

Mobilités professionnelles et cycle de vie

Arnaud Dupray et Isabelle Recotillet*

Les opportunités de mobilité professionnelle diffèrent selon l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise, deux composantes essentielles du cycle de vie active. La propension à changer d'emploi décline tout au long de celui-ci, notamment au cours des dix premières années de vie professionnelle et après 45 ans. Ne pas changer de poste pendant cinq ans devient d'ailleurs la norme après 40 ans. Les mobilités hors de l'entreprise sont d'autant plus avantageuses en matière d'avancement salarial et d'autant moins risquées au regard d'éventuelles interruptions d'emploi qu'elles surviennent tôt dans le cours des itinéraires professionnels. Les perspectives de mobilités internes favorables courent en revanche sur un horizon plus long puisqu'elles plafonnent aux environs de 45 ans. La mobilité interne s'avère ainsi globalement plus payante que la mobilité externe. Au-delà des promotions qui nécessitent leur implication, les employeurs restent des acteurs significatifs de la mobilité en prenant part à plus de quatre changements sur dix. Au regard de l'ancienneté, les chances de valorisation de la mobilité augmentent sur un horizon de moyen terme, après quoi, en l'absence d'opportunité en interne, le risque de mobilité ponctuée d'interruption d'emploi s'élève.

Les femmes sont plus exposées à la mobilité externe et nettement plus touchées par les interruptions d'emplois, tandis que les hommes connaissent davantage d'opportunités de mobilité interne et arrivent pour plus de la moitié à maîtriser leurs conditions de départ pour ceux qui quittent l'entreprise. Les femmes apparaissent plus contraintes dans leur mobilité à la fois du fait de conditions d'emploi moins favorables et de raisons extra-professionnelles en rapport avec des événements familiaux ou la mobilité professionnelle de leur conjoint.

* Céreq
Coordonnées des auteurs : Arnaud Dupray : dupray@cereq.fr, tél. 04-91-13-28-37 ;
Isabelle Recotillet : recotillet@cereq.fr, tél. 04-91-13-64-42.
Adresse postale : Céreq, 10 place de la Joliette, BP 21321 Marseille cedex 02

Comprendre comment s'opèrent les mobilités professionnelles est un enjeu majeur pour le fonctionnement du marché du travail. En effet, à côté du recrutement de sortants du système éducatif, la mobilité professionnelle des actifs est l'autre moyen pour répondre aux besoins en qualification des entreprises. Elle assure une fonction d'allocation et de redistribution des compétences productives en fonction de l'importance et de la nature des demandes de travail émanant des organisations productives (entreprises, administrations, associations, etc.). Plus précisément, elle permet par exemple aux secteurs en déclin ou aux entreprises en restructuration de réduire et d'ajuster plus aisément leurs besoins en main-d'œuvre. Une partie des mouvements de main-d'œuvre, notamment dans les petites unités, sont ainsi alimentés par les fermetures d'entreprises (Duhautois, 2006). Dans le même temps, les activités en plein essor bénéficient de l'importance de la mobilité professionnelle dans la mesure où elles ont moins besoin de recourir à des investissements coûteux en formation ou à des incitations financières conséquentes pour attirer les candidats souhaités. À cet égard, en assurant l'articulation entre volume, nature de l'offre de travail et impératifs économiques, la mobilité professionnelle favorise l'adaptation du système productif au contexte économique.

L'étude des mobilités professionnelles témoigne d'une transformation structurelle de celles-ci depuis une vingtaine d'années. Même si les travaux ne convergent pas sur l'accroissement réel de l'instabilité professionnelle, il n'en demeure pas moins que les mobilités externes s'accroissent au regard des mobilités internes (Chapoulie, 2000 ; Amossé, 2003). Certains y liront une érosion des marchés internes, un développement des marchés externes et un possible renforcement de marchés professionnels (Germe, 2001). Au travers de ces transformations du marché du travail, ce sont les rôles même de l'ancienneté et de l'âge dans les mobilités professionnelles qui sont mis en question. Ainsi, outre les caractéristiques des individus et des contextes professionnels dans lesquels ils évoluent, la mobilité professionnelle s'inscrit dans deux temporalités imbriquées : l'âge, qui résume la position de l'individu dans le cycle de vie, et l'ancienneté, qui peut se concevoir comme un temps d'appropriation, d'accumulation mais aussi de mise à l'épreuve des compétences. Par leur caractère multiforme, les mobilités professionnelles sont susceptibles d'évoluer selon la position de l'individu dans ces deux dimensions. Prendre en compte ces temporalités permet d'interroger

l'existence de moments qui seraient plus propices que d'autres pour valoriser un changement d'emploi.

Le propos est donc ici d'examiner l'intensité et les formes prises par la mobilité, en fonction de l'âge d'une part, de l'ancienneté d'autre part, puis d'explorer dans un deuxième temps comment des événements biographiques des parcours de vie viennent amender l'articulation de ces dimensions temporelles avec la mobilité. Le terme de cycle de vie intègre donc à la fois des rythmes biologiques et sociaux qui non seulement différencient les individus en fonction de leur positionnement dans ces échelles de temps mais aussi leur confèrent des chances différentes de vivre certains événements comme par exemple une naissance.

L'analyse de la mobilité tout au long du cycle de vie est traitée à partir de l'enquête sur la formation et la qualification professionnelle (*FQP*) 2003 qui offre un calendrier des transitions d'emplois au cours des cinq ans précédant l'enquête (cf. encadré 1). En outre, cette période recouvre des contextes conjoncturels variés. En effet, une phase haute du cycle conjoncturel culmine au premier trimestre 2000 avant de se retourner en 2001 et de persister à un faible niveau d'activité jusqu'en 2003. L'intérêt ici est de se situer à un même moment historique, en se focalisant sur les individus en emploi au printemps 1998, puis d'explorer la nature et les déterminants de leurs mobilités professionnelles. L'observation sur une fenêtre unique de cinq ans lorsque l'on cherche à élucider les liens entre mobilité et âge, n'est cependant pas sans inconvénient. En effet, l'examen par âge mêle ici inextricablement un effet de génération de naissance et un effet d'âge et donc d'avancée dans le cycle de vie. Rien ne dit que les comportements de mobilité aujourd'hui observés pour les 45-50 ans se retrouveront dans quelques années, à supposer une conjoncture d'activité identique pour les générations plus jeunes. Si l'effet de cohorte ou de génération n'est pas neutre, on peut supposer que son impact reste moindre que pour les salaires par exemple (Koubi, 2004a). On peut toutefois avancer que les comportements de mobilité ont pu être affectés dans les générations récentes par plusieurs facteurs. L'apparition d'un déclassement des jeunes à l'embauche avec la crise économique dans le début des années 90 (Forgeot et Gautié, 1997) favorise la survenue de mobilités de rattrapage. Dans le même sens, l'essor des dispositifs de contrats aidés, en même temps qu'il a facilité l'accès à l'emploi pour certaines

catégories d'individus, entretient une mobilité de progression vers l'emploi stable. La plus grande continuité de l'emploi des femmes tout au long du cycle de vie parmi les générations de moins de 50 ans conduit à une limitation de leurs interruptions d'activité par rapport à ce qu'ont connu leurs aînées (Koubi, 2004b). À l'inverse, on peut supposer que la plus grande fréquence de ruptures d'unions et de recompositions parmi les ménages dans les jeunes générations soit susceptible d'entraîner une intensification des mobilités pour des raisons extra-professionnelles. Les formes et motifs de mobilité sont donc influencés, non seulement par l'état de l'activité économique et du marché du travail, mais aussi par les progrès sociaux (développement d'une politique familiale et d'aide à la petite enfance avec par exemple la mise en place du congé maternité et l'accès au congé parental permettent de suspendre l'activité de manière temporaire et contractuelle), l'intervention des institutions dans la régulation du marché du travail, et plus généralement, les modes de vie.

Délimiter la nature des mobilités professionnelles

La mobilité professionnelle au sens de changement de poste de travail s'exprime selon deux volets principaux. Interne aux entreprises, elle a pour objet de répondre à des « besoins locaux » et relève principalement de la gestion de la main-

d'œuvre interne à une organisation ; pour l'individu, elle peut s'accompagner d'une promotion ou refléter davantage un mouvement horizontal, c'est-à-dire un changement d'affectation dans l'entreprise sans mouvement ascendant en termes de salaire, de qualification ou de responsabilités. Externe aux entreprises, sa mise en œuvre peut impliquer des instances d'intermédiation (agence publique pour l'emploi, cabinet de recrutement, organisme professionnel...) et exposer au risque d'une interruption professionnelle plus ou moins durable. Condensé d'une décision de séparation et d'une décision de recrutement s'accompagnant de changements éventuels touchant au lieu de résidence ou à la vie familiale, la mobilité professionnelle externe est susceptible d'induire une plus grande variété de bouleversements que la mobilité interne et, de ce fait, des coûts monétaires et psychologiques plus importants. À l'instar de la mobilité interne, la mobilité externe peut être de nature promotionnelle ou plutôt correspondre à une réorientation ou à une reconversion professionnelle. À des fins de comparaison des mobilités promotionnelles en interne et en externe, et par souci de simplification, la promotion sera ici définie en référence à un changement d'emploi qui s'accompagne d'une hausse de salaire. En revanche, la nature du métier exercé avant et après la mobilité ne sera pas traitée (Simonnet et Ulrich, 2009).

Outre les conséquences salariales, on s'intéressera aussi aux modalités des transitions entre

Encadré 1

L'ENQUÊTE SUR LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (FQP) 2003

Cette enquête constitue la source de données utilisée dans cette étude. La population étudiée est celle des actifs occupés indépendants ou salariés en 1998 (hors fonctionnaires), soit un échantillon de près de 20 300 individus. En écartant les salariés dont la mobilité correspond au passage en retraite (environ 5 % de la population), l'effectif final compte 19 132 individus dont un peu plus de 42 % de femmes et 12 % d'indépendants (artisans, commerçants, professions libérales), chefs d'entreprises salariés ou aides familiaux. L'âge moyen est de 43 ans. L'enquête offre aussi la possibilité d'analyser les conditions de mobilité d'hommes et de femmes faisant partie du même ménage au moment de l'enquête. Un peu moins de 8 000 individus dans cette situation ont donc aussi fait l'objet d'une investigation spécifique.

Les analyses développées ici s'appuient essentiellement sur l'exploitation du calendrier professionnel qui

détaille les transitions d'emploi effectuées au cours des cinq années précédant l'enquête, c'est-à-dire les années 1998 à 2003. Ce module permet de séparer trois types de situation : des périodes « d'emploi long », des périodes « d'emploi court » qui correspondent à des emplois qui ont duré moins de trois mois ou à une succession de ces emplois lorsqu'ils s'enchaînent, enfin des périodes de « non-emploi », c'est-à-dire du chômage ou de l'inactivité.

Par ailleurs, la faible récurrence des mobilités - seuls 3,5 % des individus comptent au moins trois postes d'une durée unitaire de trois mois ou plus sur la période - valide le choix de se limiter à l'étude de la première transition, en l'occurrence la sortie de l'emploi qui était occupé cinq ans avant la date d'interrogation.

deux situations. Le motif du changement peut être identifié à partir de l'acteur qui en a l'initiative : l'individu, l'employeur avec l'accord du salarié, l'employeur sans l'accord du salarié. Il se distingue de la forme juridique du départ qui peut être une démission, une fin de contrat, un licenciement, une interruption de contrat... Les deux critères, en effet, ne se recouvrent que très partiellement.

La valorisation de la mobilité externe est d'ailleurs probablement en partie corrélée aux modalités de départ surtout si l'on considère que celles-ci renvoient une information sur la compétence. Plus précisément, une mobilité dont l'initiative est individuelle laisse présumer que la mobilité professionnelle a été anticipée, que les conditions du changement sont en partie maîtrisées augurant une amélioration de la situation de l'individu. À l'inverse, une mobilité résultant d'une décision univoque de l'employeur pourrait générer des conséquences préjudiciables pour l'avenir du salarié : passage par le chômage, proposition d'emploi ne valorisant pas ses compétences, déclassement professionnel, baisse de revenu...

Enfin, la mobilité professionnelle recouvre aussi les transitions entre emplois qui passent par le chômage. En effet, la mobilité professionnelle externe compte à la fois des mouvements d'emploi à emploi et des mouvements entre l'emploi et le chômage ou l'inactivité. Si l'on sait depuis les travaux de Thélot (1973) et de Pohl et Soleihavoup (1981) à partir de précédentes éditions de l'enquête *FQP*, que la mobilité externe est un phénomène pro-cyclique, même si elle est souvent en léger différé par rapport au niveau de l'activité économique, les évaluations menées à partir de la fin des années 80 ont montré un essor des mobilités passant par le chômage (Lollivier 1994 ; CGP, 2003, de Larquier et Remillon, 2008). C'est notamment le cas chez les jeunes salariés en mobilité (Cordellier, 2006). En période de pénurie structurelle d'emplois, des effets de sélection jouent également en début de vie active, les mobilités externes étant plus fréquentes parmi les salariés peu qualifiés et plus vulnérables en termes de bagage scolaire et de précarité du statut d'emploi (Dupray, 2005). Consécutivement, il en découle des risques croissants de passage par le chômage à l'occasion des mobilités externes. L'intensité de la mobilité externe est aussi pour partie alimentée par la précarisation des statuts d'emplois à l'embauche. Une part importante des recrutements se réalisant dans les années 90 sur des contrats à durée déterminée (de 35 à

45 %), les interruptions ou fins de contrats alimentent une partie des flux de mobilité externe (Amossé, 2003). De surcroît, on ne peut exclure que des effets de stigmatisation dus à l'enchaînement d'emplois précaires ou d'emplois courts alternant avec du chômage ne contribuent pour partie à expliquer ce constat (Bacache *et al.*, 1996 ; Lollivier, 2000 ; Fougère, 2003).

Âge, ancienneté et mobilité : quelques enseignements théoriques

Les modèles théoriques qui lient explicitement la mobilité professionnelle et la recherche d'emploi (Burdett, 1978 ; Johnson, 1978) ou l'appariement (Harris et Weiss, 1984 ; Holmlund et Lang, 1985) impliquent dans la majorité des cas une tendance à la baisse de la mobilité externe avec l'âge et l'ancienneté dans l'emploi. Que l'emploi soit conçu comme un levier du rendement de la recherche ou comme un bien d'expérience, on peut s'attendre à ce que les échanges d'information durant la recherche débouchent avec l'âge sur un emploi qui correspondra de mieux en mieux aux attentes du salarié et de l'employeur. Le gain informationnel étant plus élevé au démarrage d'une expérience professionnelle, on peut s'attendre à ce que les mauvais appariements se résolvent plutôt au cours des premières années occupées dans un emploi que plus tard, d'où la prédiction d'une baisse de la mobilité externe avec l'ancienneté.

Par ailleurs, si les salaires augmentent en moyenne avec l'ancienneté comme le prédisent les modèles d'accumulation de capital humain ou de paiement à contrat différé et comme en témoignent les examens empiriques (cf. par exemple Lemistre et Plassard, 2002, sur données françaises), la mobilité externe devrait baisser avec l'ancienneté du fait d'une espérance de gain salarial moindre avec celle-ci (Chéron et Ding, 2008). Les liens entre cycle de vie et mobilité ont également été étudiés à partir des modèles de capital humain. Ces développements (Borjas, 1981 ; Sicherman et Galor, 1990 ; Eriksson, 1991) conduisent à plusieurs implications : une baisse relative de la mobilité externe avec l'âge et l'ancienneté au profit de la mobilité interne, une échéance de mobilité externe avec l'ancienneté plus rapprochée pour les salariés exempts de mobilité interne, enfin, une corrélation négative entre évolution de salaire et mobilité externe.

En effet, la décroissance des investissements en capital humain avec l'âge, à mesure que l'horizon professionnel se raccourcit, suggère que les opportunités de valorisation de capital humain en externe devraient se raréfier aussi, réduisant du même coup les incitations à la mobilité. En outre, si des investissements spécifiques se réalisent avec l'ancienneté dans l'entreprise et que ses bénéfices sont partagés entre l'employeur et le salarié, la mobilité externe fait encourir un manque à gagner lié à la perte de valorisation de ce capital spécifique. Sicherman et Galor (1990) montrent par exemple que le risque de mobilité externe intervient plus rapidement pour les salariés qui n'ont pas bénéficié de mobilité interne suggérant que celle-ci peut s'interpréter comme la manifestation de la valorisation d'investissements spécifiques à l'instar du modèle proposé par Prendergast (1993).

L'ancienneté est donc plutôt conçue positivement dans la théorie économique en ce qu'elle représente l'accumulation d'un certain nombre de compétences, ou d'un certain nombre de droits et de protections dans la logique administrative des marchés internes, lui conférant une rationalité économique certaine. Cette vision positive de l'ancienneté est partagée par les modèles de recherche d'emploi, en particulier dans la version de l'emploi comme « bien d'apprentissage » et les modèles d'appariement qui font de l'ancienneté, le gage d'une bonne adéquation entre les attentes productives du salarié et de l'employeur (Harris et Weiss, 1984).

Cependant, les travaux sur l'obsolescence des compétences introduisent l'idée que l'ancienneté dans un poste, en tant que telle, peut conduire à une diminution des compétences et aptitudes d'un individu, faute de nouvelles stimulations (de Grip *et al.* 2002 ; Van Loo *et al.* 2001). Dans cette perspective, c'est l'ancienneté dans le poste qui est défavorable à la réalisation de mobilités externes bénéfiques au prétexte qu'en l'absence d'évolution du contenu des activités, la capacité d'apprentissage et d'évolution professionnelle de l'individu s'effrite. Une longue ancienneté peu évolutive n'est donc pas forcément le signe d'un regain à venir de la mobilité externe, notamment avec l'âge, à mesure que l'individu voit se tarir les opportunités de développement de son capital humain.

Ces approches théoriques donnent clairement la primauté à l'individu dans la gestion de sa mobilité, que celle-ci serve ou résolve des motifs de recherche ou de transmission d'information ou

bien d'accroissement de compétences dans la logique du capital humain.

Les comportements et attitudes des employeurs vis-à-vis de la mobilité sont davantage abordés dans les modèles d'asymétrie d'information, dans lesquels l'employeur détient une information privée sur la compétence de son salarié (sélection adverse). Concevoir la mobilité dans ce cadre, comme Greenwald (1986), implique que la mobilité externe se compose majoritairement de salariés que les firmes ne souhaitent pas garder, conduisant à les stigmatiser et à rendre incertaine l'issue de leur mobilité. Dans ce cadre, la mobilité externe est risquée compte tenu des inférences négatives sur la compétence ou la performance des salariés que l'employeur initial a laissé partir. Gibbons et Katz (1991) en offrent une illustration empirique en montrant les conséquences négatives pour les salariés des décisions de licenciement. Prendre en compte un contexte informationnel asymétrique entre employeurs peut également se traduire par le fait qu'une absence de mobilité en interne induise une obsolescence de marché, au sens d'un déficit d'informations publiques sur les compétences mises en œuvre par le salarié dans l'emploi, obérant sa capacité future à bien négocier sa mobilité.

L'âge corrélé avec l'expérience est donc d'un côté synonyme de compétences, de dynamisme, d'investissement professionnel. Par rapport à un jeune entrant sur le marché du travail, un actif qui possède quelques années d'expérience sera perçu le plus souvent positivement. L'âge représente de ce fait un atout. En revanche, à partir d'un certain seuil, l'âge peut être porteur de plus d'inconvénients que d'avantages. Certes, l'expérience professionnelle individuelle s'est enrichie mais l'individu est supposé moins adaptable, moins évolutif, ou se trouve moins en capacité de soutenir une intensité de travail élevée. Dans le même temps, un salarié en deuxième partie de vie professionnelle coûte plus cher compte tenu de l'expérience accumulée jusqu'alors et des règles traditionnelles d'avancement salarial. L'âge est donc tantôt susceptible d'ouvrir des opportunités de mobilité, tantôt susceptible d'en fermer. Bien entendu, la nature des emplois occupés, la spécialisation et l'expertise acquises, le niveau de formation initiale sont des caractéristiques pouvant nuancer l'appréciation de l'âge. À un âge donné, la nature de l'expérience professionnelle antérieure et les mobilités d'emploi réalisées témoignent des compétences de l'individu et de leur dynamique (Diederichs-Diop et Dupray, 2005).

La perception de l'âge résulte en quelque sorte de deux forces contradictoires, l'une associée à l'âge biologique qui comporte l'idée d'une obsolescence, d'une détérioration ou d'une dégradation des capacités à partir d'un certain seuil, variable selon les professions, les situations de travail, les parcours individuels antérieurs, l'autre associée à l'âge expérientiel et donc plutôt porteur d'un savoir-faire, de compétences plurielles et étendues (Volkoff, Molinié, Jolivet, 2000). À ces deux visions, s'ajoute celle des temps sociaux. Le temps social peut être lié au temps biologique et physiologique si l'on songe aux âges de la fécondité mais il ne s'y résume pas. Même si le découpage des temps sociaux relatifs aux sphères de l'éducation, du travail et de la vie familiale est de moins en moins normé, il le demeure par le fait que l'âge (parfois en association avec d'autres) est un critère d'accès à des droits – la majorité - à certains dispositifs de politique publique, à certains concours ou à des types de prestations sociales. L'âge est donc aussi, de manière variable, support d'événements biographiques qui viennent peser dans les arbitrages économiques autour de la mobilité.

Ces éléments de cadrage théorique annoncent dans tous les cas des intensités des mobilités internes et externes variables en fonction de la position dans le cycle de vie active mais également en fonction du temps de présence dans l'entreprise, à conditions extérieures identiques. Ils peuvent permettre d'éclairer la place de la mobilité dans les parcours professionnels et de s'interroger sur l'existence d'âges et d'anciennetés plus ou moins propices à l'exercice de mobilités professionnelles. Comme il ressort de ces théories que la première partie de vie active est conçue comme une phase d'accumulation et d'accroissement des compétences, on peut supposer que la mobilité s'inscrit comme un moteur de ce processus. Si elle peut être perçue comme l'envers de l'ancienneté dans l'entreprise lorsqu'il s'agit de mobilité externe, la mobilité qui s'opère en interne accompagne et contribue au contraire à la valorisation de l'ancienneté. Le caractère individuel et délibéré de la mobilité externe peut en revanche être remis en cause lorsque les motifs de mobilité semblent moins évidents pour le salarié et plus compréhensibles du point de vue de l'employeur, ce qui pourrait intervenir plus fréquemment en seconde partie de vie professionnelle. Il pourrait ainsi se dessiner des âges et anciennetés pour lesquels les mobilités sont davantage légitimes et liées à une logique économique de valorisation individuelle de la carrière et des temps plus risqués où la mobilité entretient des liens distendus avec

ces motifs pour englober des raisons personnelles à caractère extra-professionnel et des motifs liés à la gestion des emplois et de l'activité par les employeurs.

De manière synthétique, on peut retenir les hypothèses suivantes pour ce qui est de l'âge :

- une baisse de la mobilité externe avec l'âge ;
- une mobilité interne qui suit plutôt la forme d'une courbe en U inversée en fonction de l'âge ;
- au-delà des premières années de vie active, dont on sait qu'elles peuvent intégrer des épisodes d'emploi de courte durée, une fréquence plus importante des mobilités contraintes et entrecoupées de chômage en deuxième partie de carrière ;
- une plus faible valorisation des mobilités externes en deuxième partie de vie professionnelle.

Pour ce qui est du rapport à l'ancienneté, on s'attend aux constats suivants :

- une baisse de la mobilité externe avec l'ancienneté dans l'entreprise ;
- une fréquence de mobilité interne qui suit une distribution en cloche ;
- une valorisation salariale de la mobilité externe décroissante avec l'ancienneté ;
- des promotions internes intervenant en moyenne plus précocement que les mobilités internes horizontales.

Une mobilité professionnelle avant tout externe à l'entreprise

Parmi les actifs occupés du secteur privé en emploi, plus de la moitié (52 %) ont connu au moins un changement de poste en cinq ans. Ces changements de situation s'accompagnent pour près des trois quarts d'une sortie externe à l'entreprise. Même s'il est probable qu'une partie des changements de poste internes aux entreprises ne sont pas comptabilisés, ce résultat laisse entendre une supériorité numérique des mobilités externes aux entreprises sur les mouvements internes.

Au total, les mobilités se décomposent en 27 % de changements de poste internes à l'entreprise,

de 33 % de mobilités vers un emploi situé dans une autre entreprise et de 40 % de mobilités dont l'issue est le chômage ou l'inactivité (environ 10 %), quel que soit l'état durable ou transitoire de cette situation. Si l'on écarte les sorties vers l'inactivité, la mobilité externe constitue ainsi un vecteur de réallocation de la main-d'œuvre sur le marché du travail environ 2,3 fois plus important que la mobilité interne.

Il semble que la capacité de la mobilité à permettre l'accès direct à un autre emploi doive beaucoup à l'investissement individuel dans la décision de mobilité. Ainsi, les mobilités entrecoupées par un épisode de chômage ou d'inactivité résultent moins fréquemment de l'initiative du salarié que les mobilités directes entre emplois : moins de quatre sur dix sont dans ce cas contre plus des trois quarts parmi les mobilités externes d'emploi à emploi. En revanche, elles sont plus contraintes puisque 28 % ressortent d'une décision de l'employeur sans l'accord du salarié contre 7 % des changements directs d'emploi. Il en est de même si l'on observe la forme juridique du départ : un quart seulement des mobilités passant par le chômage ou l'inactivité résultent d'une démission contre presque sept sur dix parmi les secondes. Anticiper sa mobilité, la préparer et en être à l'initiative semblent en somme favoriser la maîtrise de l'avenir professionnel en limitant les discontinuités d'emploi liées à un passage par le chômage ou l'inactivité et en augmentant les chances de valoriser sa mobilité externe (cf. tableau 1).

Le devenir du salarié au sortir de l'entreprise est en revanche moins assuré lorsque l'employeur participe à la décision visant son départ. L'intervention de l'employeur ne préjuge pas du caractère contraint de la mobilité pour l'individu puisque moins d'une mobilité sur cinq, interne ou externe, résulte d'une décision unilatérale de l'employeur, c'est-à-dire en désaccord avec le souhait du salarié. Mais elle témoigne

d'une volonté de réallocation dont le motif se situe certainement davantage dans l'objectif d'améliorer la performance de l'organisation que de rechercher une situation d'emploi plus favorable au salarié, même si les deux optiques se rejoignent dans le cas de changements en interne. Dans l'ensemble, si l'on fait abstraction des promotions internes, l'employeur est présent dans la décision de mobilité professionnelle pour près de 45 % d'entre elles. Il est donc un acteur actif dans la genèse des mobilités, même sur le marché externe.

Au regard de l'évolution de carrière, la mobilité interne semble relativement plus favorable que la mobilité externe. En effet, si seulement quatre mobilités internes sur dix correspondent à une promotion, c'est-à-dire déclarées comme telles, 56 % des changements de poste en interne s'accompagnent d'une hausse de salaire, contre moins de la moitié des mobilités externes qui débouchent immédiatement sur un emploi. En résumé, du point de vue salarial et de la continuité d'emploi, il est clair que les mobilités internes, en particulier pour les promotions internes où l'employeur est un acteur clé, sont porteuses d'évolutions professionnelles en moyenne plutôt bénéfiques pour le salarié, en revanche, en externe, les risques de discontinuité de l'emploi ou d'absence de rentabilisation salariale de la mobilité augmentent dès lors que l'employeur intervient dans la décision de mobilité.

Les femmes sont dans l'ensemble plus mobiles, notamment si l'on considère la mobilité externe, puisque 43 % des femmes quittent leur employeur au cours des cinq ans contre 37 % des hommes. Le fait d'être une femme augmente de 10 % le risque (1) de changer d'em-

1. Voir encadré 2. La notion de risque est utilisée ici au sens des modèles de durée : c'est la probabilité instantanée de sortie du poste compte tenu du temps passé dans le poste.

Tableau 1
Initiative du départ et type de mobilité externe

Initiative de la mobilité externe	Mobilité externe		Mobilité vers le chômage ou l'inactivité	Total
	promotionnelle	horizontale		
Individuelle	35,5	27,9	36,6	100,0
Employeur avec l'accord du salarié	10,7	19,8	69,5	100,0
Employeur sans l'accord du salarié	5,3	11,7	83	100,0
Ensemble	23,5	22,8	53,7	100,0

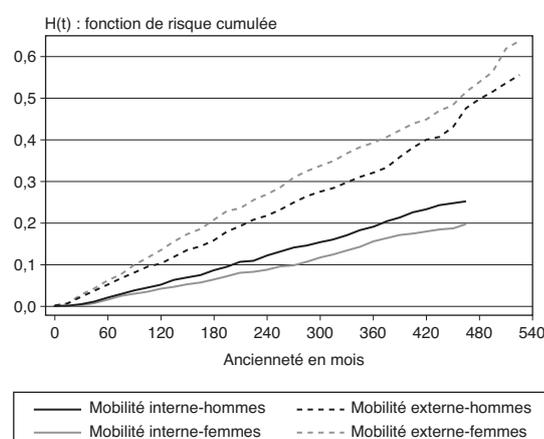
Lecture : 35 % des mobilités à l'initiative des individus sont des mobilités vers un autre emploi associées à une augmentation salariale. Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départs en retraite. Données pondérées. Source : enquête FQP 2003, Insee.

ployeur, à ancienneté équivalente. De plus, le risque de mobilité externe est croissant avec l'âge, avec un risque de 30 % plus élevé après 45 ans par rapport aux hommes (cf. tableau A en annexe). En revanche, si l'on intègre les changements de poste effectués en interne, l'écart de mobilité n'est plus que de deux points en faveur des femmes, réduction relative au fait que les hommes connaissent plus de mobilités internes : 16 % contre 12 %. Au-delà des quatre premières années dans l'entreprise, le risque de mobilité interne s'accroît davantage pour les hommes que pour les femmes (cf. graphique I).

Au regard de la mobilité interne (cf. tableau A en annexe), les femmes sont désavantagées relativement aux hommes avant 45 ans - et bien plus avant 30 ans -, c'est-à-dire dans les tranches d'âge où les maternités d'abord, puis la charge familiale liée aux enfants peuvent restreindre le temps consacré à l'activité professionnelle. Le risque de quitter l'entreprise s'accroît nettement plus pour les femmes que pour les hommes entre cinq et dix ans d'ancienneté, mobilités qui correspondent en partie à des passages par le chômage ou l'inactivité (cf. graphique I). Ces formes de discontinuité d'emplois touchent en effet plus d'une femme sur deux en mobilité - moins de deux hommes sur cinq (cf. tableau 2). L'intensité de la mobilité externe des femmes masque sans doute une forte hétérogénéité de leurs motifs de départ. En témoigne aussi le fait que les hommes sont en proportion plus nombreux à valoriser leur mobilité d'un point de vue salarial, avantage relatif qui s'exprime autant en externe qu'en interne.

Parmi les femmes qui deviennent inactives, 20 % d'entre elles évoquent une raison familiale contre seulement 1 % des hommes. Si rien ne permet à ce stade d'en déduire que les mobilités des femmes sont en moyenne moins choisies que celles des hommes, ces éléments suggèrent toutefois que des motifs extra-professionnels, qu'ils soient liés aux enfants ou à un changement d'emploi du conjoint, expliquent une plus grande part des sorties d'emploi des femmes. L'examen des modalités juridiques de sortie externe montre par ailleurs que seulement qua-

Graphique I
Risques cumulés de sortie externe et interne par sexe selon l'ancienneté dans le poste en mois



Lecture : la fonction de risque cumulée s'interprète en termes de pente ; par exemple, les hommes ont un risque plus élevé de connaître une mobilité externe pour des anciennetés inférieures à 60 mois.

Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départs en retraite.

Source : enquête FQP 2003.

Tableau 2
Types de mobilité par sexe en fonction de l'âge

En %

Âges		15-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 ans et +	Ensemble
<i>Mobilité externe :</i>										
Vers l'emploi	Hommes	42,8	34,7	26,2	18,0	13,5	8,7	5,9	4,3	20,3
	Femmes	34,2	26,0	15,8	13,4	10,6	8,4	5,6	5,0	15,4
Vers chômage, inactivité	Hommes	31,4	18,3	13,3	12,4	10,9	13,5	20,9	39,4	16,7
	Femmes	42,9	36,2	28,7	22,5	17,8	18,8	26,7	43,4	27,5
<i>Mobilité interne</i>										
	Hommes	14,2	19,9	19,4	18,8	15,8	12,6	9,2	3,7	15,8
	Femmes	13,0	15,9	14,9	13,9	11,8	10,1	6,3	3,1	12,2
<i>Mobilité (1) externe contrainte</i>										
	Hommes	8,1	6,8	5,3	6,0	5,7	6,0	8,2	8,6	6,5
	Femmes	8,5	7,0	6,1	7,2	5,6	7,6	7,8	9,7	7,1

1. Mobilité à l'initiative de l'employeur sans l'accord du salarié.

Lecture : entre 30 et 34 ans, 34,7 % des hommes ont changé d'emploi via une mobilité externe directe entre emplois, ils sont 20,3 % parmi l'ensemble des classes d'âge.

Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départs en retraite, données pondérées.

Source : enquête FQP 2003, Insee.

tre femmes sur dix, contre plus de la moitié des hommes, quittent leur employeur en démissionnant alors que 19 % d'entre elles changent de situation à la suite d'une interruption de contrat ou d'un licenciement. La vulnérabilité relative de leurs positions professionnelles, comparativement aux hommes, est donc aussi sans doute à l'origine de leurs fréquentes interruptions d'emplois.

En ajoutant les individus dont la mobilité passe par un épisode transitoire de chômage ou d'inactivité à ceux qui, au terme des cinq ans, ne sont plus en emploi, il ressort que les femmes sont au total une fois et demi plus exposées à une sortie d'emploi transitoire ou prolongée.

Une intensité de mobilité qui décroît avec l'âge

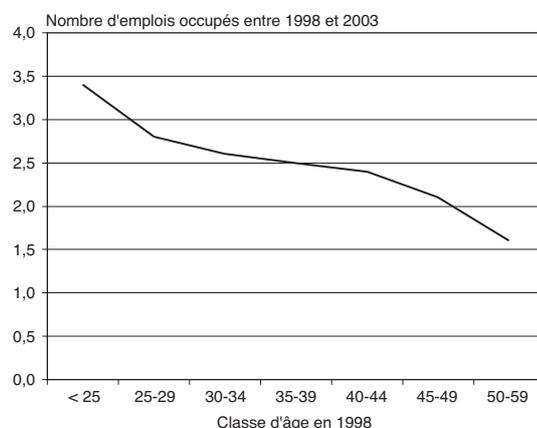
Les trois quarts des moins de 30 ans ont au moins une fois changé de situation en cinq ans contre moins du quart des 50-54 ans. Cette intensité de la mobilité en début de vie professionnelle est corroborée par les résultats qu'on peut tirer d'autres sources (Céreq, 2007). Il ressort d'une analyse sur la même période pour des sortants du système éducatif en 1998 que sept jeunes sur dix ont changé d'employeur au cours de ces cinq ans. À partir de 55 ans, et si l'on écarte les sorties vers la retraite, la proportion de ceux qui quittent leur emploi en cinq ans s'élève à nouveau avec un tiers de sortants. Ces écarts en fonction de l'âge se doublent d'un rythme de changement qui lui aussi décroît avec l'âge. Parmi ceux qui ne sont pas restés dans le même poste tout au long des cinq ans, les jeunes de moins de 30 ans comptent en moyenne 4,4 situations d'emploi et/ou de chômage alternées en cinq ans contre 2,6 pour les plus de 55 ans et 3 pour les 50-54 ans. La même tendance se dessine si l'on se restreint aux seuls épisodes d'emplois (cf. graphique II). Si l'on se penche sur le motif de sortie, la proportion des démissions est maximale parmi les 30-34 ans et majoritaire jusqu'à 45 ans. Au-delà de cet âge et en deçà de 30 ans, les licenciements et fins de contrat représentent plus de la moitié des motifs de changement externe.

La part des mobilités entrecoupées de chômage est maximale avant 30 ans, surtout pour les hommes si l'on compare leur chiffre avec ceux observés dans les classes d'âge ultérieures. Mais avec 43 %, c'est pour les femmes que cette forme de mobilité est la plus fréquente. Ce

type de mobilité diminue ensuite jusqu'à 50 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes, avant de remonter à nouveau ensuite (cf. tableau 2). Toutefois, les sorties vers le chômage ou l'inactivité restent minoritaires parmi l'ensemble des mobilités externes pour les hommes et aux catégories d'âge les plus jeunes jusqu'aux environs de 45 ans. Ainsi, parmi les 30-34 ans en 2003, 641 242 personnes ont occupé deux, trois ou quatre emplois successifs sur la période sans interruption, soit environ 23 % de la classe d'âge. Parmi les 50-54 ans, le chiffre correspondant s'élève à 170 504 soit moins de 7 % de la classe d'âge ; en revanche, près de 345 000 ont changé d'emploi pour aboutir au chômage soit de manière transitoire soit de manière plus durable puisque 250 074 sont encore dans cette situation en 2003. La mobilité des hommes baisse plus fortement avec l'âge que celle des femmes, laquelle reste marquée par l'importance des mobilités qui passent par le chômage et l'inactivité.

Pour résumer, les séniors, à partir de 55 ans, changent moins souvent d'emplois que leurs cadets en milieu de carrière mais lorsqu'ils changent d'emploi, ils se retrouvent nettement plus exposés au chômage, voire à l'inactivité. Les plus âgés se scinderaient entre une frange majoritaire intégrée sur des marchés internes avec peu de changements externes et une composante plus vulnérable, sujette à la précarité et à des changements d'emploi entrecoupés de chômage, en écho aux observations de Lainé et Marioni (2006).

Graphique II
Nombre d'emplois occupés en cinq ans selon l'âge



Lecture : les individus de la classe d'âge 35-39 ans ont occupé 2,5 emplois entre 1998 et 2003.

Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départs en retraite.

Source : enquête FQP 2003.

La mobilité externe est ainsi décroissante tout au long du cycle de vie active jusqu'aux alentours de 50 ans puis augmente par la suite, signe d'une fragilisation des parcours professionnels après cet âge et de passages plus fréquents par le chômage ou l'inactivité avant d'atteindre la retraite (cf. tableau 2). Cette observation coïncide avec le fait que les seniors sont davantage recrutés sur CDD que leurs cadets et sont plus exposés aux licenciements (Lainé et Marioni, 2006). Cela s'explique aussi par le coût personnel et familial de la mobilité externe qui s'accroît à mesure qu'un ancrage local s'affirme au travers des investissements sociaux et affectifs (Arrighi, Gasquet et Roux, 2008).

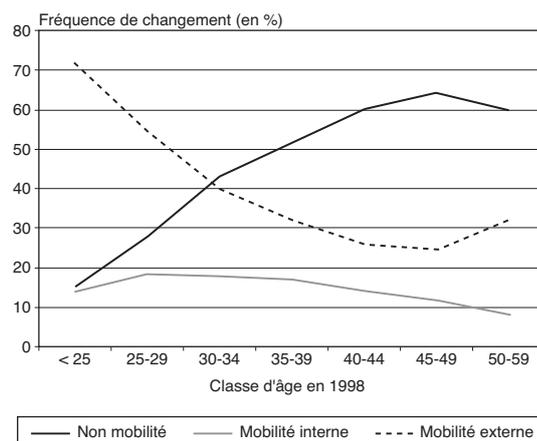
Des mobilités plus favorables en première partie de vie active

Si l'âge moyen au moment du changement de poste est de 36 ans, la moitié des actifs en mobilité ont au plus 34 ans, ce qui souligne la concentration des changements de situation professionnelle au cours du premier tiers, voire du premier quart de la vie professionnelle pour les plus diplômés. Les âges sont variables selon les types de mobilités effectuées. Les mobilités externes directes se réalisent en moyenne à 34 ans, soit quatre ans avant l'âge moyen des sorties vers le chômage ou l'inactivité. La distribution des premières est en outre davantage concentrée dans le temps que celle des secondes. En comparaison, l'âge moyen au moment de la mobilité interne se situe à 37 ans, un an plus tôt pour les promus. Au total, c'est à l'approche de 40 ans que l'absence de mobilité devient en proportion majoritaire (cf. graphique III) et que la mobilité externe indirecte l'emporte sur la mobilité externe directe (cf. graphique IV).

Les opportunités de mobilité interne semblent être maximales entre 25 et 40 ans, après quoi elles baissent légèrement, offrant l'aspect d'une courbe en U inversée bien que très peu marquée. La mobilité interne promotionnelle plafonne entre 35 et 40 ans tandis que les changements de poste en interne sans promotion atteignent un maximum avant 45 ans puis diminuent par la suite (cf. graphique V). Pour tenir compte des interactions entre l'âge et l'ancienneté dans un poste, le recours à l'estimation d'intensités de risque de mobilité s'est avérée utile. Pour chaque mois d'ancienneté supplémentaire, l'effet de l'âge a été estimé sur la probabilité de mobilité interne et externe. Ainsi, sur les premières par-

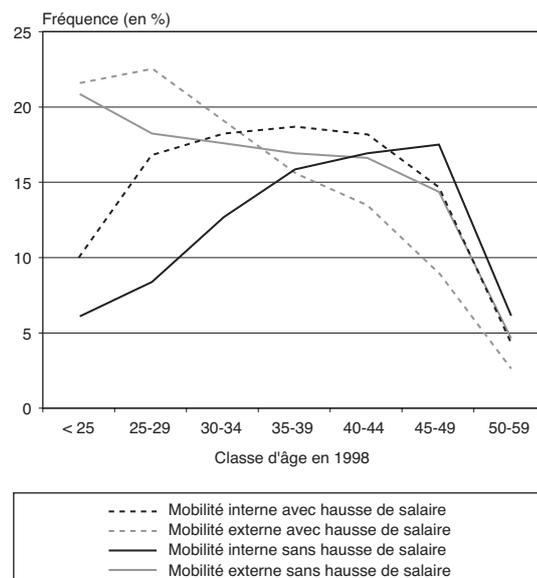
ties de vie active, l'intensité du risque de changement décroît davantage avec l'âge lorsqu'il s'agit d'une mobilité externe que d'une mobilité interne. Mais à partir de 45 ans, le risque de mobilité externe stagne, celui-ci se décomposant en fait en une diminution du risque de mobilité directe entre emplois et une hausse des mobilités vers le chômage ou l'inactivité après 50 ans.

Graphique III
Mobilités selon la classe d'âges



Lecture : 31,9 % des 35-39 ans ont connu une mobilité externe. Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départs en retraite. Source : enquête FQP 2003.

Graphique IV
Évolution par âge des types de sortie du poste occupé en 1998



Lecture : 18,6 % des mobilités des 35-39 ans sont des mobilités internes avec hausse de salaire. Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départs en retraite. Source : enquête FQP 2003.

À type de mobilité interne ou externe donné, ceux qui connaissent une augmentation de salaire ont en moyenne de deux à trois ans de moins que ceux dont la mobilité n'est pas favorable du point de vue salarial. Ceci laisse à penser que les mobilités externes sont d'autant plus avantageuses qu'elles s'effectuent aux âges jeunes, où le risque d'interruption d'emploi est aussi plus faible. Ainsi, quand la durée écoulée dans le poste s'accroît, l'effet de l'âge devient davantage pénalisant pour réaliser une mobilité accompagnée d'une progression salariale. L'intensité du risque de mobilité valorisée, qu'il s'agisse de mobilité interne ou de mobilité externe, est ainsi nettement plus décroissante en fonction de l'âge que la mobilité non valorisée du point de vue salarial (cf. tableau C en annexe). Les mobilités externes accompagnées d'une hausse de salaire sont prédominantes sur les autres mobilités externes jusqu'aux environs de 35 ans, alors que pour la mobilité interne, le point d'équilibre se situe dix ans plus tard soit aux alentours de 45 ans, après quoi la fréquence des changements de poste sans promotion est plus importante que ceux avec promotion (cf. graphique V). D'autre part, les mobilités externes avec avancement salarial sont beaucoup plus souvent à l'initiative du salarié (83 %) que les autres changements d'entreprise, confirmant qu'augmenter son salaire constitue avant tout une préoccupation individuelle.

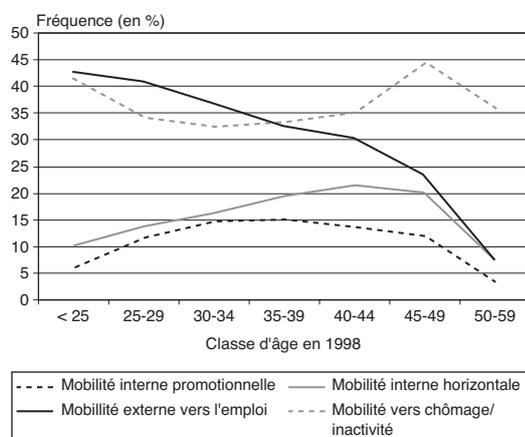
Que l'on se réfère à la théorie du capital humain qui prédit une activité intense d'accumulation de capitaux en début de vie active ou aux modèles

de carrière au sein des organisations (DiPrete et Krecker, 1991), les observations confirment les implications théoriques : la carrière se construit essentiellement au cours des premières moitiés de vie professionnelle. En résumé, il ressort clairement que c'est au cours des premières parties de carrière, soit jusqu'à 40 ans que les possibilités de mobilité sont globalement les plus favorables en termes de promotion et de mobilité sans interruption d'emploi pour celles qui s'accompagnent d'un changement d'entreprise.

Il se dessine ainsi un cycle de vie active où, à une phase de recherche d'emploi et d'appariement au cours des premières années sur le marché du travail, succéderait une phase de progression de carrière privilégiant tantôt la mobilité interne tantôt des mobilités externes parcimonieuses et organisées permettant de continuer à évoluer sur un rythme moins soutenu après 40-45 ans. Simultanément, les salariés dont la mobilité ascendante a été bloquée prématurément seraient amenés à consolider leur position (immobilité) en s'exposant à la menace de mobilités contraintes à l'initiative de leur employeur - qui augmentent au seuil de la quarantaine puis de la cinquantaine pour les femmes.

L'ensemble de ces résultats s'infléchit au regard du niveau de diplôme acquis en formation initiale et du niveau de qualification. Alors que les diplômés de l'enseignement supérieur trouvent un avantage salarial à la fois dans les mobilités externes et internes, la mobilité interne promotionnelle s'adresse en priorité aux techniciens et cadres (cf. tableau C en annexe). Les diplômés du supérieur connaissent en outre la plus forte propension à la mobilité interne en deçà de 45 ans et par la suite, le niveau de diplôme semble protéger de la mobilité externe (cf. tableau A en annexe). Les perspectives de mobilité interne sont aussi nettement différenciées en fonction de la catégorie socioprofessionnelle après 45 ans, avec un net avantage aux cadres, puis aux professions intermédiaires et techniciens par rapport aux ouvriers (cf. tableau A en annexe). Enfin, en milieu de vie professionnelle, les salariés du tertiaire et de la construction sont les plus mobiles en externe tandis que l'intensité de la mobilité interne est croissante avec la taille de l'entreprise quelle que soit la classe d'âge. La taille de l'unité favorise les mobilités internes lorsque la multiplicité des postes et des services permet d'aménager des parcours d'évolution professionnelle en interne, et, à l'inverse, suscite les mobilités externes lorsque le nombre limité d'emplois restreint les opportu-

Graphique V
Évolution par âge des types de sortie du poste occupé en 1998



Lecture : 32,4 % des mobilités des 35-39 ans sont des mobilités externes vers l'emploi.

Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départs en retraite.

Source : enquête FQP 2003.

nités d'évolution interne : moins d'un tiers des salariés des entreprises de 500 salariés et plus quittent leur entreprise sur la période contre une grosse moitié du personnel des entreprises de moins de dix salariés.

Des mobilités plus fréquentes dans les premières années d'ancienneté

Les formes de mobilité en fonction de l'ancienneté montrent des tendances comparables à ce qui a été établi par rapport à l'âge. Ainsi, une forte ancienneté dans l'emploi protège de la mobilité mais cependant accroît le risque d'une mobilité décidée par l'employeur. C'est le principal enseignement de l'estimation des fonctions de survie (cf. encadré 2). Le risque de changement de poste, notamment par la mobilité externe, est surtout élevé au cours des premières années d'ancienneté, après quoi il faiblit de plus en plus à mesure que le temps passé dans l'emploi augmente (cf. graphique VI), tout se passant comme si l'ancienneté permettait de révéler les compétences individuelles non - ou incorrectement - observées au début de la période d'emploi.

L'échéance moyenne la plus courte correspond aux mobilités externes directes entre emplois (cinq ans et demi) alors que les mobilités externes indirectes et les mobilités internes se réalisent en moyenne respectivement, après sept ans et demi et huit ans d'ancienneté. Les mobilités externes à l'initiative de l'employeur sans l'accord du salarié sont un peu plus tardives que les autres, se réalisant en moyenne après six ans et demi à sept ans et demi d'ancienneté.

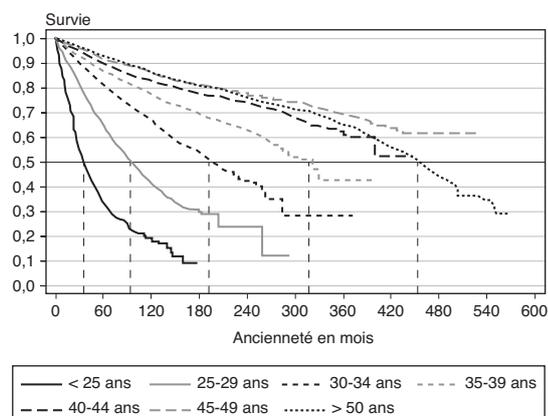
Les mobilités favorables en termes de salaire tant en interne qu'en externe ont plus de chances de survenir lorsque l'ancienneté est faible ou moyenne. Ces mobilités peuvent refléter des réorientations à la suite d'un mauvais appariement initial ou la valorisation d'une expérience professionnelle qui aura été bénéfique. Qu'elles relèvent de la recherche de meilleurs appariements ou de mobilités évolutives en interne, les premières années d'ancienneté dans l'entreprise sont en général le théâtre de repositionnements et de départs fréquents. Au total, la moitié des salariés qui ont connu une mobilité interne valorisée ont changé de poste au cours de leurs cinq premières années et demi d'ancienneté. Mais globalement, les

mobilités les plus concentrées et qui surviennent le plus rapidement sont les changements d'employeur avec hausse de salaire dont les trois quarts interviennent au cours des sept premières années d'ancienneté.

Au même titre que pour l'âge, il semble donc bien exister des durées plus favorables que d'autres pour entreprendre une mobilité professionnelle dont on attend une amélioration des conditions salariales attachées à l'emploi. En outre, les durées de séjour dans le poste sont bien croissantes avec l'âge (cf. graphique VI). Quelle que soit la tranche d'âge, le risque de changement d'emploi décroît avec l'ancienneté. Si, parmi les moins de 25 ans, la moitié des actifs en emploi le quittent au cours de leurs quatre premières années d'ancienneté, ce seuil des 50 % de départs est atteint après plus de 15 ans d'ancienneté chez les 30-34 ans. On assiste donc bien au phénomène d'accroissement de l'ancienneté dans le poste occupé à mesure que l'âge s'accroît, constat qui va aussi de pair avec le ralentissement du rythme de progression de carrière tout au long du cycle de vie.

De nettes différenciations s'observent selon que la mobilité est interne ou externe à l'entreprise. Aux environs de cinq années d'ancienneté dans l'entreprise, la moitié des individus les plus jeunes (moins de 30 ans) ont été mobiles en dehors de l'entreprise, alors que 20 % ont connu une évolution professionnelle interne. Pour les tranches d'âges supérieures à 40 ans, les risques de mobilité externe comme

Graphique VI
Fonctions de survie dans l'emploi selon l'ancienneté et l'âge



Lecture : après 40 mois d'emploi, la moitié des moins de 25 ans sont encore dans le même emploi (survie : probabilité de n'avoir pas encore été mobile au mois t).

Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départs en retraite.

Source : enquête FQP 2003.

Encadré 2

MODÉLISATION DES DURÉES TRONQUÉES, L'APPROCHE PAR LES MODÈLES DE DURÉE

Le recours aux modèles de durée est motivé essentiellement pour deux raisons. D'une part, il s'agit d'une technique d'estimation appropriée dès lors que l'on se trouve en présence de durées censurées, c'est-à-dire qui renvoient à des situations d'emploi en cours à la date de l'enquête (2003). D'autre part, et c'est là la justification majeure, ces modèles nous permettent d'estimer les risques de sortie du poste (de l'entreprise), compte tenu de l'ancienneté dans le poste (l'entreprise) et ainsi de mettre en relation des effets du temps (l'ancienneté) sur la mobilité, celle-ci pouvant être appréhendée sous des formes variables (mobilité interne/externe, vers l'emploi, le chômage etc.). Ces modèles nous servent donc à mesurer les interrelations entre les effets de générations (les différents âges) et l'expérience (saisie à travers la durée passée dans l'emploi occupé en 1998). Différentes formes d'estimation ont été mises en œuvre, selon le degré de paramétrisation du modèle. L'estimateur de Kaplan-Meier a permis dans un premier temps d'obtenir les fonctions de survie et de risque cumulé dans le poste (l'entreprise) selon l'âge, le sexe, ou les types de mobilités. Dans ce dernier cas, c'est un estimateur non paramétrique à risques concurrents qui a été retenu.

L'estimateur non paramétrique de Kaplan-Meier s'obtient par une estimation de la fonction de risque à chaque instant du temps où survient une sortie du poste (de l'entreprise). Supposons qu'il y ait q points du temps auxquels surviennent des sorties, que l'on note :

$$t_1 < t_2 < t_3 < \dots < t_q$$

Notons également :

E_i : le nombre d'épisodes se terminant par une mobilité en t_i

Z_i : le nombre d'épisodes censurés à droite en $[t_{i-1}, t_i)$

R_i : le nombre d'épisodes dans l'ensemble à risque, c'est-à-dire dont la date de début est inférieure à t_i et la date de fin supérieure à t_i .

L'estimateur de la fonction de survie est donné par l'expression suivante :

$$\hat{S} = \prod_{i: t_i < t} \left(1 - \frac{E_i}{R_i} \right)$$

Les formes non paramétriques d'estimation des durées ne permettent de prendre en compte que de manière très simplifiée le rôle de facteurs individuels observés. Il est seulement possible d'obtenir l'estimateur de la survie de Kaplan-Meier pour une, voire deux variables.

Afin de prendre en compte simultanément l'effet d'un vecteur de variables explicatives individuelles observées et non observées et de limiter le biais de surparamétrisation tout en contrôlant les biais dus à la présence d'hétérogénéité non observée, un modèle

paramétrique à risque constant par morceaux à distribution mixte (avec une fonction de type gamma) a été estimé. L'intérêt majeur de ce type de modélisation est de limiter le biais de paramétrisation par une forme de dépendance au temps relativement flexible et de limiter le biais de dépendance temporelle par l'introduction d'un terme d'erreur aléatoire représentant l'hétérogénéité individuelle non observable (Heckman et Singer, 1984 ; Han et Hausman, 1990). La mise en œuvre d'un tel modèle requiert de définir des intervalles de temps sur lesquels le risque de transition est supposé constant.

Le choix des intervalles de temps (en mois) a été guidé par deux critères : à la fois à partir de l'estimation des risques instantanés de transition par l'approche non paramétrique en procédant à des coupures aux niveaux des pics d'intensité, et par un souci d'équilibrer, en termes d'effectifs, les individus présents dans chacun des intervalles de temps. Le nombre de « morceaux » retenus *in fine* est de sept : [0,18[, [18,30[, [36,42[, [42,66[, [66,114[, [114,162[, [162, +[répartis comme suit dans le tableau ci-dessous :

Intervalles de temps (en mois)	Pourcentage d'individus présents par intervalle
[0-18[20,1
[18-30[18,4
[30-42[17,2
[42-66[16,1
[66-114[13,7
[114-162[8,9
[162- [5,6

Étant donnés les intervalles de temps, le taux de transition vers une mobilité k est défini comme suit :

$$h_k(t) = \exp \left\{ \alpha_i^{(k)} + X^{(k)} \beta^{(k)} \right\} \text{ si } t \in I_i$$

avec X , un vecteur de variables individuelles et β le vecteur des coefficients à estimer. L'estimation recourt au maximum de vraisemblance et la fonction de risque est spécifiée comme étant à risques proportionnels (pour plus de détails, voir par exemple Blossfeld, Golsch et Röhwer, 2007). Les tableaux de résultats font apparaître des risques relatifs.

Les estimations sont conduites sur l'ensemble de la population, sur trois grandes catégories d'âge pour distinguer trois étapes de la carrière : le début avant 30 ans, le milieu de 30 à 44 ans et la dernière partie à partir de 45 ans. Enfin, des estimations spécifiques ont été conduites sur des strates plus fines d'âge pour examiner l'incidence variable d'événements des parcours de vie sur les mobilités qui conduisent, de manière transitoire ou durable, au chômage ou à l'inactivité. Six intervalles de temps à risque constant ont alors été retenus.

interne faiblissent et la mobilité externe directe vers un autre emploi devient plus rare que la mobilité interne. La jeunesse se combine étroitement à l'ancienneté pour montrer que les mobilités externes mais aussi internes surviennent à des anciennetés faibles ou moyennes et à des âges où se constituent les carrières, soit avant 40 ans. Au-delà, certaines caractéristiques individuelles ou professionnelles génèrent des risques de mobilité plus élevés et donc réduisent les anciennetés. Bien que les logiques de mobilité sous-jacentes puissent être diverses (cf. tableau 3), il apparaît néanmoins que certaines caractéristiques se retrouvent systématiquement associées aux mobilités, externes ou internes. C'est le cas notamment pour le diplôme de l'enseignement supérieur acquis en formation initiale. Globalement, les plus mobiles sont les plus diplômés, exception faite des plus de 45 ans qui quittent l'entreprise. Pour les moins de 30 ans, une plus forte propension à la mobilité se retrouve parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, parmi les individus travaillant à temps partiel, ou ceux dont de multiples contraintes pèsent sur leur rythme de travail (2). Ils ont des anciennetés plus faibles mais une logique plus marquée de progression de carrière ou plus simplement d'amélioration de la qualité de l'emploi occupé. À l'inverse, les seniors connaissant des mobilités internes ont des profils caractérisés par l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur en formation initiale et un niveau de qualification élevé (cadre, profession intermédiaire ou technicien), laissant présager que les mobilités résultent davantage d'effets de sélection.

L'arrivée des enfants augmente la mobilité des femmes vers le chômage ou l'inactivité

L'âge, comme déterminant des événements biographiques au cours du cycle de vie, amène aussi à considérer l'effet de plusieurs dimensions d'ordre familial dans la mesure des risques de mobilité. Le mode de vie, le mariage, la naissance des enfants pèsent sur les formes de la mobilité professionnelle, notamment pour les femmes. D'autant que certains événements biographiques peuvent être plus critiques à certains âges de la vie qu'à d'autres.

Ceux qui ne se sont jamais mariés sont plus mobiles que les personnes qui se sont mariées une fois, avec un risque relatif encore plus net en externe qu'en interne (cf. tableaux A et B en annexe). Les remariages s'effectuant sur la période étudiée induisent (3) une augmentation de la mobilité externe directe vers l'emploi au détriment de la mobilité vers l'inactivité ou le chômage pour les hommes alors que l'inverse est observé pour les femmes (cf. tableau 4). En effet, celles-ci ont près de 39 % de chances de connaître une mobilité vers le chômage ou l'inactivité en quittant leur employeur contre un peu plus de 21 % de chances de gagner directement un autre emploi.

2. Sur ce point, voir les travaux de Amossé et Gollac (2008).
3. Que cette mobilité intervienne avant ou après le mariage.

Tableau 3
Profil des mobiles

	Moins de 30 ans		30-44 ans		45 ans et plus	
	Mobilité externe	Mobilité interne	Mobilité externe	Mobilité interne	Mobilité externe	Mobilité interne
Diplôme de l'enseignement supérieur <i>Diplôme de l'enseignement secondaire ou aucun diplôme</i>	+	+	+	+		+
Technicien-profession intermédiaire Cadre <i>Employé et indépendants</i>				+		+
Activité à temps partiel <i>Activité à temps plein</i>			+		+	
Nombre de contraintes sur le rythme de travail Contrat temporaire (CDD ou intérim) <i>CDI ou à son compte</i>	+	+	+	+	+	+

Lecture : un diplôme de l'enseignement supérieur est une caractéristique qui joue positivement et significativement sur la mobilité par rapport à un diplôme de l'enseignement secondaire ou aucun diplôme.
Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départs en retraite.
Source : enquête FQP 2003, Insee.

Si l'on s'intéresse aux personnes qui vivent seules (4), elles ont plus de chances de connaître une mobilité externe que les individus en couple avec enfant, notamment aux âges de milieu de vie active (cf. tableaux A en annexe et 5). De leur côté, les personnes en couple sans enfant s'avèrent les moins favorisées en matière de mobilité interne. Les hommes non mariés par exemple se signalent par une plus forte disposition à la mobilité. Pour les femmes, c'est le fait d'avoir été mariée plusieurs fois ou de se marier ou remarier au cours de la période étudiée qui influe positivement sur leur risque de mobilité (cf. tableau B en annexe).

Ces observations sont en concordance avec l'effet du mode de vie, les hommes seuls étant significativement plus mobiles que dans l'ensemble des autres modes de vie, avec notamment un risque significatif de passage par le chômage avec la mobilité. Par rapport aux femmes vivant en couple avec des enfants, celles qui sont seules, avec ou sans enfant, ou bien en couple sans enfant, présentent un risque accru de mobilité (cf. tableau B en annexe).

Encore plus que la situation matrimoniale ou le mode de vie, le nombre d'enfants pèse sur la mobilité des femmes et d'autant plus que la ou les naissances interviennent sur la période observée. La fréquence des mobilités vers le chômage ou l'inactivité s'élève ainsi de 23 à 44 % pour les femmes qui ont eu au moins un enfant depuis cinq ans alors qu'elle reste stable autour de 16 % pour les hommes (cf. tableau 4). Le fait d'avoir

eu deux enfants ou plus augmente encore ce type de mobilité pour les femmes (51 %) alors que le même événement suscite un accroissement de trois points du taux de mobilités externes directes vers un autre emploi, pour les hommes.

Au total, s'agissant des femmes, le nombre d'enfants et le fait d'avoir un ou plusieurs enfants en bas âge (moins de cinq ans) induit une hausse de la mobilité conduisant à du chômage ou à un retrait du marché du travail, signe que gestion de carrière et investissement familial ne sont pas toujours des objectifs faciles à conjuguer. Pour les hommes, c'est leur chance de réaliser une mobilité externe directe entre emplois qui en bénéficie, avec une fréquence de changement de 12 points plus élevée qu'en moyenne pour les pères d'au moins deux enfants en bas âge (cf. tableau 4).

Ces résultats font écho aux études montrant que pour les femmes et les hommes en couple, les naissances ont des répercussions plutôt négatives sur l'emploi des premières alors que les carrières des seconds en tirent souvent avantage (Couppié et Epiphane 2007 ; Pailhé et Solaz, 2007). Les naissances et la situation matrimoniale semblent en revanche assez neutres au regard de l'implication de l'employeur dans la mobilité. Ce sont les personnes non mariées

4. Il n'y a pas forcément concordance entre le fait de n'avoir jamais été marié et de vivre seul. Ainsi, 32 % des individus qui vivent seuls ont été mariés une fois et les trois quarts des gens qui n'ont jamais été mariés ne vivent pas seuls.

Tableau 4
Mobilités au cours des cinq dernières années et événements du parcours de vie selon le sexe

							En %
		Non marié à la date de l'enquête	Marié ou remarié depuis 5 ans	Naissance d'au moins un enfant depuis 5 ans	Naissance de 2 enfants ou plus depuis 5 ans	Pas d'enfant né depuis 5 ans	Ensemble
Mobilité externe (1)	Hommes	51,0	47,4	46,5	49,6	34,1	37,0
	Femmes	54,0	60,0	63,1	70,1	37,2	42,8
Mobilité externe vers l'emploi	Hommes	29,0	29,6	30,1	32,8	17,3	20,3
	Femmes	23,4	21,2	19,4	18,7	14,2	15,4
Mobilité vers le chômage ou l'inactivité	Hommes	22,0	17,8	16,4	16,8	16,8	16,7
	Femmes	30,6	38,8	43,7	51,3	23,0	27,5
Mobilité en tout ou partie à l'initiative de l'employeur (2)	Hommes	20,6	14,9	15,4	14,7	15,0	15,1
	Femmes	21,9	19,9	18,7	17,4	18,0	18,2

1. mobilité externe quel que soit l'état d'arrivée (emploi, chômage, inactivité).
2. il s'agit de mobilité externe.

Lecture : 54,0 % des femmes non mariées à la date de l'enquête ont quitté l'entreprise dans laquelle elles travaillaient 5 ans auparavant, 30,6 % d'entre elles se sont retrouvées au chômage ou inactive à l'issue de cette sortie.

Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départs en retraite, données pondérées.

Source : enquête FQP 2003, Insee.

pour lesquelles on recense un risque accru de cette modalité de mobilité. Une investigation spécifique sur la mobilité externe initiée par l'employeur sans l'aval du salarié confirme que les célibataires, les personnes vivant seules ou en situation monoparentale sont plus exposées à cette modalité de sortie. Le nombre total d'enfants accroît aussi significativement ce risque. Il apparaît par ailleurs que les événements biographiques évoqués ont une incidence variable selon l'âge auquel ils interviennent. C'est ainsi qu'entre 30 et 40 ans, la situation matrimoniale, les naissances, le nombre d'enfants ou le mode de vie ont l'effet le plus significatif sur les mobilités qui aboutissent à du chômage ou de l'inactivité (cf. tableau 5).

Des mobilités qui s'organisent aussi au sein du couple

Il est probable que la vie en couple puisse expliquer une partie des mobilités (ou les non-mobilités), notamment si l'on considère que le salaire de réserve, influant sur la décision de participation au marché du travail, n'est

plus celui de l'individu mais celui du couple (Blundell, Chiappori, Magnac et Meghir, 2005), cette modification étant elle-même sensible à la différenciation par genre. Compte tenu des différences de mobilité entre les hommes et les femmes, on peut avancer l'hypothèse qu'une partie des mobilités féminines trouvent leur origine dans la mobilité professionnelle de leur conjoint. L'enquête offre la possibilité de comparer les conditions de mobilité pour des couples dont les deux membres sont interrogés (cf. encadré 1). Il ressort tout d'abord de cet examen que 63 % des mobilités externes des femmes en couple se soldent par un passage par le chômage ou l'inactivité, alors que seulement 39 % de leurs conjoints y sont confrontés. De surcroît, parmi ces personnes qui connaissent une interruption d'emploi après une mobilité, près de quatre femmes sur dix se retrouvent inactives contre un homme sur cinq. Par ailleurs, lorsqu'il y a eu déménagement au cours des cinq dernières années, 57 % des hommes pour 43 % des femmes déclarent que celui-ci est lié à un motif professionnel. Lorsque c'est le cas, un peu plus de 6 % des hommes contre 35 % des femmes précisent qu'il s'agissait de se rapprocher du lieu de travail du conjoint, que ce lieu de travail ait effectivement changé ou non.

Tableau 5
Estimation de l'impact des dimensions sociodémographiques sur le risque de transition vers le chômage ou l'inactivité selon la catégorie d'âge (1)

Classe d'âge	15-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans
Femme	1,51 ***	2,29 ***	2,41 ***	1,88 ***	1,95 ***
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Marié ou remarié depuis 5 ans	1,01	1,28 *	1,21	1,21	1,06
Non marié	1,24	1,4 **	1,15	1,13	0,88
Remarié	20,2 **	0,57	0,9	1,37	0,94
Marié	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
1 enfant < 5 ans	0,71 *	1,88 ***	2,44 ***	1,31 *	1,50
2 enfants ou plus	0,82	2,39 ***	2,63 ***	2,02 ***	0,97
Aucun enfant < 5 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Nombre d'enfants de moins de 18 ans	1,2	1,18 *	1,23 ***	1,3 ***	1
Mode de vie :					
Seul	0,78	2,92 ***	3,03 ***	2,76 ***	1,88 **
Famille monoparentale	1,13	2,05 ***	1,64 ***	1,37	1,39
Couple sans enfant	0,81	2,54 ***	2,19 ***	2 ***	1,06
Couple avec enfants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Log-vraisemblance	- 1 380,5	- 2 032,5	- 1 856,2	- 1 509,1	- 1 238,8
Effectif	4 439	12 552	16 500	16 267	14 738

1. Modèles comportant une spécification des variables explicatives identique à celle utilisée pour le tableau A de l'annexe (cf. encadré 2 pour la méthode d'estimation).

Lecture : Entre 15 et 29 ans, les femmes ont un risque accru de 51 % par rapport aux hommes de connaître une mobilité externe passant par le chômage ou l'inactivité. *** : significatif au seuil de confiance de 1 %, ** : de 5 %, * : de 10 % d'erreur.

Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départs en retraite.

Source : enquête FQP 2003, Insee, calcul des auteurs.

Il semble donc exister une véritable inégalité devant la mobilité professionnelle pour les hommes et femmes actives en couple dès lors que les arbitrages de carrière se font plus souvent au bénéfice de l'homme et que la compagne doit composer avec cette obligation, assumant le risque de cesser de travailler ou de connaître une interruption d'emploi plus ou moins durable. Il est alors sous-entendu que les conséquences du chômage sont moins sévères pour les femmes que pour les hommes (Ström, 2003), en partie du fait de la division traditionnelle du travail toujours largement à l'œuvre dans les économies développées (Oppenheimer, 2003).

L'estimation des conditions de mobilité externe pour ces hommes et femmes en couple corrobore ces constats (cf. tableau 6). Si la profession de leur épouse ne joue pas pour les hommes, les femmes de cadres sont confrontées à un risque accru de mobilité professionnelle. L'impact du diplôme ne s'exerce pour les femmes qu'à l'encontre de la mobilité vers le chômage ou l'inactivité : la détention d'un diplôme de niveau IV ou d'enseignement supérieur protège du risque de quitter, voire de perdre son emploi. Pour les hommes, c'est la possession d'un diplôme supérieur long qui augmente la mobilité externe d'emploi à emploi. Par ailleurs, travailler à

Tableau 6
Estimation de l'impact des dimensions sociodémographiques sur le risque de mobilité externe des hommes et des femmes en couple (1)

Type de mobilité	Hommes		Femmes	
	Mobilité externe	Dont : mobilité vers le chômage ou l'inactivité	Mobilité externe	Dont : mobilité vers le chômage ou l'inactivité
Nombre d'enfants de moins de 18 ans	1,02	0,95	1,26 ***	1,38 ***
Marié ou remarié depuis 5 ans	1,07	1,06	1,25 **	1,21
Non marié	1,26 **	1,58 ***	1,19 **	0,98
Remarié	20,2 **	0,79	1,67 ***	1,63 ***
Marié	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Mode de vie :				
Couple sans enfant	1,1	1,13	1,69 ***	2,12 ***
Couple avec enfant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
1 enfant < 5 ans	0,71 *	1,06	1,48 ***	2,31 ***
2 enfants ou plus	0,99 ns	1,03	1,67 ***	2,93 ***
Aucun enfant < 5 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau de diplôme :				
Licence et plus	1,64	1,27	1,05	0,67 *
Bac+2	1,22	0,70	1,08	0,67**
Bac-brevet professionnel	1,10	0,8	0,92	0,76 **
Bepc	0,87	0,88	0,84	0,74 **
Cap-Bep	0,82	0,63 ***	0,90	0,87
Aucun diplôme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Profession du conjoint :				
Agriculteur	0,65	0,34	0,76	0,78
Artisan, commerçant	1,01	0,77	1,01	0,89
Cadre, profession libérale	1,13	0,82	1,31 ***	1,27
Profession intermédiaire	1,18	1,13	1,12	1,05
Employé	0,98	0,93	1,10	0,95
Ouvrier	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Log-vraisemblance	- 2 949,58	- 1 533,11	- 3 391,95	- 2 578,96
Effectif	20 575	20 575	19 442	19 442

1. Modèles comportant une spécification des variables explicatives identique à celle utilisée pour le tableau A de l'annexe (cf. encadré 2 pour la méthode d'estimation).

Lecture : les femmes mariées ou remariées depuis cinq ans ont un risque accru de 25 % par rapport à celles qui n'ont pas connu l'événement, de connaître une mobilité externe. *** : significatif au seuil de confiance de 1 %, ** : de 5 %, * : de 10 % d'erreur.

Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départs en retraite, en couple au moment de l'enquête et dont les deux membres ont été interrogés.

Source : enquête FQP 2003, Insee, calcul des auteurs.

temps partiel n'est facteur de mobilité que pour les femmes. De la même façon, seules celles-ci sont concernées par l'influence (positive) du nombre d'enfants et des enfants en bas âge sur la mobilité. Cet effet est évidemment amplifié si l'on considère uniquement la mobilité qui conduit au chômage ou à l'inactivité. Chez elles, le fait aussi d'avoir été marié au moins deux fois ou de se remarier dans la période observée augmente la chance de connaître une mobilité externe alors qu'il n'en est rien pour leurs conjoints.

* *
*

La référence au marché interne dans la gestion des carrières, en accord avec la logique de la grande entreprise ou de la fonction publique, le principe des carrières qui se construisent au cours des 15-20 premières années de vie professionnelle et l'importance de l'âge biologique dans les représentations sociales et institutionnelles en France, semblent perdurer comme en témoignent les observations rapportées ici. Schématiquement, il est rationnel de réaliser des mobilités externes avant 40 ans, après quoi progresser par mobilités internes constitue la stratégie la moins risquée et la plus efficace au regard de l'espérance de gains. Certes, les individus sur le marché du travail, en fonction de leurs caractéristiques individuelles, de leur parcours antérieur, ne sont pas tous égaux devant la mobilité, les femmes moins que d'autres, et certains peuvent sans doute s'affranchir plus facilement des freins que peuvent constituer des seuils d'âge et d'ancienneté. Mais leur mobilité n'en sera pas moins lue à l'aune d'un cadre séquentiel du cycle de vie qui ne semble plus totalement coïncider avec ce que vivent une partie des actifs : précarité durable en début de vie professionnelle, ruptures d'emploi en milieu ou en deuxième partie de carrière, difficultés des pouvoirs publics à valoriser et promouvoir l'employabilité de certaines catégories de salariés en début de vie professionnelle et en fin de carrière (Gautié, 2004).

Tout se passe comme si le modèle de la carrière en vigueur dans les années de plein emploi et

de forte croissance avait toujours cours dans les représentations, malgré une assise empirique axée sur un noyau de plus en plus restreint du salariat. En effet, l'époque est marquée par des réorganisations et restructurations plus fréquentes, notamment au sein du tissu de grandes entreprises, par une réduction des effectifs de la fonction publique et des temps sociaux dont les frontières se distendent (allongement des scolarités, périodes de formation en cours de carrière, séparations et recompositions des ménages, etc.).

Une logique de mobilités défensives et d'ajustement semble prendre de l'ampleur comme tendent à l'indiquer l'intervention des employeurs dans une partie non négligeable des changements d'emploi ou la concentration dans le temps des périodes de valorisation de la mobilité externe. Celles-ci s'exprimeraient au détriment des mobilités stratégiques et anticipatrices, porteuses d'évolutions positives pour l'individu.

Il se peut que les protections attachées socialement à la stabilité dans l'emploi ne soient pas de nature à faciliter l'émergence de mobilités plus offensives où les travailleurs seraient plus légitimes et reconnus dans leur souhait de changer d'emploi et de se réorienter professionnellement. Ces éléments participent des réflexions en cours sur la sécurisation des trajectoires professionnelles. Cette hypothèse de manque d'efficacité individuelle et collective d'une partie des mobilités externes pourrait être mise à l'épreuve par une approche de comparaison internationale où la situation française serait mise en regard de celle des économies anglo-saxonnes qui présentent une forte intensité des mobilités externes.

Par ailleurs, l'ensemble des résultats dégagés ici demanderait à être confirmés par des données longitudinales sur plus longue période, telles que celles que fournissent les DADS, afin de pouvoir distinguer notamment les composantes structurelle et conjoncturelle de ces mobilités et de mieux tenir compte des évolutions des politiques publiques, lesquelles peuvent influencer sur les mobilités qui se réalisent aux extrémités du cycle de vie professionnelle. □

BIBLIOGRAPHIE

- Amossé T. (2003)**, « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », dans *Données Sociales*, Insee, pp. 235-242.
- Amossé T. et Gollac M. (2008)**, « Intensité du travail et trajectoire professionnelle », *Travail et Emploi*, n° 113, pp. 59-73.
- Arrighi J.-J., Gasquet C. et Roux V. (2008)**, « Des mobilités résidentielles de début de carrière moins favorables aux femmes », *Économie et Statistique*, n° 415-416, pp. 61-80.
- Bacache M., Paserot R. et Peltan S. (1996)**, « Conséquences du passage par le chômage sur la carrière professionnelle. Analyse économique d'un stigmate », Direction de la Prévision, document de travail, n° 96-11.
- Blossfeld H. P., Golsch K. et Röhwer G. (2007)**, *Event History Analysis with Stata*, Lawrence Erlbaum Associates.
- Blundell H. P., Chiappori P. A., Magnac T. et Meghir C. (2002)**, « Collective Labour Supply : Heterogeneity and Non Participation », *IZA Discussion Paper*, n° 1875.
- Borjas G. J. (1981)**, « Job Mobility and Earnings over the Life-Cycle », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 34, n° 3, pp. 365-376.
- Burdett K. J. (1978)**, « Employee Search and Quits », *American Economic Review*, vol. 68, pp. 212-220.
- Céreq (2007)**, *Quand la carrière commence ... Les sept premières années de vie active de la génération 98*, Céreq.
- CGP (2003)**, *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Qualifications et Prospective, La documentation Française, Paris.
- Chapoulie S. (2000)**, « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et Statistique*, n° 331, pp. 25-45.
- Chéron A. et Ding G. (2008)**, « La relation entre le niveau du salaire perçu et les transitions d'emploi à emploi en France : une remise en cause des modèles de recherche d'emploi ? », *Économie et Statistique*, n° 412, pp. 3-22.
- 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.
- Couppié T. et Epiphane D. (2007)**, « Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière », Céreq-BREF, n° 241.
- De Grip A., Van Loo J. et Mayhew K. (2002)**, « The Economics of Skills Obsolescence », dans *Research in Labor Economics, Understanding Skills Obsolescence*, JAI Press, Amsterdam/Boston, MA, vol. 1, pp. 1-26.
- Diederichs-Diop L. et Dupray A. (2005)**, « Trajectoire initiale et devenir professionnel en seconde partie de carrière » dans M-E. Joël, J. Wittwer, *Économie du vieillissement – âge et emploi*, tome 1, L'Harmattan, Paris, pp. 251-271.
- DiPrete T. A. et Krecker M. L. (1991)**, « Occupational Linkages and Job Mobility within and across Organizations », *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 10, pp. 91-131.
- Duhautois R. (2006)**, « Instabilité et pérennité des emplois » dans *La qualité de l'emploi*, Collection Repère, La Découverte.
- Dupray A. (2005)**, « Les mobilités en début de vie professionnelle », Céreq-BREF, n° 216.
- Eriksson G. (1991)**, « Human Capital Investments and Labor Mobility », *Journal of Labor Economics*, vol. 9, n° 3, pp. 236-254.
- Forgeot G. et Gautié J. (1997)**, « Insertion des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique*, n° 304-305, pp. 53-74.
- Fougère D. (2003)**, « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires », dans *Les troisièmes entretiens de l'emploi de l'ANPE*, pp. 105-110.
- Gautié J. (2004)**, « Les marchés internes, l'emploi et les salaires », *Revue Française d'Économie*, vol. 28, pp. 33-62.
- Germe J.F. (2001)**, « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation-Emploi*, n° 76, pp. 129-145.
- Gibbons R. et Katz L. F. (1991)**, « Layoffs and Lemons », *Journal of Labor Economics*, vol. 9, n° 4, pp. 351-380.

- Greenwald B. (1986)**, « Adverse Selection in the Labour Market », *Review of Economic Studies*, vol. 53, pp. 325-347.
- Harris M. et Weiss Y. (1984)**, « Job Matching with Finite Horizon and Risk Aversion », *Journal of Political Economy*, vol. 92, pp. 758-779.
- Han A. et Hausman J. (1990)**, « Flexible Parametric Estimation of Duration and Competing Risk Models », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 5, pp. 325-353.
- Heckman J. et Singer B. (1984)**, « Econometric Duration Analysis » *Journal of Econometrics*, vol. 24, n° 1-2, pp. 63-132.
- Holmlund B. et Lang H. (1985)**, « Quit Behaviour under Imperfect Information : Searching, Moving, Learning » *Economic Inquiry*, vol. 33, n° 3, pp. 383-93.
- Johnson W. R. (1978)**, « A Theory of Job Shopping », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 92, no. 2, pp. 261-77.
- Koubi M. (2004a)**, « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 149-171.
- Koubi M. (2004b)**, « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 119-147.
- Laîné F. et Marionni P. (2006)**, « Recrutements et départs des entreprises des salariés âgés de plus de 50 ans », dans *Données Sociales - La société française*, pp. 273-286.
- Larquier (de) G. et Remillon D. (2008)**, « Assistent-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, pp. 13-30.
- Lemistre P., Plassard J.M. (2002)**, « Stratégie de mobilité et rendements de l'ancienneté en France », *Économie et Prévision*, vol. 4, n° 155, pp. 45-60.
- Lollivier S. (1994)**, « L'évolution du marché du travail dans les années quatre-vingt », *Revue Économique*, vol. 45, n° 3, pp. 429-441.
- Lollivier S. (2000)**, « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes », *Économie et Statistique*, n° 334, pp. 49-63.
- Oppenheimer V. K. (2003)**, « Cohabiting and Marriage during Young Men's Career-Development Process », *Demography*, vol. 40, n° 1, pp. 127-149.
- Pailhé A. et Solaz A. (2007)**, « Inflexion des trajectoires professionnelles d'hommes et de femmes après la naissance d'enfants », *Recherches et Prévisions*, n° 90, pp. 5-16.
- Pohl R. et Soleihavoup J. (1981)**, « Entrée des jeunes et mobilité des moins jeunes », *Économie et Statistique*, n° 134, pp. 85-107.
- Prendergast C. (1993)**, « The Role of Promotion in Inducing Specific Human Capital Acquisition », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 108, pp. 523-534.
- Sicherman N. et Galor O. (1990)**, « A Theory of Career Mobility », *Journal of Political Economy*, vol. 98, n° 1, pp. 169-192.
- Simonnet V. et Ulrich V. (2009)**, « La mobilité entre métiers », *Dares Premières Synthèses*, n° 5.3.
- Ström S. (2003)**, « Unemployment and Families : a Review of Research », *Social Service Review*, vol. 77, n° 3, pp. 399-430.
- Thélot C. (1973)**, « Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964 », *Économie et Statistique*, n° 51, pp. 3-32.
- Van Loo J., De Grip A. et De Steur M. (2001)**, « Skills Obsolescence : Causes and Cures », *ROA working paper*, RM-2001/3E.
- Volkoff S., Molinié A.-F. et Jolivet A. (2000)**, *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail*, Centre d'Études de l'Emploi, Dossier n° 16.

Tableau A
Estimation du risque de mobilité par catégorie d'âge – Modèle de durée paramétrique à risques constants par morceaux avec distribution Gamma de l'hétérogénéité non observée

Classes d'âge en 1998	Mobilité externe			Mobilité interne		
	Moins de 30 ans	30-44 ans	45 ans et plus	Moins de 30 ans	30-44 ans	45 ans et plus
Variables du modèle						
Caractéristiques individuelles						
Sexe						
Femme	1,0502	1,0985	1,3264***	0,6727***	0,7728***	0,8818
Homme	Réf.			Réf.		
Niveau de diplôme						
Licence et plus	1,5035***	1,2497**	0,7391*	3,4076***	2,9291***	1,5192**
Bac+2	1,2508**	1,1816	0,8001	2,2042***	1,9951***	0,8638
Bac – brevet professionnel	1,1337	0,9609	0,9899	1,6728***	1,7367***	1,3108
Bepc	1,0009	1,0423	0,7723*	1,2175	1,5051***	1,4209**
Cap-Bep	0,8923	0,9048	0,9505	0,9950	1,3031***	1,0820
Aucun diplôme	Réf.			Réf.		
Redoublement dans le secondaire						
Un seul	1,129**	1,1008*	0,8967	1,0429	1,1512**	1,3843***
Deux ou plus	1,1372	1,1127	1,2024	1,1634	1,2016*	1,5205**
Non renseigné	1,3238*	0,6746***	0,8957	0,2353**	0,5645***	1,0655
Aucun	Réf.			Réf.		
Nationalité						
Français par acquisition	1,055	1,7381***	0,9492	1,0590	1,3427**	0,7940
Étranger	1,0009	1,5835***	1,0402	0,4600**	0,6358**	0,8474
Français de naissance	Réf.			Réf.		
Nombre d'enfants de moins de 18 ans						
	0,9395	1,2303***	1,0475	0,8211***	1,0984***	1,0676
Enfants de moins de 5 ans en 2003						
Un seul	1,1583*	1,5089***	0,5643	0,9481	1,2155***	0,4122
Plusieurs	1,5462***	1,4976***	1,737	0,9731	1,1282	0,8434
Aucun	Réf.			Réf.		
Mode de vie						
Seul	1,1311	1,9008***	1,1237	0,6742**	1,0448	0,8511
À plusieurs sans famille	1,7146**	1,5779	0,7275	0,4392	1,1417	0,6634
Famille monoparentale	1,3183**	1,3996***	1,1078	0,8849	1,0204	1,1286
Couple sans enfant	1,1720	1,3588***	0,9933	0,7867	0,9210	0,6670***
Couple avec enfant(s)	Réf.			Réf.		
Date du dernier mariage						
Dernier entre 1998 et 2003	1,3896***	1,2880***	1,0654	1,1794	1,0472	1,5458
Dernier avant 1998 ou aucun	Réf.			Réf.		
Nombre de mariages						
Jamais marié	1,6342***	1,2225***	0,9324	1,0968	1,1379*	0,8044
Marié deux fois au moins	1,0348	1,0899	1,2693**	0,2322	0,9696	0,8839
Marié 1 fois	Réf.			Réf.		
Divorce des parents pendant la scolarité						
	1,1017	1,2168**	1,1615	1,3277**	1,1089	1,8414***
Déménagement						
Dans la commune	1,1789**	1,2511***	1,5051***	1,0680	1,1515*	1,1939
Autre commune (1)	1,5225***	2,2454***	2,6176***	1,2831**	1,4295***	1,4452***
Aucun	Réf.			Réf.		

Classes d'âge en 1998	Mobilité externe			Mobilité interne		
	Moins de 30 ans	30-44 ans	45 ans et plus	Moins de 30 ans	30-44 ans	45 ans et plus
Variables du modèle						
Caractéristiques professionnelles						
Niveau de qualification en 1998						
Employé	0,8617*	0,9968*	0,9093	1,0501	1,1338	1,7139***
Technicien-Profession intermédiaire	0,8803	0,8744	0,848	1,1818	1,3806***	2,1217***
Cadre	0,8737	1,4033**	1,2206	1,0359	1,5801***	3,1841***
Indépendant	0,6816	0,3410***	0,1840***	1,5426	1,1789	2,0033
<i>Ouvrier</i>		<i>Réf.</i>			<i>Réf.</i>	
Fonction dans l'entreprise						
Production	0,6851***	0,6672***	0,7251**	0,8256	0,9948	1,0933
Installation, maintenance	0,5645***	0,5788***	0,6410**	0,6927*	0,8910	0,6749
Nettoyage	1,2720**	1,0126	0,7699*	0,8490	0,8549	0,6697
Logistique	0,7246**	0,9364	0,7577	0,7286	1,0011	0,8271
Secrétariat	0,6563***	0,6550***	0,6294***	1,1010	1,1419	1,0863
Gestion, comptabilité	0,6514***	0,6575***	0,7277**	0,8568	0,9826	0,9811
Recherche	0,6504***	0,7391**	1,1823	0,8632	0,9993	0,9884
Enseignement	0,5272***	0,3563***	0,3863***	0,6316*	0,7468	0,4586**
Santé	0,5888***	0,6097***	0,5478***	0,6606*	0,5571***	0,6661
Autre	0,7559***	0,7705***	0,676***	0,7582*	0,8941	0,9925
Non renseigné	0,8151	2,2512***	4,316***	0,0169***	0,0512***	0,0957***
<i>Commerciale</i>		<i>Réf.</i>			<i>Réf.</i>	
Statut du contrat en 1998						
CDD	4,6813***	9,8775***	8,5297***	2,3608***	1,6914***	2,0591***
Intérim	8,3179***	20,8216***	23,2309***	2,8394***	2,1824***	2,9534*
<i>CDI ou à son compte</i>		<i>Réf.</i>			<i>Réf.</i>	
Durée du travail en 1998						
Temps partiel	1,2573***	1,1517*	1,2933***	0,7488**	0,9348	1,2639
<i>Temps plein</i>		<i>Réf.</i>			<i>Réf.</i>	
Nombre de contraintes sur le rythme de travail	1,0594**	1,1183***	1,118***	1,0623*	1,0707***	1,0046
Mobilité salariale pour accéder au poste de 1998						
Salaire plus élevé	0,6748***	0,8001**	0,9244	0,9652	0,7314***	0,3166***
Salaire stable	1,0404	1,0411	1,3309	1,0888	0,9664	0,4449***
Salaire moins élevé	0,8827	1,2216*	1,2021	0,5924***	0,5345***	0,2305***
Non renseigné	0,1071***	0,1181	0,2835***	-	0,0120***	-
<i>Premier poste</i>		<i>Réf.</i>			<i>Réf.</i>	
Taille de l'entreprise						
1-9	1,8549***	3,0046***	3,0699***	0,3341***	0,2597***	0,2426***
10-49	1,6452***	2,2383***	2,4344***	0,6247***	0,4071***	0,2454***
50-99	1,4402***	1,7865***	1,4555***	0,9148	0,6484***	0,6711*
100-499	1,3692***	1,47***	1,6691***	0,9340	0,7609***	0,7148**
<i>500 et +</i>		<i>Réf.</i>			<i>Réf.</i>	
Secteur d'activité						
Industrie	0,8964	0,8004***	0,9480	1,0327	0,9987	1,0316
Construction-Btp	0,9530	1,3869***	1,0871	1,0079	0,9100	0,6267*
Agriculture	0,8961	0,5798***	0,5083***	0,5074	0,6718	1,4699
Non renseigné	1,4273**	1,8542***	2,3410***	0,7157	0,5700***	0,3721*
<i>Services</i>		<i>Réf.</i>			<i>Réf.</i>	
Taux de chômage dans la zone d'emploi	0,9906	1,0017	1,0138	1,0019	0,9950	0,9942

Classes d'âge en 1998	Mobilité externe			Mobilité interne		
	Moins de 30 ans	30-44 ans	45 ans et plus	Moins de 30 ans	30-44 ans	45 ans et plus
Variables du modèle						
Constantes par morceaux						
c1	0,0028***	0,00037***	0,00031***	0,0019***	0,0004***	0,0004***
c2	0,0052***	0,00066***	0,00052***	0,0032***	0,0008***	0,0010***
c3	0,0065***	0,00076***	0,00057***	0,0039***	0,0013***	0,0013***
c4	0,0087***	0,0009***	0,00081***	0,0044***	0,0015***	0,0018***
c5	0,0117***	0,00111***	0,00073***	0,0079***	0,0015***	0,0016***
c6	0,0198***	0,00155***	0,00097***	0,0099***	0,0021***	0,0016***
c7	0,0064***	0,0022***	0,00142***	0,0120***	0,0029***	0,0023***
Log de la variance de la Loi Gamma	- 0,9549***	- 0,3628*	- 0,5285**	- 2,6065	- 15,8464	- 14,5859
Theta (2)	0,3848***	0,6957 *	0,5895**	0,0738	1,3.10 ⁻⁷	4,63.10 ⁻⁷
Log-vraisemblance	- 5020,3	- 7231,1	- 4014,4	- 1957,2	- 3905,6	- 1583,11
Effectif	4 483	9 123	5 526	4 483	9 123	5 526
<p>1. Arrondissement pour Marseille, Lyon ou Paris.</p> <p>2. Theta = exp(- 0,9549) est le paramètre de la variance de la loi Gamma d'hétérogénéité non observée, avec ici des variances significativement non nulles. Le test du ratio de vraisemblance pour Theta est toujours significatif au seuil de 1 % pour la mobilité externe quelle que soit la classe d'âge.</p>						

Lecture : *** : significatif au seuil de 1 % ; ** : au seuil de 5 % ; * : au seuil de 10 % d'erreur.
Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départ en retraite.
Source : enquête FQP 2003

Tableau B
Estimations du risque de mobilité interne et externe, par sexe – modèles de durée paramétriques à risques constants par morceaux avec distribution Gamma de l'hétérogénéité non observée

Variables du modèle	Mobilité interne	Mobilité externe (emploi-chômage-inactivité)	Mobi-lité vers chômage-inactivité	Mobilité externe (emploi-chômage-inactivité)		Mobilité vers chômage-inactivité	
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Caractéristiques individuelles							
Sexe							
Femme	0,7644***	1,0921***	1,7456***	-	-	-	-
Homme		Réf.		-	-	-	-
Âge en 1998							
Moins de 25 ans	2,9199***	2,9716***	2,6918***	2,9941***	2,7435***	2,7613***	2,2230***
25-29 ans	1,7830***	1,7774***	1,6149***	1,8149***	1,7010***	1,6321***	1,4793***
30-34 ans		Réf.			Réf.		
35-39 ans	0,8803**	0,6776***	0,7356***	0,6644***	0,7043***	0,8212*	0,7442***
40-44 ans	0,6509***	0,4743***	0,5601***	0,4606***	0,5062***	0,6250***	0,5865***
45-49 ans	0,5389***	0,4079***	0,6106***	0,3618***	0,4715***	0,6783***	0,5999***
50-54 ans	0,3684***	0,4142***	0,8059**	0,3628***	0,4852***	0,9337	0,7526**
55 ans et plus	0,2680***	0,5973***	1,3365***	0,5008 *	0,7290**	1,5618**	1,2456
Niveau de diplôme							
Licence et plus	2,5841***	1,2368***	0,7704***	1,4266***	1,1350	0,8461	0,7071***
Bac+2	1,8112***	1,1249*	0,7705***	1,1495	1,1084	0,7233**	0,7605**
Bac – brevet professionnel	1,5484***	1,0199	0,8538**	1,1253	0,9626	0,8446	0,8454*
Bepc	1,3999***	0,9704	0,9280	0,9948	0,9393	0,9426	0,8946
Cap-Bep	1,1849***	0,9107**	0,8425***	0,8820**	0,9499	0,7503***	0,9331
Aucun diplôme		Réf.				Réf.	
Redoublement dans le secondaire							
Un seul	1,1498***	1,0760**	1,0527	1,1129**	1,0292	1,0372	1,0624
Deux ou plus	1,2335***	1,1288**	1,2116**	1,0713	1,1587*	1,2565*	1,1509

	Mobilité interne	Mobilité externe (emploi-chômage-inactivité)	Mobilité vers chômage-inactivité	Mobilité externe (emploi-chômage-inactivité)		Mobilité vers chômage-inactivité	
Variables du modèle				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Non renseigné <i>Aucun</i>	0,7026***	0,9808 <i>Réf.</i>	0,9897	1,0149	0,9169	1,0294 <i>Réf.</i>	0,9203
Nationalité							
Français par acquisition	1,0751	1,2826***	1,4373***	1,4708***	1,1257	1,7905***	1,2047
Étranger <i>Français de naissance</i>	0,5703***	1,2233*** <i>Réf.</i>	1,5630***	1,4419***	0,9987	1,9988*** <i>Réf.</i>	1,1774
Nombre d'enfants de moins de 18 ans	1,0618**	1,0818***	1,1122***	1,0265	1,1475***	0,9967	1,2218***
Enfants de moins de 5 ans en 2003							
Un seul	0,9953	1,1872***	1,4718***	1,0576	1,3525***	1,0516	2,0149***
Plusieurs <i>Aucun</i>	0,8822	1,3397*** <i>Réf.</i>	1,7991***	1,1361	1,6024***	1,0558 <i>Réf.</i>	2,7113***
Mode de vie							
Seul	0,8816	1,3647***	1,5928***	1,2066**	1,4991***	1,3330**	1,9073***
À plusieurs sans famille	0,7944	1,3987**	1,6257**	1,0154	1,8547***	1,0357	2,4709***
Famille monoparentale	0,9997	1,3011***	1,4128***	1,0208	1,4362***	1,1547	1,5086***
Couple sans enfant <i>Couple avec enfant(s)</i>	0,7931***	1,1884*** <i>Réf.</i>	1,2954***	1,0827	1,3141***	1,1405 <i>Réf.</i>	1,4912***
Date du dernier mariage							
Dernier entre 1998 et 2003 <i>Dernier avant 1998 ou aucun</i>	1,1546**	1,1074** <i>Réf.</i>	1,1335*	1,0638	1,1654**	1,1360 <i>Réf.</i>	1,1689*
Nombre de mariages							
Jamais marié	1,1238**	1,1559***	1,1842***	1,2461***	1,0606	1,4263***	0,9973
Marié deux fois au moins <i>Marié 1 fois</i>	0,9331	1,3069*** <i>Réf.</i>	1,2028**	1,1502	1,4654***	0,9093 <i>Réf.</i>	1,4528***
Divorce des parents pendant la scolarité	1,2138***	1,0895*	1,1804**	1,1189	1,0656	1,3832***	1,0307
Déménagement							
Dans la commune	1,1743**	1,2655***	1,3147***	1,2003***	1,3367***	1,2476**	1,4162***
Autre commune (1) <i>Aucun</i>	1,4043***	1,8537*** <i>Réf.</i>	1,9433***	1,7728***	1,9712***	1,8015*** <i>Réf.</i>	2,1325***
Caractéristiques professionnelles							
Niveau de qualification en 1998							
Employé	1,2111***	0,9426	0,9599	0,8894*	1,0101	0,9523	0,9395
Technicien-Profession intermédiaire	1,4654***	0,9062*	0,8782	0,9951	0,8257*	1,0409	0,7626*
Cadre	1,6657***	1,2314***	1,1679	1,3305***	1,1058	1,3830**	0,9380
Indépendant <i>Ouvrier</i>	1,5713*	0,3503*** <i>Réf.</i>	0,2675***	0,5930	0,3562***	0,2648* <i>Réf.</i>	0,3173***
Fonction dans l'entreprise							
Production	1,0001	0,7151***	0,7793***	0,6646***	0,8301*	0,7333**	0,9144
Installation, maintenance	0,8161**	0,6097***	0,6233***	0,5823***	0,5346	0,6216***	0,6067
Nettoyage	0,7957*	1,0087	0,8547	1,2405	0,9318	1,2672	0,8610
Logistique	0,9002	0,8405**	0,8808	0,8289*	0,8391	0,8803	0,9516
Secrétariat	1,1635*	0,7061***	0,7684***	0,7675	0,7175***	1,2257	0,7659***
Gestion, comptabilité	0,9838	0,7137***	0,7599***	0,6591***	0,7455***	0,7954	0,7416***
Recherche	0,9948	0,8155**	0,7872*	0,7707**	0,8397	0,7313*	0,8725
Enseignement	0,6414***	0,4601***	0,4061***	0,5343***	0,4582***	0,4919***	0,4307***
Santé	0,604***	0,6087***	0,5188***	0,5177***	0,6593***	0,4800**	0,5517***
Autre <i>Non renseigné</i>	0,8908	0,7688***	0,7547***	0,7672***	0,7607***	0,7857* <i>Réf.</i>	0,7779**
	0,0538***	2,0540***	2,9183***	1,2311	2,2780***	3,2435	2,4136***

	Mobilité interne	Mobilité externe (emploi-chômage-inactivité)	Mobilité vers chômage-inactivité	Mobilité externe (emploi-chômage-inactivité)		Mobilité vers chômage-inactivité	
	Variables du modèle			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<i>Commerciale</i>	Réf.			Réf.			
Statut du contrat en 1998							
CDD	1,9039***	5,3808***	9,6899***	5,2511***	5,3270***	10,5069***	8,5192***
Intérim	2,2250***	10,2805***	12,9649***	11,4864***	9,0976***	13,9350***	11,7156***
<i>CDI ou à son compte</i>	Réf.			Réf.			
Durée du travail en 1998							
Temps partiel	0,8900	1,2343***	1,336***	1,3995***	1,2271***	1,3381**	1,3308***
<i>Temps plein</i>	Réf.			Réf.			
Nombre de contraintes sur le rythme de travail							
	1,0614***	1,0881***	1,1024***	1,0791***	1,0999***	1,0703**	1,1257***
Mobilité salariale pour accéder au poste de 1998							
Salairé plus élevé	0,7449***	0,7823***	1,0076	0,7967***	0,7479***	0,9750	0,9817
Salairé stable	0,9398	1,0693	1,4222***	1,1550**	0,9456	1,4771***	1,2508**
Salairé moins élevé	0,5060***	1,0945	1,4784***	1,1860*	0,9726	1,6424***	1,2545*
Non renseigné	0,0062***	0,1599***	0,3750***	0,1036**	0,1994***	0,3075***	0,3959***
<i>Premier poste</i>	Réf.			Réf.			
Taille de l'entreprise							
1-9	0,2724***	2,3043***	2,3753***	2,9104***	1,8522***	3,3806***	1,8270***
10-49	0,4525***	1,9405***	1,9080***	2,3816***	1,5343***	2,3557***	1,5940***
50-99	0,7195***	1,5236***	1,4629***	1,7705***	1,2792***	1,7387***	1,2544**
100-499	0,7978***	1,4418***	1,4114***	1,5166***	1,3548***	1,4367***	1,3456***
<i>500 et +</i>	Réf.			Réf.			
Secteur d'activité							
Industrie	1,0102	0,8620***	0,9837	0,7839***	1,0209	0,9729	1,0244
Construction-Btp	0,8586	1,1342**	0,9774	1,0716	1,3438*	0,9155	1,3697
Agriculture	0,8019	0,6731***	0,5254***	0,6305***	0,7414**	0,5157***	0,5501***
Non renseigné	0,5829***	1,6745***	2,0959***	1,4470***	1,7523***	2,4196***	1,9165***
<i>Services</i>	Réf.			Réf.			
Taux de chômage dans la zone d'emploi							
	0,9978	1,0006	1,0145**	0,9978	1,0024	1,0178*	1,0103
Constantes par morceaux							
c1	0,00062***	0,0009***	0,0002***	0,0010***	0,0009***	0,0002***	0,0003***
c2	0,0011***	0,0016***	0,0003***	0,0018***	0,0015***	0,0003***	0,0005***
c3	0,0016***	0,0019***	0,0003***	0,0021***	0,0018***	0,0003***	0,0006***
c4	0,0019***	0,0023***	0,0004***	0,0028***	0,0019***	0,0004***	0,0007***
c5	0,00206***	0,0024***	0,0005***	0,0026***	0,0025***	0,0004***	0,0009***
c6	0,00254***	0,0030***	0,0006***	0,0032***	0,0031***	0,0006***	0,0011***
c7	0,00334***	0,0039***	0,0009***	0,0047***	0,0035***	0,0009***	0,0013***
Log de la variance de la Loi Gamma							
Gamma	- 16,104	- 0,9459***	- 0,1164	- 0,8787	- 1,148***	0,0087	- 0,4162***
Theta (2)	1,01 10 ⁻⁷	0,3883***	0,8901	0,4153 *	0,3171***	1,0087	0,6596***
Log-vraisemblance	- 7568,5	- 16370,1	- 11108,4	- 8499,4	- 7555,1	- 5012,7	- 5952,5
Effectif	19 132	19 132	19 132	10 541	8 591	10 541	8 591

1. Arrondissement pour Marseille, Lyon ou Paris.
2. Theta est le paramètre de la variance de la loi Gamma d'hétérogénéité non observée.

Lecture : *** : significatif au seuil de 1 % ; ** : au seuil de 5 % ; * : au seuil de 10 % d'erreur.
Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départ en retraite.
Source : enquête FQP 2003.

Tableau C

Estimations du risque de mobilité interne selon qu'une hausse du salaire est observée ou non – modèles de durée paramétriques à risques constants par morceaux avec distribution Gamma de l'hétérogénéité non observée

Variables du modèle	Mobilité interne accompagnée d'une hausse de salaire	Mobilité interne sans hausse de salaire
Caractéristiques individuelles		
Sexe		
Femme	0,6810***	0,5844***
Homme	<i>Réf.</i>	
Âge en 1998		
Moins de 25 ans	2,9430***	3,2214***
25-29 ans	1,7606***	1,8619***
30-34 ans	<i>Réf.</i>	
35-39 ans	0,6500***	0,6060***
40-44 ans	0,4196***	0,3749***
45-49 ans	0,3000***	0,2207***
50-54 ans	0,1638***	0,1284***
55 ans et plus	0,0368***	0,0331***
Niveau de diplôme		
Licence et plus	2,4849***	2,4663***
Bac+2	1,6645***	1,9603***
Bac – brevet professionnel	1,5388***	1,3410***
Bepc	1,3266**	1,0673
Cap-Bep	1,0666	1,0389
Aucun diplôme	<i>Réf.</i>	
Redoublement dans le secondaire		
Un seul	1,1084*	1,0153
Deux ou plus	1,1078	1,0441
Non renseigné	0,6031***	0,9841
Aucun	<i>Réf.</i>	
Nationalité		
Français par acquisition	1,0810	1,1861
Étranger	0,6438**	0,8835
Français de naissance	<i>Réf.</i>	
Nombre d'enfants de moins de 18 ans		
	0,9929	1,0033
Enfants de moins de 5 ans en 2003		
Un seul	0,9904	1,0057
Plusieurs	0,9580	0,9493
Aucun	<i>Réf.</i>	
Mode de vie		
Seul	0,9786	1,0670
À plusieurs sans famille	0,5151	1,0462
Famille monoparentale	1,0087	1,1046
Couple sans enfant	0,8349*	1,0483
Couple avec enfant(s)	<i>Réf.</i>	
Date du dernier mariage		
Dernier entre 1998 et 2003	0,9789	1,1888**
Dernier avant 1998 ou aucun	<i>Réf.</i>	
Nombre de mariages		
Jamais marié	0,9650	1,1399*
Deux fois au moins	1,2082	1,2413

Variables du modèle	Mobilité interne accompagnée d'une hausse de salaire	Mobilité interne sans hausse de salaire
<i>Marié une fois</i>	<i>Réf.</i>	
Divorce des parents pendant la scolarité	1,1421	1,0534
Déménagement		
Dans la commune	1,2034**	1,2420***
Autre commune (1)	1,3422***	1,5266***
<i>Aucun</i>	<i>Réf.</i>	
Caractéristiques professionnelles		
Niveau de qualification en 1998		
Employé	1,1941*	0,9367
Technicien-Profession intermédiaire	1,5430***	0,8811
Cadre	1,9030***	1,2320*
Indépendant	0,7854	0,6953
<i>Ouvrier</i>	<i>Réf.</i>	
Fonction dans l'entreprise		
Production	0,8922	0,5657***
Installation, maintenance	0,7861*	0,5785***
Nettoyage	0,8402	1,0869
Logistique	0,8530	0,7489**
Secrétariat	1,1816	0,5327***
Gestion, comptabilité	0,8962	0,6824***
Recherche	0,8665	0,7550**
Enseignement	0,5319***	0,5071***
Santé	0,4926***	0,5752***
Autre	0,9059	0,7290***
Non renseigné	0,0684***	0,5517**
<i>Commerciale</i>	<i>Réf.</i>	
Statut du contrat en 1998		
CDD	2,0520***	1,8612***
Intérim	1,3948	2,8613***
<i>CDI ou à son compte</i>	<i>Réf.</i>	
Durée du travail en 1998		
Temps partiel	0,9290	1,4055***
<i>Temps plein</i>	<i>Réf.</i>	
Nombre de contraintes sur le rythme de travail	1,0601**	1,1049***
Mobilité salariale pour accéder au poste de 1998		
Salaire plus élevé	1,0313	0,6447***
Salaire stable	0,6492***	0,5707***
Salaire moins élevé	0,4433***	0,9007
Non renseigné	0,0047***	0,0053***
<i>Premier poste</i>	<i>Réf.</i>	
Taille de l'entreprise		
1-9	0,3538***	1,9430***
10-49	0,5544***	1,7004***
50-99	0,8212*	1,4002***
100-499	0,8652*	1,2791***
<i>500 et +</i>	<i>Réf.</i>	
Secteur d'activité		
Industrie	0,9974	0,7503***
Construction-Btp	1,0358	1,4226***

Variables du modèle	Mobilité interne accompagnée d'une hausse de salaire	Mobilité interne sans hausse de salaire
Agriculture	0,6876	0,8617
Non renseigné	0,6230***	1,1198
Services	<i>Réf.</i>	
Taux de chômage dans la zone d'emploi	1,0050	0,9913
Constantes par morceaux		
c1	0,0004***	0,0007***
c2	0,0009***	0,0014***
c3	0,0012***	0,0017***
c4	0,0014***	0,0016***
c5	0,0016***	0,0017***
c6	0,0018***	0,0018***
c7	0,0028***	0,0021***
Log de la variance de la Loi Gamma	- 15,8082	- 2,6314
Theta (2)	$2,2 \cdot 10^{-7}$	0,0720
Log-vraisemblance	- 4897,4	- 5487,3
Effectif	19 132	19 132
<p>1. Arrondissement pour Marseille, Lyon ou Paris. 2. Theta est le paramètre de la variance de la loi Gamma d'hétérogénéité non observée ; tests de rapport de vraisemblance significatifs au seuil de 1 %.</p>		

Lecture : *** : significatif au seuil de 1 % ; ** : au seuil de 5 % ; * : au seuil de 10 % d'erreur.
Champ : actifs salariés ou indépendants en 1998, hors fonctionnaires et départ en retraite.
Source : enquête FQP 2003.