



LA TRANSFORMATION DES FILIERES DE MOBILITE

PROFESSIONNELLE

L'exemple des diplômés du Conservatoire national des Arts et Métiers (France)

Fabienne Berton, Centre de recherche sur la formation, CNAM-Paris

Les transformations des relations entre éducation-travail-emploi

La mobilité professionnelle qui est au carrefour du fonctionnement du marché du travail et des caractéristiques des individus et en particulier de leurs caractéristiques de formation et de qualification, peut être un bon analyseur des évolutions du rapport éducation-travail-emploi. Elle est aussi un indicateur du mode de régulation des relations entre éducation et économie. La période actuelle se caractérise conjointement par un rationnement du nombre des emplois, une flexibilisation de la gestion de la main d'œuvre par les entreprises et une hausse généralisée des niveaux de formation pour les nouvelles générations qui arrivent sur le marché du travail. Cette hausse des niveaux de formation est associée à une instrumentalisation des contenus de formation et d'éducation par rapport à l'emploi : on observe ainsi le développement de filières professionnalisées, la valorisation des compétences, des savoir-faire et des savoir-être par rapport aux savoirs. Tous ces faits qui témoignent de transformations de la formation et de l'emploi, influencent les conditions et les formes de la mobilité professionnelle.

La transformation des formes de mobilité professionnelle

Traditionnellement et comparé à d'autres pays européens, le modèle du marché interne est considéré comme dominant en France (Marsden, 1989), bien que la mobilité externe existe, particulièrement en début de vie active.

Au cours des années 1980, cette mobilité externe s'est intensifiée avec les pertes d'emploi dans l'industrie au profit des activités de service et avec les restructurations qui ont conduit les grandes entreprises à réduire fortement leurs recrutements. Deux salariés sur trois âgés de 30 à 35 ans en 1989 ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière (Direction de l'Animation, de la Recherche, des

Etudes et des Statistiques, Dares-Ministère du Travail, 1995). Les salariés mobiles se dirigent majoritairement des petits vers les grands établissements. Ayant souvent trouvé leur premier emploi dans une petite entreprise, les moins qualifiés sont conduits à en rechercher un autre plus stable et mieux rémunéré dans une entreprise de plus grande taille.

La mobilité de la main-d'œuvre s'est également transformée dans un contexte de flexibilisation de l'offre de travail : la mobilité s'effectue de plus en plus par passage par le chômage (Données sociales-Institut national de la Statistique et des Etudes Economiques, Insee, 1990 et 1993) du fait du développement des contrats de travail précaires et de la réduction des emplois dans les grandes entreprises. Le développement de ce phénomène a permis dès 1986 à JJ. Sylvestre de parler de passage de la mobilité à la flexibilité et à A. d'Iribarne et JJ. Sylvestre (1987) d'avancer l'hypothèse du développement de la mobilité contrainte.

Les enquêtes nationales françaises (enquêtes Formation-Qualification Professionnelle de l'Insee) montrent que la mobilité professionnelle est de moins en moins souvent une mobilité ascendante promotionnelle au sein des filières professionnelles des grandes entreprises. Elle passe de plus en plus par le chômage et par des changements d'entreprise. Le marché externe intervient alors beaucoup plus activement. Il s'agit plus souvent de mobilités forcées et non volontaires. Ces évolutions témoignent non seulement de la dérégulation des marchés internes des grandes entreprises, mais aussi de la profonde transformation du système productif dont les composantes deviennent plus volatiles et les liens plus instables. Dans ce contexte, la logique de la trajectoire de mobilité est de moins en moins une construction de l'entreprise ou du système productif. Elle dépend de plus en plus de l'individu isolé et sous forte contrainte.

L'évolution de la mobilité professionnelle des diplômés du Cnam

Les adultes qui viennent à leur initiative se former au Conservatoire national des Arts de Métiers (Cnam) sont nécessairement inscrits dans le contexte socioprofessionnel de leur époque. Dès lors il peut être intéressant de mieux analyser leur mobilité professionnelle depuis leur entrée dans la vie active et durant leurs études au Cnam.

C'est précisément l'objectif de cet article, centré sur les diplômés en 1995 de 1er et 2nd cycle supérieur de deux spécialités (physique-électronique et économie-gestion) du Cnam¹ (tableau 1). La mobilité professionnelle est appréhendée ici dans un double sens articulé l'un avec l'autre : la mobilité interétablissement ou interentreprise et la mobilité entre types d'emploi repérés à travers un niveau de qualification et de responsabilité et une fonction professionnelle dominante. Son évolution est appréhendée en distinguant trois générations de diplômés : ceux entrés sur le marché du travail au cours des années 1970 (ils sont alors âgés en 1995 de plus de 35 ans), ceux entrés dans la première moitié des années 1980 (âgés de 31 à 35 ans) et ceux entrés dans la seconde moitié des années 1980 (âgés de 26 à 30 ans).

Le Cnam est un établissement très particulier au sein de l'enseignement supérieur français. C'est un grand établissement public d'enseignement supérieur professionnel et de recherche. Il s'adresse à une population diversifiée d'adultes sortis de formation initiale, quelle que soit leur situation et sans exigence de diplôme préalable. Il leur propose, soit à Paris, soit dans des centres régionaux et d'outre-mer, des cours organisés hors temps ouvrable de façon à permettre l'exercice conjoint d'une activité professionnelle.

Les travaux récents sur les publics du Cnam ont montré une transformation et une diversification des logiques d'utilisation du Cnam (Correia, 1994-95-96, Dugué, 1995) : à côté du modèle traditionnel de la formation au Cnam en appui à la promotion sociale au sein des marchés internes des grandes entreprises, on trouve des parcours plus chaotiques et des usages multiples du Cnam. Un nombre important d'étudiants est salarié de petites et moyennes entreprises (PME) où l'étroitesse des marchés internes offre peu de possibilité de mobilité, hormis externe. L'évolution constatée devrait alors montrer une réduction au cours du temps de la part des diplômés inscrits sur un marché interne du travail. Mais dès lors comment s'effectue

1 Les données de ce travail ont été constituées grâce à une particularité du Cnam : le diplôme n'est pas donné automatiquement, il fait l'objet d'une demande et de la rédaction d'un dossier de la part du candidat qui doit retracer l'ensemble de sa vie professionnelle (entreprises, fonctions professionnelles exercées, qualifications) depuis son entrée dans la vie active. Pour 1995, dans les spécialités retenues, les dossiers sont au nombre de 1107 et représentent 30% de l'ensemble des diplômés du Cnam de la même année.

leur mobilité, est-elle purement externe et flexible au gré des opportunités d'emploi ? Les étudiants cherchent-ils par la formation à s'ancrer dans une fonction professionnelle ou bien cherchent-ils à élargir leurs connaissances de manière à pouvoir élargir leur fonction de base et glisser d'une fonction à une autre ou bien encore s'agit-il pour eux essentiellement de préparer ou d'accompagner une reconversion professionnelle ? Dans quelle mesure peut-on dire que les étudiants s'inscrivent sur un marché professionnel et quel rôle joue la formation dans la constitution de tels marchés ?

Les caractéristiques générales de mobilité de notre échantillon de diplômés du Cnam
En première approche, la mobilité peut être appréciée du point de vue du nombre d'emploi. Les premières exploitations de nos données nous apprennent que :

- 67 % des individus de l'échantillon peuvent être qualifiés de mobiles : ils sont passés par deux ou plus de deux établissements au cours de leur vie professionnelle (tableau 2). Sur ce plan tout à fait global, il est possible de situer cette population des diplômés Cnam par rapport à l'ensemble de la population française : les enquêtes nationales montrent que « *deux salariés sur trois, âgés de 30 à 35 ans en 1989, ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière* » (Dares-Ministère du Travail, 1995). En reprenant les mêmes critères, notre échantillon comprend 56 % de personnes, âgées de 30 à 35 ans en 1995 qui ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de vie active. Mais la période n'est pas conjoncturellement la même (1989 contre 1995). De plus, nous n'avons pas retenu dans nos données les toutes premières mobilités d'entrée dans la vie active liées à la phase d'insertion professionnelle.
- pour 80 % des individus, la scolarité au Cnam s'est déroulée au cours de leur dernier emploi déclaré. La proportion monte à 94 % si on ajoute l'avant-dernier emploi. C'est donc très massivement au cours de leurs deux derniers emplois que les individus ont poursuivi leurs études au Cnam et obtenu leur diplôme,

- contrairement à ce qui se passe pour l'ensemble des femmes actives, les femmes diplômées du Cnam sont relativement aux hommes plus nombreuses à cumuler un nombre important d'emploi au cours de leur vie professionnelle (moyenne de 2,7 contre 2,4). C'est également le cas des diplômés des spécialités tertiaires par rapport à ceux des spécialités industrielles,
- la durée moyenne de la vie professionnelle est sensiblement égale pour les hommes et pour les femmes (12 ans). Cependant les durées moyennes d'inactivité (ou de chômage) durant toute la vie professionnelle et d'inactivité (ou de chômage) durant les études au Cnam sont plus élevées pour les femmes que pour les hommes (2 ans contre 1 an et 0,7 contre 0,4). Ces durées augmentent avec le nombre d'emplois.

Le cadre théorique d'analyse de la mobilité professionnelle

Le nombre d'emplois ne suffit toutefois pas à caractériser la mobilité. Il est nécessaire d'apprécier la situation des individus vis à vis du marché du travail : changer d'emploi au sein de la même structure ne revêt pas la même signification que passer d'un emploi à un autre en abandonnant toute référence antérieure. La distinction, classique en économie du travail depuis les théories de la segmentation, entre marché interne et marché externe du travail est celle qui est mobilisée ici. Elle donne un rôle prépondérant aux modalités de gestion de la main d'œuvre des entreprises qui apparaissent comme un élément structurant du processus de la mobilité professionnelle. Cependant les deux marchés fonctionnent sur des principes de nature différente synthétisés par les termes d'organisation dans un cas et de marché dans l'autre, qui placent l'individu dans deux situations différentes : sa mobilité est co-construite avec son organisation dans un cas, elle est le résultat de sa seule initiative sous contrainte du marché dans l'autre. Naturellement, in fine, marché interne et marché externe font partie du même système : ils interagissent l'un sur l'autre et sont complémentaires.

Le marché interne est défini comme tout groupe d'emplois comportant à la fois une hiérarchie d'emplois, des entrées dans cette hiérarchie limitées aux niveaux inférieurs, une progression des salariés vers le haut de cette hiérarchie associée à une amélioration des connaissances et des qualifications. Il en résulte une situation où les salariés sont abrités des forces concurrentielles du marché puisque leur cheminement professionnel dépend des règles de fonctionnement à l'œuvre dans cet espace, conditionnant leur affectation et leur déroulement de carrière (Doeringer-Piore, 1971). Il est évident que la taille de l'entreprise n'est pas indifférente : l'entreprise de grande taille est en mesure d'organiser des filières professionnelles qualifiantes propices à la progression des salariés.

Le marché externe se définit comme le négatif du marché interne : absence d'organisation, libre jeu des forces de la concurrence, régulation par le salaire, absence d'investissement particulier de la part de l'entreprise concernant la main d'œuvre. Il est évident qu'à l'état pur, le marché externe n'existe pas : il signifierait un processus permanent d'embauches et de licenciements qui contrarierait la finalité productive des entreprises. C'est en revanche une question de degré et de forme d'organisation : toute entreprise met en œuvre un mode de gestion du personnel plus ou moins élaboré.

Au delà de cette première distinction interne/externe, un troisième type de marché du travail existe qui correspond à une organisation par les individus regroupés en profession et par les entreprises qui définissent en conséquence leurs postes de travail. Dans un marché professionnel (Marsden, 1989), la qualification du salarié lui permet d'obtenir un poste qualifié dans plusieurs entreprises différentes. Sa qualification est donc transférable et on constate ainsi la possibilité d'une mobilité horizontale entre entreprises utilisant cette même qualification. Cette transférabilité exige une codification et une standardisation de la qualification pour que les entreprises puissent connaître la nature et la qualité des connaissances des salariés. D'où la nécessité de développer des diplômes professionnels de différents niveaux. Les marchés professionnels apparaissent comme des constructions sociales exceptionnelles en

raison des nombreuses coordinations externes qu'elles nécessitent, aussi difficile à construire qu'à entretenir donc instables (Vinokur, 1995).

Les marchés internes se sont construits sur une grande stabilité de l'emploi et du rapport entre l'entreprise et ses salariés. La recherche d'une plus grande flexibilité dans la gestion des ressources en main d'œuvre de la part des entreprises vient directement contrarier cette construction. De plus, au delà des modes internes de gestion, cette stabilité peut être mise en question par une plus grande fluidité du tissu productif. En effet, l'intégration des marchés nationaux des capitaux au niveau européen, leur ouverture à un niveau mondial, amène une plus grande fluidité des entreprises car les fusions et les restructurations, qui en découlent, entraînent des regroupements et des disparitions plus fréquents d'unités de production.

Si les transformations en cours conduisent à une réduction de la part relative des marchés internes du travail, l'augmentation corrélative, celle du marché externe, conduit à formuler l'hypothèse du développement d'un marché du travail moins soumis à des règles formelles, inscrites dans les comportements individuels et dans l'organisation des entreprises, liant formation et emploi. Cette évolution conduirait à l'affaiblissement des appartenances professionnelles et à des discontinuités professionnelles. Il s'agirait pour les individus de se préparer au marché plutôt qu'à une profession en saisissant les opportunités (Germe-Pottier, 1998), ce qui induirait le comportement modélisé par la théorie du capital humain : l'individu se produit lui-même comme marchandise en fonction des signaux de prix (Vinokur, 1995).

La méthode utilisée

Notre population se divise entre des immobiles (qui n'ont connu qu'un emploi au cours de leur vie professionnelle) et des mobiles (plus d'un emploi). Elle se divise aussi entre des personnes qui ont effectué l'ensemble de leur carrière au sein du même établissement ou entre établissements de la même entreprise (marché interne), des personnes qui sont passées d'une entreprise à une autre sans que l'on puisse repérer de liens juridiques ou institutionnels entre ces entreprises (marché externe) et des personnes en phase d'insertion professionnelle (entrées sur le marché du travail avant

25 ans et depuis moins de 5 ans), dont la mobilité, jugée a priori de nature différente, n'est pas analysée ici. Elle se divise enfin selon la durée totale des périodes d'inactivité (ou de chômage) au cours de la vie professionnelle. Le chômage occupe une place de plus en plus importante dans les trajectoires de mobilité (Insee, 1993). Nous en faisons un indicateur d'une forme particulière de mobilité pour les individus qui connaissent des durées d'inactivité supérieures à un an au cours de leur vie professionnelle (tableau 3).

La question est de savoir si, aux différentes catégories ainsi constituées correspondent des mobilités différentes. Pour cela, il est difficile de raisonner sur des itinéraires moyens compte tenu du caractère qualitatif des données : des classes de taille d'établissements ou d'entreprises, des codes de secteur d'activité, de fonction professionnelle exercée, de niveau de qualification des emplois... L'idée la plus simple est de recourir à l'itinéraire le plus fréquent. Mais cette fréquence est souvent faible, les itinéraires les plus fréquents sont presque toujours des itinéraires stationnaires (sans changement d'états), qui différencient mal les sous-populations. On peut alors tenir compte du fait qu'un itinéraire avec changement d'état apparaît plus fréquemment dans une sous-population que dans la population totale : c'est sa spécificité. Il a été choisi de combiner les deux aspects, fréquence absolue et spécificité. Cette combinaison permet de mieux différencier des sous-populations que ne le fait l'itinéraire le plus fréquent².

Les différentes catégories constituées et les itinéraires qui leur correspondent vont être analysés dans leur évolution, en comparant trois générations différentes : ceux qui ont plus de 35 ans, ceux qui ont de 31 à 35 ans et ceux de moins de 31 ans au moment de l'obtention de leur diplôme en 1995. Cette opération de comparaison est assez délicate, les évolutions observées ne se rapportent pas toutes au même effet. Trois effets principaux peuvent interagir : l'effet de génération, l'effet de carrière et l'effet de période ou de conjoncture auxquels on peut ajouter un quatrième, l'effet lié à la construction du fichier. Nous avons en effet affaire à un type particulier de cohorte, la cohorte rétrospective.

² cette méthode est inspirée de celle mise en oeuvre par Bigard-Guillot (1996).

L'effet de génération revient à considérer que des individus entrés sur le marché du travail à la même époque partagent certaines particularités qui les différencient durant l'ensemble de leur carrière, des individus entrés à une autre époque. Les causes de cet effet de génération sont à attribuer aux particularités propres à chaque période, modèles familiaux, éducatifs, sociaux, modes, crises, politiques...

L'effet de carrière (ou effet d'âge) consiste à dire que la position d'un individu dans son cycle de vie et son cycle professionnel influence ses caractéristiques à un moment donné. L'âge est modèle les capacités ou les comportements individuels. Après 35 ans par exemple, un individu aura davantage de probabilités d'accroître son niveau de responsabilité hiérarchique, alors qu'en début de carrière sa mobilité risque d'être davantage uniquement géographique ou marquée par des changements d'entreprise. Ces probabilités renvoient à des explications d'ordre social, économique ou même biologique.

L'effet de période (ou de conjoncture) résulte de ce qu'un individu est à chaque instant inséré dans un environnement économique et social déterminé : l'état du marché du travail, la conjoncture et la politique économique pèsent fortement sur la mobilité à un moment donné. Ainsi la mobilité globale se resserre en période de crise, elle reprend en période plus favorable, indépendamment de l'âge des individus et de la génération à laquelle ils appartiennent.

Que constate-t-on dans notre population et quelles différenciations apparaissent entre les sous-populations définies ?

Les trois types de mobilité professionnelle

L'examen conjoint de la fréquence absolue et de la spécificité des changements aboutit à isoler trois situations différentes sur le marché du travail caractérisées par des formes de mobilité différentes correspondant à trois grandes catégories de population (Berton, 1998). La première est minoritaire quantitativement face aux deux autres :

1) La mobilité ascendante des mobiles sur un marché interne

Cette catégorie regroupe les mobiles sur un marché interne. Leur mobilité se caractérise par des progressions élevées de niveau de qualification et de niveau de responsabilité hiérarchique alliées à une forte stabilité au sein des catégories de taille d'établissement et d'entreprise et de fonctions professionnelles exercées. Leur mobilité correspond donc, plus fréquemment que pour les autres mobiles, à une mobilité ascendante ou promotionnelle. C'est dans cette progression qu'intervient la formation au Cnam. La situation sur un marché interne permet, à ceux qui sont mobiles, de progresser hiérarchiquement en termes de niveau de responsabilité et de catégorie professionnelle : techniciens pour les diplômés industriels et agents de maîtrise pour les diplômés tertiaires, tout en restant dans la même catégorie de taille et d'activité d'entreprise et dans les mêmes fonctions professionnelles.

Ils représentent 19 % de l'ensemble des mobiles et leur part se réduit au fur et à mesure que les populations rajeunissent (de 20 à 15 %). Par rapport à l'ensemble des mobiles, la catégorie des 31 à 35 ans y est surreprésentée (40 contre 35 %). Il s'agit plus fréquemment d'hommes (75 %), diplômés industriels (36%). La part des femmes progresse cependant dans les jeunes générations (de 17 à 28 %) et celle des diplômés industriels par rapport aux diplômés tertiaires se renforce (de 28 à 44 %). Les diplômés de 1er cycle majoritaires régressent au profit des diplômés des 2nd cycle qui passent de 33 à 44 %. La part des titulaires de formation initiale de niveau inférieur au Baccalauréat est la plus forte dans cette catégorie par rapport à l'ensemble des mobiles, elle régresse cependant de 35 à 20 %, ainsi que la part des niveaux Bac. Les formations initiales générales, qui sont relativement à l'ensemble des mobiles plus fortes, régressent au profit des titulaires de formation initiale industrielle.

2) La mobilité horizontale des mobiles sur un marché externe sans période d'inactivité

Les mobiles sur un marché externe qui n'ont pas connu de période durable d'inactivité ou de chômage au cours de leur vie professionnelle ont une mobilité caractérisée par de forts changements de catégorie de taille d'établissement des petits vers les plus

grands qui s'accompagnent de moindres gains de niveau de qualification ou de niveau de responsabilité hiérarchique. Cette situation correspond à une mobilité plus horizontale assortie d'un ancrage dans un type d'activité économique et une fonction professionnelle. C'est au sein de cette catégorie que devrait être vérifiée l'existence de marchés professionnels. La situation sur un marché du travail externe sans interruption durable d'activité, permet à ceux qui sont mobiles de consolider leur appartenance à une fonction professionnelle à l'aide de la formation au Cnam en progressant vers des établissements de plus grande taille au détriment d'une mobilité ascendante.

Ils représentent globalement 44 % de l'ensemble des mobiles et leur part progresse fortement au fur et à mesure que les générations rajeunissent : ils deviennent majoritaires en passant de 33 à 52 %. Par rapport à l'ensemble des mobiles, les catégories des jeunes de moins de 31 ans et celle des 31 à 35 ans sont surreprésentées (38 et 39 contre 33 et 35 %).

La répartition entre hommes et femmes est sensiblement la même que celle de l'ensemble des mobiles, mais la part des femmes progresse relativement plus vite passant de 27 à 38 %. C'est dans cette catégorie que les diplômés industriels sont en part relative les plus présents et en croissance. Il en est de même des diplômés de 2nd cycle, mais leur part reste stable entre les générations. Les formations initiales de niveau supérieur au Bac sont plus fréquentes et leur part progresse de 28 à 55 %. Les formations initiales industrielles globalement plus fréquentes voient leur part régresser au profit des formations initiales tertiaires qui passent de 40 à 51 % (les spécialités initiales générales sont nettement sous-représentées).

3) La mobilité flexible des mobiles sur un marché externe avec période d'inactivité

Les mobiles sur un marché externe qui ont connu une ou plusieurs périodes longues d'inactivité (ou de chômage) au cours de leur vie professionnelle ont une mobilité caractérisée par de forts changements de fonction professionnelle accompagnés d'une absence de progression de niveau de qualification et de responsabilité hiérarchique ainsi que d'une plus forte proportion de passages vers des établissements ou des

entreprises de plus petite taille. On a affaire, dans ce cas, à une mobilité plus marquée par la flexibilité et la précarité. La situation sur un marché externe assortie d'interruptions d'activité et de ruptures, reconversion professionnelle ou parcours erratiques, n'est pas rentable au plan de la carrière, tout au moins tant que la reconversion n'est pas consolidée (le diplôme du Cnam le permettra-t-il ultérieurement ?). 43 % de ces mobiles changent de fonction professionnelle et s'appuient pour cela sur la formation du Cnam.

La part des reconversions vers les fonctions éducatives est intéressante à noter ici : c'est pour cette catégorie de mobiles qu'elle est la plus élevée. Les échanges avec l'intérim occupent une place importante et qui se poursuit au delà des premiers emplois (21 % des changements pour les diplômés industriels). En termes de secteurs d'activité, ces diplômés mobiles, industriels et tertiaires, rejoignent, davantage que les autres mobiles, les établissements tertiaires du commerce ou des services privés (39 % des changements des diplômés industriels et 42 % de ceux des diplômés tertiaires), tandis qu'une part non négligeable rejoint des activités non marchandes (en liaison avec leur reconversion vers des fonctions éducatives) . Leur mobilité est donc aussi marquée par les modes de gestion des établissements tertiaires du commerce et des services.

Ces mobiles connaissent les plus fortes parts de régression catégorielle, très sensibles pour les plus jeunes : 28 % des moins de 30 ans sont concernés.

Ils représentent 37 % de l'ensemble des mobiles et leur part se réduit au fur et à mesure que les générations rajeunissent, passant de 47 à 33 %. Par rapport à l'ensemble des mobiles, la catégorie des plus de 35 ans est nettement surreprésentée (40 contre 31 %).

Il s'agit plus fréquemment de femmes (40 %) et leur part progresse (de 38 à 43 %). Il s'agit massivement de diplômés Cnam tertiaires dont la part se réduit cependant (de 73 à 62 %). La proportion de diplômés de 1er cycle est majoritaire et leur part progresse (de 48 à 53 %). Les parts des formations initiales de niveau Bac et inférieur

au Bac sont plus importantes que parmi l'ensemble des mobiles, la part des niveaux Bac progresse (de 38 à 50 %) tandis que la part des niveaux inférieurs au bac régresse. La part des formations initiales générales reste supérieure à sa part dans l'ensemble des mobiles mais elle diminue au profit des formations initiales professionnelles et particulièrement tertiaires, fortes chez les plus jeunes (de 39 à 49 %).

Conclusion : l'évolution de la mobilité de l'ensemble des mobiles diplômés du Cnam

Parmi les diplômés du Cnam qui ont changé au moins une fois d'établissement après leur phase d'insertion professionnelle, deux grandes tendances se détachent :

- On constate une régression de la part des mobiles inscrits sur un marché interne au fur et à mesure que les générations rajeunissent. En revanche, la part du marché interne global ne diminue pas du fait du nombre important de diplômés « immobiles »³. La part des mobiles inscrits sur un marché externe qui ont connu des périodes d'inactivité supérieures à un an au cours de leur vie professionnelle régresse également. C'est parmi les diplômés les plus âgés qu'elle est particulièrement importante (47 %) (graphique 1),
- On constate une forte progression de la part des mobiles inscrits sur un marché externe sans interruption durable d'activité au cours de leur vie professionnelle parmi les plus jeunes. Cette catégorie devient majoritaire (52 %) parmi les jeunes mobiles (graphique 2).

Globalement, plus les générations rajeunissent, plus la part des femmes (38 %) et plus la part des diplômés industriels (39 %) augmentent dans la population des diplômés mobiles. Mais surtout le niveau de formation initiale marque une très nette augmentation (47 % de niveau supérieur au Baccalauréat), suivant en cela la hausse du niveau général de formation de la population française. Il en est de même de la part des formations initiales professionnelles et surtout tertiaires (48 %) qui augmentent au détriment de la part des formations initiales générales.

Bien qu'ils aient un niveau de diplôme plus élevé, les plus jeunes sont aussi sortis plus jeunes de formation initiale que leurs aînés et ils sont entrés plus rapidement dans leur premier emploi. Ils ont donc connu moins de difficultés en formation initiale et une période d'insertion professionnelle plus courte. Leur mobilité est marquée par une forte stabilité au sein des catégories de taille d'entreprise, de fonctions professionnelles exercées et de niveau de responsabilité hiérarchique. Toutefois, des évolutions selon l'âge apparaissent :

- au fur et à mesure que l'âge augmente, la stabilité au sein des catégories de taille d'entreprise se renforce ainsi que la stabilité au sein de la même catégorie de taille d'établissement pour le passage de l'avant-dernier au dernier emploi,
- en revanche, des effets de carrière apparaissent nettement : progressent avec l'âge les changements de qualification de l'emploi, de niveau de responsabilité hiérarchique, de fonction professionnelle exercée et aussi d'activité économique d'établissement.

A ce stade de l'analyse, les différentes évolutions observées, qui se situent à des niveaux différents selon les sous-populations définies, vont globalement dans le sens de ce qui était prévisible compte tenu du jeu des différents effets. Quelques points divergent cependant :

- La durée de l'insertion professionnelle, qui hormis pour les mobiles sur un marché interne, décroît au fur et à mesure que les générations rajeunissent. S'agit-il là d'un effet de sélection de la population du Cnam ? Cet effet de sélection paraît corroboré par un âge de sortie de formation initiale de plus en plus jeune bien que son niveau augmente,

³ Immobile signifie ici « qui n'a pas changé d'établissement », cette catégorie inclut donc des personnes qui ont pu changer de poste de travail sans changer d'établissement.

- La durée totale de l'inactivité qui ne décroît pas quand décroît la durée de la vie professionnelle pour les mobiles sur un marché externe sans inactivité, signe de difficultés croissantes sur le marché du travail pour les plus jeunes qui pourraient leur faire rejoindre la catégorie des « avec inactivité » ?
- Les changements de niveau de qualification de l'emploi qui sont aussi intenses quelque soit l'âge pour les mobiles sur un marché interne, signe de la rentabilité immédiate en termes de carrière de ce type de marché même pour les plus jeunes.

Au delà de ces remarques, il est difficile de différencier complètement effet de génération et effet de carrière. On ne sait pas, à l'intérieur des effets de génération, ce qui peut être imputable à des effets de carrière. On sait par ailleurs que la carrière professionnelle ne se déroule pas de manière linéaire : elle n'est pas homogène par rapport au temps, même en limitant l'analyse à une classe d'âge et à une catégorie déterminée.

En ne tenant compte que des évolutions fortes, deux grandes tendances sont discernables et interagissent probablement :

- l'une est celle de l'augmentation de la part relative du marché externe sans interruptions notables d'activité chez les jeunes générations. Cette mobilité horizontale qui se caractérise par de fréquents changements d'entreprise permet de progresser vers des établissements de plus grande taille tout en consolidant l'appartenance à une fonction professionnelle. Est-elle toutefois spécifique à des plus jeunes qui ensuite se stabilisent sur un marché interne pour progresser en termes de niveau de qualification ou de responsabilité ou bien est-elle la marque d'une tendance lourde d'évolution du marché du travail ? Les données dont nous disposons et la méthode mobilisée ne nous permettent pas de trancher nettement.

- l'autre est celle du déroulement de la mobilité professionnelle en deux temps : dans un premier temps et dans les premiers âges de la vie professionnelle après la phase d'insertion, la mobilité serait surtout une mobilité de taille d'établissement et d'entreprise. Dans un deuxième temps, la mobilité serait plus centrée sur des caractéristiques d'emploi et de contenu d'activité. Cette forme de mobilité, caractéristique du déroulement d'une carrière professionnelle, semble toutefois plus en accord avec le développement du type de marché du travail précédemment cité.

Pour conclure, il est nécessaire de souligner l'influence de la méthode utilisé et du type de fichier exploité sur les résultats obtenus. Une cohorte rétrospective permet d'analyser comment les individus qui la constituent sont arrivés à leur point final. Elle se prête moins qu'un panel à une analyse des tendances à chaque période, même si elle est aussi influencée par ces tendances.

Références

- Berton, F. (1998). La mobilité professionnelle en France : le cas des diplômés du Cnam. Deuxième Colloque Européen ESREA. Université de Louvain-La-Neuve, 17 au 20 sept 1998.
- Bigard, A. Guillotin, Y. (1996). Carrières professionnelles et carrières salariales : la notion d'itinéraire caractéristique. *Economie et Statistique* n° 299
- Correia, M. (1994). Motivations et évolution professionnelle des auditeurs du Cnam. Document de travail de l'OEC-Cnam, janvier
- Correia, M. (1995). Activité professionnelle et formation des auditeurs en Economie et Gestion au Cnam. Document de travail de l'OEC-Cnam, décembre
- Correia, M. (1996). Promotion et formation : des liens qui se distendent. *Actualité de la formation permanente*, mars-avril
- Dares (1995). Deux salariés sur trois ont changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière. *Premières Synthèses* n°56, mai
- Doeringer, P. Piore, M. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington, Mass, USA, D.C. Heath.
- Données Sociales* (1993). La mobilité est plus forte mais le chômage de longue durée ne se résorbe pas. Insee
- Dugué, E. (1995). Les étudiants d'Economie et Gestion, trajectoires et usages professionnels du diplôme. Document de travail de l'OEC-Cnam, juillet
- Germe, JF. Pottier, F. (1998). Trajectoires professionnelles et formation : se préparer à une profession ou s'adapter au marché. A paraître dans les *Mélanges en hommage à Jean Vincens*.
- d'Iribarne, A. ; Sylvestre, JJ. (1987). Formation des actifs et compétitivité des entreprises : recherche d'une trajectoire de sortie de crise. *Formation-Emploi* n°17, janv-mars.
- Marsden, D. (1989). *Marché du travail, limites sociales des nouvelles théories*. Économica.
- Sylvestre, JJ. (1986). Marché du travail et crise économique, de la mobilité à la flexibilité. *Formation-Emploi* n°14, avril-juin.
- Vinokur, A. (1995). Réflexions sur l'économie du diplôme. *Formation-Emploi* n°52, oct-déc.

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableau 1
diplômés Cnam 1995, 1er et 2nd cycle

	1er cycle		2nd cycle		total
industrie	162		260		422
<i>Paris</i>		22		53	75
<i>Régions</i>		140		207	347
tertiaire	366		319		685
<i>Paris</i>		55		53	108
<i>Régions</i>		311		266	577
Total	528		579		1107
<i>Paris</i>		77		106	183
<i>Régions</i>		451		473	924

Tableau 2
nombre d'emplois des diplômés Cnam selon leur âge (en %)

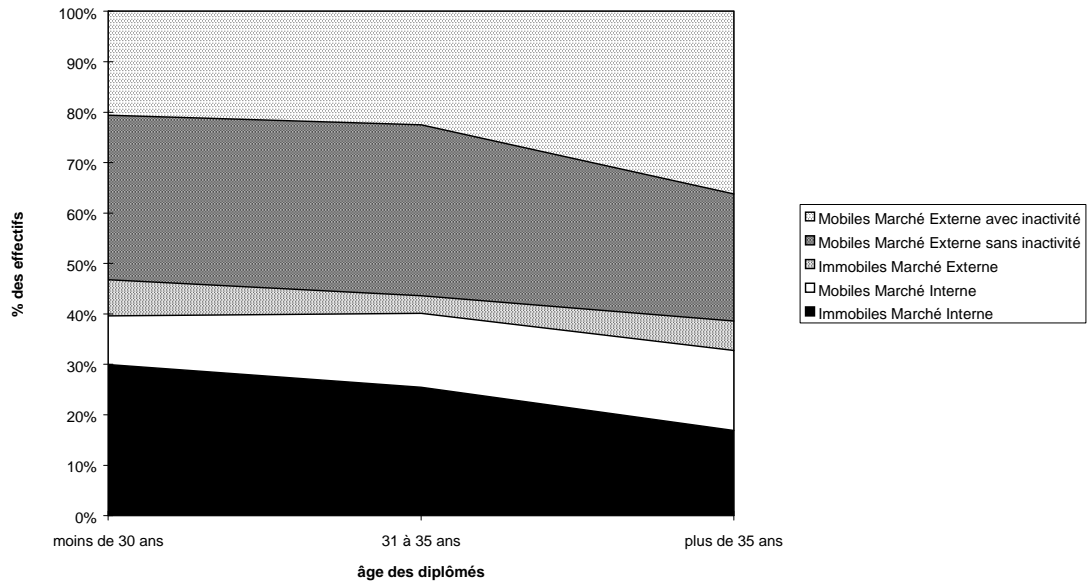
nb d'emplois	≤ 30 ans	31 à 35 ans	> 35 ans	ensemble
1	43	29	23	33
2	26	30	26	27
3	16	19	16	17
4	9	10	12	10
5	4	5	10	6
6	1	4	5	3
7	1	3	8	4
	100	100	100	100
effectifs	446	369	292	1107

Tableau 3
Types de marchés du travail sur lequel se situent les diplômés Cnam (hors insertion professionnelle)

types de marché	≤ 30 ans	31 à 35 ans	> 35 ans	ensemble	
effectifs totaux	374	369	290	1033	
Marché Interne (MI)	148	148	95	391	
dont immobiliers		112	94	49	255
dont mobiles (MI)		36	54	46	136
Marché Externe (ME)	226	221	195	642	
dont immobiliers		27	13	17	57
dont mobiles sans Inactivité (MES)		122	125	73	320
dont mobiles avec Inactivité (MEA)		77	83	105	265

Graphique 1

Types de marché du travail des diplômés du Cnam



Graphique 2

Types de marché du travail des mobiles

