

Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ?

Thomas Amossé*, Corinne Perraudin** et Héloïse Petit***

Quelles sont les trajectoires professionnelles des salariés à la suite d'une démission, d'une fin de contrat ou d'un licenciement ? Nous mobilisons les données de l'enquête *Formation et Qualification Professionnelle (FQP)* de 2003, et notamment son calendrier rétrospectif sur cinq ans, afin de répondre à cette question. Une typologie de trajectoire est construite, qui permet de distinguer carrières ascendantes, stables et descendantes, ainsi que les retraits et exclusions du marché du travail.

Les données montrent que, en période de conjoncture de l'emploi pourtant favorable au moment de la rupture, perdre ou quitter son emploi peut rendre l'horizon professionnel incertain à quatre ans. Suite à la rupture initiale, un salarié sur six est pratiquement en dehors du marché du travail, et un sur cinq connaît une trajectoire de déclassement salarial ou socioprofessionnel. Ainsi, pour plus du tiers des salariés, la trajectoire est négative. L'invitation à une sécurisation des trajectoires semble plus que jamais d'actualité, et ce d'autant plus que les salariés ne sont visiblement pas à égalité.

Entre ressources (avoir un haut niveau de diplôme) et handicaps (être une femme, avoir plus de 50 ans ou être étranger) pour l'insertion sur le marché du travail, les trajectoires se dessinent avec plus ou moins de perspectives de carrière. L'expérience passée, l'emploi auparavant occupé, la taille et le secteur d'activité conditionnent aussi la rapidité et la qualité du retour en emploi, tout comme le type de contrat et la forme prise par la rupture. Mais rien n'assure d'une trajectoire promotionnelle. Rien ne protège d'un déclassement : les démissions de CDI y conduisent par exemple autant que les licenciements.

Les contours d'une forme renouvelée de la segmentation du marché du travail français se dessinent ici. Indirectement visible dans notre analyse, la notion de marché interne y reste centrale, bien que renvoyant désormais à des populations jeunes et qualifiées avec des « ports d'entrée » faits d'une succession de contrats courts. Plusieurs dimensions peu connues de la segmentation sont mises en évidence, que nous développons à travers les notions de « ports de sortie », de marché primaire supérieur ou de diversité interne au marché secondaire.

*CEE, MSH Ange Guépin

**CES - Université Paris 1

***CEE et CES - Université Paris 1

Nous remercions Bernard Gazier, Jérôme Gautié, Peter Auer, Bernard Gomel et deux rapporteurs anonymes pour les remarques et commentaires qu'ils nous ont faits sur ce travail. Nous restons toutefois seuls responsables des éventuelles erreurs et insuffisances.

Favoriser les mobilités inter-entreprises est aujourd'hui présenté comme un des principaux enjeux de la réforme du marché du travail en France, et plus généralement en Europe. Est fixé comme nouvel horizon des politiques publiques une réforme du marché du travail vers plus de flexibilité, tout en sécurisant les trajectoires des individus. Si ces propositions de réformes sont par définition tournées vers l'avenir, elles doivent s'appuyer sur une bonne compréhension des structures de mobilité actuellement en jeu sur le marché du travail, ce qui est encore loin d'être le cas.

Depuis le début des années 1980, le développement du chômage et des emplois précaires a profondément modifié la structure du marché du travail français. L'analyse des conséquences de ces transformations sur la mobilité des salariés a donné lieu, dès le début des années 2000, à un large débat (cf. Duhautois *et al.*, 2012, pour une synthèse). Les conclusions concernant l'augmentation du risque de perdre son emploi ne sont pas tranchées, mais ces travaux attestent d'un changement des types de mobilité. Au-delà de l'accroissement tendanciel de la part des mobilités emploi-chômage et chômage-emploi relativement aux mobilités emploi-emploi, la forme juridique des transitions a également changé. Plusieurs auteurs soulignent l'augmentation de la part des mobilités *subies*, telles que les fins de contrats ou les licenciements, par rapport aux mobilités *choisies*, associées aux démissions (Sauze, 2003 ; Ramaux, 2005).

Dans cet article, nous mobilisons une source originale, l'enquête *Formation et Qualification Professionnelle (FQP)*, pour proposer un regard nouveau sur les trajectoires de mobilité externe à l'échelle de cinq ans. Notre objectif est de mettre en perspective une typologie multidimensionnelle des trajectoires professionnelles sur le marché du travail suite à une rupture de la relation d'emploi avec les profils de salariés et d'emplois associés d'une part, et les différentes formes que peut prendre cette rupture (modalités juridiques et partie à l'initiative de la rupture) d'autre part. Notre étude se distingue des travaux existants en ce qu'elle permet une approche multidimensionnelle des trajectoires individuelles, et également par l'attention portée aux types de contrat et formes de la rupture.

Notre analyse s'appuie sur le calendrier professionnel¹ de la dernière enquête *FQP*. Interrogées en 2003, les personnes concernées ont rempli un calendrier mensuel détaillant leur situation professionnelle sur les cinq dernières

années. Cette source permet un suivi longitudinal, à partir d'informations rétrospectives portant sur la période 1998-2003. Elle repose sur un large échantillon d'individus, représentatif de l'ensemble des salariés âgés de 18 à 65 ans. Ceci nous a permis de constituer un sous-échantillon de salariés en emploi en 1998 ayant connu une rupture de la relation avec leur employeur au cours de la première année d'observation, afin d'étudier les modalités de ces ruptures et les trajectoires des salariés sur le marché du travail au cours des quatre années suivantes.

Nous proposons un regard multidimensionnel sur les parcours individuels : au-delà de la durée d'emploi, l'enquête *FQP* permet de qualifier les trajectoires individuelles en termes de salaire, de catégorie socioprofessionnelle, d'accès à une responsabilité d'encadrement ou encore d'intensité du travail. Cette lecture nous permet de dépasser l'alternative sommaire entre retour en emploi et chômage ou retrait du marché du travail pour aller vers une interprétation en termes de carrières individuelles : dans quelle mesure la rupture de la relation d'emploi s'est-elle traduite par une amélioration, ou non, de la situation professionnelle des salariés ?

À des fins de description et de compréhension des trajectoires, nous intégrons à l'analyse les informations usuelles sur les salariés (sexe, âge, diplôme, nationalité) et les emplois (secteur, taille d'entreprise, catégorie socioprofessionnelle, etc.) qu'ils occupaient avant la rupture. Nous leur adjoignons également les types de contrat et modalités de la rupture. Au-delà de leur forme juridique (licenciement, démission et fin de contrat), l'enquête permet de caractériser les ruptures par la façon dont les salariés les ont présentées (à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur). À partir de cette double information et en considérant séparément les fins de contrat à durée indéterminée (CDI, ou équivalents dans la Fonction publique) et les fins de contrats à durée limitée, nous distinguons deux formes de rupture : choisie ou subie². Nous sommes ainsi en mesure de caractériser non seulement les profils de salariés et d'emplois associés aux parcours mais aussi les types de contrat et formes de rupture qui y conduisent plus probablement : quelles sont les modali-

1. Les principales publications utilisant ce volet de l'enquête sont : Amossé et Gollac (2008), Simmonet et Ulrich (2009) et une partie des articles du numéro que la revue *Économie et Statistique* (n° 431-432, octobre 2010) a consacré à l'enquête.

2. Dans un travail antérieur, nous avons pu mettre en évidence une nette différenciation des profils de salariés selon que leur rupture d'emploi était subie, acceptée ou choisie, et plus particulièrement pour les CDI (Amossé *et al.*, 2009).

tés de rupture qui mènent à des trajectoires de mobilité répétée, d'emploi stable ou de non-emploi durable, à des trajectoires promotionnelles ou des déclassements ?

Notre focalisation sur les mobilités externes a l'avantage de concerner les transitions qui s'opèrent *sur* le marché du travail, les seules sur lesquelles les pouvoirs publics ont une marge importante d'intervention, celles qui sont d'ailleurs au cœur des débats sur la « flexicurité ». Ce choix nous semble complémentaire de celui adopté par Bruyère et Lizé (2010 et 2012), qui mettent en avant le rôle important des caractéristiques des entreprises relativement aux caractéristiques individuelles dans l'ensemble des trajectoires (internes comme externes, et sans se limiter aux salariés ayant perdu ou quitté leur emploi). D'un point de vue théorique, ce sera l'occasion de discuter la différenciation des trajectoires individuelles en termes de segmentation du marché du travail : peut-on identifier des mobilités comme étant des voies d'entrée vers un marché primaire, des mobilités typiques de l'instabilité d'un marché secondaire ? À quels types de salariés et d'emplois correspondent-elles ?

Dans la suite de l'article, nous présentons le cadre d'analyse théorique des mobilités et la base de données mobilisée avant de présenter la typologie établie des trajectoires de mobilité externe, les profils d'emplois et de salariés associés et ses liens avec les types de contrat et modalités de rupture. La discussion de ces résultats, qui prend la forme d'un retour sur la théorie de la segmentation, est effectuée à mesure que les analyses sont exposées.

Cadre d'analyse, données mobilisées

Cette partie pose les bases du cadre théorique et empirique choisi pour étudier les trajectoires sur le marché du travail suite à une rupture de la relation d'emploi.

La théorie de la segmentation comme théorie des flux sur le marché du travail

Rares sont les théorisations permettant d'expliquer la variété des trajectoires sur le marché du travail (voir Duhautois *et al.*, 2012, pour une revue de la littérature). La théorie de la segmentation fait ici exception. Nous la mobilisons afin

de nous doter d'une grille de lecture des formes de mobilité identifiées empiriquement, et non dans une perspective de validation théorique.

La plupart des développements récents portant sur la segmentation ont alternativement été focalisés sur l'analyse des stratégies d'emploi propres aux marchés internes (Osterman, 2011 ; Marsden, 2007 ; Rubery, 2007) ou sur la prise en compte des contrats courts comme clé de flexibilisation du marché du travail d'un point de vue macroéconomique (Saint-Paul, 1996). Faire référence à la théorie de la segmentation comme théorie des flux sur le marché du travail nous conduit en fait à revenir aux travaux d'origine de Doeringer et Piore.

Dans leur ouvrage séminal, Doeringer et Piore (1971) ont mis en évidence les mécanismes par lesquels certaines entreprises ont intérêt à mettre en place des politiques de gestion de l'emploi stabilisatrices, et par là, à créer des marchés internes. Ces marchés sont représentés comme des espaces clos, alimentés au bas de la hiérarchie *via* des postes « ports d'entrée » et permettant une mobilité interne. Considérés comme un tout, les marchés internes et les salariés concernés constituent le marché primaire. Par défaut, le reste des entreprises et salariés constituent le marché secondaire. Au cœur de cette théorie se trouve la très faible mobilité externe des salariés du primaire, les carrières individuelles s'y déroulant à l'intérieur d'un marché interne et d'un seul. Les salariés du secondaire quant à eux sont décrits comme mobiles mais sans perspective d'accumulation de leur capital humain. Dans un travail ultérieur, Piore (1975) avance l'hypothèse d'existence d'un marché primaire « supérieur », où des salariés hautement qualifiés auraient la possibilité de carrières fondées sur des mobilités externes³. La situation décrite initialement correspondrait alors au marché primaire « inférieur ».

Une clé de lecture simple de ces différents segments est la possibilité de « faire carrière » ou non (Petit, 2002). Faire carrière correspond ici à l'existence d'un parcours fait de mobilités choisies, joignant deux situations d'emploi entre lesquelles on peut considérer que la situation du salarié s'est améliorée, que ce soit en termes de contenu d'emploi ou de salaire. Dans le schéma

3. Si la situation française est majoritairement décrite en termes de dualité opposant marchés primaire et secondaire, depuis les années 1990 plusieurs études ont avancé l'hypothèse d'une catégorie d'analyse très proche de la notion de marché interne supérieur (Coutrot, 1998 ; Boyer *et al.*, 1999 ; Gazier et Petit, 2007).

décrit par Doeringer et Piore (1971) et complété par Piore (1975), faire carrière est le propre du marché primaire : carrière interne dans le cas du marché primaire inférieur (où l'on entre uniquement *via* certains postes en bas de la hiérarchie, les « ports d'entrée ») ; carrière externe dans le cas du marché primaire supérieur.

Chaque segment est caractérisé par un type de flux, une forme de mobilité : externe sans carrière sur le marché secondaire ; externe avec carrière sur le primaire supérieur ; interne avec carrière sur le marché primaire inférieur. Cette catégorisation a pour corollaire l'imperméabilité des segments entre eux. Le principe même des théories de la segmentation du marché du travail est que la mobilité entre deux types de segments est rare. Traditionnellement, c'est surtout l'imperméabilité entre marchés secondaire et primaire qui est mise en avant.

Initiées dans un contexte de plein emploi, les théories de la segmentation souffrent d'une sous-conceptualisation du chômage. Les analyses plus récentes, focalisées sur la population salariée, n'ont pas cherché à corriger ce défaut. Dans le contexte français d'un chômage de masse durablement installé, il paraît pourtant aujourd'hui indispensable de prendre en compte le non-emploi comme un état possible et possiblement durable sur le marché du travail. Encore une fois, il peut être utile de se retourner vers les écrits originaux de Doeringer et Piore (1971). Associant la théorie de la file d'attente (Thurow, 1969) à celle du dualisme, ils considèrent que chaque secteur, primaire et secondaire, comprend un type particulier de file d'attente. Le secteur primaire serait constitué de marchés internes et d'un certain nombre de salariés ayant les caractéristiques appropriées pour entrer dans un marché interne mais étant dans une situation d'attente. Parallèlement, certains salariés du secondaire peuvent être en situation d'attente dans le but d'accéder au marché primaire (ce qui reste toutefois considéré comme une transition rare et donc difficile). On peut déduire de ces analyses l'hypothèse d'existence d'un chômage de file d'attente dû aux difficultés d'insertion sur le marché primaire. On peut également y associer l'hypothèse complémentaire d'un chômage, aux fondements macro-économiques, qui toucherait plus facilement les salariés du marché secondaire (du fait notamment de leurs mobilités plus fréquentes, mais également de ressources moins importantes pour faire face aux mobilités).

On peut ainsi compléter la grille de lecture des mobilités en termes de carrière précédemment proposée en intégrant les mobilités possibles vers le chômage :

- Sur le marché secondaire, les ruptures de la relation d'emploi seraient fréquentes et ne permettraient pas forcément de retrouver un emploi rapidement (transition temporaire vers le chômage) et, le cas échéant, n'assureraient en rien que ce nouvel emploi soit mieux que le précédent (transition sans amélioration de la situation professionnelle). Les *trajectoires sans amélioration de la situation professionnelle et avec passage éventuel par le chômage* sont donc typiques de ce segment.

- Sur le marché primaire supérieur, les ruptures de la relation d'emploi seraient également supposées fréquentes mais inscrites dans des *trajectoires promotionnelles*, i.e. avec un nouvel emploi à la clef, offrant des conditions plus favorables.

- Sur le marché primaire inférieur enfin, les ruptures de la relation d'emploi seraient rares. Le fait que les marchés internes soient le lieu de mobilités au sein même de l'entreprise implique une ancienneté longue des salariés potentiellement difficile à valoriser auprès d'autres entreprises. Si une rupture vient affecter le parcours attendu, on peut supposer qu'elle ouvre la voie à des difficultés pour retrouver un emploi et donc à un chômage long. Un salarié du primaire inférieur faisant face à une mobilité externe pourra donc avoir une trajectoire de déclassement ou de chômage long. Face à ces « *ports de sortie* », on doit également envisager les situations de « *ports d'entrée* » où les salariés ont une mobilité leur permettant d'intégrer ce segment.

L'enquête *Formation et Qualification Professionnelle*

Nous utilisons l'enquête *FQP* conduite par l'Insee en 2003 (cf. encadré 1). Avec son calendrier mensuel retraçant la situation professionnelle du répondant sur les cinq années⁴, cette enquête constitue une source d'analyse fine des trajectoires professionnelles.

Afin d'analyser les trajectoires de mobilité externe sur cette période, nous étudions la situation de la sous-population composée des personnes salariées en 1998 et qui ont connu une rupture de la relation d'emploi hors départ en retraite

4. Ce calendrier fait suite à une tentative restée jusqu'alors sans lendemain lors de l'édition de 1977.

(démission, fin de contrat ou licenciement)⁵ au cours des douze mois qui suivent. D'après l'enquête *FQP*, cela correspond à 9,6 % des salariés (public et privé compris), soit 2 150 000 salariés⁶. Parmi ces salariés, un sur dix ne retrouvera pas d'emploi et cela jusqu'en 2003. À l'opposé, près d'un quart sera embauché directement et restera en emploi au moins jusqu'en 2003. Outre ces deux situations existe une diversité de trajectoires combinant des périodes d'emploi et des périodes de chômage ou d'inactivité, certaines étant plus proches d'une situation d'emploi durable, d'autres s'en éloignant de manière très forte.

Une typologie des trajectoires de mobilité externe

L'enquête *FQP* nous fournit les informations pour un regard multidimensionnel des parcours individuels afin de dégager plusieurs types de trajectoire externe sur le marché du travail français que l'on peut relier à la théorie de la segmentation.

Les différentes dimensions d'analyse des trajectoires individuelles

L'enquête offre la possibilité de caractériser ces trajectoires sur quatre ans et permet donc

d'aller au-delà des indicateurs traditionnellement calculés d'une année sur l'autre (par exemple en termes d'insécurité ou d'instabilité dans l'emploi tels que définis par le CERC, 2005). L'association d'un calendrier précis des périodes d'emploi à des informations sur l'évolution du revenu du travail, de la catégorie socioprofessionnelle, du fait d'être encadrant (ou non) et de l'intensité du travail permet d'établir une analyse multidimensionnelle des trajectoires.

L'élément premier dans la caractérisation des trajectoires est le fait de retrouver un emploi ou non, et le nombre de mobilités externes. Plus précisément, il importe de tenir compte des épisodes de non-emploi, de leur durée et leur

5. Trois autres modalités sont proposées dans le questionnaire : les suspensions de contrat, les départs en retraite et la faillite. Nous avons exclu de l'analyse les situations de suspension du contrat (dues à des congés-formation ou congé-maternité, par exemple), puisque par définition le salarié est en droit, suite à cette rupture, de retrouver son emploi. Nous avons également exclu les départs en retraite, considérant qu'ils traduisent une rupture avec le marché du travail dans son ensemble plutôt qu'avec un employeur en particulier, et biaiseraient l'analyse de la trajectoire ultérieure vers une exclusion du marché du travail. Une dernière modalité, la faillite, apparaît très marginale et ne sera donc pas prise en compte dans notre analyse, car la question n'est posée qu'aux personnes chefs d'entreprise (qui ont rarement le statut de salarié, condition d'appartenance à notre champ).

6. Lorsqu'un salarié a connu plusieurs ruptures, la caractérisation de la rupture porte sur la première survenue dans l'année. Bien que légèrement inférieure, cette proportion de salariés quittant leur employeur sur un an est globalement cohérente avec d'autres sources, notamment l'enquête Emploi (Amossé, 2002).

Encadré 1

L'ENQUÊTE *FQP* 2003

L'enquête *Formation et Qualification Professionnelle (FQP)* a été menée pour la première fois en 1964. Cette enquête a pour objectif de fournir à intervalle régulier (elle a été conduite ensuite en 1970, 1977, 1985, 1993 et 2003) des mesures aussi objectives que possible des trajectoires sociales, éducatives et professionnelles. Parmi les principaux thèmes que permet d'aborder l'enquête, on peut citer la mobilité sociale, la rentabilité des diplômés, l'insertion des jeunes diplômés ou encore la mobilité professionnelle en cours de carrière (cf. Goux, 2010, pour une description des apports possibles de cette série d'enquête).

L'enquête *FQP* de 2003 a interrogé entre avril et juillet 2003 un échantillon de 38 400 individus représentatif des 36 400 000 personnes habitant en France métropolitaine et âgées de 18 à 65 ans. Le questionnaire comporte notamment des questions relatives à leur situation sur le marché du travail à la date d'enquête (entre mars et avril 2003) et cinq ans auparavant (c'est-à-dire entre mars et avril 1998), ainsi que sur la période 1998-2003.

Notre échantillon d'intérêt est constitué des personnes âgées de 18 à 65 ans, qui occupaient un emploi salarié entre mars et avril 1998, soit 22 794 observations représentatives de 20 380 000 personnes. Au sein de cette population, nous nous sommes limités aux personnes qui ont connu une rupture d'emploi lors de la première année (soit entre le printemps 1998 et le printemps 1999), que cette rupture soit une démission, une fin de contrat ou un licenciement. La base de données sur laquelle nous menons les estimations est ainsi finalement composée de 2 334 observations, représentatives de quelques 2 150 000 salariés au printemps 1998 qui ont perdu leur emploi l'année suivante.

La représentativité de notre échantillon n'est assurée que par le plan de sondage aléatoire de l'enquête, et donc, en toute rigueur, uniquement en 2003. Compte tenu de l'interrogation rétrospective, notre champ effectif exclut les personnes décédées ou ayant quitté la France entre 1998 et 2003.

réurrence (cf. par exemple Blasco et Givord, 2010, sur la même source). Nous calculons à partir du calendrier professionnel la durée en emploi sur les quatre ans qui ont suivi la première rupture (qui a eu lieu entre le printemps 1998 et le printemps 1999)⁷, ainsi que le nombre de mobilités externes sur la période (changements d'employeur ou passages de l'emploi au non-emploi, que ce soit chômage ou inactivité). Les calculs basés sur le calendrier de l'enquête indiquent que la durée moyenne en emploi est de 33 mois sur les 48 possibles, alors que la médiane est de 40 mois. Des durées en emploi relativement longues s'observent à la fois avec un faible nombre de mobilités externes mais aussi en présence de mobilités fréquentes, témoignant que certains salariés ont occupé plusieurs emplois de courte durée avec, entre ces périodes, des passages par le non-emploi. Compte tenu de la forte concentration des mobilités sur certains salariés, on recense en moyenne un peu plus de trois changements sur la période, mais dans le même temps, plus de la moitié des salariés ne connaissent pas plus d'un changement.

Quatre situations ont été définies en combinant la durée en emploi et le nombre de mobilités externes :

- les situations d'*emploi durable*, définies par une durée en emploi pratiquement équivalente à toute la durée de la période (au moins 46 mois sur les 48 possibles)⁸ et, au plus, une mobilité externe ;
- les situations de *non-emploi durable*, identifiées par une durée en emploi totale de moins de douze mois (soit plus de trois ans de chômage ou d'inactivité sur les quatre possibles) et, au plus, une mobilité externe ;
- les trajectoires de *forte rotation*, repérées par la présence de plus de deux mobilités externes sur

les quatre ans (en moyenne, les individus de ce groupe connaissent huit mobilités sur la période) ;

- les *situations intermédiaires*, qui associent une ou deux mobilités externes à des durées passées en emploi et en non-emploi qui s'équilibrent, avec plus d'un an mais strictement moins de 46 mois passés en emploi.

Les trois premières catégories mettent en évidence des situations typiques, pour la première d'une intégration durable dans un emploi (26 % des personnes ayant connu une rupture d'emploi), pour la deuxième d'une situation d'exclusion, également durable (16 %) et pour la troisième de la rotation sur le marché du travail (38 %) (cf. *infra*, tableau 1). Les situations intermédiaires concernent 20 % des personnes.

Au-delà de la trajectoire en matière d'emploi sur les quatre années, nous tenons également compte de l'évolution des salaires quand il y a retour à l'emploi. L'enquête *FQP* fournit en effet des éléments qualitatifs sur les évolutions de revenus pour ceux qui ont retrouvé un emploi à la suite de la rupture initiale : dans le nouvel emploi, le salaire⁹ obtenu était-il plus élevé, à

7. Le calendrier porte sur cinq ans, mais la rupture pouvant avoir lieu durant la première année (entre le printemps 1998 et le printemps 1999) à des moments différents selon les salariés, nous ramenons la durée en emploi à une durée sur 48 mois. Ainsi, la durée en emploi après la rupture est finalement égale à la durée en emploi multiplié par 48 divisé par (60 - durée en mois avant la rupture). Seule la durée en emploi est calculée, les situations de chômage et d'inactivité ne pouvant pas être distinguées.

8. Ce seuil de deux mois renvoie à la possibilité d'un chômage frictionnel court à la suite de la rupture d'emploi initiale.

9. La question porte précisément sur les revenus du travail, puisque rien n'interdit que les emplois retrouvés après la rupture initiale soient exercés en tant qu'indépendant ou chef d'entreprise. Aussi, c'est par abus de langage mais de façon à simplifier la lecture du texte que nous utiliserons par la suite l'expression « évolution de salaire » et non « évolution de revenu ».

Tableau 1
Évolution de l'emploi sur les quatre années ayant suivi la rupture

	Effectif dans l'enquête	Part dans l'ensemble des trajectoires (%)	Durée moyenne passée en emploi (d, en mois)	Nombre moyen de mobilités externes (m)
Emploi durable (d > = 46 ; m < = 1)	613	26,3	47,9	0,3
Situation intermédiaire (12 < = d < 46 ; m < = 1)	458	19,6	33,3	0,6
Non-emploi durable (d < 12 ; m < = 1)	367	15,7	1,7	0,2
Forte rotation (m > = 2)	896	38,4	35,3	8 (1)
1. Pour la médiane : 5 mobilités externes.				

Lecture : parmi les salariés qui ont connu une rupture de la relation d'emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999, 26,3 % (soit 613 individus dans l'enquête) ont ensuite eu une trajectoire d'emploi durable. Leur durée d'emploi moyenne sur les quatre ans était 47,9 mois (sur 48 possibles) et leur nombre moyen de mobilités de 0,3.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 334).

Source : enquête Formation et qualification professionnelle 2003, Insee.

peu près le même ou plus faible que dans celui occupé avant la rupture ? On peut *a priori* considérer que cette information sur les salaires est « faible » dans le sens où elle n'est pas collectée en valeur. Elle peut être affectée par une part de subjectivité, les déclarations pouvant être l'objet de reconstruction. La possibilité de trajectoires salariales complexes, comprenant des augmentations et des diminutions, suppose d'adopter certaines hypothèses de définition des évolutions de salaire sur les quatre années suivant la rupture initiale (encadré 2). Mais cette information sur les salaires est également « forte », puisque le résumé qu'elle constitue est produit par le salarié et tient ainsi compte d'un ensemble de paramètres difficiles à intégrer dans une mesure objective (inflation, seuil de délimitation des situations de stabilité et d'augmentation / diminution, prise en compte de l'ensemble des rémunérations y compris les primes), paramètres dont Biscourp *et al.* (2005) ont montré qu'ils rendaient délicate l'analyse des rigidités salariales à partir de données chiffrées. Les limites tenant au caractère subjectif de l'information et à la nécessité d'adopter des conventions de classification en présence de plusieurs ruptures, ne sont pas, nous semble-t-il, de nature à interdire l'utilisation de cet indicateur. Leur portée est en outre réduite puisque nous utilisons ces données non pas en niveau mais en comparaison relative, et en complémentarité d'autres caractéristiques de la trajectoire professionnelle (cf. *infra*).

Outre l'évolution des salaires, l'enquête FQP permet de connaître l'évolution de la catégorie

socioprofessionnelle, des charges d'encadrement et de l'intensité du travail. Elle garantit en effet une comparaison terme à terme de la situation au début du calendrier professionnel à celle observée à la date d'enquête¹⁰. La situation socioprofessionnelle est codée en quatre grands groupes, qui correspondent aux cadres et professions intellectuelles supérieures, aux professions intermédiaires, aux ouvriers et employés qualifiés, et aux ouvriers et employés non qualifiés (cf. Amossé et Chardon, 2006 pour le détail des définitions)¹¹. La charge d'encadrement est repérée, respectivement à la date d'enquête et au printemps 1998, par la question « Avez (aviez)-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ou sous votre autorité ? ». Les réponses fournies permettent d'identifier les salariés qui, à l'occasion d'un de leurs changements d'emploi, ont accédé à ce type de responsabilité et, à l'inverse, ceux qui y ont renoncé¹². S'agissant de l'intensité du travail, un indicateur de cumul des contraintes de rythme (de type industriel, bureaucratique, marchand ou hiérarchique) a été calculé dans la lignée de la démarche suivie

10. Ou lors du dernier emploi occupé lorsque la personne est au chômage ou en inactivité lors de l'entretien d'enquête. Ces indicateurs correspondent par conséquent à la trajectoire observée sur une période qui peut excéder de quelques mois les quatre années ou être d'une durée inférieure.

11. Tous les individus faisant partie de notre échantillon étant salariés en 1998, ils ont pu être codés dans l'un de ces quatre groupes. Quatre ans après la rupture de la relation d'emploi, certains ont retrouvé une activité en se mettant à leur compte (c'est le cas de 109 individus dans l'enquête). L'évolution de leur situation socioprofessionnelle a été définie, par convention, comme stable.

12. Sur cette dimension, le codage de la situation des non salariés a été effectué selon que la personne était seule à son compte ou employait des salariés.

Encadré 2

UN INDICATEUR D'ÉVOLUTION DES SALAIRES SUR QUATRE ANS

Afin de résumer l'ensemble de la trajectoire salariale (ou plus exactement de revenu du travail, cf. note 9), nous utilisons l'information concernant le salaire dans le premier emploi occupé suivant la rupture (pour lequel il est demandé s'il est plus élevé, plus faible ou le même que celui de l'emploi occupé avant la rupture), ainsi que celui des emplois successifs occupés sur les quatre années postérieures à la rupture initiale (qui sont les uns après les autres comparés à l'emploi immédiatement précédent).

Dans la très grande majorité des cas, l'indicateur d'évolution sur quatre ans découle directement de cet ensemble d'informations successives, qui se résume à l'absence d'information pertinente en cas de non-retour en emploi (dans 10,5 % des cas) ou une évolution uniforme. Seules les situations minoritaires (13,8 % de l'échantillon sur lequel ont porté nos estimations) où des individus ont connu des évolutions

salariales de sens opposé (une augmentation puis une diminution par exemple) ont nécessité une convention de définition.

Ces trajectoires salariales complexes (avec des évolutions de sens opposés) représentent 25,2 % des trajectoires comportant plusieurs emplois. Les autres se décomposent en 31,2 % d'augmentations répétées ou enchaînées avec des stabilités salariales, de 30,5 % de stabilités répétées et de 13,1 % de diminutions répétées (éventuellement enchaînées avec des évolutions stables). Nous avons alors adopté une règle arithmétique : une augmentation et une diminution sont considérées comme équivalentes à des revenus stables ; deux augmentations et une diminution à une augmentation, etc. Une variante consistant à ne prendre en compte l'évolution des revenus qu'à l'occasion du premier retour en emploi a été testée, elle ne modifie pas les conclusions obtenues.

par Amossé et Gollac sur cette même enquête (*op. cit.*, 2008).

Sur l'ensemble des dimensions, les trajectoires stables sont les plus fréquentes : elles représentent la moitié des trajectoires de salaire et d'intensité du travail, six sur dix pour la catégorie socioprofessionnelle, et huit pour les charges d'encadrement (cf. tableau 2). Lorsque ce n'est pas le cas, les évolutions se font plus fréquemment dans le sens d'une amélioration que d'une dégradation : les augmentations de salaires concernent ainsi 37,2 % des salariés ayant perdu ou quitté leur emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999 et ayant ensuite retrouvé un travail, contre 14,3 % pour les diminutions. Il en va de même pour l'évolution socioprofessionnelle, les promotions concernant 23,7 % des salariés contre 12,9 % pour les déclassements, les charges d'encadrement (12,2 % *versus* 7,6 %), et l'intensité du travail (pour 27,0 % des salariés on observe un recul des contraintes de rythme, et pour 22,8 % une augmentation). Bien que plus rares, les situations de régression salariale, de déclassement socioprofessionnel ou d'augmentation de l'intensité du travail ne sont pas marginales : elles concernent entre un et deux salariés sur dix qui ont connu une mobilité externe. Il ne faut par ailleurs pas sur-

interpréter la faiblesse relative de leur survenue puisque, compte tenu de l'asymétrie des positions professionnelles, les situations des ouvriers et employés non qualifiés, plus fréquentes, ne peuvent par définition donner lieu à un déclassement.

Une typologie des trajectoires de mobilité externe sur le marché du travail français

Afin de rendre compte de manière synthétique de la combinaison de ces différentes dimensions pour chaque individu, nous avons procédé à une analyse des correspondances multiples (ACM) sur les variables caractérisant l'évolution de l'emploi, du salaire, du groupe socioprofessionnel, de la charge d'encadrement et de l'intensité du travail, puis à une classification ascendante hiérarchique (CAH) sur les quatre premiers axes factoriels¹³ en résultant (avec la distance de

13. La décision de ne retenir que quatre axes factoriels répond à des considérations théoriques (ils portent une part d'information supérieure à celle portée en théorie par chacun des dix axes, soit 10 %) et empiriques (cette restriction permet d'éviter que les modalités peu fréquentes des variables actives ne pèsent trop dans la définition des classes de la typologie), mais peut largement être considérée comme ad-hoc. Toutefois, des variantes ont été réalisées, qui donnent des résultats comparables (elles peuvent être obtenues par simple demande aux auteurs).

Tableau 2
Évolutions de salaire, catégorie socioprofessionnelle, intensité du travail et charge d'encadrement sur les quatre années ayant suivi la rupture, pour les salariés ayant retrouvé un emploi

Évolution...	Effectif dans l'enquête	Part dans l'ensemble des trajectoires(%)
... des salaires		
Augmentation	732	37,2
Stabilité	954	48,5
Diminution	281	14,3
... de la catégorie socioprofessionnelle		
Promotion	462	23,7
Stabilité	1251	63,4
Déclassement	254	12,9
... de la charge d'encadrement		
Accès à cette responsabilité	244	12,2
Situation stable	1573	80,2
Disparition de cette responsabilité	150	7,6
... de l'intensité du travail		
Diminution	531	27,0
Stabilité	994	50,2
Augmentation	442	22,8

Lecture : parmi les salariés qui ont connu une rupture de la relation d'emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999 et ont ensuite retrouvé un travail, 37,2 % (soit 732 individus dans l'enquête) ont ensuite vu leur salaire augmenter (cf. supra et encadré 2 pour les conventions de définition).

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi, et qui ont ensuite retrouvé un emploi dans les quatre années suivantes (n = 1 967).

Source : enquête Formation et qualification professionnelle 2003, Insee.

Ward et sur données non pondérées). Les individus en situation de non-emploi durable, dont une grande part n'a pas retrouvé d'emploi sur la période et pour laquelle les variables d'évolution des salaires, de la catégorie socioprofessionnelle, etc. n'ont de ce fait pas de sens, ont été exclus de l'analyse dans un premier temps, avant d'être réintégrés (sous la forme d'une classe à part entière) aux côtés des classes fournies par la classification. Une typologie complète, composée de sept classes de trajectoire, a ainsi pu être établie et reliée aux caractéristiques des salariés et emplois occupés avant la rupture.

L'analyse des correspondances multiples témoigne de l'imbrication des différentes variables d'emploi, de salaire, de qualification et de charge d'encadrement (cf. tableau en annexe 1). Ainsi le premier axe oppose-t-il par exemple les situations d'emploi durable marquées d'une trajectoire de salaire et de position socioprofessionnelle stable à celles où un ou deux épisodes de chômage se sont accompagnés d'un déclassement ou d'une perte de responsabilité. Seule la variable d'intensité du travail contribue moins nettement à la structure des premiers axes : son évolution est moins liée à celle des salaires, de la catégorie socioprofessionnelle ou des positions d'encadrement.

La typologie qui résulte des axes factoriels restitue la diversité des trajectoires sous la forme d'une combinaison de l'évolution de l'emploi d'une part (rotation, retrait ou exclusion du marché du travail) et de leur orientation (ascendante, stable ou descendante) d'autre part. Les modalités de cette combinaison, qui proviennent de la procédure de classification, fournissent une grille de présentation et de lecture de la typologie élaborée (cf. tableau 3).

La première des classes (*promotion*), correspond à une amélioration couplée de deux des trois variables de salaires, de catégorie socioprofessionnelle et de position d'encadrement dans 79,7 % des cas. Dans les 20,3 % restants, la stabilité des salaires et de la catégorie socioprofessionnelle s'accompagne d'une prise de responsabilité d'encadrement. Cette classe de trajectoire, qui regroupe 9,6 % des salariés ayant perdu ou quitté leur emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999, est composée pour deux tiers de salariés en emploi durable. Leur durée en emploi moyenne est de 44,6 mois (sur les 48 possibles). Le nombre moyen de mobilités ultérieures est relativement faible mais, bien que minoritaires, les situations de forte rotation

(au moins deux mobilités externes sur quatre ans) ne sont pas exceptionnelles puisqu'elles correspondent à un cinquième de la classe. Les promotions ainsi identifiées ne donnent pas nécessairement lieu à une diminution ou une stabilité de l'intensité du travail : dans 17,5 % des cas, les contraintes de rythme déclarées par les salariés s'accroissent entre 1998 et 2003 (soit une proportion proche de la moyenne, 22,8 %, cf. tableau 2).

La deuxième classe, *rotation promotion*, renvoie, elle aussi, à des trajectoires globalement ascendantes, bien que moins nettement : on observe une progression salariale ou socioprofessionnelle pour tous les salariés de la classe mais leur cumul dans seulement 23,6 % des cas. Surtout, ces promotions se construisent au travers d'une répétition d'emplois, qui concernent les neuf dixièmes de la classe. Ils connaissent ainsi en moyenne près de six mobilités externes après la rupture initiale. Par ailleurs, la progression s'accompagne plus souvent qu'en moyenne par une augmentation de l'intensité du travail (31,3 %). La classe regroupe 16,0 % des salariés ayant perdu ou quitté leur emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999.

La troisième classe (*stabilité en emploi(s)*) correspond très majoritairement à des trajectoires marquées d'une stabilité des salaires, du groupe socioprofessionnel et de la position d'encadrement. Elle est la plus volumineuse, regroupant environ un salarié sur quatre (25,7 %) parmi ceux ayant perdu ou quitté leur emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999. Aucune situation de dégradation de ces variables n'est observée. Seule l'intensité du travail varie, toutefois légèrement moins et alors plus favorablement qu'en moyenne. Il convient de noter que l'absence d'évolution notable, dans un sens positif ou négatif, de ces trajectoires ne signifie pas qu'elles s'effectuent dans un emploi unique exercé pendant les quatre années suivant la rupture : seuls 46,7 % sont dans ce cas ; et 59,4 % se trouvent en situation d'emploi durable (au plus deux mois de chômage et une nouvelle rupture d'emploi au cours de la période). En moyenne, ils connaissent quatre mobilités externes. De fait, pour 38,9 % des salariés de la classe, la stabilité en emploi(s) se décline au pluriel, avec des mobilités répétées et au moins trois emplois différents connus pendant les quatre ans examinés. Nous le verrons, ces trajectoires correspondent alors à une « carrière » horizontale pour des salariés en CDD ou en intérim, malgré la précarité de leurs conditions d'emploi et d'éventuels longs épisodes de chômage.

La quatrième classe (*emploi-chômage long*) est composée presque exclusivement (95,0 %) de salariés ayant connu au plus une nouvelle mobilité externe pendant la période mais dont la durée de chômage a été non négligeable : comprise entre 2 et 36 mois, elle est de 14 mois en moyenne dans cette classe. Pour ces salariés, la rupture initiale s'est traduite par une réelle parenthèse qui tend à redistribuer les cartes de l'itinéraire professionnel : certes, le groupe socioprofessionnel et la position d'encadrant

restent stables pour la grande majorité d'entre eux (respectivement 80,7 % et 100 %) ; mais l'évolution salariale et celle de l'intensité du travail sont sensiblement plus fréquentes qu'en moyenne, tant à la hausse qu'à la baisse. La moitié des salariés de la classe connaît une augmentation des revenus de son travail, entre un sur cinq et un sur quatre, une diminution. L'augmentation de l'intensité du travail n'est pas rare également, puisqu'elle concerne 28,8 % des salariés (contre 22,8 % en moyenne). Cette

Tableau 3
Typologie des classes de trajectoire issue de la classification ascendante hiérarchique

En %

Évolution...	Promotion	Rotation promotion	Stabilité en emploi(s)	Emploi – chômage long	Rotation déclassement	Déclassement	Retrait exclusion
... de l'emploi							
Emploi durable	66,6	4,8	59,4	5,0	0,9	25,3	0,0
Situation intermédiaire	11,7	5,7	1,7	95,0	0,0	35,2	0,0
Non emploi durable	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100*
Forte rotation	21,7	89,5	38,9	0,0	99,1	39,6	0,0
... des salaires							
Augmentation	63,5	72,5	8,2	49,0	24,3	26,7	11,9**
Stabilité	34,8	26,1	91,3	29,0	5,2	49,5	12,8**
Diminution	1,7	1,4	0,6	22,0	70,5	23,8	7,4**
... de la catégorie socioprofessionnelle							
Promotion	51,7	51,1	8,9	17,9	18,9	5,3	6,8**
Stabilité	45,2	48,9	91,1	80,7	41,4	32,5	17,8**
Déclassement	3,1	0,0	0	1,4	39,8	62,2	7,5**
... de la charge d'encadrement							
Accès à cette responsabilité	82,4	0,0	3,8	0,0	0,5	11,9	0,9**
Situation stable	15,1	100	96,2	100	96,5	36,1	29,1**
Disparition de cette responsabilité	2,6	0,0	0,0	0,0	3,0	52,0	2,9**
... de l'intensité du travail							
Diminution	28,2	23,6	25,4	30,6	28,8	30,7	11,8**
Stabilité	54,2	45,2	59,4	40,6	36,3	54,6	15,2**
Augmentation	17,5	31,3	15,2	28,8	34,9	14,7	5,1**
Durée (moyenne) en emploi (en mois)	44,6	35,3	43,3	34,3	33	37,3	1,8
Nombre (moyen) de mobilités externes	1,4	5,7	4,1	0,5	6,9	4,2	0,2
Total	9,6	16	25,7	13,5	8,3	11,4	15,4
* dont 32,1 % ont retrouvé un emploi. ** en plus des 67,9 % n'ayant pas retrouvé d'emploi.							

Lecture : parmi les salariés qui ont connu une rupture de la relation d'emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999, 9,6 % ont une trajectoire dite de promotion, qui correspond pour 66,6 % d'entre eux à de l'emploi durable, pour 21,7 % à une forte rotation et pour 11,7 % à des situations intermédiaires (au plus deux épisodes d'emploi et entre deux mois et un an de chômage). Dans cette trajectoire, la durée moyenne en emploi est de 44,6 mois sur 48 possibles, avec un nombre de mobilités externe égal à 1,4.

Sont indiquées en italique les modalités d'évolution de l'emploi, des salaires, etc. les plus fréquentes pour chaque classe de trajectoires. Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 334).

Source : enquête Formation et qualification professionnelle 2003, Insee.

classe regroupe 13,5 % des salariés ayant quitté ou perdu leur emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999.

La cinquième classe (*rotation déclassement*) renvoie à des trajectoires heurtées (99,1 % correspond à de la forte rotation), avec en moyenne sept mobilités, comprenant au moins une forme de déclassement, soit salarial soit socioprofessionnel. Leur cumul est toutefois rare (13,3 %) et dans la majorité des cas, la diminution de l'une de ces dimensions s'accompagne d'une stabilité ou d'une augmentation de l'autre. Cette classe correspond ainsi à une rotation à l'évolution négative ou incertaine, avec une augmentation de l'intensité du travail qui est loin d'être exceptionnelle (34,9 %, contre 22,8 % en moyenne). Elle regroupe 8,3 % des salariés de notre échantillon.

La sixième classe (*déclassement*) a, encore plus nettement que la précédente, une orientation négative : on observe un déclassement sur au moins une des variables de salaire, de groupe socioprofessionnel ou de charge d'encadrement et leur évolution couplée n'est pas rare. Elle est négative pour les trois variables dans 6,1 % des cas et sur deux des trois dans 25,8 % des cas. Pour 23,8 % des salariés de la classe, situation la plus fréquente, on observe une stabilité des revenus, de la charge d'encadrement et un déclassement socioprofessionnel. Cette classe regroupe 11,4 % des salariés ayant quitté ou perdu leur emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999.

La dernière classe (*retrait exclusion*) mêle des situations où la rupture initiale s'est accompagnée d'une absence de retour en emploi (plus des deux tiers de la classe) et d'autres où ces retours ont été de courte durée, les périodes d'emploi (au nombre d'au plus deux) n'excédant pas 12 mois (un petit tiers des cas). Pour ces derniers, les promotions ne sont pas exceptionnelles. Elles sont même plus fréquentes que les déclassements. La classe regroupe 15,4 % des salariés de notre échantillon.

Une lecture renouvelée de la segmentation du marché du travail français

Du point de vue de l'orientation de la carrière, la typologie permet d'identifier quatre groupes de trajectoires : les carrières ascendantes, qui concernent les *promotions* et les *rotations promotions* (25,6 %) ; les carrières plutôt stables, que ce soit la *stabilité en emploi(s)* ou

l'*emploi-chômage long* (39,2 %) ; les carrières descendantes, qui incluent *rotations déclassements* et *déclassements* (19,7 %) ; enfin, les *retraits et exclusions* du marché du travail (15,4 %). Ces quatre groupes dessinent l'évolution contrastée des parcours professionnels des salariés à la suite d'une mobilité externe connue à la fin des années 1990 : progressions et déclassements s'équilibrent à peu près, et sont à eux deux plus fréquents que les itinéraires stables ; les retraits ou exclusions du marché du travail étant quant à eux loin d'être marginaux puisqu'ils concernent, sur un horizon de quatre ans, près d'un salarié sur six ayant quitté ou perdu son emploi. Ainsi, alors même que la conjoncture de l'emploi était plutôt favorable au moment où nous mesurons la rupture de la relation d'emploi (la fin des années 1990)¹⁴, nos données montrent que pour une part importante de salariés, perdre ou quitter son emploi ouvre une période où l'horizon professionnel à quatre ans est incertain. Les évolutions favorables existent bien sûr (elles concernent un salarié sur quatre) mais sont loin d'être majoritaires.

La référence au cadre d'analyse de la segmentation nous permet par ailleurs d'approfondir l'analyse de la répartition de ces trajectoires de mobilité externe. Dans la *stabilité en emploi(s)*, on retrouve en fait les caractéristiques propres au marché secondaire : récurrence des ruptures et absence d'amélioration des conditions d'emploi. Cette configuration correspond à des salariés qui ont connu (pour la moitié d'entre eux) au moins une deuxième rupture de leur relation d'emploi, sans que cela ne leur permette d'améliorer leur situation d'emploi (en termes de salaire, ou de catégorie socioprofessionnelle par exemple). Les trajectoires de *rotation déclassement* ont des caractéristiques proches, tout en accentuant le caractère négatif des trajectoires (en termes de nombre de mobilités et de caractéristiques des emplois retrouvés). Si, comme on l'a vu, les analyses segmentationnistes intègrent peu la question du chômage, on peut également associer les trajectoires d'*emploi-chômage long* à des mouvements sur le marché secondaire de part les faibles perspectives de carrière qu'elles ouvrent. L'analyse en termes de marché secondaire souligne alors la fréquence des mobilités n'amenant pas d'amélioration des conditions d'emploi, *i.e.* des situations qui ne peuvent être lues comme une étape dans la progression d'une carrière. Prises dans

14. Notons qu'à la fin de la période observée, à partir de l'automne 2001, la situation du marché du travail a commencé à se dégrader.

leur ensemble, ces trajectoires représentent près de la moitié des mobilités observées à un moment donné sur le marché du travail. Elles se distinguent des trajectoires du primaire d'abord par la récurrence des ruptures : une majorité des salariés a connu au moins une autre rupture sur la période et plus d'un quart en a connu plus de deux. C'est ensuite la stabilité des conditions d'emploi qui les caractérise, plutôt que la faiblesse de la durée totale passée en emploi. La variété des types de trajectoires concernées nous permet par ailleurs d'alimenter l'hypothèse de diversité interne au marché secondaire développée à partir de l'étude des stratégies de gestion de l'emploi des entreprises (Gazier et Petit, 2007).

Une classe paraît proche du marché secondaire par son caractère instable tout en se distinguant des autres : la *rotation promotion*. Si la récurrence des ruptures d'emploi débouche ici, *in fine*, sur l'amélioration de la situation d'emploi (même si c'est dans des proportions moindres que pour les trajectoires de *promotion*), ces trajectoires sont beaucoup plus hachées que ce que l'on pourrait attendre de mobilités propres au marché primaire. Une hypothèse consiste à considérer ce profil de trajectoire comme une voie d'entrée vers le segment primaire inférieur. Il prend alors une position intermédiaire entre les deux segments en dessinant des « ports d'entrée » vers le secteur primaire beaucoup plus instables que ceux décrits habituellement.

Parallèlement, trois classes de trajectoire relèvent plus directement du segment primaire. Les *promotions* sont très proches de ce que la théorie décrit comme mobilité interne au segment primaire supérieur : la constitution d'une carrière s'y fait par étapes de mobilité externe. La mobilité conduit ici majoritairement, et dans un délai bref, à un autre emploi qui n'est pas rompu pour le reste de la période. De plus cet emploi, on l'a vu, est porteur d'une amélioration significative de la situation du salarié. Le contraste est grand avec les autres mobilités pouvant être

considérées comme concernant des salariés du segment primaire. En effet, les trajectoires de *retrait exclusion* et *déclassement* peuvent être lues comme des « ports de sortie » par lesquels les salariés quittent un marché interne sans possibilité de retour. Cette sortie pouvant amener alternativement au non-emploi durable (dans les situations de *retrait exclusion*) ou au repli vers le segment secondaire (dans les situations de *déclassement*).

Au total, plus d'un tiers des mobilités externes concernerait des salariés issus du segment primaire (cf. tableau 4). Ces mobilités peuvent être positives (définissant alors des parcours de type primaire supérieur), mais elles sont majoritairement le signal d'une situation qui se dégrade (près de trois mobilités sur quatre relèvent des trajectoires de *déclassement* ou de *retrait exclusion*). Le poids des mobilités concernant des salariés issus du primaire est ici plus important que ce que considèrent habituellement les travaux segmentationnistes. C'est en partie dû à la prise en compte, et peut-être à la croissance, d'un segment primaire supérieur. Mais c'est surtout le fait de trajectoires d'exclusion des marchés primaires, de ports de sortie, dont la suite de l'analyse doit nous permettre de mieux comprendre les ressorts. Plus généralement, l'analyse des caractéristiques des individus et des emplois concernés, et aussi l'analyse des formes de ruptures de la relation d'emploi, vont nous permettre de préciser les hypothèses avancées ici.

Des profils d'emploi et de salariés différenciés

Au-delà des caractéristiques individuelles des salariés (sexe, âge ¹⁵, diplôme, nationalité), nous disposons d'informations relatives à l'emploi occupé lors de la rupture entre le printemps

15. Au moment de la rupture.

Tableau 4
Synthèse des types de trajectoires de mobilités externes et segments du marché du travail

Sur le marché secondaire	À partir du marché secondaire Ports d'entrée	À partir du primaire inférieur Ports de sortie	Sur le marché primaire supérieur
Stabilité en emploi(s) (25,7 %)	Rotation promotion (16 %)	Déclassement (11,4 %) Retrait exclusion (15,4 %)	Promotion (9,6 %)
Emploi-chômage long (13,5 %)			
Rotation déclassement (8,3 %)			

Source : auteurs.

1998 et le printemps 1999 : le secteur d'activité de l'entreprise, la taille de l'entreprise, la catégorie socioprofessionnelle, le fait de travailler à temps partiel et l'ancienneté dans le poste. Ces informations permettent de caractériser les trajectoires, d'une part en indiquant la répartition des variables correspondantes dans chaque classe ; d'autre part, toutes choses égales par ailleurs, en estimant des modèles de régression logistique d'appartenance aux différentes classes en fonction de ces mêmes variables.

Description des classes de trajectoire

La classe des *promotions* est composée de salariés jeunes (62 % ont moins de 30 ans), masculins (près de sept sur dix sont des hommes) et très diplômés (cf. tableau en annexe 2). Ces caractéristiques restent fortement associées toutes choses égales par ailleurs. Faire carrière est le propre des jeunes, demeure largement réservé aux hommes et le diplôme (tout du moins lorsqu'il est supérieur au Bac) constitue encore un passeport nécessaire pour accéder à une voie promotionnelle. Les salariés français connaissent un peu plus fréquemment qu'en moyenne ce type de trajectoire, mais la nationalité n'a pas de rôle significatif toutes choses égales par ailleurs. Les salariés de cette classe proviennent davantage de grandes entreprises, de l'industrie, et tout particulièrement des biens d'équipement et de l'automobile, ainsi que des services financiers et immobiliers ou des services qualifiés aux entreprises. Plus qu'ailleurs, des possibilités de promotion sont possibles dans ces entreprises¹⁶. Certaines des qualifications les plus élevées, qui permettent de faire carrière (cadres du privé et professions intermédiaires du public), sont relativement plus fréquentes parmi les promotions qu'en moyenne. Mais ce sont les emplois d'ouvriers non qualifiés qui ressortent de façon significative à l'opposé des employés administratifs d'entreprise, qui connaissent moins souvent des promotions à la suite de la perte de leur emploi. Après un emploi d'insertion, une partie des ouvriers non qualifiés accède à un emploi stable et plus qualifié, parfois en compensation d'un déclassement initial. Une ancienneté médiane caractérise la classe des *promotions* : au-delà de six mois, ce qui exclut les salariés qui composent le volant de main d'œuvre flexible, mais en deçà de cinq ans (compte tenu de la structure par âge de cette classe, qui comprend davantage de jeunes¹⁷).

Les trajectoires de *rotation promotion* sont également plus souvent le fait de salariés jeunes

(62 % ont moins de 30 ans) et masculins, mais contrairement à la classe précédente (celle des *promotions*), on n'observe pas de surreprésentation des diplômés (il y a davantage de salariés ayant un BEP ou un CAP mais l'association n'est pas statistiquement significative)¹⁸. Le fait d'être étranger ressort significativement comme un handicap pour accéder à ce type de promotions. En matière de secteur d'activité, on observe une légère surreprésentation (non significative toutes choses égales par ailleurs) de l'industrie, notamment des industries agricoles et alimentaires (IAA), et des services non qualifiés aux entreprises. Il s'agit davantage de salariés d'entreprises de taille moyenne (de 50 à 500 salariés), qui constituent ainsi des univers où des processus de rotation sélection tels qu'analysés par Glaude (1986) peuvent plus particulièrement être observés. L'association avec certaines catégories socioprofessionnelles est nette : les *rotations promotions* correspondent aux employés du public¹⁹, aux employés des services directs aux particuliers et, encore plus fortement, aux ouvriers non qualifiés ; à l'inverse, ce type de trajectoire est particulièrement peu fréquente pour les cadres et professions intermédiaires. Ces trajectoires font davantage suite à des emplois à temps partiel, qui permettent une possibilité d'augmentation des revenus par un passage à temps plein. Enfin et surtout, on observe un effet très significatif des anciennetés courtes, moins de six mois, et de 6 à 18 mois dans le poste occupé en 1998, traduisant des trajectoires instables dès en amont. Ces résultats rejoignent ceux établis à partir de l'enquête *Génération 1998*, sur les trajectoires d'insertion à sept ans, qui montrent l'enfermement de certains jeunes (parmi les moins diplômés) dans des parcours faits de succession d'emplois courts (Couppié *et al.*, 2006).

Les trajectoires de *stabilité en emploi(s)* correspondent moins que les précédentes à des profils bien identifiés d'emploi et de salariés. Elles ne se distinguent pas, ou peu, en fonction

16. Les effets associés ne sont pas significatifs toutes choses égales par ailleurs, mais cela s'explique par le fait que ces caractéristiques de taille et de secteur sont communes aux trajectoires de promotion et de retrait exclusion du marché du travail. La même analyse de régression, conduite sur l'ensemble des classes en dehors de cette dernière, confirme d'ailleurs l'association positive et significative des trajectoires de promotion et de ces caractéristiques d'entreprise.

17. Les anciennetés supérieures sont d'ailleurs positivement associées à la classe, toutes les caractéristiques (et notamment l'âge) étant données par ailleurs.

18. Ces trajectoires correspondraient ainsi moins que celles de la classe des promotions à des situations de rattrapage d'un déclassement initial.

19. De façon non significative toutes choses égales par ailleurs toutefois.

du sexe, de l'âge (légère surreprésentation des salariés d'âge médian, de 30 à 50 ans, à l'exclusion des plus âgés) ou du diplôme. Les traits qui ressortent, et sont par ailleurs cohérents entre eux, tiennent au fait d'être ouvrier qualifié (plutôt qu'employé ou profession intermédiaire du privé, ou ouvrier non qualifié), de travailler dans le bâtiment ou les travaux publics (certes de façon non significative), d'avoir un emploi à temps complet et d'être étranger (là encore, cette caractéristique n'est pas significative, toutes choses égales par ailleurs ²⁰).

La classe *emploi-chômage long* correspond à des trajectoires où le retour en emploi ne s'effectue qu'accompagné d'une (ou deux) période(s) de chômage, qui excède(nt) le chômage frictionnel. Elle est davantage composée de femmes (54 %, contre 46 % en moyenne), de salariés de 40 à 50 ans, plutôt peu diplômés (CEP-BEP ²¹), et concerne des emplois situés dans le secteur du commerce, mais également (association non significative) de l'éducation, santé, et action sociale ou du travail à domicile, dans des entreprises de moins de 10 salariés, avec des postes plus souvent qu'en moyenne à temps partiel. De façon cohérente, les catégories socioprofessionnelles typiques de cette classe sont les employés et le personnel des services directs aux particuliers, à l'opposé des cadres (qui ne connaissent qu'en de très rares cas ces trajectoires). L'ancienneté est plus souvent médiane, *i.e.* comprise entre six mois et cinq ans. Pour les femmes d'âge moyen, prioritairement concernées ici, cette trajectoire peut traduire les comportements de retrait temporaire de l'activité (en lien avec la présence d'enfants en bas âge) observés par ailleurs.

Les trajectoires de *rotation déclassement* sont typiques des jeunes salariés : 57,5 % ont moins de 30 ans, contre 47 % en moyenne. Elles concernent également davantage les salariés ayant au plus un BEPC, les Français et les femmes ²². À ce profil, correspondent des spécificités sectorielles, qui disparaissent cependant toutes choses égales par ailleurs : on observe une légère surreprésentation des emplois de l'industrie, notamment des IAA et de l'industrie des biens de consommation, des biens intermédiaires et de l'énergie ; et ces trajectoires sont aussi davantage le fait d'anciens salariés des transports ou des services aux particuliers. Les emplois des petites entreprises y conduisent plus fréquemment qu'en moyenne. Les professions intermédiaires du privé et employés de commerce connaissent également plus souvent que d'autres ce type de trajectoire où les chan-

gements d'emploi répétés s'accompagnent d'un déclassement socioprofessionnel ou d'une diminution des revenus du travail. Les anciennetés passées sont particulièrement courtes (56 % ont moins de six mois d'ancienneté dans le poste), signe de ce que la rupture initiale s'inscrit dans une trajectoire où les fins de contrat, licenciements ou démissions s'enchaînent à un rythme élevé.

Le *déclassement* est typique de salariés âgés de 30 à 40 ans, mais il ne concerne pas plus les femmes ou les étrangers que les hommes et les Français. Si ces trajectoires sont davantage le fait des plus diplômés, l'association statistique s'inverse dès lors que l'on tient compte du type d'emploi exercé. En effet, ce sont les cadres et, plus encore, les professions intermédiaires qui connaissent de telles évolutions de carrière suite à la rupture initiale de leur contrat de travail, si bien que, toutes choses égales par ailleurs (et notamment à niveau d'emploi donné), le diplôme semble bien être un atout pour éviter ces déclassements. Les liens avec la taille et le secteur d'activité sont également très marqués : on observe davantage qu'en moyenne des salariés des services aux particuliers et aux entreprises, aussi de l'éducation, santé et action sociale ou de l'administration (essentiellement des contractuels) ; et les déclassements sont plus fréquents après que l'on a occupé un emploi dans une entreprise de taille moyenne ou grande. Les anciennetés passées sont importantes (davantage de plus de cinq ans qu'en moyenne), ce qui dessine les traits de situations d'emploi initiales stables et plutôt favorisées dans lesquelles les mobilités sont relativement rares et où les ruptures s'accompagnent d'un rebond difficile pour peu que l'on n'ait pas de ressources telles qu'un haut niveau de diplôme.

Les *retraits exclusions* du marché du travail concernent davantage qu'en moyenne les salariés les plus âgés : près d'un quart des salariés de cette classe ont 50 ans ou plus, contre 8 % en moyenne. Il s'agit aussi nettement plus souvent de personnes pas ou peu diplômées, d'étrangers et de femmes (55 % contre 46 %

20. Elle correspond de fait à la sociologie des ouvriers du Bâtiment - travaux publics (BTP).

21. L'effet positif et significatif toutes choses égales d'ailleurs des diplômés les plus élevés (Bac + 4) renvoie à un effet de composition dû aux emplois les plus qualifiés, qui sont négativement associés à ce type de trajectoire alors qu'ils sont majoritairement le fait des plus diplômés. À niveau d'emploi donné, les plus diplômés sont ainsi surreprésentés dans ces trajectoires, notamment par rapport aux retraits exclusions du marché du travail.

22. L'association n'est toutefois pas significative toutes choses égales par ailleurs.

en moyenne). Ces associations sont toutes significatives toutes choses égales par ailleurs. En termes d'emploi, on observe davantage de travail à domicile, d'emplois de l'industrie des biens d'équipement, de l'automobile ou des services peu qualifiés aux entreprises. Les grandes entreprises y conduisent plus souvent que les petites ou moyennes, ainsi que le travail à temps partiel. Quelques catégories socioprofessionnelles se dégagent plus particulièrement, comme amenant à ce type de trajectoire : il s'agit des cadres du privé, des employés administratifs d'entreprise (avec un effet significatif), aussi des personnels des services directs aux particuliers. On observe enfin que l'ancienneté dans le poste occupé au moment de la rupture est élevée pour une part importante des salariés concernés par cette évolution de carrière : 37 % ont cinq ans ou plus d'ancienneté, contre 18 % en moyenne. Le profil associé aux *retraits exclusions* du marché du travail que dessinent les données statistiques est ainsi celui de salariés avec peu de ressources à faire valoir pour retrouver un emploi (diplôme, expérience passée difficile à valoriser), pouvant parfois souffrir de discrimination sur le marché du travail (en raison de leur sexe ou de leur origine) et, pour certain-e-s, dont les emplois se situaient à la périphérie du monde salarié (travail à domicile, à temps partiel). On peut y trouver pêle-mêle des cadres autodidactes de plus de 50 ans, des agents de service de grande entreprise d'origine étrangère ou des assistantes maternelles à temps partiel²³.

Quelques enseignements transversaux

Les salariés ne sont visiblement pas à égalité dans l'évolution de leur parcours professionnel. Le diplôme apparaît comme une ressource majeure pour faire carrière. Les inégalités sont fortes entre des hommes auxquels les carrières sont ouvertes et des femmes pour lesquelles elles paraissent limitées (retour en emploi difficile, plus souvent au prix de déclassements, et parfois synonyme d'un retrait du marché du travail). Les jeunes se divisent entre ceux qui parviennent à accéder (en haut avec les cadres et professions intermédiaires, comme en bas avec les ouvriers non qualifiés) à un espace possible où poursuivre sa carrière, et ceux qui enchaînent des emplois instables. Les salariés plus âgés se répartissent entre ceux, minoritaires, qui parviennent à maintenir leur position professionnelle après la perte ou le départ de leur emploi, et ceux qui se trouvent de fait exclus du mar-

ché du travail (les étrangers se trouvent souvent confrontés à une situation analogue).

Des différences renvoyant aux mêmes processus sont perceptibles selon la taille des entreprises. Les plus grandes offrent des ressources inégales à leur anciens salariés : certains peuvent faire valoir l'expérience qu'ils y ont acquise pour ensuite faire carrière, quand d'autres ont du mal à rebondir après en être sorti. À l'inverse, les petites ou moyennes entreprises conduisent plus souvent à des trajectoires heurtées, dont certaines permettent d'accéder à des emplois de qualification ou de salaire plus élevés.

Ces caractéristiques sont également structurantes de l'opposition entre mobilités propres au marché secondaire et celles typiques du marché primaire. Les trajectoires du secondaire (*stabilité en emploi(s)*, *emploi-chômage long* et *rotation déclassement*) sont en effet associées aux moins de 30 ans, aux femmes et surtout aux moins qualifiés (le niveau Bac apparaissant comme un seuil structurant ici). La différenciation est également nette en termes de catégorie socioprofessionnelle avec une proportion d'ouvriers et d'employés nettement plus importante parmi les mobilités du secondaire. Du côté des entreprises, la proportion de celles de moins de 50 salariés est nettement supérieure dans les trajectoires du marché secondaire. L'opposition est moins nette en termes de secteur²⁴ mais on remarque toutefois la forte proportion de mobilités secondaires dans les IAA, le BTP, les transports et le secteur éducation, santé et action sociale.

Parmi les mobilités propres au marché secondaire, les profils de femmes et de jeunes (dans une moindre mesure), peu diplômés, travaillant dans des très petites entreprises au sein des services se retrouvent plutôt dans des trajectoires d'*emploi-chômage long* ou de *rotation déclassement* que dans des trajectoires de *stabilité en emploi(s)*. On retrouve l'hypothèse de qualité différenciée des emplois au sein du secondaire selon le degré de vulnérabilité des populations.

L'analyse des profils individuels nous permet également de préciser la caractérisation de

23. Ces « figures » sont mentionnées à titre indicatif, sans valeur de représentativité dans l'échantillon statistique.

24. La plupart des différences deviennent non significatives à taille d'entreprise donnée alors que l'effet taille est significatif à secteur donné.

certain types de mobilités encore peu étudiées dans le schéma segmentariste : celles propres aux salariés du primaire. Les trajectoires de *promotion*, qualifiées de mobilités du primaire supérieur, sont plutôt réservées aux hommes très diplômés travaillant dans de grandes entreprises de l'industrie, la banque, l'assurance ou le conseil. Ici se rencontrent des entreprises où l'on fait carrière et les salariés à qui ces mobilités sont en quelque sorte autorisées. L'analyse des caractéristiques individuelles et de l'emploi occupé fait toutefois ressortir la dualité interne à cette catégorie. Si la notion de mobilité sur le segment primaire supérieur reste pertinente pour une partie des salariés concernés (les moins jeunes et les plus diplômés), on voit également émerger ici un profil proche des « ports d'entrée » décrits dès les années 1970 : profil où des jeunes diplômés sont recrutés sur des postes relativement peu qualifiés leur ouvrant la voie à la constitution d'une carrière interne à l'entreprise.

Parallèlement, on l'a vu, les trajectoires de *rotations promotions* dessinent des ports d'entrée aux caractéristiques différentes (par l'instabilité dont ils sont porteurs et l'amélioration moins rapide des conditions d'emploi) qui concernent des salariés et des entreprises aux caractéristiques d'ailleurs différentes : s'il s'agit encore prioritairement de jeunes hommes, les trajectoires de *rotations promotions* concernent des salariés moins diplômés et des secteurs moins typiques des marchés internes comme l'éducation, santé et action sociale ou les services opérationnels aux entreprises.

Les profils de salariés et d'entreprises permettent enfin de distinguer les deux types de ports de sorties des marchés primaires : le *déclassement* a plus souvent lieu après la rupture d'un emploi qualifié dans une entreprise grande ou moyenne des services alors que le *retrait exclusion* touche des salariés plus vulnérables (salariés de plus de 50 ans, femmes, temps partiels) qui occupaient des emplois moins qualifiés. Les deux situations semblent symptomatiques d'un rebond difficile après la rupture d'une relation d'emploi durable (*i.e.* avec une ancienneté longue). On voit ici que les entreprises du marché primaire inférieur tendent à exclure de leur périmètre les salariés les plus âgés : on retrouve ici le principe de rupture du contrat intergénérationnel à partir duquel Gauthier (2004) faisait l'hypothèse de déstabilisation des marchés internes. Face à ces « ports de sortie », tout se passe comme si les salariés disposant de plus de ressources arrivaient à

construire une trajectoire de déclassement, évitant l'exclusion.

Une répartition inégale des trajectoires selon les types de contrat et modalités de rupture

Nous mobilisons à présent l'information sur les types de contrat et modalités de rupture de la relation d'emploi pour étudier la manière dont se différencient les trajectoires individuelles selon que les salariés avaient, avant la rupture, un contrat à durée limitée ou non, puis selon la modalité de cette rupture (licenciement *versus* démission ; fins de contrat à l'initiative de l'employeur *versus* du salarié).

Les formes de rupture de la relation d'emploi dans l'enquête *FQP*

L'enquête *FQP* permet de préciser les ruptures de la relation d'emploi selon trois dimensions liées, qui forment un ensemble d'information nécessaire à une compréhension fine des situations individuelles : la nature du contrat, la forme juridique de la rupture et la partie (employeuse ou salariée) à l'initiative de cette rupture.

Les ruptures se différencient nettement en intensité et dans leur modalité selon que l'emploi occupé avant la rupture est un contrat à durée indéterminée ou un contrat équivalent de la Fonction publique (appelé ci-après CDI) d'une part, un contrat à durée limitée (CDL, qui regroupe les contrats à durée déterminée, CDD, ou saisonnier, l'intérim et les contrats d'apprentissage) d'autre part. Alors que la proportion de salariés en CDL est de 12 % en 1998, cette proportion atteint sans surprise 46,1 % dans la sous-population qui a connu une rupture.

La nature juridique de la rupture diffère selon le type de contrat : les salariés en CDL connaissent *a priori* des fins de contrat, alors que les salariés en CDI se divisent très majoritairement entre ceux qui démissionnent et ceux qui connaissent un licenciement. C'est ce que confirment les données de l'enquête *FQP*, puisque son questionnaire permet de distinguer les ruptures selon leur nature juridique (démissions, licenciements et fins de contrats) : la différenciation des formes juridiques des ruptures est de fait très nette quand on les croise avec les types de contrats de travail

(cf. Amossé *et al.* 2009, pour plus de détails). Cette cohérence montre que la prise en compte de la nature juridique de la rupture n'a de sens qu'à travers le type de contrat de travail.

Au-delà de leurs formes juridiques *stricto sensu* toutefois, les ruptures d'emploi peuvent être analysées en fonction de la partie (employeuse ou salariée) qui en est à l'origine. L'enquête *FQP* est, à notre connaissance, la seule enquête statistique représentative permettant d'allier l'information sur la nature juridique de la rupture à une question sur l'initiative de la séparation : une question posée au salarié permet de distinguer les situations où le changement est « à [son] initiative », de celle où le changement est « à l'initiative de [son] employeur »²⁵.

La prise en compte de l'ensemble d'informations que constituent le type de contrat, l'initiative de la rupture et les formes juridiques permet d'opposer deux formes de rupture - choisie et subie - pour les CDI d'une part et pour les CDL d'autre part (cf. tableau 5). Parmi les personnes en CDI, l'opposition recouvre (pour l'essentiel) la distinction juridique entre les démissions et licenciements²⁶. L'enquête *FQP* nous montre en effet que l'on peut assimiler cette dualité à l'opposition entre des situations choisies ou subies²⁷.

Au sein des CDL, la différenciation entre ruptures choisies et subies se fait selon que la fin de contrat est à l'initiative du salarié ou de l'employeur. La question de l'initiative dans les situations de fin de contrat peut être discutée. De fait, dès la signature d'un contrat à durée limitée, les parties prenantes sont, par définition, d'accord sur la date de sa fin. La caractérisation choisie ici oppose les situations où les salariés souhaitaient un renouvellement de contrat (le changement se ferait alors « à l'initiative de [leur] employeur ») ou, au contraire,

pour d'autres, où ils ne le souhaitaient pas (ils indiquent alors que le changement s'est fait à leur initiative). En tout état de cause, cette question donne une clé d'analyse utile pour l'étude de la diversité interne aux situations de contrats courts, qui est invisible juridiquement en dehors du cas particulier des CDD répétés et du contentieux afférant²⁸.

Différentes à la fois par leur initiative et leur forme juridique, ces types de rupture sont loin de concerner de la même manière tous les salariés²⁹. Ils conduisent aussi à des trajectoires différenciées sur le marché du travail. Nous considérons l'opposition entre CDL et CDI dans leur ensemble, avant d'engager une analyse plus précise des formes de rupture.

Les limites de l'assimilation des CDI à la stabilité... et des CDL à l'instabilité

En France, l'essentiel des travaux empiriques sur les trajectoires individuelles prenant en

25. Dans le questionnaire, sont distinguées les situations où le changement est « à l'initiative de [son] employeur avec [son] accord » ou « à l'initiative de [son] employeur alors qu'[il] n'était pas d'accord ». À des fins de simplification, nous avons choisi, ici, de regrouper les deux dernières modalités.

26. Plus précisément, sont assimilées aux démissions les quelques situations de CDI déclarant avoir vécu une « fin de contrat » et que celle-ci s'est faite « à [leur] initiative ». Symétriquement, les CDI qui déclarent avoir vécu une « fin de contrat » et que celle-ci s'est faite « à l'initiative de l'employeur » sont associés aux licenciements.

27. En effet, pour l'essentiel les démissions sont considérées comme des ruptures choisies par les salariés. Environ 4 % des démissions sont considérés par les salariés comme à l'initiative de l'employeur avec leur accord. La faiblesse des effectifs concernés nous empêche d'isoler ces cas qui ont été regroupés avec les démissions directement vécues comme à l'initiative du salarié. Elles peuvent renvoyer à des situations d'arrangement entre salariés et employeurs préfigurant les ruptures conventionnelles instaurées par la loi en 2008.

28. Cf. la jurisprudence désormais bien établie de reclassement de CDD répétés en CDI d'usage.

29. Pour une analyse approfondie des catégories de rupture et des caractéristiques des salariés concernés, cf. Amossé *et al.* (2009).

Tableau 5
Formes de rupture d'emploi

	En %
Fins de CDI	52,7
Démission	23,9
Licenciement	28,8
Fins de CDL	47,3
Fin CDL par le salarié	32,8
Fin CDL par l'employeur	14,5

Lecture : parmi les salariés qui ont connu une rupture de la relation d'emploi, 52,7 % étaient en CDI et 23,9 % étaient des CDI ayant connu une démission.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 334).

Source : enquête Formation et qualification professionnelle 2003, Insee.

compte les modalités de rupture de la relation d'emploi reposent sur l'opposition entre fins de CDD et fins de CDI. Ils portent en fait, pour la plupart, sur les CDD, et cherchent à vérifier si ces emplois sont des tremplins vers l'emploi stable ou des trappes à instabilité (voir les travaux récents de Givord et Wilner, 2009, ou Blasco et Givord, 2010).

La grille d'analyse segmentationniste est également très fréquemment mobilisée dans l'étude des contrats à durée limitée. Étudiant le marché du travail français, Piore a souligné, dès 1978, qu'il se caractérisait par la coexistence de salariés des segments primaire et secondaire au sein des mêmes entreprises grâce à la mobilisation conjointe de CDD et CDI. Si certains auteurs ont ensuite eu tendance à restreindre la notion de marché secondaire aux salariés en CDD, les travaux segmentationnistes sont porteurs d'une définition plus large. Avoir un CDD est certes un signe d'instabilité mais ce n'est pas une condition *sine qua non* d'appartenance au segment secondaire. L'instabilité peut aussi toucher des personnes en contrat à durée indéterminée. Ce schéma est particulièrement attendu dans le contexte anglo-saxon, mais il ne doit pas, selon nous, être exclu *a priori* du contexte institutionnel français. De même, il nous paraît crucial d'envisager le cas où la détention d'un contrat à durée limitée est une étape dans une trajectoire stable de construction d'une carrière.

Quand on croise les trajectoires d'emploi avec la nature du contrat de travail au moment de la rupture, on observe bien que certaines trajectoires sont typiques des CDI ou des CDL (cf. tableau 6). Les salariés qui étaient en CDL au moment de la rupture connaissent plus particulièrement des trajectoires de mobilités répétées, avec davantage de rotations accompagnées d'une promotion

(22,8 % pour les CDL contre 9,9 % pour les CDI ont une trajectoire de *rotation promotion*) que de rotations accompagnées d'un déclassement (11,3 % contre 5,6 % ont une trajectoire de *rotation déclassement*). Les salariés concernés par les ruptures de CDI connaissent quant à eux des parcours professionnels « stables », mais ces derniers prennent plus fréquemment la forme d'un *retrait exclusion* du marché du travail (20,6 % contre 9,7 % pour les CDL), d'un *déclassement* (14 % contre 8,6 %) ou, dans une moindre mesure, d'une *promotion* (10,5 % contre 8,7 %).

Les trajectoires de *stabilité en emploi(s)* ou d'*emploi-chômage long* se retrouvent dans des proportions similaires pour les deux types de contrat. Ainsi, les trajectoires qui associent de longues périodes d'emploi et de chômage ne sont pas l'apanage des CDI : les ruptures de CDL y conduisent dans des proportions proches. De même, un quart des ruptures de CDL conduit à une trajectoire de *stabilité en emploi(s)*, ce qui est cohérent avec le contenu de cette classe de trajectoire, composée pour plus d'un tiers de salariés en mobilités répétées : une partie des salariés en CDL connaît une trajectoire « stable » en termes de revenu et de position professionnelle bien que marquée de nombreux épisodes d'emploi. Les répétitions de CDD d'usage ou de missions d'intérim sur un même type d'emploi sont des configurations possibles de telles « carrières ».

A contrario, une proportion non négligeable de salariés en CDI connaît une trajectoire caractérisée par des mobilités répétées à la suite de la rupture d'emploi (15,5 % au total, dont 9,9 % en *rotation promotion* et 5,6 % en *rotation déclassement*). Avoir été en CDI ne garantit pas la stabilité, une fois le contrat rompu. Une part également significative (8,7 %) des salariés ayant

Tableau 6
Types de contrat et trajectoires

	Marché primaire supérieur	Ports d'entrée sur le marché primaire	Marché secondaire			Ports de sortie du marché primaire		Total (%)	Effectif
	Promotion (%)	Rotation promotion (%)	Stabilités en emploi(s) (%)	Emploi chômage long (%)	Rotation déclassement (%)	Déclassement (%)	Retrait exclusion (%)		
CDI	10,5	9,9	25,9	13,5	5,6	14,	20,6	100	1 258
CDL	8,7	22,8	25,4	13,5	11,3	8,6	9,7	100	1 076

Lecture : parmi les salariés qui étaient en CDI au moment de la rupture de la relation d'emploi (entre le printemps 1998 et le printemps 1999, ce qui correspond à 1 258 personnes), 10,5 % connaissent une trajectoire dite de promotion.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 334).

Source : enquête Formation et qualification professionnelle 2003, Insee.

quitté ou perdu un emploi en CDL connaît une trajectoire promotionnelle.

En termes de segmentation, on remarque que les trajectoires propres au marché secondaire ne sont pas l'apanage des CDL. Si ces types de contrat sont, dès le départ, surreprésentés parmi les salariés ayant connu une rupture, ils ne sont pas beaucoup plus présents parmi les trajectoires du secondaire que les CDI (ces trajectoires représentent 50,2 % des fins de CDL contre 45 % des fins de CDI). Les trajectoires relevant du segment primaire (que ce soient les *promotions* ou les ports de sortie, *déclassements* ou *retraits exclusions*) concernent plus fréquemment des CDI (45,1 % contre 27 %). En fait, les CDL sont surtout surreprésentés parmi les trajectoires qualifiées de ports d'entrée. On reconnaît dans les ruptures de CDL qui conduisent à une promotion la notion de « marche-pied » ou de « tremplin » vers l'emploi stable, mobilisée dans la littérature empirique sur les contrats courts (cf. Bloch et Estrade, 1998, pour l'apparition de la première expression, qui a été remplacée par la deuxième dans les années 2000³⁰) et qui s'est substituée à celle de « ports d'entrée » vers le marché primaire dans la littérature tout en s'intéressant à des réalités proches.

Au final, si les données de l'enquête *FQP* montrent bien que les ruptures de CDI sont plus souvent à l'origine de trajectoires stables, cette « stabilité » concerne davantage les *retraits exclusions* du marché du travail et les *déclassements* que les *promotions*. Inversement, si les CDL apparaissent bien le plus souvent comme une étape d'une trajectoire comportant de nombreux changements d'emploi, il serait trompeur de considérer que ces mobilités répétées soient toujours la marque d'une trajectoire instable ou descendante. Manifestement, ces deux groupes ne forment pas des ensembles homogènes. La distinction entre différentes modalités de rupture des CDL et des CDI permet d'étudier plus avant la diversité interne à ces formes contractuelles.

Les modalités de rupture de la relation d'emploi comme indicateur de la différenciation des parcours

Les travaux permettant l'étude du lien entre formes de rupture de la relation d'emploi et trajectoires individuelles sont rares. Les fichiers de demandeurs d'emploi permettent de dépasser l'opposition entre fins de CDL et fin de CDI grâce à un suivi statistique en fonction du motif déclaré d'inscription au chômage (Delattre et

Salognon, 2008), mais il est limité aux bénéficiaires de l'assurance-chômage (que ce soit en termes d'indemnisation ou d'accompagnement) et laisse dans l'ombre les mobilités directes d'emploi à emploi, soit une part importante des mobilités choisies. Les travaux conduits à partir de fichiers fiscaux, tels que le panel des *Déclarations annuelles de données sociales (DADS)*, où l'on suit les trajectoires des individus sur longue période, permettent certes de restituer leur logique et leur évolution (cf. par exemple Koubi, 2003a et 2003b ; Margolis, 1999), mais on ne sait rien sur les formes que prennent les ruptures d'emploi, ni sur leur motif, ni sur leur forme juridique. Aussi, la plupart des recherches qui prennent en compte les modalités de la rupture en tant que telles sont de nature qualitative. La principale forme de rupture d'emploi dont les conséquences sur les trajectoires individuelles ont été étudiées est le licenciement économique, considéré alternativement d'un point de vue individuel ou collectif. Trotzler (2005) a par exemple reconstitué à partir de récits de vie et d'entretiens le parcours de 166 ouvriers après leur licenciement économique. Dans le cadre d'un travail sur le licenciement économique comme facteur d'exclusion sociale, Morin, Teyssier et Vicens (Morin et Vicens, 2001 ; Teyssier et Vicens, 2001) ont tracé les principes d'une comparaison internationale à partir d'enquêtes de terrains menées en parallèle en France, en Allemagne, en Italie et en Espagne. Leurs analyses soulignent la proximité des stratégies d'entreprise et des parcours individuels malgré la variété des contextes juridiques nationaux. S'intéressant également aux licenciements, mais cette fois pour motif personnel, Palpacuer *et al.* (2007) montrent qu'ils sont devenus de véritables instruments de gestion des entreprises. Les trajectoires des cadres licenciés qu'examinent les auteurs s'opposent principalement selon que la rupture a été, ou non, le fruit d'une négociation.

En matière de connaissance des trajectoires à la suite d'une rupture de la relation d'emploi, les États-Unis se démarquent des pays européens en ce qu'ils disposent de davantage de sources statistiques. Pour autant, les travaux sur le sujet sont principalement focalisés sur l'estimation du coût de la perte d'emploi en termes de revenu (cf. Jacobson *et al.*, 1993 ou Hijzen *et al.*, 2010, par exemple). *In fine*, l'analyse comparative des différentes formes de rupture et le devenir des salariés concernés reste très peu développée, que ce soit en

30. Cf. Cancé et Fréchou, 2003, par exemple.

France ou ailleurs. Cela reste très largement une *terra incognita*, pour paraphraser Morin (2000).

L'enquête *FQP* nous permet de distinguer les parcours individuels selon que la rupture du CDI a pris la forme d'une démission ou d'un licenciement (cf. tableau 7). De manière attendue, parmi les ruptures de CDI, les démissions sont surreprésentées dans les trajectoires favorables de *promotion* alors que les licenciements sont plus fréquemment associés aux trajectoires de *retrait exclusion* ou d'*emploi-chômage long*. De manière plus surprenante, une forte proportion des démissions (34 %) est suivie de trajectoires de *stabilité en emploi(s)*, proportion bien plus importante que celle des démissions conduisant à des promotions (15,6 % pour les *promotions* et 11,1 % pour les *rotations promotions*). De plus, les situations de *déclassement* ne font pas nécessairement suite à un licenciement : on observe même une proportion légèrement plus forte des démissions (14,5 %) que des licenciements (13,3 %) conduisant à une telle trajectoire.

De façon originale, l'information relative à l'initiative de la rupture pour les CDL permet de décomposer ces fins de contrats en deux sous-groupes distincts. Parmi les CDL, les trajectoires de rotation s'observent plus souvent suite aux fins de contrat à l'initiative de l'employeur (*versus* à l'initiative du salarié), y compris quand il s'agit de *rotations promotions*. Les fins de contrat à l'initiative du salarié conduisent davantage à des trajectoires de *stabilité en emploi(s)* (28,1 %) et des *promotions*

(12,9 %). Si l'on considère les ruptures dans leur ensemble, les trajectoires les plus favorables sont plus souvent le fait de ruptures choisies. On observe ainsi, sans surprise, une corrélation entre rupture choisie et tremplin d'une part et entre rupture subie et trappe d'autre part.

Au total, certaines trajectoires se différencient plus nettement par la nature du contrat (*rotation promotion* pour les CDL ; *déclassement* et *retrait exclusion* pour les CDI) alors que les trajectoires de *promotion* et de *stabilité en emploi(s)* font suite à des ruptures choisies, que ce soit une démission de CDI ou une fin de CDL à l'initiative du salarié. Les trajectoires d'*emploi-chômage long* font plutôt suite à des ruptures subies, que ce soit des licenciements de CDI ou des fins de CDL à l'initiative de l'employeur.

Parmi les mobilités propres aux segments primaire ou secondaire, la distinction entre des ruptures choisies ou subies paraît clivante. En effet, parmi les trajectoires typiques du secondaire, les trajectoires de *stabilité en emploi(s)* s'opposent aux trajectoires de *rotation déclassement* ou *emploi-chômage long* par le caractère choisi des ruptures (les démissions et fins de CDL choisies y sont surreprésentées). Symétriquement, au sein du marché primaire, les trajectoires de *promotions* sont le plus souvent initiées par la démission du salarié alors que les ports de sorties sont très souvent le fruit d'un licenciement. La *rotation promotion* prend ici une position qui peut paraître surprenante avec des ruptures choisies qui ne sont pas plus

Tableau 7
Formes de rupture et trajectoires

	Marché primaire supérieur	Ports d'entrée sur le marché primaire	Marché secondaire			Ports de sortie du marché primaire		Total (%)	Effectif
	Promotion (%)	Rotation promotion (%)	Stabilités en emploi(s) (%)	Emploi chômage long (%)	Rotation déclassement (%)	Déclassement (%)	Retrait exclusion (%)		
Démission CDI	15,6	11,1	34	9,9	6,6	14,5	8,3	100	687
Licenciement CDI	4,3	8,5	16,1	17,8	4,5	13,3	35,5	100	571
Fin CDL par le salarié	12,9	22,3	28,1	12,6	8,3	6,9	8,9	100	321
Fin CDL par l'employeur	6,9	23	24,3	13,9	12,6	9,3	10	100	755
Ensemble des ruptures	9,6	16	25,7	13,5	8,3	11,4	15,5	100	2 334

Lecture : parmi les salariés qui étaient en CDI au moment de la rupture de la relation d'emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999 et qui ont démissionné (ce qui correspond à 687 personnes), 15,6% connaissent une trajectoire dite de promotion.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 334).

Source : enquête Formation et qualification professionnelle 2003, Insee.

présentes que les subies. Ce résultat souligne les difficultés que peuvent receler ce type de trajectoire, malgré leur issue globalement positive.

* *
*

Cette étude de la variété des trajectoires dessine en creux un nouveau visage de la segmentation du marché du travail français. Si l'on retrouve bien l'opposition entre segments primaire et secondaire, notre analyse souligne d'abord la diversité interne à ces segments. Au sein du segment primaire, nous mettons en évidence la présence de mobilités typiques d'un marché primaire supérieur où la mobilité externe est la voie choisie d'une promotion entre deux emplois stables. Parallèlement, ce que l'on a identifié comme des mobilités d'entrée ou de sortie du marché primaire inférieur laisse à voir des marchés internes recentrés sur les salariés les plus jeunes et les plus qualifiés. Notre analyse montre également des ports d'entrée vers ces marchés internes qui peuvent prendre une forme plus ardue que ce qui est habituellement pensé, via la succession

d'emplois courts. De façon originale, nous mettons en évidence la présence de ports de sortie aux conséquences très lourdes pour les parcours individuels (que ce soit en termes de déclassement ou d'exclusion).

Ces ports de sorties et d'entrée, typiques des salariés licenciés ou des fins de contrats courts, constituent des mobilités charnières qui devraient être la cible de politiques de sécurisation des trajectoires, une sécurisation rendue particulièrement nécessaire par l'incertitude forte à laquelle conduisent la majorité des ruptures observées dans nos données. Au sein du segment secondaire, certaines situations paraissent notamment problématiques (du fait de passages longs par le chômage ou du déclassement des salariés). Si l'on voit une surreprésentation des fins de contrats subies (licenciements et fins de contrats courts à l'initiative de l'employeur) parmi ces trajectoires, ce sont ici d'abord les caractéristiques individuelles des salariés concernés qui peuvent servir à définir les politiques publiques (femmes, jeunes et peu diplômés travaillant dans des petites entreprises des services). □

BIBLIOGRAPHIE

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

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

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

Amossé T., Perraudin C. et Petit H. (2009), « Modalités juridiques des ruptures d'emploi et perception des salariés. Le cas de la France à la fin des années 1990 », in Gomel B., Méda D., Serverin E. (eds.), *L'emploi en ruptures*, Dalloz, Paris.

Biscourp P., Dessy O. et Fourcade N. (2005), « Les salaires sont-ils rigides ? Le cas de la France à la fin des années 1990 », *Économie et Statistique*, n° 386, pp. 50-79.

Blasco S. et Givord P. (2010), « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? », *Économie et Statistique*, n° 431-432, pp. 73-93.

Bloch L. et Estrade M.-A. (1998), « Les formes particulières d'emploi en France : un marche-pied vers les emplois stables ? », in dossier France, portrait social 1998-1999, Insee.

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

Bruyère M. et Lizé L. (2010), « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles. La nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, n° 431-432, pp. 95-112.

Bruyère M. et Lizé L. (2012), « Le contrat de travail n'est pas le seul déterminant de la sécurité des parcours sur le marché du travail », *Socio-Économie du Travail, Économies et sociétés*, n° 34, pp. 1129-1158.

Cancé R. et Fréchou H. (2003), « Les contrats courts : source d'instabilités mais aussi tremplin vers l'emploi permanent », *Premières Synthèses*, Dares, n° 14-1.

- CERC (2005)**, *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Rapport n° 5, La Documentation française, Paris.
- Couppié T., Gasquet C. et Lopez A. (2006)**, « Les sept premières années de vie active de la Génération 1998 : Entre insertion et débuts de carrière », *Bref Cereq*, n° 234, Octobre.
- Coutrot T. (1998)**, *L'entreprise néolibérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, La Découverte, Paris.
- Delattre E. et Salignon M. (2008)**, « Entreprises, modes de gestion de la main-d'œuvre et allongement de la durée du chômage : une analyse économétrique », *Recherches économiques de Louvain*, vol. 74, n° 3, pp. 299-325.
- Doeringer P.B. et Piore M. (1971)**, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Sharp, New-York.
- Duhautois R., Remillon D. et Petit H. (2012)**, *La mobilité professionnelle*, Repères, La Découverte.
- Gautié J. (2004)**, « Les marchés internes, l'emploi, les salaires », *Revue Française d'économie*, vol. 18, n° 4, pp. 33-62.
- Gazier B. et Petit H. (2007)**, « French Labour Market Segmentation and French Labour Market Policies since the Seventies : Connecting Changes », *Économies et Sociétés, Série Socio-Économie du Travail*, n° 28, pp. 1027-1056.
- Givord P. et Wilner L. (2009)**, « Fixed-Term Contracts, Incentives and Effort », *Document de Travail Crest*, n° 2009-15.
- Glaude M. (1986)**, « Ancienneté, expérience et théorie dualiste du marché du travail », *Économie Appliquée*, n° 4.
- Goux D. (2010)**, « L'enquête Formation et Qualification Professionnelle : une source inépuisable pour la recherche en sciences sociales », *Économie et Statistiques*, n° 431-432, pp. 3-11.
- Hijzen A., Upward R. et Wright P.W. (2010)**, « The Income Losses of Displaced Workers », *Journal of Human Resources*, vol. 45, n° 1, pp. 243-269.
- Jacobson L.S., LaLonde R.J. et Sullivan D.G. (1993)**, « Earnings Losses of Displaced Workers », *American Economic Review*, vol. 83, n° 4, pp. 685-709.
- Koubi M. (2003a)**, « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 119-147.
- Koubi M. (2003b)**, « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 149-171.
- Margolis D. (1999)**, « Part-Year Employment, Slow Reemployment, and Earnings Losses : The Case of Worker Displacement in France », in Haltiwanger, J. C., Lane J. I., Spletzer J.R., Theeuwes, J.J.M. and Troske K.R., *The Creation and Analysis of Employer-Employee Matched Data*, Elsevier Science.
- Marsden D. (2007)**, « Labour Market Segmentation in Britain : the decline of occupational labour markets and the spread of 'entry tournaments' », *Économies et Sociétés, Série Socio-Économie du Travail*, n° 28, pp. 965-998.
- Morin M.-L. (2000)**, « Le licenciement économique un risque d'exclusion sociale », Présentation au UWWCLUS workshop Brussels, November.
- Morin M.-L. et Vicens C. (2001)**, « Licenciement économique, flexibilité des entreprises et sécurité des travailleurs : les enseignements d'une comparaison européenne », *Revue Internationale du Travail*, vol. 140, 2001/1.
- Osterman P. (2011)**, « Institutional Labor Economics, the New Personnel Economics, and Internal Labor Markets : A Reconsideration », *Industrial and Labor Relation Review*, vol. 637.
- Palpacuer F., Seignour A. et Vercher C. (2007)**, « Stratégie des grandes firmes et réduction des effectifs : l'utilisation du licenciement pour motif personnel dans la gestion des cadres en France », *Management International*, décembre.
- Petit H. (2002)**, *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail. Une analyse sur données françaises*, Thèse de doctorat en Sciences Économiques, Université Paris I.
- Piore M. (1975)**, « Notes for a Theory of Labor Market Stratification », in Edwards, Reich & Gordon (eds.), *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath, Lexington.
- Ramaux C. (2005)**, « Les emplois ne sont pas plus instables : explications et incidences sur la régulation de l'emploi », *Économies et Sociétés, Série Socio-Économie du Travail*, n° 26/8, pp. 1443-1470.
- Rubery J. (2007)**, « Developing segmentation theory : a thirty year perspective », *Économies et Sociétés, Série Socio-Économie du Travail*, n° 28.

Saint-Paul G. (1996), *Dual Labor Markets : A Macroeconomic Perspective*, MIT Press.

Sauze D. (2003), « La progression des CDD et leur rôle dans les variations de l'emploi en France entre 1985 et 2000 », Communication aux XXIII^e Journées de l'Association d'économie sociale, Grenoble.

Simmonet V. et Ulrich V. (2009), « La mobilité entre métiers : 30 % des personnes en emploi en 1998 avaient changé de métier en 2003 », *Premières Synthèses*, n° 05.3, Dares, janvier.

Teyssier F. et Vicens C. (2001), « La trajectoire des licenciés économiques en Europe : un nouvel équilibre des droits ? Résultats d'une approche comparative européenne », *Travail et Emploi*, n° 87, juillet.

Thurow L. (1969), *Poverty and discrimination*, Brookings Institution.

Trotzler C. (2005), « Vingt ans de trajectoire après un licenciement collectif », *Revue économique*, vol. 56, n° 2, pp. 257-276.

Coordonnées des variables actives sur les quatre premiers axes de l'analyse des correspondantes multiples

Évolution...	1 ^{er} axe	2 ^{ème} axe	3 ^{ème} axe	4 ^{ème} axe
... de l'emploi				
Emploi durable	- 1,04*	0,25	0,35	- 0,15
Forte rotation	0,34	- 0,26	- 0,36	0,78*
Situation intermédiaire	0,74*	0,17	0,23	- 1,32*
... des salaires				
Augmentation	0,41	- 0,71*	0,40	- 0,20
Stabilité	- 0,64*	0,36*	- 0,22	0,13
Diminution	1,11*	0,64	- 0,31	0,09
... de la catégorie socioprofessionnelle				
Promotion	0,10	- 1,16*	0,43	0,38
Stabilité	- 0,28	0,21	- 0,28	- 0,32*
Déclassement	1,18*	1,10*	0,59	0,89
... de la charge d'encadrement				
Accès à cette responsabilité	- 0,72	- 0,53	1,73*	0,20
Situation stable	0,02	- 0,10	- 0,40*	- 0,07
Disparition de cette responsabilité	0,92	1,89*	1,39*	0,45
... de l'intensité du travail				
Diminution	0,29	0,02	0,44	- 0,36
Stabilité	- 0,37*	0,15	0,02	0,27
Augmentation	0,49	- 0,37	- 0,57	- 0,17
Part d'inertie de l'axe	14,7	12,2	11,2	10,2
* point dont l'angle de projection sur l'axe factoriel a un cosinus carré supérieur à 0,15.				

Lecture : la modalité « emploi durable » est située sur le quadrant nord ouest dans le premier plan factoriel (coordonnée de - 1,04 sur le premier axe et de 0,25 sur le deuxième). Sa projection sur le premier axe est d'une qualité acceptable puisque l'angle de projection sur l'axe factoriel a un cosinus carré supérieur à 0,15 (l'angle est donc relativement faible).

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi, et qui ont ensuite retrouvé un emploi dans les quatre années suivantes (n = 1 967).

Source : enquête Formation et qualification professionnelle 2003, Insee (données non pondérées).

Caractéristiques individuelles et de l'emploi occupé en 1998 selon les classes de trajectoire

	Marché primaire supérieur		Ports d'entrée sur le marché primaire		Marché secondaire				Ports de sortie du marché primaire				Total		
	Promotion		Rotation promotion		Stabilité en emploi(s)		Emploi chômage long		Rotation déclassement		Déclassement			Retrait exclusion	
	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.		%	Coef.
Âge (en 1998)															
Moins de 30 ans	62,2	Réf.	62,3	Réf.	45,6	Réf.	44,5	Réf.	57,5	Réf.	44,8	Réf.	25,4	Réf.	47,5
De 30 à moins de 40 ans	28,0	*	24,2		30,6		28,8		25,5		34,7		27,4	+	28,6
De 40 à moins de 50 ans	8,8	*	10,0	-	17,6		18,2	+	11,9		15,9		22,9	++	15,8
50 ans et plus	1,0	***	3,5	-	6,1	-	8,5		5,2		4,6	-	24,3	+++	8,1
Diplôme															
Bac +4	18,8	++	8,5	+	10,3		9,9	+	7,6		13,3	-	6,1	---	10,2
Bac +2	15,1	++	8,6		10,3		9,1		9,3		11,1		5,7	--	9,6
Bac	21,8	+	18,4		16,0		16,2		16,3		21,1		13,4	-	17,2
BEP-CAP	23,6		29,2		27,9		26,4		25,3		25,5		27,0		26,9
CEP-BEPC	6,9	Réf.	11,5	Réf.	12,2	Réf.	15,3	Réf.	16,4	Réf.	11,7	Réf.	15,9	Réf.	12,8
Sans diplôme	13,9	-	23,9		23,4		23,2		25,0	+	17,4		32,0	+	23,3
Nationalité															
Français	95,4	Réf.	96,2	Réf.	91,3	Réf.	93,2	Réf.	96,4	Réf.	93,0	Réf.	88,9	Réf.	93,0
Étranger	4,6		3,9	-	8,6		6,8		3,6	--	7,0		10,8	+	6,9
Être une femme	31,6	--	42,9	-	44,6		53,8	+	49,4		42,0		54,7	+	46,0
Travail à temps partiel	12,9		23,8		16,8	-	23,9		18,9		13,6		25,2	+	19,6
Secteur d'activité de l'entreprise															
IAA (y.c. Agr.) et biens de conso.	9,9		11,5		10,0		8,8		11,5		6,3	++	8,2	--	9,5
Industrie auto et biens d'équip.	8,4	Réf.	6,6	Réf.	5,3	Réf.	3,8	Réf.	5,7	Réf.	3,2	Réf.	9,2	Réf.	6,0
Ind. des biens intermédiaires et énergie	8,9		8,5		6,8		6,5		9,7		5,7	++	6,8	-	7,4
Construction	9,2		7,4		11,4		8,2		5,0		7,3	++	5,9	--	8,3

	Marché primaire supérieur			Ports d'entrée sur le marché primaire			Marché secondaire						Ports de sortie du marché primaire				Total				
	Promotion			Rotation promotion			Stabilité en emplois		Emploi chômage long		Rotation déclassement		Déclassement		Retrait exclusion						
	%	Coef.		%	Coef.		%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.					
Commerce	14,0			12,6			12,3		17,3	++	**	13,6		15,3	++	***	14,2	--	**	14,0	
Transports	3,5			2,4			5,6		5,4			6,8		3,3			3,2	--	**	4,3	
Services financiers et immobiliers	4,9			1,6			2,6		3,0			0,9		2,9			1,8	---	**	2,5	
Serv. aux entr. (conseil, assistance, R&D)	7,4			3,9			5,4		4,9			5,5		7,6	++	*	5,1	--	**	5,5	
Serv. aux entr. (PTT, services opérationnels)	4,4			6,9			5,0		3,9			2,9		4,9	+++	***	6,8			5,2	
Services aux particuliers	8,4			10,2			10,4		7,2			13,6		18,7	+++	***	8,8	--	**	10,7	
Éducation, santé, sociale	9,8			12,3			12,5		14,7			11,4		9,8	+++	***	10,2	--	***	11,8	
Administration	6,3			6,1			5,1		3,5			5,3		6,9	+++	***	5,6	--	**	5,5	
Ne sait pas	4,9			10,0			7,6		12,8			8,1	++	8,1	+++	**	14,3			9,5	
Taille de l'entreprise																					
De 0 à 9 salariés	24,9	Réf.		25,4	Réf.		25,6	Réf.	27,4	Réf.		27,9	Réf.	21,8	Réf.		21,1	Réf.		24,8	
De 10 à 49 salariés	17,5		*	15,3	-		22,9		20,0			27,1		22,0			16,8			20,1	
De 50 à 499 salariés	22,4			24,8			19,7		15,9		*	16,3	-	23,0		*	20,7	+	*	20,5	
500 salariés et plus	34,3			27,6			27,8		29,0			26,7		31,7			33,4	+	*	29,8	
Ne sait pas ou travail à domicile	0,8			6,9			4,0		7,8		**	2,0	---	1,6			8,0			4,9	
Catégorie socioprofessionnelle																					
Cadre du public	3,4			1,1	---	**	4,2		1,6	---	**	4,8		7,3	++	***	2,6			3,4	
Cadre du privé	11,2			2,6	--	**	8,7		5,1	--	***	3,6		12,6	+++	***	9,5	++	**	7,6	
Profession intermédiaire du public	9,0			5,4			6,9		6,1			5,5		6,3			4,7			6,2	
Profession intermédiaire du privé	13,1			5,8	--	**	8,0		9,5	-	*	15,6		34,3	+++	***	12,3			12,6	
Employé du public	5,3			11,4			5,7		11,3	+	*	8,7		4,8	-	*	7,8			7,8	
Employé administratif d'entreprise	4,4			6,3		*	8,3		9,3		*	6,1		6,5			11,6	++	***	7,9	
Employé de commerce	6,6			6,1			5,5		7,7			10,2		4,4			6,8			6,5	
Personnel des serv. directs aux particuliers	6,7			12,0	+	**	9,8		12,6			5,9		3,4	---	***	12,2			9,5	
Ouvrier qualifié	17,4	Réf.		12,9	Réf.		25,4	Réf.	17,8	Réf.		20,8	Réf.	17,5	Réf.		17,0	Réf.		19,0	
Ouvrier non qualifié	22,9		+	36,5	+++	***	17,4		19,1		***	18,9		3,0	---	***	15,6			19,4	

	Marché primaire supérieur		Ports d'entrée sur le marché primaire		Marché secondaire						Ports de sortie du marché primaire			Total			
	Promotion		Rotation promotion		Stabilité en emploi(s)		Emploi chômage long		Rotation déclassement		Déclassement		Retrait exclusion		Total		
	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	%	Coef.	
Ancienneté dans le poste																	
Moins de 6 mois	29,7	Réf.	54,0	Réf.	38,3	Réf.	36,5	Réf.	56,1	Réf.	34,7	Réf.	28,8	Réf.	39,4		
De 6 à moins de 18 mois	25,1	*	27,8		22,7		25,4		22,8	-	22,1		15,8		23,0		
De 18 mois à 5 ans	34,4	***	17,5	-	24,4		27,4	*	19,1	-	24,6		21,3		23,8		
5 ans et plus	15,1	+	5,5	---	19,5	***	15,0		6,7	---	23,2	+	37,3	++	18,4		
Constante		---	***	---	***	---	***	---	***	---	***	---	***	---	***		

Lecture : parmi les salariés qui ont connu une rupture de la relation d'emploi entre le printemps 1998 et le printemps 1999 et qui ont une trajectoire de promotion, 1,0 % a 50 ans ou plus (contre 8,1 % dans le total des trajectoires). Avoir 50 ans ou plus réduit fortement et significativement (à 1 %) la probabilité d'appartenir à la classe de promotion relativement à avoir moins de 30 ans.

Pour chaque classe, la première colonne (%) donne la répartition des variables correspondantes dans chaque classe et les 2 colonnes suivantes synthétisent les résultats de l'estimation d'un modèle Logit d'appartenance à la classe en fonction des différentes variables du tableau (la région faisait partie des variables mais les résultats ne sont pas reportés ici). Quand un coefficient est significatif au moins à 10 %, on reporte le signe et l'intensité de l'effet par des « + » et des « - » (resp. « + » et « - ») correspond à un odd-ratio compris entre 1 et 2 (resp. compris entre 1/2 et 1); « ++ » (resp. « -- ») correspond à un odd-ratio compris entre 2 et 3 (resp. compris entre 1/3 et 1/2) et « +++ » (resp. « --- ») correspond à un odd-ratio supérieur à 3 (resp. inférieur à 1/3). *, **, *** correspondent à un coefficient significatif au seuil de 10 %, 5 %, 1 %.

Champ : individus de 18 à 65 ans (en 2003), salariés au printemps 1998 et ayant connu une rupture d'emploi (hors départs en retraite et suspensions de contrat) dans les douze mois qui ont suivi (n = 2 334).

Source : enquête Formation et qualification professionnelle 2003, Insee.

