



HAL
open science

Formation professionnelle continue et transitions professionnelles : premières pistes de réflexion

Johanna Durand

► **To cite this version:**

Johanna Durand. Formation professionnelle continue et transitions professionnelles : premières pistes de réflexion. 2006. halshs-00116704

HAL Id: halshs-00116704

<https://shs.hal.science/halshs-00116704>

Preprint submitted on 27 Nov 2006

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Séminaire de thèse 1
28 Juin 2006

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET
TRANSITIONS PROFESSIONNELLES :
PREMIERES PISTES DE REFLEXION

Johanna Durand

Table des matières

1. INTRODUCTION : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES.....	3
<i>1.1. Etudier la FPC et le lien entre FPC et transitions.....</i>	<i>3</i>
<i>1.2. Question de recherche.....</i>	<i>4</i>
2. HYPOTHESES ET CATEGORISATION DES TRANSITIONS.....	6
<i>2.1. Quelles sont les hypothèses ?.....</i>	<i>6</i>
<i>2.2. Définition et utilisation des termes d'analyse.....</i>	<i>6</i>
3. ETAT DES LIEUX DU TRAITEMENT DES LIENS ENTRE TRANSITIONS ET FPC DANS LA LITTERATURE.....	9
<i>3.1. Les effets de la formation sur les transitions professionnelles.....</i>	<i>9</i>
<i>3.2. Le débat sur la question de l'instabilité de l'emploi.....</i>	<i>10</i>
4. L'APPORT DES MARCHES TRANSITIONNELS DU TRAVAIL DANS L'ANALYSE DU LIEN ENTRE FPC ET TRANSITIONS.....	12
<i>4.1. Prémisses des MTT.....</i>	<i>13</i>
4.1.1. Quels constats sur le marché du travail ?.....	13
4.1.1.1. <i>Quels constats ?.....</i>	<i>13</i>
4.1.1.2. <i>Quels fondements à ces constats ?.....</i>	<i>14</i>
4.1.2. Quelle place dans la littérature théorique ?.....	14
<i>4.2. Définition et problématique.....</i>	<i>14</i>
4.2.1. Qu'est ce que les MTT ?.....	14
4.2.2. Quelles sont les transitions étudiées par les MTT ?.....	15
4.2.3. Les transitions critiques et la gestion des risques.....	16
<i>4.3. Les MTT et les transitions emploi-formation : Schömann et O'connell.....</i>	<i>18</i>
<i>4.4. Discussion autour des MTT.....</i>	<i>19</i>
4.4.1. Retour sur le cadre d'analyse des MTT.....	19
4.4.2. Débat et utilisation des marchés transitionnels.....	19
5. CONCLUSION : PERSPECTIVES D'AVANCEMENT SUR LE PLAN THEORIQUE ET EMPIRIQUE.....	20

1. Introduction : La formation professionnelle continue dans les trajectoires professionnelles

1.1. Etudier la FPC et le lien entre FPC et transitions

Au-delà d'un enjeu en terme de compétitivité économique incluant l'étude de modèles d'organisation du travail, de compétences et l'appropriation de nouveaux savoirs, la gestion de l'emploi et des mobilités, la formation professionnelle continue (FPC) peut être analysée dans le cadre de la lutte contre les exclusions et la pauvreté.

La FPC est au cœur des débats depuis plusieurs décennies. Elle est le fruit en France d'une construction progressive depuis le début du XX^e siècle (Loi Astier de 1919). Ses fondements actuels de mise en œuvre sont basés sur l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de la loi du 16 juillet 1971 qui en a découlé. Les réformes qui ont suivi ont tout d'abord confié aux régions de plus grandes compétences dans le domaine du financement et du contrôle (Loi de décentralisation de 1982 et 1983) et le développement de la formation professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans (Loi quinquennale de 1993). Ensuite, la concertation régionale, le financement de l'apprentissage et la validation des acquis de l'expérience instaurés par les lois de modernisation sociale et de démocratie de proximité de 2002 ont renforcé ce processus.

Entre les années 70 et aujourd'hui, la logique de promotion sociale caractérisant la problématique de la FPC s'est réduite dans les pratiques (comme la diminution de l'offre de FPC promotionnelle, la fermeture de centres de formation...). Avec la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social de mai 2004 sur la FPC (droit individuel à la formation, contrat de professionnalisation, accroissement de l'effort financier des entreprises et réorganisation des conditions de la mutualisation des fonds) qui tente de combler cette réduction, la problématique de la FPC se caractérise par une logique de formation tout au long de la vie, mettant ainsi l'accent sur le maintien des compétences (garant du maintien dans l'emploi).

Aux questions, qui se forme ? comment se forme t-on ? pourquoi se forme t-on ? Combien d'individus se forment ? s'ajoute une question de temps. Quelle durée de FPC prendre en compte et quel est l'intervalle de temps après le passage en FPC sur lequel on peut mesurer les effets *ex post* ? Cette question du temps entre le passage en FPC et l'effet de la FPC est importante¹.

Pour étudier ces questions, il est essentiel d'étudier le lien entre la FPC et les trajectoires professionnelles individuelles. Dans un rapport pour le Commissariat Général au Plan, Germe, Montchatre et Pottier (2003) préconisent une analyse macroéconomico-sociologique des liens entre formation continue et trajectoires professionnelles : « *articulation entre une formation continue (repérée par sa nature, son objet, sa durée, ses objectifs), les publics qui y recourent (qui prend l'initiative : l'individu ou l'employeur ?) et leurs attentes (pourquoi s'inscrire dans cette formation ?), le déroulement de la formation (a t-elle correspondu aux attentes des individus ?), et les effets à court et moyen terme.* » (p.83)

Dans un contexte d'évolution des normes d'emploi et de diversification de la demande de travail, les trajectoires professionnelles sont de plus en plus marquées par des transitions. Pourtant, on connaît mal la nature exacte des changements de situation professionnelle en France. D'ailleurs, il

¹ Cf. à ce sujet Chardon O. et Zamora P. (2005) qui montrent que l'impact de la formation sur les carrières professionnelles « *ne peut réellement s'observer qu'au bout d'une durée suffisamment longue* » (p.94).

est difficile d'« *apprécier la part de la population active qui se trouve actuellement enfermée dans des trajectoires précaires* » et « *comment elle évolue dans le temps* » (Germe et al., 2003, p.80).

1.2. Question de recherche

Dans une problématique de structuration du marché du travail, l'objectif de notre recherche est d'analyser le rôle de la formation professionnelle continue dans les inflexions positives ou négatives de trajectoires professionnelles individuelles. On examine, d'un côté, comment la FPC permet d'engendrer des transitions positives et de l'autre, en quoi elle atténue l'ampleur de basculements négatifs.

Etudier les liens entre FPC et trajectoires professionnelles permet d'envisager la FPC en tant qu'instrument de protection face aux risques professionnels². La notion de risques professionnels concerne ici les risques d'emplois comme le déclassement, le risque de perte d'emploi, l'instabilité professionnelle ou la précarité du travail. Ainsi, il s'agit d'appréhender la formation continue en tant que dispositif de protection face aux mobilités descendantes et de levier vers des mobilités ascendantes³. On analyse donc l'impact de la formation anticipatrice sur les parcours individuels (en terme monétaires et hiérarchiques et en terme de valorisation dans l'emploi, de responsabilités, de stabilité dans l'emploi et de conditions de travail...). Une FPC anticipatrice se définit, d'un côté, par le fait de diminuer le risque de mobilité descendante (au niveau du marché du travail des institutions, de l'entreprise) et, de l'autre, par le fait de doter le salarié d'une protection qui lui permettrait, entre autre, de se reconverter en cas de perte d'emploi (au niveau de l'individu). Les différents types de FPC qui permettent à l'entreprise et/ou au salarié de faire face aux imprévus professionnels devront être spécifiés. De même, le rôle de la FPC accompagnatrice devra être considéré.

Ainsi, nous n'examinons pas l'impact de l'appartenance à une trajectoire professionnelle sur l'accès à la formation continue mais l'impact de la formation continue sur les trajectoires professionnelles. La formation professionnelle continue permet-elle de construire des trajectoires non-précaires ? de modifier les trajectoires précaires ? de sortir de trajectoires précaires ? En quoi la FPC permet-elle aux individus de se stabiliser dans l'emploi non précaire ?

La précarité⁴ est mesurée selon le statut, mais c'est l'enchaînement de situation de précarité qui définit une trajectoire précaire. Les trajectoires précaires correspondent aux trajectoires marquées par des mobilités descendantes (verticales du type passage au chômage ou passage à l'emploi précaire et horizontales du type changement de poste ou changement conjoncturel).

² Cette hypothèse sera examinée sous condition de durée, de nature (et d'autres variables) de la FPC mais aussi en fonction de questions de temps.

³ Les définitions des termes utilisés dans cette présentation de ma problématique (transitions positives, mobilités ascendantes, mobilités descendantes...) sont définies dans la section 2.2: « Définition et utilisation des termes d'analyse ».

⁴ La précarité n'est pas un statut ni une situation mais un rapport social (Potvin et alii, 1999) : « *ce rapport est précaire quand le travailleur n'a pas le contrôle sur sa trajectoire professionnelle, c'est à dire quand il ne peut accéder à un travail satisfaisant ou quand il ne peut le conserver quand il en a un* ». Il différencie la stabilité du travail et la qualité des emplois. Dès lors, on définit « *les travailleurs précaires comme ceux qui manquent de contrôle sur leur trajectoire professionnelle, c'est à dire qui sont incapables de se trouver un bon emploi ou de le conserver, ou encore de quitter un mauvais emploi pour un meilleur.* »

Ainsi, la précarité de l'emploi est liée à l'instabilité de l'emploi : « *un salarié est précaire lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel* » (Paugam, 2002) et la précarité du travail est liée à l'insatisfaction du travail : « *un salarié est précaire lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise* » (Paugam, 2002).

Ainsi, nous étudions, d'un coté, l'effet de la FPC sur la promotion professionnelle, sur les mobilités professionnelles ascendantes verticales (en terme de salaire ou de hiérarchie) et sur les mobilités professionnelles ascendantes horizontales (en terme de stabilisation dans l'emploi et condition de travail) qui n'auraient pas eu lieu sans FPC en amont.

De l'autre coté, nous analysons l'effet de la FPC sur les inflexions négatives donc sur le non-basculement dans le chômage dû à une formation en amont, la diminution du temps de passage par le chômage ou encore une mobilité descendante moins importante que s'il n'y avait pas eu de formation continue en amont ; mobilité descendante verticale (en terme de salaire ou hiérarchique) ou horizontale (en terme de précarité de l'emploi ou précarité du travail). Dans cette seconde perspective, il ne s'agit pas d'étudier les transitions du chômage vers l'emploi mais les transitions de l'emploi « stable et satisfaisant » vers le chômage ou vers l'emploi « insatisfaisant ou instable ». Ce travail ne porte donc pas spécifiquement sur les chômeurs car l'objet d'étude n'est pas les sorties du chômage. Il ne s'agit pas de comprendre l'impact de la précarité sur l'accès et les pratiques de formation donc d'envisager la formation continue comme gestion du chômage ou outil de sortie de chômage (formation continue réparatrice)⁵. Notre champs d'étude concerne d'un coté, les individus qui ont des mobilités et en particulier des transitions à risque et, de l'autre, les individus qui se trouvent sur un segment de l'emploi où le risque de basculement négatif est imprévisible *ex-ante* :

- Soit le risque de perte d'emploi est connu à l'avance par le salarié, c'est un risque structurel à ce poste, à ce secteur, à cette branche, à cette entreprise (ou à l'individu).
- Soit le risque de perte d'emploi est conjoncturel, non prévisible par le salarié ; il peut être dû soit à un choc extérieur à l'entreprise, au secteur, à la branche, soit interne à l'entreprise (profit, restructuration, OPA, choc technologique comme progrès technique...)⁶

Ainsi, nous étudions les effets de la FPC sur les mobilités ascendantes et sur la diminution des risques de basculements négatifs⁷. De plus, comme il s'agit d'analyser les liens entre la formation professionnelle continue et les transitions professionnelles, d'après l'hypothèse de récurrence du passage en FPC (Béret et Dupray, 1998), il est nécessaire d'étudier des trajectoires de FPC. En effet, c'est la répétition du passage en formation continue qui conditionne sa valorisation.

L'Apport de la thèse se situe alors en terme de caractérisation plus fine de la nature des mobilités et du moment où ont lieu les FPC dans la trajectoire. Quel type de FPC permet d'anticiper et de protéger des risques professionnels ? Les FPC longues protègent-elles plus ? Les FPC avant basculement dans le chômage ont-elles un effet sur une sortie plus rapide du chômage après coup ? Les politiques publiques permettent-elles d'avoir des FPC plus anticipatrices que d'autres ?⁸

⁵ Cf. Perez et Thomas (2004) étudient l'impact de la précarité sur l'accès et les pratiques de formation et montrent que les précaires ont moins accès aux formations courtes en entreprises et aux formations qualifiantes de l'Etat.

⁶ La notion de « risque » est à approfondir. Définir les risques professionnels : perte d'emploi, déclassement, instabilité ...

⁷ Et, pour « référence » les trajectoires professionnelles sans basculement (A discuter).

⁸ Donc les hypothèses sur les effets de la FPC varient en fonction de la nature et de la temporalité des FPC.

2. Hypothèses et catégorisation des transitions

2.1. Quelles sont les hypothèses ?

Pour mieux comprendre les trajectoires des individus, il sera nécessaire d'analyser le cadre dans lequel ces mobilités opèrent; il faudra comprendre les trajectoires en fonction de l'état du marché du travail à un moment donné, du type d'opportunités effectives, des règles qui sous tendent ces opportunités. Notre objectif est de tester les effets de la FPC sur les trajectoires professionnelles en considérant la nature de la FPC et le moment auquel elle opère dans la trajectoire.

Les transitions, analysées en terme de processus, permettront de définir un certain nombre de sous-segments sur le marché du travail. Ainsi, la FPC n'entraîne pas les mêmes effets en fonction des sous-segments sur lesquels on se trouve sur le marché du travail ni même en fonction du moment où l'on se trouve dans les transitions. A chaque segment de l'emploi correspond certains types de FPC, de mobilités et de publics. Les effets de la FPC dépendent du type de segments de l'emploi, de la nature de la FPC, du type de publics et du type de mobilités.

A partir des croisements entre ces différentes variables, nous pourrions formuler plusieurs hypothèses sur le rôle de la FPC dans certaines transitions. Dans une logique de récurrence du passage en formation, nous pourrions ainsi tester l'hypothèse que la FPC anticipatrice a un rôle plus stabilisateur dans l'emploi salarié que la FPC accompagnatrice ou réparatrice.

2.2. Définition et utilisation des termes d'analyse

A ce stade de notre recherche, les transitions professionnelles sont analysées en terme de processus et correspondent ainsi à des mobilités professionnelles.

D'après les Marchés Transitionnels du Travail (MTT), les transitions sont des positions temporaires correspondant à des mobilités appartenant aux champs⁹ principaux sur le marché du travail.

Pour Germe et *al.* (2003), la mobilité professionnelle désigne « *les mouvements affectant la population active et se traduit par des changements d'emploi, d'entreprise ou de catégorie socioprofessionnelle des individus* ». Cette définition correspond à un changement de situation professionnelle sur le marché du travail et ne prend pas en compte les changements de conditions de travail ni de stabilité de l'emploi du salarié.

De même, Dupray (1998) définit les mobilités professionnelles comme un flux, un mouvement, un passage entre deux états. Il construit une typologie de flux de mobilité d'emploi en emploi sans passage par le chômage et explique que la mobilité professionnelle englobe les changements de statut sur le marché du travail.

⁹ Ces champs de transitions sur le marché du travail sont aux nombres de cinq (voir section 4.2.2)

- Au sein même du marché du travail
- Entre le marché du travail et le système de formation (initiale ou continue).
- Entre le marché du travail et la retraite (progressive ou totale).
- Entre le marché du travail et le chômage.
- Entre le marché du travail et des activités non-marchandes utiles socialement comme le bénévolat, les tâches domestiques et familiales, le militantisme.

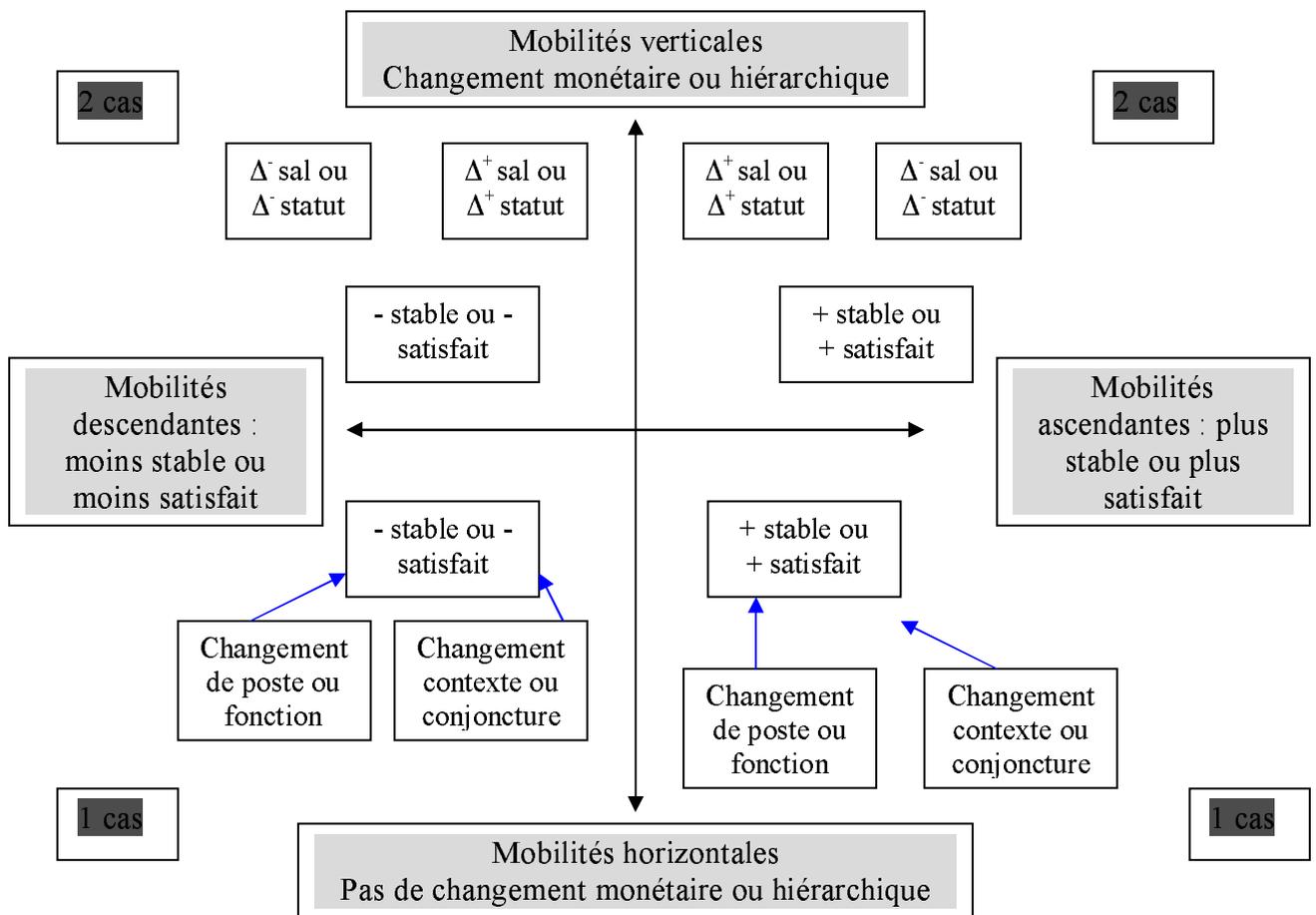
Il n'est pas fait référence à des changements dans la stabilité de l'emploi ou dans la satisfaction dans le travail mais seulement à des changements monétaire ou hiérarchique.

Nous développons cette définition en décrivant les mobilités professionnelles par deux indicateurs. A des changements monétaires ou hiérarchiques (indicateur de gain), nous ajoutons un indicateur de « qualité de l'emploi » prenant deux modalités (mobilités ascendantes ou descendantes) pour mesurer les changements de conditions de travail et d'emploi.

L'hypothèse sous jacente est que le critère de « qualité de l'emploi » a plus de poids que la variable de gain. Dans certain cas, l'indicateur de « qualité de l'emploi » englobe le critère de gain : on peut avoir une amélioration de ses conditions de travail grâce à une hausse de salaire. Cependant, ce n'est pas systématique ; cette stabilisation ou amélioration des conditions de travail peut se faire par d'autres critères (indicateur de qualité de l'emploi).

La typologie des mobilités pourrait poser problème si l'on considère qu'une mobilité ascendante est forcément verticale. Dès lors, ascendant serait un sous critère de vertical. Et réciproquement pour descendant. Cependant, on peut avoir une amélioration de ces conditions de travail ou une stabilisation dans son emploi sans pour autant avoir une hausse de salaire ou une promotion. Il faudra définir des critères objectifs de qualité de l'emploi. Symétriquement, une hausse de salaire ou une promotion n'entraîne pas forcément (même si c'est souvent le cas) d'amélioration des conditions d'emploi ; par exemple si elle est accompagnée d'une hausse des responsabilités plus que proportionnelle, d'un déplacement géographique, de conditions de travail moins favorables à l'épanouissement du salarié...

Les 6 types de mobilités professionnelles possibles envisagées



Une mobilité ascendante se définit à partir d'un indicateur de « qualité de l'emploi ». Cette qualité est caractérisée par une combinatoire de critères tels que la stabilité de l'emploi et la satisfaction dans le travail (les conditions de travail, le bonheur au travail,...) donc la non-précarité de l'emploi et du travail. De nombreux travaux utilisent des critères de qualité de l'emploi. On peut citer à titre d'exemple le rapport des cahiers de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2002)¹⁰.

Cette mobilité ascendante est soit verticale donc accompagnée d'un changement monétaire ou hiérarchique (d'une hausse de salaire, ou hausse PCS/statut, responsabilités) soit horizontale donc sans changement monétaire ni hiérarchique mais avec changement de fonction ou de poste (ou une baisse du risque de perte d'emploi dans l'entreprise, le secteur ou la branche). Ce critère vertical/horizontal est un indicateur de gains.

De façon similaire, une mobilité descendante se définit comme un indicateur de « qualité de l'emploi ». Il est caractérisé par une combinatoire de critères tels que l'instabilité de l'emploi et/ou l'insatisfaction dans le travail (dégradation des conditions de travail,...) donc la précarité de l'emploi et/ou du travail. Cette mobilité descendante est soit verticale donc accompagnée d'un changement monétaire ou hiérarchique (d'une baisse de salaire, ou baisse PCS/statut, responsabilités) soit horizontale donc sans changement monétaire ni hiérarchique mais avec changement de fonction ou de poste (ou une hausse du risque de perte d'emploi dans l'entreprise, le secteur ou la branche).

Les mobilités ascendante verticale, ascendante horizontale, descendante verticale ou descendante horizontale peuvent être internes ou externes à l'entreprise. Les mobilités externes peuvent se faire avec ou sans passage significatif par le chômage. De plus, toute mobilité peut se faire avec ou sans reconversion professionnelle (par exemple en changeant de poste ou de fonction ou encore en suivant une promotion sociale ou un déclassement). On peut donc avoir une mobilité ascendante horizontale c'est à dire une mobilité sans changement de gains (en terme de poste, salaire...) mais avec une valorisation dans l'emploi (en terme de stabilisation dans l'emploi ou de satisfaction dans le travail).

Les indicateurs de mobilités sont alors verticale/horizontale, descendante/ascendante, avec ou sans reconversion, interne/externe et dans le cas de mobilités externes, avec ou sans passage significatif par le chômage¹¹.

Nous étudions les transitions de l'emploi vers l'emploi, de l'emploi vers l'emploi avec passage au chômage, de l'emploi au non-emploi. Une fois les trajectoires professionnelles construites, nous étudions les trajectoires de FPC dans ces trajectoires professionnelles.

D'après la typologie de relations salariales de Germe, Montchatre, Pottier (2003), nous étudions les *stables* qui allie flexibilité interne et gestion des compétences (ou aussi nommés, d'après Beffa, Boyer et Touffu (1999), la nouvelle « stabilité polyvalente »), les *instables non-précaires* et les *instables précaires*. Nous pouvons joindre à cette typologie les « stables précaires ».

Légende du tableau ci-dessous :

Pour Germe, les mobilités sont : $E \rightarrow E$, $E \rightarrow C$, $C - E - C$: chômage récurrent, $C \rightarrow E$

Dupray s'intéresse aux mobilités dans l'emploi (sans différenciation dans les conditions d'emplois) donc il observe \rightarrow

L'Horty regarde le non emploi donc \rightarrow
Maurin (2002) : (sans distinction dans l'emploi) $E \rightarrow C$

¹⁰ Il faudra approfondir cette notion de qualité de l'emploi

¹¹ La question importante des mobilités voulues/subies reste, à ce stade de la recherche, en suspens.

Les marchés transitionnels prennent en compte l'ensemble des mobilités (dans 5 postes de transitions) et ventilent, en plus, l'inactivité.

M → mobilité	E_s → emploi stable et satisfaisant
I → interne	E_p → emploi « précaire »
E → externe	C → Chômage
H → horizontale	I → inactivité
A → ascendante	F → formation
D → descendante	

Les différentes mobilités entre Emploi / Chômage / Inactivité / Formation
entre l'année t et l'année t+1

année t+1 année t		Emploi				Non-emploi		
		Non-précaire (s)		Précaire (p)		Chômage	Inactivité	Formation
		Emploi i	Emploi j	Emploi i	Emploi j			
Emploi i	Non-précaire (s)	$E_s \rightarrow E_s$ MI?	$E_{is} \rightarrow E_{js}$ MEH A?	$E_{is} \rightarrow E_{ip}$ MIVD	$E_{is} \rightarrow E_{jp}$ MEVD	$E_s \rightarrow C$	$E_s \rightarrow I$	$E_s \rightarrow F$
	Précaire (p)	$E_{ip} \rightarrow E_{is}$ MIVA	$E_{ip} \rightarrow E_{js}$ MEVA	$E_{ip} \rightarrow E_{ip}$ MI?	$E_{ip} \rightarrow E_{jp}$ MEH	$E_p \rightarrow C$	$E_p \rightarrow I$	$E_p \rightarrow F$
Chômage		$C \rightarrow E_s$		$C \rightarrow E_p$		Reste dans le chômage $C - E - C$ $C - C - C$	$C \rightarrow I$ donc sort de la population active	$C \rightarrow F$
Inactivité dont : retraite et activités non-marchandes		$I \rightarrow E_s$		$I \rightarrow E_p$		$I \rightarrow C$	Hors population active	$I \rightarrow F$
Formation		$F \rightarrow E_s$		$F \rightarrow E_p$		$F \rightarrow C$	$F \rightarrow I$	$F \rightarrow F$

← Trajectoires précaires →

3. Etat des lieux du traitement des liens entre transitions et FPC dans la littérature

3.1. Les effets de la formation sur les transitions professionnelles

Les effets de la FPC ne seront pas seulement appréciés en terme de salaires qui sont par ailleurs assez bien connus en France : l'impact de la formation continue sur les salaires varie de 0-2% (Goux et Maurin, 1997) à 14-15% (Bollenot -1998, Crocquey -1995, Paul -1999) en fonction des méthodes utilisées et des variables retenues.

Goux et Maurin (1997), à partir de l'enquête FQP 1993, étudie les effets de la FPC, financé par l'entreprise, sur les salaires, dans le secteur privé. Ils montrent que la prise en compte d'un biais de sélection annule les effets de la FPC sur les salaires. En effet, il existe un effet de composition (50% de la hausse de salaire est due au fait que l'entreprise paye mieux ses salariés que d'autres

entreprises) et un effet de sélection (50% due au fait que ce sont déjà les meilleurs salariés qui accèdent à la formation). Pour Béret et Dupray (1998), à partir de FQP 1977 et 1993, la formation continue montre une influence salariale de faible ampleur; c'est la répétition du passage en formation continue qui valorise ses effets.

Pour Dubar et Podevin (1990), Crocquey (1995) et Méhaut (1996), entre 1977 et 1993, les effets de la FPC se sont dégradés ; la FPC est moins rentable. Cependant pour Crocquey (1995) les effets sur la carrière sont très faibles à court terme mais sur le long terme l'impact salarial est plus important : 14% de hausse de salaire en moyenne.

De plus, la FPC a des effets positifs sur la mobilité ascendante interne à l'entreprise et sur la stabilisation du salarié dans l'entreprise (Béret et Dupray –1998, Dupray et Hanchane – 2001, Dupray –2002, Dupray –2005). Dupray (2002) montre que la FPC des salariés du secteur privé augmente les probabilités de changements secteurs, postes sur marché interne mais n'a pas d'effet sur les salariés qui suivent des mobilités externes. Dupray (2005), à partir de l'enquête Génération 98 à 5 ans, montre que la formation continue entraîne une hausse des mobilités internes et qu'un faible accès à la formation continue est suivi de plus de changements d'employeurs. Les mobilités externes concernent surtout les jeunes les moins qualifiés alors que les mobilités internes sont effectuées par des jeunes mieux diplômés et qui ont de meilleures conditions de travail.

Nous savons aussi que la FPC est une condition nécessaire mais pas suffisante pour la mobilité (Béduwé, 1992). La question des liens entre FPC et changements de trajectoire doit être approfondie. Nous étudions donc les effets de la FPC, à partir d'une combinatoire de critères individuels et institutionnels, sur le maintien dans la stabilité de l'emploi. Il s'agit aussi de comprendre l'effet différentiel de la FPC sur le passage par le chômage (accès et durée) : d'un côté, les mobilités externes avec passage significatif au chômage, de l'autre, sans passage significatif par le chômage.

3.2. Le débat sur la question de l'instabilité de l'emploi

Une fois les mobilités définies, se pose la question de la stabilité de l'emploi en France. Les constats à ce sujet varient selon le choix de la définition, la source de données utilisée ou encore la période considérée.

L'instabilité professionnelle se définit soit:

- comme hausse des passages par le chômage (Amossé -2003, Maurin -2002)

La stabilité en emploi correspond au fait d'être en emploi en opposition au fait d'être au chômage : sur une période donnée, il s'agit de minimiser les passages par le chômage. (E→C)

- comme risque de perte d'emploi (L'Horty, 2004)

L'instabilité de l'emploi correspond « à la part des personnes sans emploi ou au chômage parmi les personnes qui occupaient un emploi l'année précédente ». Pour L'Horty, l'instabilité de l'emploi correspond aux transitions entre emploi et chômage et entre emploi et inactivité (E → C et E → I). L'instabilité de l'emploi fait donc référence au risque de perdre son emploi.

- comme hausse des mobilités (quelles qu'elles soient)

La stabilité d'un individu en emploi peut se définir par le nombre de mobilités qu'il effectue sur une période donnée : la stabilité de l'emploi correspond alors à la minimisation des mobilités dans l'emploi (quelles que soient ces mobilités).

- comme hausse des formes particulières d'emploi dans l'emploi salarié

La stabilité de l'emploi se définit comme une situation de l'emploi correspondant à une norme établie comme un temps complet en CDI.

Germe *et al.* (2003) relèvent deux questions récurrentes sur l'instabilité de l'emploi :

- Y a-t'il instabilité croissante « tendancielle » de l'emploi ? ou une stabilité tendancielle ?
- Toutes les catégories de main d'œuvre sont-elles égales faces à l'instabilité et la stabilité professionnelle? Comment l'instabilité touche-t-elle les différentes catégories de main d'œuvre ?

De nombreux auteurs¹² font le constat d'une hausse structurelle de l'instabilité des emplois. Pour Cahuc et Zylberberg (2004), les emplois n'ont pas vocation à être stables. Chaque jour de nombreux emplois sont créés et détruits (70% des embauches sont des CDD et 1/3 des ces embauches deviennent emplois stables). Dans un contexte de fortes incertitudes, la sécurisation des trajectoires professionnelles passe par une assurance chômage conséquente mais aussi par le principe d'engagement mutuel. En règle générale, pour sécuriser les trajectoires, il faut alors accompagner l'activité de recherche d'emploi et accompagner les décisions de création et destruction d'emplois. Pour Maurin (2002), au-delà des fluctuations conjoncturelles, il existe une hausse de l'instabilité dans l'emploi (entre les années 80 et 90) car hausse du risque de passage par le chômage.

Maurin explique que toutes les catégories socioprofessionnelles sont touchées par la montée de l'instabilité de l'emploi. Amossé (2003) arrive à la même conclusion tout en montrant les différences d'intensité des mobilités entre qualifiés et non qualifiés. Pour Maurin, on assiste à un déclin des marchés internes. L'étude des stocks en emploi montre que l'ancienneté moyenne des salariés n'a pas bougé depuis le début des années 90. Mais le risque du chômage devient le même pour les anciens salariés que pour les nouveaux embauchés.

L'Horty (2003) discute des travaux de Peter Auer¹³, entre 2000 à 2002, sur la stabilité de l'emploi et montre que les statistiques utilisées ne permettent pas de prouver une stabilité de l'emploi. Auer *et al.* expliquent que malgré la segmentation du marché du travail, il n'y a pas d'instabilité croissante de l'emploi. L'Horty note alors que cette conclusion va à l'encontre de l'opinion publique. En effet, l'impression d'une hausse de l'insécurité de l'emploi est répandue. Il soulève alors les difficultés statistiques pour mesurer empiriquement la stabilité de l'emploi en réexaminant deux types d'indicateurs utilisés par le BIT (et sur lesquels se base Auer *et al.*) : l'ancienneté moyenne et les données de flux (taux de sortie de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité). L'Horty explique que la fenêtre temporelle utilisée par Auer est trop mince.

Ainsi, dans un 2nd papier, L'Horty (2004) évalue l'instabilité de l'emploi en France et « sa diffusion au sein des différentes catégories de main d'œuvre ». Pour L'Horty, l'indicateur retenu pour mesurer l'instabilité de l'emploi (le risque de perte d'emploi) est donc le taux de transition de l'emploi au non-emploi. Il s'agit de comprendre les départs volontaires. Il conclut qu'il n'y a pas de croissance de l'instabilité de l'emploi, cependant, les différentes catégories de main d'œuvre voient leur risque de se retrouver au chômage converger. Donc, les « fixistes » ont raison de parler de stabilité de l'emploi et les « évolutionnistes » de dire que le risque de chômage se diffuse à toutes les catégories de main d'œuvre même si l'écart entre les catégories reste marqué.

Ramaux (2006) montre que ces indicateurs ne sont pas robustes. Seuls les taux d'ancienneté et taux de rétention sont opérationnels. Ramaux se base alors sur les travaux d'Auer et Cazes (2003) sur l'ancienneté moyenne dans les années 90¹⁴. L'ancienneté moyenne en France en 2000 était de 11,1 ans (10,7 en 1995 ; 9,5 ans en 1982). Les indicateurs en terme de position d'un individu d'une

¹² On peut citer, entre autre, Méda et Minault (2005), Givord et Maurin (2004), le rapport Vivier (2003), Behaghel (2003), rapport Supiot (1999)...

¹³ Auer (2002), Auer, Cazes et Spezia (2001), Auer et Cazes (2000)

¹⁴ Ces données rejoignent celles de Auer et Cazes (2000) et celles du BIT (1996) et celles de Auer, Cazes et Spezia (2001) sur la décennie 80.

année sur l'autre que ce soit en emploi, au chômage ou en inactivité (Maurin -2002, Germe et *al.* -2003, L'Horty -2004) sont des indicateurs « d'instabilité professionnelle » ou de « fragilisation des personnes » sur le marché du travail. Pour Ramaux, il n'y a pas de hausse de l'instabilité de l'emploi car la durée du lien d'emploi n'a pas baissé depuis 20 ans. Certes il y a une hausse des mobilités subies mais il y a baisse des mobilités volontaires (en période de chômage, ce qui est le cas depuis 20 ans). Cette tendance s'inverse en période de conjoncture favorable où les mobilités subies diminuent et les mobilités volontaires augmentent. Le lien d'emploi est un lien juridique basé sur les mobilités externes. En effet, Ramaux définit la permanence du lien d'emploi comme le fait de rester employé dans la même entreprise. Le salarié peut cependant suivre des mobilités internes à l'entreprise (poste de travail, changement d'établissement). Ainsi, la stabilité de l'emploi est « *la durée du lien d'emploi au sein d'une même entreprise* » (Ramaux, 2006, p.35) donc le fait de rester employé dans la même entreprise.

Il montre qu'il y a développement de la segmentation de l'emploi avec des indicateurs de qualification et d'âge et « *transformation sous la pression du chômage, des formes de la mobilité, avec une baisse des démissions et le développement de la précarité, qui prévaut* » (Ramaux, 2006, p.23).

4. L'apport des Marchés Transitionnels du Travail dans l'analyse du lien entre FPC et transitions

Notre problématique pose la question des « instables ». Ainsi, pour une partie des salariés qui se situent sur des segments de l'emploi à risque, la question de la formation continue ne peut se poser dans les seuls termes d'un choix individuel d'investissement éducatif. L'étude des inflexions de trajectoires professionnelles, en particulier, l'analyse des mobilités externes dépasse la sphère de l'entreprise. Les inflexions de trajectoire dépendent également de facteurs collectifs et peuvent être imposées aux individus (ils ont alors des mobilités subies). Les mobilités professionnelles, analysées sur l'ensemble du cycle de vie professionnel, sont le fruit des stratégies employeurs, individuelles et de l'intervention des institutions.

Ainsi, il est difficile pour les entreprises d'anticiper à long terme la question des transitions individuelles. Elles ne sont pas dans une logique de transitions individuelles mais d'efficacité gestionnaire donc dans un modèle de l'entreprise efficace qui pousse le salarié à gérer lui-même son employabilité.

Comme nous l'avons vu dans l'introduction, avec la loi de mai 2004 sur la FPC, l'accent est mis sur le maintien des compétences (garant du maintien dans l'emploi). La question de la transférabilité du droit individuel à la formation (DIF) ou encore l'exemple des « périodes de professionnalisation » dont l'objectif est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée sont emblématiques de cette nouvelle logique.

Dans la mesure où les entreprises ne peuvent pas anticiper ou gérer seules les transitions étudiées, il existe d'autres acteurs transversaux à l'entreprise qui peuvent anticiper ces transitions. Ainsi, les MTT expliquent que suite aux défaillances de marché, les politiques publiques ont un rôle à jouer dans la gestion et l'anticipation des transitions individuelles en outillant non seulement le marché mais aussi l'individu pour le protéger des risques professionnels. La FPC peut permettre d'équiper l'individu dans sa trajectoire sur le marché du travail ; elle peut donc être étudiée comme un outil des politiques publiques et des

partenaires sociaux (action publique¹⁵). Il paraît ainsi indispensable de prendre en compte le rôle des politiques publiques de formation¹⁶.

4.1. Prémisses des MTT

Nous verrons ici quels constats les MTT font du marché du travail, en nous concentrant sur le marché du travail français. Aussi, nous discernerons sur quoi sont basés ces constats (quels fondements empiriques et théoriques). Puis nous distinguerons comment les MTT s'insèrent dans la littérature existante sur les mobilités.

4.1.1. Quels constats sur le marché du travail ?

4.1.1.1. Quels constats ?

Pour les MTT, nous assistons aujourd'hui à une dualisation (extension du marché secondaire et rétrécissement du marché primaire) à travers la hausse de la flexibilité et une diminution de la zone de régulation primaire. On flexibilise les marchés internes (MI) ; ces derniers sont perméables aux influences du marché. Examiner les règles sans regarder les structures de marché et les évolutions n'est donc pas pertinent. Les formes traditionnelles de stabilisation par le marché interne (la grande entreprise qui garde ses salariés) sont en crise. Le « noyau dur » des travailleurs stabilisés dans les MI traditionnels sont eux aussi mis en concurrence. Comment cela se traduit-il ? Gazier (2003) parle de l'érosion de l'ancienneté¹⁷, des cycles de production plus court, des salariés clients les uns des autres, d'une logique de compétence (à la place de qualification), du « benchmarking interne » donc une mise en concurrence des salariés.

Quelles sont les analyses possibles pour eux ? Il ne s'agit pas de supprimer le marché secondaire mais il ne doit pas être un lieu d'enfermement. De plus, les marchés primaires se sont contractés et l'ascenseur social ne fonctionne plus (Gazier, 2003). Dans ce cadre, la gestion prévisionnelle ne fonctionne pas car il n'y a pas d'horizon prévisible. L'hypothèse est que nous allons vers la « firme réseau » (Gazier, 2001). On passe d'une grille traditionnelle marché secondaire/marché primaire (donc il y a des gens stabilisés et des gens non stabilisés) à une grille complexe (la firme réseau). Aujourd'hui pour stabiliser les gens, on parle de mobilité. C'est un échange de sécurité contre subordination (Gazier, 2003). Comment stabiliser les gens dans ce nouveau cadre ? Les politiques de l'emploi doivent être réformées pour s'adapter aux entreprises réseaux. En effet, avant, les politiques de l'emploi permettaient de remettre les chômeurs dans l'emploi (image des marchés internes traditionnels), mais aujourd'hui, avec la variété contractuelle (la mise en concurrence des salariés) et l'enfermement dans la précarité ces politiques ne fonctionnent plus. Il faut s'intéresser aux mobilités des individus donc aux transitions.

Le point de départ de l'analyse en terme de MTT est la hausse de l'instabilité de l'emploi défini par l'augmentation du nombre de transitions et/ou par le nombre de contrat de travail atypique (CDD, temps partiel subi) dans l'ensemble des contrats de travail. Cette définition de l'instabilité de l'emploi varie en fonction des auteurs des MTT¹⁸. Cependant, ils notent que cette hausse de

¹⁵ L'action publique est la prise en charge par des acteurs collectifs d'action de biens commun ; c'est donc la combinaison des politiques publiques avec d'autres partenaires sociaux.

¹⁶ Les politiques publiques de formation doivent être définies. Pour l'instant les différents financements de la FPC sont : individus, entreprises, fonds mutualisés et pouvoirs publics au sens strict : Etat et régions.

¹⁷ Est-ce une baisse de l'ancienneté ou une baisse du rendement de l'ancienneté ? Quel est le statut de l'ancienneté dans l'évolution des carrières ?

¹⁸ Il faudra définir l'instabilité de l'emploi pour les différents courants des MTT (Gazier, Schmid...)

l'instabilité ne touche pas tous les salariés. Elle concerne en particulier les nouveaux entrants sur le marché du travail même si de nouveaux risques apparaissent pour les salariés stabilisés comme par exemple les « *salariés liés au rendement ou de fait de la négociation de concessions* » (Schmid, 2002, p.78). Ainsi, Schmid (2002, p.78) note « *même si des études approfondies portant sur l'ensemble des pays montrent qu'il ne semble pas y avoir de tendance alarmante vers une remise en cause structurelle de l'existence de relations d'emploi stables (Auer et Cazes 2000), on ne peut nier que les transitions autour du noyau des emplois stables augmentent* »¹⁹.

4.1.1.2. Quels fondements à ces constats ?

Sur quoi se fondent ces constats ?

Quelle justification empirique ?

L'analyse par les MTT des constats faits et de leurs fondements sur le marché du travail sera approfondie par la suite.

4.1.2. Quelle place dans la littérature théorique ?

Les MTT tentent de dépasser les analyses *insiders-outsiders* et celles de la segmentation qui sont pour eux des analyses statiques (Schömann et O'Connell, 2002). En effet, aucune des théories n'explique le processus dynamique sous-jacent à l'allocation des individus sur les différents segments ou encore comment, dans la théorie *insiders-outsiders*, les individus se forment sur le marché du travail. Une fois les *outsiders* identifiés, il faut expliquer les processus qui mènent à ces faits afin de prévenir des effets négatifs. Un des apports de l'analyse en terme de MTT est de rapprocher les niveaux micro et macro dans l'analyse des flux de mobilités sur le marché du travail.

De plus, malgré les nombreuses avancées scientifiques faites sur les données et les méthodes longitudinales, la plupart des travaux se basent sur les théories existantes mettant l'accent sur le niveau d'éducation, les revenus et le statut dans l'emploi ; ainsi, peu ont appliqué les méthodes longitudinales aux sciences sociales.

Ici encore, de nombreuses questions restent en suspens et devront être traitées : quelle confrontation des MTT aux autres théories (capital humain, segmentation, signal) ? En quoi les MTT sont un cadre théorique innovant ? En quoi sont-ils différents des autres théories ?

4.2. Définition et problématique

4.2.1. Qu'est ce que les MTT ?

Développés au cours des années 1990 par des équipes de recherches européennes sous la coordination de l'équipe allemande, au Wissenschaftszentrum de Berlin, emmenée par Günther Schmid, les « *marchés transitionnels consistent en l'aménagement systématique et négocié de l'ensemble des positions temporaires de travail et d'activité dans un pays ou une*

¹⁹ Nous verrons que Ramaux (2006) montre que c'est les formes de la mobilité qui ont changées et pas leurs nombres. Ce n'est pas une massification du phénomène.

région»²⁰. Ces positions temporaires sont des transitions qui correspondent à des mobilités sur le marché du travail. «**Les transitions comprennent tous les écarts possibles par rapport à la situation de référence constituée par l'emploi régulier à temps plein** » (Gazier, 2003).

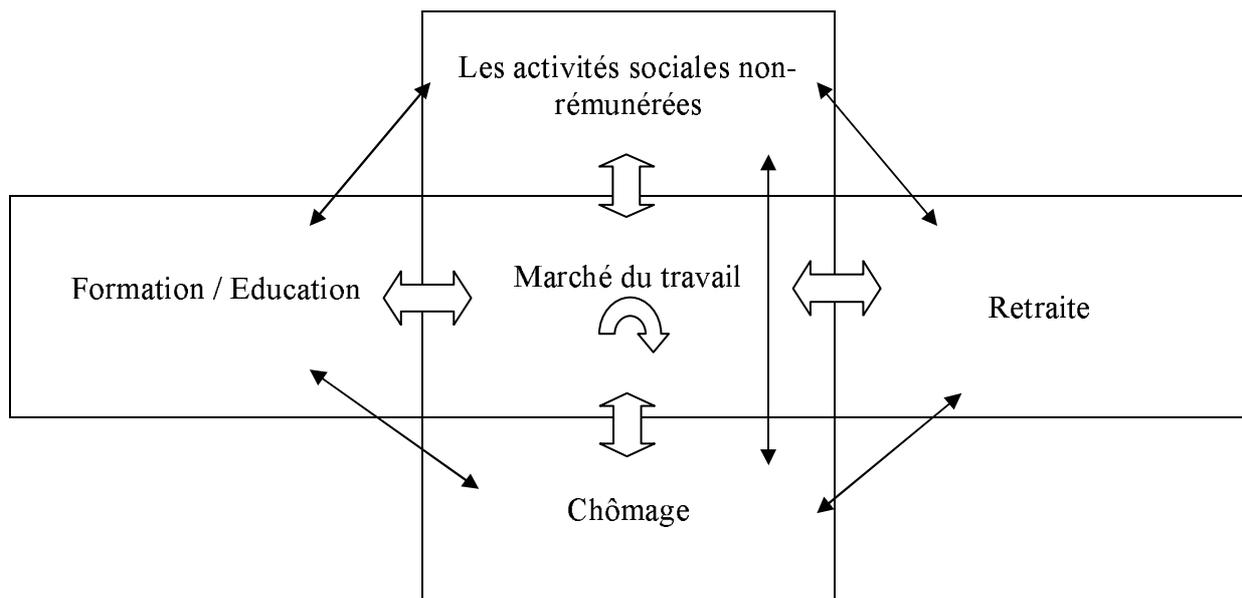
Ce programme de recherche est étendu dans les années 2000 sous le nom de TLMnet. La première série de travaux, Translam (96-99) a donné lieu à 5 ouvrages majeurs²¹.

4.2.2. Quelles sont les transitions étudiées par les MTT ?

Les champs de transitions sont aux nombres de cinq (voir tableau 1) :

- Au sein même du marché du travail (entre travail à temps complet, temps partiel, travail salarié, non-salarié).
- Entre le marché du travail et le système de formation (initiale ou continue) et réciproquement.
- Entre le marché du travail et la retraite (progressive ou totale).
- Entre le marché du travail et le chômage, et vice-versa.
- Entre le marché du travail et des activités non-marchandes utiles socialement comme le bénévolat, les tâches domestiques et familiales et le militantisme.

Tableau 1: Les champs de transition des MTT



Source : Gazier B., (2003b), « Les marchés transitionnels du travail », dans J. Allouche (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris, Vuibert, p.862

Il faudra comprendre comment fonctionne ce cadre en dynamique. Les transitions étudiées correspondent aux médiations/interactions entre les cases (Formation – Marché du travail – chômage - retraite – activités sociales non rémunérées). Nous verrons aussi que les transitions sont des situations mixtes ; la question de temps est sous jacente à ce modèle.

²⁰ Il faudra expliquer quelle différence les MTT font entre travail et activité ? En quoi l'aménagement est systématique ? qui négocie ?

²¹ De Koning J., Mosley H., (2001) ; O'Reilly J., (2002) ; O'Reilly J., Cebrian I., Lallement M., (2000) ; Schmid G., Gazier B., (2002) ; Schömann K., O'Connell P. (dir.), (2002).

Cette réflexion, fondée sur l'action et la pratique, associe flexibilité et sécurité. Il faut sécuriser les trajectoires professionnelles en donnant de nouveaux droits aux travailleurs. Il s'agit de réguler les risques sociaux par des droits à des mobilités sécurisées. Bernard Gazier explique que l'objectif des marchés transitionnels du travail (MTT) est de « *renouveler les bases de la sécurité économique des travailleurs, salariés ou non, et de leur famille, en prenant appui sur les exigences et les opportunités de leur mobilité au sens le plus large du terme* » (Gazier, 2003, p. 132). C'est une réforme d'ensemble du marché du travail.

Pour de bonnes transactions, les marchés transitionnels doivent obéir à quatre principes (Gazier, 2003) :

- accroître la liberté individuelle (l'autonomie) en donnant aux personnes en transitions plus de pouvoir (pouvoir d'achat, pouvoir de décision),
- promouvoir la solidarité dans la gestion des risques sociaux et des risques associés aux marchés du travail,
- rechercher l'efficacité des mesures accompagnant les transitions,
- avoir une démarche décentralisée pour mobiliser l'arsenal de techniques de gestion des risques.

A travers ces quatre principes nous étudierons sur quelle philosophie de l'intervention publique les MTT se basent. L'objectif est de rattacher les ressources à la personne elle-même et non plus à l'état de cette personne. En France, le droit des personnes est rattaché à leur état à un moment donné (allocation au fait d'être en emploi, allocation au fait d'être au chômage, allocation au fait d'être au foyer...). Si l'on sort de cet état, on perd les droits qui y ont été rattachés. L'idée des MTT est alors de rattacher les ressources à la personne elle-même.

Plusieurs instruments « transitionnels » permettent de « bonnes » transitions. Au sein de l'emploi, on peut citer par exemple les groupements d'employeurs « *qui permettent de consolider les emplois avec plusieurs employeurs* » (Gazier, 2003b, p. 868); les transitions entre le chômage et le marché du travail peuvent se faire dans le cadre d'entreprises d'insertion « *fournissant des formations, des services de placement et des expériences professionnelles aux chômeurs* » (Gazier, 2003b, p. 868).

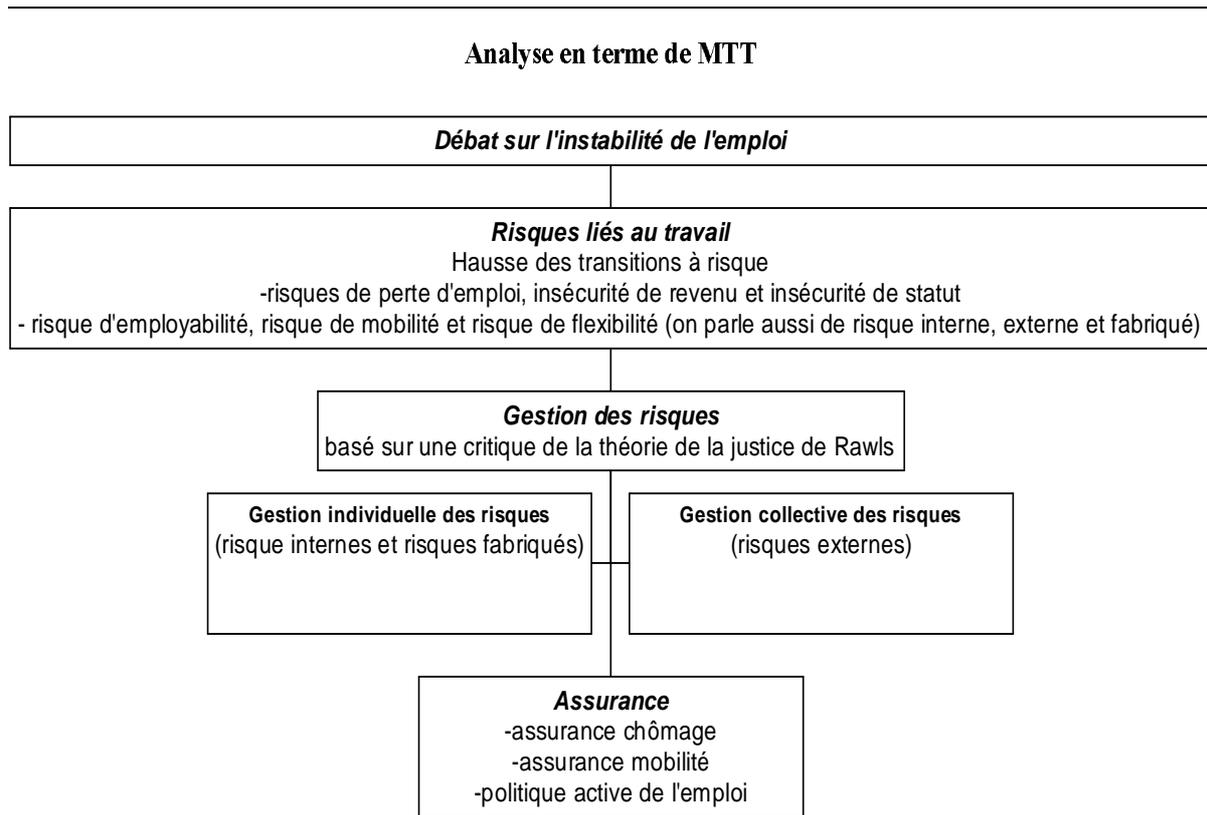
Il s'agit d'instaurer de nouveaux droits pour l'ensemble des travailleurs afin de lutter contre l'exclusion. Dans le cadre européen, il faut une coordination des politiques économiques européennes pour favoriser la croissance et permettre le retour au plein emploi.

4.2.3. Les transitions critiques et la gestion des risques

Dans chaque champ, les transitions peuvent correspondre à des "transitions critiques", c'est à dire néfaste pour la trajectoire professionnelle ou sociale d'un individu, dans le sens qu'elles mènent à l'exclusion ou à l'appauvrissement.

Le but des marchés transitionnels est alors « *d'éviter les transitions critiques et de développer les transitions favorables à la sécurité, l'autonomie et la carrière des travailleurs* » (Gazier, 2003, p.139).

Les MTT se basent sur les risques de perte d'emploi mais aussi sur l'insécurité de revenu et de statut. Le raisonnement des MTT est schématisé sommairement dans l'organigramme ci-dessous.



L'étude des transitions se fait à partir du balancier droits-obligations et donc entre une gestion individuelle et une gestion collective. Aussi, la définition des triptyques de risques « fabriqués-internes-externes » et leur lien avec risques de mobilité, risques de flexibilité et risques d'employabilité doit être approfondie²².

Les risques « internes » et « fabriqués » sont basés sur l'analyse de Giddens (1996) et sont liés aux choix individuels. Schmid (2002, p.71) explique que « *la nécessité de changer d'emploi et de domicile à cause d'un divorce ou à la suite d'un changement dans la carrière du conjoint* » sont des exemples de risques internes. A contrario, les risques externes sont par exemples « *les retournements à la baisse des cycles économiques, ou encore les récessions et les catastrophes naturelles* » (Schmid, 2002, p.71). Le constat fait par Schmid est celui d'une hausse des risques internes.

En partant d'une analyse des risques sociaux sur le marché du travail, Schmid (2002) explique la nécessité de mettre en place une assurance emploi. Il montre que les MTT passe par une assurance emploi qui se caractérise par trois piliers : une assurance mobilité couplée à l'assurance chômage et une mise en pratique des politiques actives de l'emploi. La différence avec un système d'assurance chômage classique est que les prestations ne dépendent pas de circonstances (risques externes) mais de choix individuels. D'ailleurs pour Schmid, « *les MTT peuvent être compris comme des arrangements institutionnels qui donnent aux personnes les moyens de transiter entre divers statuts d'emploi au cours de leur vie grâce à une série d'options de mobilité et d'employabilité qui renforcent les politiques du marché du travail* » (Schmid, 2002, p.71).

Ainsi, Schmid pose deux hypothèses sous jacentes. Tout d'abord, il fait le constat d'une hausse du nombre de transitions, puis il suggère que le nombre de transitions critiques a augmenté plus que proportionnellement. Il postule enfin que le système d'assurance qui

²² Il faudra aussi comparer cette typologie des risques à celles données par d'autres théories économiques.

permet de protéger les individus contre les risques sociaux est obsolète en regards des nouvelles transitions critiques.

A ce stade, les transitions qui m'intéressent sont les transitions critiques dans le champs de l'éducation, de l'emploi et du chômage. Est-ce que une hausse du nombre de transitions entre la formation et l'emploi permet de diminuer les transitions entre emploi et chômage ? Y a t'il un lien entre ces deux types de relations ? Peut on établir une corrélation positive entre le nombre de transition chômage-emploi et le nombre de passage en formation ? Peut on établir une relation positive entre le nombre de passage en formation et les transitions de l'emploi au chômage (et le nombre de mobilités de l'emploi au chômage) ? Il faut mieux connaître les processus de transitions.

4.3. Les MTT et les transitions emploi-formation : Schömann et O'connell

Quelle pertinence d'une lecture MTT pour étudier les formations ?

Schömann et O'connell (2002) étudient les effets de la formation initiale sur les transitions de début de vie active (de l'école à l'emploi), mais aussi les effets de la formation continue sur les transitions du chômage à l'emploi et enfin le rôle de prévention qu'aurait la formation continue pour éviter les transitions négatives tels que le passage de l'emploi au chômage ou encore le départ subi à la retraite.

Par une analyse simultanée du système éducatif et du marché du travail, les auteurs se concentrent sur les effets de la formation continue sur les trajectoires individuelles. Comment les choix, les décisions et les expérimentations de l'éducation et de la formation influencent les « revenus » (au sens large du terme = pas seulement monétaire) sur le marché du travail et leurs implications en terme d'intégration sociale ou d'exclusion dans le parcours de vie (« life course ») (Schömann et O'connell, 2002). La formation initiale et la formation continue peuvent avoir des effets sur l'entrée dans la vie active mais aussi sur des transitions plus tardives dans la vie professionnelle (p.3). Quels sont les arrangements institutionnels qui permettent de favoriser ces transitions d'intégration sociale ? Quelle évaluation des politiques publiques de formation peut-on faire en terme de lutte contre l'exclusion ? Quel rôle pour la logique de formation menée par les entreprises ? Quelles sont les stratégies d'acteurs sur la formation continue ?

L'intégration sociale et l'exclusion sociale qui sont le point de départ de l'analyse, sont des phénomènes multidimensionnels et des questions d'échelons (individuel, régional, macro..) et en tant que tels leur étude nécessite d'inclure ces différents niveaux de composition.

L'argument central de leur ouvrage est que, face au manque d'opportunité d'emplois et au risque de chômage et/ou d'exclusion sociale, les individus ont besoin d'être capable d'organiser et de suivre de multiples transitions entre l'emploi et la formation tout au long de leur vie. L'hypothèse de base est que la formation continue joue un rôle préventif ou de réparation en regard des transitions professionnelles et ainsi facilite l'intégration sociale (O'Connell, 1990).

Il font deux constats: tout d'abord une baisse de l'utilisation des contrats de travail classiques et ensuite une hausse des mobilités entre les différents « états de la vie » (statuts

d'emploi que sont les régimes de temps de travail, l'éducation et la formation, la retraite, le chômage et le travail non-rémunéré). En effet, cette analyse se veut être une réponse aux problèmes de flexibilisation du travail et de précarisation des trajectoires professionnelles. La mise en place des MTT nécessite deux mesures phares que sont le principe de roulement dans l'occupation des emplois et, ainsi, la formation des chômeurs. Les individus doivent accepter les transitions entre diverses formes d'emploi, combiner les différentes formes d'activités productives et pouvoir changer de région (Schmid, 2002)

Aussi, d'après les travaux de James Coleman²³ (1990), les MTT partent du principe que les « ressources » (*outcomes*) au cours de la vie active sont déterminées à la fois par les choix individuels et par les opportunités données par les structures sociétales. L'objectif des MTT est d'aménager des arrangements institutionnels afin de favoriser les « *maintenance transitions* » pour les salariés et les « *integrative transitions* » pour les chômeurs. Les MTT doivent créer des droits et des obligations pour les individus dans un cadre institutionnel permettant cet équilibre.

Cette section reste à développer.

4.4. Discussion autour des MTT

4.4.1. Retour sur le cadre d'analyse des MTT

Nous discuterons ici de la nature innovante, des fondements empiriques et de l'analyse en terme de programme politique (en regard du nombre de thèmes abordés comme par exemple les temps de travail/temps de loisir, la question de genre, les retraites, le chômage, l'éducation...) des MTT.

4.4.2. Débat et utilisation des marchés transitionnels

Ramaux (2006) note que le nombre de travaux concernant la flexicurité/flexisécurité ou la formation tout au long de la vie (OCDE, 2004 et Commission européenne, 2000), la sécurité sociale professionnelle (Le Duiguou –CGT, 2002), la sécurité d'emploi ou de formation (Boccaro, 2002), la sécurisation des parcours professionnels ou des trajectoires professionnelles (Jalmain - CFDT, 2003), les marchés transitionnels (Schmid et Gazier, 2002), ou encore le contrat d'activité (rapport Boissonat, 1995) est important.

Tous ces travaux partent de deux constats. Tout d'abord, les politiques publiques « traditionnelles » ne permettraient plus de résoudre le problème du chômage. Ensuite, il y aurait une hausse tendancielle de l'instabilité de l'emploi. Ramaux (2006) montre que ces deux constats sont erronés. Il n'y a pas de hausse de l'instabilité de l'emploi car la durée du lien d'emploi n'a pas baissé depuis 20 ans. Certes il y a hausse des mobilités subies mais il y a baisse des mobilités volontaires : en période de chômage (ce qui est le cas depuis 20 ans). Cette tendance s'inverse en période de conjoncture favorable où les mobilités subies diminuent et les mobilités volontaires augmentent. De plus, il n'y a pas de hausse des mobilités mais modification de la nature des mobilités. Sur le plan théorique, le travail et la production sont par essence « irréductible à l'échange » (p.22). Ainsi, il n'y aurait pas de renforcement des marchés externes (où le travail est instable). Parmi les causes de l'instabilité de l'emploi le raccourcissement du cycle de vie des produits et la financiarisation des économies sont signalées. D'un autre côté, « *certaines*

²³ Voir à ce sujet l'explication dans Schömann et al. (2002), p9.

caractéristiques des nouvelles formes d'organisation du travail telles que la polyvalence, le travail en équipe » (Ramaux, 2006, p.11) seraient la cause de la stabilité de l'emploi.

Pour Ramaux, la gauche comme la droite s'accordent sur le fait que les politiques économiques sont dépassées pour faire baisser le chômage. Le problème ne serait plus celui du chômage mais celui des chômeurs : d'où la différence entre travail et activité. L'objectif n'est plus de donner du travail à tous mais de mettre les chômeurs en activité. On n'est plus sur l'offre d'emploi (émanant des entreprises) mais sur l'offre de travail. Le *learnfare* serait-il équivalent au *workfare* ? Enfin, ces théories ne traitent le problème qu'en surface car augmenter le nombre de formations ne fonctionnera que si elles débouchent sur un travail. Donc à un moment donné il faudra bien se préoccuper de l'offre d'emploi. La question du statut à offrir aux sans emploi est pertinente et légitime et Ramaux préconise alors des travaux en terme d'Etat social.

5. Conclusion : perspectives d'avancement sur le plan théorique et empirique

Quelle est la partie empirique envisagée ?

Quelle est la méthodologie envisagée ?

Tout d'abord, ce travail doit se baser sur des données et méthodes longitudinales afin de construire les catégories de trajectoires professionnelles et de caractériser des inflexions dans les trajectoires des individus. Il s'agit de caractériser des individus sur des types de trajectoires donc des segments de l'emploi. A chaque segment de l'emploi correspond un certain type de mobilités et de publics.

L'hypothèse est que les effets de la FPC dépendent du type de segments de l'emploi et du type de FPC. Il y a donc bien deux types de trajectoires : trajectoires de mobilités et trajectoire de formations. La thèse permettra alors de mieux connaître la nature des mobilités et leurs liens avec les sous-segments de la FPC.

De plus, pour comprendre le rôle de la FPC dans ces inflexions, il faut étudier la nature et la temporalité de celles-ci. Il est nécessaire d'examiner les trajectoires individuelles, d'un côté, en amont des transitions critiques pour en comprendre les causes : nous verrons ainsi s'il y a eu ou pas FPC et, si oui, quel type de FPC. De l'autre côté, l'observation de la trajectoire après la transition permet d'analyser les effets engendrés par ce basculement et d'observer entre autre l'effet différentiel de la FPC sur les passages par le chômage. De même, cette temporalité est importante pour l'analyse des transitions positives.

Pour cela, il serait pertinent de mobiliser des sources longitudinales. Ainsi, travailler sur les données de l'enquête « Génération 98 » du CEREQ, conduite au niveau régional et national permettrait d'étudier le rôle de la FPC dans la construction des trajectoires à 5 ans et 7 ans²⁴ (donc pas en primo-insertion mais en « début de vie active »).

Les travaux pourraient mobiliser aussi d'autres sources comme les enquêtes emplois, FC 2000. Cependant, il est difficile d'obtenir des trajectoires de formations avec FC2000, voire même avec l'appariement de cette enquête et des enquêtes emplois. L'enquête « Formation Qualification Professionnelle » permettant d'analyser l'articulation entre FPC et les mobilités professionnelles, en particulier la nouvelle enquête FQP 2003 dont le calendrier met l'accent sur les transitions professionnelles serait plus pertinente ; d'autant plus qu'elle permet d'observer des trajectoires sur 5 ans.

²⁴ La population interrogée en 2001, soit 3 ans après la sortie du système éducatif, puis en 2003 soit 5 ans après la sortie, sera re-interrogée en 2005, 7 ans après la sortie.

Bibliographie

- Amossé T., (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *INSEE Premières*, n° 921, septembre
- Auer P., (2002), « Change and stability in labour markets: the end of the “end of the work” », Paper prepared for a conference organized by the “Centre Saint Gobain pour la recherche en économie”
- Auer P., Cazes S. (Eds.)²⁵, (2003), *Employment Stability in an Age of Flexibility. Evidence from Industrialized Countries*, ILO, Geneva
- Auer P., Cazes S., (2000), « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue internationale du travail*, 2000/4, n°139 n°4, pp.427-459
- Auer P., Cazes S. et Spiezia, (2001), « Stable or Unstable Jobs: Has Job Stability Decreased in Industrialized Countries? », *International Labour Office (ILO)*, Geneva, Employment paper n°26
- Bédoué C., (1992), « Mobilité professionnelle et formation: éléments d'un bilan des résultats obtenus dans les approches quantitatives de la mobilité », in Coutrot L. et Dubar C. (eds), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, La Documentation Française, pp.71-99.
- Beffa J.L., Boyer R., Touffu J.P., (1999), « Les relations salariales en France, Etat, entreprise, marchés financiers », *Note de la Fondation Saint-Simon*, Juin.
- Behaghel L., (2003), « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Economie et statistique*, n°366, pp.3-23.
- Béret P., Dupray A., (1998), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation-Emploi*, n° 63, juillet-septembre, pp.61-80
- Boccaro P., (2002), *Une sécurité d'emploi ou de formation*, Le temps des Cerises
- Boissonnat J., (1995), *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la Commission du CGP, Ed. Odile Jacob.
- Bollenot C., (1998), *Logiques de formation continue et politiques salariales. Une évaluation en fonction des pratiques sectorielles*, Thèse pour le doctorat de Sciences économiques, Dijon, 360p.
- Bureau International du Travail, (1996), *L'emploi dans le monde 1996-1997. Les politiques nationales à l'heure de la mondialisation*, Genève.
- Cahuc P. et Zylberberg A., (2004), *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Flammarion, 197p.
- Chardon O., Zamora P., (2005), « Formation et carrières professionnelles », *Relief 8*, Echange du Cereq, avril, pp.87-98
- Coleman J.C., (1990), *Foundations of Social Theory*, Cambridge, Mass. : Belknap Press, Harvard.
- Commission des Communautés Européennes, (2000), *Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie*, SEC (2000) 1832, 30 octobre
- Crocquey E., (1995), « La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », *Travail et emploi*, n° 65 –4.
- De Koning J., Mosley H., (Dir.), (2001), *Labour Market Policy and Unemployment. Impact and Process Evaluation in Selected European Countries*, Edward Elgar
- Dubar C., Podevin G., (1990), « Formation et promotion en France depuis vingt ans », *Bref*, Céreq, n° 59.
- Dupray A., (2005), « Les mobilités en début de vie professionnelle. Externes ou Internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents », *Bref*, Céreq, n°216, février, 4p.

²⁵ Cf articles dans cet ouvrage.

- Dupray A., (2002), *Mobilités et construction des compétences individuelles : exploration méthodologique et essai de repérage statistique*, Rapport final pour le Commissariat Général au Plan, mai 2002, 116p.
- Dupray A., (1998), *Investissement en capital humain, information et mobilité sur le marché du travail : contribution à l'analyse de la mobilité professionnelle en France*, Thèse de doctorat, Université Aix-Marseille II, 620p.
- Dupray A., Hanchane S., (2001), « Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes », Marseille, *Formation Emploi*, Céreq, n° 73, janvier-mars, pp.53-73.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, (2002), « La qualité du travail et de l'emploi en Europe. Enjeux et défis », *Cahier de la fondation*, n°1, février, 36p.
- Gazier B., (2003), *Tous « sublimes » : Vers un nouveau plein emploi*, Flammarion, coll. Essais, 374p.
- Gazier B., (2003b), « Les marchés transitionnels du travail », dans J. Allouche (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris, Vuibert, pp.862-870.
- Gazier B., (2001), *Les stratégies des ressources humaines*, La découverte, coll. repères
- Gazier B., (1997), « Ce que sont les marchés transitionnels », in Cahiers du CEE, n°37
- Germe J.-F., Montchatre S., Pottier F., (2003), *Mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Rapport de l'atelier 3 du groupe « Prospectives des métiers et des qualifications », Commissariat Général au Plan, La Documentation Française, Qualifications et prospective, Paris, 123p.
- Giddens A., (1996), *Beyond Left and Right. The Future of Radical Politics*, Cambridge/Oxford. Polity Press
- Givord P. et Maurin E., (2004), « Changes in Job Security and their Causes : An Empirical Analysis for France », *European Economic Review*, n°48, pp.595-615.
- Goux D., Maurin E., (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », Paris, *Economie et statistiques*, n°306, pp. 41-55.
- Jalmain M., (2003), « Emploi et sécurisation des parcours professionnels », La revue de la CFDT, n°58, mars-avril, pp.15-21.
- Le Duiguou J.-C., (2002), « Approche économique d'une sécurité sociale professionnelle. Contexte et contenu », *Analyses et Documents économiques*, CGT, n°89, janvier, pp.55-58.
- L'Horty Y., (2004), « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les papiers du CERC*, n° 2004-01, février 2004.
- L'Horty Y., (2003), « L'instabilité croissante de l'emploi n'est pas un mythe », Discussion des travaux du Bureau International du Travail (Auer, Cazes, Spiezza), *séminaire du CERC*, 4 mars 2003.
- Maurin E., (2002), *L'égalité des possibles*, La république des idées, Seuil, 69p.
- Méda D, Minault B., (2005), *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, DARES, Document d'études, n°107, Octobre, 41p.
- Méhaut P., (1996), « Se former tout au long de la vie ? », Céreq, *Bref*, n°120.
- O'Connell P.-J., (1990), « Adults in Training : An International Comparaison of Continuing Education and Training », WD(99)1, OECD Center for Educational Research and Innovation, Paris : OECD
- O'Reilly J., (dir.), (2002), *Regulation Working Time Transitions in Europe*, Edward Elgar
- O'Reilly J., Cebrian I., Lallement M. (dir.), (2000), *Working Time Changes. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar
- OCDE, (2004), Perspectives de l'emploi

- Paugam S., (2002), « Pour une définition de la précarité professionnelle », *Les Cahiers d'Aménagement et d'Urbanisme de la Région Ile-de-France*, n°131-132, 4^{ème} trim 2001- 1^{er} trim 2002, p.121-128.
- Paul J.J., (1999), « La formation continue favorise t-elle l'augmentation de salaire ? », in Dubar C., Gadea C. (eds.), *La promotion sociale en France*, Presses du Septentrion, pp.227-238.
- Perez C. et Thomas G., (2004), « La formation continue dans les trajectoires d'emplois précaires », *Notes Emploi Formation*, CEREQ, n°19, octobre 2004, 39p.
- Potvin R., Bernier A., Bernard P. et Boisjoly J., (1999), « Précarité et nouveaux rapports de travail dans les années 80 et 90 », *Document de travail*, Décembre, 20p.
- Ramaux C., (2006), *Emploi : éloge de la stabilité. L'Etat social contre la flexicurité*, Editions Mille et une Nuits, Essai, 320p.
- Schmid G., (2002), « Une assurance emploi pour gérer les transitions critiques tout au long de la vie », in Auer P., Gazier B., *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*, Organisation internationale du travail, Compte rendu du symposium France/OIT, Lyon 2002, pp.71-91.
- Schmid G., Gazier B. (dir.), (2002), *The New Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar
- Schömann K., O'Connell P. (dir.), (2002), *Education, Training and Employment Dynamics. Transitional Labour markets in the European union*, Cheltenham, Edward Elgar, 388p.
- Supiot A. (dir.), (1999), *Au delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du travail en Europe*, Rapport pour la Commission Européenne, Paris, Flammarion, juin, 321 p.
- Vivier B., (2003), *La place du travail*, Rapport présenté au nom de la section du travail au Conseil Economique et Social, juillet, 137p.