
Dossier

Les mobilités inter-entreprises choisies et contraintes

Olivier Filatriau, Cédric Nouël de Buzonnière*

Sur la période 2003-2009, 53 % des changements d'entreprise font suite à une démission, 33 % à la fin d'un contrat à durée déterminée et 12 % à un licenciement. Les mobilités consécutives à un licenciement sont 1,5 fois plus fréquentes dans les petites entreprises que dans celles de plus de 500 salariés. L'industrie est par ailleurs le secteur dans lequel les mobilités découlent le plus souvent d'un licenciement.

La moitié des changements d'entreprise des démissionnaires sont liés à l'intérêt du travail, les motifs salariaux n'étant indiqués comme raison principale du changement que par une personne sur cinq.

Dans leur nouvelle entreprise, les salariés qui étaient en fin de contrat à durée déterminée bénéficient d'une hausse du temps de travail et d'une progression salariale particulièrement importantes. Parmi les démissionnaires, ceux qui souhaitent obtenir de meilleures conditions de travail ont en moyenne une revalorisation salariale plus faible mais obtiennent en contrepartie une diminution de leur temps de travail. On observe le contraire pour ceux qui ont justifié leur changement d'entreprise par des considérations principalement salariales.

L'étude de la mobilité professionnelle et sa caractérisation ont débuté en France à partir de la fin des années 1960 avec les travaux précurseurs de Frisch (1969) et de Thélot (1973) qui s'appuyaient sur les premières enquêtes de l'Insee sur la formation et la qualification professionnelle. Les auteurs s'interrogeaient à l'époque sur l'évolution des flux de mobilité professionnelle. Cette voie de recherche a pu trouver un nouveau souffle avec l'exploitation des données de panel des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Dans la lignée de l'article d'Abowd, Kramarz et Margolis (1999), Abowd, Kramarz et Roux (2006) étudient la détermination simultanée des mobilités professionnelles et salariales en intégrant à la fois la dynamique des comportements des entreprises et des salariés (qualifiée d'effets individuels entreprises et salariés en économétrie). Avec des modélisations analogues, Aeberhardt et Marbot (2010) s'intéressent davantage à l'évolution de l'instabilité sur le marché du travail et à ses déterminants.

Cependant, compte tenu des données utilisées, ces travaux ne sont pas en mesure de distinguer les mobilités contraintes des mobilités volontaires, et, surtout dans ce dernier cas, d'explicitier les motivations du changement d'entreprise. Par ailleurs, si l'évolution salariale liée à la mobilité professionnelle est un élément largement étudié dans la littérature, elle est rarement rapprochée des circonstances de fin d'emploi. De plus, si la rémunération est une des motivations possibles pour quitter une entreprise, d'autres éléments plus rarement étudiés peuvent rentrer en ligne de compte, comme la qualification de l'emploi ou les horaires de travail.

Depuis 2003, l'enquête Emploi est réalisée en continu sur toutes les semaines de chaque trimestre. Un échantillon de logements est interrogé à six reprises à trois mois d'intervalle. L'apport essentiel par rapport aux données de panel des DADS réside dans la possibilité de

Olivier Filatriau, Cédric Nouël de Buzonnière, Insee.

pouvoir distinguer les mobilités choisies des mobilités contraintes et, pour les mobilités choisies, de pouvoir connaître leur principale motivation. L'étude porte sur les mobilités au cours d'une période pour les salariés ayant un employeur principal, à l'exclusion des intérimaires, des stagiaires et des personnes ayant un emploi occasionnel (*encadré 1*).

La moitié des changements d'entreprise sont consécutifs à une démission

En moyenne sur la période 2003-2009, 3 % des individus toujours en emploi à six mois d'intervalle ont changé d'entreprise. Parmi ces changements, 53 % résultent d'une démission, 33 % de la fin d'un contrat à durée déterminée (CDD), 12 % d'un licenciement et 2 % d'autres situations. Parmi les individus qui déclarent changer d'entreprise suite à la fin d'un CDD, 59 % indiquaient être en CDD au moment de l'interrogation sur leur précédent emploi, 16 % indiquaient être en contrat saisonnier ou d'apprentissage et 25 % en contrat à durée indéterminée (CDI). Ces derniers correspondent certainement, dans la majorité des cas à des ruptures de contrat pendant la période d'essai, des fins de Contrats nouvelles embauches (CNE), ou à des erreurs de déclaration portant sur des CDD qui devaient initialement être prolongés par

Encadré 1

Constitution d'un échantillon d'étude des mobilités inter-entreprises à partir de l'enquête Emploi

Dans le cadre de cette étude, le caractère longitudinal de l'enquête Emploi permet de suivre les changements d'entreprise des personnes en emploi. Il est toutefois nécessaire de faire un choix sur la période d'observation. On peut en effet étudier les mobilités inter-entreprises entre deux, trois, voire davantage d'interrogations. Considérer un intervalle long a le principal désavantage de devoir traiter des situations complexes où l'individu pourrait avoir changé plusieurs fois d'entreprise en connaissant éventuellement plusieurs épisodes de chômage ou d'inactivité. De plus, du fait de l'attrition (*encadré 2*) dans l'enquête et de l'horizon limité du panel, cela réduit le nombre d'observations utilisables et donc la précision des estimations. Se concentrer sur un intervalle court implique de se restreindre à des mobilités particulières, caractérisées par une période de non-emploi courte entre deux épisodes d'emploi. Dans un souci d'arbitrage entre ces avantages et ces inconvénients, l'étude porte sur les mobilités observées sur six mois. De ce fait, pour un trimestre T donné de l'enquête Emploi on se restreint aux individus des quatre premiers rangs d'interrogation en emploi et on retient ceux qui sont en emploi deux enquêtes plus tard (trimestre T+2), c'est-à-dire 6 mois après (*figure*). Les observations obtenues permettent ainsi d'identifier les individus qui sont restés dans la même entreprise et ceux qui en ont changé

entre les trimestres T et T+2. On concatène ensuite les données sur l'ensemble des trimestres disponibles. Compte tenu des enquêtes Emploi disponibles et de la méthodologie mise en œuvre, seuls les intervalles débutant sur 2003-2008 sont étudiés.

Une fois la période d'étude choisie, les données brutes de l'enquête ne sont pas directement exploitables. La question centrale sur les circonstances du départ de l'emploi précédent n'est pas posée à toutes les personnes qui ont changé d'emploi depuis la dernière interrogation. Ainsi, celles qui ont connu une période de chômage ou d'inactivité entre deux enquêtes avant d'entrer dans leur nouvelle entreprise n'y répondent pas. Or, le fait de transiter ou non par le non-emploi peut être lié au contexte de départ de l'emploi précédent. Il est donc indispensable de redresser les données.

Cinq cas de figure sont possibles. Les deux premiers correspondent au cas simple où le changement d'entreprise est instantané, au sens où il n'y a pas de passage par le non-emploi. Le suivant est le cas où l'individu a connu une période de non-emploi avant d'entrer dans sa nouvelle entreprise au cours de laquelle est survenue l'interrogation intermédiaire. Il est alors possible de récupérer l'information sur les circonstances de départ via une question posée à ceux qui avaient une profession principale lors de l'enquête précédente.

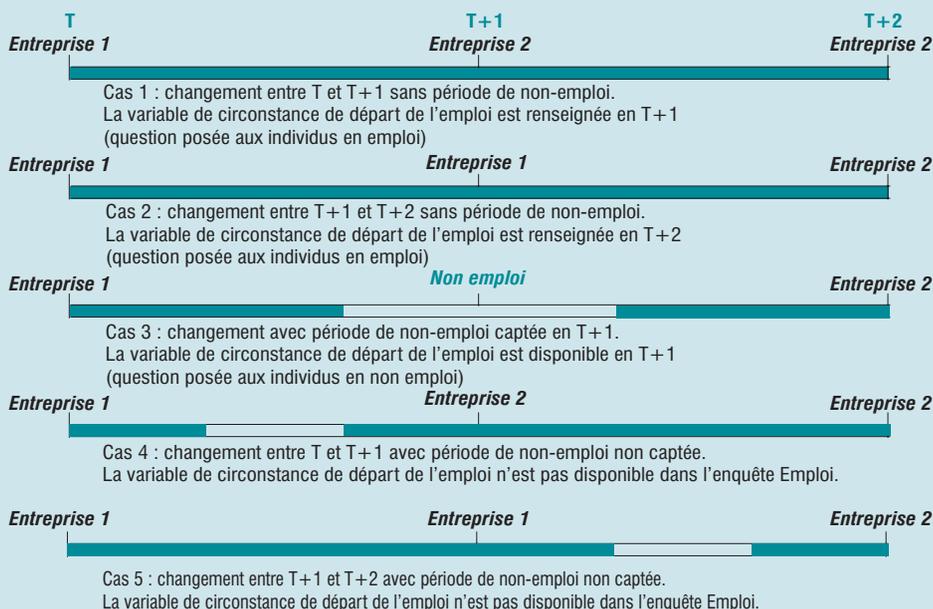
des CDI suite à un accord tacite entre le salarié et l'employeur (hypothèses confortées par le fait que 81 % de la population concernée avait une ancienneté inférieure à un an dans l'emploi précédant le changement). Même si certaines démissions peuvent potentiellement être liées à une pression de l'employeur, on admettra qu'il s'agit dans la majorité des cas d'un choix du salarié. Inversement, les licenciements sont généralement subis par les salariés. Enfin, les cas des fins de CDD sont plus ambigus puisqu'un départ du salarié de l'entreprise peut correspondre à des situations très diverses. D'abord, le recours au CDD peut être un moyen pour l'entreprise de faire face à un événement (hausse ponctuelle d'activité, remplacement d'un congé maternité, etc.) dont les conséquences ne sont *a priori* pas durables et ne nécessitent donc pas un recrutement en CDI. Dès lors, à l'issue du contrat, si l'entreprise n'a plus besoin du salarié, elle ne renouvelle pas son contrat. Dans d'autres cas, le CDD peut s'apparenter à une période d'essai ou à un moyen de disposer d'une main-d'œuvre plus flexible. À l'issue du contrat, la mobilité du salarié peut alors découler de la volonté de l'entreprise de ne pas convertir le CDD en CDI, de l'impossibilité légale de renouveler le CDD ou encore du souhait du salarié de quitter son employeur en dépit des éventuelles propositions de l'entreprise. Pour éviter toute confusion, on parlera de mobilité contrainte dans le cas des licenciements et de mobilité choisie dans le cas des démissions. Les fins de CDD seront pour leur part analysées séparément.

suite

Enfin, dans les deux cas où une personne aurait connu une période de non-emploi comprise entre deux interrogations de l'enquête, il n'est pas possible d'obtenir d'information sur les circonstances de départ de l'entreprise. Cependant, la distribution des caractéristiques des individus concernés est identique à celle de ceux que l'on capte aléatoirement dans le cas précédent. Dès

lors, il suffit de repondérer ces derniers en tenant compte de la probabilité de les observer. Celle-ci dépend directement de leur durée de non-emploi renseignée dans l'enquête. Si cette durée D est inférieure à 90 jours, la probabilité d'observer l'individu est $D/90$. Si elle est comprise entre 90 et 180 jours elle vaut 1 puisque ces épisodes seront systématiquement captés.

Situations de changement d'entreprise observables sur six mois



Correction de l'attrition

Les habitants de chaque logement sont interrogés six trimestres de suite, ce qui permet de suivre leur situation sur le marché du travail au fil du temps. Mais certaines personnes ne répondent pas aux six interrogations prévues (déménagement, refus, décès, personnes injoignables). Ce phénomène, appelé « attrition », peut biaiser les résultats.

Les études utilisant le caractère longitudinal de l'enquête Emploi se heurtent souvent aux biais inhérents à l'attrition. La méthode la plus fréquemment utilisée consiste à repondérer l'échantillon considéré en fonction de certaines variables d'intérêt. Une telle opération peut s'avérer risquée si certaines variables corrélées au phénomène étudié sont omises.

En se restreignant au champ de l'étude et au premier rang d'interrogation sur la période 2003-2008, 7 % des individus en emploi ne répondent pas le trimestre suivant. Ils sont encore 4,5 % à n'avoir toujours pas été réinterrogés trois mois plus tard. Or la proportion de personnes en emploi qui déménagent d'un trimestre à l'autre, calculée à partir de la situation déclarée des ménages un an avant le début de l'enquête, est de 3,2 %. Ainsi, 70 % des individus absents deux fois consécutivement auraient déménagé (3,2 % de 4,5 %). Pour le reste, il s'agit plutôt de difficultés pour les joindre, de refus de poursuivre l'enquête ou de décès.

Si l'on exclut les décès dont la proportion est négligeable sur les tranches d'âges actifs, ces raisons de non-réponse ne sont *a priori* pas corrélées avec la mobilité inter-entreprise. Sous cette

hypothèse, des tirages aléatoires parmi les personnes présentes dans l'échantillon permettent de remplacer les 30 % d'absents concernés.

En revanche, les personnes changeant de domicile quittent plus souvent leur entreprise et ont par ailleurs des caractéristiques bien particulières. Ne pas corriger cet effet d'attrition biaiserait toutes les estimations. Chaque trimestre, un certain nombre de nouveaux ménages ou d'individus dans les logements précédemment interrogés répondent à l'enquête Emploi. Les caractéristiques de cette population venant d'emménager sont *a priori* distribuées de la même façon que celles des personnes qui sont sorties de l'échantillon pour déménager. Cependant, les interrogations par téléphone ne permettent pas d'enregistrer parfaitement tous les changements de ménage d'un trimestre sur l'autre. Ainsi, le nombre de nouveaux ménages dans l'enquête est inférieur au véritable nombre de déménagements. C'est pourquoi on effectue des tirages aléatoires dans la première population pour remplacer les personnes de la seconde. Cinq cas de figure sont distingués (*figure*).

Au final, sur les enquêtes Emploi de 2003 à 2009, on observe 10 000 cas de changement d'entreprise pour 414 000 cas de salariés étant restés dans leur entreprise. Après pondération, cela correspond à un taux de mobilité externe sur 6 mois de 2,8 %. Ce taux est assez proche du taux de mobilité externe de 5,9 % sur un an observé par Amossé (2003) sur la période 1991-2002.

Redressements de l'absence de réponse à l'enquête

T	T+1	T+2	T+3
Présent	Présent	Présent	
Cas 1 : Repondération des changements d'entreprise avec transition par le non-emploi captés en T+1.			
Présent	Absent	Présent	
Cas 2 : Repondération des changements d'entreprise avec transition par le non-emploi captés en T+1 dans le cas 1.			
Présent	Absent	Absent	
Cas 3 : 70 % des individus : tirage d'un échantillon à partir des déménagements observés dans l'enquête. 30 % des individus : tirage d'un échantillon à partir des présents dans l'enquête.			
Présent	Présent	Absent	Présent
Cas 4 : Repondération des changements d'entreprise avec transition par le non-emploi captés en T+1 dans le cas 1. Cette situation ne pouvant être observée que pour les rangs 1 à 3, on repondère les données par 4/3.			
Présent	Présent	Absent	Absent
Cas 5 : 70 % des individus : tirage d'un échantillon à partir des déménagements observés dans l'enquête. 30 % des individus : tirage d'un échantillon à partir des présents dans l'enquête. Cette situation ne pouvant être observée que pour les rangs 1 à 3, on repondère les données par 4/3.			

La proportion des mobilités professionnelles contraintes est plus élevée au sein des petites entreprises

Le taux de mobilité des femmes sur 6 mois est inférieur à celui des hommes : 2,5 % contre 3 % (figure 1). La majorité des changements d'entreprise des hommes correspond à des démissions (57 % contre 49 % pour les femmes), viennent ensuite les fins de CDD (27 %), les licenciements (13 %) et d'autres situations (3 %). La proportion de changements consécutifs à la fin d'un CDD est plus élevée chez les femmes (39 %) ce qui s'explique par le fait qu'elles sont plus nombreuses à occuper des emplois avec ce type de contrat.

La taille d'entreprise est un élément clé dans la mobilité professionnelle. En effet, les salariés des grandes sociétés ont davantage de perspectives d'évolution sans qu'il leur soit nécessaire de quitter leur entreprise. Ainsi, le taux de mobilité sur 6 mois dans les petites entreprises est deux fois plus important que celui des entreprises de plus de 500 salariés. La proportion des démissions parmi les changements augmente avec les effectifs de l'entreprise alors que c'est l'inverse pour la part des fins de CDD et des licenciés.

La fonction publique affiche le moins de mobilité¹. Cependant, alors que 90 % des salariés du secteur privé continuent à y travailler, ceux de la fonction publique se tournent à 16 % vers le secteur privé et 12 % vers des entreprises publiques. Parmi ceux qui restent dans la fonction

1. Proportion des circonstances de changement d'entreprise

	Taux de changement sur 6 mois	Circonstance du changement d'entreprise			
		Démission	Licenciement	Fin de CDD	Autres
en %					
Genre					
Homme	3,0	57	13	27	3
Femme	2,5	49	10	39	1
Taille d'entreprise					
Moins de 10 salariés	4,4	50	15	32	4
De 10 à 49 salariés	3,9	54	15	29	2
De 50 à 499 salariés	3,2	58	13	27	1
500 salariés ou plus	2,4	61	10	28	1
Fonction publique	1,2	45	6	46	3
Durée de vie professionnelle¹					
Moins de 10 ans	5,2	50	8	41	1
De 10 à 19 ans	2,9	58	12	28	1
De 20 à 29 ans	2,0	56	16	27	2
30 ans ou plus	1,5	53	19	21	6
Catégorie socioprofessionnelle					
Ouvriers et employés non qualifiés	3,5	43	11	43	2
Ouvriers et employés qualifiés	2,8	52	12	34	2
Professions intermédiaires	2,4	58	12	28	2
Cadres	2,5	68	13	17	2
Secteur d'activité					
Industrie (hors énergie)	2,4	49	17	31	3
Construction	3,3	57	17	24	2
Commerce et réparations	3,6	59	12	27	2
Éducation, santé, action sociale	1,7	46	8	43	3
Autre tertiaire	2,7	52	12	34	2
Autres	3,2	53	5	39	3
Contrat de travail					
CDD et apprentissage	9,6	23	4	72	1
CDI	2,0	68	16	13	3

1. La durée de vie professionnelle correspond ici à la différence entre l'âge du salarié et son année de fin d'étude.

Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif toujours en emploi six mois plus tard, ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.

Lecture : 2,5 % des cadres changent d'entreprise sur 6 mois. Parmi ces mobilités, 68 % font suite à une démission.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

1. Les réponses des salariés de la Fonction publique aux questions de l'enquête Emploi au sujet des mobilités sont soumises à une certaine part d'interprétation. En effet, certains peuvent considérer qu'un changement de ministère revient à changer d'employeur et d'autres qu'ils n'ont pas connu de mobilité puisqu'ils restent dans la fonction publique d'état. Dès lors, si l'on retient par exemple cette dernière interprétation, la mobilité serait sous-estimée pour la fonction publique.

publique, 11 % passent de l'une à l'autre des trois fonctions publiques (fonction publique d'État, hospitalière ou territoriale).

Les agents titulaires de la fonction publique sont très rarement radiés en cours de carrière, ce qui explique la faible proportion de licenciement parmi les mobilités de la fonction publique (6 %) par rapport aux entreprises de plus de 500 salariés (10 %) par exemple. Pour autant, comme l'ont mis en évidence Bessière et Pouget (2007), les départs de la fonction publique ne sont pas rares, même chez les titulaires, puisque sur la cohorte étudiée par les auteurs, 29 % l'avaient quitté 22 ans après leur entrée dans le secteur public. La part importante des changements suite à des fins de CDD (46 %) correspond en majorité à des fins de contrat d'agents non titulaires (71 %). En revanche, les mobilités suite à une démission (45 %) ou consécutives à un licenciement (6 %) concernent davantage les titulaires (respectivement 71 % et 72 %).

Par ailleurs, les changements d'entreprise sur 6 mois sont plus fréquents dans le commerce (3,6 %) et la construction (3,3 %) que dans l'industrie hors énergie (2,4 %), l'éducation, la santé et l'action sociale (1,7 %) ou les services (2,7 %).

Les mobilités évoluent fortement au cours de la vie professionnelle : le taux de changement d'entreprise est 3,5 fois plus élevé en début qu'en fin de carrière. Cependant, les circonstances de ces changements évoluent. La part des changements suite à une fin de CDD est divisée par deux (de 41 % à 21 %). La proportion de ceux consécutifs à un licenciement est multipliée par 2,5 (de 8 % à 19 %). En revanche, la part des mobilités après démission évolue peu. On notera que 3 % des changements d'entreprise après plus de 30 ans d'expérience correspondent à des départs en retraite qui vraisemblablement se prolongent par un cumul avec un emploi.

Les cadres et les professions intermédiaires apparaissent moins mobiles que les ouvriers et les employés. La part des changements après une fin de CDD est particulièrement élevée pour les ouvriers et employés peu qualifiés, et faible pour les cadres. Mais ces derniers sont proportionnellement plus nombreux en CDI. Or, les individus en CDD ou en contrat d'apprentissage changent beaucoup plus souvent d'entreprise : leur taux de mobilité inter-entreprise sur 6 mois atteint 9,6 %, à comparer à 2 % pour ceux en CDI. En revanche, les mobilités après démission sont plus fréquentes chez les cadres.

Le type de contrat joue donc très fortement sur la mobilité. Or, les CDD concernent notamment une population plus féminine, moins expérimentée et moins qualifiée (*figure 2*). Afin de prendre en compte ces effets de structure, on procède à une analyse multivariée afin d'affiner cette première description et de dégager les effets propres des différentes variables étudiées.

2. Part des CDD selon différentes caractéristiques des salariés

en %

	Proportion de CDD ¹		Proportion de CDD ¹
Genre		Catégorie socioprofessionnelle	
Homme	9	Ouvriers et employés non qualifiés	20
Femme	13	Ouvriers et employés qualifiés	9
Taille d'entreprise		Professions intermédiaires	9
Moins de 10 salariés	15	Cadres	7
De 10 à 49 salariés	10	Secteur d'activité	
De 50 à 499 salariés	7	Industrie (hors énergie)	6
500 salariés ou plus	5	Construction	10
Fonction publique	17	Commerce et réparations	9
Durée de vie professionnelle¹		Éducation, santé, action sociale	16
Moins de 10 ans	25	Autre tertiaire	12
De 10 à 19 ans	8	Autres	13
De 20 à 29 ans	7		
30 ans ou plus	6		

1. Y compris saisonniers et apprentissage.

Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.

Lecture : sur le champ de l'étude, 13 % des femmes sont en CDD (y compris contrats de saisonnier ou d'apprentissage).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

Le contrat de travail du salarié est le facteur principal de la mobilité

La modélisation de la probabilité de changement d'entreprise fait ressortir l'essentiel des constats de l'analyse descriptive, excepté pour la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité (figure 3). Les cadres ne sont finalement pas significativement moins mobiles que les autres. De plus, en intégrant des variables de contrôle, les salariés de l'industrie et de la construction ne changent pas davantage d'entreprises que ceux de l'éducation, la santé et l'action sociale. Mais le principal apport de l'analyse économétrique est de pouvoir isoler les caractéristiques qui ont le plus d'influence sur la mobilité professionnelle. Ainsi, le contrat de travail, la durée de la vie professionnelle et la taille d'entreprise sont les facteurs les plus déterminants : les individus en CDD ou en contrat d'apprentissage changent 3,8 fois plus souvent que ceux en CDI ; les moins expérimentés 2,2 fois plus que ceux en fin de carrière ; les salariés des petites entreprises 1,6 fois plus que ceux des plus grandes.

3. Effets moyens des différentes caractéristiques sur la probabilité de changement d'entreprise

	Changement d'entreprise	
	Écart moyen	Seuil de significativité ¹
Genre		
Homme	0,4	***
Femme	Réf. (2,3 %)	
Taille d'entreprise		
Moins de 10 salariés	1,3	***
De 10 à 49 salariés	1,2	***
De 50 à 499 salariés	0,9	***
500 salariés ou plus	Réf. (2,4 %)	
Fonction publique	- 1,3	***
Durée de vie professionnelle		
Moins de 10 ans	1,9	***
De 10 à 19 ans	1,2	***
De 20 à 29 ans	0,5	***
30 ans ou plus	Réf. (1,6 %)	
Catégorie socioprofessionnelle		
Ouvriers et employés non qualifiés	0,1	n.s.
Ouvriers et employés qualifiés	0,0	n.s.
Professions intermédiaires	- 0,1	n.s.
Cadres	Réf. (2,5 %)	
Secteur d'activité		
Industrie (hors énergie)	Réf. (2,2 %)	
Construction	0,0	n.s.
Commerce et réparations	0,6	***
Éducation, santé, action sociale	- 0,1	n.s.
Autre tertiaire	0,6	***
Autres	0,3	**
Contrat de travail		
CDD et apprentissage	5,5	***
CDI	Réf. (2,0 %)	

1. Les écarts moyens sont significatifs au seuil de : *** 1 %, ** 5 %, * 10 % (obtenus par *bootstrap* avec 1 000 tirages).

Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif toujours en emploi six mois plus tard, ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, en moyenne la probabilité de changer d'entreprise est de 2,3 % pour les femmes. Celle des hommes est plus élevée de 0,4 point.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

Plus de mobilités contraintes depuis les petites entreprises et le secteur de l'industrie

L'analyse multivariée de la probabilité de circonstance de changement (modèle polytomique [Afsa-Essafi 2003]) modifie également peu les observations qui précèdent (figure 4). Les hommes ont relativement plus de chances que les femmes de changer d'entreprise suite à une démission que suite à une fin de CDD. Plus les entreprises sont petites, plus les changements sont contraints. Ainsi, une mobilité à partir d'une entreprise de moins de 10 salariés a 1,5 fois plus de chance de correspondre à un licenciement qu'une mobilité depuis une entreprise de plus de 500 salariés. La catégorie socioprofessionnelle joue un rôle inverse selon que la mobilité fait suite à une démission ou à une fin de CDD. Ainsi, comparativement aux cadres, les ouvriers et employés non qualifiés changent plus souvent d'entreprise suite à la fin d'un CDD, et moins souvent suite à une démission. Enfin, l'industrie (hors énergie) est le secteur au sein duquel les mobilités sont les plus contraintes.

4. Effets moyens des différentes caractéristiques sur la probabilité des circonstances de changement d'entreprise

en points

	Circonstance du changement d'entreprise							
	Démission		Licenciement		Fin de CDD		Autres	
	Écart moyen	Seuil de significativité ¹	Écart moyen	Seuil de significativité ¹	Écart moyen	Seuil de significativité ¹	Écart moyen	Seuil de significativité ¹
Genre								
Homme	3	**	2	*	-7	***	2	***
Femme	Réf. (52 %)		Réf. (12 %)		Réf. (35 %)		Réf. (2 %)	
Taille d'entreprise								
Moins de 10 salariés	-8	***	6	***	-2	n.s.	4	***
De 10 à 49 salariés	-5	**	4	***	0	n.s.	1	n.s.
De 50 à 499 salariés	-2	n.s.	3	**	-1	n.s.	0	n.s.
500 salariés ou plus	Réf. (58 %)		Réf. (11 %)		Réf. (30 %)		Réf. (1 %)	
Fonction publique	-12	***	-4	***	14	***	2	***
Durée de vie professionnelle								
Moins de 10 ans	-4	**	-13	***	22	***	-5	***
De 10 à 19 ans	3	n.s.	-8	***	11	***	-5	***
De 20 à 29 ans	2	n.s.	-4	**	6	***	-4	***
30 ans ou plus	Réf. (54 %)		Réf. (21 %)		Réf. (19 %)		Réf. (6 %)	
Catégorie socioprofessionnelle								
Ouvriers et employés non qualifiés	-22	***	-3	**	26	***	0	n.s.
Ouvriers et employés qualifiés	-13	***	-3	**	17	***	0	n.s.
Professions intermédiaires	-6	***	-1	n.s.	7	***	-1	n.s.
Cadres	Réf. (65 %)		Réf. (15 %)		Réf. (17 %)		Réf. (3 %)	
Secteur d'activité								
Industrie (hors énergie)	Réf. (47 %)		Réf. (16 %)		Réf. (33 %)		Réf. (4 %)	
Construction	11	***	-1	n.s.	-7	**	-2	n.s.
Commerce et réparations	14	***	-4	**	-9	***	-2	n.s.
Éducation, santé, action sociale	5	*	-7	***	3	n.s.	-1	n.s.
Autre tertiaire	6	***	-3	**	-2	n.s.	-2	n.s.
Autres	7	**	-11	***	6	*	-2	n.s.

1. Les écarts moyens sont significatifs au seuil de : *** 1 %, ** 5 %, * 10 % (obtenus par *bootstrap* avec 1 000 tirages).

Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif toujours en emploi six mois plus tard, ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.

Lecture : la probabilité moyenne que la mobilité soit consécutive à la fin d'un CDD est de 35 % pour les femmes, elle est inférieure de 7 points pour les hommes.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

Les hausses de volume horaire et de salaire sont plus élevées pour les mobilités choisies

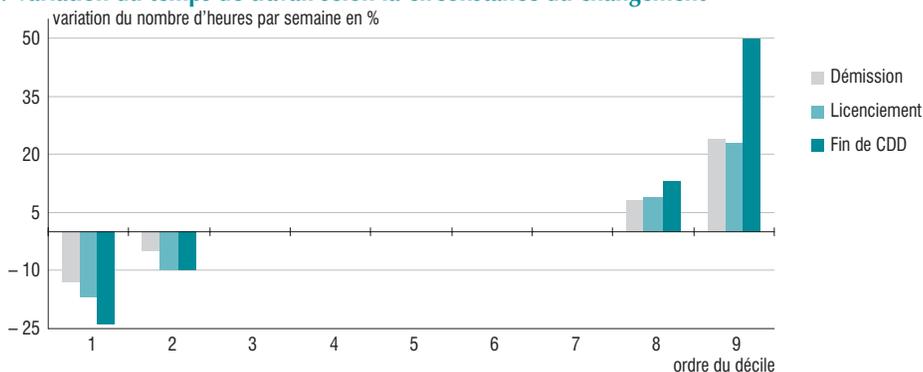
Les changements d'entreprises modifient les conditions de travail qui peuvent être appréhendées par certaines caractéristiques fournies dans l'enquête Emploi, notamment le temps de travail (nombre moyen d'heures par semaine) et le salaire. Ce dernier n'est pas renseigné à chaque interrogation de l'enquête mais il est possible de suivre son évolution entre la première et la dernière vague de l'enquête des mobilités selon leurs circonstances.

Sur 6 mois, la moitié des personnes mobiles ont modifié leur temps de travail. Il y a presque autant de baisses que d'augmentations du volume horaire de travail (figure 5).

Les distributions de la variation du temps de travail sont proches pour les mobilités choisies et contraintes avec respectivement un premier et dernier décile de -13 % et +24 % pour les démissions à comparer à -17 % et +23 % pour les licenciements.

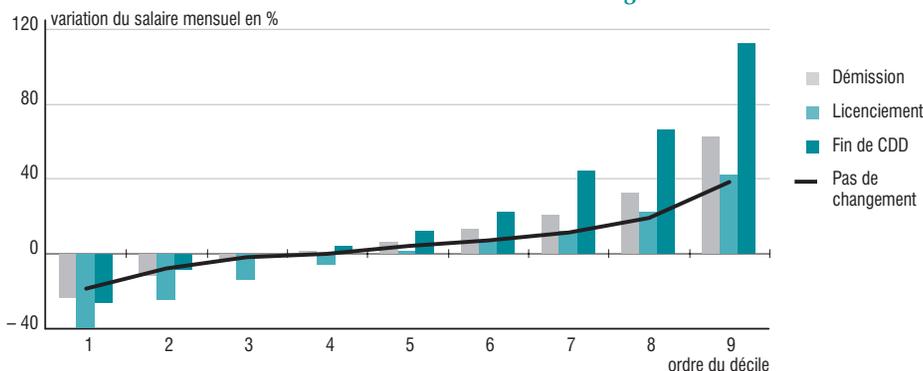
Entre la première et la dernière interrogation, c'est-à-dire sur 15 mois, la variation de rémunération mensuelle médiane des salariés ayant connu au moins une mobilité est de +6,1 % en euros courants contre +3,4 % pour les salariés stables. Cependant, ceci cache de fortes disparités observables sur les différents quantiles de la distribution (figure 6).

5. Variation du temps de travail selon la circonstance du changement



Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif toujours en emploi six mois plus tard, ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.
 Lecture : le 2^e décile de la variation du nombre d'heures de travail par semaine pour les démissionnaires est de -5 %. Ainsi, 20 % des démissionnaires connaissent une baisse de temps de travail d'au moins 5 %.
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

6. Variation du salaire mensuel selon la circonstance du changement



Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif en emploi à la première et la dernière interrogation ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.
 Lecture : le 7^e décile de la variation du salaire mensuel pour les fins de CDD est de 44 %. Ainsi, 30 % des mobilités suite à une fin de CDD connaissent une augmentation salariale d'au moins 44 %.
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

Les licenciements conduisent à des augmentations médianes bien moins importantes (+ 2 %) que les démissions (+ 6 %). En bas de la distribution des variations salariales, les quantiles sont relativement proches, quelle que soit la circonstance de mobilité exceptée pour les licenciements. Dans ce dernier cas, les mobilités s'accompagnent pour 30 % des individus d'une réduction salariale supérieure à 14 %, à comparer à 4 % pour les démissions. En haut de la distribution, les quantiles des démissionnaires sont supérieurs à ceux des licenciés.

Les individus qui ont changé d'entreprise suite à une fin de CDD sont plus atypiques. La dispersion de leur variation de temps de travail est plus importante : les déciles extrêmes sont nettement plus élevés en valeur absolue (- 24 % et + 50 %) que pour les démissions et les licenciements. Ce sont également les individus qui connaissent l'évolution salariale médiane la plus élevée (+ 8 %) du fait de hausses de rémunérations particulièrement importantes pour une partie de cette population.

Ceci s'explique notamment par le fait que les emplois temporaires concernent surtout des individus en début de carrière pour lesquels il peut s'agir d'un tremplin vers un emploi mieux rémunéré avec un volume d'heures plus élevé. De plus, le changement d'entreprise peut s'accompagner d'un changement de contrat : ils sont ainsi 41 % à être en CDI après avoir déclaré une mobilité suite à une fin de CDD. Or, la part du temps partiel parmi les CDD est plus importante que parmi les CDI (36 % contre 16 % en 2008).

L'intérêt du travail est la principale cause de changement d'entreprise suite à une démission

Parmi les personnes ayant changé d'entreprise après avoir démissionné, 92 % ont immédiatement pris leurs fonctions dans leur nouvelle entreprise, 8 % ont connu un épisode d'inactivité ou de chômage. Du fait de la faiblesse de l'effectif de ces dernières, seules les raisons des personnes ayant enchaîné directement leurs deux emplois sont analysées.

La raison principale des démissions la plus souvent évoquée est la recherche d'un travail plus intéressant (53 %). Ensuite, ces personnes évoquent l'insuffisance de leur salaire (19 %). Puis viennent des considérations liées aux conditions de travail : la recherche d'un emploi moins pénible ou mieux adapté (9 %) ou d'un travail dont le rythme soit plus adapté ou plus modulable (8 %). Enfin, 11 % des mobilités choisies sont liées à des raisons géographiques, que ce soit à cause du temps de transport jugé trop long ou directement suite à un déménagement (5 %).

La mobilité des cadres est plus fréquemment liée à l'intérêt du poste et moins souvent aux conditions de travail

De nouveau, une analyse multivariée est réalisée pour identifier les caractéristiques qui influencent les différentes raisons de changement après une démission (*figure 7*).

Par rapport aux femmes, les hommes démissionnent davantage pour des raisons salariales (+ 6 points). Les femmes évoquent plus souvent les conditions de travail (+ 3 points) et des considérations géographiques (+ 5 points).

La durée de la vie professionnelle joue assez peu sur le motif des changements d'entreprise après démission, si ce n'est que comparées aux mobilités choisies en début de carrière, celles des salariés les plus expérimentés sont davantage imputables aux conditions de travail de l'emploi précédent (+ 7 points) et moins à l'intérêt de ce dernier. Une explication possible

au premier point serait que parmi les personnes les plus anciennes dans une entreprise, certaines auraient besoin de changer d'environnement professionnel pour des raisons de pénibilité notamment. Le second point traduit probablement le fait qu'en début de carrière, les jeunes occupent des postes potentiellement moins intéressants que les plus âgés et souhaitent donc davantage en changer que leurs aînés pour cette raison.

Les raisons de la mobilité choisie sont liées à la catégorie socioprofessionnelle et à la taille de l'entreprise. Relativement aux autres catégories socioprofessionnelles, les cadres démissionnent nettement plus souvent pour trouver un emploi plus intéressant (entre + 10 et + 18 points). Parallèlement, les conditions de travail sont un facteur moins déterminant, notamment par rapport aux employés et ouvriers non qualifiés (- 16 points). Plus l'entreprise est petite, plus le salaire devient un motif important de changement (+ 9 points pour les

7. Effets moyens des différentes caractéristiques sur les probabilités de motif de démission

en points

	Raison de la démission ayant entraîné un changement d'entreprise							
	Salaire		Intérêt du travail		Conditions de travail		Motifs géographiques	
	Écart moyen	Seuil de significativité ¹	Écart moyen	Seuil de significativité ¹	Écart moyen	Seuil de significativité ¹	Écart moyen	Seuil de significativité ¹
Genre								
Homme	+ 6	***	+ 2	n.s.	- 3 *		- 5	***
Femme	Réf. (15 %)		Réf. (53 %)		Réf. (19 %)		Réf. (12 %)	
Taille d'entreprise								
Moins de 10 salariés	+ 9	***	- 9	***	+ 3	*	- 4	***
De 10 à 49 salariés	+ 7	***	- 11	***	+ 4	**	+ 1	n.s.
De 50 à 499 salariés	+ 4	*	- 8	***	+ 8	***	- 4	**
500 salariés ou plus	Réf. (15 %)		Réf. (59 %)		Réf. (15 %)		Réf. (11 %)	
Fonction publique	- 6	***	+ 8	**	- 1	n.s.	- 2	n.s.
Durée de vie professionnelle								
Moins de 10 ans	+ 1	n.s.	+ 7	***	- 7	***	- 1	n.s.
De 10 à 19 ans	- 2	n.s.	+ 9	***	- 5	**	- 2	n.s.
De 20 à 29 ans	- 3	n.s.	+ 4	n.s.	+ 0	n.s.	- 1	n.s.
30 ans ou plus	Réf. (20 %)		Réf. (48 %)		Réf. (21 %)		Réf. (11 %)	
Catégorie socioprofessionnelle								
Ouvriers et employés non qualifiés	+ 2	n.s.	- 18	***	+ 16	***	+ 0	n.s.
Ouvriers et employés qualifiés	+ 4	**	- 13	***	+ 10	***	- 0	n.s.
Professions intermédiaires	+ 3	n.s.	- 10	***	+ 7	***	+ 1	n.s.
Cadres	Réf. (17 %)		Réf. (65 %)		Réf. (10 %)		Réf. (9 %)	
Secteur d'activité								
Industrie (hors énergie)	Réf. (21 %)		Réf. (57 %)		Réf. (14 %)		Réf. (8 %)	
Construction	+ 2	n.s.	- 9	**	+ 2	n.s.	+ 5	*
Commerce et réparations	- 3	n.s.	- 1	n.s.	+ 3	n.s.	+ 1	n.s.
Éducation, santé, action sociale	- 6	**	- 2	n.s.	+ 7	**	+ 1	n.s.
Autre tertiaire	- 2	n.s.	- 4	n.s.	+ 5	**	+ 1	n.s.
Autres	- 4	n.s.	+ 1	n.s.	+ 4	n.s.	- 1	n.s.
Contrat de travail								
CDD et apprentissage	- 3	n.s.	+ 7		- 3		- 1	n.s.
CDI	Réf. (19 %)		Réf. (54 %)		Réf. (18 %)		Réf. (9 %)	
Temps de travail								
Temps complet	- 1	n.s.	+ 1	n.s.	+ 0	n.s.	- 0	n.s.
Temps partiel	Réf. (20 %)		Réf. (54 %)		Réf. (17 %)		Réf. (9 %)	

1. Les écarts moyens sont significatifs au seuil de : *** 1 %, ** 5 %, * 10 % (obtenus par *bootstrap* avec 1 000 tirages).

Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif toujours en emploi six mois plus tard, ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.

Lecture : le fait d'être un homme augmente de 6 points la probabilité d'avancer le salaire comme raison de la démission ayant entraîné un changement d'entreprise.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

entreprises de moins de 10 salariés par rapport aux plus de 500). Ceci peut résulter du fait que les rémunérations sont globalement supérieures dans les grandes entreprises. En effet, Aeberhardt et Pouget (2006) montrent qu'un homme travaillant dans une entreprise de 500 à 999 salariés perçoit un salaire supérieur de 7 % à celui qu'il toucherait s'il travaillait dans une entreprise de 10 à 19 salariés. À ceci s'ajoutent des perspectives de promotions plus intéressantes dans les grandes entreprises du fait d'un marché du travail interne plus important.

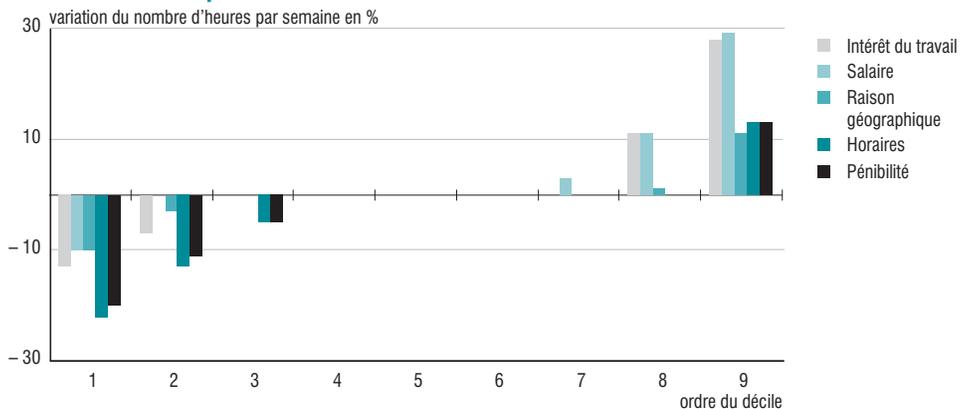
Les raisons salariales sont nettement moins fréquentes dans la fonction publique (- 6 points par rapport aux entreprises de plus de 500 salariés). Par ailleurs, la probabilité que la mobilité s'explique par l'intérêt du travail est plus faible pour les entreprises de moins de 500 salariés (entre - 8 et - 11 points) que pour les plus grandes. À l'inverse, dans la fonction publique, cette probabilité est plus élevée (+ 8 points), ce qui traduirait donc que par rapport au privé, les agents qui changent d'environnement professionnel après une démission le font davantage car ils souhaitent un poste plus intéressant que mieux rémunéré.

Les mobilités liées à l'intérêt du poste et au salaire conduisent généralement à une hausse du temps de travail et du salaire

Parmi les démissionnaires, il existerait une dichotomie entre les salariés qui souhaitent travailler davantage pour être mieux rémunérés et ceux qui préfèrent des horaires de travail moins élevés sans vraisemblablement rechercher de gains salariaux.

En effet, parmi ceux qui déclarent avoir changé d'entreprise pour des motifs liés aux horaires de travail et à la pénibilité, un tiers diminue leur temps de travail et un sur cinq l'augmente². Les variations de temps de travail de ces personnes sont semblables, ce qui peut s'expliquer par des motivations de changement proches en termes de condition de travail. En comparaison, les mobilités liées au salaire et à l'intérêt du travail conduisent moins souvent à une diminution du temps de travail (respectivement, 17 % et 24 %) et plus souvent à une augmentation (respectivement, 31 % et 26 %). L'amplitude des variations de temps de travail est importante (figure 8). Parmi les personnes qui ont démissionné du fait de la pénibilité de

8. Variation du temps de travail selon le motif de démission



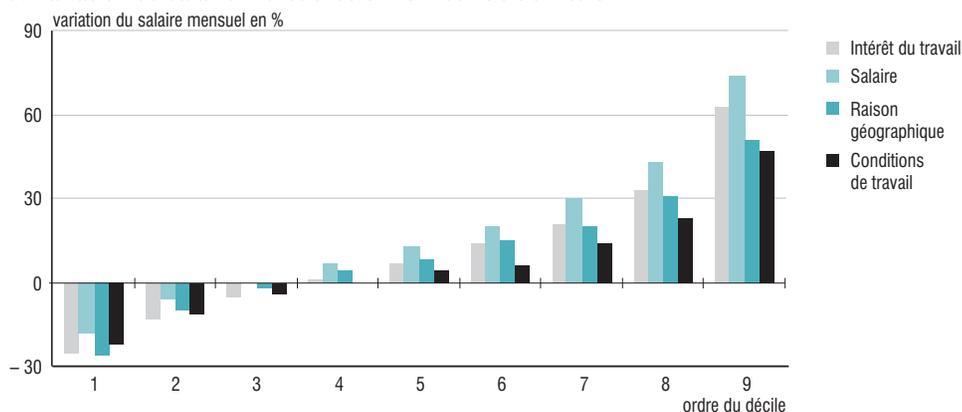
Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif toujours en emploi six mois plus tard, ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.
 Lecture : Le 1^{er} décile de la variation du nombre d'heures de travail par semaine des démissionnaires pour raisons de pénibilité est de - 20 %. Ainsi, 10 % de ces démissionnaires connaissent une baisse de temps de travail d'au moins 20 %.
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

2. La causalité entre la raison de la démission et l'impact sur le temps de travail et le salaire n'est pas clairement établie. En effet, la question sur la motivation de la démission est posée une fois le nouvel emploi obtenu. Dès lors, la rémunération et l'horaire de travail du nouvel emploi peuvent avoir une influence sur la réponse de l'enquêté.

l'emploi (respectivement du fait du salaire), 10 % ont diminué leur temps de travail de 20 % (respectivement 10 %), et 10 % l'ont augmenté de 13 % (respectivement 29 %).

Les rémunérations des personnes qui ont changé d'entreprise pour raisons salariales augmentent plus fortement (figure 9). Si le bas de la distribution diffère peu, les écarts sont en revanche plus marqués en haut de la distribution : 30 % d'individus connaissent une hausse du salaire supérieure à 30 % si le motif est lié à la rémunération, à 21 % dans le cas de l'intérêt du travail, à 20 % pour des raisons géographiques et à 14 % pour les conditions de travail. ■

9. Variation du salaire mensuel selon le motif de démission



Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif en emploi à la première et la dernière interrogation ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.

Lecture : le 7^e décile de la variation du salaire mensuel des démissionnaires pour raison salariale est de 30 %. Ainsi, près d'un tiers de ces démissionnaires connaissent une augmentation salariale d'au moins 30 %.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

Pour en savoir plus

Abowd J.M., Kramarz F., Margolis D., « High wage workers and high wage firms », *Econometrica*, n° 67(2), pp. 251-333, 1999.

Abowd J.M., Kramarz F., Roux S., « Wages, mobility and firm performance: advantages and insights from using matched worker-firm data », *The Economic Journal*, n° 116, pp. 245-285, 2006.

Aeberhardt R., Pouget J., « Comment expliquer les disparités salariales », *Insee Références Les salaires en France*, 2006.

Aeberhardt R., Marbot C., « Évolution de l'instabilité sur le marché du travail français au cours des trente dernières années », *Courrier des statistiques* n° 129, Insee, 2010.

Afsa-Essafi C., « Les modèles Logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications » *Document de travail*, série Méthodologie statistique, n° 0301, Insee, 2003.

Amossé T., « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première* n° 921, 2003.

Bessière S., Pouget J., « Les carrières dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », *Insee Références Les salaires en France*, 2007.

Frisch J., « La mobilité des différentes catégories professionnelles selon la formation et la taille de l'établissement d'arrivée, 1959-1964 », Paris, Commissariat général du plan et de la productivité, Centre national de la recherche scientifique, Centre d'étude sociologique, 1969.

Thélot C. « Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964 », *Économie et statistique* n° 51, p. 3-32, Insee, 1973.