

JULES-ALAIN NGAN

**LA MOBILITÉ
EMPLOI-EMPLOI :
CONCILIER FLEXIBILITÉ
ET SÉCURITÉ DE L'EMPLOI**

Ce livre a été publié sur www.bookelis.com

ISBN : 979-10-227-3403-5

© Jules-Alain NGAN

Tous droits de reproduction, d'adaptation et de traduction intégrale ou partielle réservés pour tous pays.

L'auteur est seul propriétaire des droits et responsable du contenu de ce livre.

Á mes fils Jonathan, Antoine et Nicolas.

REMERCIEMENTS

Je remercie les salariés et les employeurs ayant participé à l'enquête sur la mobilité temps partiel-temps partiel. Leur apport m'a été utile pour explorer cette quatrième mobilité emploi-emploi.

Je rends aussi hommage aux membres du jury du Diplôme de Recherche Spécialisée de l'Université de Strasbourg — Professeur Francis KERN (Président du jury), Professeur Jean-Alain HERAUD (Directeur de thèse), Madame Éliane JANKELIOWITCH-LAVAL (Rapporteur), Madame Michèle FORTÉ (Membre invité) — pour l'intérêt qu'ils ont accordé à l'originalité de ma thèse de DRS en sciences, en m'attribuant une « Mention Honorable ». Mes premières publications dans le domaine de l'économie du travail sont nées de leur appréciation.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
PARTIE I	
Les mobilités emploi-emploi connues	9
I. La mobilité temps plein-temps plein.....	10
II. La mobilité temps plein-temps partiel.....	11
III. La mobilité temps partiel-temps plein.....	12
IV. La mobilité temps partiel-temps partiel peu connue.....	16
PARTIE II	
La mobilité temps partiel-temps partiel : études de cas	18
I. Méthode de recherche.....	18
II. Traitement statistique des données.....	21
III. Tests d'hypothèses sur la mobilité temps partiel –temps partiel.....	39
PARTIE III	
La mobilité temps partiel-temps partiel : déterminants, enjeux et implications	47
I. Déterminants.....	48
II. Enjeux.....	52
III. Implications.....	59
CONCLUSION	69
RÉFÉRENCES	70
ANNEXES	78

INTRODUCTION

La notion de « flexisécurité » s'impose en France comme un moyen de concilier sécurité de l'emploi et impératif de flexibilité des entreprises (Lemoine et Wasmer, 2010, p.9). Mais la flexibilité des emplois incite à se demander si la mobilité emploi-emploi ne devient-elle pas incertaine sur le marché du travail. Dès lors que les termes de licenciement semblent eux-mêmes flexibles, quelles stratégies individuelles (Ngan, 2016a) pourraient-elles contribuer de manière efficace à la mobilité emploi-emploi ? Quel serait le poids de la formation d'initiative individuelle et de la validation des acquis de l'expérience sur les perspectives de mobilité emploi-emploi ? Comment concilier flexibilité et sécurité de l'emploi ?

Cet ouvrage a pour objectif principal de présenter quatre formes de mobilité emploi-emploi sur le marché du travail, la mobilité temps partiel-temps partiel étant la quatrième en termes de passage d'un poste secondaire à temps partiel à un poste primaire à temps partiel. Une place de choix est accordée aux stratégies individuelles — formation d'initiative individuelle et validation des acquis de l'expérience — que le salarié à temps partiel met en œuvre pour « provoquer » sa mobilité ascendante sur un marché du travail à temps partiel caractérisé par une forte flexibilité des emplois. Les stratégies d'entreprises et les politiques de l'emploi et de la famille nous intéressent aussi. Compte tenu des mutations des marchés du travail et du développement du temps partiel dans l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économique) [Ngan, 2016b], cette mobilité présente un réel intérêt. Or, la mobilité ascendante de ces salariés est souvent synonyme de passage d'un temps partiel à un temps plein [Galtier, 1998, 1999a, 1999b, 1999c ; Oliveira et Ulrich, 2002 ; Guillot et Jankeliowitch-Laval, 2003].

La littérature économique révèle habituellement que le temps partiel est un régime d'emploi transitoire ou atypique, le temps plein à durée indéterminée se définissant comme la norme de travail. Aucun intérêt stratégique n'est souvent alors accordé au passage du temps partiel secondaire au temps partiel primaire. Or, d'après Tilly (1992), deux types de temps partiel existent : le temps partiel

secondaire (mauvais emplois à temps partiel) et le temps partiel primaire (bons emplois à temps partiel). L'un est lié aux emplois faiblement rémunérés et pauvres en perspectives de formation qualifiante, de mobilité ascendante. L'autre se caractérise, au contraire, par des emplois bien rémunérés, riches en perspectives de formation qualifiante et de mobilité ascendante emploi-emploi.

Notre argument est que le temps partiel est un régime d'emploi à part entière. Dès lors, la mobilité ascendante des salariés à temps partiel pourrait également se réaliser sur le marché du travail à temps partiel, même si de nombreux chercheurs se focalisent surtout sur le passage du temps partiel au temps plein. Par ailleurs, l'existence des temps partiels secondaire et primaire rend complexe l'analyse des choix des salariés sur le marché du travail. La mobilité des salariés à temps partiel est-elle choisie ou subie ? Quelles stratégies individuelles mettent-ils en œuvre pour réaliser une mobilité ascendante sans passer par une phase de chômage ou d'inactivité ?

L'ouvrage ne tient pas compte des phases de chômage et d'inactivité. Il se limite aux plans d'actions élaborés par le salarié pour se maintenir en emploi tout en passant d'un poste secondaire à un poste primaire dans l'entreprise ou d'une entreprise à une autre.

Le temps partiel est considéré comme un moyen de concilier vie professionnelle et vie familiale (Galtier, 1998). Or, les entreprises s'en servent comme outil de flexibilité souvent au détriment de la vie privée des salariés. Ce régime de travail semble lié aux emplois précaires, non qualifiés et peu rémunérés. Il correspondrait au fonctionnement du marché secondaire du travail (Leclercq, 1999).

Il existe deux modalités du temps partiel : le temps partiel « choisi » et le temps partiel « contraint ». L'un concerne les salariés qui travaillent délibérément à temps partiel. L'autre est défini comme tel si le salarié cherche à travailler plus sans en avoir la possibilité (Barrett et Doiron, 2001). Deux types de salariés à temps partiel « contraint » sont répertoriés : ceux qui recherchent un temps plein en vain et ceux qui souhaitent travailler davantage sans passer à temps plein (Galtier, 1999a). Il convient de tenir compte des déterminants du temps partiel pour explorer la mobilité ascendante qui pourrait se réaliser sur le marché du travail à temps partiel. Cette démarche exploratoire est convaincante dès lors que les emplois non

qualifiés se transforment (Chardon, 2001). Elle l'est aussi en cas de dualisme du marché du temps partiel (Tilly, 1992).

La mobilité professionnelle se définit comme le changement de poste, de profession, de qualification, de catégorie professionnelle, de rémunération ou de statut sur le marché du travail (Dupray, 1998 ; Guillotin et Hamouche, 1999 ; Chapoulie, 2000 ; McLaughlin et Bils, 2001 ; Lainé, 2002b ; Montenegro, 2003 ; Owan, 2004 ; Dupray, 2005 ; Horny, Mendès et Van den Berg, 2008 ; Amossé et Ben Halima, 2010 ; Duhautois, Petit et Remillon, 2012). Lorsque ce changement s'opère d'une entreprise à une autre, il est question de mobilité externe. Lorsqu'il s'opère au sein d'une même entreprise, il s'agit de mobilité interne (Amossé, 2003). Réalisée sur un marché interne (Doeringer et Piore, 1971 ; Doeringer, 1986), la mobilité est un moyen de promouvoir les salariés qui font déjà partie de l'entreprise. Mais si elle est réalisée vers le marché externe, la mobilité peut se caractériser par des périodes d'emploi et de chômage (Germe, Monchatre et Pottier, 2003 ; Méda et Minault, 2005).

Les promotions sont accordées en priorité aux salariés qui suivent une formation sur initiative de l'employeur ou à ceux qui sont disponibles pour occuper un poste primaire à temps plein. Peu d'entreprises s'investissent dans les formations qualifiantes des salariés souhaitant occuper un poste primaire à temps partiel. Or, la mobilité temps partiel-temps partiel pourrait être une source de productivité supplémentaire pour les entreprises et une opportunité de promotion pour les salariés à temps partiel, ceux-ci n'étant plus des « salariés de la précarité » (Paugam, 2000), mais des salariés à part entière. La littérature économique mentionne qu'il existe trois formes de mobilité des salariés : mobilité temps plein-temps plein, mobilité temps plein-temps partiel et mobilité temps partiel-temps plein. Il convient d'explorer et d'analyser les déterminants, les enjeux et les implications de la mobilité « ascendante » temps partiel-temps partiel pour combler d'une certaine manière les lacunes observées.

La question est de savoir si la mobilité emploi-emploi des salariés à temps partiel est réalisable d'un poste secondaire à temps partiel à un poste à primaire à temps partiel.

Pour répondre à cette question, 52 études de cas exploratoires ont été réalisées auprès de salariés et d'employeurs. Les deux hypothèses testées empiriquement sont les suivantes :

Hypothèse 1 : Il existe un segment primaire à temps partiel.

Hypothèse 2 : La mobilité temps partiel-temps partiel est réalisable d'un poste secondaire à un poste primaire.

La première hypothèse s'appuie sur la thèse de l'hétérogénéité des emplois à temps partiel (Tilly, 1992). La deuxième est liée aux études de cas réalisées sur la mobilité temps partiel-temps partiel.

Certains salariés ont déjà réalisé une mobilité temps partiel-temps partiel. D'autres en sont favorables. Les conditions dans lesquelles les employeurs confient ou peuvent proposer des postes primaires à temps partiel à leurs salariés sont identifiées.

L'ouvrage compte trois parties. La première est consacrée à la revue de la littérature économique sur la mobilité emploi-emploi. La deuxième présente notre méthode de recherche (études de cas) et nos principaux résultats. La troisième est axée sur les déterminants, enjeux et implications de la mobilité temps partiel-temps partiel.

PARTIE I

LES MOBILITÉS EMPLOI-EMPLOI CONNUES

L'objectif de cette partie est de présenter les travaux portant sur la mobilité emploi-emploi. L'accent est mis sur les mobilités emploi-emploi connues : mobilité temps plein-temps plein, mobilité temps plein-temps partiel et mobilité temps partiel-temps plein. Nous indiquons une autre mobilité emploi-emploi souvent absente de la littérature économique avant de l'explorer de manière empirique (études de cas) : la mobilité temps partiel-temps partiel.

Certains salariés « choisissent » de travailler à temps partiel et aspirent au temps plein pour revenir au temps partiel plus tard. Étant donné que ces salariés changent régulièrement d'avis, il est difficile de savoir si leurs trajectoires sont « choisies » ou « contraintes ». Des variables non observables y jouent sans doute aussi un rôle considérable (Galtier, 1998). La littérature économique montre que le passage du temps partiel au temps partiel est défavorable à une promotion. Or, il n'est pas exclu que des salariés bénéficient d'une promotion ou cherchent à en obtenir une sans passer à temps plein. D'où l'intérêt de la mobilité temps partiel-temps partiel. Mais cette mobilité emploi-emploi est peu étudiée, les auteurs se focalisant sur le passage du temps partiel au temps plein.

La première partie est construite de la manière suivante. Les trois formes de mobilité emploi-emploi connues sont d'abord présentées. Nous envisageons ensuite la mobilité temps partiel-temps partiel comme une autre variante de la mobilité « ascendante » sur le marché du travail avant de l'explorer dans la deuxième partie.

La littérature économique présente trois mobilités emploi-emploi : mobilité temps plein-temps plein, mobilité temps plein-temps partiel et mobilité temps partiel-temps plein, la mobilité temps partiel-temps partiel étant rarement envisagée (Ngan, 2006).

I. La mobilité temps plein-temps plein

La mobilité temps plein-temps plein se caractérise par le passage d'un contrat à durée indéterminée à un autre, d'un contrat à durée déterminée à un autre, d'un contrat à durée indéterminée à un contrat à durée déterminée (changement de statut, de poste ou de qualification dans une entreprise ou d'une entreprise à une autre).

En France, 69% des jeunes changent au moins une fois d'entreprise au cours de leurs cinq premières années de travail. Les hommes ont 16% de chance de plus que les femmes de changer d'entreprise (Dupray, 2005). Pour Germe et al. (2003), la mobilité est un indicateur des ajustements qui s'opèrent entre l'offre et la demande de travail. C'est une conséquence des transformations du marché du travail qui se traduisent par les mouvements — entrées et de sorties de la main-d'œuvre — de deux catégories de travailleurs :

[1]Les salariés pour qui la mobilité est « contrainte » : ils occupent un emploi précaire, bénéficient d'un contrat à durée déterminée, sont non ou peu qualifiés, des femmes qui reprennent une activité professionnelle ou des jeunes peu diplômés. La mobilité peut être alors synonyme de passage par une période de chômage. Elle se caractérise par une phase d'emploi suivie d'une phase de chômage et d'une phase d'emploi.

[2]Les salariés pour qui la mobilité est « choisie » : ils occupent un emploi stable. La mobilité est un moyen de valoriser de nouvelles compétences ou de nouvelles qualifications. Elle se caractérise par une phase d'emploi suivie d'une autre phase d'emploi et se réalise sans passage par une période de chômage.

Pour Germe et al. (2003), la plupart des salariés qui réalisent une mobilité en passant par une période de chômage sont généralement concernés par la mobilité externe. La mobilité externe des ouvriers et des employés non qualifiés se réalise souvent vers le marché secondaire (emplois précaires avec salaires concurrentiels).

II. La mobilité temps plein-temps partiel

La mobilité temps plein-temps partiel — passage du temps plein au temps partiel — présente plusieurs aspects. D’abord, elle peut être analysée comme une transition vers la préretraite progressive. Ensuite, comme une réduction temporaire du temps de travail pour des raisons d’ordre familial. Enfin, comme une réduction du temps de travail pour des raisons liées à la conjoncture économique. Les salariés retournant au temps partiel après un temps plein entrent également dans cette mobilité emploi-emploi.

Des salariés travaillant initialement à temps partiel accèdent au temps plein pour retourner finalement au temps partiel (Guillot et Jankeliowitch-Laval, 2003). Les contraintes de compétitivité des entreprises conduisent ces salariés à s’adapter en permanence sur des emplois peu sécurisés. Il peut donc exister un décalage entre les stratégies des salariés à temps partiel et les aléas du marché du travail. Pour Mayer (1998) la mobilité temps plein-temps partiel sans changement de profession ou d’employeur agit positivement sur la rémunération future du salarié. Ce qui n’est pas le cas si cette mobilité implique au moins un changement d’emploi ou d’entreprise. Certains salariés passent du temps plein au temps partiel sans que ce changement n’affecte significativement leur salaire. Ils bénéficient d’une ancienneté dans l’entreprise ou sont qualifiés, le salarié étant surtout rémunéré selon sa qualification.

En France, les salariés passant du temps plein au temps partiel sont souvent en situation de préretraite progressive (Jolivet et al., 2004). Mais d’autres raisons peuvent être évoquées. Lainé (2002a) analyse la mobilité de la main-d’œuvre âgée à partir des données longitudinales tirées des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS). Pour lui, il existe deux types de trajectoires dans cette catégorie de travailleurs : la trajectoire horizontale et la trajectoire verticale. L’une se caractérise par le changement d’emploi dans un même niveau de responsabilité. L’autre, par des changements d’emploi de niveau de responsabilité inférieur à un emploi de niveau de responsabilité supérieur. Celle-ci concerne surtout les travailleurs jeunes ou diplômés. Or, la trajectoire « verticale » descendante temps plein-temps partiel concerne les

salariés dont la fin de carrière est proche et les personnes « contraintes » de réduire leurs horaires pour des motifs personnels ou familiaux : maternité, maladie, séparation, divorce, etc.

III. La mobilité temps partiel-temps plein

La mobilité temps partiel-temps plein est souvent considérée comme la seule mobilité ascendante possible des salariés à temps partiel, les promotions étant obtenues vers le temps plein. Mais dès lors que le temps partiel devient un emploi à part entière, une autre mobilité ascendante des salariés à temps partiel est réalisable.

En France, l'emploi à temps partiel est surtout considéré comme une étape transitoire vers le temps plein, de nombreux salariés à temps partiel se déclarant en situation de sous-emploi (Galtier, 1999c ; Oliveira et Ulrich, 2002 ; Guillot et Jankeliowitch-Laval, 2003). Le passage par une phase de temps partiel-temps plein devient alors une solution pour obtenir une promotion, le temps plein à durée indéterminée se présentant comme la norme de travail. Dès lors, la mobilité ascendante des salariés à temps partiel est synonyme de mobilité temps partiel-temps plein. Les variables telles que l'ancienneté, le diplôme, la nature du contrat de travail, l'âge, la durée légale ou conventionnelle de travail semblent favoriser l'accès des salariés à temps partiel aux postes à temps plein. Soulignons que la sortie du temps partiel vers le temps plein est plus difficile en Allemagne ou aux États-Unis (Evans et al., 2000). Il convient d'examiner le poids de ces variables dans le processus de mobilité ascendante des salariés à temps partiel. Notre argument est que le temps partiel est un régime d'emploi à part entière, le passage du temps partiel au temps plein avec promotion étant possible.

1. Le poids de l'ancienneté

Les salariés à temps partiel justifiant d'une certaine ancienneté au sein de l'entreprise changent souvent de poste de travail ou de salaire dès qu'ils sont en situation de sous-emploi. Le passage du temps partiel au temps plein permet de bénéficier d'une promotion.

Le nombre d'années passées à temps partiel peut faciliter l'accès au temps plein dès lors que la promotion est basée sur l'ancienneté. Plus un salarié reste à temps partiel « contraint » dans une entreprise, plus il est susceptible de passer à temps plein dans cette entreprise quelques années plus tard. C'est ainsi que le temps partiel peut être considéré comme une « passerelle » vers le temps plein (Galtier, 1999c). Certaines femmes à temps partiel obtiennent un contrat à temps plein deux ans plus tard. Plus le contrat est conclu pour une longue durée, plus les salariés ont de chance de passer à temps plein. La situation des personnes embauchées en contrat de courte durée est bien différente. C'est ainsi que le temps partiel « contraint » peut être synonyme de « période d'essai » pour l'accès aux postes primaires à temps plein (Guillot et Jankeliowitch-Laval, 2003).

2. Le poids du diplôme

Le diplôme sert de « signal » aux employeurs. Plus le niveau du diplôme du salarié est élevé, plus ce dernier a de chance de passer à temps plein, les employeurs « misant » sur le potentiel « signalé ».

Des personnes diplômées travaillant à temps partiel « contraint » passent souvent à temps plein, deux ans plus tard. Un tiers des femmes diplômées souhaitant un temps plein peuvent changer de contrat après deux ans (Galtier, 1999c). Les femmes diplômées se déclarant à temps partiel « contraint » sont plus nombreuses à passer à temps complet que celles souhaitant travailler davantage sans diplôme. Le passage du temps partiel au temps plein est fréquent chez les titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'enseignement supérieur (Guillot et Jankeliowitch-Laval, 2003).

3. Le poids de la nature du contrat de travail

Les taux de passage du temps partiel au temps plein varient selon que les salariés ont des contrats à durée déterminée ou de contrats à durée indéterminée. Mais les « choix » des salariés à temps partiel ne sont pas irréversibles : hommes et femmes confondus.

La plupart des femmes travaillant à temps partiel « contraint » passent au temps plein quelques années plus tard. Ce comportement s'observe aussi chez les femmes à temps partiel « choisi ». Il semble