

# **La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France**

**Frédéric Lainé\***

---

Pour les personnes occupant un emploi, la mobilité professionnelle recouvre plusieurs types de changement : d'entreprise, de métier, de poste ou encore de niveau de qualification. Ces mobilités dépendent de la situation professionnelle initiale (niveau de qualification, spécialité professionnelle exercée, taille d'entreprise...) et des attributs socio-démographiques des personnes (genre, âge, niveau de diplôme, situation familiale...). Quel que soit le type de mobilité considéré, elle est toujours beaucoup plus importante chez les jeunes alors que les femmes apparaissent pénalisées par un moindre accès aux promotions et des risques accrus de mobilité descendante. Le fait d'utiliser les technologies de l'information et de la communication favorise les changements de postes au sein de l'entreprise ainsi que les changements de métiers ; il va également de pair avec des mobilités ascendantes plus fréquentes.

En ce qui concerne la mobilité professionnelle, l'Île-de-France a un profil spécifique qui se distingue du reste de la France par la plus grande fréquence de certains types de mouvements : changements d'entreprise, changements de postes ou de métiers au sein des entreprises et promotions. Ces traits distinctifs s'expliquent par les particularités du marché du travail francilien : vaste dimension et forte densité d'emplois, proportion plus importante de cadres... D'autres facteurs explicatifs tiennent à un tissu productif singulier, avec, notamment, une forte proportion de grands groupes et de sièges sociaux. Les trajectoires professionnelles franciliennes combinent plus souvent des parcours au sein de marchés internes et de marchés professionnels.

---

*\* Frédéric Lainé est chargé de mission au Centre d'analyse stratégique. Il travaillait auparavant à l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation d'Île-de-France.*

La mobilité professionnelle recouvre plusieurs dimensions : changement de poste, d'établissement ou d'entreprise, de métier ou de niveau de qualification pour les personnes en emploi, ou encore transitions entre chômage, inactivité et emploi (Amossé, 2003 ; Estrade, 2006 ; COE, 2009). Les mobilités entre chômage et emploi ont fait l'objet de nombreuses études, qui s'inscrivent dans les débats sur la progression de l'instabilité de l'emploi (voir par exemple Amossé, 2002 ; L'Horty, 2004) ou la sécurisation des trajectoires professionnelles. Les travaux sur la mobilité professionnelle en situation d'emploi concernent principalement le rôle de la promotion interne dans l'entreprise dans le contexte d'un effritement des marchés internes aux entreprises (Germe et al., 2003). Ce type de mobilité a été également abordé sous l'angle des changements de groupes socioprofessionnels (Monso, 2006) et, plus récemment, sous celui des changements de métiers (François et Longin, 2007 ; Simonnet et Ulrich, 2009 ; Omalek et al., 2009).

La dimension régionale ou locale des mobilités professionnelles est principalement examinée au travers de la mobilité externe : différences spatiales de chance de sortie du chômage (Duguet *et al.* 2006) ou différences dans l'intensité de la rotation de la main-d'œuvre. Dans cette perspective, on oppose les marchés ruraux du travail, où la rotation de la main d'œuvre et la mobilité entre entreprises sont plus faibles et les marchés urbains, en particulier ceux des grandes métropoles, où cette mobilité est plus importante (Jayet, 1984 ; Gaigné, 2000). L'appariement entre offre et demande de travail serait ainsi plus facile et de meilleure qualité sur les marchés urbains. D'autres auteurs mettent plutôt l'accent sur l'impact des modes de gestion de la main d'œuvre de grandes entreprises ou de secteurs fortement représentés au niveau local sur les mobilités professionnelles (Coing, 1982 ; Destefanis et Vasseur, 1974).

Enfin, on s'interroge sur les relations entre le fonctionnement des marchés locaux du travail et le développement économique local. Ainsi les marchés locaux du travail denses, dans la mesure où ils engendrent davantage d'échange de main d'œuvre entre firmes, sont censés jouer un rôle décisif dans la création et la circulation des connaissances (Combes *et al.*, 2008). Certaines analyses des mutations économiques – en particulier celles liées à l'évolution de l'emploi dans les différents métiers – soulignent les difficultés éventuelles de reconversion professionnelle dans les zones touchées par les

restructurations industrielles. La question des mobilités professionnelles dans les territoires où une forte progression de l'emploi est prévue dans le secteur des services à la personne est enfin soulevée par Chardon et Estrade (2007).

Le marché de l'emploi de l'Île-de-France occupe une position singulière au sein de l'Hexagone. Le nombre d'emplois (5,5 millions en 2006 selon le recensement) y est ainsi plus de deux fois plus élevé que dans la première région de province, Rhône-Alpes et la densité d'emplois quatre fois plus importante que dans le Nord-Pas-de-Calais – pourtant la région de province la plus dense. La proportion de cadres (27 %) y est beaucoup plus élevée qu'en province (12 % en moyenne). C'est également un territoire marqué par de nombreux flux migratoires interrégionaux ou internationaux (Boulet et Omalek, 2005). Il est alors naturel de se demander si la mobilité professionnelle fait preuve elle aussi d'une comparable singularité dans la région-capitale.

Cet article se propose de mettre en regard les différentes facettes de cette mobilité professionnelle : à savoir les changements d'entreprise, de métier, de poste ou de niveau de qualification (1). Les facteurs explicatifs structurels, d'ordre professionnel ou sociodémographique, de chacune de ces dimensions seront mis en évidence, ainsi que la spécificité de l'Île-de-France dans ce domaine.

On utilise à cet effet l'enquête *Formation Qualification Professionnelle (FQP)* de 2003. Cette source statistique présente en effet l'avantage de mesurer les mobilités professionnelles sur un horizon de moyen terme (cinq ans entre 1998 et 2003) et permet de repérer, outre les changements d'entreprise ou de profession, les changements de poste ainsi que les modes d'accès au poste (cf. encadré).

## **Des changements d'entreprise entrecoupés de période de non emploi chez les ouvriers et les employés non qualifiés**

Le changement d'entreprise constitue un mode majeur de mobilité professionnelle.

1. La mobilité salariale n'est pas prise en compte. Se reporter à Dupray et Recotillet (2009) ou à Bruyère et Lizé dans ce même numéro.

Au niveau national, 26 % des personnes en emploi à la fois en 1998 et en 2003 ont changé au moins une fois d'entreprise entre ces deux dates. Ces changements sont associés à des périodes de non emploi plus ou moins importantes selon le niveau de qualification. Pour les cadres, ils s'accompagnent le plus souvent d'un maintien continu dans l'emploi, et cela, en Île-de-France comme en province (cf. tableau 1). En revanche, la position sur le marché du travail des ouvriers et des employés non qualifiés s'avère plus fragile : en Île-de-France, la moitié des ouvriers non qualifiés ayant changé d'entreprise ont connu au moins une période de chômage ou d'inactivité. Cette précarité des travailleurs non qualifiés a été soulignée par Alonzo et Chardon (2006).

Les facteurs explicatifs de ces changements d'entreprise, qu'ils soient de nature professionnelle ou sociodémographique, sont mis en évidence au moyen d'un modèle « toutes choses égales par ailleurs » (modèle *Probit* avec effet de sélection) (cf. encadré). Ce type de mobilité dépend fortement de la durée de présence dans l'entreprise (cf. tableau 2) : les salariés les plus anciens, qui ont acquis un capital humain spécifique à leur entreprise, ont moins de chances de

la quitter. Ces mobilités sont également plus fréquentes aux deux extrêmes de l'échelle des qualifications – chez les cadres et chez les ouvriers non qualifiés. Les logiques de trajectoires professionnelles sont en réalité différentes : une mobilité souvent choisie et sécurisée chez les cadres, alors que celle des ouvriers non qualifiés procède du caractère précaire de leur emploi. La mobilité entre entreprises est également affectée par la spécialité professionnelle exercée : elles est plus fréquente dans les métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou des services aux particuliers, ainsi que dans les métiers de la communication et des arts, métiers où prévaut une gestion plus flexible de l'emploi.

Elle est aussi plus accentuée dans les petites entreprises et moindre dans la fonction publique et dans les grandes entreprises. On invoque souvent, pour l'expliquer, le moindre développement des marchés internes du travail dans les petites entreprises, qui incite à la mobilité externe des salariés. Il est également vraisemblable que joue la pérennité plus ou moins grande de l'entreprise. Les risques de cessation sont en effet plus élevés dans les petites entreprises, générant de ce fait une mobilité contrainte plus importante (Duhautois, 2006).

Tableau 1  
Les changements d'entreprise entre 1998 et 2003

En %

Niveau de qualification (en 1998)	Île-de-France			Province		
	Changement d'entreprise entre 1998 et 2003	Dont : Changement d'entreprise avec maintien continu dans l'emploi	Dont : Changement d'entreprise avec passage par une période de chômage ou d'inactivité	Changement d'entreprise entre 1998 et 2003	Dont : Changement d'entreprise avec maintien continu dans l'emploi	Dont : Changement d'entreprise avec passage par une période de chômage ou d'inactivité
Cadres et professions intellectuelles supérieures	33	25	8	19	15	4
Professions intermédiaires	29	20	9	23	15	8
Employés qualifiés	24	17	7	21	11	10
Ouvriers qualifiés	37	24	13	28	18	10
Employés non qualifiés	34	20	14	27	12	15
Ouvriers non qualifiés	37	18	19	40	20	20
Ensemble (1)	30	20	10	24	14	10

1. Y compris les agriculteurs et les artisans, commerçants, chefs d'entreprise.

Lecture : 33 % des cadres en emploi en 1998 et en 2003 ont changé d'entreprise en Île-de-France, ils sont 19 % en province.

Champ : personnes en emploi en 1998 et en 2003.

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

Tableau 2

## Les mobilités professionnelles en emploi

	Changement d'entreprise	Changement de métier	Changement de poste au sein de l'entreprise	Mobilité ascendante	Mobilité descendante
<b>Niveau de qualification</b>					
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	- 0,073	0,145**	- 0,245**		
Profession libérale	- 0,008	- 0,152	- 0,175		1,292***
Cadre, hors profession libérale	0,248***	- 0,135***	0,089*		1,015***
Profession intermédiaire	0,160***	0,132***	0,182***	- 0,374***	0,653***
<i>Employé qualifié</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Ouvrier qualifié	0,068	- 0,082*	- 0,008	- 0,021	- 0,012
Employé non qualifié	- 0,027	0,284***	0,093	0,744***	
Ouvrier non qualifié	0,217***	0,394***	0,015	0,845***	
<b>Domaine professionnel</b>					
Agriculture, artisanat	- 0,133**	-0,416***	- 0,127	- 0,343***	0,326***
Industrie	- 0,109**	0,140***	- 0,180***	- 0,145*	- 0,025
Bâtiment	0,083	- 0,077	- 0,203***	- 0,203***	- 0,157*
<i>Gestion, emplois administratifs de la fonction publique, banque, informatique, recherche</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Commerce	- 0,202**	- 0,215**	- 0,379***	- 0,390**	0,247**
Transport	0,050	0,024	- 0,169***	- 0,120*	0,134*
Restauration, alimentation, service aux particuliers	0,135***	- 0,207**	- 0,277***	- 0,356***	0,093
Communication, art	0,101**	0,048	- 0,213***	- 0,040	0,069
Enseignement, santé	- 0,065	- 0,898***	- 0,524***	- 0,471***	- 0,314***
<b>Type d'entreprise</b>					
État, collectivités territoriales	- 0,42***	0,019	0,219***	- 0,105**	0,202***
Entreprise de moins de 50 salariés	0,251***	- 0,159***	- 0,378***	- 0,187**	0,047
<i>Entreprise de 50 à 500 salariés</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Entreprise d'au moins 500 salariés	- 0,235***	0,058*	0,273***	0,034	0,136***
Taille d'entreprise inconnue	- 0,104**	- 0,358***	- 0,871***	- 0,440***	- 0,169
<b>Ancienneté dans l'entreprise</b>					
<i>Inférieure à 7 ans</i>	<i>Réf.</i>		<i>Réf.</i>		
Entre 7 et 14 ans	- 0,759***		- 0,176***		
Supérieure à 14 ans	- 1,188***		- 0,191***		
<b>Pas de changement d'entreprise</b>					
Changement d'entreprise entre 1998 et 2003, sans interruption d'emploi		0,915***		0,447***	0,521***
Changement d'entreprise entre 1998 et 2003, avec interruption d'emploi		1,329***		0,426***	1,089***
<b>Accès aux nouvelles technologies</b>					
Utilisation de l'internet ou d'un micro-ordinateur en 1998	- 0,108***	0,151***	0,167***	0,304***	- 0,237**
<i>Pas d'utilisation d'un micro-ordinateur ou de l'internet en 1998</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>

Tableau 2 (suite)

	Changement d'entreprise	Changement de métier	Changement de poste au sein de l'entreprise	Mobilité ascendante	Mobilité descendante
<b>Niveau de diplôme</b>					
Au moins Bac+3	0,034	- 0,042	0,163***	0,689***	- 0,415***
Bac+2	0,012	- 0,005	0,038	0,230***	- 0,256***
<i>Bac</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Cap-Bep	0,017	- 0,092***	- 0,102***	- 0,298***	0,285***
Sans diplôme ou BEPC	-0,004	- 0,081**	- 0,125***	- 0,360***	0,347***
<b>Caractéristiques sociodémographiques (situation en 2003)</b>					
Moins de 35 ans	0,243**	0,111***	0,193***	0,148***	0,136***
<i>35 à 44 ans</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
45 à 54 ans	- 0,207***	- 0,077**	- 0,245***	- 0,036	- 0,099**
55 ans et plus	- 0,527***	- 0,203***	- 0,548***	- 0,197***	- 0,172***
<i>Homme sans enfants de moins de 12 ans</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Homme avec un enfant de moins de 12 ans	0,045	0,022	0,076*	0,105**	- 0,057
Homme avec au moins 2 enfants de moins de 12 ans	0,035	-0,033	0,085**	0,090**	0,0
Femme sans enfants de moins de 12 ans	- 0,015	- 0,068**	- 0,121***	- 0,284***	0,240***
Femme avec un enfant de moins de 12 ans	- 0,087**	- 0,090**	- 0,160***	- 0,298***	0,226***
Femme avec au moins 2 enfants de moins de 12 ans	- 0,182***	- 0,222***	- 0,167***	- 0,400***	0,136*
<i>Non immigré</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Immigré origine européenne	- 0,056	- 0,099**	- 0,226***	- 0,198***	- 0,138
Immigré origine non européenne	0,121**	- 0,06	- 0,322***	- 0,286***	0,214**
<i>Père non cadre</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Père cadre	0,069*	0,111***	0,102**	0,247***	-0,181***
<b>Localisation</b>					
Hors métropole	1,016***	0,214**	1,233***	- 0,0771	0,237*
<i>Province</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Île-de-France	0,157***	0,085***	0,179***	0,171***	- 0,086**
Constante	- 0,090	- 0,795***	- 0,486***	- 1,152***	-2,356***
Effet de sélection $\sigma$	0,164***	0,010	0,048	0,075	0,082
Nombre d'individus	21 189	21 189	15 830	16 131	14 948

Lecture : les modèles utilisés sont des modèles Probit. La situation de référence est notée en italique. Les valeurs sont les coefficients de l'estimation des modèles Probit. Exemple : par rapport au fait d'être employé qualifié (référence), être cadre augmente significativement la probabilité de changer d'entreprise.

\* : significativement différent de 0 au seuil de 10 % ; \*\* : significativement différent de 0 au seuil de 5 % , \*\*\* : significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

Champ : personnes en emploi en 1998 et en 2003, avec des restrictions pour les modélisations des changements de poste (personnes dans la même entreprise aux deux dates), des mobilités ascendantes (exclusion des artisans, commerçants, chefs d'entreprises et cadres) et des mobilités descendantes (exclusion des artisans, commerçants, chefs d'entreprise et des ouvriers et employés non qualifiés).

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

## Les mères de jeunes enfants changent plus rarement d'entreprise

La mobilité entre entreprises décroît également avec l'âge. Les changements d'employeur fournissent aux jeunes l'occasion de se repositionner sur le plan professionnel en accédant à des emplois plus stables ou à des niveaux de qualification plus élevés. Au contraire les seniors changent moins souvent d'entreprise, soit qu'ils se heurtent aux préjugés défavorables d'éventuels employeurs à l'encontre des actifs ayant atteint l'âge mûr, soit que le vieillissement s'accompagne de réticence au changement professionnel. (voir Lainé et Marioni, 2006, pour des données au niveau national, et Ferrer *et al.*, 2007 pour l'Île-de-France). Ces résultats sont conformes à ceux de Dupray et Recotillet (2009) sur la mobilité externe au cours du cycle de vie.

La présence de jeunes enfants s'avère une entrave à la mobilité inter-entreprises de la mère alors qu'elle n'a pas d'effet sur celle du père. Lorsque les deux conjoints sont actifs, la naissance de jeunes enfants accentue en effet la spécialisation de la mère dans les tâches domestiques (Regnier-Loilier, 2009). De même dans les couples dont les enfants sont en bas âge, la mère est davantage sollicitée par les tâches parentales (Maublanc, 2009). La conciliation entre vie professionnelle et familiale concerne davantage les femmes ; elle joue sur leur activité (Pailhé et Solaz, 2009) et il est logique qu'elle dissuade également les mères de jeunes enfants de changer d'employeur : le temps consacré à la recherche d'un autre emploi est en effet alors soustrait à la vie familiale, sans compter qu'un changement d'entreprise impliquerait souvent un nouvel investissement professionnel. Enfin, l'image défavorable que certains employeurs nourrissent vis-à-vis des mères de famille peut également les prévenir contre l'embauche de femmes ayant des enfants en bas âge.

## Des mobilités entre entreprises plus fréquentes en Île-de-France

La mobilité entre entreprises est sensiblement plus accentuée en Île-de-France qu'en province (cf. tableau 1). Cette différence s'observe pour tous les niveaux de qualification, hormis pour les ouvriers non qualifiés, l'écart étant particulièrement net chez les cadres (33 % ont changé d'entreprise contre 19 % dans le reste de la France). Ce résultat subsiste après neutralisation des effets structurels par une analyse toutes choses égales par ailleurs : un Francilien

change davantage d'entreprise qu'un habitant de province (cf. tableau 2). Cette singularité de l'Île-de-France persiste dans un découpage plus fin du territoire métropolitain (régions denses en emploi, grandes unités urbaines de province, cf. annexe 1). L'ampleur de l'écart, enfin, varie selon le niveau de qualification : la mobilité entre entreprises est ainsi beaucoup plus élevée en Île-de-France qu'en province chez les cadres et, en revanche, sensiblement plus réduite chez les ouvriers non qualifiés (cf. annexe 2).

Il est établi que sur des marchés locaux du travail suffisamment denses, les opportunités d'emploi, le nombre élevé de candidats disponibles et la concurrence que se livrent les employeurs favorisent la mobilité entre entreprises (Combes *et al.*, 2008). La densité d'emplois particulièrement élevée en Île-de-France et l'étendue des emplois disponibles (en matière de secteur d'activité, de catégorie d'entreprise ou de spécialité professionnelle...) favorisent donc ce type de mobilité. En ce qui concerne les cadres, leur forte densité dans la région-capitale a favorisé l'émergence d'un marché professionnel spécifique à cette catégorie, c'est-à-dire d'un espace du marché du travail où les individus peuvent facilement vendre leurs compétences et changer d'entreprise (2). Cela explique le niveau de mobilité inter-entreprise particulièrement élevé de cette catégorie socioprofessionnelle dans cette région. *A contrario*, la mobilité plus faible des ouvriers non qualifiés pourrait s'expliquer par des moindres opportunités d'emplois offertes à cette catégorie par la région. Le poids plus important des groupes (à la fin de l'année 2000, 59 % des effectifs salariés contre 51 % en province, selon Roy (2006)) peut également expliquer une mobilité inter-entreprise plus élevée qu'ailleurs, dans la mesure où les mouvements de personnel entre les différentes unités d'un même groupe obéissent à un principe de proximité géographique (Delarre *et al.*, 2004). Enfin, l'éventail des salaires, plus important qu'en province (Jacquesson, 2001) pourrait également favoriser les changements d'entreprise lorsque ceux-ci sont motivés par une recherche de gain salarial.

## Davantage de changements de métier dans les professions les moins qualifiées

Ainsi qu'on l'a rappelé plus haut, le changement de métier représente un autre type de mobilité

2. Pour une définition des marchés professionnels, se reporter à Eyraud *et al.* (1990).

professionnelle. Il est analysés ici en utilisant la nomenclature des familles professionnelles en 86 postes. Chacun des postes regroupe un ensemble des professions proches (cf. encadré). Selon l'enquête *FQP*, au niveau national, 28 % des personnes en emploi en 1998 et en 2003 ont changé de famille professionnelle.

Toutes choses égales par ailleurs, ces mobilités sont plus importantes chez les ouvriers et chez les employés non qualifiés (cf. tableau 2). Cela traduit à la fois des possibilités de promotion et un manque d'ancrage dans une spécialité professionnelle pour les niveaux de qualification les plus faibles (3). Les cadres en revanche changent moins de famille professionnelle : l'interprétation en est plus difficile en raison de l'inaptitude de la nomenclature utilisée à saisir les mobilités ascendantes de cette catégorie. Par ailleurs les changements de métiers sont plus rares dans les métiers de l'enseignement et de la santé qui obéissent à des logiques de réglementation (accès par concours, niveau ou spécialité de formation nécessaire).

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) va aussi de pair avec une mobilité entre familles professionnelles plus importante. La maîtrise des nouvelles technologies est en effet une compétence transversale susceptible de faciliter la mobilité professionnelle. L'accès aux TIC peut également révéler un environnement technologique de plus haut niveau de l'entreprise, ou encore des changements organisationnels et des relations de travail différentes (ces trois dimensions sont en effet fortement liées, au moins dans les entreprises industrielles, comme le montrent Greenan et Mairesse (2006)). Ainsi s'expliqueraient les changements de métiers plus fréquents des personnes au fait de ces techniques.

Le changement d'entreprise engendre également davantage de changements de métier (57 % des individus qui ont changé d'entreprise ont également changé de métier alors que cette proportion n'est que de 18 % parmi ceux qui sont restés dans la même entreprise). Cet effet est également perceptible à caractéristiques professionnelles et sociodémographiques identiques (cf. tableau 2). Il est d'autant plus prononcé que la mobilité s'accompagne d'une interruption d'emploi. Nous retrouvons ici les résultats de François et Longin (2007) qui s'appuyaient sur l'enquête *Emploi*. Les changements d'entreprise, qu'ils soient volontaires ou subis, s'accompagnent souvent d'un environnement professionnel différent, il n'est donc pas étonnant

qu'ils engendrent davantage de changement de métier. Une interruption d'emploi augmente la propension à changer de métier, dans la mesure où elle débouche sur une réorientation professionnelle ressentie comme nécessaire ou encore engendre une perte de compétences dans le métier exercé auparavant.

Les jeunes de moins de 35 ans changent davantage de métier alors que les plus âgés bougent moins, même en prenant en considération la mobilité inter-entreprise plus forte des jeunes. Parmi les jeunes débutants, beaucoup sont en effet déclassés – en ce sens que leur niveau de qualification est inférieur à la qualification à laquelle ils peuvent normalement prétendre compte tenu de leur niveau de diplôme (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Pour de nombreux jeunes le métier exercé ne correspond pas non plus aux métiers cibles auxquels était censée préparer la formation initiale : il s'agit alors de désajustements entre métiers et spécialités de formation. Les changements d'entreprises et de métier en début de carrière permettent de résorber une part des déclassements et des désajustements (Couppié *et al.*, 2007).

Toutes choses égales par ailleurs, les mères ayant au moins deux jeunes enfants changent également moins souvent de métier. Comme pour la mobilité inter-entreprise, l'explication réside sans doute dans les contraintes engendrées par ce type de configuration familiale.

### **Des changements de métier dans la même entreprise plus fréquents en Île-de-France**

Les changements de métier sont un peu plus fréquents en Île-de-France (32 %) qu'en province (27 %), et cette différence s'observe pour tous les niveaux de qualification (cf. tableau 3). L'écart relatif entre la région-capitale et la province est surtout important pour ceux qui sont restés dans la même entreprise, et est au contraire beaucoup plus faible pour ceux qui ont changé d'entreprise (l'effet croisé changement d'entreprise / localisation en Île-de-France est négatif, cf. annexe 2). Les marchés internes, au sens ici des filières de mobilité professionnelle au sein des entreprises, paraissent ainsi plus développés dans la région-capitale.

3. Ce constat est également vérifié lorsque l'on utilise la nomenclature plus agrégée des domaines professionnels en 22 postes (cf. encadré), où les effets de changement de métier dus à une modification de niveau de qualification sont neutralisés.

L'existence de très grandes entreprises, et la plus forte présence des groupes en Île-de-France (Roy, 2006), même dans le tissu des entreprises de taille moyenne (Hecquet et Lainé, 1998), seraient susceptible d'expliquer un développement plus important des marchés internes dans la région. Ces deux facteurs expliqueraient notamment un développement des filières de mobilité entre métiers plus accentué en Île-de-France.

### Des changements de postes plus fréquents dans les emplois administratifs et les grandes entreprises

Le changement de poste au sein de l'entreprise constitue un mode important de changement professionnel et est révélateur de marché internes du travail (Germe, 2001). Au niveau national selon l'enquête FQP, 22 % des individus restés dans la même entreprise déclarent avoir changé de poste à cinq ans d'intervalle. En Île-de-France comme en province, cette mobilité est plus fréquente pour les niveaux de qualification les plus élevés, cadres et professions intermédiaires, ainsi que chez les employés qualifiés (cf. tableau 3).

L'environnement professionnel joue un rôle majeur par rapport à l'éventualité d'un changement de poste. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, le groupe professionnel qui rassemble les emplois administratifs, ceux de l'informatique et de la recherche est celui pour lequel cette mobilité est la plus élevée. A l'opposé on observe moins de changements dans les métiers de l'enseignement ou de la santé ou du com-

merce. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication va également de pair avec des changements de postes plus fréquents ; elle exerce une influence comparable à celle constatée plus haut dans le cas des changements de métiers. Les changements de postes sont également plus nombreux dans les grandes entreprises et dans le personnel de l'État et des collectivités territoriales. On peut supposer en effet que dans ces structures les marchés internes sont plus développés et les spécialisations des différents postes plus différenciées, ce qui engendrerait ainsi davantage de changements de poste ou de fonction.

Au-delà du contexte professionnel, la mobilité interne est plus fréquente chez les diplômés du supérieur long et moins prononcée chez les personnes de niveau inférieur au Bac. Comme pour les mobilités d'entreprise ou de métier, elle décroît fortement avec l'âge. Cette mobilité est également plus faible chez les femmes : ce résultat rejoint les observations de Dupray et Recotillet (2009) et pourrait signifier une certaine difficulté pour les femmes à entrer dans les circuits des marchés internes du travail. Enfin la mobilité s'avère plus faible pour les personnes d'origine immigrée.

### Des changements de postes plus nombreux en Île-de-France

À l'instar des changements de métier, les changements de poste sont plus fréquents en Île-de-France. Parmi les actifs restés dans la même entreprise, 29 % des Franciliens ont changé de

Tableau 3  
Les changements de métier ou de poste

En %

Niveau de qualification (en 1998)	Île-de-France		Province	
	Changement de métier entre 1998 et 2003	Changement de poste pour les personnes restant dans la même entreprise	Changement de métier entre 1998 et 2003	Changement de poste pour les personnes restant dans la même entreprise
Cadres et professions intellectuelles supé- rieures	27	34	21	27
Professions intermé- diaires	34	35	27	27
Employés qualifiés	34	36	26	24
Ouvriers qualifiés	30	18	27	19
Employés non qualifiés	33	14	30	14
Ouvriers non qualifiés	47	24	45	17
Ensemble (1)	32	29	27	21

1. Y compris les agriculteurs et les artisans, commerçants, chefs d'entreprise.

Lecture : 27 % des cadres et professions intellectuelles supérieures habitant en Île-de-France ont changé de métier (en termes de famille professionnelle) entre 1998 et 2003. Parmi ceux qui sont restés dans la même entreprise, 34 % ont changé de poste entre les mêmes dates.

Champ : personnes en emploi en 1998 et en 2003.

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



poste entre 1998 et 2003 contre 21 % des provinciaux. Cette différence se retrouve à presque tous les niveaux de qualification. À caractéristiques professionnelles et sociodémographiques identiques, le résultat perdure. La spécificité de l'Île-de-France persiste même par rapport aux régions les plus denses ou aux agglomérations les plus importantes de province (cf. annexe 1). Ce résultat pourrait démontrer, comme nous l'avons déjà évoqué pour les changements de métiers, un développement plus important des marchés internes dans les entreprises de la région-capitale. En dehors de la plus forte présence des groupes d'entreprises, d'autres facteurs organisationnels pourraient-ils expliquer cette plus grande mobilité interne ? La surreprésentation dans les établissements franciliens des fonctions de direction, de conception et de commercialisation au détriment des fonctions de production standardisée (Moatty et Valeyre, 1991) pourrait avoir une influence sur les mobilités. Il en est de même pour l'innovation et l'immatériel qui jouent un rôle important dans des filières économiques de première importance en Île-de-France (Salais et Storper, 1995). Plus généralement il serait utile d'analyser les changements d'organisation dans les entreprises localisées dans la région-capitale (changements de la structure organisationnelle et de la division du travail, des outils informatiques et de gestion, modification des contours financiers et juridiques, ainsi que les définissent Crague *et al.*, 2008), et leurs relations avec les modes de gestion de la main d'œuvre et les mobilités.

### **Davantage de promotions chez les salariés utilisant les technologies de l'information et de la communication**

Au niveau national, 13 % des ouvriers, employés ou professions intermédiaires en 1998 ont accédé à un niveau de qualification supérieur en 2003 (cf. encadré pour la définition de ces promotions). Toutes choses égales par ailleurs, elles sont plus fréquentes chez les ouvriers et employés non ou peu qualifiés que chez les ouvriers et employés qualifiés, ou les professions intermédiaires. Nous retrouvons ici les résultats obtenus par Monso (2006) à l'échelle nationale. Il est hasardeux d'en tirer la conclusion que les promotions seraient systématiquement moindres chez les titulaires de qualifications de niveau supérieur : elles peuvent utiliser en effet des canaux moins bien saisis par les nomenclatures.

Le passage à un niveau de qualification supérieur est également plus rare dans les métiers du

commerce, de l'enseignement et de la santé (ces derniers sont peu touchés par des changements professionnels, cf. *supra*). À l'opposé, il est plus fréquent dans le groupe des métiers administratifs auxquels sont rattachés ici l'informatique et la recherche. Ces promotions sont aussi moins nombreuses dans les petites entreprises ou chez le personnel de l'État ou des collectivités territoriales, que dans les moyennes et grandes entreprises. En ce qui concerne l'État et les collectivités territoriales, le résultat peut surprendre dans la mesure où le secteur public passe pour relever d'un marché interne offrant des possibilités de promotion. Le fait d'utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) est un facteur favorable à la promotion. Les explications en sont multiples. L'utilisation des nouvelles technologies mobilise sans doute des compétences techniques individuelles qui favorisent les mobilités ascendantes. Mais l'accès à ces technologies peut aussi être l'indice d'un niveau technologique et d'un niveau de qualification moyen plus élevé de l'entreprise : la promotion interne s'en trouverait d'autant facilitée.

Indépendamment du contexte professionnel initial, la mobilité entre entreprises favorise la promotion, comme l'avait déjà montré Amossé (2003) à partir de l'enquête *Emploi*. Le fait d'être passé par une période de non-emploi atténue très peu cet effet, et ce résultat vaut autant pour l'Île-de-France que pour le plan national.

### **Un niveau de diplôme élevé favorise les promotions**

Le niveau de diplôme a un impact très sensible sur les chances de promotion. Il peut s'agir ici, dans certains cas, d'un reclassement pour d'individus initialement déclassés. Mais le capital humain issu de la formation initiale favorise également des progressions dans l'échelle des qualifications. En dehors du diplôme, le fait d'avoir un père cadre se révèle en moyenne au niveau national un très important facteur de promotion. Il s'agirait alors d'un effet du capital culturel, social ou économique transmis par la famille sur les métiers occupés (Bourdieu, 1979).

### **Moins de mobilités ascendantes chez les femmes**

Les chances de promotion varient également en fonction de l'âge. Un salarié âgé a ainsi moins

de chance de bénéficier d'une promotion. Au contraire, celle-ci est plus fréquente en début de carrière. Nous retrouvons ici des résultats déjà mis en évidence à partir d'exploitations des déclarations annuelles de données sociales (Lainé, 2003 ; Koubi, 2004).

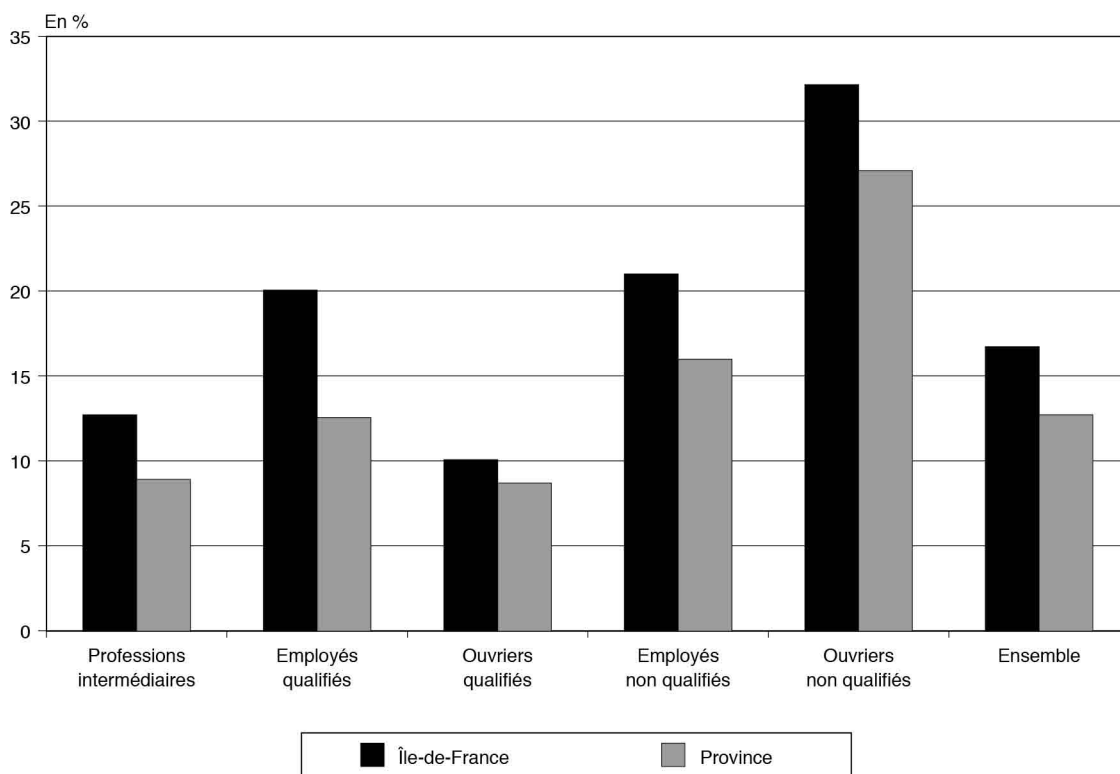
Les immigrés bénéficient de moins de promotions, même si des nuances s'observent selon la qualification ou le pays d'origine selon Mikol et Tavan (2006). Il en est de même des femmes, comme l'avait déjà souligné Monso (2006). Toutes les femmes sont à cet égard pénalisées, même si le handicap s'avère particulièrement lourd chez celles qui ont au moins deux jeunes enfants. À l'inverse, en ce qui concerne le père, le fait d'avoir des enfants en bas âge semble légèrement favoriser la mobilité ascendante. Cette disparité entre père et mère de famille a déjà été souligné par Pailhé et Solaz (2009). Il peut trouver son origine à la fois dans les relations entre carrière professionnelle et vie familiale au sein du couple (Singly, 1987) et dans les représentations des employeurs sur les rôles respectifs de l'homme et de la femme au sein de la sphère familiale. Être père de famille sera en effet souvent perçu par l'employeur comme un

signal positif, car gage de stabilité professionnelle, sans que soit mis en doute l'engagement professionnel, car il est implicitement supposé qu'une telle situation familiale n'obère pas l'implication professionnelle de l'homme.

### La mobilité ascendante plus fréquente en Île-de-France

Le taux de promotion est plus important en Île-de-France (17 %) que dans le reste de la France (12 %) et ce résultat se vérifie à chaque niveau de qualification (cf. graphique I). Cette spécificité de la région-capitale persiste, si on neutralise les caractéristiques professionnelles ou sociodémographiques. Nous retrouvons ici des résultats déjà mis en évidence pour l'ensemble des salariés (Lainé, 2003) et pour les jeunes (Ferrer et Martin, 2008) au moyen du panel issu des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Le niveau de qualification, plus élevé en Île-de-France qu'en province, est un premier facteur explicatif de ce phénomène. Il offre en effet plus d'opportunités d'accès à un emploi de rang supérieur. D'autres spécificités du marché du travail francilien pourraient aussi jouer

Graphique I  
Les mobilités ascendantes en Île-de-France et en province



Lecture : 13 % des personnes exerçant une profession intermédiaire et habitant l'Île-de-France en 1998 ont bénéficié d'une mobilité ascendante entre 1998 et 2003 (cf. encadré pour une définition de la mobilité ascendante). Ils sont 9 % en province. Champ : personnes en emploi en 1998 et 2003.

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

un rôle, comme la forte densité d'emplois. Les habitants des régions de province aux densités d'emploi les plus fortes ou ceux des grandes unités urbaines bénéficient également de taux de promotion significativement supérieur aux territoires les moins denses ; ils s'avèrent dans ce domaine cependant nettement moins favorisés que les Franciliens (cf. annexe 1).

On peut relier ces résultats aux relations entre niveau de diplôme et positions professionnelles selon les régions. En Île-de-France, pour un même niveau de diplôme, les jeunes accèdent à des positions professionnelles supérieures à celles auxquelles ils parviendraient dans le reste du pays (Chapot, *et al.*, 2006).

En Île-de-France, avoir un père cadre ne favorise pas la mobilité ascendante, à la différence de ce que l'on constate au niveau national (cf. annexe 2 : l'effet croisé est négatif et annule l'effet positif constaté au niveau national). Cela pourrait être l'indice d'une moindre influence de l'ascendance sociale sur les parcours professionnels dans la région-capitale – une hypothèse qui mériterait d'être testée au moyen de travaux spécifiques, sur des échantillons plus nombreux.

### **Risque de mobilité descendante plus important dans les métiers commerciaux**

Les changements professionnels ne se traduisent pas seulement par des promotions ou des mobilités horizontales. Au niveau national, selon l'enquête FQP, un peu moins de 7 % des personnes occupant un emploi en 1998 et en 2003 sont descendues dans l'échelle des qualifications entre ces deux dates : de tels déclassements seraient par ailleurs en augmentation selon les travaux de Monso (2006).

Toutes choses égales par ailleurs, le risque d'une mobilité descendante est plus élevé chez les cadres, et dans une moindre mesure chez les professions intermédiaires. Ce constat pourrait refléter une certaine fragilité de la position de cadres, mis en évidence par nombre d'études. Le risque de déclassement est également moindre dans les domaines professionnels de l'enseignement et la santé, où la stabilité professionnelle est de mise, et dans celui du bâtiment. En revanche il est plus élevé dans les métiers commerciaux, ce qui pourrait révéler une certaine fragilité et une moindre reconnaissance du statut de cadre ou de profession intermédiaire dans des professions commerciales. Ces résultats font d'ailleurs écho à ceux de Calvez *et al.*

(2009) qui montrent un risque de déclassement pour les cadres plus fort en Île-de-France dans les secteurs du commerce. Enfin, un poste de travail mobilisant les technologies de l'information et de la communication protège davantage du risque de mobilité descendante.

### **Les interruptions d'emploi augmentent le risque de mobilité descendante**

Si le changement d'entreprise favorise les promotions, il est associé aussi à des risques de déclassements plus fréquents. Les cas de déclassements au sein d'une même entreprise restent en effet limités, et un changement d'entreprise, même sans interruption d'emploi, ne garantit pas un maintien du niveau de qualification antérieur. En cas d'interruption d'emploi (au moins un épisode de chômage ou d'inactivité), le risque de déclassement augmente sensiblement. On peut supposer en effet que le déclassement constitue pour une partie des chômeurs un moyen de retrouver plus rapidement un emploi. Les analyses réalisées sur les trajectoires des demandeurs d'emplois qui se réinscrivent au chômage confirment d'ailleurs l'importance du déclassement (Lizé et Prokavas, 2007). Une période de non-emploi peut également engendrer une obsolescence plus rapide des compétences professionnelles ou avoir un effet stigmatisant qui rendent difficile le maintien dans la même position sociale.

### **Les femmes sont davantage exposées au risque de mobilité descendante**

Les plus jeunes, on l'a vu, ont davantage de chances de bénéficier d'une promotion. En même temps ils sont davantage touchés par les déclassements que les seniors, toutes choses étant égales par ailleurs. Le début de carrière professionnelle est en effet une période d'instabilité professionnelle qui favorise les promotions, mais expose également au risque de mobilité descendante.

Les femmes, sont davantage touchées par le déclassement et cette situation concerne autant celles qui n'ont pas de jeunes enfants que les autres. Celles-ci sont donc doublement pénalisées : elles ont moins de chances d'être promues et plus de risque d'être déclassées. Le même effet s'observe pour les immigrés d'origine non européenne.

Enfin, au même titre qu'un niveau élevé de diplôme favorise la promotion, il limite fortement les risques de déclassement.

## Les mobilités descendantes sont un peu plus fréquentes en Île-de-France

Globalement le taux de déclassement est le même en Île-de-France et en province (cf. graphique II), mais ce résultat est surtout un effet de composition professionnelle : les cadres, plus exposés au risque de déclassement, sont davantage représentés dans la région-capitale. À caractéristiques professionnelles et sociodémographiques égales, ce risque est un peu plus faible en Île-de-France. Cela tient aux spécificités déjà mentionnées du marché du travail francilien : densité et taux de qualification des emplois élevés. En province, c'est d'ailleurs dans les régions marquées par les densités d'emploi les plus fortes que les mobilités descendantes sont les moins fréquentes (cf. annexe 1).

Le risque de déclassement est particulièrement atténué sur certains pans du marché du travail francilien comme les grandes ou moyennes entreprises (cf. annexe 2). De même, changer d'entreprise augmente moins le risque de déclassement en Île-de-France. On retrouve ici une spécificité du marché du travail francilien, à savoir des tra-

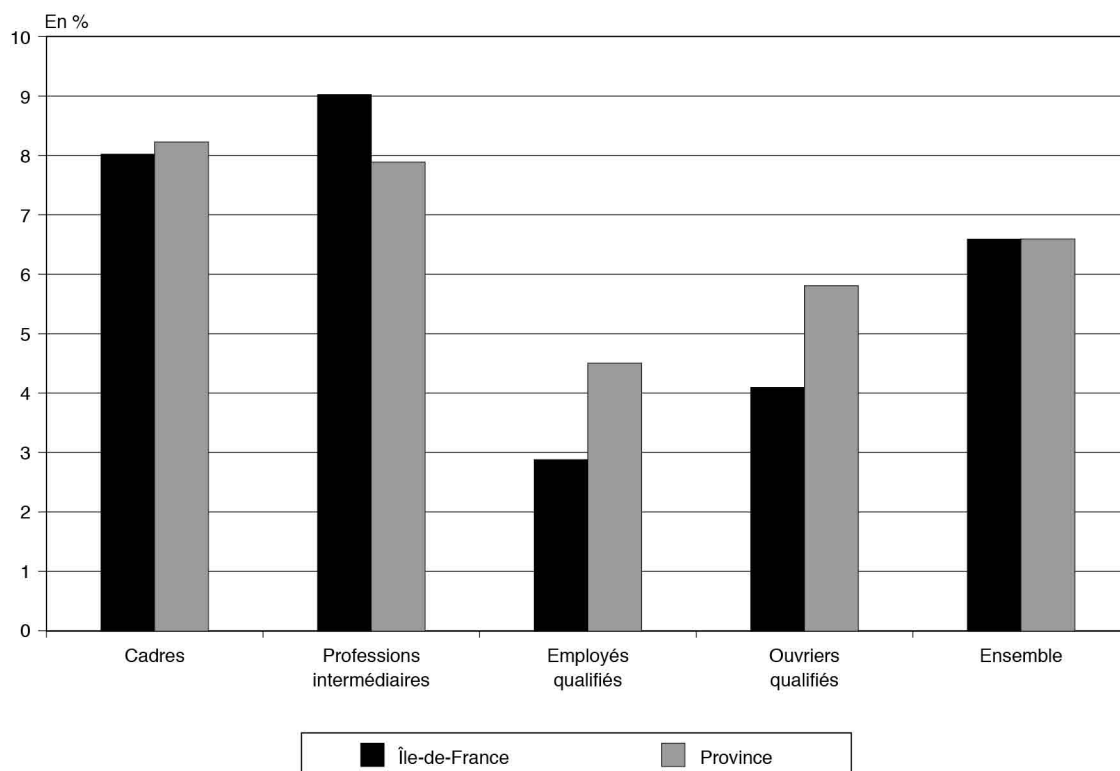
jectoires professionnelles moins heurtées chez les salariés qui changent d'employeurs.

Par ailleurs, le fait d'avoir un père cadre ne protège pas contre le déclassement comme c'est le cas dans le reste de la France. Cela suggère, comme pour les promotions, une moindre influence de l'ascendance sociale dans la région-capitale.

## Le cheminement professionnel des Franciliens combine plus souvent qu'en province les marchés internes aux marchés professionnels

Changement d'entreprise, de métier ou de poste, accès à des niveaux de qualification supérieur : dans toutes les dimensions de la mobilité professionnelle, l'Île-de-France surclasse la province. Ces différents types de changements professionnels sont en effet stimulés par ses caractéristiques de grande région métropolitaine : densité d'emplois élevés, fort taux de cadres, présence sur son territoire de grandes entreprises ou de grands groupes.

Graphique II  
Les mobilités descendantes en Île-de-France et en province



Lecture : 9 % des personnes exerçant une profession intermédiaire et habitant l'Île-de-France en 1998 ont connu une mobilité descendante entre 1998 et 2003 (cf. encadré pour une définition de la mobilité ascendante). Elles sont 8 % en province.  
Champ : personnes en emploi en 1998 et 2003.

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

Il est dès lors permis de se demander si ces différents types de mobilité professionnelle se combinent entre eux pour construire les trajectoires professionnelles des Franciliens, ou s'il existe au contraire pour chacun d'eux plusieurs segments étanches du marché du travail : tel segment voué à la promotion interne, et tel autre au changement d'entreprise par exemple. Le passage d'une analyse des mobilités pro-

fessionnelles par comparaison des situations à deux dates à une étude des trajectoires professionnelles n'est pas aisé, et cet article n'a pas vocation à restituer les trajectoires intermédiaires. Il se limite à exploiter la question sur le mode d'accès aux postes occupés en 1998 et en 2003 de l'enquête *FQP*, qui enregistre les combinaisons entre les différents types de mobilité (cf. encadré).

Encadré

### SOURCE ET MÉTHODES

L'enquête *Formation et Qualification Professionnelle (FQP)* 2003 est la sixième version d'une enquête initiée en 1960. 40 000 personnes âgées de 18 à 65 ans ont été interrogées en métropole, dont 6 700 habitant en Île-de-France. Le questionnaire permet notamment de suivre les trajectoires professionnelles des individus de 1998 à 2003.

#### La mobilité professionnelle et ses déterminants

La mobilité professionnelle est analysée en comparant la situation professionnelle de 1998 et celle de 2003. Les différentes transitions analysées sont le changement d'entreprise, le changement de métier, le changement de poste au sein de l'entreprise, l'accès à un niveau de qualification supérieur (promotion) et l'accès à un niveau de qualification inférieur (déclassement).

La mobilité professionnelle est croisée avec les caractéristiques de l'emploi occupé en 1998 (niveau de qualification, spécialité professionnelle, taille de l'entreprise, accès aux technologies de l'information et de la communication), les caractéristiques sociodémographiques des individus (niveau de diplôme, âge, genre, origine nationale, nombre de jeunes enfants, ascendance sociale), l'ancienneté initiale dans l'entreprise ou la mobilité interentreprises 1998-2003, et enfin la résidence en 1998. La formation continue des individus n'est pas prise en compte, compte tenu de la difficulté à analyser les causalités entre formation continue et mobilité professionnelle. Il en est de même pour la mobilité géographique qui est endogène à la mobilité professionnelle.

Les analyses reposent sur des tableaux croisés ou des modèles *Probit* avec effet de sélection qui permettent d'analyser l'influence de chaque facteur « toutes choses étant égales par ailleurs ».

#### Les parcours professionnels au travers des modes d'accès aux emplois

En complément, une analyse plus succincte des parcours professionnels est réalisée en exploitant les questions sur le mode d'accès aux postes occupés en 1998, puis en 2003. Cinq modalités d'accès aux postes sont définies dans l'enquête : premier poste depuis que l'enquêté a travaillé, premier poste depuis que l'enquêté a repris son activité ou depuis qu'il a retrouvé un emploi, poste obtenu par promotion

interne, poste obtenu par changement de fonctions ou de changement de poste (sans promotion), poste obtenu en changeant d'entreprise. En combinant ces informations pour l'accès aux postes occupés en 1998 et en 2003, on construit sept types de parcours professionnels (cf. annexe 3). L'intérêt de cette démarche est de pouvoir analyser comment se combinent les différentes mobilités professionnelles. Elle ne permet pas en revanche d'étudier les changements de métiers ou les promotions qui passent par un changement d'entreprise.

#### Les niveaux de qualification et la mesure des mobilités ascendantes et descendantes

Six niveaux de qualification sont distingués dans cette étude : les ouvriers non qualifiés, les employés non qualifiés, les ouvriers qualifiés, les employés qualifiés, les professions intermédiaires et les cadres. Les agriculteurs et les artisans, commerçants et chefs d'entreprise n'ont pas fait l'objet d'analyses spécifiques. La délimitation des ouvriers non qualifiés repose largement sur les conventions collectives. Elle est reconnue et légitime aux yeux des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. Pour les employés non qualifiés est adoptée la proposition de découpage d'Olivier Chardon (2001) : une profession d'employé est définie comme non qualifiée si son accès en début de carrière ne nécessite pas de posséder une spécialité de formation spécifique. Sont ainsi comptabilisés comme employés non qualifiés les agents d'entretien, les employés de l'hôtellerie-restauration, les caissiers et vendeurs de produits alimentaires, les assistants maternels et aides à domicile.

Une mobilité ascendante (promotion) est définie comme l'accès à un niveau de qualification supérieur entre 1998 et 2003. Inversement une mobilité descendante (déclassement) est le fait de passer à un niveau de qualification inférieur entre 1998 et 2003. On exclut du champ les agriculteurs, artisans, commerçants ou chefs d'entreprise en 1998 ou 2003.

#### Les domaines professionnels et les familles professionnelles

Les changements de métier sont analysés en utilisant la nouvelle nomenclature des familles professionnelles en 86 postes (Dares, 2005). Les familles professionnelles sont des regroupements de professions proches

→

Les parcours correspondant à une promotion interne non couplée à un changement d'entreprise sont plus fréquents en Île-de-France. Ils concernent en effet 18 % des Franciliens (particulièrement des cadres et des professions intermédiaires) contre 15 % des provinciaux. Mais à situation professionnelle et sociodémographique comparable, ce type de trajectoire ne semble pas significativement plus fréquent en Île-de-France (cf. tableau 4).

D'autres individus suivent un parcours professionnel marqué par des changements d'entreprise récurrents, révélateurs de trajectoires au sein de marchés professionnels. C'est le cas pour 10 % des Franciliens, et une fois neutralisés les effets de structure, ce type de parcours est surreprésenté en Île-de-France.

Un des traits distinctifs de la région-capitale est la surreprésentation des trajectoires combinant une mobilité interne (avec ou sans promotion) et un changement d'entreprise : 10 % des Franciliens sont en effet concernés par ce type de parcours contre 6 % des habitants de province. Ce cheminement qui est davantage le fait des cadres et des professions intermédiaires reste une spécificité de l'Île-de-France après neutralisation des caractéristiques professionnelles et sociodémographiques (cf. tableau 4). Par rapport au reste de la France, davantage de Franciliens semblent donc suivre un parcours professionnel qui chemine à la fois dans les marchés internes et les marchés professionnels. □

#### Encadré (suite)

en termes de gestes professionnels exercés, elles sont conçues pour permettre une analyse simultanée des données sur l'emploi (enquête *Emploi*, recensement de population...) et de la demande d'emploi (Pôle Emploi). Les domaines professionnels sont des regroupements de métiers aux mêmes spécialités professionnelles. On en compte 22 dans la nomenclature des domaines professionnels (Dares, 2005). Ils ont été regroupés dans cette étude en 9 groupes. Les changements de métiers pourraient être surestimés dans l'enquête *FQP* et sont donc à considérer avec précaution. En effet, dans certains cas, la profession a pu être codée différemment en 1998 et en 2003 sans qu'il y ait changement réel de profession, par exemple dans le cas d'une déclaration différente du libellé de cette dernière.

#### Les variables de localisation

Les variables de localisation s'appuient sur la résidence en 1998. On distingue ainsi l'Île-de-France, la province et le hors métropole (1). Pour affiner le diagnostic de comparaison entre l'Île-de-France et le reste de la France métropolitaine, les régions de province elles-mêmes ont fait l'objet d'une partition selon leurs densités d'emploi ou la taille des unités urbaines (cf. annexe 1) (2). Par ailleurs, pour apprécier d'éventuelles particularités de l'Île-de-France en matière de marché du travail (niveau de qualification, taille d'entreprise...) on introduit également des « effets croisés », c'est-à-dire des variables croisant ces dimensions avec la localisation en Île-de-France (cf. annexe 2).

Les résultats pour l'Île-de-France ne seraient pas modifiés si on restreignait l'analyse aux individus restés dans la même région entre 1998 et 2003.

#### La modélisation des mobilités professionnelles

Les analyses portent sur les personnes à la fois en emploi en 1998 et en 2003. La population étudiée pour les changements de poste au sein de l'entreprise est encore plus restreinte (même entreprise entre 1998 et 2003). L'analyse des déclassements et des promotions

porte quant à elle sur la population en emploi en 1998 et 2003, en excluant certaines catégories de qualification (commerçants, artisans, chefs de petite entreprise ainsi que les cadres pour les promotions ; commerçants, artisans, chefs de petite entreprise, employés et ouvriers non qualifiés pour les déclassements).

Ces restrictions sur la population étudiée peuvent conduire à un biais de sélection par rapport aux comportements de mobilité. Ceci nous a conduit à réaliser, pour chaque modélisation, un *Probit* avec effet de sélection. On estime donc simultanément deux équations, l'une portant sur la mobilité à estimer, l'autre sur la sélection, avec correction du biais de sélection (3). Pour les équations de sélection, on mobilise les variables suivantes : catégorie socioprofessionnelle du père, niveau de diplôme de la mère, divorce éventuel des parents, type de foyer au moment des études, nombre d'enfants pour les femmes, appartenance à une zone d'emploi à fort taux de chômage ou à une zone urbaine sensible. La corrélation entre les résidus des deux équations renseigne sur l'existence ou non d'un biais de sélection (cette corrélation est notée  $\sigma$  dans le tableau 2). L'effet est significativement différent de 0 dans le premier modèle estimé, à savoir l'estimation de la mobilité entre entreprises.

1. L'enquête porte sur le champ des individus résidant en métropole en 2003. Parmi ceux qui sont en emploi à la fois en 1998 et 2003, une très faible part (1 %) habitait hors de la métropole en 1998.

2. Cette étude a été réalisée en utilisant essentiellement le fichier *FQP* mis à disposition sur le site de l'Insee. L'absence de variables de localisation plus fines tels que le département ou la zone d'emploi n'a pas permis un découpage plus détaillé du territoire en fonction de la densité. Ce fichier ne comprend pas non plus le code profession au niveau le plus fin (PCS), nécessaire pour identifier les domaines professionnels et les employés non qualifiés. Les domaines professionnels, l'appartenance à la catégorie d'employé non qualifié, et le changement de famille professionnelle entre 1998 et 2003 ont été mis à disposition de l'auteur par la division Emploi de l'Insee.

3. Pour une description approfondie du modèle *Probit* avec effet de sélection, se reporter à l'article Bruyère et Lizé dans ce même numéro.

Tableau 4  
**Les parcours professionnels au travers des modes d'accès aux emplois occupés en 1998 et en 2003**

En %

	Mobilité externe avec non emploi	Mobilité externe avec non emploi et changement d'entreprise	Mobilité interne horizontale (sans changement d'entreprise)	Promotion interne (sans changement d'entreprise)	Mobilité interne horizontale et changement d'entreprise	Promotion interne et changement d'entreprise	Changement d'entreprise récurrent
Île-de-France							
Cadres	12	25	15	25	5	7	12
Professions intermédiaires	16	22	17	22	5	8	9
Employés qualifiés	23	24	19	16	4	4	7
Ouvriers qualifiés	24	37	8	11	2	3	15
Employés non qualifiés	37	31	8	7	3	3	10
Ouvriers non qualifiés	32	35	9	10	3	3	7
Ensemble (1)	21	27	14	18	4	6	10
Province							
Cadres	17	26	18	25	3	5	7
Professions intermédiaires	18	25	20	24	3	4	7
Employés qualifiés	27	24	23	15	4	3	5
Ouvriers qualifiés	24	32	14	12	4	3	10
Employés non qualifiés	41	31	12	6	2	2	7
Ouvriers non qualifiés	33	31	14	7	3	2	10
Ensemble (1)	26	30	16	15	3	3	7
Paramètre estimé Île-de-France par rapport à la province à caractéristiques égales	- 0,13***	- 0,002	- 0,12***	0,023	0,17***	0,243***	0,159***

1. Y compris les agriculteurs et les artisans, commerçants, chefs d'entreprise.

Lecture : pour la définition des parcours professionnels, on se reportera à l'annexe 3. 12 % des cadres habitant en Île-de-France ont suivi un parcours professionnel de type « mobilité externe avec non emploi ». Cette proportion est de 17 % en province. Le fait d'habiter en Île-de-France réduit la probabilité de suivre une telle trajectoire professionnelle par rapport au fait d'habiter en province.

Le paramètre estimé sur l'Île-de-France est obtenu à partir de modèles Probit nationaux avec effet de sélection réalisés séparément sur les différentes trajectoires identifiées. Les autres variables prises en compte, hors variables de localisation, sont les mêmes que dans les modèles Probit portant sur le changement d'entreprise ou le changement de métier (cf. tableau 2).

\* : significativement différent de 0 au seuil de 10 %, \*\* : significativement différent de 0 au seuil de 5 %, \*\*\* significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

Champ : individus en emploi en 1998 et 2003.

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

## BIBLIOGRAPHIE

**Alonzo P. et Chardon O. (2006)**, « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? » *Données Sociales*, Insee, pp. 265-272.

**Amossé T. (2002)**, « 25 ans de transformations des mobilités sur le marché du travail », *Données Sociales*, Insee, pp. 235-242.

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

**Boulet N. et Omalek L. (2005)**, « L'Île-de-France toujours attractive pour les jeunes adultes », *Île-de-France à la page*, Insee.

**Bourdieu P. (1979)**, *La distinction, critique sociale du jugement*, Les Éditions de Minuit, Paris.

**Bruyère M. et Lizé L. (2010)**, « Emploi et sécurité des trajectoires. La nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels » *Économie et Statistique*, ce numéro.

**Cahusac E., Caprice E. et Détang-Dessendre C. (2005)**, « Le rôle de la formation continue sur la mobilité professionnelle : quelle différenciation spatiale ? », *Formation Emploi*, n° 89.

**Calvez Y., Delay B., Ferrer A., Martin J-P., Lainé F. et Saugnac C. (2009)**, *Structures des qualifications et trajectoires professionnelles des salariés en Île-de-France*, Grand angle n° 3, OREF Île-de-France.

**Chapot C., Fontaine S. et Lainé F. (2006)**, *Premier pas dans la vie active de la Génération*

- 2001 en Île-de-France, Grand Angle, n° 1, OREF Île-de-France.
- Chardon O. (2001)**, « La qualification des employés », *Document de travail*, n° F 0202, Insee.
- Chardon O. et Estrade M-A. (2007)**, *Les métiers en 2015*, Collection Qualification et prospective, La Documentation Française, Paris.
- Coing H. (1982)**, *La ville, marché de l'emploi*, Presses Universitaires de Grenoble.
- Combes P-P., Duranton G. et Gobillon L. (2008)**, « Le rôle des marchés locaux du travail dans la concentration spatiale des activités économiques », *Revue de l'OFCE*, n° 104, pp. 141-177.
- Conseil d'orientation pour l'emploi (2009)**, *Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles*.
- Couppié T., Gasquet C. et Lopez A. (2007)**, *Quand la carrière commence. Les sept premières années de vie active de la Génération 98*, Cereq.
- Crague G., Kocoglu Y. et Moatty F. (2008)**, « Les changements d'organisation dans les entreprises », *Connaissance de l'emploi*, n° 59, Centre d'Études de l'Emploi.
- Dares (2005)**, *Les familles professionnelles - Nomenclature FAP-2003, table de correspondance FAP/PCS/ROME*.
- Destefanis M. et Vasseur A-M. (1974)**, « Le fonctionnement du marché local du travail : le bassin de main d'œuvre d'Annecy », *Cahiers du CEE*, n° 5.
- Delarre S. et Duhautois R. (2004)**, « La mobilité intra-groupe des salariés : le poids de la proximité géographique et structurale », *Économie et Statistique*, n° 369-370.
- Duguet E., Goujard A. et L'Horty Y. (2006)**, « Retour à l'emploi, une question locale ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 31, Centre d'Études de l'Emploi.
- Duhautois R. (2006)**, « De la disparition des entreprises à la mobilité des salariés », *Économie et Statistique*, n° 400, pp. 3-15.
- Dupray A. (2005)**, « Les mobilités en début de vie professionnelle : externes ou internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents », *CEREQ BREF*, n° 216.
- Dupray A. et Recotillet I. (2009)**, « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et Statistique*, n° 423, pp. 31-58.
- Eyraud F., Mardsen D. et Silvestre J.-J. (1990)**, « Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France », *Revue Internationale du Travail*, vol. 129, n° 4, pp. 551-569.
- Estrade M-A. (2006)**, « La mobilité professionnelle, de quoi parle-t-on ? » *La note de veille*, n° 19, Centre d'Analyse Stratégique.
- Ferrer A. et Martin J-P. (2008)**, « La mobilité professionnelle, vecteur d'ascension sociale pour les jeunes et les ouvriers », *Île-de-France à la page*, n° 304.
- Ferrer A., Martin J-P., Rageau F. et Stepien C. (2007)**, « Les seniors franciliens : peu mobiles et souvent embauchés en CDD », *Île-de-France à la page*, Insee.
- François B. et Longin F. (2007)**, *La mobilité professionnelle des adultes : les changements de métier*, Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (PRAO).
- Gaigné C. (2000)**, « Appariement et stabilité de la relation d'emploi dans les espaces ruraux », *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, n° 5, pp. 821-840.
- Germe J-F. (2001)**, « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités des trajectoires », *Formation Emploi*, n° 6, pp. 129-145.
- Germe F., Monchatre S. et Pottier F. (2003)**, *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Collection Qualification et prospective, La Documentation Française, Paris.
- Greenan N. et Mairesse J. (2006)**, « Les changements organisationnels, l'informatisation des entreprises et le travail des salariés. Un exercice de mesure à partir de données couplées. », *Revue Économique*, vol. 57, pp. 1137-1175.
- Hecquet V. et Lainé F. (1998)**, « L'économie de l'Île-de-France et les groupes », *Regards*, n° 41, Insee Île-de-France.
- Insee (2006)**, *La France et ses régions*, Insee-Références.
- Jacquesson (2001)**, « Les salaires franciliens en 1999 : plus élevés qu'en province mais aussi



plus dispersés », *Île-de-France à la page*, n° 206, Insee.

**Jayet H. (1984)**, « Tertiaire, urbanisation et mobilité », *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, n° 5, pp. 827-841.

**Koubi M. (2004)**, « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 149-171.

**Lainé F. (2003)**, « La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS », *Document d'études*, Dares, n° 66.

**Lainé F. et Marioni P. (2006)**, « Recrutements et départs des entreprises des salariés âgés de plus de 50 ans », *Données Sociales*, pp 273-286.

**Lainé F. (2007)**, « Du changement de poste au changement d'entreprise, en passant par la promotion : la mobilité professionnelle des Franciliens », dans *Regards sur les mobilités professionnelles des Franciliens*, Insee Île-de-France.

**Lizé L. et Prokovas N. (2007)**, « Le déclassement à la sortie du chômage », Documents de travail du centre d'Économie de la Sorbonne, n° 2007.44.

**L'Horty (2004)**, « Instabilités de l'emploi : quelles ruptures de tendances », Document de travail du CERC.

**Maublanc S. (2009)**, « Horaires de travail et investissements des pères », dans *Entre famille et travail* (sous la direction de A. Pailhé et A. Solaz), La Découverte, Paris.

**Moatty F. et Valeyre A. (1991)**, « Division spatiale du travail et organisation des entreprises », *Travail et Emploi*, n° 50/4.

**Mikol F. et Tavan C. (2006)**, « La mobilité professionnelle des ouvriers et employés immigrés », *Données Sociales*, Insee, pp. 351-359.

**Monso O. (2006)**, « Changer de groupe social en cours de carrière. Davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt », *Insee Première*, n° 1112.

**Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2002)**, « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approche salariale et professionnelle du déclassement », *Économie et Statistique*, n° 354, pp. 21-43.

**Omalek L., Meron M. et Ulrich V. (2009)**, « Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes », *France Portrait Social*, Insee.

**Pailhé, A. et Solaz A. (2009)**, « Les ajustements professionnels des couples autour des naissances, une affaire de femmes ? », in *Entre famille et travail* (sous la direction de A. Pailhé et A. Solaz), La Découverte, Paris.

**Régnier-Loilioer A. (2009)**, « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? », *Population et Société*, n° 461.

**Roy J. (2006)**, « Tissu productif, l'Île-de-France au cœur des prises de décision », *Île-de-France à la page*, n° 268.

**Salais R. et Storper M. (1995)**, *Les mondes de production*, Éditions de l'école des hautes études en science sociale, Paris.

**Singly F. (1987)**, *Fortune et infortune de la femme mariée*, PUF, Paris.

**Simmonet V. et Ulrich V. (2009)**, « La mobilité entre métiers », *Premières Synthèses*, n° 05.3, Dares.

## MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET LOCALISATION

	Changement d'entreprise	Changement de métier	Changement de poste au sein de l'entreprise	Mobilité ascendante	Mobilité descendante
Modèle 1					
Île-de-France	0,179***	0,102***	0,205***	0,214***	- 0,159***
Régions de province à densité d'emploi élevée	0,030	0,016	0,063*	0,049***	- 0,111**
Régions de province à densité d'emploi moyenne	0,07	0,008	-0,050	0,051	- 0,059
Région de province à densité d'emploi faible	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Modèle 2					
Île-de-France	0,194***	0,113***	0,148***	1,59***	- 0,117***
Régions de province au nombre d'emplois élevé	0,041	0,042	- 0,015	1,05	- 0,028
Régions de province au nombre d'emplois moyen	0,041	- 0,015	- 0,102***	1,10	- 0,059
Région de province au nombre d'emplois faible	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Modèle 3					
Île-de-France	0,979***	0,118***	0,150***	0,246***	-0,095***
Unités urbaines de province d'au moins 200 000 habitants	0,019	0,045*	0,051	0,089**	-0,007
Unités urbaines de province comprises entre 200 000 et 20 000 habitants	0,018	0,189	0,088*	0,053	0,060
Communes rurales et unités urbaines de province de moins de 20 000 habitants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Modèle 4					
Île-de-France	0,112***	0,115***	0,078*	0,248***	- 0,172***
Régions de province à forte densité d'emplois – unités urbaines de plus de 200 000 habitants	0,023	0,036	-0,040	0,096**	-0,076
Régions de province à forte densité d'emplois– communes rurales et unités urbaines de moins de 200 000 habitants	0,046	0,016	-0,001	0,050	- 0,120**
Régions de province à densité d'emplois moyenne	0,019	0,117	-0,090**	0,017	- 0,044
Régions de province à densité d'emplois faible	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.

Lecture : Ce tableau retrace l'influence de variables de localisation sur les mobilités professionnelles, en reprenant les mêmes facteurs structurels nationaux que ceux utilisés dans le tableau 2. Un habitant de l'Île-de-France ou une personne résidant dans des régions de province à densité d'emplois élevée ont ainsi plus de chance de changer de poste au sein de l'entreprise que ceux qui résident dans des régions à faible densité d'emplois.

On teste quatre partitions du territoire :

- dans le premier modèle on considère quatre groupes de région : l'Île-de-France, les régions de province à densité d'emploi élevée (les 7 premières régions), les régions à densité d'emploi moyenne (7 autres régions) et enfin les régions à densité d'emploi faible (les 7 dernières régions par rapport à la densité d'emplois). La densité d'emploi rapporte le nombre d'emplois moyens entre 1998 et 2003 à la superficie.

- dans le deuxième modèle sont distingués quatre groupes : l'Île-de-France et trois autres types de régions en province en fonction du nombre d'emplois.

- dans le troisième modèle on distingue l'Île-de-France, les unités urbaines de province de plus de 200 000 habitants, et le reste du territoire de la métropole.

- dans le quatrième modèle on distingue l'Île-de-France, les unités urbaines de province de plus de 200 000 habitants dans les régions aux densités d'emplois les plus élevées, les communes rurales et unités urbaines de moins de 200 000 habitants dans ces mêmes régions, les régions de province à densité d'emplois moyenne et enfin le reste du territoire de la métropole.

Les deux premiers modèles s'appuient sur la localisation en début de période d'observation de la mobilité (1998). La localisation initiale hors de la métropole n'a pas été retranscrite dans ce tableau. Le modèle 3 intègre la taille de l'unité urbaine, qui n'est disponible qu'en fin de période (2003). Le modèle 4 croise la dimension régionale (en 2003) et la taille de l'unité urbaine (en 2003).

\* : significativement différent de 0 au seuil de 10 %, \*\* : significativement différent de 0 au seuil de 5 %, \*\*\* significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

Champ : personnes en emploi en 1998 et en 2003, avec des restrictions pour les modélisations des changements de poste (personnes dans la même entreprise aux deux dates), des mobilités ascendantes (exclusion des artisans, commerçants, chefs d'entreprises et cadres) et des mobilités descendantes (exclusion des artisans, commerçants, chefs d'entreprise et des ouvriers et employés non qualifiés).

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

## LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE, EFFETS CROISÉS

	Changement d'entreprise	Changement de métier	Changement de poste au sein de l'entreprise	Mobilité ascendante	Mobilité descendante
Localisation en Île-de-France	0,093**	0,197***	0,161***	0,147**	0,106
Cadre salarié	0,172***	- 0,082	0,112**		1,043***
Cadre salarié et localisation en Île-de-France	0,211***	- 0,152**	- 0,096		- 0,063
Ouvrier non qualifié	0,245***	0,401***	0,008	0,712***	
Ouvrier non qualifié et localisation en Île-de-France	- 0,353***	- 0,004	0,137	- 0,072	
Employé non qualifié	- 0,054	0,298***	0,123*	0,773***	
Employé non qualifié et localisation en Île-de-France	0,098	- 0,197	- 0,156	0,016	
Changement d'entreprise sans interruption d'emploi		0,989***		0,464***	0,567***
Changement d'entreprise avec interruption d'emploi		1,397***		0,445***	1,134***
Changement d'entreprise et localisation en Île-de-France		- 0,253***		- 0,081	- 0,188**
Entreprise d'au moins 500 salariés	0,030	0,020	0,230***	0,030	0,114*
Entreprise d'au moins 500 salariés et localisation en Île-de-France	0,030	0,203	0,148**	0,164**	- 0,233***
Entreprise de 10 à 499 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Entreprise de 10 à 499 salariés et localisation en Île-de-France	0,129*	- 0,011	- 0,079	0,205**	- 0,380***
Père cadre	0,005	0,125***	0,116**	0,340***	- 0,276***
Père cadre et localisation en Île-de-France	0,005	- 0,024	- 0,042	- 0,320***	0,260**

Lecture : Les résultats reposent sur la même méthodologie que celle utilisée dans le tableau 2 (modèles Probit avec effet de sélection d'être en emploi à la fois en 1998 et en 2003, mêmes modalités de référence). Aux variables utilisées dans le tableau 2 (effets structurels et variable générale de localisation en Île-de-France), on ajoute des effets croisés combinant des caractéristiques des individus observés et une localisation en Île-de-France. Ces effets croisés permettent de repérer une éventuelle spécificité de l'Île-de-France sur des catégories particulières d'individus ou d'entreprises (le fait d'être initialement cadre ou salarié d'une grande entreprise en Île-de-France, par exemple), ou des événements professionnels (changements d'entreprise en Île-de-France). Ainsi, par exemple, toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être cadre et d'habiter l'Île-de-France accroît encore davantage la probabilité de changer d'entreprise.

\* : significativement différent de 0 au seuil de 10 %, \*\* : significativement différent de 0 au seuil de 5 %, \*\*\* significativement différent de 0 au seuil de 1 %

Champ : individus à la fois en emploi en 1998 et en 2003, avec des restrictions pour les changements de poste, les mobilités ascendante et descendante (cf. tableau 2).

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

**DÉFINITION DES DIFFÉRENTES TRAJECTOIRES :***Mobilité externe avec non emploi*

- sans emploi avant l'obtention du poste en 1998, puis même poste jusqu'en 2003
- ou sans emploi avant l'obtention du poste pour 1998 et pour 2003.

*Mobilité externe, avec non emploi et changement d'entreprise*

- sans emploi avant l'entrée dans l'entreprise en 1998 et accès au poste occupé en 2003 par changement d'entreprise
- ou accès au poste occupé en 1998 par changement d'entreprise et situation sans emploi avant d'accéder au poste occupé en 2003

*Mobilité interne horizontale sans changement d'entreprise*

- accès au poste occupé en 1998 par changement de fonction ou de poste (sans promotion), et pas de changement d'entreprise entre 1998 et 2003
- ou accès à l'emploi de 2003 par changement de fonction ou de poste (sans promotion) sans que le poste de 1998 ait été obtenu par changement d'entreprise.

*Promotion interne sans changement d'entreprise*

- accès au poste occupé en 1998 par promotion interne, et pas de changement d'entreprise entre 1998 et 2003

- ou accès à l'emploi de 2003 par promotion interne, sans que le poste de 1998 ait été obtenu par changement d'entreprise.

*Mobilité interne horizontale et changement d'entreprise*

- accès à l'emploi de 1998 par changement de fonction ou de poste (sans promotion) au sein de l'entreprise, et changement d'entreprise pour accéder au poste occupé en 2003.
- ou accès à l'emploi de 2003 par changement de fonction ou de poste (sans promotion) au sein de l'entreprise alors que le poste de 1998 avait été obtenu par changement d'entreprise.

*Promotion interne et changement d'entreprise*

- accès à l'emploi de 1998 par promotion interne et changement d'entreprise pour accéder au poste occupé en 2003
- ou accès à l'emploi de 2003 par promotion interne alors que le poste de 1998 avait été obtenu par changement d'entreprise.

*Changement d'entreprise récurrent*

- accès aux emplois occupés en 1998 et en 2003 par changement d'entreprise