

Bref

LES MOBILITÉS EN DÉBUT DE VIE PROFESSIONNELLE

Externes ou internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents

Même lorsqu'ils sont a priori stabilisés dans l'emploi, les jeunes sont en début de parcours professionnel plus mobiles que l'ensemble des actifs. Près d'un tiers changent d'entreprise au cours de leur quatrième ou cinquième année de vie active. Par ailleurs, un quart effectuent une mobilité interne, c'est-à-dire changent d'activité, de profession ou voient leur rémunération augmenter tout en demeurant chez le même employeur. Interne ou externe, ces deux types de mobilité ne constituent pas pour les jeunes des stratégies alternatives dans le cheminement de carrière. En début de vie professionnelle, elles concernent en effet des publics différents. De plus, alors que les jeunes en mobilité interne connaissent les conditions salariales les plus favorables cinq ans après avoir quitté le système éducatif, la mobilité externe exprime davantage des stratégies de correction de mauvaises insertions.

La mobilité professionnelle est un principe classique d'ajustement sur le marché du travail ainsi qu'une source de développement de carrière et d'amélioration des conditions d'emploi pour les individus. Elle s'exprime avec une intensité particulière lors de la phase d'insertion professionnelle. Ainsi, parmi les jeunes sortis du système éducatif en 1998 (cf. encadré page 3), et qui travaillent au terme de leurs cinq premières années passées sur le marché du travail, 69 % ont changé au moins une fois d'entreprise au cours de cette période. Près d'un sur cinq a connu plus de trois employeurs. À titre de comparaison, seuls 27 % de l'ensemble de la population active a, dans le même temps, changé d'entreprise. Ces chiffres permettent de prendre la mesure de l'intensité de la mobilité parmi les jeunes. Ils seraient, pour certains, annonciateurs de formes nouvelles de rapports à l'emploi portées par des jeunes de plus en plus diplômés, supposés moins avertis au risque que leurs aînés et prêts à négocier leurs compétences au plus offrant.

Cela étant, cette mobilité externe à l'entreprise décroît avec l'expérience professionnelle. Ainsi, si l'on considère plus spécifiquement les jeunes a priori stabilisés dans l'emploi – c'est-à-dire qui travaillent au début de leur quatrième année de vie active et sont toujours en emploi au terme de la cinquième année de vie active –, un peu moins d'un tiers seulement changent d'entreprise durant ces deux années... Et parmi ces derniers, moins d'un tiers font l'expérience du chômage, malgré le risque de discontinuité d'emploi que représente un changement d'employeur.

L'absence de mobilité externe ne signifie pas pour autant que les jeunes restent figés dans leur emploi. Si 31 % de ceux qui travaillent au terme de leur cinquième année de vie active n'ont certes pas effectué de mobilité externe depuis leur sortie du système scolaire, environ 40 % ont changé de contrat de travail depuis leur embauche, 11 % ont changé de profession et 65 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire malgré leur faible expérience professionnelle. Parmi les jeunes stabilisés dans l'emploi et n'ayant pas effectué de mobilité externe durant leurs quatrième et cinquième années de vie active, plus des trois quarts ont vu le contenu de leur activité évoluer, ont changé de profession ou ont connu une hausse de leur rémunération. Toutefois, moins de la moitié d'entre eux estiment que ces évolutions représentent une mobilité interne effective. Au total, seul un quart des jeunes ont effectué uniquement une mobilité interne.

Même lorsqu'ils sont bien intégrés dans le monde du travail, les jeunes sont ainsi plus nombreux à changer d'entreprise qu'à évoluer par la voie de la mobilité interne. Une mobilité externe réclame pourtant davantage de préparation et peut s'avérer plus déstabilisante. Condensé d'une décision de départ, avec un changement éventuel de lieu de résidence, et d'une opération de recrutement, elle fait en effet intervenir potentiellement plus d'acteurs intermédiaires qu'une mobilité interne où la décision se joue au sein d'une même entité administrative et organisationnelle. On pourrait donc s'attendre à ce qu'elle soit principalement le fait des débutants les mieux armés sur le marché du travail. Or, pourtant...

La mobilité externe concerne plutôt les jeunes les plus vulnérables

Parmi les débutants a priori stabilisés dans l'emploi, ce sont les jeunes sans qualification qui montrent la plus forte propension à la mobilité externe. Les diplômés qui changent ●●●

Mobilités et caractéristiques des débutants

Au cours de leur quatrième ou cinquième année de vie active, ils ont effectué		Aucune mobilité	Au moins une mobilité		Total
			interne	externe	
Ensemble		43 %	25 %	32 %	100 %
Proportion de femmes		47 %	23 %	30 %	100 %
Au sortir du système éducatif					
Ils avaient	• Aucune qualification	45 %	11 %	44 %	100 %
	• Le niveau bac, non diplômés	41 %	20 %	39 %	100 %
	• Au moins un bac+3	40 %	31 %	29 %	100 %
Durant leurs trois premières années de vie active					
Ils ont eu au moins trois employeurs		38 %	20 %	42 %	100 %
Au début de leur quatrième année de vie active					
Ils font partie des 25 % de salariés les	• Moins rémunérés	47 %	12 %	41 %	100 %
	• Mieux rémunérés	40 %	34 %	26 %	100 %
Ils ont suivi une formation continue suite à leur embauche		41 %	32 %	27 %	100 %
Ils travaillent dans une entreprise de	• Moins de 10 salariés	42 %	16 %	42 %	100 %
	• 10 à 49 salariés	38 %	24 %	38 %	100 %
	• Plus de 500 salariés	48 %	27 %	25 %	100 %
Ils sont dans leur entreprise depuis	• Moins d'un an	38 %	18 %	44 %	100 %
	• Au moins deux ans	46 %	29 %	25 %	100 %
Ils sont	• Ouvriers non qualifiés	42 %	17 %	41 %	100 %
	• Ouvriers qualifiés	40 %	24 %	36 %	100 %
	• Employés de bureau	38 %	33 %	29 %	100 %
	• Employés autres*	48 %	19 %	33 %	100 %
	• Techniciens	36 %	35 %	29 %	100 %
	• Cadres	40 %	31 %	29 %	100 %
Ils ont au moins un enfant	• Hommes	46 %	28 %	26 %	100 %
	• Femmes	57 %	19 %	24 %	100 %
Ils sont inquiets pour leur avenir		47 %	12 %	41 %	100 %
Ils sont déçus de leur situation d'emploi		32 %	18 %	50 %	100 %

* Autres qu'employés de bureau ou employés de commerce.

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1998 et occupant un emploi au début de leur quatrième année de vie active (mars 2001) et au terme de leur cinquième année de vie active (mars 2003).

Source : enquête « Génération 98 », 2^e interrogation en mars 2003, Céreq, 2005.

Ils ont effectué une **mobilité interne** : ils ont fait l'expérience d'au moins l'un des trois changements suivants : profession, contenu d'activité, hausse de salaire. De plus, ils estiment que ce changement correspond effectivement à une mobilité interne.

Ils ont effectué une **mobilité externe** : ils ont changé d'entreprise ou d'établissement. Dans une très large majorité des cas, la mobilité externe est une mobilité entre entreprises.

Dans l'analyse présentée ici, la mobilité externe prime sur la mobilité interne. Les jeunes ayant effectué l'une et l'autre sont donc considérés comme ayant réalisé une mobilité externe.

... d'entreprise sont généralement issus d'une formation tertiaire. Les jeunes qui effectuent ce type de mobilité sont le plus souvent ouvriers, peu qualifiés et comptent parmi la moitié des salariés les moins bien payés. Dans les secteurs tel l'hôtellerie-restauration, où les opportunités d'emplois pour des jeunes peu qualifiés sont abondantes, ce type de mobilité est particulièrement important. La mobilité externe est surtout le fait des hommes puisqu'ils ont, toutes choses égales par ailleurs, 16 % de chance de plus que les femmes de changer d'entreprise durant leur quatrième ou cinquième année de vie active.

Cette mobilité est en partie entretenue par la mobilité passée : un peu plus de la moitié des jeunes qui changent d'entreprise au cours de ces deux années, avaient déjà effectué une mobilité externe auparavant. Exprimer une inquiétude par rapport à l'avenir et être insatisfait de sa situation professionnelle sont autant d'éléments précurseurs d'un futur changement d'entreprise (cf. tableau ci-dessus). Ainsi, les jeunes qui après trois ans de vie active disent se sentir utilisés au-dessous de leurs compétences ont une probabilité accrue de 30 % de changer d'entreprise par la suite.

catégories d'employés par le déclassement dont ils sont l'objet à l'embauche, puisque 80 % d'entre eux ont poursuivi leurs études dans l'enseignement supérieur. Pour cette catégorie de jeunes, dont le niveau de formation initiale pouvait laisser espérer un emploi plus qualifié, la mobilité interne apparaît plutôt comme un mécanisme de rattrapage.

Les débutants qui effectuent une mobilité interne sont, en proportion, plus nombreux que ceux ayant changé d'entreprise à avoir bénéficié d'une formation continue à l'embauche. Ils sont le plus souvent salariés d'une grande structure de plus de 500 salariés ou d'une unité composée de plusieurs établissements. Enfin, ils sont bien intégrés dans l'entreprise, puisqu'ils ont en moyenne au moins deux ans d'ancienneté et figurent parmi les salariés les mieux rémunérés.

Au total, loin de constituer des stratégies alternatives de cheminement de carrière, mobilité interne et mobilité externe sont, en début de vie professionnelle, empruntées par des publics différents. La première concerne surtout des débutants bien positionnés à la fois en termes de diplôme et de conditions d'emplois. Si dans certains cas la mobilité interne vient sans doute remédier à un

D'autres facteurs jouent également en faveur d'un changement d'employeur : la taille de l'entreprise – plus elle est modeste plus les mobilités externes sont nombreuses ; un plus faible accès à la formation continue ; et le statut de l'employeur, la mobilité externe des débutants étant de plus forte ampleur dans le secteur privé que dans la Fonction publique (36 contre 22 %).

Les débutants les mieux dotés sont davantage en mobilité interne

À l'instar de la mobilité externe, la mobilité interne concerne davantage d'hommes que de femmes. Le fait d'être parent favorise d'ailleurs chez eux ce type d'évolution alors qu'il le réduit chez les femmes (cf. tableau ci-contre). En revanche, la mobilité interne est plus massive parmi les jeunes techniciens, cadres ou employés de bureau. Il est à noter que les employés de bureau se distinguent fortement des autres

■ Progressions de salaire et mobilités

Au cours de leur quatrième ou cinquième année de vie active, ils ont effectué	Aucune mobilité	Au moins une mobilité interne		Au moins une mobilité externe		Ensemble
		Sans promotion	Avec promotion	Sans promotion	Avec promotion	
Progression moyenne du salaire durant les quatrième et cinquième années de vie active	15 %	20 %		24 %		19 %
		17 %	21 %	16 %	29 %	
Salaire net mensuel moyen au bout de cinq ans de vie active	1 330 €	1 570 €		1 330 €		1 390 €
		1 460 €	1 620 €	1 210 €	1 390 €	

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 1998 et occupant un emploi au début de leur quatrième année de vie active (mars 2001) et au terme de leur cinquième année de vie active (mars 2003).
Source : enquête « Génération 98 », 2^e interrogation en mars 2003, Céreq, 2005.

décalage entre niveau de qualification de l'emploi et niveau de formation initiale, la mécanique de correction d'une mauvaise insertion semble beaucoup plus prégnante en mobilité externe. Outre le fait qu'elle touche des salariés dont la situation est plus fragile, la mobilité externe dépend aussi de considérations liées à la trajectoire personnelle de l'individu.

Des facteurs de mobilité externe qui dépassent la sphère professionnelle

Pour les débutants qui ont changé d'employeur, la mobilité relève en effet davantage de dimensions plus individuelles, voire de raisons personnelles ou familiales. Ainsi, un sur deux estime que le diplôme obtenu en formation initiale a été un élément moteur de sa mobilité, contre seulement un peu plus d'un sur trois pour les jeunes qui ont effectué une mobilité interne. Dans la majorité des cas, le diplôme constitue un signal à part entière de transférabilité des compétences. En effet, seuls 30 % des débutants ayant effectué une mobilité externe se sentaient déclassés avant de changer d'entreprise et voient dans le diplôme un facteur prépondérant de leur mobilité. De plus, seule la moitié d'entre eux estiment que les compétences démontrées dans leur précédent poste ont été un facteur de mobilité, alors que cette proportion atteint quatre sur cinq pour les jeunes ayant effectué une mobilité interne. Les déterminants énoncés par les jeunes en mobilité interne relèvent davantage de facteurs liés à la position et à la performance individuelle dans l'organisation du travail.

La mobilité externe et la mobilité interne, qui concernent des individus aux profils de formation et d'emploi distincts, reposent donc sur des déterminants en partie différents. Elles n'ont également pas à court terme les mêmes effets. Une des premières conséquences de la mobilité est son caractère ou non promotionnel. De ce point de vue, la mobilité externe semble plus efficace. 65 % des débutants ayant changé d'entreprise jugent en effet que leur mobilité a été favorable à leur progression professionnelle. Parmi ceux demeurés chez le même employeur, seuls 27 % déclarent avoir été promus, tandis que 11 % ont changé d'affectation sans se considérer promus.

Des mobilités externes de rattrapage, des mobilités internes de progression

En toute logique, la progression de salaire est plus avantageuse pour les débutants qui effectuent une mobilité externe : leur rémunération augmente en moyenne de 24 % durant leurs quatrième et cinquième années de vie active, contre 20 % pour ceux qui n'ont pas changé d'entreprise (cf. tableau ci-dessus). Toutefois, un écart de progression de 13 points sépare ceux qui ont été promus en externe de ceux qui ne l'ont pas été, écart qui n'est que de 4 points concernant la mobilité interne.

Si l'expérience préalable du chômage est sans effet sur la progression de salaire, en revanche le fait d'avoir changé plusieurs fois d'entreprise au cours des trois premières années de vie active freine l'évolution de salaire future. Tout se passe comme si cette mobilité récurrente était perçue par les employeurs comme de l'instabilité avec une incidence négative sur l'avancement salarial.

Si l'on raisonne en niveau de rémunération, la mobilité externe s'avère moins avantageuse. Certes, les jeunes qui ont changé d'entreprise ont, dans l'ensemble, vu leur salaire croître de façon importante, mais ils étaient avant mobilité moins bien rémunérés que les autres débutants. Et au final, au bout de cinq ans de vie active, leur niveau de salaire est équivalent à celui des jeunes qui n'ont pas effectué de mobilité. Le changement d'entreprise

*Ils ont effectué une **mobilité avec promotion** : ils estiment que leur mobilité a favorisé leur progression professionnelle.*

À lire également

- *L'influence du premier emploi sur la trajectoire professionnelle*, M. Mansuy, NEF, n° 10, Céreq, mars 2004.
- *Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle*, T. Amossé, *Insee Première*, n° 921, INSEE, septembre 2003.
- *Transitions et trajectoires sur le marché du travail*, J. Gautié, *Quatre pages*, n° 59, Centre d'études de l'emploi, septembre 2003.
- *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité de l'emploi à la gestion des trajectoires*, Commissariat général du Plan, La Documentation française 2003.

Regard sur les déterminants et les conséquences des mobilités

Les résultats présentés dans ce *Bref* sont issus de l'enquête « Génération 98 » portant sur les débuts dans la vie active des jeunes sortis du système éducatif en 1998, à tous les niveaux et de toutes les filières de formation. Ces jeunes qui avaient été interrogés une première fois au printemps 2001, l'ont été une seconde fois au printemps 2003. Cette seconde interrogation permet d'analyser, à partir d'un module spécifique de questions, les déterminants et les conséquences des mobilités effectuées en début de parcours professionnel. Afin d'écarter les mobilités plus erratiques qui s'opèrent en tout début d'insertion professionnelle, les résultats présentés sont centrés sur les quatrième et cinquième années de vie active. De plus, ils portent sur un échantillon de 7 600 individus a priori stabilisés dans l'emploi, c'est-à-dire représentatifs des 541 000 jeunes qui occupaient un emploi en début et en fin de cette période.

leur a permis en moyenne de rattraper un retard salarial lié à une insertion plus difficile dans l'emploi, les jeunes ayant effectué une mobilité externe sans promotion demeurant les plus mal lotis.

Des débutants satisfaits de leur mobilité, mais pour des motifs différents

Sept jeunes sur dix ayant effectué une mobilité s'estiment plus satisfaits de leur nouvelle situation d'emploi que de la précédente. Cette proportion varie toutefois selon la nature du changement. Elle est de 48 % pour les jeunes ayant changé d'entreprise sans bénéficier d'une promotion, contre plus de 84 % pour ceux dont la mobilité externe a été promotionnelle. Entre les deux, environ deux tiers des jeunes ayant fait l'expérience d'une mobilité interne sont satisfaits de leur nouvelle situation.

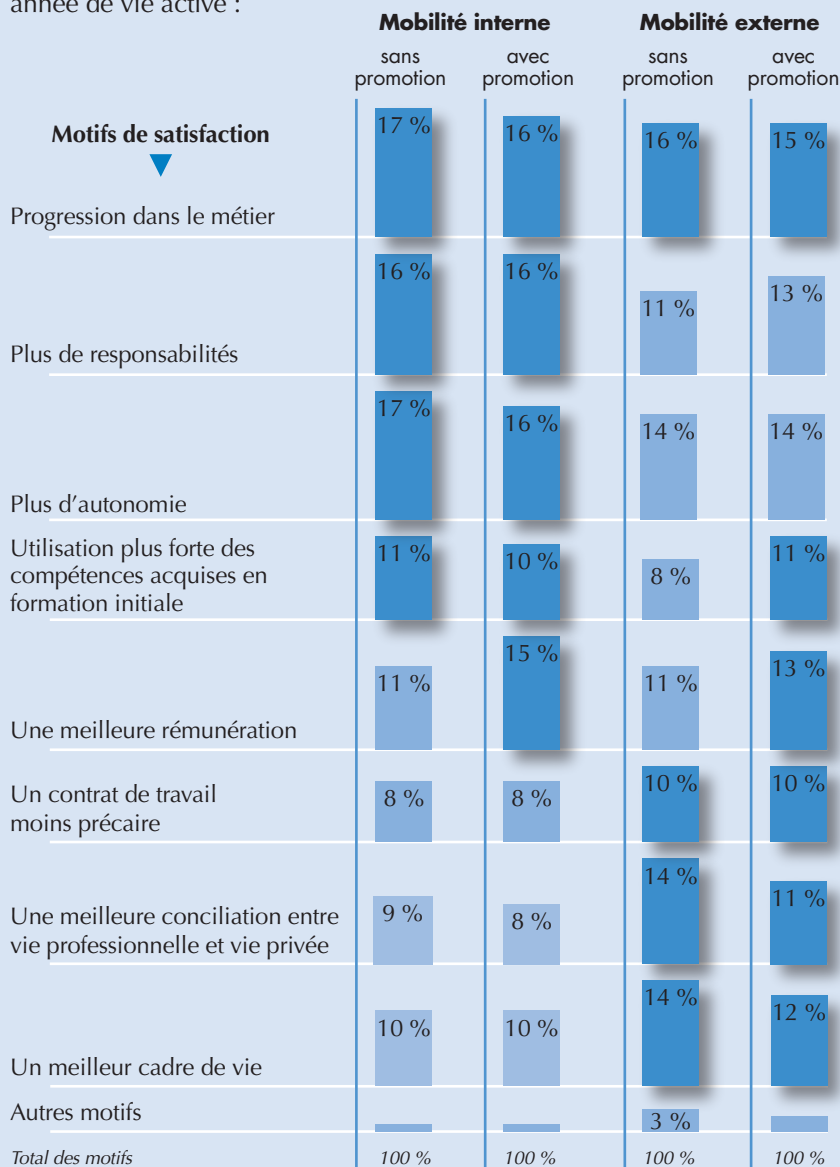
Pour ces jeunes, les motifs de satisfaction diffèrent légèrement selon le type de mobilité. Certains font consensus, comme le fait que la mobilité ait permis « de progresser dans son métier » (cf. graphique ci-contre). Mais pour les jeunes ayant changé d'entreprise sans bénéficier d'une promotion, l'éventail des motifs de satisfaction est plus large et déborde de la sphère du travail proprement dit. Nombre d'entre eux estiment en effet que la mobilité leur a permis d'améliorer leur cadre de vie et de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Pour les jeunes ayant effectué une mobilité interne, qu'elle soit jugée ou non promotionnelle, la satisfaction à l'égard de l'emploi est assez fortement nourrie par les caractéristiques intrinsèques de l'activité de travail : plus forte autonomie, accroissement des responsabilités et progression dans le métier.

Dans l'ensemble, les bénéfices tirés de la mobilité en termes de satisfaction et de rémunération semblent à la mesure du coût relatif de celle-ci : ils sont de plus forte ampleur pour les changements d'entreprises assortis d'une promotion. Ces bénéfices sont d'ailleurs particulièrement favorables lorsque la formation continue préparatoire à l'occupation du nouveau poste ou le diplôme de formation initiale ont été jugés comme des facteurs déterminants de la mobilité. Au total, la sollicitation de ressources individuelles accumulées au cours du cheminement scolaire et professionnel et leur contribution à la réussite de l'objectif visé sont gages de mobilités professionnelles satisfaisantes.

Cet aperçu de la mobilité en début de vie active tend à montrer que les jeunes qui entament leur parcours professionnel sont encore loin de développer, comme d'aucuns le pensent, une nouvelle forme de rapport à l'emploi. L'entreprise reste leur principal espace d'évolution professionnelle. La mobilité interne leur permet de progresser dans leur carrière. À défaut, elle contribue à consolider leur position professionnelle en les mettant plus sûrement à l'abri des aléas extérieurs. La mobilité

■ Les motifs de satisfaction après une mobilité

Types de mobilité effectuée durant la quatrième ou cinquième année de vie active :



Lecture : 17 % des motifs de satisfaction énoncés par les jeunes ayant effectué une mobilité interne sans promotion portent sur la « progression dans le métier ».

Champ : motifs énoncés par les jeunes sortis du système éducatif en 1998, occupant un emploi au début de leur quatrième année (mars 2001) ainsi qu'au terme de leur cinquième année de vie active (mars 2003), ayant effectué au moins une mobilité entre ces deux dates et se déclarant plus satisfaits à l'issue de cette mobilité.

Source : enquête « Génération 98 », 2^e interrogation en mars 2003, Céreq, 2005.

externe, potentiellement plus efficace en matière de progression professionnelle, se révèle également plus risquée. Bien qu'empruntée par une partie non négligeable de jeunes plutôt stabilisés dans l'emploi, elle est loin de représenter la voie standard d'évolution de carrière. Elle apparaît plutôt comme une solution de repli ouvrant des perspectives à des jeunes tenus à l'écart des opportunités de mobilité interne du fait de leurs caractéristiques individuelles et de la nature de leur emploi. Mais, à ce stade de la vie active, peut-être est-il encore trop tôt pour déceler l'ébauche de véritables stratégies de mobilité externe venant détrôner la voie royale de l'évolution professionnelle par la promotion interne.

Arnaud Dupray (Céreq).

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Hugues Bertrand. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02. Tél. 04 91 13 28 28. Fax 04 91 13 28 80.

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq