

LES CADRES ET LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

DOMINIQUE MERLLIE

CSE, UNIV. PARIS VIII

TABLE RONDE 1

Peu de données statistiques récentes ont été publiées sur la mobilité professionnelle (au sens de : changement d'emploi et dans l'emploi en cours de carrière) en France. L'étude détaillée de Simone Chapoulie (2000) n'a pas été actualisée et les plus récentes (Amossé, 2002 et 2003 ; Baraton, 2006 ; Monso, 2006) n'appréhendent les CSP qu'au niveau aggloméré des « groupes » (et donc les « cadres » que comme l'ensemble des « cadres et professions intellectuelles supérieures »). Ces publications permettent de dire que :

1) Les cadres connaissent moins de mobilité « externe » (vers le chômage ou d'autres entreprises) que les autres groupes de salariés, mais davantage de mobilité « interne » (changement d'établissement dans l'entreprise). Pour les salariés des autres groupes, ces mobilités restent globalement liées à des promotions (dont l'accès au groupe des cadres) (Amossé, 2002 et 2003, d'après l'enquête emploi).

2) Au fil des enquêtes FQP, on voit la mobilité de groupe à groupe plutôt augmenter, tant pour la part de ceux qui sont entrés dans le groupe (appartenant à un autre groupe cinq ans plus tôt) que pour celle, plus faible, de ceux qui l'ont quitté (cadres qui ne le sont plus cinq ans après, tout en étant actifs occupés) : la mobilité professionnelle augmenterait, y compris dans le sens descendant (Chapoulie 2000, Monso, 2006).

Ces sources convergent pour faire apparaître le groupe des cadres comme relativement stable dans son emploi, même si, avec la banalisation relative liée à son extension quantitative, il peut tendre à moins se différencier des autres groupes de salariés.

3) Les informations publiées sur l'accès au groupe des cadres issues du panel tiré du fichier administratif des DADS (Baraton, 2006, à partir des déclarations annuelles des principales entreprises du privé, soit un champ plus restreint) sont totalement divergentes, tant par l'importance de la mobilité professionnelle qui en découlerait (en 2001, la moitié des cadres, déjà salariés douze ans plus tôt, ne l'étaient pas alors) que par son évolution (dans le sens de la fermeture : c'étaient les deux tiers dans la période antérieure). Il paraît clair que le mode de recueil de ces données n'en fait pas une source adaptée à l'étude des mobilités, comme cela avait déjà été constaté pour les années 1970 (Baudelot, 1981).

Références :

- Amossé T., 2002, « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », /Données sociales/, p. 235-242.
- Amossé T., 2003, « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », /INSEE Première/, n° 921, septembre
- Baraton M., 2006, « De la difficulté à devenir cadre par promotion », /INSEE Première/, n° 1062, janvier.
- Baudelot C., 1981, « Mesure de la mobilité et chiffrage de la catégorie socio-professionnelle dans les déclarations annuelles de salaires (DAS) », in /Les catégories socio-professionnelles et leur repérage dans les enquêtes/, INSEE (« Archives et documents », n° 38), p. 167-199.
- Chapoulie S., 2000, « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », /Économie et statistique/, n° 331, p. 25-45.
- Monso O., 2006, « Changer de groupe social en cours de carrière », /INSEE Première/, n° 1112, décembre.