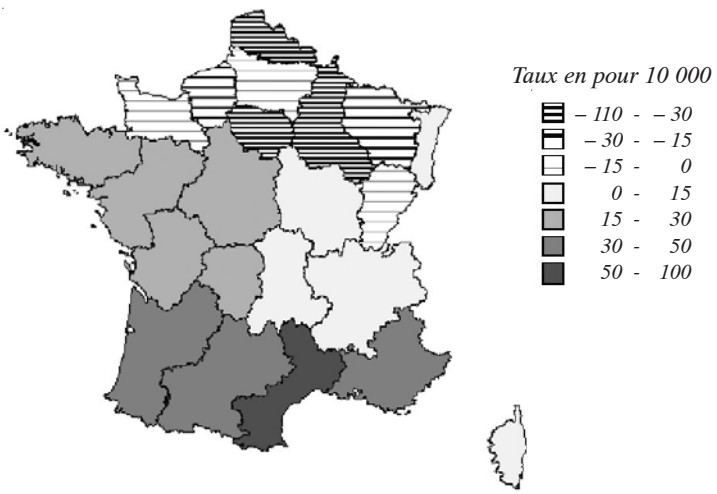
b. 1968-1975



c. 1982-1990



d. 1990-1999



Source : INSEE, recensements de 1962, 1975, 1990 et 1999.

Références bibliographiques

Angelini V. et A. Laferrère (2008) : « Home, Houses and Residential Mobility: SHARE First Result Book, Wave2 » in *Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007), Starting the Longitudinal Dimension*, A. Börsch-Supan et *al.* (eds), pp. 99-107. Disponible sur http://www.share-project.org/t3/share/uploads/tx_sharepublications/3.5.pdf

Baccaïni B. (2001) : « Les migrations internes en France de 1990 à 1999 : l'appel de l'Ouest », *Économie et Statistique*, n° 344.

Baccaïni B. (2005) : « Enquêtes annuelles de recensement : résultats de la collecte 2004. Des changements de région plus fréquents qui bénéficient aux régions du Sud et de l'Ouest », *INSEE Première*, n° 1028.

Baccaïni B. (2007) : « Les flux migratoires interrégionaux en France depuis 50 ans », *Population*, n° 1, pp. 143-160.

Baccaïni B. et D. Lévy (2009) : « Les migrations interdépartementales entre 2001 et 2006 : une géographie de l'attractivité de plus en plus contrastée », *INSEE Première*, n° 1248.

Bonvalet C. (2007) : *Histoire résidentielle d'une génération, in Les stratégies résidentielles et patrimoniales : vieillissement de la population et logement*, Actes du séminaire Patrimoine immobilier et retraite organisé par le ministère de l'Équipement (PUCA), La Documentation française, pp. 283-302.

Debrand T. et C. Taffin (2005) : « Les facteurs structurels et conjoncturels de la mobilité résidentielle depuis 20 ans », *Économie et Statistique*, n° 381-382, pp. 125-146.

Gobillon L. (2001) : « Emploi, logement et mobilité résidentielle », *Économie et Statistique*, n° 349-350, pp. 77-98.

Gobillon L. et D. Le Blanc (2004) : « L'impact des contraintes d'emprunt sur la mobilité résidentielle et le choix de statut d'occupation des ménages : un modèle simple de demande », *Annales d'Économie et de Statistiques*, n° 74, pp. 15-46.

Laferrère A. (2005) : « Quitter le nid : entre forces centripètes et centrifuges », *Économie et Statistique*, n° 381-382, pp. 147-175.

Laferrère A. (2007) : « Les seniors de moins en moins mobiles, les jeunes toujours plus mobiles : l'évolution de la mobilité résidentielle est-elle paradoxale ? », *Économie Publique/Public Economics*, vol. 20, n° 1, pp. 37-87.

Laferrère A. (2009) : *The Richer the More Mobile, Except for Parisian Public Housing Tenants*, Mimeo.

Laferrère A. et V. Angelini (2009) : « De la maison, à l'appartement, puis, parfois, à la résidence : choix des seniors européens mobiles », *Retraite et Société*, n° 58.

Royer J-F. (2007) : « Quatre observations sur la mobilité résidentielle en France métropolitaine », *Document de Travail du CREST*, n° 2007-10.

Tatsiramos K. (2006) : « Residential Mobility and Housing Adjustment for Older Households in Europe, *IZA Discussion Paper*, n° 2435.

Complément G

L'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi en France : enseignements d'une expérimentation contrôlée

Luc Behagel
École d'économie de Paris (INRA), CREST et J-PAL

Bruno Crépon
CREST et J-PAL

Marc Gurgand
École d'économie de Paris (CNRS), CREST et J-PAL

Au cours de l'année 2007 et d'une partie de l'année 2008, l'ANPE et l'UNÉDIC ont déployé à titre expérimental deux dispositifs d'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi : la prise en charge déléguée par l'UNÉDIC à des opérateurs privés de placement (OPP), et le dispositif Cap vers l'entreprise (CVE) mis en œuvre par l'ANPE. Ces deux programmes ont concerné environ 40 000 demandeurs d'emploi chacun.

Pour la première fois en France une politique active du marché du travail a pu être évaluée rigoureusement suivant un protocole transparent. La méthode utilisée dite d'*évaluation randomisée* est similaire à celle prévalant pour tester les gains de services rendus par les médicaments et consiste à tirer au hasard la population orientée vers les programmes dans la très grande population des demandeurs d'emploi éligible.

Ce complément présente les principaux enseignements de l'évaluation d'impact des deux dispositifs(*). Il rappelle le contenu des deux programmes et le protocole d'évaluation, puis s'attache à trois questions :

- quelle est la plus-value de l'accompagnement renforcé ?
- cette plus-value dépend-elle des publics considérés ?
- quelles leçons tirer du déploiement parallèle des deux programmes pour l'articulation entre opérateurs privés et intervenants publics dans le placement des demandeurs d'emploi ?

(*) Le rapport complet est disponible à l'adresse : http://www.parisschoolofeconomics.eu/IMG/pdf/RAPPORT_final_Crest_EEP_accompagnement_chomeurs.pdf

1. Les programmes et leur évaluation

Les programmes OPP et CVE concentrent des moyens humains – un conseiller pour une quarantaine de demandeurs d'emploi au lieu d'un pour 120 environ dans l'accompagnement classique de l'ANPE – sur les demandeurs d'emploi ayant un risque de chômage de longue durée, dans le but de les faire sortir plus rapidement du chômage vers l'emploi. Ils impliquent des accompagnements plus personnalisés et intensifs que dans les parcours classiques de l'ANPE, notamment grâce à la réduction du nombre de demandeurs pris en charge par chaque conseiller. L'effet attendu de ces programmes est la mise en emploi rapide, c'est-à-dire dans les 6 mois, et sur des emplois stables. En outre, la réalisation d'économies de versement d'allocations chômage peut constituer une contrepartie au coût de ces accompagnements. C'est une des raisons pour lesquelles le programme OPP financé par l'UNÉDIC s'adressait aux chômeurs ayant, à l'inscription au chômage, une réserve importante de jours d'indemnisation. En revanche, le programme CVE s'adressait aussi bien aux demandeurs d'emploi nouvellement inscrits, qu'ils soient indemnisables ou non, qu'aux demandeurs en cours d'épisode au moment de l'entrée en accompagnement renforcé. Ces distinctions conduisent à isoler trois populations, dites du « flux indemnisable », du « flux non indemnisable » et du « stock », qui sont toujours analysées séparément dans ce rapport, car leurs situations sur le marché du travail ne sont pas comparables. Seules les populations du « flux indemnisable » peuvent bénéficier des OPP comme de CVE. Les autres populations ne bénéficient que de CVE.

Les deux programmes ont fait l'objet d'une évaluation d'impact par « expérimentation contrôlée », méthode dont l'application à une politique de l'emploi en France constitue une première et un gage de fiabilité. Les résultats sont obtenus par la comparaison des bénéficiaires de chaque programme avec un groupe témoin rigoureusement comparable. En effet, les différents groupes sont issus d'un tirage aléatoire au sein de la même population, ce qui les rend parfaitement identiques statistiquement. L'assignation aléatoire a été réalisée dans les agences de l'ANPE concernées par les expérimentations, par les conseillers, après qu'ils ont jugé si le demandeur d'emploi relevait ou non de ces programmes. Ce protocole, dit « d'expérimentation contrôlée », garantit que les différences de situation sur le marché du travail que l'on peut observer entre les groupes après plusieurs mois ne peuvent résulter *que* du bénéfice des dispositifs. On mesure ainsi avec précision et certitude la plus value des programmes OPP et CVE. En l'absence d'un tel protocole, les bénéficiaires et les non-bénéficiaires seraient systématiquement différents au départ, et il serait impossible d'attribuer aux dispositifs d'accompagnement eux-mêmes des écarts éventuels dans les taux d'entrée en emploi. Le rapport montre que, en l'absence de tirage aléatoire, des erreurs importantes auraient été commises dans l'appréciation des deux programmes : selon les cas, on aurait pu surestimer du simple au double les véritables effets des accompagnements renforcés, ou au contraire ne pas les détecter du tout. L'évaluation porte en tout sur plus de 200 000 demandeurs d'emploi ; ainsi, il est possible de détecter statistiquement des effets fins par sous-populations.

2. L'efficacité avérée de l'accompagnement renforcé

Concentrer des moyens humains importants sur les demandeurs d'emploi à risque de chômage de longue durée est suivi d'effet : le taux de retour en emploi des bénéficiaires progresse fortement à tous les horizons. Cette efficacité est vérifiée sur un ensemble d'indicateurs, et pour les deux programmes. Le rapport examine d'abord les sorties des listes de l'ANPE vers l'emploi au cours des douze mois qui ont suivi l'orientation vers chaque programme. Le programme CVE accélère les entrées en emploi des individus du flux indemnisable, du flux non indemnisable et du stock. Dans le flux indemnisable, en l'absence d'accompagnement renforcé, environ 12 % des demandeurs sortent vers l'emploi dans les trois mois suivants l'inscription en chômage : au cours de l'expérimentation, CVE a permis d'augmenter ce taux de 9 points, donc de porter le taux de sortie vers l'emploi au bout de trois mois à environ 21 % des demandeurs. Au bout de six mois, le taux est augmenté de 9,1 points, soit un passage d'environ 23 à environ 32 % de sorties. Au bout de douze mois, CVE permet de passer le taux de sortie de 37 à 44 %. Les effets des OPP sont également positifs, même s'ils ne sont significatifs qu'à horizons plus tardifs. Trois mois après la prise en charge, le taux de sortie vers l'emploi est augmenté de seulement 1,6 point, et ce chiffre ne peut pas être statistiquement distingué d'une absence d'effet. Au bout de six mois, cependant, l'effet est de 4,2 points et il est de 5,6 points au bout de douze mois, ces deux chiffres étant précisément estimés.

L'efficacité des deux programmes est vérifiée selon d'autres critères que les sorties vers l'emploi, pour prendre en compte l'activité réduite et la récurrence au chômage. Toutes les entrées en emploi ne donnent pas lieu à une sortie des listes de l'ANPE, surtout lorsqu'elles correspondent à des heures de travail mensuelles limitées, ce que mesure l'activité réduite. Afin d'élargir la notion d'entrée en emploi au-delà des situations de sorties des listes de l'ANPE, le rapport mesure l'impact des accompagnements sur la première transition vers l'emploi depuis l'orientation vers chaque programme, qu'il s'agisse d'activité réduite ou de sortie des listes de l'ANPE. Avec cette mesure, l'impact des OPP est plus fort : il est de 6,9 points au bout de 6 mois, soit un passage de 47 à près de 54 % d'entrées en emploi. Ce résultat implique qu'en plus d'augmenter la proportion de sorties des listes de l'ANPE vers l'emploi, les OPP parviennent à augmenter la proportion d'entrées en activité réduite. À l'inverse, la prise en compte de l'activité réduite conduit à réviser à la baisse (d'environ 2 points de pourcentage) l'impact estimé de CVE, par rapport aux résultats basés sur les seules sorties de liste vers l'emploi. Cela signifie que CVE accélère les sorties des listes de l'ANPE vers l'emploi, mais rend plus rares les entrées en activité réduite.

En ce qui concerne la récurrence au chômage, il est utile de distinguer deux cas parmi les sorties de listes de l'ANPE vers l'emploi : soit la sortie donne lieu à une réinscription au chômage dans les six mois, soit la sortie dure plus de six mois. Cette distinction donne une indication sur la stabilité

des emplois. Il apparaît que les OPP augmentent uniquement le taux de sortie pour plus de six mois, ce qui est conforme à leur mission. CVE augmente la proportion de sorties de plus de six mois – et dans une proportion plus importante que les OPP – mais il augmente également les sorties de moins de six mois. Ce second effet contribue à l'écart global entre les deux types de programmes.

3. Un impact significatif sur tous les publics ciblés

C'est à la fois une question de justice et d'efficacité économique que de savoir qui on fera bénéficier de ces prestations. Le programme OPP n'a concerné que les demandeurs d'emplois qui venaient de s'inscrire au chômage et qui avaient devant eux une provision suffisante de jours d'indemnisation chômage (au moins 365 jours). Cela obéissait à une logique financière pour l'UNÉDIC : remettre rapidement dans l'emploi les demandeurs d'emploi qui potentiellement pouvaient coûter cher. Le programme CVE était offert à tous les demandeurs d'emplois identifiés comme présentant un risque de chômage de longue durée. L'expérimentation montre que le programme CVE a été efficace sur tous les publics, qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi récemment inscrits, qu'ils aient ou non des droits importants à l'assurance chômage, ou de demandeurs d'emploi déjà inscrits depuis plusieurs mois. Si l'objectif est l'emploi, les résultats ne donnent donc pas de raison de réserver l'accompagnement renforcé au « flux indemnisable ».

Outre ces dimensions de l'indemnisation et de l'ancienneté au chômage, les effets des programmes CVE et OPP peuvent être estimés séparément sur différentes sous-populations, selon le sexe, l'âge et le diplôme. L'action de CVE est en général du même ordre de grandeur sur les différentes populations. En revanche, les OPP, dans le cadre de l'expérimentation, n'ont été efficaces que sur certaines sous-populations : les femmes, les jeunes (moins de 30 ans) et les diplômés (Bac ou plus). Ce résultat reste mal expliqué.

4. Accompagnement privé et accompagnement public

Le débat sur l'efficacité relative des secteurs public et privé dans la prestation de services sociaux reste passionné et souvent fortement idéologique, alors que les arguments théoriques ne sont pas tranchés et que les études empiriques montrent des effets complexes (Martin, 2005). L'évaluation conjointe de deux programmes, l'un mis en œuvre par l'ANPE, l'autre par des opérateurs privés, permet d'établir, dans ce contexte précis, l'efficacité supérieure du programme public. La plus-value de l'accompagnement par les OPP, bien que positive, reste systématiquement en dessous de celle du programme CVE, et arrive plus tard.

Tel qu'il a été conçu, le protocole expérimental ne permet pas de donner les clés d'interprétation de ces différences. Il ne semble pas que les moda-

lités d'accompagnement – minimes – ou les légères différences entre les deux groupes de bénéficiaires puissent expliquer les écarts. Trois pistes apparaissent en revanche plus prometteuses : les effets d'émulation liée à la concurrence ; l'accès aux offres d'emploi ; enfin, les incitations liées au contrat des opérateurs privés.

Ainsi, on observe que l'impact de CVE est particulièrement fort dans les zones où les deux programmes sont côte à côte. Cela pourrait suggérer que la concurrence est un aiguillon particulièrement puissant pour CVE. Il ne faut pas surinterpréter ce constat, car les zones communes ont peut-être d'autres caractéristiques particulières, de nature à renforcer le contraste entre les deux dispositifs. Il reste qu'on ne peut exclure l'hypothèse selon laquelle l'efficacité accrue proviendrait de l'effort des équipes, ou du choix plus attentif des agents les plus mobilisés pour aller sur les plates-formes CVE. Les impacts spectaculaires obtenus en tout début d'expérience par CVE, pourraient également s'expliquer de cette façon, si les équipes ont cherché à démontrer leur efficacité, prioritairement sur le segment du flux indemnisable. À l'inverse, les performances plus faibles des OPP pourraient s'expliquer par le nécessaire apprentissage d'un personnel nouvellement recruté, dans des structures récentes : cependant, sur notre fenêtre de douze cohortes, on n'observe pas de renforcement de l'impact global des OPP avec le temps.

L'accès des opérateurs aux offres existantes et leur capacité à mobiliser le « marché caché » sont également une source de contraste qu'il serait intéressant d'explorer. L'enquête de la DARES fait apparaître que les bénéficiaires pris en charge par CVE reçoivent en moyenne plus d'offres d'emploi que ceux pris en charge par les OPP, et il s'agit d'une des rares différences de contenu entre les deux dispositifs. Il serait utile de s'interroger sur l'avantage dont dispose le réseau ANPE pour mobiliser des offres sur le segment du marché du travail correspondant à la population ciblée par CVE et les OPP, en raison de son ancienneté et de son positionnement. Il est également possible que les OPP qui, d'après l'analyse des cabinets d'étude, sont globalement plus familiers des grandes entreprises et du secteur tertiaire, aient été, pour cette raison, en mesure de placer plus facilement les jeunes, les plus qualifiés et les femmes.

Enfin, un aspect central, et largement négligé, tient à la nature des contrats passés entre l'UNÉDIC et les OPP. Ce sujet est d'autant plus important que ces contrats sont appelés à se renouveler tout en évoluant. Dans l'expérimentation, les OPP étaient rémunérés, en proportions semblables, à la prise en charge, à la mise en emploi et au maintien de l'emploi pendant six mois. En outre, la mission de mise en emploi était de six mois. Il n'est pas douteux que les prestataires, entreprises à but lucratif, ont ajusté leurs efforts en fonction des incitations produites par ces contrats, et on peut en voir certains signes. D'abord, les mises en emploi ne sont pas plus fréquentes lorsqu'elles donnent lieu à un retour au chômage rapide, et seules les mises en emploi de plus de six mois sont véritablement influencées par

l'intervention des OPP. Ce fait est cohérent avec le système de rémunération, les OPP n'ayant pas intérêt à encourager les demandeurs à occuper des emplois courts, ce qui ne déclencherait pas le paiement de la troisième tranche. Par contraste, CVE, qui n'est pas soumis à cette incitation, réalise des mises en emplois supplémentaires sur tout le spectre. Ensuite, alors que l'impact de CVE se fait sentir dès le début de la prise en charge, il est sensiblement plus tardif pour les OPP, et apparaît surtout à l'approche des six mois de prise en charge. C'est précisément le moment où il devient indispensable pour l'opérateur de réaliser la mise en emploi. Enfin, nous avons vu que l'intervention des OPP retarde les sorties vers d'autres destinations que l'emploi : pour une part, ce phénomène peut résulter de l'intérêt qu'il y a à retenir les demandeurs d'emploi dans l'activité de recherche d'emploi ou simplement du fait que les opérateurs privés n'ont pas d'incitation à effectuer les tâches liées à la gestion des listes de l'ANPE. Bien que ces interprétations soient largement spéculatives, elles permettent de souligner que les performances des OPP peuvent être influencées par la structure des incitations auxquelles ils sont soumis, et qu'il s'agit là d'une source de différences importante avec les logiques, et donc aussi les résultats, de CVE.

Cet ensemble de réflexions suggère des pistes d'analyse. Le protocole mis en œuvre dans le cadre de cette expérimentation n'avait pas vocation à les examiner ou à les valider. Son objectif était plus modeste, si l'on veut, mais en offrant des conclusions peut-être inattendues, il pose de nouvelles questions et suggère de nouvelles expérimentations. Dans cette perspective, comprendre l'impact des conditions des marchés passés avec les OPP sur les résultats obtenus, et le profil des contrats les plus efficaces, nous semble un enjeu particulièrement important dans une architecture du service public de l'emploi qui laisserait une place croissante aux opérateurs privés.

Résumé

1. Le constat de départ : plus de flexibilité, plus de volatilité du marché du travail mais peu de mobilités

La France s'est engagée dans un processus de « flexisécurité » qui a conduit notamment à la rupture conventionnelle et à la portabilité du droit individuel à la formation (DIF). Toutefois, si la flexibilité a incontestablement progressé, tant du point de vue du droit du travail que de l'analyse statistique, la sécurité n'a pas suivi.

En effet, d'une part, l'analyse des changements récents du droit du travail français montre une progression plus rapide de la flexibilité que de la sécurité. D'autre part, la vitesse d'ajustement de l'emploi aux variations de la valeur ajoutée est plus rapide : si, en 2008-2009, le cycle de productivité avait été similaire à celui de 2001, le nombre de destructions d'emplois aurait été inférieur de 40 % à ce qu'il a été.

Cette situation est le résultat de la forte augmentation de la part de salariés en contrats temporaires, qui a atteint 15,3 % en 2007 contre 9,6 en 1990 et 6,6 en 1982. Elle est aussi due à l'intensification de la rotation de la main d'œuvre temporaire.

En revanche, les transitions entre emplois n'ont que peu évolué. Les mobilités choisies sont donc peu nombreuses et les parcours professionnels ne sont toujours pas sécurisés. Ainsi, entre 2007 et 2008, seuls 5 % des salariés auraient changé d'entreprise. La mobilité professionnelle reste donc très faible, tout comme les mobilités intersectorielle et résidentielle. Le rapport montre en effet que la mobilité résidentielle en France, définie comme la proportion de ménages ayant changé de résidence sur un an, est relativement stable sur longue période. Elle se situe autour de 10 %, et un cinquième de cette mobilité seulement correspond à une mobilité entre départements. En outre, les évolutions récentes à la hausse de la mobilité ont en fait été portées par les catégories les plus jeunes de la population, la mobilité des adultes plus âgés ayant, elle, baissé.

Or, si les contrats temporaires permettent aux entrepreneurs de s'ajuster aux variations de la demande et aux salariés d'entrer sur le marché du travail, la flexibilité sans la mobilité peut avoir des conséquences négatives sur la productivité mais aussi sur la cohésion sociale et donc sur le potentiel

de croissance de la France. En effet, la dégradation de la qualité des emplois pèse sur la productivité. La flexibilité due à l'augmentation des emplois temporaires engendre une détérioration du capital humain. Qui plus est, en l'absence de mobilité choisie, les salariés sont conduits à subir plus de stress lorsqu'ils ressentent des tensions professionnelles, car ils sont condamnés à rester dans le même environnement pour de longues périodes.

Pour rééquilibrer les récentes évolutions du marché du travail, il faut, par conséquent, aller au-delà du concept macro-économique de « flexisécurité » et s'attacher désormais à l'amélioration des mobilités et, plus précisément, des mobilités choisies. Pour les auteurs du rapport, cela nécessite de créer des incitations fortes pour les employeurs afin qu'ils participent de façon effective à l'amélioration qualitative des emplois. D'après Mathilde Lemoine et Étienne Wasmer, ces derniers n'ont, en effet, dans le système actuel, aucun intérêt économique à développer la capacité des salariés à trouver un autre emploi, c'est-à-dire à améliorer leurs compétences générales et non uniquement spécifiques.

2. Les propositions : des incitations fortes à former et se former, des droits renforcés pour les salariés précarisés

Partant de ce constat, les propositions avancées par les auteurs s'articulent autour de trois grands objectifs :

• permettre aux mobilités *choisies* de jouer un rôle d'assurance contre les accidents de la vie, sans déstabiliser les individus et les familles : les mobilités doivent être une option de plus dans l'espace des possibles, pas une contrainte de plus ;

• développer les compétences générales des salariés et former ceux-ci en continu ;

• conditionner les aides à des critères généraux (formation initiale insuffisante ou besoin de formation, âge) afin de favoriser l'équité de traitement des licenciés et des travailleurs précaires. En effet, la lisibilité et la transparence des aides ne sont pas assurées quand on cible les aides sur des catégories de personnes en fonction de critères spécifiques (géographiques ou sectoriels).

Il en découle six principes d'actions généraux :

• *principe 1* : prévenir plutôt que guérir. Accompagner les salariés en amont en les incitant ainsi que les employeurs à poursuivre un effort qualitatif de formation quitte à sanctionner les entreprises qui ont manqué à ces obligations. Cela revient à impliquer les acteurs au-delà des principes et des obligations de cotisations ;

• *principe 2* : donner les moyens aux travailleurs de développer leurs compétences générales et pas seulement spécifiques (augmentation du nombre de formations diplômantes, salaires d'appoint lors des changements de métier ou de secteur) ;

• *principe 3* : appliquer des critères transparents d'intervention publique et d'aides sur des caractéristiques propres aux individus (ancienneté, formation, expérience, employabilité), et non pas sur les caractéristiques de l'entreprise, en supprimant le caractère discrétionnaire des interventions, afin d'en finir avec les surenchères médiatiques en matière de licenciements collectifs ;

• *principe 4* : les actions des organismes publics doivent être intensifiées pour les personnes en grande difficulté, c'est-à-dire pour une fraction minoritaire de la population et à titre temporaire. Le reste des moyens doit être alloué aux incitations individuelles permettant à chacun de faire ses choix en toute responsabilité. En tout état de cause, la question de l'arbitrage des moyens entre des politiques « paternalistes » visant à épauler les personnes et des actions incitatives où les individus prennent les décisions optimales en réponse aux incitations devrait être centrale et préalable à toute discussion budgétaire ;

• *principe 5* : rendre accessible et concurrentielle l'offre de formation, indépendamment de la logique des systèmes de financement, qu'ils soient publics, privés ou paritaires ;

• *principe 6* : harmoniser, coordonner et rendre visibles les actions des divers ministères en matière de mobilités.

En résumé, pour être cohérente, la logique d'intervention doit s'appliquer, en amont, afin d'anticiper les mobilités nécessaires, au moment de la mobilité professionnelle ou de la rupture du contrat de travail et enfin, en aval, pour accompagner la mobilité.

Ces objectifs et principes amènent les auteurs à formuler six ensembles de propositions.

2.1. Inciter les employeurs à former leurs salariés en amont, sans attendre les plans sociaux

Les auteurs recommandent d'abord d'inciter les employeurs à former le maximum de leurs salariés en amont, de façon continue et sans attendre les plans sociaux. Le reclassement des salariés est d'autant plus facile que leur employabilité a été maintenue c'est-à-dire qu'ils ont pu développer leurs compétences générales. Or tant l'entrepreneur que le salarié n'ont pas d'intérêt économique à le faire. En revanche, le coût social d'une telle attitude est élevé. C'est pourquoi, les auteurs préconisent de mettre en place un système incitatif de *bonus-malus* qui porte sur des critères tels que la fraction des salariés formés, le contenu et la portabilité des qualifications que les formations permettent d'acquérir et le caractère diplômant ou certifiant de celles-ci. Ce bonus-malus porterait à la fois sur les cotisations d'assurance-chômage et sur une diminution des obligations de reclassement pour les entreprises ayant répondu à leurs nouvelles obligations. Ainsi, les entreprises s'étant acquittées de leurs obligations en amont, pourraient voir leurs obligations en matière de reclassement s'alléger. Le même mécanisme pour-

rait être envisagé en cas d'exécution de l'accord Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) que l'employeur aurait conclu. Au-delà et en l'absence d'un système incitatif ambitieux, il est probable que la jurisprudence évolue sous l'impulsion de la Cour de cassation qui a d'ailleurs récemment invoqué le Code civil pour sanctionner un manquement aux obligations des entreprises à maintenir l'employabilité des salariés.

2.2. Encourager les salariés à se former en amont

Les auteurs proposent également d'encourager les salariés à se former en amont. Pour ce faire, ils recommandent de rendre obligatoire le bilan d'étape professionnel prévu dans la loi d'orientation professionnelle, qui repose sur des entretiens personnalisés sur la formation et les compétences.

Parallèlement, les formations offertes doivent être rendues facilement accessibles et identifiables. Pour cela, les auteurs recommandent de développer les initiatives de mise en commun *via* Internet des expériences de formation des salariés, dans l'esprit des sites de notation des enseignants.

La visibilité de la qualité des formations doit par ailleurs être améliorée. Des évaluations multi-critères, réalisées à la fois par l'administration et, de façon complémentaire, par des opérateurs privés ou universitaires répondant à des appels d'offres, doivent être menées afin d'être rendues publiques sur un site officiel, dans l'esprit des évaluations des universités.

Enfin, les auteurs recommandent, pour améliorer l'accès aux formations et en particulier aux formations diplômantes, la mise en place de chèques formation, laissant aux employés la liberté de choisir leur formation et l'organisme qui la leur délivrera.

2.3. Sécuriser les mobilités

Le troisième volet de propositions s'attache à la sécurisation des mobilités. En effet, parallèlement à l'amélioration de la formation professionnelle et au développement des compétences générales, il paraît nécessaire aux auteurs du rapport de faire évoluer les dispositifs institutionnels qui s'opposent aux mobilités choisies et de les accompagner. Ceci passe par trois catégories de mesures.

La première mesure consiste à mettre en place des compléments salariaux pour tous les salariés ayant une certaine ancienneté dans un secteur ou une entreprise et un projet professionnel construit, qui subiraient une décote salariale due à la perte de compétences spécifiques en cas de changement de secteur ou de profession. Ce complément serait proportionnel à l'écart entre l'ancien et le nouveau salaire avec un seuil maximal. L'ancien salaire serait une moyenne sur les trois dernières années afin d'éviter des effets d'aubaine. Le complément serait versé pendant une durée de douze à vingt-quatre mois afin de laisser au salarié le temps de ré-accumuler du capital humain et il pourrait diminuer progressivement dans le temps. Il

devrait, en outre, être versé directement au salarié sans interférence avec l'employeur afin d'éviter des effets opportunistes à la baisse des salaires dans les nouveaux emplois. Enfin, il serait donné éventuellement sous conditions de ressources et sous contrôle d'une administration ou de Pôle emploi.

Sécuriser les mobilités implique aussi, d'après les auteurs, de renforcer et de coordonner les aides à la mobilité géographique. Celles-ci doivent être gérées par Pôle emploi dans le cadre d'un département spécifiquement consacré à la mobilité. Elles seraient ainsi plus visibles. De plus, afin de faciliter les déménagements, des expérimentations portant sur de nouvelles formes de baux plus souples pourraient être mises en place pour aider les chômeurs et les salariés en contrats temporaires et/ou à faible revenu à déménager. Dans le même temps, ces baux seraient rompus rapidement en cas d'impayés, mais les locataires de bonne foi devraient bénéficier en priorité du droit opposable au logement. Ces baux plus souples pourraient concerner une zone géographique délimitée au titre de l'expérimentation, ou des propriétaires-bailleurs particuliers (bailleurs sociaux, retraités sous condition de ressources) ou encore, les nouveaux baux signés.

Enfin, il faut, d'après Mathilde Lemoine et Étienne Wasmer, continuer à éliminer les droits acquis à l'expérience dans l'entreprise et les remplacer par des droits acquis à l'expérience générale, incluant le cumul des droits lorsque les salariés occupent plusieurs emplois à temps partiel. Aujourd'hui, la protection de l'emploi est basée sur l'ancienneté, tant pour ce qui concerne les indemnités légales que les chances d'indemnisation aux prud'hommes, ce qui représente, après un certain temps passé dans l'entreprise, une désincitation puissante à la mobilité. Les auteurs préconisent à l'inverse que les divers droits soient capitalisés sur des comptes individuels en fonction de l'ancienneté dans l'activité, et non pas dans l'emploi actuel, comme pour les calculs de droits à la retraite et hors « régimes spéciaux », sauf circonstances exceptionnelles de pénibilité ou de dangerosité des branches ou des emplois.

2.4. Accompagner en aval les chômeurs

D'après les auteurs, l'accompagnement et la sécurisation des chômeurs peuvent être renforcés de deux façons : par le développement de la formation durant le chômage partiel, d'une part, et, d'autre part, par la dégressivité de l'assurance-chômage qui se substituerait à un régime de sanctions et d'obligations.

Le chômage partiel est une occasion de former les salariés à d'éventuelles autres carrières. Économiquement, les récessions sont les périodes où le coût d'opportunité du temps et notamment du temps consacré aux formations est le plus important. Les salariés au chômage doivent donc être responsabilisés grâce à un système de dégressivité de l'assurance-chômage. Parallèlement, il convient, d'après Mathilde Lemoine et Étienne Wasmer, de faire en sorte que l'administration en charge des sanctions des chômeurs

ne soit pas aussi celle en charge de faire diminuer le chômage. Qu'un même organisme assure ces deux fonctions pose en effet problème d'aléa moral. Cela augmente les risques de sanctions administratives arbitraires ou infondées, ce qui ne contribue pas à sécuriser les individus. Pour les auteurs, en cas de fraude avérée, c'est à un juge de rendre une sanction, qui peut être administrative ou pénale, mais avec l'assurance de droits du défendeur.

2.5. Corriger les inégalités en matière d'accès à la formation

L'accès à la formation reste inégalitaire entre salariés, les contrats temporaires, les salariés des très petites entreprises et les moins qualifiés en étant exclus en grande partie. Afin de combattre ces tendances lourdes, les auteurs proposent d'ouvrir les dispositifs tels que les contrats de transition professionnelle (CTP) aux salariés ayant des contrats temporaires afin de leur garantir une égalité de droits et de les généraliser sur le territoire. Une telle mesure pourrait être partiellement financée par le nouveau fonds d'investissement social.

2.6. Accompagner la mobilité de façon transversale

Toutes les propositions avancées par les auteurs visent précisément à amener les salariés d'un secteur à un autre. Elles doivent donc être interbranches et interprofessionnelles et être gérées en partenariat avec plusieurs services et administrations des ministères du Travail, du Logement, de l'Éducation nationale, voire de la Santé en matière de stress et de la Justice en matière de prud'hommes, notamment pour ce qui concerne les sanctions en matière d'indemnisation du chômage.

Elles doivent aussi être visibles et budgétées : il ne s'agit pas d'avoir plus de dispositifs mais moins de dispositifs, dont la logique doit servir la cohérence d'ensemble. Pour cela, les auteurs envisagent la création d'une structure interministérielle du type « Délégation interministérielle aux mobilités », de durée de vie limitée (par exemple, cinq ans), qui coordonnerait et harmoniserait les différents dispositifs en s'appuyant sur les compétences de Pôle emploi pour mettre en œuvre les actions. Cette structure devrait regrouper et coordonner les moyens et les structures existantes au sein des différents départements et non pas s'ajouter à ces structures.

3. Commentaires

Pierre Cahuc conteste le constat fait par les auteurs d'une flexibilité accrue du droit du travail en France. D'après lui, depuis la fin des années quatre-vingt, la rigueur de la protection de l'emploi s'est plutôt accrue. Aussi l'accroissement de la part des emplois à durée déterminée et la volatilité croissante de l'emploi en France sont plutôt liés à l'inadaptation du droit du travail et notamment du droit de la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, il regrette que le rapport n'apporte pas d'éclairage sur les raisons du dysfonctionnement du système français de formation professionnelle.

Enfin, Pierre Cahuc s'interroge sur les conséquences de certaines propositions avancées par Mathilde Lemoine et Étienne Wasmer. En particulier, il juge inefficace d'introduire un système de bonus-malus sur la formation. Il considère également que la proposition de mettre en place des compléments salariaux pour tous les salariés en reconversion est potentiellement dangereuse et surtout complexe. Il porte également un regard critique sur la proposition d'ouverture du dispositif de contrat de transition professionnelle à tout le territoire et toutes les catégories de salariés, qui lui semble une mesure extrêmement coûteuse.

Le commentaire critique de Gilles Saint-Paul porte en premier lieu sur l'hypothèse sous-jacente au rapport selon laquelle la mobilité est un bien en soi, une mesure de la qualité des emplois. D'après lui, cette hypothèse est discutable dans la mesure où le résultat de l'arbitrage entre mobilité et baisse de salaire dépend des préférences des individus. D'autre part, la corrélation positive entre mobilité et qualité des emplois lui semble très contestable : on s'attend en effet plutôt à ce que la mobilité soit d'autant plus faible que les emplois sont de qualité.

Dans la seconde partie de son commentaire, Gilles Saint-Paul discute des fondements de l'intervention publique en matière de formation professionnelle. Il considère qu'il n'y a pas de raisons d'imposer aux entreprises des dépenses obligatoires de formation générale car celle-ci doit être financée par ceux qui peuvent s'approprier les rendements de cet investissement, c'est-à-dire les salariés eux-mêmes.

Summary

Employee Mobility

1. Initial observation: more flexibility, more volatility in the labour market but little mobility

France is involved in a 'flexisecurity' process that has led notably to contractual termination and to the portability of individual training entitlement (DIF). However, although there has undoubtedly been an increase in flexibility, from the viewpoint of both labor law and statistical analysis, security has not followed suit.

This is because firstly, an analysis of the recent changes in the French labor law shows that flexibility has increased more rapidly than security. Secondly, the speed at which jobs have adjusted to changes in added value is faster: if, in 2008-2009, the productivity cycle had been similar to the cycle in 2001, the number of job destructions would have been 40% lower than it was.

This situation is the result of the sharp rise in the proportion of employees on temporary contracts, which stood at 15.3% in 2007 vs. 9.6% in 1990 and 6.6% in 1982. It is also due to the higher turnover of the temporary workforce.

However, there has been little change in the transition between jobs. Therefore, chosen mobility paths are not very numerous and professional careers are still not secure. Accordingly, between 2007 and 2008, only 5% of employees apparently changed companies. Professional mobility therefore remains very modest, as do inter-sector and residential mobility. The report demonstrates that residential mobility in France, defined as the proportion of households having moved home over one year, is relatively stable over a long period. It stands at around 10%, and only one-fifth of this mobility corresponds to mobility between *départements* (French administrative sub-regions). In addition, the recent upward trend in mobility has been driven by the youngest categories of the population, with the mobility of older adults having fallen.

However, while temporary contracts enable companies to adjust to changes in demand and employees to enter the labour market, flexibility without mobility can have negative repercussions not only on productivity but also

on social cohesion, and therefore on France's growth potential. In fact, the deterioration in job quality is adversely affecting productivity. Flexibility due to the increase in temporary jobs causes a deterioration in human capital. What is more, in the absence of a chosen mobility path, employees are forced to suffer more stress when they experience professional tensions because they are obliged to remain in the same environment for long periods.

To restore the balance in light of the recent changes on the labour market, it is necessary to go beyond the macro-economic concept of 'flexisecurity' and now focus on improving mobility and, more specifically, chosen mobility paths. For the authors, this requires the creation of strong incentives for employers in order to encourage them to make a positive contribution to the qualitative improvement of jobs. According to Mathilde Lemoine and Étienne Wasmer, under the current system, employers have no economic interest in developing employees' ability to find another job, i.e. improving their general skills and not only their specific skills.

2. Proposals: strong incentives for training and getting trainingtrained, enhanced rights for precarious employees

Starting from these observations, the proposals put forward by the authors centre on three major objectives:

- enabling *chosen* mobility paths to play an insurance role against life's setbacks, without destabilising individuals and families: mobility must be an additional option in the realm of possibilities, not an additional constraint;
- developing employees' general skills and providing employees with ongoing training;
- ensuring grants are conditioned by general criteria (insufficient initial training or need for training, age) in order to encourage the fair treatment of employees made redundant and precarious workers. In fact, the clarity and transparency of grants are not ensured when the grants are targeted at categories of people according to specific criteria (geographical or sector-based).

This results in six 'general action' principles:

- *principle 1*: prevention rather than cure. Support employees upstream by encouraging them, as well as employers, to make a qualitative effort in terms of training even if it means penalising companies that have failed to fulfil these obligations. This amounts to involving the players over and above the principles and obligations of unemployment insurance contributions;
- *principle 2*: give workers the means to develop their general skills and not only their specific skills (increase in the number of training courses leading to a qualification, extra income when changing job or sector);
- *principle 3*: apply transparent criteria for public intervention and grants based on the characteristics specific to the individuals (length of service,

training, experience, employability), and not on corporate characteristics, by removing the discretionary nature of interventions, in order to end the media-hyped excesses of collective redundancies;

• *principle 4*: actions by public bodies must be stepped up for people in considerable difficulty, i.e. for a minority of the population and on a temporary basis. The remaining resources must be allocated to individual incentives enabling each person to make their own responsible choices. In any event, the issue of the trade-off of resources between 'paternalistic' policies aimed at supporting people and incentives where individuals take the optimum decisions in response to the incentives, should be central to and a prerequisite for any budgetary discussion;

• *principle 5*: make the training offer accessible and competitive, independently of the financing systems, whether they are public, private or a combination of both;

• *principle 6*: harmonise, coordinate and render visible the mobility measures of the various ministries.

To sum up, so as to ensure coherence, intervention must occur upstream in order to anticipate the necessary mobility requirements in the case of professional mobility or termination of the employment contract and lastly, downstream, to assist with the mobility process.

These objectives and principles lead the authors to formulate six sets of proposals.

2.1. Encouraging employers to train their employees upstream, without waiting for redundancy plans

The authors first recommend encouraging employers to train the maximum number of their employees upstream, on an ongoing basis and without waiting for redundancy plans. The redeployment of employees is much easier if their employability has been maintained, i.e. if they have been able to develop their general skills. However, both the employer and the employee have no economic interest in doing so. That said, the social cost of such an attitude is high. This is why the authors recommend introducing a bonus-malus incentive system covering criteria such as proportion of employees that have received training, content and portability of the qualifications acquired by employyes and whether the training courses lead to a qualification or diploma. This bonus-malus system would cover both unemployment insurance contributions and a reduction in redeployment obligations for companies having met their new obligations. Accordingly, companies that have fulfilled their obligations upstream could see their redeployment obligations decrease. The same mechanism could be envisaged for the execution of the GPEC (French Forward Employment and Skills Management agreement) that the employer has entered into. In addition and in the absence of an ambitious incentive system, the jurisprudence is likely to evolve under the impetus of the Court of Appeal which has recently invoked the French Civil Code to penalise companies' failure to fulfil their obligations to maintain the employability of employees.

2.2. Encouraging employees to get training upstream

The authors also propose encouraging employees to get training upstream. To do this, they recommend that staff appraisals be made obligatory. Staff appraisals are provided for in the professional development law and are based on personal interviews covering training and skills.

At the same time, the training offered must be made easily accessible and identifiable. To achieve this, the authors recommend developing initiatives for sharing employees' training experiences via the Internet, along the lines of the sites for rating teachers.

The visibility of training quality must also be improved. Multi-criteria assessments, carried out both by the government and, additionally, by private operators or universities responding to invitations to tender, must be conducted so that they can be made public on an official site, along the lines of the assessment of universities.

Lastly, the authors recommend the introduction of training vouchers in order to improve access to training courses and in particular training courses leading to a qualification. Training vouchers would leave employees free to choose their training course and the organisation delivering it.

2.3. Ensuring mobility security

The third aspect of the proposals focuses on mobility security because at the same time as improving professional training and developing general skills, the authors consider it necessary to make changes to the institutional systems that are opposed to chosen mobility paths and to support them. This involves three categories of measures.

The first measure consists in introducing salary supplements for all employees with a certain length of service in a sector or a company and a career plan, who experience a salary cut due to the loss of specific skills if they change sector or career. This supplement would be proportional to the difference between the old and new salary with a maximum threshold. The old salary would be an average of the last three years in order to avoid any windfall effects. The supplement would be paid for a period of twelve to twenty-four months in order to allow the employee time to re-accumulate some human capital and it could gradually decrease over time. In addition, it should be paid directly to the employee without any employer interference in order to avoid any downward opportunistic effects on salaries in the new jobs. Lastly, it would possibly be given in the form of resources and under the control of an employment office or job centre.

Mobility security also implies, according to the authors, increasing and coordinating geographical mobility grants. These need to be managed by the job centre under a department dedicated specifically to mobility. In this way, they would be more visible. Moreover, in order to facilitate the moving process, experiments with new more flexible forms of leases could be introduced to help the unemployed and employees on temporary contracts and/or low incomes to move. At the same time, these leases would be quickly terminated in the event of outstanding payments but tenants of good faith

should benefit, as a priority, from the opposable right to a home. These more flexible leases could concern a geographical region defined for the experiment, or specific landlords (social landlords, pensioners subject to resources) or even new signed leases.

Lastly, according to Mathilde Lemoine and Étienne Wasmer, it is necessary to continue to remove the rights attached to experience in the company and replace them with rights attached to general experience, including the accumulation of rights when employees hold several jobs on a part-time basis. Today, employment protection is based on length of service, both for legal compensation and the chances of compensation from an industrial tribunal, which, after a certain amount of time spent in the company, constitutes a powerful disincentive to mobility. The authors advocate, conversely, that the various rights be capitalised in individual accounts according to length of service in the activity, and not in the current job, as for the calculation of pension rights and excluding 'special pension regimes', except in the exceptional circumstances of hard or dangerous branches of activity or jobs.

2.4. Supporting the unemployed downstream

According to the authors, supporting and providing security for the unemployed can be enhanced in two ways: firstly, by increasing training during the short-time working period, and secondly, through degressive unemployment insurance which would act as a substitute for a regime of sanctions and obligations.

Short-time working is an opportunity to train employees for possible other careers. Economically, recessions are the periods when the opportunity cost of time and especially the time spent on training is the highest. Employees on short-time working must therefore be given a sense of responsibility through a system of degressive unemployment insurance. At the same time, according to Mathilde Lemoine and Étienne Wasmer, it is important to ensure that the government office responsible for penalising the unemployed is not also in charge of reducing unemployment. The fact that the same body assumes these two roles poses an ethical problem. It increases the risk of arbitrary or unfounded administrative sanctions, which does not help reassure the individuals. For the authors, in the event of established fraud, it is for a judge to administer punishment, which may be an administrative or penal sanction, but with the assurance of the defendant's rights.

2.5. Correcting the inequalities in terms of access to training

Access to training remains inegalitarian between employees, temporary workers and employees of very small companies, with the least qualified being largely excluded. In order to combat these underlying trends, the authors propose making schemes such as professional transition contracts (CTP) available to employees with temporary contracts in order to ensure they have equal rights. They also propose bringing these schemes into general use throughout the country. Such a measure could be partially financed by the new social investment fund.

2.6. Supporting mobility on a transversal basis

All the proposals put forward by the authors are specifically intended to encourage employees to move from one sector to another. They must therefore be inter-branch and inter-professional and be managed in partnership with several departments and government offices of the ministries of Labour, Housing, National Education and even Health in the case of stress and the ministry of Justice in the case of industrial tribunals, notably with regard to sanctions concerning unemployment compensation.

The proposals must also be visible and budgeted: it is not a question of having more systems but rather fewer systems designed to ensure overall consistency. To achieve this, the authors envisage the creation of an inter-ministerial structure along the lines of an 'Inter-ministerial Office for Mobility', with a limited lifespan (for example, five years), which would coordinate and harmonise the different systems, drawing on the expertise of job centres to implement the measures. This structure would bring together and coordinate the resources and existing structures within the different departments and not add to these structures.

3. Comments

Pierre Cahuc disputes the observation made by the authors regarding increased flexibility in the right to work in France. According to him, since the end of the 1980s, employment protection has become stricter. Consequently, the increase in the proportion of fixed-term jobs and the growing job volatility in France are due more to the failure to adjust the right to work and notably the right to terminate the employment contract.

He also regrets that the report does not shed any light on the reasons why the French professional training system does not function properly.

Lastly, Pierre Cahuc questions the consequences of some proposals put forward by Mathilde Lemoine and Étienne Wasmer. In particular, he believes it ineffective to introduce a bonus-malus system for training. He also considers that the proposal of implementing salary supplements for all employees undergoing retraining to be potentially dangerous and above all complex. He also takes a critical look at the proposal of making the professional transition contract scheme available throughout France and to all categories of employee, which in his view is an extremely costly measure.

The critical comment of Gilles Saint-Paul focuses firstly on the underlying assumption of the report according to which mobility is a good thing in itself, a measure of job quality. According to him, this assumption is debatable insofar as the result of the trade-off between mobility and salary cut depends on the preferences of the individuals. Secondly, he considers the positive correlation between mobility and job quality to be very questionable: we would rather expect mobility to be lower if the jobs are of quality.In the second part of his comment, Gilles Saint-Paul discusses the basis of public intervention in professional training. He considers that there is no reason to impose obligatory general training expenditure on companies, since this training should be financed by those that can reap the benefits of this investment, i.e. the employees themselves.

PREMIER MINISTRE

Conseil d'Analyse Économique

113 rue de Grenelle 75007 PARIS
Téléphone : 01 42 75 53 00
Télécopie : 01 42 75 51 27

Site Internet : www.cae.gouv.fr

Cellule permanente

Christian de Boissieu
Président délégué du Conseil d'analyse économique

Yves Chassard
Conseiller auprès du Président délégué

Pierre Joly
Secrétaire général

Jézabel Couppey-Soubeyran
Conseillère scientifique
Microéconomie
Économie financière

Jérôme Glachant
Conseiller scientifique
Macroéconomie
Théorie de la croissance

Lionel Ragot
Conseiller scientifique
Économie de l'environnement

Stéphane Saussier
Conseiller scientifique
Économie des institutions
Économie des partenariats public/privé

Anne Yvrande-Billon
Conseillère scientifique
Économie industrielle
Économie de la réglementation

Christine Carl
Chargée des publications et de la communication
01 42 75 77 47
christine.carl@pm.gouv.fr

Agnès Mouze
Chargée d'études documentaires
01 42 75 77 40
agnes.mouze@pm.gouv.fr