

Changer de groupe social en cours de carrière...

Une étude de l'INSEE¹ met en évidence que la mobilité professionnelle s'est développée mais dans le même temps les frontières entre les groupes sociaux sont devenues plus floues. La conjoncture n'est pas neutre : la faible mobilité au début des années quatre-vingt est allée de pair avec une forte hausse du chômage. La hausse de la mobilité féminine s'est manifestée surtout dans la seconde moitié des années quatre-vingt, alors que celle de la mobilité masculine s'est poursuivie jusqu'au tournant des années 2000.

Cette forte hausse de la mobilité est sans doute le signe, pour les jeunes, de recrutements effectués de plus en plus souvent en dessous du niveau de compétence, suivis de promotions vers des métiers plus en accord avec la formation initiale. Chez les femmes, la promotion reste plus rare, y compris à groupe socioprofessionnel d'origine identique : alors que près d'un homme sur trois qui occupait un emploi non qualifié en 1998 a bénéficié d'une promotion en 2003, ce n'est le cas que d'une femme sur sept ou huit chez les employées ou les ouvrières non qualifiées. Il semble que l'on puisse parler de « filière administrative » de promotion pour les femmes et de « filière technique » pour les hommes.

Une partie de la mobilité peut s'interpréter à travers les évolutions des structures économiques à l'intérieur de chacune des périodes considérées². Ainsi, les mouvements de promotion vers les cadres doivent être interprétés au regard de la hausse de la part des cadres dans la population active. En faisant l'hypothèse que les répartitions par groupes d'origine et d'arrivée seraient restées les mêmes en 1998 et en 2003 qu'en 1980 et 1985, le taux de mobilité ascendante ainsi recalculé est souvent inférieur au taux constaté. Les modifications de la structure sociale expliquent en partie, mais en partie seulement, la fréquence plus élevée des promotions.

Un des groupes sociaux les moins mobiles reste celui des cadres et professions intellectuelles supérieures du fait de leur position dans la hiérarchie sociale : par définition, il n'y a pour eux pas de promotion possible, seulement des déclassements. Ainsi, la proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures ayant connu une mobilité descendante qui n'était que de 2 % entre 1980 et 1985 est passée à 8 % pour les hommes et 9 % pour les femmes entre 1998 et 2003.

Ces passages ne sont pas toujours directs mais intègrent souvent une interruption d'activité : parmi les cadres ayant connu au moins un épisode de chômage ou d'inactivité entre 1998 et 2003, la proportion de cadres qui ont été déclassés est trois fois plus élevée. Le poids du chômage dans les parcours professionnels pourrait ainsi expliquer la hausse de la proportion de mobilités descendantes, qui constitueraient un moyen de conserver un emploi ou bien, pour les chômeurs, d'en retrouver un plus rapidement.

1 publiée dans le numéro "INSEE première" de décembre 2006. Cette enquête concerne les personnes en activités âgées de 30 à 54 ans au 31 décembre de l'année de l'enquête

2 périodes couvertes par les enquêtes : 1980-85, 1988-93 et 1998-2003.

Dialogue social : une réforme sans ambition

La CFDT au service des cadres

Après l'échec du CPE au début de l'année 2006, le gouvernement découvre l'urgence de légiférer sur le dialogue social. Il a saisi le Conseil économique et social (CES) et lui a demandé de produire un avis sur cette question qui a été rendu public en novembre dernier. **L'heure de la réforme aurait-elle enfin sonné ?**

Chacun sait que le dialogue social fonctionne mal et donne une image caricaturale du syndicalisme français. Nos voisins européens ont su créer les conditions d'un vrai dialogue social, pour négocier dans l'intérêt de tous, un droit du travail mieux adapté aux évolutions de l'emploi. L'Union européenne a élaboré une architecture originale qui autorise les partenaires sociaux à négocier un accord collectif, transposable ensuite dans les différents États.

Dès lors que l'on souhaite engager les acteurs et construire des consensus forts, **une modernisation du dialogue social s'impose**. On pouvait donc espérer que le gouvernement français allait s'engager sur cette voie, en donnant aux partenaires sociaux toute leur place dans les réformes à venir. La déception est à la mesure des espérances.

Sur la méthode déjà : le Premier ministre a organisé des bilatérales et annoncé un projet de loi avant même de recevoir l'avis du Conseil économique et social. Le **Président de la République** s'est ensuite déplacé devant le CES pour prononcer un **discours consensuel et sans propositions** concrètes, répétant presque mot pour mot les propos qu'il avait tenus devant cette même assemblée en ... décembre 2001. On avance à grands pas!

Résultat, un ersatz de loi - deux articles rendant obligatoire la consultation des partenaires sociaux avant toute modification du Code du travail - qui se garde bien d'aborder la question de la représentativité. Encore une fois, la modernisation attendra.

**Les Cadres CFDT de Nexter vous présentent leurs
meilleurs vœux pour 2007**