



# Italie : les règles changent, les parcours professionnels beaucoup moins.

Par Marinella Giovine

*En Italie, la mobilité professionnelle est faible. Une réglementation moins rigoureuse, le développement du travail « atypique » et la croissance de l'emploi n'ont pas fluidifié le marché du travail. Mais la situation peut évoluer, malgré la faiblesse de l'offre et de la demande de formation continue.*

Si le marché du travail français se caractérise par la prédominance des marchés internes, le marché italien ne lui cède en rien sur ce point. En Italie, les transformations du système de production et les réformes du droit du travail, survenues dans les années 90, ne semblent pas avoir véritablement ouvert les carrières professionnelles vers les marchés externes. Le conditionnel s'impose, puisque le panorama des connaissances sur les mécanismes de la mobilité est on ne peut plus limité. Nous prendrons en compte ici les résultats d'une enquête approfondie réalisée en 1997<sup>1</sup>, ainsi que certains indicateurs

conjuncturels ; notre objectif est de vérifier si, durant la dernière période, des symptômes de changements significatifs ont été observés.

L'enquête menée en 1997 est probablement la plus précise et la plus exhaustive réalisée en Italie sur les

Marinella Giovine est directeur de recherche à l'ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione dei Lavoratori : Institut pour le Développement de la Formation des Travailleurs), organisme de recherche rattaché au ministère du Travail et des Politiques Sociales en Italie. Elle a coordonné de nombreuses études sur les politiques publiques pour l'emploi et sur le marché du travail. Certaines sont regroupées dans : « *Il lavoro in Italia : profili, percorsi e politiche* » (Le travail en Italie : profils, parcours et politiques) et sont publiées périodiquement dans la collection ISFOL « *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche dell'impiego* » (Monographies sur le marché du travail et les politiques de l'emploi) que Marinella Giovine coordonne.

<sup>1</sup> Pour une synthèse de la recherche, cf. Pisati M., Schizzerotto A. « Pochi promossi, nessun bocciato. La mobilità di carriera in Italia in prospettiva comparata e longitudinale », *Stato e Mercato*, n° 56, (1999).

Les données relatives à l'Italie sont issues de l'enquête *ILFI (Indagine Longitudinale sulle Famiglie Italiane - Enquête Longitudinale sur les familles italiennes)* effectuée en 1997 sur un échantillon représentatif de la population adulte. Elle compare le premier emploi des individus avec celui qu'ils occupent au moment de l'enquête. Les emplois ont été classés selon six catégories. Pour un examen plus approfondi des carrières professionnelles dans une perspective longitudinale, et pour les sujets âgés de 45 ans ou plus, on a reconstitué tout le parcours professionnel suivi pour accéder à la classe d'emploi de sortie. Dans ce cas, cette dernière variable se décompose en neuf classes.

phénomènes de mobilité intragénérationnelle ; elle visait à vérifier deux hypothèses :

- les taux de « mobilité de carrière » (passage d'une classe sociale à l'autre par l'emploi) sont faibles ;
- les parcours professionnels présentent des profils plutôt plats, qu'on les analyse en termes de nombre de mouvements entre les classes ou bien en termes d'ancienneté dans le dernier emploi.

## UNE GRANDE RIGIDITÉ DES CARRIÈRES

Le taux d'immobilité pour une génération (individus qui n'ont pas connu de changements de classe professionnelle) est d'environ 60 % et présente des valeurs élevées pour les emplois supérieurs (dirigeants, professions libérales) comme pour les emplois

---

*« de nombreux  
individus,  
une fois entrés  
dans le monde  
du travail,  
ne sortent jamais  
de leur classe  
initiale »*

---

moyens (employés) et faiblement qualifiés. La faible mobilité des emplois supérieurs témoigne d'une relative facilité d'accès aux positions de direction, dès la première entrée en emploi ; en revanche, la mobilité des emplois faiblement qualifiés révèle qu'un travailleur appartenant à cette catégorie d'emploi a peu de chances d'améliorer ses conditions d'emploi au cours de sa vie professionnelle.

Comparée aux autres pays étudiés, cette situation est beaucoup plus accentuée en Italie, notamment par rapport à l'Allemagne, la Grande-Bretagne et la Suède.

L'Italie se présente donc comme un pays caractérisé par une grande rigidité des carrières professionnelles. La mobilité est de faible amplitude car elle se produit surtout entre classes voisines dans la hiérarchie des emplois : 15 % seulement des cadres, par exemple, sont issus des métiers manuels ; ce taux est respectivement de 30 % en Grande-Bretagne, 36 % en Allemagne et 57 % en Suède. Cette analyse repose sur les conditions au début (temps t) et à la fin (t+x) de la carrière professionnelle selon une approche longitudinale. L'interprétation s'enrichit si l'on prend

également en compte tous les mouvements intertemporels. Cependant, le résultat ne change pas beaucoup et il subsiste un profil décidément plat des carrières : des 44 individus sur 100 qui ont connu une mobilité, seulement 32 ont occupé plus d'une autre classe d'emploi par rapport à la classe de sortie. En outre, dans la plupart des cas, à chaque différente classe occupée au cours de la carrière correspond un seul épisode professionnel. Les dirigeants ont passé plus de 69 % de leur vie professionnelle dans le dernier emploi. Les chefs d'entreprise passent plus de 60 % de leur vie professionnelle dans l'emploi final. Par ailleurs, l'étude semble confirmer, en partie seulement, l'hypothèse d'une « voie italienne » à la progression professionnelle, suggérée par la facilité avec laquelle les travailleurs des petites entreprises (surtout des « districts industriels ») prendraient l'initiative de se mettre « à leur compte ». S'il est plus marqué en Italie que dans les autres pays couverts par l'enquête, ce phénomène est toutefois limité ; l'analyse longitudinale révèle en effet que seulement 0,8 % des ouvriers qualifiés et 1,7 % des non qualifiés sont devenus chefs d'entreprise.

En résumé, de nombreux individus, une fois entrés dans le monde du travail, ne sortent jamais de leur classe initiale ; la majorité de ceux qui ont connu la mobilité accèdent rapidement au statut final et y demeurent.

Les auteurs de la recherche appliquent une analyse qui permet, sur la base des variables disponibles, d'estimer les probabilités de mobilité (ou non) des individus. Ce modèle montre que les variables qui influent le plus sur l'immobilité d'une génération sont : le genre (les carrières des femmes sont encore moins fluides que celles des hommes), le diplôme (de nombreux titulaires de maîtrise accèdent directement aux positions élevées dès leur premier emploi), le fait d'accéder au travail sur les emplois les moins qualifiés (les travailleurs manuels, surtout non qualifiés, ont une probabilité très faible d'améliorer leur condition). Quant aux variables « tailles d'entreprises » et « secteurs de production », on observe le maximum de rigidité au sein des services publics et parmi les travailleurs indépendants du tertiaire ; tandis qu'on retrouve les parcours les plus mobiles parmi les salariés des petites entreprises du tertiaire et des entreprises de toutes tailles de l'industrie. Aux deux extrêmes, les femmes diplômées, cadres (y compris le corps enseignant) dans le secteur public, se caractérisent par leur immobilité, tandis que les hommes employés dans les petites entreprises du

secteur tertiaire se distinguent par leur mobilité. D'autres enquêtes longitudinales réalisées en Italie<sup>2</sup> ont révélé des taux de rotation des emplois et de rotation de la main-d'œuvre relativement élevés ; mais il s'agit de mouvements qui ne semblent pas influencer sur les carrières ascendantes et descendantes des travailleurs. Ainsi, sur le marché du travail italien coexistent à la fois un grand dynamisme, allié à une grande fluidité, et des rigidités et des fermetures importantes... « *mais du point de vue de l'efficacité et de l'équité des processus d'allocation des individus aux différentes positions professionnelles, c'est l'aspect statique fondamental des profils de carrière des Italiens qui s'avère l'élément central* », concluent les auteurs de l'enquête. Selon eux, cette situation est imputable aux normes qui régissent le développement des carrières individuelles, ainsi qu'à l'essor considérable de la petite entreprise dans le tissu économique du pays<sup>3</sup>; bien que le rôle décisif puisse être attribué à certaines spécificités du droit du travail italien.

Par ailleurs, les auteurs considèrent que la reconnaissance de la « valeur légale » du diplôme<sup>4</sup>, nécessaire à l'accès et à la mobilité ascendante dans la fonction publique, a un effet moteur dans les professions réglementées du secteur privé ; ainsi, les diplômés de l'enseignement supérieur accéderaient à des positions particulièrement élevées dès leur entrée sur le marché du travail. Les formes de protection du travail salarié, en empêchant aussi une mobilité descendante de ces diplômés, bloqueraient les possibilités de carrière de ceux qui accèdent au marché du travail avec un bagage éducatif moindre. En outre, le manque d'équité de cette situation serait aggravé par la forte

influence, en Italie, de la classe sociale d'origine sur les chances d'accès aux diplômes supérieurs.

## QUEL IMPACT DES MODIFICATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL SUR LES CARRIÈRES ?

Toutefois, on peut se demander si, au cours des années précédentes, il n'y a pas eu de changements importants dans la situation décrite. Le doute est permis. En effet, certains faits importants sont intervenus au cours des trois dernières années en Italie ; en particulier, au bout de presque dix ans de stagnation, l'emploi a connu une croissance soutenue ; et surtout, de nombreuses mesures législatives ont fortement modifié le droit du travail.

Concernant le premier point, les chiffres parlent d'eux-mêmes. Durant les deux dernières années, plus de 750 000 emplois ont été créés, ramenant enfin durant l'année en cours le taux de chômage au-dessous de 10 %. Quant aux nouvelles réglementations, elles sont dues à la perte d'influence des syndicats de travailleurs et à l'opportunité (ou la contrainte) pour l'Italie, comme pour les autres pays européens, d'intégrer dans son droit national les directives communautaires. De 1997 à 2001, le travail intérimaire a été introduit ; de même, on a lancé une réforme du travail à temps partiel, assez favorable aux employeurs, accompagnée d'incitations financières liées au coût du travail ; enfin, le contrat à durée déterminée a été réformé de façon tout à fait traumatisante (du point de vue de la concertation) : cette réforme a engendré une profonde fracture entre les différents syndicats de travailleurs. Ces modifications réglementaires, accompagnées d'un réaménagement lent mais progressif du système de production, ont donné naissance à une certaine croissance des formes de travail dites « atypiques » : les travailleurs à temps partiel représentent 9,6 % du total des salariés, contre 6,2 % en 1995 ; et cette tendance à la hausse est lente mais constante<sup>5</sup>. Quant aux salariés sous contrat de travail temporaire (de différents types), ils représentent

<sup>2</sup> Il s'agit en particulier des parcours professionnels des travailleurs salariés analysés selon les données contenues dans les archives de l'INPS (Istituto Nazionale di Previdenza Sociale - Institut National de Sécurité Sociale). Cette méthode entraîne une surévaluation de la mobilité extérieure due aux changements de raison sociale des entreprises supérieurs aux mouvements effectifs de création et de cessation d'activité de ces entreprises. Pour la méthodologie de construction du panel longitudinal sur cette base d'information, et pour certaines utilisations de ce panel, cf. ISFOL, *Il lavoro in Italia : profili, percorsi e politiche*, sous la direction de Giovine M., Éd. Angeli F. (1998) et ISFOL « La mobilità degli occupati », sous la direction de Giovine M., in *Monografia sul mercato del lavoro*, n° 1, (1998).

<sup>3</sup> En Italie, les entreprises de 1 à 9 salariés représentent 95 % du total des entreprises et 47 % du total de l'emploi salarié.

<sup>4</sup> Le diplôme a une valeur légale au sens où il est obligatoire pour accéder aux concours de la fonction publique et pour l'accès aux professions réglementées, notamment dans le secteur de la santé.

<sup>5</sup> En Italie, parmi les travailleurs « atypiques », il faut inclure les « travailleurs parasalariés », c'est-à-dire les travailleurs « économiquement dépendants » (OCDE, Commission européenne) mais qui bénéficient de certaines prestations (contributions sociales notamment) qui sont estimés à 1,2 millions d'individus.

9,5 % du total, contre 7,2 % en 1995. On notera que durant la dernière année, l'essor de l'emploi n'a pas eu d'effet moteur sur le travail temporaire, qui a même accusé une baisse de 0,6 %. Ce phénomène est en partie dû aux difficultés de recrutement des entreprises de nombreuses zones géographiques d'Italie ; les employeurs hésitant en effet à proposer des conditions d'embauche peu attractives.

Les bases de connaissance suffisamment solides nous font défaut pour établir si la flexibilité accrue des rapports salariaux a fluidifié un marché du travail caractérisé par la stabilité des parcours professionnels. Il faut se contenter de certains indicateurs conjoncturels de synthèse. Le premier indicateur concerne l'ancienneté des salariés dans la même entreprise, le second la mobilité ascendante des travailleurs<sup>6</sup>.

Les salariés ont une ancienneté moyenne, chez le même employeur, de 10 ans et 9 mois ; par rapport à 1995, cette durée diminue d'un seul mois et la tendance durant les six années considérées est stable. Le taux de mobilité ascendante<sup>7</sup> semble aussi relativement stable (de 4,8 % de mouvements ascendants sur le total des salariés en 1995 à 5,1 % pour 2001) ; ce taux ne varie pas si l'on segmente les salariés par âge, par ancienneté auprès de l'employeur, par zone géographique et par secteur de production.

La flexibilité accrue des rapports de travail ne semble donc pas (dans les limites de l'analyse autorisée par des indicateurs si peu nombreux et si approximatifs) être en corrélation avec des changements substantiels des rotations des emplois et de la main-d'œuvre. Les dernières analyses effectuées sur les données expliquent en partie cette absence de corrélation. Elles révèlent que la précarisation des relations de travail a en fait affecté une seule catégorie d'individus, les nouveaux entrants sur le marché du travail, apportant de très faibles modifications à la structure du stock.

<sup>6</sup> Les données qui suivent sont extraites des enquêtes trimestrielles de la population active menées par l'ISTAT (Institut de statistiques). Les estimations de flux sont tirées d'une base de données longitudinales, extraites de ces relevés, mises au point par l'ISFOL. Le panel est obtenu selon une procédure de reconstitution de la structure longitudinale que sous-tend le schéma de rotation du relevé ISTAT. Pour plus de précisions, cf. Centra M., Discenza A.R., Rustichelli E., *Strumenti per le analisi di flusso nel mercato del lavoro. Una procedura per la ricostruzione della struttura longitudinale della Rilevazione trimestrale ISTAT sulle forze di lavoro*, in *Monographie ISFOL sul mercato del lavoro*, n° 2, (2001).

<sup>7</sup> Il s'agit d'un indicateur plutôt approximatif car les relevés ISTAT ne prévoient que six catégories de professions des salariés.

En effet, en 2001, plus de 30 % des individus accèdent à un emploi par un contrat de travail « temporaire » (CDD, intérim, etc.) ; ce taux n'est que de 7 % pour l'ensemble des emplois salariés. Les analyses longitudinales ont en outre mis en évidence la transformation relativement rapide des contrats de travail temporaire en contrats plus stables. En d'autres termes – et ceci vaut surtout pour les régions économiquement plus structurées, soit le Centre et le Nord de l'Italie – les employeurs semblent utiliser les différentes formes de flexibilité surtout pour mieux sélectionner les sujets à recruter et pour bénéficier des divers types de dégrèvements sur le coût du travail, prévus pour certaines modalités d'insertion dans l'emploi. Cette hypothèse semble aussi confirmée par l'augmentation, observée ces dernières années, des mouvements d'entrées et de sorties d'emploi des jeunes, supérieurs à ceux qui caractérisent les plus de cinquante ans. Parallèlement, en fonction de l'évolution positive de l'emploi, d'une réforme du système des retraites adoptée au milieu des années 90 et de la difficulté pour de nombreuses entreprises à recruter du personnel, l'âge moyen de fin d'activité a

---

*« les petites entreprises constituent une sorte de « pouponnières » dans lesquelles se développe une grande partie des qualifications »*

---

progressivement augmenté. Cela explique pourquoi l'ancienneté moyenne au sein d'une même entreprise n'a pas diminué : le parcours d'insertion des jeunes est devenu moins linéaire que par le passé, constitué d'un certain nombre de passages entre plusieurs entreprises ; contrairement aux années précédentes, les adultes préfèrent arrêter de travailler plus tardivement, à la satisfaction de leurs employeurs.

De la lecture globale de ces données, on peut déduire que la flexibilité du travail n'a pas, pour le moment, affecté le rôle des marchés internes sur les parcours professionnels. Mais il est vrai que les nouvelles réglementations sont loin d'avoir produit tous leurs effets ; il s'agit de réformes récentes, et l'Italie doit inéluctablement réduire, au cours des années à venir, les écarts importants qu'elle manifeste par rapport aux autres pays européens, et qui touchent quasiment

toutes les variables du marché du travail. Par ailleurs, la longue marche vers la précarisation du travail ne fait que commencer et a affecté uniquement la phase d'entrée en emploi. Les pressions du patronat sur le gouvernement, pour qu'il mette à l'ordre du jour les réformes sur les modalités de fin d'activité, se font de plus en plus vives. Ces changements sont surtout réclamés par les entreprises d'une certaine taille, le statut des travailleurs ne s'appliquant pas aux petites entreprises (jusqu'à quinze salariés) sur lesquelles pèsent déjà peu de contraintes liées aux licenciements. Cette dernière considération est importante ; en effet, en Italie, il n'est pas du tout démontré que les petites entreprises, bien qu'elles subissent des contraintes normatives moins lourdes, soient celles qui se débarrassent avec le plus de désinvolture de leur main-d'œuvre. Au contraire, dans un pays où la proportion de jeunes qui suivent des parcours de formation professionnalisants est encore relativement faible et où la formation en alternance est encore quasiment inconnue, les petites entreprises constituent une sorte de « pouponnières » dans lesquelles se développe une grande partie des qualifications. Elles servent aussi de « pépinières » aux grandes entreprises ; ces dernières ne garantissant pas aux individus plus de chances de carrière ni un travail plus stable et mieux protégé en matière de salaire et autres avantages. En outre, la thèse selon

laquelle les petites entreprises offriraient moins de chances d'avancement professionnel, reste à démontrer ; avec leurs inconvénients, elles proposent aussi toutes les opportunités de croissance offertes dans les milieux professionnels à « hiérarchie courte ».

La faible mobilité professionnelle des Italiens suscite toutefois d'autres inquiétudes ; en effet, dans le tissu productif du pays demeurent de vastes segments d'entreprises peu compétitives ; de même, le tertiaire ne s'est pas encore suffisamment modernisé.

Dans la perspective de nouveaux chocs dus à l'innovation (après ceux, nombreux, qui se sont succédés depuis les années 80), on s'inquiète d'assurer un changement durable, dans un pays où :

- la formation continue et tout au long de la vie ne semblent pas encore être ressenties comme un besoin réel ni des travailleurs, ni des entreprises ;
- la densité et l'organisation du système de sécurité sociale récompensent la stabilité au travail plutôt que la mobilité ;
- les Services de l'emploi, bien que récemment réformés (par délégation des compétences aux régions) semblent repliés sur les marchés locaux du travail. Ils ne garantissent pas une rencontre adéquate entre la demande et l'offre de travail, ou pour le moins ne fournissent pas une information accessible capable de stimuler la fantaisie de ceux qui disposent du « chromosome du changement ».

## Résumé

### Italie : les règles changent, les parcours professionnels beaucoup moins.

Par Marinella Giovine

En Italie, une enquête sur la mobilité intragénérationnelle, menée en 1997, a mis en évidence la forte rigidité des parcours professionnels ; la mobilité existante affecte surtout des classes voisines dans la hiérarchie des emplois. La réglementation du travail, assez contraignante, et la reconnaissance de la « valeur légale » des diplômes, semblent en fournir la meilleure explication. Par contre, le fait que 95 % des entreprises aient un effectif compris entre un et neuf salariés n'est pas très significatif. Ces dernières années, une réglementation moins rigoureuse, le développement du travail « atypique » et la croissance de l'emploi ne semblent pas avoir contribué à fluidifier le marché du travail. L'ancienneté moyenne chez le même employeur est restée à peu près identique, de même que les taux de mobilité professionnelle ascendante. Mais la situation peut parfaitement évoluer dans les années à venir. Dans cette perspective, on s'inquiète de la faiblesse de l'offre et de la demande de formation continue et tout au long de la vie, de l'incapacité du système actuel de sécurité sociale à soutenir des parcours professionnels discontinus, et du repli des services de l'emploi sur les marchés locaux du travail.