Qualité du travail et de l'emploi et nature de la mobilité professionnelle : quels liens en France entre 2006 et 2010 à partir de l'enquête *Santé et itinéraire professionnel* ?

Camille Signoretto

À partir de l'enquête *Santé et itinéraire professionnel* (SIP) retraçant la trajectoire de salariés français entre 2006 et 2010, cet article étudie les liens entre la qualité des conditions de travail et d'emploi, et la forme prise par la mobilité professionnelle : volontaire, subie ou négociée. Il s'inscrit dans un contexte où l'intensité du travail demeure à un niveau élevé en France. Les résultats montrent, notamment, une corrélation positive entre des conditions de travail difficiles et des départs négociés *via* la rupture conventionnelle, ainsi que subis *via* les licenciements et les fins de contrat. Trois conclusions peuvent en être tirées : 1- une voie de sortie à travers la rupture conventionnelle pour des salariés mécontents; 2- des conditions d'emplois peu favorables incitant les salariés à démissionner; et, enfin, 3- un segment du marché du travail avec des entreprises peu soucieuses de la fidélisation des salariés associant précarité du travail et précarité de l'emploi.

MOTS-CLÉS : conditions de travail, qualité de l'emploi, rupture conventionnelle, licenciement, enquête *Santé et Itinéraire professionnel*, SIP.

Introduction

Les entreprises, à travers leurs modes de gestion de la main-d'œuvre, doivent concilier des besoins de flexibilité et la nécessité d'impliquer et de motiver les

Camille Signoretto, maître de conférences en sciences économiques, Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France; et chercheuse affiliée au Centre d'Études de l'Emploi et du Travail (CEET-Cnam) Noisy-le-Grand, France (camille.signoretto@univ-amu.fr).

Remerciements : L'auteure souhaite remercier Aurélie Peyrin pour sa relecture très attentive, ainsi que les rapporteurs anonymes pour leurs suggestions et commentaires. Toute erreur ou omission éventuelle relève bien sûr de la seule responsabilité de l'auteure.

Une partie de ce travail a été soutenue par l'attribution d'une allocation postdoctorale GESTES (Groupe d'Études sur le Travail et la Souffrance au travail)/Région Île-de-France (2014-2015).

salariés; alors que les salariés, pour leur part, cherchent une certaine satisfaction de leur travail et, dans le cas contraire, peuvent décider de quitter l'entreprise. Les processus de décisions de ces deux acteurs de la relation de travail sont donc primordiaux pour comprendre la mobilité professionnelle des salariés. Quel(s) facteur(s) d'insatisfaction incite(nt) le plus les salariés à démissionner ? Comment les stratégies de gestion de la main-d'œuvre des entreprises se traduisent-elles dans leurs conditions d'emploi et de travail ?

L'article vise précisément à étudier les liens entre la qualité des conditions de travail et d'emploi des salariés, et la nature de la mobilité professionnelle[1], en distinguant si cette dernière repose sur une initiative du salarié (démission) ou de l'employeur (licenciement, fin de contrat). Il contribue ainsi à la littérature traitant de cette question, en donnant des éléments empiriques pour la France. L'une des originalités françaises est l'existence d'un type de mobilité hybride reposant à la fois sur l'initiative du salarié et de l'employeur : la rupture conventionnelle (RC) introduite mi-2008. Comme les démissions, cette modalité de rupture du contrat à durée indéterminée (CDI) donne droit à l'assurance-chômage pour les salariés; et contrairement aux licenciements, les employeurs n'ont pas à la motiver par une quelconque raison. Du fait de cette double initiative inscrite dans la loi et des objectifs qui ont entouré sa création (Berta *et al.*, 2012), nous qualifions cette mobilité de négociée. Elle vient s'ajouter à la mobilité volontaire[2] — les démissions —, et à la mobilité subie pour le salarié, puisque c'est l'employeur qui en est à l'initiative, c'est-à-dire les licenciements (pour motif personnel ou économique) et les fins de contrats à durée déterminée (CDD). Nous considérons donc sur le même plan l'ensemble des mobilités des salariés, quel que soit leur type d'emploi (CDI ou CDD), afin de présenter une analyse complète des corrélations statistiques entre ces deux phénomènes — conditions de travail et d'emploi, et nature de la mobilité professionnelle. Pour cela, nous nous appuyons sur des données quantitatives issues de l'enquête *Santé et Itinéraire Professionnel* (SIP) décrivant les trajectoires professionnelles des salariés entre 2006 et 2010[3].

La suite de l'article s'organise en quatre grandes parties. Dans la première, nous présentons les arguments théoriques permettant d'appréhender la nature des liens entre les conditions de travail et d'emploi des salariés et la forme prise par leur mobilité professionnelle. Dans la deuxième partie, une revue de littérature est réalisée : elle traite des connaissances empiriques actuelles sur la nature de ces liens. Ensuite, dans la troisième partie, nous décrivons la base de données mobilisée et les principales variables explicatives, en particulier les indicateurs de conditions de travail construits et les aspects de qualité des emplois considérés. Enfin, dans la quatrième partie, nous présentons la démarche empirique et analysons les résultats des estimations économétriques.

Cadre théorique et hypothèses

Après avoir présenté théoriquement comment et dans quel contexte se forment les choix des acteurs, nous synthétisons ces facteurs explicatifs dans le concept de 'qualité du travail et de l'emploi', à partir duquel nous explicitons finalement nos hypothèses.

Choix des salariés de quitter leur emploi

La littérature économique sur les décisions du salarié de quitter son emploi en fonction de sa satisfaction dans l'emploi actuel (Freeman, 1978; Hamermesh, 1977) montre un lien négatif entre satisfaction et démission, à partir du moment où un autre emploi procurerait au salarié un niveau de satisfaction plus élevé que son emploi actuel (Lévy-Garboua *et al.*, 2007). Plus précisément, la satisfaction peut refléter certains aspects du travail (salaire, temps de travail) et renvoyer aux conditions de travail du salarié et aux pratiques de GRH mises en place par les employeurs (Griffeth *et al.*, 2000), ainsi qu'à la possibilité d'exprimer son mécontentement par la voix des syndicats (Hirschman, 1970). Certaines approches considèrent ainsi, dans un sens de causalité unique, que les conditions de travail influencent la satisfaction, qui elle-même influence les intentions de départ des salariés (Scott *et al.*, 2006; Zeytinoglu *et al.*, 2007; Böckerman et Ilmakunnas, 2009; Garcia-Serrano, 2011). Dans la lignée de ces travaux, nous nous intéressons non pas directement à la satisfaction du travail, mais aux conditions dans lesquelles se déroulent la relation d'emploi comme *proxy* plus objectif de la satisfaction du salarié, c'est-à-dire ses conditions d'emploi et de travail[4] (voir Figure 1 – colonne 1).

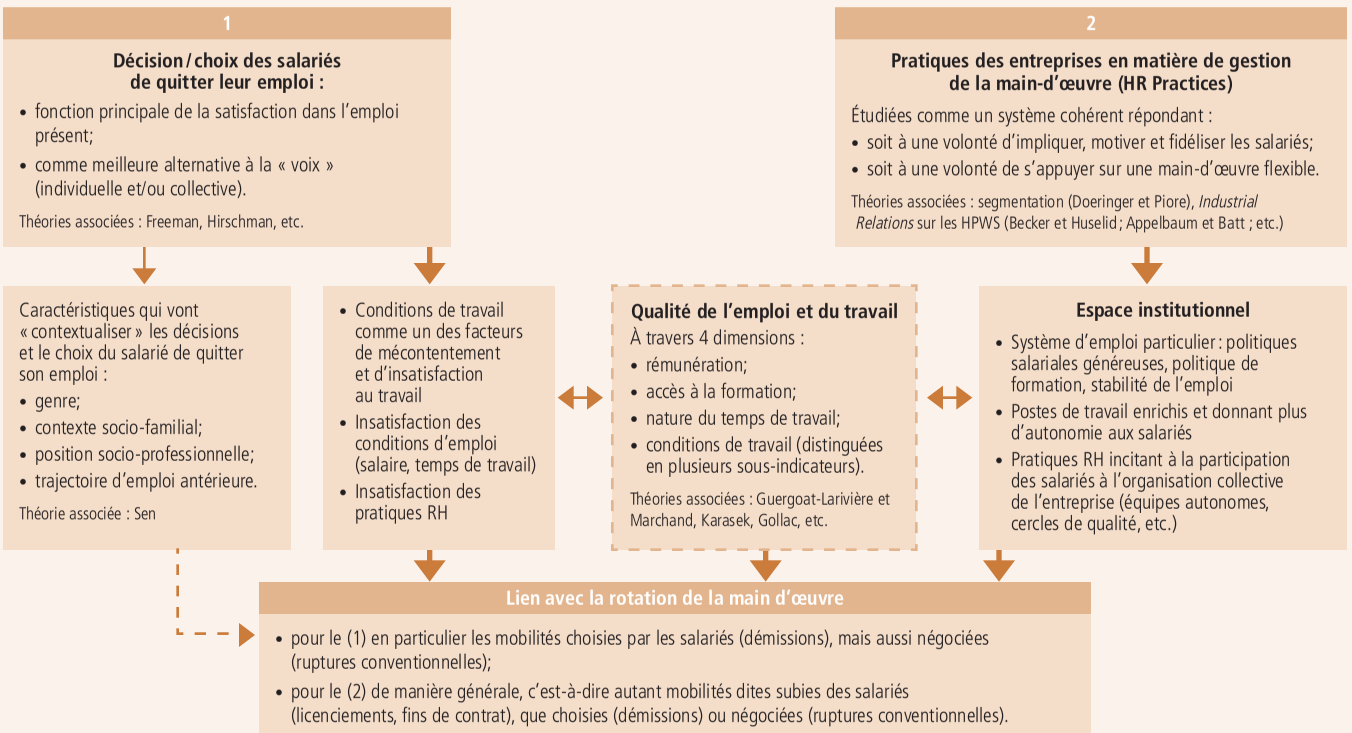
Toutefois, ce lien direct entre insatisfaction des conditions de travail et d'emploi et choix des salariés de quitter leur emploi doit être, à notre sens, relativisé, c'est-à-dire « contextualisé » par des caractéristiques pouvant limiter en pratique leur champ des possibles (voir Figure 1 – colonne 1). En effet, s'inspirant de l'approche basée sur les « capabilités » de Sen (2000), nous considérons que les choix des salariés dépendent de leurs réelles 'capacités' à construire leur trajectoire professionnelle. En conséquence, certaines caractéristiques des salariés vont influencer leurs décisions et choix : par exemple, le sexe, le contexte familial[5] ou, encore, la position socio-professionnelle qu'ils occupent.

Pratiques des entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre et stratégie de fidélisation des salariés

Le second cadre théorique conceptualise les pratiques de ressources humaines comme un ensemble cohérent répondant soit à une volonté de s'appuyer sur une main-d'œuvre flexible nécessaire pour réagir rapidement aux fluctuations

FIGURE 1

Cadre analytique des liens entre la qualité des conditions de travail et d'emploi et la nature de la mobilité



économiques de son secteur et/ou marché, soit à une volonté de fidéliser, motiver et impliquer ses salariés. Il s'appuie sur deux types de littérature. D'abord, les théories de la segmentation (Doeringer et Piore, 1971; Osterman, 1987) qui structurent le marché du travail en un segment primaire constitué autour des marchés internes et dans lequel les relations d'emploi sont longues[6], et un segment secondaire marqué par une flexibilité de la main-d'œuvre. Ensuite, dans la continuité de ces théories et dans le champ de la GRH et des relations industrielles (*employment relations*), la littérature autour des *High-Performance Work Systems* (HPWS) considèrent l'usage de certaines dimensions de pratiques RH comme une stratégie d'engagement de long-terme, d'implication et de motivation des salariés dans l'entreprise[7] (Becker et Huselid, 1998; Appelbaum et Batt, 1994). Il s'agit plus précisément de dispositifs d'enrichissement du travail et de management participatif (cercle de qualité, travail en équipe autonome, groupes de résolution de problèmes, etc.), d'autonomie, d'incitations de long-terme à s'engager dans le travail (hauts salaires, primes d'intéressement/participation, sécurité de l'emploi, formation), et d'opportunités de mobilités internes. Sans entrer dans le débat sur la performance organisationnelle des HPWS, c'est le lien entre ces pratiques RH et le niveau et les formes de la mobilité qui nous intéresse ici. Elles conduiraient, en effet, à des taux de rotation de la main d'oeuvre (*turnover*) plus faibles, d'abord à travers les démissions (Batt, 2002; Huselid, 1995)[8], mais également les licenciements en réduisant les problèmes disciplinaires qui pourraient en être à l'origine[9] (Batt et Colvin, 2011).

Ces approches s'intéressent donc à la manière dont les employeurs utilisent des règles d'organisation interne dans le but d'atteindre leurs objectifs en termes de production, coûts et rentabilité, et *in fine* de rotation de la main-d'oeuvre (*turnover*). Tout en s'inscrivant dans ce cadre théorique, nous écartons de notre analyse les dispositifs d'enrichissement du travail et de management participatif, non présents dans notre base de données (cf. *infra*), pour nous concentrer sur les pratiques incitant les salariés à s'engager sur le long-terme et leur donnant plus d'autonomie. Ces liens sont résumés dans la Figure 1 – colonne 2.

Qualité des conditions de travail et d'emploi et lien avec la mobilité professionnelle - Hypothèses

Ces deux cadres théoriques ont en commun le type de facteurs qui peuvent influencer la mobilité professionnelle des salariés, que l'on regroupe dans le concept général de qualité du travail et de l'emploi. Nous nous appuyons d'abord sur la littérature qui insiste sur le caractère multidimensionnel de ce concept (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2009; Brolis et Devetter, 2018, pour une application récente au cas de la France). Du fait de la disponibilité des variables dans notre base de données, nous nous focalisons par

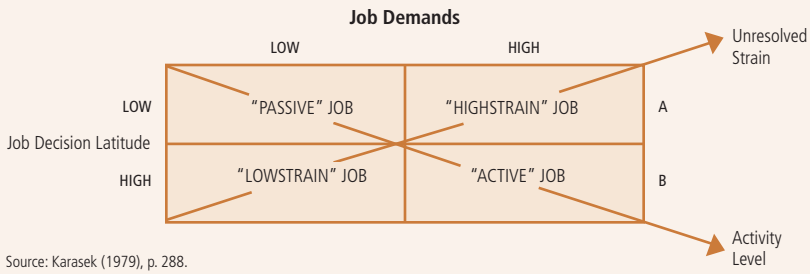
la suite sur les dimensions de la rémunération, du temps de travail, de l'accès à la formation professionnelle et des conditions de travail[10].

Nous mobilisons, ensuite, la littérature socio-économique sur les conditions de travail, détaillant ses différentes dimensions (Gollac *et al.*, 2014). En France, le *Rapport* du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (Gollac et Bodier, 2009) définit six facteurs de risques psychosociaux (RPS) : l'intensité du travail et temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie, les rapports sociaux au travail, les conflits de valeur, l'insécurité de la situation de travail. Certaines de ces dimensions font explicitement référence au modèle de Karasek (1979) qui distingue quatre situations de travail différentes (Figure 2) : 1- la situation de passivité qui combine une faible latitude décisionnelle (*Job Decision Latitude*) et de faibles exigences du travail (*Job Demands*); et 2- se transforme en situation d'activité si la latitude décisionnelle augmente; 3- la situation de faible tension qui associe une latitude décisionnelle élevée à de faibles exigences du travail; et 4- devient une situation de forte tension lorsque les exigences du travail sont plus importantes.

Ainsi, trois hypothèses principales découlent du cadre analytique utilisé et résumé dans la Figure 1 :

1. les mobilités choisies, subies et négociées devraient diminuer avec des aspects de la qualité des conditions d'emploi incitant le salarié à s'engager sur le long-terme avec l'entreprise (rémunération plus élevée, travail à temps plein, accès à la formation facilitée);
2. les mobilités choisies et négociées devraient diminuer avec des dimensions de la qualité des conditions de travail permettant des situations moins contraignantes, moins tendues et plus autonomes, et ainsi plus satisfaisantes pour les salariés;
3. les mobilités subies — notamment les licenciements — devraient augmenter dans un environnement de travail défavorable à de meilleures conditions

FIGURE 2
Le modèle de Karasek



Source: Karasek (1979), p. 288.

de travail. En effet, de manière individuelle, des exigences de travail élevées pourraient conduire à davantage d'erreurs ou fautes des salariés, pouvant entraîner leur licenciement (pour motif personnel); alors que de manière collective, un plan de licenciements économiques peut dégrader les conditions de travail des salariés restant.

Néanmoins, le choix individuel de quitter son emploi de manière volontaire ou négociée face à une qualité des conditions d'emploi et/ou de travail insatisfaisante est conditionné par d'autres caractéristiques, à savoir la position socioprofessionnelle (peu qualifiée), le sexe (femmes), la situation familiale (célibataire avec enfants) ou encore la trajectoire d'emploi antérieure (instable ou avec déclassement). Ces caractéristiques tendraient à diminuer la capacité réelle de l'individu à quitter son emploi volontairement.

Littérature empirique

La littérature mettant en lien la nature de la mobilité professionnelle 'effective'[11] avec la qualité des conditions de travail d'une part, et avec celle des conditions d'emploi d'autre part, est plus importante à l'étranger qu'en France. Quelques résultats saillants s'en dégagent.

Qualité des conditions de travail et nature de la mobilité

Les conditions de travail semblent jouer un rôle important dans les décisions de mobilité volontaire des salariés. Quelques études sur données françaises montrent une relation positive entre les mobilités volontaires d'emplois à emplois et l'exposition aux RPS, en premier lieu le manque de liberté dans le travail et de mauvaises relations avec les collègues (Fontaine *et al.*, 2016), mais également la recherche d'un emploi moins pénible ou dont le rythme de travail est plus modulable (Filatriau et Noüel de Buzonnière, 2011). Quelle que soit la situation après la mobilité, des aspirations de reconnaissance professionnelle ou d'autonomie dans le travail tendent également à influer positivement sur la probabilité de démissionner des jeunes salariés (Portela et Signoretto, 2017). Les résultats sont similaires sur données étrangères : de mauvaises conditions de travail tendent à augmenter les départs volontaires ou les intentions de départ (Garcia-Serrano, 2004 et 2011, sur données espagnoles), et, en particulier, le travail de nuit, les contraintes physiques et les mauvaises relations avec la hiérarchie (Cottini *et al.*, 2011, sur données danoises), la charge de travail mentale (Böckerman et Ilmakunnas, 2009, sur données finlandaises) et l'autonomie au travail (Barel *et al.*, 2009, sur données européennes).

En ce qui a trait à la mobilité négociée (RC), les départs des salariés seraient liés à une insatisfaction de l'emploi ou des relations de travail, plus qu'à un véri-

table projet professionnel ou une opportunité d'emploi future (Bourieau, 2013). Lorsque ce sont les salariés qui sont à l'initiative de la rupture, ces raisons seraient également plutôt de nature conflictuelle au sein de l'entreprise (Dalmasso *et al.*, 2012).

Enfin, des conditions de travail dégradées apparaissent positivement liées avec des contrats temporaires ou des licenciements (Garcia-Serrano, 2004). En France, c'est la peur de perdre son emploi qui apparaît corrélé positivement avec la mobilité subie (Fontaine *et al.*, 2016), mais le sens de la causalité est complexe : la mise en place d'un plan de licenciements économiques contribue à dégrader les conditions de travail des salariés qui restent dans l'entreprise (Fontaine *et al.*, 2016; Bourguignon *et al.*, 2008). Le lien entre situation économique des entreprises et risques psychosociaux est ainsi robuste : l'intensité du travail est, par exemple, plus forte dans les établissements « en crise » (Coutrot, 2015).

Qualité des conditions d'emploi et nature de la mobilité

D'après la littérature sur données françaises, la mobilité volontaire du salarié augmente avec un faible niveau de salaire et/ou la perspective d'un salaire plus important (Filatriau et Noüel de Buzonnière, 2011; Portela et Signoretto, 2017). Une politique salariale généreuse s'accompagne ainsi d'un faible niveau de démissions (Duhautois *et al.*, 2011). Être dans un emploi à temps partiel peut aussi pousser le salarié à démissionner (Amossé *et al.*, 2009; Portela et Signoretto, 2017). Enfin, le niveau de qualification du salarié est un autre facteur explicatif de la mobilité volontaire (Filatriau et Noüel de Buzonnière, 2011; Portela et Signoretto, 2017), reflétant l'inégale capacité des salariés à une mobilité « positive » d'emploi à emploi ou ascendante.

La littérature étrangère s'intéresse aux pratiques RH et à ses liens avec la mobilité des salariés, surtout *via* les démissions (ou intentions de) (Hausknecht et Trevor, 2011). Ainsi, des pratiques RH incitatives à l'engagement des salariés sur le long terme — testées par des variables séparées comme le salaire et les opportunités de mobilités internes — s'accompagnent d'un faible niveau de démissions (Batt *et al.*, 2002, sur données industrielles américaines). Au contraire, selon cette même étude, une augmentation de la proportion de travailleurs à temps partiel augmente le taux de démission. Confirmant ces résultats, Batt et Colvin (2011, sur données américaines) montrent, à l'aide d'un indicateur synthétique, que des entreprises mettant en place des pratiques de marché interne (mobilité interne, politiques salariales, de mobilité et de stabilité de l'emploi) ont des taux plus faibles de démissions et de licenciements. Le lien entre une politique de salaires élevés et une stabilisation de la main-d'œuvre, y compris à travers une baisse des licenciements, est également mis en évidence

par Leonard et Van Audenrode (1996). Enfin, la corrélation négative entre participation à des formations et mobilité est également démontrée, *via* les démissions (Garcia-Serrano, 2011, sur données espagnoles; Haines *et al.*, 2010, sur données canadiennes), et *via* les licenciements par Álvarez et Carrasco[12] (2016 sur données espagnoles).

L'enquête SIP : une source pertinente au regard de la problématique posée

Construction de l'échantillon

Nous exploitons le panel constitué entre 2006 et 2010 de l'enquête française *Santé et Itinéraire professionnel*[13], qui permet de relier les caractéristiques des conditions de travail et des trajectoires professionnelles des individus, et leur état de santé[14]. Nous suivons l'itinéraire professionnel des individus en emploi en 2006, qui ont répondu aux questions sur les conditions de travail et ont été réinterrogés en 2010. Cela permet de repérer, parmi eux, les individus qui ont connu une rupture d'emploi entre 2006 et 2010 et, dans ces cas, les conditions de travail de l'emploi renseignées en 2006 pourront être mises en lien avec le type de rupture connue postérieurement. Seule la première rupture d'emploi est prise en compte afin de bien faire correspondre l'emploi auquel il vient d'être mis fin et ses caractéristiques. Pour les individus n'ayant pas eu de mobilité, nous étudions également les conditions de travail renseignées en 2006. À l'issue de ces différentes étapes et après restriction de l'échantillon au niveau sectoriel et de certains statuts professionnels[15], l'échantillon final est constitué de 5 370 individus salariés.

Plusieurs indicateurs pour mesurer la qualité du travail et de l'emploi

Dans l'interrogation SIP-2006, les personnes en emploi décrivent leurs conditions de travail à travers 29 questions, chacune comportant quatre modalités (jamais, parfois, souvent, toujours). Nous les répartissons en huit dimensions, selon les typologies habituellement utilisées dans la littérature française sur les conditions de travail et les RPS (Gollac et Bodier, 2009; Coutrot et Mermilliod, 2010[16]; Mette *et al.*, 2013; Beque, 2014) : les contraintes horaires, les contraintes physiques (et chimiques), les exigences du travail, les exigences émotionnelles, les contraintes en matière d'autonomie, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeur et l'insécurité socio-économique (Tableau 1).

Pour exploiter l'ensemble de ces réponses, deux méthodes sont utilisées : d'abord, des scores d'exposition à des conditions de travail contraignantes, et, ensuite, une typologie de situations créée en référence au modèle de Karasek.

TABLEAU 1

Conditions de travail et RPS, selon 8 dimensions

Dimensions	Questions
Contraintes horaires	Travail entre minuit et 5 heures du matin
	Durée du travail souvent supérieure à 48 heures par semaine
	Travail posté (en équipe) en horaires alternants ou en roulement
	Déplacements fréquents obligeant à dormir hors du domicile
	Horaires irréguliers difficilement prévisibles
	Journée de travail morcelé (en 2 périodes séparées par 3H ou plus)
Contraintes physiques (et chimiques)	Travail physiquement exigeant
	Port de charges lourdes lors de la manutention
	Postures pénibles ou fatigantes à la longue
	Exposé à un bruit intense fréquemment
	Exposé au froid, chaleur, humidité ou saleté
	Exposé à des efforts ou vibrations importantes sur outils, machines…
	Exposé à des produits nocifs ou toxiques
Exigences du travail	Travail sous pression
	Doit penser à trop de choses à la fois
	Penser encore à son travail avant de s'endormir
	Il est demandé d'effectuer une quantité de travail excessive
	Difficultés à concilier travail et obligations familiales
Exigences émotionnelles	Devoir cacher ses émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur
	Vivre des tensions avec le public
	Avoir peur pendant son travail (pour sa sécurité, celle des autres…)
Contraintes en matière d'autonomie	Travail répétitif sous contrainte de temps ou travail à la chaîne
	Ne pas pouvoir employer pleinement ses compétences**
	Avoir très peu de liberté pour décider comment faire le travail
Rapports sociaux, relations de travail	Ne pas avoir de bonnes relations avec les collègues**
	Ne pas voir son travail reconnu à sa juste valeur**
Conflits de valeur	Devoir faire des choses qu'on désapprouve (vente abusive, réaliser des licenciements…)
	Ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité**
Insécurité socio-économique	Travailler avec la peur de perdre son emploi

Note : ** pour ces variables, la question est posée de manière positive et non en termes de contraintes, nous les avons donc recodé et avons modifié leur intitulé pour une meilleure cohérence.

Des scores de conditions de travail selon la dimension considérée

À l'instar de Mette *et al.* (2013), les scores d'exposition aux conditions de travail sont construits en attribuant une valeur pour chaque modalité de réponse aux 29 questions posées (de 0 pour *jamais* à 3 pour *toujours*). Chaque dimension ne comportant pas le même nombre de questions, nous calculons une moyenne pour chaque score. Le score global est, ensuite, obtenu en additionnant les huit scores, de sorte que chacun contribue pour le même poids à l'indicateur global. Le score moyen d'exposition aux conditions de travail des individus de notre échantillon en emploi en 2006 est ainsi de 5 sur un maximum de 18[17] (Tableau 2). La dimension des exigences psychologiques du travail apparaît la plus élevée, devant celles des exigences émotionnelles, puis des contraintes physiques et des problèmes de rapports sociaux.

TABLEAU 2

Statistiques descriptives des scores de qualité des conditions de travail

	Moyenne	Quartile inférieur	Médiane	Quartile supérieur
Score global	5,0	2,9	4,5	6,7
Contraintes horaires	0,4	0,0	0,2	0,5
Contraintes physiques	0,7	0,0	0,6	1,3
Exigences du travail	0,9	0,4	0,8	1,4
Exigences émotionnelles	0,8	0,3	0,7	1,0
Contraintes en matière d'autonomie	0,6	0,0	0,3	1,0
Rapports sociaux, relations de travail	0,7	0,0	0,5	1,0
Conflits de valeur	0,6	0,0	0,5	1,0
Insécurité socio-économique	0,3	0	0	0

Champ : Individus en emploi en 2006 ayant répondu aux questions sur les conditions de travail et réinterrogés en 2010, en cas de mobilité, c'est le 1er changement d'employeur qui est retenu ; hors secteurs agricole et construction, hors indépendants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise.

Source : *Enquête SIP 2006-2010* (panel), Drees-Dares, calculs de l'auteure, données pondérées.

Des différences de moyenne des scores apparaissent selon le type de mobilité (Figure 3) : le score global est le plus élevé pour les individus partant avec une RC, alors qu'il est le plus faible pour les individus restant dans l'entreprise; les scores associés aux salariés licenciés, en fin de contrat, ou démissionnaires apparaissent également plus élevés que la moyenne. Par dimension, les moyennes des scores de contraintes en matière d'autonomie et d'insécurité socio-économique sont plus élevées pour les salariés en fin de contrat; tandis que celles des scores de conflits de valeurs, d'exigences du travail et de rapports sociaux sont plus élevées pour les salariés ayant signé une RC.

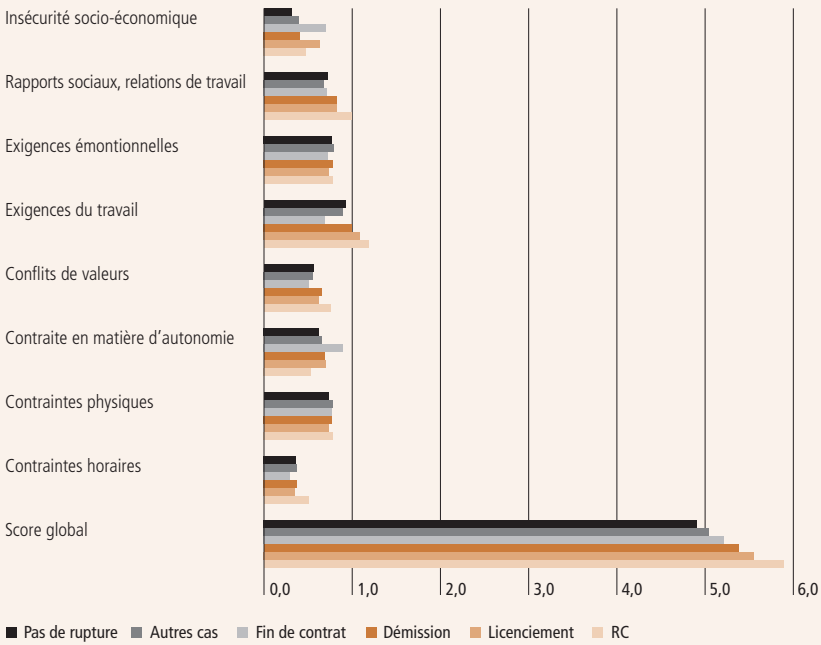
Une typologie de situations créée à partir du modèle de Karasek

Nous construisons également une typologie de situations correspondant au modèle de Karasek (1979) à partir de ses deux dimensions principales : 1- l'intensité et la complexité des exigences du travail auxquelles le travailleur est soumis; et 2- les marges d'autonomie dont il dispose pour faire face à ces exigences[18]. Pour créer ces situations, nous utilisons la méthode de Guignon *et al.* (2008), tout en l'adaptant à nos données[19] :

- Un score est créé pour ces deux dimensions : le score d'exigences du travail construit ici ne comprend que 3 des 5 questions utilisées dans le score précédent (« Il est demandé d'effectuer une quantité de travail excessive »; « Travail sous pression »; « Doit penser à trop de choses à la fois »); alors que le score de latitude décisionnelle est l'inverse du précédent score intitulé 'contraintes en matière d'autonomie' pour que, cette fois, il ne désigne non pas des contraintes mais des marges de manœuvre.

FIGURE 3

Moyennes des scores de conditions de travail selon le type de mobilité



Champ : Individus en emploi en 2006 ayant répondu aux questions sur les conditions de travail et réinterrogés en 2010, en cas de mobilité, c'est le 1er changement d'employeur qui est retenu; hors secteurs agricole et construction, hors indépendants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise.

Source : *Enquête SIP 2006-2010* (panel), Drees-Dares, calculs de l'auteure, données pondérées.

- La médiane de chacun de ces scores est, ensuite, calculée : elle prend une valeur de 6 pour le score des exigences du travail et une valeur de 11 pour le score de latitude décisionnelle.
- Enfin, les quatre situations du modèle sont construites afin que chaque combinaison de situation se situe par rapport à cette médiane. Par exemple, la situation de forte tension (*job strain*) est la combinaison d'un score de latitude décisionnelle inférieure à la médiane et d'un score d'exigences du travail supérieure à la médiane. Le Tableau 3 donne la répartition de l'échantillon dans les quatre situations créées.

TABLEAU 3
Les quatre situations du modèle de Karasek

Situations du modèle de Karasek	%
Passivité	36,8
Activité	10,7
Faible tension	23,3
Forte tension (*job strain*)	29,2

Champ : Individus en emploi en 2006 ayant répondu aux questions sur les conditions de travail et réinterrogés en 2010, en cas de mobilité, c'est le 1er changement d'employeur qui est retenu; hors secteurs agricole et construction, hors indépendants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise.

Source : *Enquête SIP 2006-2010* (panel), Drees-Dares, calculs de l'auteure, données pondérées.

Construites à partir d'une source différente, nos résultats diffèrent logiquement de l'article de Guignon *et al.* : c'est surtout au niveau des situations de passivité et d'activité où les différences de proportion sont les plus fortes (pour la première, 36,8% ici vs 25,3% chez Guignon *et al.*, et pour la seconde respectivement 10,7% vs 26,7%); celle de forte tension rassemblant plus d'individus (29,2%) par rapport à Guignon *et al.* (23,2%).

En outre, ces situations se distinguent par un certain nombre de caractéristiques (Tableau 4). Si l'on se concentre uniquement sur les liens avec la mobilité, il apparaît que la situation de forte tension est associée à une plus grande mobilité, via les démissions et les licenciements; que la modalité 'fins de contrat' est surreprésentée dans la situation de passivité; et que les RC sont légèrement surreprésentées dans la situation d'activité.

Les variables de qualité de l'emploi et de « contextualisation » des décisions du salarié

Dans la logique de notre cadre théorique et suivant la littérature présentée précédemment, nous retenons trois variables de qualité des emplois : 1- niveau de salaires des individus; 2- nature de leur temps de travail; et 3- accès à la forma-

TABLEAU 4

Statistiques descriptives de l'échantillon, selon les situations de conditions de travail de Karasek (en %)

		Passivité	Activité	Faible tension	Forte tension	Ensemble
Sexe						
Hommes		51	55	47	54	51
Femmes		49	45	53	46	49
Âge (en 2006)						
16-29		20	14	16	22	19
30-49		55	62	57	58	57
50 ans ou plus		25	24	27	20	25
Diplôme						
Aucun		11	2	5	4	7
CEP/Brevet/CAP/BEP		45	30	41	35	40
Bac		19	24	19	21	20
Bac + 2		11	18	15	18	15
Supérieur à Bac + 2		12	25	18	20	17
Etudes non terminées		2	1	2	2	2
Mobilité et mode de rupture le cas échéant						
Pas de mobilité		81	84	84	80	82
Mobilité		19	16	16	20	18
dont :	Autres cas	3	3	3	3	3
	Démissions	7	6	6	8	7
	Fins de contrat	5	1	3	3	3
	Licenciements	3	4	3	5	4
	Ruptures conventionnelles	1	2	1	1	1
Catégories socioprofessionnelles						
Cadres et professions intellectuelles supérieures		8	29	16	17	15
Professions intermédiaires		19	38	28	31	26
Employés		38	19	37	28	33
Ouvriers		33	12	17	22	24
Non précisé		2	2	2	2	2
Revenu de l'activité professionnelle perçu par l'individu au cours du dernier mois						
Inférieur ou égal à 1000€		24	5	18	14	17
De 1000€ à 1400€		35	17	28	30	30
De 1400€ à 1800€		21	22	23	20	21
De 1800€ à 2200€		10	16	10	14	12
Supérieur à 2200€		10	40	21	22	20
Formation longue (plus d'un an)						
Aucune		78	72	79	76	77
Une		17	21	17	18	18
Plus d'une		5	7	4	6	5
Temps de travail*						
Plein		83	92	85	89	86
Partiel		17	8	15	11	14

	Passivité	Activité	Faible tension	Forte tension	Ensemble
Type de trajectoire connue jusqu'en 2006					
Stationnaire qualifiée	15	29	24	25	22
Ascendante	33	15	24	22	25
Stationnaire peu qualifiée	30	45	32	35	34
Descendante	20	8	18	15	17
Non-réponse	2	3	2	3	2
Situation familiale					
Célibataire, avec enfants	11	10	9	10	10
Célibataire, sans enfants	15	9	12	15	14
Vie de couple, avec enfants	61	70	68	60	63
Vie de couple, sans enfants	13	11	11	15	13
Secteur d'activité					
Industrie, y compris énergie	17	17	14	22	18
Transports	10	10	11	13	11
Activités financières et immobilières	5	9	5	8	6
Services aux particuliers	24	19	23	20	22
Services aux entreprises	3	4	2	3	3
Commerce	10	14	10	11	10
Education et santé	12	14	15	9	12
Administration	18	12	18	12	16
Non précisé	1	1	2	2	2
Taille d'effectifs*					
Moins de 10 salariés	20	15	25	12	18
De 10 à moins de 1000 salariés	54	51	47	52	52
1000 salariés ou plus	26	24	28	36	30
Scores de conditions de travail			*Moyenne*		
Score global	2,6	4,8	4,6	7,4	5,0
Contraintes horaires	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4
Contraintes physiques	0,5	0,6	0,8	0,9	0,7
Exigences du travail	0,5	1,5	0,5	1,6	0,9
Exigences émotionnelles	0,6	0,9	0,6	1,0	0,8
Contraintes en matière d'autonomie	0,0	0,0	0,9	1,0	0,6
Rapports sociaux, relations de travail	0,4	0,6	0,7	1,0	0,7
Conflits de valeur	0,3	0,5	0,5	0,9	0,6
Insécurité socio-économique	0,2	0,2	0,3	0,5	0,3
Ensemble (%)	37	11	23	29	100
Ensemble (non pondéré)	1929	602	1285	1554	5370

Champ : Individus en emploi en 2006 ayant répondu aux questions sur les conditions de travail et réinterrogés en 2010, en cas de mobilité, c'est le 1er changement d'employeur qui est retenu; hors secteurs agricole et construction, hors indépendants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise.

Source : *Enquête SIP 2006-2010* (panel), Drees-Dares, calculs de l'auteure, données pondérées (sauf pour l'ensemble comme indiqué).

Note : * Pour les emplois courts, les seules informations disponibles pour le temps de travail et la taille de l'entreprise correspondent respectivement au temps suivant lequel l'enquêté a travaillé le plus souvent et la taille de l'entreprise qui l'employait le plus souvent. Ces caractéristiques ne correspondent donc pas forcément (13% des cas) à celles de l'emploi qui a donné lieu à la rupture sans que l'on puisse le savoir précisément.

tion[20]. La trajectoire antérieure[21], la position professionnelle, le sexe et la situation familiale sont également examinés puisque ce sont des variables informant de la réelle capacité des salariés à organiser leur mobilité (Bruyère et Lizé, 2010; Amossé *et al.*, 2009, 2011; Portela et Signoretto, 2017).

Enfin, des variables de contrôle, caractérisant l'individu ou l'entreprise, sont intégrées dans les régressions : âge pour les individus, secteurs d'activité et tailles d'effectifs pour les entreprises.

Analyser les liens entre les conditions de travail et d'emploi des salariés et la nature de leur éventuelle mobilité

Stratégie empirique

Pour tester nos hypothèses, un modèle logit multimodal permet d'estimer la probabilité pour un individu de connaître une rupture de la relation d'emploi — 'rupture conventionnelle', 'démission', 'licenciement', 'fin de contrat' (fins de CDD ou de mission d'intérim), 'autres cas[22]' —, par rapport à ne pas avoir eu de mobilité (modalité de référence 'pas de rupture'). Plusieurs régressions sont estimées, selon la variable d'intérêt sur la qualité des conditions de travail introduite dans le modèle : l'une avec les situations du modèle de Karasek, une autre avec le score de contraintes globales de conditions de travail, et une dernière avec les 8 scores de contraintes par dimension des conditions de travail.

Pour une lecture plus facile des résultats, c'est-à-dire éviter d'interpréter les coefficients en termes de probabilités relatives par rapport à la référence 'pas de rupture', nous calculons les effets marginaux moyens[23] pour chaque variable explicative et selon chaque modalité de la variable d'intérêt. Nous pouvons alors interpréter les liens estimés en variation de points de pourcentage pour l'ensemble des six modalités de la variable de mobilité (Afsa Essafi, 2003).

Résultats des estimations

Des décisions des salariés davantage liées aux conditions d'emploi qu'aux conditions de travail, et fortement dépendantes des capacités individuelles

Trois caractéristiques de l'emploi semblent inciter les salariés à partir de leur entreprise, principalement de manière volontaire (Tableau 5). Être à temps partiel augmente ainsi de 3,5 points de pourcentage la probabilité de connaître une démission (Portela et Signoretto, 2017; Amossé *et al.*, 2009), ce qui peut être le signe d'un temps partiel subi et d'une volonté de trouver un emploi à temps plein. De faibles revenus salariaux sont également associés positivement avec la mobilité volontaire *via* les démissions (Filatriau et Noüel de Buzonnière, 2011),

TABLEAU 5

Effets marginaux moyens des différentes caractéristiques du travail et de l'emploi sur la probabilité de mobilité (en points de pourcentage)

		Autres types de mobilité	Mobilité subie		Mobilité volontaire	Mobilité négociée	Pas de mobilité
			Fin de contrat	Licenciement	Démission	RC	
Qualité des conditions de travail – Situations selon Karasek	Activité	-0,52	-1,82	1,39	-0,68	0,89	0,74
	Passivité	Ref.					
	Faible tension	-0,39	-0,79	0,87	-0,38	-0,05	0,73
	Forte tension	-0,12	-0,97	2,18***	0,65	0,29	-2,03
Revenu de l'activité professionnelle	Inférieur ou égal à 1 000 €	-1,18	4,69***	2,21**	2,82*	0,28	-8,82***
	Entre 1 000 € et 1 400 €	-0,82	1,44	2,15**	2,68**	-0,18	-5,27***
	Entre 1 400 € et 1 800 €	Ref.					
	Entre 1 800 € et 2 200 €	-2,13**	0,95	-0,11	-1,98	0,08	3,19
	Supérieur à 2 200 €	-0,47	-1,24	0,96	1,89	-1,35*	0,21
Temps de travail*	Temps plein	Ref.					
	Temps partiel	-0,26	1,31	-0,16	3,47***	-0,08	-4,27**
Formation longue (de plus d'un an)	Aucune	Ref.					
	Une formation	1,09	0,73	0,34	1,14	0,19	-3,49**
	Plus d'une	-0,68	-1,21	-2,64	-5,05**	0,49	9,09***
PCS	Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,88	1,00	-0,68	4,52***	0,80	-6,52***
	Professions intermédiaires	Ref.					
	Employés	0,43	0,56	-0,57	-3,67*	1,59**	1,66
	Ouvriers	0,67	1,64	-0,85	-0,59	-0,35	-0,51
	Non précisé	-9,30***	-11,10***	43,00***	84,80***	14,50***	-122,00***
Type de trajectoire connue jusqu'en 2006	Stationnaire qualifiée	Ref.					
	Ascendante	-1,11	-1,00	0,08	1,15	-1,41	2,30
	Stationnaire peu qualifiée	-0,11	-0,25	-0,31	-0,14	-0,56	1,37
	Descendante	-0,88	-0,54	0,44	2,78	-1,56*	-0,24
	Non-réponse	9,59**	8,04**	-42,30***	-79,80***	-14,70***	119,20***

Situation familiale	Célibataire, sans enfants	-0,04	3,56***	-2,56**	-3,11**	0,11	2,05
	Célibataire, avec enfants	-0,85	-0,98	1,67*	0,19	0,98**	-1,02
	Couple, avec enfants	-1,30	2,39**	-1,57	0,41	0,86	-0,80
	Couple, sans enfants			Ref.			
Sexe	Homme			Ref.			
	Femme	-0,33	1,20	-0,54	-1,18	-0,96**	1,81
Age (en 2006)	16-29 ans	1,08	1,44*	0,92	6,38***	0,18	-10,00***
	30-49 ans			Ref.			
	50 ans et plus	-1,65**	-1,37	-2,06***	-11,90***	-0,77	17,80***
Secteur d'activité	Industrie, y compris énergie	-3,13***	2,08**	4,19***	-0,44	-0,17	-2,53
	Transports	-2,11*	-3,32***	2,16*	3,92***	-0,59	-0,08
	Activités financières et immobilières	-4,17**	1,05	-1,73	2,08	-1,01	3,78
	Services aux particuliers			Ref.			
	Services aux entreprises	0,84	-0,74	5,10***	5,68***	0,39	-11,30***
	Commerce	-1,38	0,14	2,21*	2,08	0,15	-3,19
	Education et santé	-1,58	1,87*	1,59	-2,68	-0,99	1,80
	Administration	0,66	0,49	-1,55	-4,21**	-0,59	5,21**
	Non précisé	-0,55	2,92*	1,67	-10,90**	0,81	6,03
Taille d'effectifs	Moins de 10 salariés	0,94	1,24	2,13***	-0,27	0,27	-4,32***
	De 10 à moins de 1000 salariés			Ref.			
	1000 salariés ou plus	-0,45	0,16	-2,22**	-3,33***	-0,42	6,27***
	Observations	5 370	5 370	5 370	5 370	5 370	5 370

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Champ : Individus en emploi en 2006 ayant répondu aux questions sur les conditions de travail et réinterrogés en 2010, en cas de mobilité, c'est le 1er changement d'employeur qui est retenu; hors secteurs agricole et construction, hors indépendants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise.

Source : *Enquête SIP 2006-2010* (panel), Drees-Dares, calculs de l'auteure.

* Pour les emplois courts, les seules informations disponibles pour le temps de travail et la taille de l'entreprise correspondent respectivement au temps suivant lequel l'enquêté a travaillé le plus souvent et la taille de l'entreprise qui l'employait le plus souvent.

Note de lecture : Être dans une situation de « forte tension » au sens de Karasek augmente de 2,18 points de pourcentage la probabilité de connaître un licenciement.

ce choix pouvant refléter l'existence d'une opportunité d'emploi avec un salaire plus élevé. Toutefois, ce résultat doit être relativisé puisque des faibles rémunérations sont également associées à des mobilités subies (cf. *supra*). Enfin, avoir suivi une (seule) formation longue par rapport à aucune, augmente la probabilité de connaître une mobilité, sans être associé à un type de mobilité particulière. Ce sont des situations d'accumulation de compétences transférables hors de l'entreprise qui pourraient inciter le salarié à partir, contrairement à des formations permettant d'acquérir des compétences spécifiques à l'entreprise.

Concernant les liens entre conditions de travail et choix de la mobilité, seul le score de « rapports sociaux, relations de travail » est positivement corrélé aux ruptures conventionnelles (Tableau 6) : de mauvaises relations de travail et un

TABLEAU 6

Effets marginaux moyens des scores de conditions de travail sur la probabilité de mobilité (en points de pourcentage)

2 modèles logit (cf. note)	Autre type de mobilités	Fin de contrat	Licenciement	Démission	RC	Pas de mobilité
Score global de conditions de travail	0,03	0,09	0,19*	0,13	0,11	-0,55**
Score de contraintes horaires	-0,24	-0,86	-0,24	-1,24	0,74	1,84
Score de contraintes physiques	0,07	-0,48	-1,03**	-0,30	0,07	1,67
Score d'exigences du travail	-0,30	-1,56**	1,61***	0,31	0,54	-0,60
Score d'exigences émotionnelles	0,32	0,82	-0,39	-0,20	-0,67**	0,12
Score de contraintes en matière d'autonomie	0,52	1,20***	-0,18	-0,47	-0,90**	-0,18
Scores de rapports sociaux, relations de travail	-0,44	-0,08	0,10	0,64	0,57*	-0,79
Score de conflits de valeur	-0,14	-0,37	-0,06	1,13	0,38	-0,94
Score d'insécurité socio-économique	0,48	1,24***	0,73**	0,23	0,15	-2,83***
Observations	5 370	5 370	5 370	5 370	5 370	5 370

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Champ : Individus en emploi en 2006 ayant répondu aux questions sur les conditions de travail et réinterrogés en 2010, en cas de mobilité, c'est le 1er changement d'employeur qui est retenu; hors secteurs agricole et construction, hors indépendants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise.

Source : *Enquête SIP 2006-2010* (panel), Drees-Dares, calculs de l'auteure.

Note : Comme explicité en section 4.1, deux modèles différents sont estimés ici : l'un avec le score global de conditions de travail et l'ensemble des autres variables explicatives utilisées dans le modèle précédent (Tableau 4) dont les coefficients ne sont pas reproduits ici; l'autre avec les huit scores par dimensions et l'ensemble des autres variables explicatives. Les résultats avec l'ensemble des variables sont disponibles sur demande à l'auteure.

manque de reconnaissance semblent inciter les salariés à négocier une RC pour partir de leur entreprise (+0,6 point de pourcentage). On retrouve ici un résultat proche de celui dégagé dans Fontaine *et al.* (2016) sur la même enquête, ainsi que dans Portela et Signoretto (2017) concernant les jeunes débutants démissionnaires et leur besoin de reconnaissance.

Ces résultats confirment donc l'hypothèse de départs volontaires ou négociées des salariés en raison d'une possible insatisfaction de la qualité de leur emploi — temps partiel et salaire relativement faible —, et de la qualité de leur travail — relations de travail et reconnaissance. Ils rejoignent également des résultats similaires présents dans la littérature étrangère mentionnée dans notre deuxième partie. Toutefois, le lien entre l'insatisfaction par rapport aux conditions de travail et la mobilité choisie par le salarié n'apparaît qu'à travers une seule dimension, comme si elles ne jouaient pas un rôle si déterminant dans la décision du salarié, une fois contrôlées d'autres caractéristiques. Une insatisfaction nouvelle des salariés vis-à-vis de leur travail peut ainsi ne pas déclencher de décision à la mobilité (Wolff *et al.*, 2015 qualifient cette situation de changement de « relégation »).

Cependant, si des salariés insatisfaits de leurs conditions d'emploi et/ou de travail peuvent décider de partir de leur entreprise, tous n'ont pas les mêmes capacités à une mobilité choisie. Par exemple, être une femme tend à diminuer de presque un point de pourcentage la probabilité de conclure une RC (Tableau 5[24]). Si les femmes ont de manière générale un risque plus grand de mobilités peu favorables (Erhel et Guergoat-Larivière, 2013; Amossé *et al.*, 2011), ce résultat-ci peut cacher une propension plus faible des femmes à négocier quoique ce soit avec leur employeur (sur l'exemple du salaire, cf. Babcock et Laschever, 2003). Signe également d'une capacité inégale à la mobilité, avoir eu une trajectoire antérieure descendante, par rapport à une trajectoire de référence de type stationnaire qualifiée, diminue la probabilité de signer une RC (-1,56 points), le maintien en emploi apparaissant alors comme une priorité par rapport au risque encouru par une mobilité supplémentaire (Bruyère et Lizé 2010). Enfin, les caractéristiques familiales influencent de manière plus complexe la mobilité[25]. D'une part, il apparaît qu'une situation de célibat est plus souvent associée à une situation de précarité (fin de contrat), mais qu'elle est moins associée à des licenciements et démissions, alors qu'on aurait pu s'attendre à ce que les célibataires aient plus de mobilités choisies (Amossé, 2003). D'autre part, le fait d'avoir des enfants semble augmenter la mobilité, plus souvent de manière subie (fin de contrat pour les couples avec enfants; licenciement pour les célibataires avec enfants) mais aussi négociée (RC pour les célibataires avec enfants). Cela peut être dû à un effet statistique mécanique dans la mesure où les salariés avec enfants seront moins susceptibles de le quitter volontairement et, par conséquent, leur mobilité sera plus souvent subie.

Concernant la position professionnelle, les cadres et professions intellectuelles supérieures ont une probabilité plus forte de connaître une mobilité, notamment volontaire (+4,52 points de pourcentage), par rapport aux professions intermédiaires. Cela traduit bien le fait que ces salariés auraient plus de « moyens » pour partir (Portela et Signoretto, 2017; Bruyère et Lizé, 2010). Quant aux employés, ils ont une probabilité plus faible de démissionner (-3,67 points de pourcentage), mais plus forte de conclure une RC (+1,59 points). Cette catégorie de salariés a pu se saisir de la RC comme nouvelle opportunité de mobilité, plus sécurisante qu'une démission (droit à l'assurance-chômage).

Des cumuls de difficultés en matière de conditions de travail et de mobilité pour les salariés, plus que des pratiques d'entreprise « fidélisatrices »

D'après le Tableau 5, les hauts salaires se distinguent par une probabilité moins forte de conclure une RC par rapport aux revenus moyens (-1,4 points de pourcentage), ce qui pourrait être expliqué par une stratégie de fidélisation des salariés de la part de l'entreprise avec une politique salariale généreuse (Duhautois *et al.*, 2011; Leonard et Van Audenrode, 1996). Dans une même logique, les salariés ayant eu plusieurs formations de plus d'un an dans l'entreprise semblent moins enclins à en partir, notamment de manière volontaire (démission). Ce résultat est cohérent avec ceux obtenus par ailleurs (Zweimüller et Winter-Ebmer, 2003). Comme précisé précédemment, le type de formation (compétences spécifiques ou transférables), mais aussi l'initiative de la formation (salarié ou employeur), pourraient expliquer les différences de résultats entre le nombre de formation et le signe de la relation avec la mobilité. Nous n'avons malheureusement pas ces informations dans l'enquête SIP.

Si ces deux résultats vont dans le sens de pratiques d'entreprises visant à fidéliser leurs salariés dans une logique segmentationniste ou HPWS, la majorité des autres résultats vont plutôt dans le sens d'un cumul pour les salariés de difficultés en matière de conditions de travail et de rémunérations d'un côté, et de mobilités subies de l'autre.

En effet, de faibles rémunérations (inférieures à 1400€) sont associées positivement à des licenciements et fins de contrat. Une situation de forte tension au sens de Karasek, par rapport à une situation de passivité, augmente également la probabilité de licenciement (+1,18 points); on retrouve cette même corrélation avec le score global de contraintes et le score d'exigences du travail (Tableau 6). D'un côté, de fortes exigences et/ou pression au travail peuvent pousser le salarié à commettre plus de fautes, ce qui pourrait justifier son licenciement. De l'autre, ce résultat peut cacher une relation de causalité inverse : des taux de licenciements élevés dans les entreprises peuvent augmenter l'intensité du travail et dégrader les relations de travail, comme l'ont déjà montré d'autres études (e.g. Fontaine *et*

al., 2016). Mais ce dernier lien serait davantage le fait de licenciements économiques qui sont en réalité minoritaires dans l'ensemble des licenciements en France (Signoretto, 2019). Enfin, le fait de travailler avec la peur de perdre son emploi (insécurité socio-économique) est associé aux ruptures subies — licenciement et fins de contrats — (resp. de +0,73 point et 1,24 points), retrouvant là le résultat de l'étude de Fontaine *et al.* (2016) sur la même enquête.

Ainsi, avoir un CDI n'évite pas en France d'avoir un sentiment d'insécurité de l'emploi, rejoignant l'analyse en termes de « CDI fragilisés » de Rouxel (2009). Ces derniers résultats associant mauvaises conditions de travail et mobilités subies convergent avec une étude sur le cas espagnol (Garcia-Serrano, 2004). Ce dernier interprète ce résultat de deux façons : l'occupation des emplois/métiers de mauvaises qualité par les travailleurs les plus à risque en termes de mobilités; et une fois les caractéristiques d'emplois contrôlées, l'existence de stratégies d'entreprises reposant sur une flexibilité de l'emploi dans un objectif de baisse des coûts de production. Dans une logique 'segmentationniste', la France se caractériserait donc plutôt par une association entre flexibilité — y compris en CDI — et mauvaises conditions de travail et d'emploi (salaire) pour une partie des entreprises et des salariés. Cela suggérait de creuser davantage en termes de secteurs d'activité et de métiers pour repérer ceux concernés par ces pratiques, étant donné la forte dépendance en France des logiques sectorielles 'segmentationnistes' (Lizé et Bruyère, 2012). Nos résultats (Tableau 5) montrent d'ailleurs bien des corrélations positives entre des mobilités subies (fin de contrat et/ou licenciements) et certains secteurs — industrie, services aux entreprises, commerce et éducation/santé.

Enfin, trois autres résultats lient conditions de travail et mobilité, dans un sens plus inattendu. D'après le Tableau 6, une corrélation négative apparaît entre de fortes contraintes physiques et les licenciements, de même entre de fortes exigences du travail et les fins de contrat, ou encore entre de fortes exigences émotionnelles et les RC. Un effet métier lié à des pratiques de rétention/fidélisation de la main-d'œuvre de la part des employeurs pourrait expliquer le premier résultat : certains métiers comportant de fortes contraintes physiques par nature, les employeurs peuvent chercher à éviter une trop fort rotation de la main-d'œuvre (*turnover*) sur ces métiers, en donnant, par exemple, des compensations supplémentaires d'autres natures (et non contrôlées ici). Concernant le second résultat négatif entre exigences du travail et fins de contrat, déjà présent sur l'enquête *Conditions de travail 2005* (Rouxel, 2009), il pourrait signaler une concentration de ce type d'exigences sur les emplois en CDI plutôt qu'en CDD, notamment les « CDI fragilisés ». Une autre interprétation serait l'intériorisation d'exigences plus importantes par les salariés en contrats précaires, qui se traduirait *in fine* dans des réponses plus nuancées de leur part à ce type de questions : Gollac *et al.* (2014)

parlent de « naturalisation » de conditions de travail difficiles avec un discours de type « C'est le métier qui veut ça », que l'on pourrait adapter ici par « C'est l'emploi qui veut ça ». Finalement, pour les mobilités en CDI (licenciements et RC), ces résultats vont également dans le sens d'une intériorisation de conditions de travail dégradées de la part de salariés qui craignent de perdre leur emploi et de ne pas en retrouver un en CDI s'ils « craquent ». Askenazy (2005) émet et confirme cette hypothèse de « peur de perte d'emploi » comme « facteur d'acceptation de mauvaises conditions de travail » (p. 232).

Conclusion

Cette étude des liens entre qualité du travail et de l'emploi d'un côté, et nature de la mobilité professionnelle de l'autre, constitue une première analyse statistique sur le cas français, dans la mesure où elle associe les dimensions conditions de travail et conditions d'emploi, en les reliant à l'ensemble des mobilités externes des salariés. Elle complète une littérature internationale, dont la comparaison révèle trois grandes spécificités propres à la France. Premièrement, la mobilité à l'initiative commune — la RC —, est la seule reposant en partie sur une décision du salarié à être associée positivement à de mauvaises conditions de travail, à côté de mobilités subies en premier lieu les licenciements. Bien que sous-estimée dans notre échantillon (car introduite en 2008), ce résultat pose question sur le véritable choix du salarié dans cette mobilité : est-ce un mode d'« exit » — au sens d'Hirschman (1970) — des salariés face à des relations de travail et à un manque de reconnaissance peu soutenable, que l'on peut voir dans d'autres pays à travers les démissions ? Ou, dans un sens de causalité inverse, est-ce que ce seraient les entreprises négociant beaucoup de RC, comme celles procédant à beaucoup de licenciements, qui seraient également peu soucieuses des conditions de travail de leurs salariés ? Contrairement à un licenciement, le salarié doit néanmoins donner formellement son accord dans une RC, ce qui peut traduire un choix plus ou moins contraint. Deuxièmement, les pratiques des entreprises françaises seraient à l'origine d'un important segment du marché du travail associant précarité dans le travail et précarité dans l'emploi, non pas seulement *via* le type d'emploi (CDI/CDD) mais *via* le type de mobilité (subie, avec des fins de CDD et des licenciements de CDI). Troisièmement, les salariés français auraient tendance à intérioriser certaines conditions de travail difficiles, face à la précarité et la peur de perdre leur emploi.

Ces résultats demandent bien sûr à être confirmés et développés dans des études ultérieures, en prenant en compte la situation future du salarié, en distinguant plus précisément des effets métiers et/ou secteurs, ou encore en disposant d'un recul plus important afin de mieux analyser la place de la RC à côté des autres mobilités et comparer leurs liens avec la qualité du travail et de l'emploi.

Notes

1 Notre analyse se focalise sur la mobilité professionnelle externe entraînant un départ de l'entreprise ou une sortie d'emploi pour le salarié, quelle que soit sa situation future (emploi, chômage, inactivité).

2 Dans notre qualification de la mobilité des salariés, nous nous appuyons sur la qualification juridique (droit du travail français) qui précise laquelle des parties à la relation de travail est à l'initiative de la rupture.

3 Puisque la RC apparaît au cours de notre période d'études, ce type de mobilité pourrait être sous-estimé et, en conséquence, ses liens avec la qualité des conditions de travail et d'emploi. Toutefois, au vu de son originalité et du manque d'études la prenant en compte, nous préférons la laisser comme une modalité à part entière dans nos estimations.

4 Même si l'objectivation des conditions de travail ne va pas non plus complètement de soi, cf. Gollac *et al.* (2014).

5 Cela peut rejoindre des analyses en termes de conciliation travail-famille qui peuvent influencer les décisions de mobilité, p. ex., Rhnima *et al.* (2014).

6 Piore détaille ensuite le type de mobilité présent dans chacun de ces segments, résumé ainsi par Petit (2002) : mobilité interne avec carrière sur le segment primaire inférieur, externe avec carrière sur le segment primaire supérieur, et externe sans progression sur le segment secondaire.

7 Ce sont plus précisément les *High-Commitment* et *High-Involment Work Practices*.

8 Cela pourrait être expliqué par un autre type de littérature : ce sont certaines formes d'engagement des salariés envers leur organisation et leur collectif de travail qui expliqueraient de moindres démissions, l'accent étant davantage mis sur l'individu s'engageant sur le long-terme, sans que l'organisation l'y incite particulièrement. Cf. Vandenberghe (2015).

9 Néanmoins, Osterman (2000) met en évidence un lien positif entre HPWS et licenciements économiques, car l'utilisation d'équipes de travail peut réduire le besoin de cadres-managers intermédiaires, mais il note également une croissance de l'emploi dans ces organisations et une limitation des travailleurs en contrats temporaires.

10 La dimension sécurité de l'emploi est prise en compte ici de manière indirecte, puisque nous considérons dans la variable d'intérêt autant les ruptures de CDD que de CDI. De ce fait, nous ne pouvons intégrer cette dimension dans les variables explicatives.

11 Une grande partie de la littérature étrangère traite, en effet, du lien entre les conditions de travail ou d'emploi et les « intentions » de départs des salariés, nous ne la mentionnerons pas ici.

12 Cette corrélation n'est, toutefois, plus significative une fois l'endogénéité contrôlée.

13 Disponible depuis 2017, l'*Enquête Conditions de travail–RPS 2016* permet de suivre l'évolution des personnes déjà interrogées dans l'édition 2013, et ainsi de lier leur trajectoire professionnelle avec l'évolution de leurs conditions d'emploi et de travail. Elle n'était pas disponible au moment de l'écriture de cet article.

14 Nous ne traitons pas ici des liens entre mobilité et état de santé, p. ex. Wolff *et al.* (2015).

15 Plus précisément, suppression de certains secteurs d'activité (agriculture et construction, car quasi-inexistante dans la base), statuts professionnels (indépendants, et artisans, commerçants et chefs d'entreprise), et des modalités « indéterminée » de la taille d'effectifs et « non-réponse » du revenu d'activité professionnelle (pour éviter des « cases vides » qui risquerait de perturber les calculs lors des régressions). Nous laissons, en revanche, les modalités « non-

précisé » de la taille d'effectifs et de la PCS, car elles comprennent plus d'individus et les supprimer aurait introduit une trop grande distorsion de l'échantillon.

16 Les auteurs synthétisent les indicateurs disponibles sur les RPS selon les sources statistiques, en s'appuyant sur le Rapport Gollac et Bodier (2009).

17 Avec un champ différent et à partir de 5 scores, Mette *et al.* (2013) trouvent un score moyen global de 3,2 pour les femmes et 3,7 pour les hommes, en 2006. Notre score global est ainsi plus élevé, car nous avons plus de dimensions (8), et par construction avec la méthode utilisée (donner un même poids à chaque dimension), la moyenne du score global est nécessairement plus élevée.

18 Faute de variables disponibles pertinentes, nous ne pouvons prendre en compte le rôle du soutien social sur lequel le salarié peut compter (cf. Karasek et Theorell, 1990).

19 Les auteurs utilisent l'*Enquête SUMER*, correspondant en France à l'enquête créée à partir du questionnaire de Karasek. Au contraire, l'*Enquête SIP* ne contient pas toutes les variables du questionnaire.

20 L'*Enquête SIP* fournit des informations uniquement sur les formations longues de plus d'un an.

21 Variable 'trajec_calcul_2006' : sens de la trajectoire professionnelle (ascendante, descendante, stationnaire qualifiée, stationnaire peu qualifiée ou stationnaire d'indépendant) entre le premier emploi et le dernier qui a été exercé à l'issue de la première vague.

22 Cette catégorie regroupe de trop nombreuses situations différentes (119 réponses précisées « en clair »), et si nous choisissons de ne pas la supprimer (car cela pourrait constituer un biais dans l'échantillon), nous préférons ne pas interpréter les résultats qui lui sont liés.

23 Ces calculs ont été effectués avec le logiciel Stata et la commande 'margins, dydx ()'. Pour une meilleure robustesse des écarts-types des coefficients estimés, la méthode dite Huber-White est utilisée, permettant de relâcher l'hypothèse d'homoscédasticité des variances des erreurs dans le calcul de la matrice de variance-covariance. L'ensemble des régressions est disponible sur demande à l'auteure.

24 La lecture des résultats s'appuie sur la régression incluant comme variable explicative la typologie des situations de conditions de travail selon le modèle de Karasek; ils sont inchangés dans les régressions incluant les scores de conditions de travail, global ou par dimension (ces régressions sont disponibles sur demande à l'auteure).

25 Les corrélations de cette variable avec la nature de la mobilité professionnelle seraient peut-être plus pertinentes dans un modèle séparé selon le sexe; toutefois, cette problématique n'étant pas au cœur de l'article, nous en restons à un modèle global.

Références bibliographiques

Afsa Essafi, Cédric (2003) « Les modèles logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », *Série des documents de travail « Méthodologie Statistique »*, INSEE, 0301.

Álvarez, Gema et Raquel Carrasco (2016) « Measuring the Impact of on the Job Training on Job Mobility », *Revista de Economía Aplicada*, XXIV (70), 5-25.

Amossé, Thomas (2003) « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première*, 921 (Septembre).

Amossé, Thomas, Corinne Perraudin et Héloïse Petit (2009) « Modalités juridiques des ruptures d'emploi et perception des salariés », dans B. Gomel, D. Méda et E. Serverin (dir.), *L'emploi en ruptures*, Paris : Dalloz, p. 99-117.

Amossé, Thomas, Corinne Perraudin et Héloïse Petit (2011) « Mobilité et segmentation du marché du travail : quels parcours professionnels après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Économie et Statistique*, 450, 79-105.

Appelbaum, Eileen et Rosemary Batt (1994) *High-Performance Work Systems : American Models of Workplace Transformation*, Whashington, D.C. : Economic Policy Institute.

Askenazy, Philippe (2005) « Sur les sources de l'intensification », *Revue économique*, 56 (2), 217-236.

Babcock, Linda et Sara Laschever (2003) *Women Don't Ask. Negotiation and the Gender Divide*, Princeton, NJ and Woodstock : Princeton University Press.

Barel, Yvan, Sandrine Frémeaux et Frédéric Salladarre (2009) « Autonomie du salarié et intention de départ », *La Revue des Sciences de Gestion*, 3 (237-238), 27-34.

Batt, Rosemary (2002) « Managing Customer Service : Human Resource Practices, Quit Rates, and Sales Growth », *Academy of Management Journal*, 45 (3), 587-597.

Batt, Rosemary et Alexander J. S. Colvin (2011) « An Employment Systems Approach to Turnover: Human Resources Practices, Quits, Dismissals, and Performance », *Academy of Management Journal*, 54 (4), 695-717.

Batt, Rosemary, Alexander J. S. Colvin et Jeffrey Keefe (2002) « Employee Voice, Human Resource Practices, and Quit Rates : Evidence from the Telecommunications Industry », *Industrial and Labor Relations Review*, 55 (4), 573-594.

Becker, Brian E. et Mark A. Huselid (1998) « High-Performance Work Systems and Firm Performance : A Synthesis of Research and Managerial Implications », *Human Resource Management*, 16, 53-101.

Beque, Marilyne (2014) « Les risques psychosociaux au travail. Un panorama d'après l'enquête *Santé et itinéraire professionnel 2010* », *Dares Analyses*, 031.

Berta, Nathalie, Camille Signoretto et Julie Valentin (2012) « La rupture conventionnelle : objectifs officiels *versus* enjeux implicites », *Revue française de Socio-Économie*, 1 (9), 191-208.

Böckerman, Petri et Pekka Ilmakunnas (2009) « Job Disamenities, Job Satisfaction, Quit Intentions, and Actual Separations : Putting the Pieces Together », *Industrial Relations*, 48 (1), 73-96.

Bourguignon, Remi, Christophe Cornolti, Claude Fabre et Delphine Philip de Saint-Julien (2008) « Vingt-cinq ans de travaux consacrés aux survivants des restructurations : bilan et analyse des connaissances actionnables », dans R. Beaujolin-Bellet et G. Schmidt (dir.), *Restructurations d'entreprises. Des recherches pour l'action*, Paris : Vuibert, p. 46-68.

Bourieau, Philippe (2013) « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat », *Dares Analyses*, 064.

Brolis, Olivier et François-Xavier Devetter (2018) « La qualité d'emploi en France : cartographie et classification des professions d'exécution », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 73 (4), 840-877.

Bruyère, Mireille et Laurence Lizé (2010) « Emploi et sécurité des trajectoires professionnelles : la nature de l'emploi détermine la sécurité des parcours professionnels », *Économie et Statistique*, 431-432, 95-113.

Cottini, Elena, Takao Kato et Niels Westergaard-Nielsen (2011) « Adverse Workplace Conditions, High-Involvement Work Practices and Labor Turnover : Evidence from Danish linked Employer-Employee Data », *Labour Economics*, 18, 872-880.

Coutrot, Thomas (2015) « Risques psychosociaux et situation économique des entreprises », *Dares Analyses*, 044.

Coutrot, Thomas et Catherine Mermilliod (2010) « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », *Dares Analyses*, 081.

Dalmasso, Raphaël, Bernard Gomel, Dominique Méda et Evelyne Serverin (2012) « Des ruptures conventionnelles vues par les salariés : à la recherche des raisons de rompre », *La Revue de l'IRES*, 3 (74), 3-34.

Doeringer, Peter et Michael Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington : Heath Lexington Books.

Duhautois, Richard, Fabrice Gilles et Héloïse Petit (2011) « Worker Flows and Establishment Wage Differentials : A Break-Down of the Relationship », *Document de travail du CES*, 2011.24.

Erhel, Christine et Mathilde Guergoat-Larivière (2013) « La mobilité de la main-d'œuvre en Europe : le rôle des caractéristiques individuelles et de l'hétérogénéité entre pays », *Revue économique*, 64 (2), 309-343.

Filatriau, Olivier et Cédric Nouël de Buzonnière (2011) « Les mobilités inter-entreprises choisies et contraintes », *Emploi et salaires*, Insee : Insee Références, p. 55-67.

Fontaine, Roméo, Pascale Lengagne et Damien Sauze (2016) « L'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux a-t-elle augmenté pendant la crise économique de 2008 ? », *Économie et statistique*, 486-487, 103-128.

Freeman, Richard B. (1978) « Job Satisfaction as an Economic Variable », *The American Economic Review*, 68 (2), 135-141.

Garcia-Serrano, Carlos (2004) « Temporary Employment, Working Conditions and Expected Exits from Firms », *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 18 (2), 293-316.

Garcia-Serrano, Carlos (2011) « Does Size Matter? The Influence of Firm Size on Working Conditions, Job Satisfaction and Quit Intentions », *Scottish Journal of Political Economy*, 58 (2), 221-247.

Gollac, Michel et Marceline Bodier (2009) *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, Ministère du Travail, France.

Gollac, Michel, Serge Volkoff et Loup Wolff (2014) *Les conditions de travail*, 3ème édition, Paris : La Découverte, Repères.

Griffeth, Rodger W., Peter W. Hom et Stefan Gaertner (2000) « A Meta-Analysis of Antecedents and Consequences of Employee Turnover : Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium », *Journal of Management*, 26 (3), 463-488.

Guergoat-Larivière, Mathilde et Olivier Marchand (2012) « Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Économie et Statistiques*, 454, 23-42.

Guignon, Nicole, Isabelle Niedhammer et Nicolas Sandret (2008) « Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'*Enquête Sumer* 2003 », *Premières Informations. Premières Synthèses*, Dares, 22.1 (mai), 8 pages.

Haines, Victor Y. III, Patrice Jalette et Karine Larose (2010) « The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Voluntary Turnover Rates in the Canadian Non-Governmental Sector », *Industrial and Labor Relations Review*, 63 (2), 228-246.

Hamermesh, Daniel S. (1977) « Economic Aspects of Job Satisfaction », dans O. E. Ashenfelter et W. E. Oates (dir.), *Essays in Labor Market and Population Analysis*, New York : Wiley, p. 117-135.

Hausknecht, John P. et Charlie O. Trevor (2011) « Collective Turnover at the Group, Unit, and Organizational Levels : Evidence, Issues and Implications », *Journal of Management*, 37 (1), 352-388.

Hirschman, Albert O. (1970) *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Huselid, Mark A. (1995) « The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance », *Academy of Management Journal*, 38 (3), 635-672.

Karasek, Robert A. (1979) « Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain : Implications for Job Redesign », *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285-308.

Karasek, Robert A. et Töres Theorell (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York : Basic Book.

Leonard, Jonathan et Marc Van Audenrode (1996) « Worker's Limited Liability, Turnover and Employment Contracts », *Annales d'Économie et de Statistiques*, 41-42, 41-77.

Lévy-Garboua, Louis, Claude Montmarquette et Véronique Simonnet (2007) « Job Satisfaction and Quits », *Labour Economics*, 14, 251-268.

Lizé, Laurence et Mireille Bruyère (2012) « Contrat de travail et sécurité des parcours sur le marché du travail », *Économies et Sociétés*, 6 (34), 1129-1155.

Mette, Corinne, Nicolas de Riccardis, Lucie Gonzalez et Thomas Coutrot (2013) « Emploi, conditions de travail et santé des 30-50 ans : des trajectoires contrastées entre 2006 et 2010 », *France, portrait social*, Insee Références, p. 111-125.

Muñoz de Bustillo, Rafael, Enrique Fernandez-Macias, José-Ignacio Anton et Fernando Esteve (2009) *Indicators of Job Quality in the European Union*, Bruxelles : Employment and Social Affairs, European Parliament.

Osterman, Paul (1987) « Turnover, Employment Security, and the Performance of the Firm », dans M. M. Kleiner *et al.* (dir.), *Human Resources and the Performance of the Firm*, Madison, WI : Industrial Relations Research Association, p. 275-316.

Osterman, Paul (2000) « Work Reorganization in an Era of Restructuring : Trends in Diffusion and Effects on Employee Welfare », *Industrial and Labor Relations Review*, 53 (2), 179-196.

Petit, Héloïse (2002) *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail. Une analyse sur données françaises*, Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Paris-I.

Portela, Mickaël et Camille Signoretto (2017) « Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ? », *Revue Économique*, 68 (2), 242-279.

Rhnima, Aziz, Thierry Wils, Claudio E. Pousa et Mélanie Frigon (2014) « Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 69 (3), 477-500.

Rouxel, Corinne (2009) « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières informations. Premières synthèses*, 28.2, 7 pages.

Scott, Anthony, Hugh Gravelle, Steven Simoens, Chris Bojke et Bonnie Sibbald (2006) « Job Satisfaction and Quitting Intentions : A Structural Model of British General Practitioners », *British Journal of Industrial Relations*, 44, 519-540.

Sen, Amatya (2000) *Un nouveau modèle. Développement, justice et liberté*, Paris : Odile Jacob.

Signoretto, Camille (2019) « Un éclairage statistique sur l'usage des licenciements dans les établissements français, dans un contexte de réformes du droit du travail », dans T. Berthet et C. Vanuls (dir.), *Vers une flexicurité à la française*, Éditions Octares, p. 207-229.

Vandenberghe, Christian (2015) « Le rôle des interactions entre engagements multiples dans la prédiction du risque de démission », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 70 (1), 62-85.

Wolff, Loup, Céline Mardon, Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff et Corinne Gaudart (2015) « Les changements dans le travail vécus au fil de la vie professionnelle et leurs enjeux de santé - Une analyse à partir de l'enquête SIP », *Rapport de Recherche CEE* n°94.

Zeytinoglu, Isik U., Margaret Denton, Sharon Davies, Andrea Baumann, Jennifer Blythe et Linda Boos (2007) « Associations between Work Intensification, Stress and Job Satisfaction : The Case of Nurses in Ontario », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 62 (2), 201-225.

Zweimüller, Josef et Rudolf Winter-Ebmer (2003) « On-the-Job-Training, Job Search and Job Mobility », *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 139 (4), 563-576.

RÉSUMÉ

Qualité du travail et de l'emploi et nature de la mobilité professionnelle : quels liens en France entre 2006 et 2010 à partir de l'enquête *Santé et itinéraire professionnel* ?

À partir de l'enquête *Santé et itinéraire professionnel* (SIP) retraçant la trajectoire de salariés français entre 2006 et 2010, cet article étudie les liens entre la qualité des conditions de travail et d'emploi, et la forme prise par la mobilité professionnelle : volontaire, subie ou négociée. D'un côté, les enquêtes sur les conditions de travail en France montrent que l'intensité du travail demeure à un niveau élevé, le travail répétitif augmente et l'autonomie des salariés diminue; et, de l'autre, les succès de la rupture conventionnelle — modalité de rupture négociée du contrat à durée indéterminée, introduite en 2008 —, et des plans de départs volontaires dans des entreprises en difficultés économiques, interrogent dans un contexte économique peu favorable ces dernières années. L'un des facteurs pouvant conduire un salarié à décider ou accepter de quitter son emploi peut alors renvoyer à la manière dont s'est déroulée cette relation d'emploi, et, en premier lieu, au niveau de qualité de ses conditions de travail.

Pour tester cette hypothèse, l'article propose, à l'aide de modélisations logistiques multinomiales, d'estimer les corrélations statistiques entre plusieurs indicateurs de conditions de travail et caractéristiques de l'emploi, et cinq types de mobilité (fin de contrat, licenciement, démission, rupture conventionnelle, autres).

Les résultats montrent une corrélation positive entre des conditions de travail difficiles et des départs négociés *via* la rupture conventionnelle, ainsi que subis *via*

des licenciements et fins de contrat. Par ailleurs, de faibles salaires ou un temps partiel sont des caractéristiques de l'emploi reliées positivement avec les mobilités volontaires. Cela mène à trois conclusions : 1- la rupture conventionnelle constituerait une voie supplémentaire de sortie pour des salariés mécontents de leurs conditions de travail; 2- des conditions d'emplois peu favorables inciteraient les salariés à démissionner; et enfin, 3- certaines entreprises pratiqueraient des modes de gestion de la main-d'œuvre peu soucieuses de la fidélisation des salariés, associant précarité du travail et précarité de l'emploi *via* les mobilités et non seulement le type d'emploi.

MOTS-CLÉS : conditions de travail, qualité de l'emploi, rupture conventionnelle, licenciement, enquête *Santé et Itinéraire professionnel*, SIP.

SUMMARY

Job Quality and the Nature of Job Mobility: What Are the Relationships between 2006 and 2010 in France based on a Survey?

Based on the French survey *Santé et Itinéraire professionnel* (SIP), which follows the career paths of employees between 2006 and 2010, this article deals with the relationships between the quality of working and employment conditions and the nature of job mobility, i.e. voluntary, negotiated or enforced. On the one hand, French working conditions surveys show that work intensity remains high, repetitive work has increased and the autonomy of employees has decreased. On the other, the success of the *rupture conventionnelle*—termination of the permanent contract by mutual agreement, introduced in 2008—and the "plans for voluntary departures" in firms in economic difficulties, raises questions in a recently depressed economic context. One of the factors that can lead an employee to decide or accept to leave his/her job can be linked to the nature of the employment relationship and, primarily, to the quality of working conditions.

To test this hypothesis, using multinomial logistic models, the article estimates correlations between several indicators of working conditions and employment characteristics, and five types of mobility (end of contract, dismissal, resignation, *rupture conventionnelle*, others).

Results show a positive correlation between difficult working conditions and negotiated departures via the *rupture conventionnelle*, as well as enforced departures through dismissals and end of contract. In addition, low wages or part-time work are employment characteristics positively correlated with voluntary mobility. This suggests three conclusion : 1- the *rupture conventionnelle* would be an additional "*exit*" for employees dissatisfied with their working conditions; 2- bad employment conditions would encourage employees to resign; and finally, 3- some firms would develop human resource management practices that are not concerned with employee loyalty, combining precarious working conditions and job insecurity through the type of mobility and not only the employment contracts.

KEYWORD : working conditions, job quality, *rupture conventionnelle*, dismissal, *Santé et Itinéraire Professionnel* Survey, SIP.

RESUMEN

Vínculos entre la calidad del trabajo y del empleo y la naturaleza de la movilidad profesional: situación en Francia entre 2006 y 2010 a partir de la encuesta Salud e itinerancia profesional

Sobre la base de la encuesta Salud e itinerancia profesional (SIP) que rastrea la trayectoria de los trabajadores asalariados franceses entre 2006 y 2010, este artículo estudia los vínculos entre la calidad de las condiciones de trabajo y de empleo, y la forma que adopta la movilidad ocupacional: voluntaria, impuesta o negociada. De un lado, las encuestas sobre las condiciones de trabajo en Francia muestran que la intensidad del trabajo se mantiene a un nivel elevado, el trabajo repetitivo aumenta y la autonomía de los asalariados disminuye; y, por otro lado, los éxitos de la ruptura convencional – modalidad de ruptura negociada del contrato a duración indeterminada, introducida en 2008 -, y los planes de salida voluntaria en las empresas en dificultades económicas, cuestionan en un contexto económico poco favorable de esos últimos años. Uno de los factores que puede llevar a un empleado a decidir o aceptar dejar su trabajo puede estar vinculado a la forma en que se llevó a cabo esta relación de empleo, y ante todo, al nivel de calidad de sus condiciones de trabajo.

Se utilizan modelos logísticos multinomiales para confirmar esta hipótesis. Con dicho análisis, el artículo propone estimar las correlaciones estadísticas entre varios indicadores de las condiciones de trabajo y las características del trabajo, y cinco tipos de movilidad (fin del contrato, despido, renuncia, ruptura convencional, otros).

Los resultados muestran una correlación positiva entre las condiciones de trabajo difíciles y las salidas negociadas a través de la ruptura convencional, así como a través de los despidos y la finalización del contrato. Además, los bajos salarios o el trabajo a tiempo parcial son características del empleo vinculadas positivamente con la movilidad voluntaria. Esto lleva a tres conclusiones: 1- la ruptura convencional sería una vía adicional de quitar el empleo para los empleados insatisfechos con sus condiciones de trabajo; 2- las condiciones de empleo desfavorables incitarían a los empleados a renunciar; y finalmente, 3- algunas compañías practicarían modos de gestión laboral que prestan poca atención a la fidelización de los empleados, asociando precariedad del trabajo y precariedad del empleo a través de la movilidad y no solo el tipo de empleo.

PALABRAS CLAVES: condiciones de trabajo, calidad del empleo, ruptura convencional, despido, encuesta Salud e itinerancia ocupacional, SIP.