

PREMIÈRES SYNTHÈSES

DEUX SALARIÉS SUR TROIS ONT CHANGÉ D'ENTREPRISE AU COURS DE LEURS QUINZE PREMIÈRES ANNÉES DE CARRIÈRE

Deux salariés sur trois âgés de 30 à 35 ans en 1989 ont changé au moins une fois d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de vie active. 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. Mais cette quête s'accompagne souvent d'une période de chômage plus ou moins longue et la mobilité des salariés engagés comme ouvriers ou employés est le plus souvent une mobilité «subie» et non «volontaire». Elle permet cependant à certains d'entre eux de pallier l'insuffisance de leurs diplômes pour gagner des emplois plus qualifiés.

Pour les cadres, en revanche, la mobilité d'une entreprise à l'autre correspond, dans une majorité de cas, à une stratégie de carrière et non à la recherche d'une plus grande sécurité de l'emploi.

Les périodes de croissance favorisent la mobilité des salariés d'une entreprise à l'autre, en raison du nombre plus important des opportunités offertes (J.-J. Silvestre, 1986). Les périodes de récession ou de stagnation ont, elles, des effets contrastés. D'un côté, une majorité de salariés hésitent à quitter leur entreprise et à prendre ainsi le risque de se retrouver au chômage. D'un autre côté, le fort ralentissement dans la progression des effectifs des entreprises diminue les possibilités de promotion interne. Un certain nombre de salariés sont donc tentés de construire leur carrière par la mobilité externe. Enfin, à cette mobilité «volontaire» se mêle une mobilité «subie» croissante. Celle-ci résulte du développement des contrats de travail à durée déterminée et des réductions d'effectifs



opérées par les entreprises confrontées à des difficultés économiques.

Comment se sont conjugués ces différents mouvements au sein de la génération des salariés âgés de 30 à 35 ans ? L'enquête INSEE sur les carrières, complémentaire à l'enquête emploi de mars 1989, apporte un certain nombre de réponses (encadré 1).

56 % des femmes et 72 % des hommes, âgés de 30 à 35 ans en 1989, ont changé au moins une fois d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de carrière. Toutefois, y compris parmi les seuls salariés masculins, moins d'un sur cinq ont changé d'employeur trois fois ou plus.

La différence est frappante avec les Etats-Unis. En 1972 en effet, les jeunes américains de sexe masculin, âgés de 29 à 34 ans, déclaraient avoir connu une moyenne de sept employeurs successifs au cours de leurs dix premières années de vie active (Topel et Ward, 1992). Cette différence est due, pour partie, à la période d'observation. Comme l'a montré J.-J. Silvestre (86), la mobilité des travailleurs français est fortement dépendante du dynamisme des emplois. Ainsi en France, après une forte hausse au cours des années soixante et au début des années soixante dix, la mobilité inter-entreprises se réduit beaucoup dès la fin des années soixante dix, et jusqu'au milieu des années quatre vingt. On assiste à un redémarrage de cette mobilité au cours des années 1986 à 1988, lié à l'amélioration du marché du travail, mais sans doute en partie aussi à la précarisation des emplois (Cézard et Heller, 1988).

Toutefois, l'écart entre les deux pays dans les taux de mobilité externe des salariés s'explique sans doute surtout par les caractéristiques singulières de leurs marchés du travail respectifs. Aux Etats-Unis prévaut une logique marchande qui pousse les salariés à quitter leur entreprise dès lors qu'ils sont sus-

Encadré 1

Les données de l'étude sont pour l'essentiel issues de l'exploitation d'un sous-échantillon de «enquête carrière et mobilité» menée par l'INSEE en complément de l'enquête emploi de 1989.

Cette enquête retrace l'histoire professionnelle des actifs non agricoles âgés de 30 à 59 ans en 1989 à travers l'emploi qu'ils ont occupé à différentes dates (premier emploi, 1960-67-74-81 et 89), sa durée, les démarches effectuées pour l'occuper, comme les raisons qui ont conduit éventuellement à en changer, ainsi que les différents événements qui ont pu avoir une influence sur l'activité professionnelle (événements familiaux, formation continue, changements d'employeurs, chômage...). Son association avec l'enquête emploi de 1989 permet en outre de connaître le salaire perçu cette année là ainsi que le niveau du diplôme des salariés.

Pour cette étude nous nous sommes intéressés aux seuls salariés âgés de 30-35 ans, les plus jeunes dans l'enquête carrière et mobilité, en excluant de l'échantillon les jeunes ayant un diplôme de niveau BAC + 5, 6 ou 7 et les ingénieurs des grandes écoles qui forment une sous-population à la fois restreinte et très peu homogène.

L'échantillon ainsi sélectionné regroupe un peu plus de 3 000 individus, dont 88 % travaillent à temps complet. Ne connaissant pas précisément la durée du travail correspondant au salaire des salariés à temps partiel, c'est au début de carrière des 2 872 salariés âgés de 30 à 35 ans travaillant à temps complet en mars 1989 que nous avons limité notre analyse.

ceptibles de percevoir un salaire plus élevé dans un autre établissement. En France en revanche, si l'on en croit P. Bourdieu (1979) et P. d'Iribarne (1990), une logique de «l'honneur» ou du «rang» tendrait à l'emporter sur la logique marchande. Elle conduit les salariés à ne pas quitter leur emploi s'ils ne sont pas sûrs de retrouver immédiatement un emploi «normal», c'est-à-dire, non seulement stable mais correspondant à la qualification qu'ils ont acquise par leurs diplômes ou leur expérience. Cette logique pourrait même, selon P. Bourdieu, conduire certains d'entre eux à refuser des emplois de même «rang» mais situés dans une activité «au service de la clientèle» et qui auraient, de ce fait, à leurs yeux, une connotation «servile».

Les salariés mobiles se dirigent majoritairement des petits vers les grands établissements

Dans les petites entreprises, les emplois sont plus souvent à durée déterminée et les promotions plus rares car l'organigramme des em-

ploi comporte peu d'échelons ou de niveaux d'encadrement. En outre, moins bien armées et subissant davantage le marché, les PME n'ont pas forcément les moyens d'offrir des salaires qui compenseraient le manque de perspectives de leurs emplois (E. Maurin, 1991).

Les jeunes, qui trouvent le plus souvent leur premier emploi dans un petit établissement, sont donc incités à le quitter pour une entreprise de plus grande taille, à la fois pour satisfaire leur besoin de sécurité et pour accroître leurs possibilités de promotion.

Au milieu des années soixante dix, date à laquelle les salariés âgés de 30 à 35 ans en 1989 sont entrés sur le marché du travail, plus d'un premier emploi sur deux était déjà offert par une entreprise de moins de 50 salariés, alors que ces PME ne regroupent que 37 % de la population salariée totale. Depuis, le phénomène s'est encore accentué avec les pertes d'emploi dans l'industrie au profit des activités de service, et avec l'aggravation de la crise qui a conduit les grandes entreprises à réduire fortement leurs recrutements.

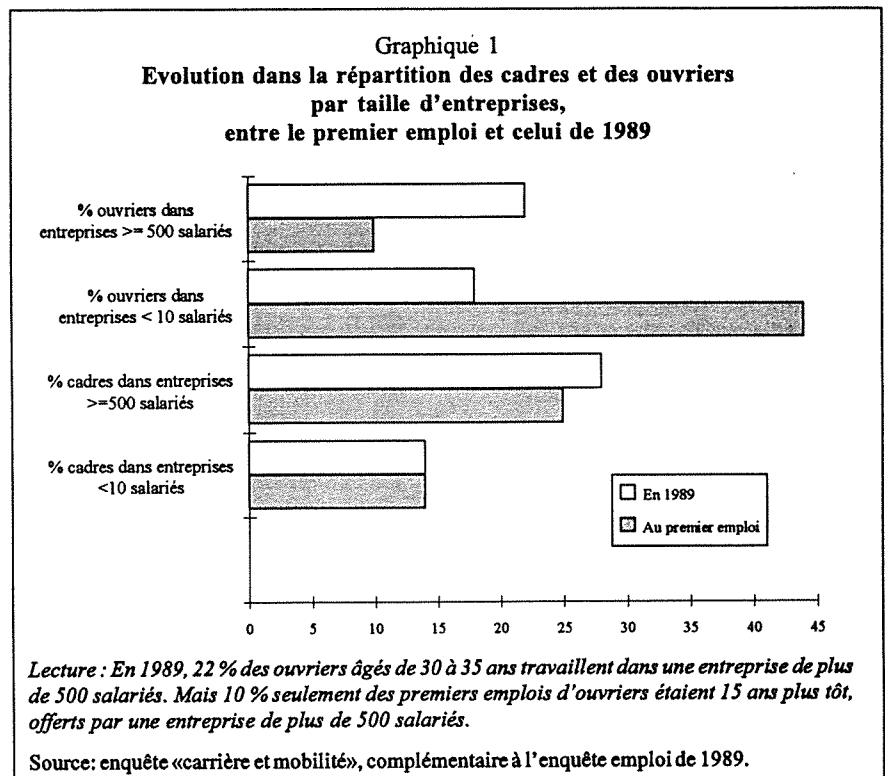
Mais, si deux ouvriers sur trois âgés de 30 à 35 ans en 1989 ont démarré leur vie active dans une entreprise de moins de 50 salariés (44 % ayant même obtenu un «premier emploi» dans une entreprise de moins de dix salariés), ils ne sont plus que 46 %, quinze ans plus tard, à travailler encore dans une entreprise de ce type (parmi ceux qui ont changé au moins une fois d'entreprise). Et la probabilité de changer deux fois ou plus d'entreprise au cours de ces quinze premières années d'activité est, «toutes choses égales par ailleurs», beaucoup plus élevée parmi les salariés ayant trouvé leur premier emploi dans une PME (1).

Les employés et les professions intermédiaires se dirigent aussi des petites vers les grandes entreprises au cours de leurs premières années de vie active, quoique ce mouvement ne revête pas une aussi grande ampleur.

En revanche, pour un grand nombre de jeunes cadres, les carrières peuvent apparaître trop lentes au sein des grands établissements, et les responsabilités trop disséminées entre de multiples échelons hiérarchiques. Après quinze ans de vie active, ceux d'entre eux qui ont changé au moins une fois d'entreprise sont donc toujours aussi nombreux à occuper un poste dans une petite entreprise (graphique 1).

La mobilité d'une entreprise à l'autre ne se traduit généralement pas par un changement de secteur d'activité

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés ayant eu un premier emploi dans une activité de service ont une probabilité un peu plus faible que les autres de changer au moins deux fois d'employeurs au cours de leur quinze premières années de carrière(2). Les activités de service sont en effet à l'origine de la grande majorité des emplois créés



depuis 20 ans, et offrent donc de meilleures possibilités de carrière.

Pour les autres, le fait d'avoir démarré sa vie professionnelle dans un secteur d'activité ou un autre ne les rend pas plus mobiles, et ceux qui changent d'entreprise ont tendance à rester dans le même secteur. Ainsi, 60 % des cadres et 57 % des professions intermédiaires, âgés de 30-35 ans en 1989 et qui ont changé au moins une fois d'entreprise au cours de leur quinze premières années de vie active, se retrouvent en 1989 dans le même grand secteur d'activité (Industrie, commerce, Bâtiment, Transports, Services) que celui dans lequel ils avaient trouvé leur premier emploi. Seuls 15 % des premiers et 18 % des seconds ont quitté un autre secteur d'activité pour rejoindre les activités de service.

Les employés, eux, dans près de deux cas sur trois, soit n'ont pas changé de secteur d'activité lorsqu'ils ont démarré leur vie active dans les services (26 %), soit ont quitté leur secteur d'origine pour rejoindre les activités de service (38 % des cas). Enfin la majeure

partie des emplois d'ouvriers étant situés dans l'industrie, il est normal que non seulement les 37 % d'entre eux ayant trouvé leur premier emploi dans ce secteur, et qui sont toujours ouvriers en 1989, y soient restés, mais aussi que 24 % des ouvriers de 1989 aient quitté un autre secteur pour rejoindre l'industrie.

Les femmes sont beaucoup moins mobiles que les hommes

44 % des femmes n'ont pas changé d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de vie active, contre seulement 28 % des

(1) - Le test d'un modèle économétrique de type LOGIT, retenant comme facteurs explicatifs, le sexe, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle au premier emploi, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise au premier emploi, montre, en effet, un lien très significatif (toutes choses égales par ailleurs) entre ce dernier facteur et la probabilité de changer deux fois ou plus d'employeurs.

(2) - Le modèle LOGIT utilisé montre, en effet, un lien significativement négatif entre le fait de décrocher un premier emploi dans les services et la probabilité de changer deux fois ou plus d'employeur.

hommes. Il ne s'agit pas seulement d'un «effet de structure» lié aux caractéristiques des emplois qu'ils occupent, car, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de changer deux fois ou plus d'entreprise au cours des quinze premières années de carrière est significativement plus faible pour les femmes que pour les hommes.

Cette différence entre sexes dans le taux de mobilité tient naturellement pour une part, à ce que les femmes sont plus nombreuses à choisir l'Administration et le secteur public : 40 % des femmes âgées de 30-35 ans, salariées à temps plein en 1989, sont employées par l'Administration, pour 30 % seulement des salariés masculins de la même génération. Des grilles de salaires y prévoient en effet un certain déroulement de carrière, indépendamment des possibilités plus ou moins grandes de promotion interne, et la sécurité de l'emploi y est plus grande. Or les femmes, encore plus que les hommes, préfèrent «un emploi garantissant une carrière sûre» à «un emploi mieux rémunéré mais plus exposé» (3).

Mais, au sein même du secteur privé, les femmes restent plus longtemps dans leurs emplois, bien que ceux-ci soient en moyenne moins stables que ceux qui sont offerts aux hommes. Ainsi, en 1989, au sein du secteur privé, près de deux

(3) - *Items du questionnaire.*

femmes sur trois âgées de 30-35 ans, soit sont restées 15 ans dans la même entreprise, soit n'en ont changé qu'une seule fois (tableau 1).

On n'observe toutefois pas de différences significatives entre le comportement de celles qui n'ont pas eu d'enfant et celui des femmes qui ont continué de travailler malgré l'arrivée d'un, deux ou même trois enfants.

Les salariés les moins qualifiés sont les plus mobiles

Parmi les salariés entrés sur le marché du travail au milieu des années soixante dix, ceux qui ont débuté comme ouvrier ont changé au moins deux fois d'employeur dans près d'un cas sur deux. Ceux qui ont obtenu un premier emploi d'employé ou de profession intermédiaire n'ont connu une telle mobilité que dans un cas sur trois. Quant aux salariés plus rares ayant obtenu un poste de cadre dès le début de leur carrière, ils sont dans plus d'un cas sur deux restés dans la même entreprise pendant au moins 15 ans. Moins d'un sur cinq a changé deux fois d'employeur ou plus avant l'âge de 30-35 ans.

En outre, au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, les plus mobiles se révèlent être les moins diplômés : les cadres n'ayant qu'un baccalauréat, les professions intermédiaires n'ayant qu'un CAP, les employés n'ayant aucun diplôme.

Seuls les ouvriers se distinguent par une mobilité aussi importante parmi les détenteurs d'un CAP que parmi ceux n'ayant aucun diplôme.

Pourtant, la recherche des effets propres de chaque variable (voir note 1) ne montre aucune influence significative de la catégorie socio-professionnelle du premier emploi, ou du niveau de diplôme, sur la probabilité de changer au moins deux fois d'employeur au cours des quinze premières années de vie active. Cette apparente contradiction s'explique par la forte corrélation entre le niveau de qualification reconnu du salarié, qu'il soit repéré par la catégorie socio-professionnelle du premier emploi ou le diplôme, et la taille de l'entreprise dans laquelle il peut se faire embaucher pour la première fois (tableau 2).

Comme nous l'avons vu, la taille de l'entreprise dans laquelle le salarié trouve son premier emploi a une influence déterminante sur sa probabilité de changer rapidement d'entreprise. Or les salariés qui sont recrutés comme cadres dès leur premier emploi, le sont par une grande entreprise de plus de 500 salariés dans 40 % des cas. Parmi les salariés embauchés comme employés, en revanche, seuls 30 % le sont par une grande entreprise.

De plus, parmi les salariés ayant démarré leur vie active dans la catégorie des «professions intermédiaires», 30 % seulement de ceux qui n'ont que le baccalauréat ont été embauchés par une grande entreprise, contre plus de 40 % des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (tableau 2).

En revanche, les ouvriers titulaires d'un CAP ne trouvent pas beaucoup plus souvent que les autres un premier emploi dans une grande entreprise. Ils sont même un peu plus nombreux à être embauchés par une entreprise de moins de 10 salariés (35 % contre 31 % des «sans diplôme»).

Tableau 1
Importance de la mobilité inter-entreprises
selon le secteur d'activité et le sexe

En pourcentage

	Administration et secteur privé		Secteur privé	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
N'ont pas changé d'entreprise	38	55	24	36
Ont changé une fois d'entreprise	30	24	27	29
Ont changé deux fois d'entreprise	18	14	24	18
Ont changé trois fois ou plus d'entreprise	14	7	25	17
Total	100	100	100	100

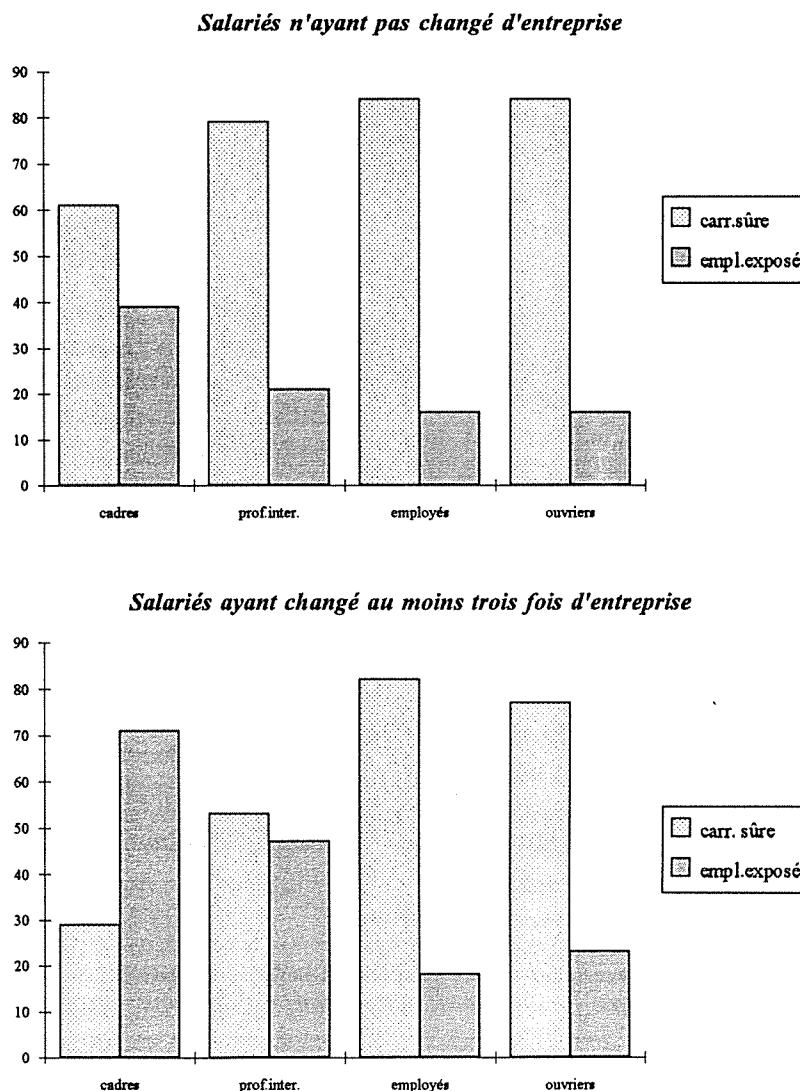
Source: enquête «carrière et mobilité», complémentaire à l'enquête emploi de 1989.

Tableau 2
Proportion de salariés ayant leur premier emploi dans une entreprise de 500 salariés et plus selon la catégorie socio-professionnelle de ce premier emploi et leur diplôme
En pourcentage

	Diplôme supérieur Bac + 2 et plus	BAC	CAP	Aucun diplôme
Cadres	40	33	ns	ns
Profes. intermédiaires	43	31	25	ns
Employés	ns	ns	27	18
Ouvriers	ns	ns	17	12

Source: enquête «carrière et mobilité», complémentaire à l'enquête emploi de 1989.

Graphique 2
Le choix entre une carrière sûre et un emploi mieux rémunéré mais plus exposé



Lecture: parmi les salariés n'ayant pas changé d'entreprise, la proportion de cadres préférant une carrière sûre est de 61%. Parmi les cadres ayant changé au moins trois fois d'entreprise, elle n'est que de 29%.

Source: enquête «carrière et mobilité» complémentaire à l'enquête emploi de 1989.

Enfin, les salariés qui trouvent leur premier emploi dans l'Administration sont aussi les plus diplômés, et plus de 60 % d'entre eux sont embauchés dans une structure de plus de 500 salariés (4).

La recherche de la sécurité de l'emploi est majoritaire

Les salariés les plus mobiles, ne sont pas, comme on pourrait le croire, des «instables». Ceux ayant changé trois fois ou plus d'entreprise au cours de leurs quinze premières années de vie active sont à peine plus nombreux que ceux qui n'ont changé qu'une fois d'entreprise à déclarer avoir quitté l'emploi qu'ils occupaient en 1981 parce qu'ils avaient «envie de changer» (13 % contre 7 %), ou parce que «l'emploi ne convenait pas» (16 % contre 8 %).

Comme les autres salariés, ils choisissent majoritairement la sécurité de l'emploi. 75 % des hommes et 81 % des femmes salariés à temps complet âgés de 30 à 35 ans en 1989 préfèrent en effet «un emploi garantissant une carrière sûre» à un «emploi mieux rémunéré mais plus exposé». Parmi les salariés ayant changé trois fois ou plus d'entreprises, la proportion de ceux qui préfèrent un emploi «à risques» est toutefois plus élevée que parmi ceux qui n'ont jamais changé d'employeurs au cours de leurs quinze premières années de vie active. (29 % contre 19 %). Elle reste cependant largement minoritaire, et la mobilité inter-entreprises apparaît comme subie pour la plus grande partie des salariés.

Les cadres constituent cependant un cas particulier. Au sein des salariés les plus mobiles, hommes et

(4) - Ceci explique que, bien que le secteur public offre des emplois plus sûrs, l'embauche dans l'Administration n'apparaisse pas comme une variable ayant un effet propre en matière de mobilité.

femmes, lorsqu'ils ne font pas toute leur carrière au sein de la même entreprise, se prononcent en effet majoritairement pour un emploi mieux rémunéré mais plus exposé. On peut donc en conclure que, pour eux, la mobilité inter-entreprises correspond le plus souvent à une stratégie, contrairement à ce que l'on observe chez les ouvriers et les employés (graphique 2).

La mobilité permet d'accroître son salaire...

La mobilité inter-entreprises conduit souvent à une hausse de salaire. Ainsi 65 % des ouvriers et 63 % des employés ayant changé d'entreprise avant 1981 ont vu leur salaire augmenter à la suite de ce(s) changement(s). Et ils ne sont que 8 % parmi les ouvriers et 11 % parmi les employés à avoir connu une diminution de salaire. Pour ceux qui ont changé d'entreprise entre 1981 et 1989, les conséquences positives sur le salaire sont un peu moins fréquentes. 56 % des ouvriers et 53 % des employés ont vu leur salaire s'accroître. Mais les baisses de salaires à la suite des changements d'entreprise restent rares.

...mais elle s'accompagne fréquemment d'une période de chômage.

Cependant, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle du salarié, à une plus grande mobilité s'associe également un risque de chômage plus élevé, pendant une période qui peut être plus ou moins longue (tableau 3). Ainsi, parmi les salariés ayant changé au moins deux fois d'entreprise au cours des quinze premières années de vie active, 43 % ont connu le chômage, alors que ce n'est le cas que de 35 % de l'ensemble des salariés du même âge. Et la proportion d'anciens chômeurs est deux fois plus grande parmi les salariés qui ont changé au moins trois fois d'entreprise que parmi

ceux qui n'en ont changé qu'une fois.

En outre, pour plus de la moitié de ces salariés ayant connu le chômage à la suite d'un changement d'entreprise, la période la plus longue de chômage se situe non en début mais après plusieurs années de vie active, ce qui peut se révéler beaucoup plus pénalisant dans une carrière.

Si l'on compare la carrière des salariés ayant changé au moins deux fois d'entreprise au cours de ces quinze années, à celles des salariés qui sont restés dans la même entreprise tout au long de cette période, on retrouve le caractère ambivalent de la mobilité inter-entreprises.

Cette mobilité a, sans conteste, des conséquences positives pour un certain nombre de salariés. Une proportion non négligeable de « professions intermédiaires deviennent « cadres » (15 % contre 11,5 % parmi ceux qui sont restés dans l'entreprise de leur premier emploi), grâce à la mobilité. Il en est de même des employés et des ouvriers qui deviennent plus souvent agents de maîtrise ou cadres lorsqu'ils sont mobiles (c'est le cas de respectivement 25 % et 15 % des salariés mobiles contre 18,5 et 13,5 % de ceux qui n'ont pas bougé).

Dans le même temps, les changements d'entreprise, surtout lorsqu'ils ne sont pas désirés, ont souvent des effets négatifs sur la carrière. Ainsi, parmi les professions intermédiaires

les plus mobiles, plus d'un sur cinq se retrouvent employés ou ouvriers quinze ans plus tard, contre moins de 8 % de ceux ayant fait tout leur début de carrière dans la même entreprise. De même, 21 % des employés les plus mobiles occupent un poste d'ouvrier après quinze ans d'activité contre seulement 8 % des employés « maison ».

Une stratégie de carrière alternative au diplôme

Le diplôme constitue de plus en plus le passeport indispensable pour avoir accès aux postes d'encadrement. Mais il est toujours possible pour les entreprises de promouvoir un salarié en fonction des apprentissages qu'il a effectués « sur le tas », ou de le recruter en fonction de son expérience professionnelle passée, malgré un niveau de formation initiale inférieur à la « norme » sociale définie pour ce type de poste.

C'est ainsi que, parmi les salariés de sexe masculin âgés de 30 à 35 ans, 55 % des ouvriers qualifiés ont un CAP, mais 40 % n'ont aucun diplôme ou seulement le BEPC. De même 54 % seulement des professions intermédiaires ont au moins leur baccalauréat, et 47 % des cadres ont un diplôme d'enseignement supérieur (5).

(5) - Si l'échantillon avait retenu les titulaires d'un diplôme au moins égal à BAC + 5 ou les diplômés d'une grande école d'ingénieur cette proportion serait légèrement plus forte proche de 50 %.

Tableau 3
Proportion de salariés ayant connu le chômage au cours des quinze premières années de vie active selon la catégorie socio-professionnelle et leur mobilité inter-entreprises

	En pourcentage			
	Cadres	Profes. interm.	Employés	Ouvriers
Ont changé d'entreprise une fois.....	34	39	43	28
Ont changé deux fois.....	46	49	56	41
Ont changé trois fois ou plus.....	n.s.	66	59	59

Source: enquête « carrière et mobilité », complémentaire à l'enquête emploi de 1989.

Mais, pour ceux qui ne possèdent pas les diplômes correspondant à la «norme» du poste qu'ils occupent, les possibilités d'y avoir accès dès le premier emploi sont faibles. Seuls 27 % des «sans diplômes» ont eu un poste d'ouvrier qualifié dès leur entrée dans la vie active, contre plus de 40 % des titulaires d'un CAP. De même, 20 % seulement des professions intermédiaires de sexe masculin non détenteurs du baccalauréat ont occupé un tel poste dès leur premier emploi contre 66 % des bacheliers.

Dans une conjoncture économique où les effectifs des grandes entreprises se réduisent, les moins diplômés ont eu beaucoup plus de chances d'accéder à un poste plus qualifié en changeant d'entreprise qu'en attendant une promotion interne trop rare. Ainsi parmi les «ouvriers qualifiés» sans diplôme, 59 % sont parvenus à ce poste en changeant d'entreprise et 13 % l'ont obtenu par promotion interne. Et les proportions respectives sont de : 45 % contre 33 % parmi les «pro-

Tableau 4
Salaire médian des ouvriers et des professions intermédiaires de sexe masculin âgés de 30 à 35 ans en 1989, selon leur niveau de diplôme et leur mode d'accès au groupe socio-professionnel dont ils relèvent
Salaire mensuel en francs

	Professions interméd. bacheliers ou diplômés du supérieur	Professions interméd. n'ayant pas le BAC	Ouvriers qualifiés ayant un CAP	Ouvriers qualifiés sans diplômes
Par promotion interne	9 000	7 700	6 700	5 600
En changeant d'entreprise	8 300	8 000	5 800	5 800

Note: Au sein des professions intermédiaires ayant au moins le bac et des ouvriers qualifiés ayant leur CAP, les promus perçoivent un salaire plus élevé, en moyenne, que ceux qui ont changé d'entreprise pour obtenir leur poste, à l'inverse de ce que l'on observe pour les moins diplômés. Ils travaillent en effet plus souvent dans une grande entreprise.

Source: enquête «carrière et mobilité», complémentaire à l'enquête emploi de 1989.

fessions intermédiaires» non bacheliers, et de 48 % contre 39 % parmi les «cadres» non titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur.

En outre, les salariés peu diplômés qui ont obtenu leur poste en changeant d'entreprise, perçoivent, tant parmi les professions intermédiaires que parmi les ouvriers, un salaire médian plus élevé que les promus sur place. La mobilité inter-

entreprises permet donc à des salariés de faire reconnaître et de valoriser leur expérience professionnelle passée, bien qu'elle ne leur permette pas de rattraper le niveau de salaire de leurs collègues «diplômés» (tableau 4).

Gloria CHARLOT,
Véronique SANDOVAL
(DARES).

Pour en savoir plus...

- Béret P.** : «Salaires et marchés internes : quelques évolutions récentes», *Economie Appliquée*, n° 2, 1992.
- Bisault L., Destival V. et Goux D.** : «Emploi et chômage des non qualifiés en France», *Economie et Statistiques* n° 273.
- Bourdieu P.** : «La distinction», Editions de Minuit, 1979.
- CEREQ** : «Le BAC et l'emploi», *Bref*, mai 1991.
- CEREQ** : «La mobilité des jeunes en début de vie active : des petits aux grands établissements», *Bref*, mars 1991.
- Cézard M. et Heller J.-L.** : «Les formes traditionnelles d'emploi salarié déclinent», *Economie et Statistiques*, n° 249.
- Goux D.** : «Coup de frein sur les carrières», *Economie et Statistiques*, n° 249.
- D'Iribarne P.** : «Le chômage paradoxal», PUF, 1989.
- Laulhé P.** : «Quatre millions d'actifs ont 30 ans de carrière», *INSEE Première*, août 1990.
- Maurin E.** : «La rigidité de l'offre de carrière entretient les déséquilibres du marché du travail», *Economie et Statistiques*, n° 249.
- Ministère de l'Education Nationale** : «Rapport sur l'Etat de l'école - 30 indicateurs sur le système éducatif», 1992.
- Silvestre J.-J.** : «Marchés du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité», *Formation-Emploi*, n° 14, juin 1986.
- Topel Robert H., Ward Michaël P.** : «Job mobility and the careers of young men», *Quarterly Journal of Economics*, may 1992.



Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Direction de l'Animation de la Recherche,
des Études et des Statistiques

DARES

PREMIÈRES INFORMATIONS Hors-série

DOSSIERS STATISTIQUES

n° 11 - mars 1995

L A FORMATION PROFESSIONNELLE EN 1993



Pour la deuxième année consécutive, ce bilan statistique vise à synthétiser les données physiques et financières relatives à toutes les actions de formation professionnelle. Il rappelle le contenu et l'objectif de chaque dispositif ou mesure.

Le premier chapitre de ce numéro est la présentation globale des actions réalisées au cours de l'exercice 1993, articulée autour du compte économique de la formation professionnelle. Il fournit également une description quantitative de l'activité des organismes de formation durant cette même année. Les quatre chapitres suivants décrivent plus précisément les actions de formation pour les jeunes, les demandeurs d'emploi, les salariés d'entreprises et celles réalisées à l'initiative des Régions.

72 F

Abonnements et diffusion :

La Documentation Française

124, rue Henri Barbusse - 93308 Aubervilliers

Téléphone : (1) 48 39 56 00 - Télécopie : (1) 48 39 56 01