

L'enquête *Formation et Qualification Professionnelle* : une source inépuisable pour la recherche en sciences sociales

La toute première enquête sur la formation et la qualification professionnelle (*FQP*), en 1964, fut conçue pour améliorer les prévisions d'emploi, dans le cadre de la préparation du V^e Plan. Son objectif principal était de fournir des mesures aussi objectives que possible de l'insertion des diplômés dans l'emploi et de la mobilité professionnelle en cours de carrière, de façon à aider les planificateurs à évaluer les besoins de formation du système productif (Affichard, 1987). Ce numéro spécial d'*Économie et Statistique*, consacré à l'édition 2003 de l'enquête, renoue en partie avec ses origines : quatre des sept articles proposés analysent différents aspects de la mobilité et des carrières professionnelles. Viennent compléter ce numéro spécial un article sur la discrimination à laquelle les fils et filles d'immigrés font face sur le marché du travail, un article sur les inégalités d'accès à la formation continue selon la densité d'entreprises au niveau local, ainsi qu'un article retraçant l'histoire des principaux thèmes abordés par l'enquête *FQP* depuis son origine.

Aujourd'hui, l'enquête *FQP* reste largement perçue comme « l'enquête sur la mobilité sociale française », et de fait, elle a, à chacune de ses six éditions, donné lieu à un grand nombre de recherches sur les liens existant entre origine sociale, réussite scolaire et destinée sociale (Monso et Thévenot, 2008). Elle n'est pas la seule enquête à aborder ce thème puisque l'enquête *Emploi* inclut également, depuis 1982, une question sur la profession du père, et, depuis 2003, une question sur la profession de la mère, permettant d'apprécier la mobilité sociale entre générations. Cependant, l'enquête *FQP* permet de produire des analyses bien plus riches des différences de réussite selon l'origine sociale que ne l'autorise l'enquête *Emploi*. Elle donne, par exemple, des informations non seulement sur la profession du père et de la mère, mais aussi sur les diplômes des deux parents, ce qu'aucune autre source régulière ne permet (1). De même, elle précise la profession des deux grands-pères, maternel et paternel.

Le capital social se transmet-il au-delà d'une génération ? Se transmet-il plus facilement par la lignée paternelle que maternelle ? La réussite scolaire est-elle plus ou moins grande selon que l'on a une mère qui travaille ou ne travaille pas ? Les enfants dont l'un des parents est enseignant réussissent-ils mieux que les autres enfants ? Cela évolue-t-il au cours du temps ? Seule l'enquête *FQP* peut fournir des éléments de réponse à ces

1. L'enquête *Information et vie quotidienne de 2004* comporte un volet très riche sur l'origine sociale du répondant, inspiré précisément de l'enquête *FQP*. Il inclut l'ensemble de ces questions (voir Place et Vincent, 2010).

questions. Le présent dossier n'aborde pas ces questions, mais il me paraît important de rappeler, en préalable à ce dossier, le rôle central joué historiquement par l'enquête *FQP* dans nos représentations de l'inégalité des chances en France (2).

Une histoire de l'enquête *FQP*

Prenant pour exemple quelques grands domaines de recherche que l'enquête *FQP* permet d'aborder, **Olivier Monso et Laurent Thévenot** analysent le jeu des influences croisées entre les théories économiques dominantes, les questions de politique publique perçues comme cruciales et l'usage de l'enquête *FQP* par les chercheurs au cours des quarante dernières années. Ils nous montrent comment ce jeu d'influences a fait évoluer et s'enrichir le questionnaire de l'enquête. *Économie et Statistique* publie assez rarement des études comme celle-ci, de nature historique, analysant le cheminement et les évolutions de la statistique publique sur un domaine bien particulier (voir cependant Goux, 2003). Ces analyses historiques sur les outils de la statistique publique, et de l'Insee en particulier, trouvent habituellement leur place dans d'autres supports de diffusion (par exemple, *Pour une histoire de la statistique*, tomes 1 et 2, 1987). C'est une heureuse initiative que d'ouvrir *Économie et Statistique* à ce type de travaux.

Pour ce qui concerne le thème de la mobilité professionnelle en cours de carrière, Monso et Thévenot soulignent que les premières publications issues de l'enquête *FQP* (années 1960 et 1970) proposaient un recensement des mobilités, ce comptage étant compris comme crucial pour éclairer les évolutions et besoins à venir du système productif - et par voie de conséquence les attentes en termes de formation - tels que le demandait la planification. La planification se trouvant peu à peu laissée de côté, ce type d'étude disparaît. Dans les années 1980 et 1990, seules quelques études sur les inégalités devant la promotion professionnelle en cours de carrière voient le jour (par exemple, Alonzo et Chardon, 2006), accompagnées de quelques rares études sur les liens entre origine sociale et carrière scolaire et professionnelle (Goux et Maurin, 1997). Monso et Thévenot considèrent que ce relatif discrédit est en partie la conséquence de l'hégémonie de la théorie du capital humain, laquelle n'accorderait qu'un rôle mineur et indirect à la mobilité professionnelle en tant que telle et favoriserait l'utilisation de la variable « salaire » au détriment de la variable « position sociale ». Il y a du vrai dans ce diagnostic des deux auteurs, même si depuis le milieu des années 1990, les études empiriques sur la mobilité professionnelle se sont multipliées en économie du travail (voir par exemple Fougère, 1989, Magnac et Robin, 1994, Jolivet *et al.*, 2006) s'appuyant aussi sur de nouvelles théories : théorie de la recherche d'emploi (*job search*) et théorie de l'appariement optimal (*matching*) notamment (3). En outre, l'analyse micro-économique et statistique des flux bruts d'entrée et de sortie des entreprises et des réallocations d'emplois internes aux entreprises ont donné, à partir des années 1990, une image nouvelle, bien moins rigide et figée que ce que l'on croyait, des comportements d'emploi des entreprises (Davis et Haltiwanger, 1992, et pour la France, Lagarde, Maurin et Torelli, 1994). De fait, comme l'expliquent les auteurs, plutôt que les données de l'enquête *FQP*, ce sont des données en panel, comme l'enquête *Emploi* ou des données administratives, ou encore des données « entreprise » qui ont été privilégiées pour tester et faire évoluer les théories en concurrence, notamment dans le cadre français.

2. Voir Dupays, 2006, pour une analyse de l'évolution de la mobilité sociale entre 1977 et 2003 à partir des enquêtes *FQP*.

3. Pour une présentation de ces théories et des principales applications empiriques, voir Cahuc et Zylberberg, 2004.

Quatre aspects de la mobilité professionnelle en cours de carrière

Si la mobilité professionnelle est le cœur historique de l'enquête *FQP*, tous ses aspects ne sont pas encore parfaitement connus et compris aujourd'hui. Ce numéro spécial d'*Économie et Statistique* apporte quatre éclairages nouveaux. Les deux premiers portent sur des populations particulières de personnes, les professions intermédiaires d'une part et les détenteurs de contrats à durée limitée d'autre part, le troisième concerne un marché du travail particulier, celui de l'Île-de-France, et le dernier éclairage porte sur les formes et les déterminants de la « sécurité professionnelle ». Le regard porté sur la mobilité professionnelle en cours de carrière à travers l'enquête *FQP* diffère fondamentalement de celui que l'on peut avoir grâce à l'enquête *Emploi* : l'enquête *FQP* étudie la mobilité sur une période de cinq ans, significativement plus longue que la période d'analyse permise par l'enquête *Emploi* par exemple (un an, ou bien deux ans si on l'utilise en panel). Le questionnement *FQP* est rétrospectif (la personne décrit sa situation professionnelle il y a cinq ans), ce qui limite les problèmes d'attrition dont souffrent bien souvent les panels comme celui de l'enquête *Emploi*.

L'ampleur de la mobilité professionnelle est bien plus grande en Île-de-France qu'en province, quel que soit le type de mobilité professionnelle que l'on envisage : changement d'entreprise, changement de métier, changement de poste ou bien encore changement de niveau de qualification. Tel est le premier enseignement des travaux de **Frédéric Lainé** dans ce numéro. En s'intéressant aux personnes en emploi en 1998 et en 2003, il montre qu'à âge, sexe, diplôme, niveau de qualification initial, type d'employeur et ancienneté dans l'entreprise égaux, les personnes résidant en Île-de-France se distinguent de celles de province par une mobilité significativement plus importante, quel que soit le type de mobilité considéré. Selon Lainé, cette particularité des Franciliens est à rapprocher de deux traits spécifiques de l'Île-de-France : une densité des emplois très importante (quatre fois plus importante que dans la région de province la plus dense) et des flux migratoires très élevés. Des études permettant d'estimer si les immigrés sont plus mobiles que les non-immigrés permettraient de savoir si le surcroît de mobilité systématiquement observé pour les résidents d'Île-de-France a quelque chose à voir avec les flux de migration, ou bien s'il s'agit d'une question de densité locale élevée de l'emploi.

En sciences sociales, le thème des « classes moyennes » est l'objet de débats continuels et importants : il n'est qu'à voir le nombre des travaux qu'elles ont suscité récemment (Cnaf, 2003, Bouffartigue, 2004, Credoc, 2008 pour ne citer que quelques dossiers de synthèse clés). Cette notion de « classe moyenne » reste pourtant mal définie et varie d'un auteur à l'autre, ses contours étant eux-mêmes l'objet de débat. Paradoxalement, la catégorie socioprofessionnelle qui est censée en être la plus proche, les « professions intermédiaires », a plutôt été moins étudiée que les trois autres grandes catégories salariées de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) que sont les cadres, les ouvriers et les employés. Il est vrai que cette catégorie socioprofessionnelle a une existence plus récente que les autres : la dénomination de « professions intermédiaires » ne date que de la refonte de la nomenclature de 1982, alors que celles d'« ouvriers » ou d'« employés » étaient déjà utilisées en 1954 (Gollac et Seys, 1984). Avant 1982, la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (CSP), mère des PCS, distinguait simplement les cadres moyens. Les « professions intermédiaires » sont certes directement issues du groupe des cadres moyens, mais sans en reprendre l'exact contour (Seys, 1984). Apparue plus récemment, la catégorie des « professions intermédiaires » reste moins bien identifiée par les travailleurs eux-mêmes : selon l'enquête *Histoire de*

vie de 2003, 55 % des « professions intermédiaires » ont le sentiment d'appartenir à une classe sociale, mais quand on leur demande à laquelle, quasi aucun n'utilise le terme « profession intermédiaire » pour décrire cette appartenance, ce qui n'est pas le cas des cadres et encore bien moins des ouvriers (Amossé, 2010).

L'article de **Jérôme Deauvieu et Céline Dumoulin** vient ainsi fort à propos nous éclairer sur ce groupe peu étudié. L'article est d'autant plus bienvenu que ces « professions intermédiaires » représentent désormais près du quart de la population en emploi (Chevalier et Mansuy, 2009), soit le second groupe par son importance numérique après les employés (presque 30 % de la population en emploi). Cet article démontre l'hétérogénéité des professions intermédiaires sur une dimension nouvelle, celle de la mobilité professionnelle. Deauvieu et Dumoulin repèrent quatre groupes au sein de ces professions intermédiaires. Les professions de la santé et du social constituent un pôle très stable : sans réelle possibilité d'ascension vers le statut de cadre (2 % sont concernés entre 1998 et 2003) ni grand risque de perte de statut (4 % entre 1998 et 2003). À l'opposé, les professions administratives et commerciales, ayant des fonctions plus ouvertes au sein des entreprises, ont des opportunités de mobilité ascendante (15 % sont devenues cadres entre 1998 et 2003) mais aussi de mobilité descendante (12 % sont passées ouvrier ou employé entre 1998 et 2003). Entre elles deux, les professions intermédiaires de la fonction publique et les instituteurs et professeurs des écoles ont des risques de déclassement limités (4 % pour les professeurs des écoles, 7 % pour les autres professions du public) et des possibilités de promotion au niveau cadre raisonnables (10 %). Entre elles deux également, les techniciens et contremaîtres, qui se caractérisent par des probabilités d'ascension ou de déclassement du même ordre de grandeur (8 ou 9 %). Cette étude souligne, enfin, qu'entre 1985 et 2003, les mobilités ascendantes comme les mobilités descendantes ont augmenté pour toutes les catégories de professions intermédiaires à l'exception notable des professions de la santé et du social. Au total, le groupe des professions intermédiaires est donc plus instable qu'il y a 20 ans, mais ses perspectives moyennes de mobilité ne sont que légèrement moins bonnes.

Le fait d'occuper un emploi avec un contrat de travail à durée déterminée (CDD de droit privé, contrat aidé par l'État ou intérim) a-t-il un impact sur la qualité de la trajectoire professionnelle ultérieure ? Cette question simple n'a pas trouvé à ce jour de réponse claire. Le travail fouillé et rigoureux de **Sylvie Blasco et Pauline Givord** montre qu'en début de carrière la trajectoire d'emploi dépend de manière durable des états précédemment occupés sur le marché du travail. Les hasards d'un début de carrière plus ou moins réussi ont des conséquences persistantes sur ceux qui les subissent. Leur démonstration s'appuie sur un modèle statistique expliquant la durée d'occupation d'un « état » (emploi temporaire / emploi stable / pas d'emploi) par l'état occupé précédemment et les caractéristiques de la personne, observées et non observées. Ce résultat vaut autant pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes.

C'est à ma connaissance l'une des premières études utilisant toute la richesse du calendrier disponible dans l'enquête *FQP* décrivant les trajectoires professionnelles entre 1998 et 2003 : un calendrier similaire avait déjà été introduit dans l'enquête *FQP* de 1977, mais pour ainsi dire pas exploité (4), probablement en grande partie à cause du manque de puissance des outils informatiques de l'époque et de la diffusion encore faible des modèles d'analyse des transitions chez les chercheurs en sciences sociales.

4. Donc non repris dans les enquêtes de 1985 et 1993.

L'exercice que nous proposons Blasco et Givord est d'autant plus méritoire qu'il est particulièrement difficile d'identifier l'effet propre du type de contrat détenu sur le devenir des personnes qui le détiennent, le type de contrat étant lui-même en partie la conséquence des caractéristiques observées ou non de la personne qui le détient (sélection endogène). L'étude d'Autor et Houseman (2010) est à ma connaissance la seule qui surmonte cette difficulté de façon simple et crédible. Il se trouve que, dans la ville de Detroit, les personnes bénéficiant d'une aide sociale sont par ailleurs suivies et aidées pour retrouver un emploi par des opérateurs privés. La façon dont chaque bénéficiaire de l'aide sociale est confié à tel opérateur plutôt qu'à tel autre est équivalente à un tirage au sort. Or, ces opérateurs privés n'ont pas les mêmes méthodes de travail et certains proposent plus que d'autres des emplois d'intérimaire aux travailleurs qui leur sont confiés. On peut ainsi comparer l'insertion de long terme sur le marché du travail des bénéficiaires de l'aide sociale, selon l'opérateur qui les prend en charge, et donc, indirectement, selon leur exposition à des contrats d'intérim. Les auteurs ne constatent pas de différence significative entre les groupes, selon que le hasard les a exposés plus ou moins fortement à des contrats d'intérim. Ne disposant pas d'expérience de ce type pour ce qui concerne la France, Blasco et Givord doivent trouver d'autres solutions et faire des hypothèses sur les caractéristiques des personnes non observées dans l'enquête : leur méthode statistique d'analyse des trajectoires et des hypothèses sur la distribution des caractéristiques personnelles non observées leur permettent d'identifier l'effet propre des contrats de travail successivement occupés (sur la base d'un modèle de durée).

Pour compléter ce panorama sur la mobilité professionnelle, **Mireille Bruyère et Laurence Lizé** essaient de caractériser les différentes formes de « sécurité professionnelle » et de comprendre leur répartition dans la population. Elles se concentrent sur trois types de mobilité, qu'elles identifient chacune à une forme particulière de la sécurisation des parcours professionnels. Ainsi, le fait de travailler continuellement pour le même employeur entre 1998 et 2003 est considéré par les auteurs comme un indicateur de « stabilité de l'emploi » (au sens défini par le Cerc, 2005). Ne pas avoir connu de période sans emploi de plus de six mois au total entre 1998 et 2003 est pris comme un indicateur de « sécurité de l'emploi ». Enfin, ne pas avoir subi de perte de revenu lors des éventuelles mobilités expérimentées entre 1998 et 2003 est un indicateur de « sécurité du revenu ». Seule l'enquête *FQP* permet de calculer ce type d'indicateurs de stabilité des situations professionnelles sur une période de temps un peu longue, en l'occurrence cinq ans.

Bruyère et Lizé montrent que conserver le même employeur pendant cinq ans est beaucoup plus lié aux caractéristiques de cet employeur (son secteur d'activité et sa taille) qu'aux caractéristiques personnelles du salarié (sexe ou diplôme, par exemple). Elles montrent aussi que ce sont les personnes qui sont les plus anciennes dans l'entreprise qui y restent, sans que l'on puisse y voir un lien de cause à effet : il y a donc fort à parier que ce sont des caractéristiques non observées qui expliquent l'absence de mobilité. Sans surprise, les changements d'employeur s'accompagnent d'autant plus souvent d'une période d'insécurité (c'est-à-dire de plus de six mois sans emploi) que c'est l'employeur qui en a été à l'origine. À nouveau, les caractéristiques de l'employeur de 1998 sont plus corrélées avec le devenir du salarié que ne le sont ses caractéristiques personnelles. Ces intéressants travaux ouvrent la voie à de nombreuses études qui permettraient d'estimer l'effet en tant que tel (causal) de l'ancienneté sur la stabilité de l'emploi, dans la lignée de celles lancées au début des années 2000 (Givord et Maurin, 2003, Behaghel, 2003).

L'accès à la formation continue est moindre dans les zones denses en emplois

Depuis sa première édition en 1964, l'enquête *FQP* s'intéresse à la formation sous toutes ses formes, et en particulier à la formation continue destinée aux adultes, ce qui en fait sa spécialité. Pourtant, ce n'est qu'à partir de l'exploitation de l'enquête *FQP* 1985 que seront publiées des études évaluant l'efficacité du système de formation continue (Laulhé, 1990, Goux et Maurin, 2000). Ces études montrent que les salariés qui accèdent à la formation en cours de carrière sont mieux rémunérés que les autres, mais que ce surcroît de salaire n'est pas la conséquence du supplément de formation reçu : à l'inverse, ce sont les salariés préalablement les mieux rémunérés (les plus performants aux yeux de l'employeur) qui accèdent de façon prioritaire aux formations en cours de carrière. Dans la lignée de ces études, **Cécile Détang-Dessendre** nous offre une analyse originale du rôle propre de la densité locale des emplois (nombre d'emplois au km²) sur l'accès à la formation continue. Elle démontre que la densité du marché local joue un rôle significatif, mais d'ampleur limitée, dans l'accès à la formation, une fois prises en compte les différences de structure de ces marchés (différences en termes de types d'entreprise et en termes de types de main-d'œuvre présente sur le marché) : en France comme au Royaume-Uni et en Italie (Brunello et Gambarotto, 2007 et Brunello et De Paola, 2008), les salariés résidant sur un marché local dense ont un accès à la formation continue moindre que ceux appartenant à un marché local peu dense. Ce résultat peut s'interpréter d'au moins deux façons : plus la densité des emplois est grande, plus les risques de débauchage d'un salarié par un autre employeur sont grands, et moins son employeur prendra le risque de le former ; plus la densité des emplois est grande, plus les employeurs ont de chance d'employer un salarié convenant à l'emploi, donc qui ne nécessite pas de formation supplémentaire particulière (Helsley et Strange, 1990).

***FQP* 2003 : première des grandes enquêtes permettant de repérer la « seconde génération » d'immigrés**

Pour la première fois en 2003, l'enquête *FQP* pose une série de questions sur le pays de naissance et la nationalité à la naissance des deux parents, permettant d'identifier, non plus seulement les personnes immigrées comme dans les précédentes éditions, mais aussi les enfants de personnes immigrées. L'enquête *FQP* est la première des grandes enquêtes régulières de la statistique publique à ainsi ouvrir la voie à la mesure des discriminations dont souffrent les personnes de la « seconde génération » (5). Historiquement, l'enquête *FQP* avait déjà été utilisée pour analyser l'insertion sur le marché du travail des personnes immigrées : elle était en effet l'une des rares enquêtes de la statistique publique à renseigner sur la date d'arrivée en France des personnes nées à l'étranger (depuis l'édition de 1970) permettant d'étudier les trajectoires des personnes immigrées sur le marché du travail en fonction de leur durée de présence en France (par exemple Silberman, 1991).

S'appuyant sur *FQP* 2003, Lefranc (2010) souligne l'hétérogénéité des destinées professionnelles des « secondes générations » : les descendants d'immigrés d'Europe du sud ont ainsi des risques de chômage très proches des enfants dont les parents ne sont pas

5. Elle a été suivie en 2005 par l'enquête Emploi et en 2006 par l'enquête Logement de l'Insee. Il faut aussi signaler l'existence de quelques enquêtes thématiques, comme l'enquête Etude de l'histoire familiale de 1999 (Insee) ou l'enquête Génération 1998 (Cereq), qui ont permis les premiers travaux sur la « seconde génération ».

immigrés, ils perçoivent également des salaires pas très éloignés des leurs, à diplôme, profession et origine sociale donnés. Les descendants d'immigrés maghrébins souffrent en revanche d'un chômage bien plus fréquent et, quand ils ont un emploi, perçoivent des salaires moindres (- 20 % en moyenne) : la moitié de cet écart est dû à des différences de diplôme, de profession et d'origine sociale, l'autre moitié étant considérée par l'auteur comme la conséquence de discriminations. Toujours grâce à l'enquête *FQP* 2003, Aeberhardt *et al.* (2010) montrent que les écarts de chômage entre enfants de parents immigrés maghrébins et enfants de parents français de naissance nets des effets d'âge, sexe, diplôme, etc. sont très importants. Bien plus importants que ne sont les différences de salaires entre ces deux mêmes groupes, nettes des différences de caractéristiques de ces deux groupes. La discrimination envers les enfants dont l'un ou les deux parents sont immigrés maghrébins semble ainsi assez forte pour l'accès à l'emploi, mais plutôt d'ampleur limitée en ce qui concerne le salaire, pour ceux qui ont finalement trouvé un emploi.

C'est dans cette lignée que se situe le travail de **Dominique Meurs et Ariane Pailhé**. L'originalité de leur étude est de combiner la dimension genre avec la dimension origine géographique. Pour les hommes comme pour les femmes, les descendants de Maghrébins ont une probabilité de chômage plus élevée et une probabilité d'emploi plus faible que les personnes de parents français. Cependant, les différences entre hommes et femmes sont de la même ampleur dans le groupe des personnes de parents français et dans le groupe de celles dont les parents sont d'origine maghrébine : la discrimination vis-à-vis des femmes n'est ni moindre ni plus grande selon que l'on est enfant d'immigré ou pas.

L'ensemble des travaux présentés dans ce numéro démontre la richesse de l'enquête *FQP*. Ils ne montrent pas, et cela reste à faire, comment a évolué la société française au cours des vingt, trente ou quarante dernières années (à l'exception notable de l'article de Deauvieu et Dumoulin qui porte son regard sur la période 1985-2003). L'ancienneté de l'enquête *FQP* et la stabilité relative de son questionnaire au fil des décennies constituent en effet un outil précieux d'analyse dynamique. Pour un futur dossier spécial dans cette revue....

Dominique Goux (Crest-Insee)

BIBLIOGRAPHIE

Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J. et Rathelot R. (2010), « Wages and Employment of French Workers with African Origin », *Journal of Population Economics*, vol. 23, n° 3, pp. 881-905.

Affichard J. (1987), *Pour une histoire de la statistique*, tome 2, Economica.

Alonzo P. et Chardon O. (2006), « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », *Données sociales*, Insee.

Amossé T. (2010), « Les cadres : une exception au déclin des classes sociales », miméo.

Autor D. et Houseman S. (2010), « Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers ? Evidence from 'Work First' », *American Economic Journal : Applied Economics*, à paraître.

- Behaghel L. (2003)**, « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Économie et Statistique*, n° 366, pp. 3-29.
- Bouffartigue P. (dir.) (2004)**, *Le retour des classes sociales*, La dispute.
- Brunello G. et De Paola, M. (2008)**, « Training and Economic Density : Some Evidence from Italian Provinces », *Labour Economics*, n° 1, vol. 15, pp. 118-140.
- Brunello G. et Gambarotto F. (2007)**, « Do Spatial Agglomeration and Local Labor Market Competition Affect Employer-Provided Training ? Evidence from the UK », *Regional Science and Urban Economics*, n° 1, vol. 37, pp. 1-21.
- Cahuc P. et Zylberberg A. (2004)**, *Labor economics*, MIT Press.
- CERC (2005)**, *La sécurité de l'emploi face au défi des transformations économiques*, Rapport n° 5, La documentation française, Paris.
- Chevalier F. et Mansuy A. (2009)**, « Une photographie du marché du travail en 2008. Résultats de l'enquête Emploi », *Insee Première*, n° 1272.
- CNAF (2003)**, « Portrait social des classes moyennes », *Informations sociales*, n° 106.
- CREDOC (2008)**, « Les classes moyennes sous pression », *Cahier de recherche*, n° 249.
- Davis S. et Haltiwanger J. (1992)**, « Gross Job Creation, Job Destruction, and Employment Reallocation », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 3, pp. 819-863.
- Dupays S. (2006)**, « En un quart de siècle, la mobilité sociale a peu évolué », *Données sociales*, Insee.
- Fougère D. (1989)**, « Recherche d'emploi en présence de contrats de travail de courte durée : modélisation et estimation sur données individuelles », *Annales d'économie et de statistique*, n° 14.
- Gollac M. et Seys B. (1984)**, « Les Professions et Catégories Socioprofessionnelles : premiers croquis », *Économie et Statistique*, n° 171-172, pp. 79-134.
- Givord P. et Maurin E. (2003)**, « Job Tenure, Wages and Technology : A Reassessment Using Matched Worker-Firm Panel Data », CEPR Discussion paper n° 4147.
- Goux D. (2003)**, « Une histoire de l'enquête Emploi », *Économie et Statistique*, n° 362, pp. 41-57.
- Goux D. et Maurin E. (2000)**, « Returns to Firm-Provided Training : Evidence from French Worker-Firm Matched Data », *Labour economics*, vol. 7, n° 1, pp. 1-19.
- Goux D. et Maurin E. (1997)**, « Meritocracy and Social Heredity in France : Some Aspects and Trends », *European Sociological Review*, vol. 13, n° 2.
- Helsley R. W. et Strange W. C. (1990)**, « Matching and agglomeration economies in a system of cities », *Regional Science and Urban Economics*, vol. 20, n° 2, pp. 189-212.
- Insee (1987)**, *Pour une histoire de la statistique*, tome 1, Economica.
- Jolivet G., Postel-Vinay F. et Robin J.-M. (2006)**, « The Empirical Content of the Job Search Model : Labor Mobility and Wage Distributions in Europe and the US », *European Economic Review*, vol. 50, n° 4, pp. 877-907.
- Lagarde S., Maurin E. et Torelli C. (1994)**, « Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude de la période 1984-1992 », *Économie et Prévision*, n° 113-114.

Lefranc A. (2010), « Unequal Opportunities and Ethnic Origin : The Labor Market Outcomes of Second-Generation Immigrants in France », *American Behavioral Scientist*, à paraître.

Laulhé P. (1990), « La formation continue : un avantage pour les promotions et un accès privilégié pour les jeunes et les techniciens », *Économie et Statistique*, n° 228, pp. 3-8.

Magnac T. et Robin J.-M. (1994), « An econometric analysis of labour market transitions using discrete and tenure data », *Labour Economics*, vol. 1, n° 3-4, pp. 327-346.

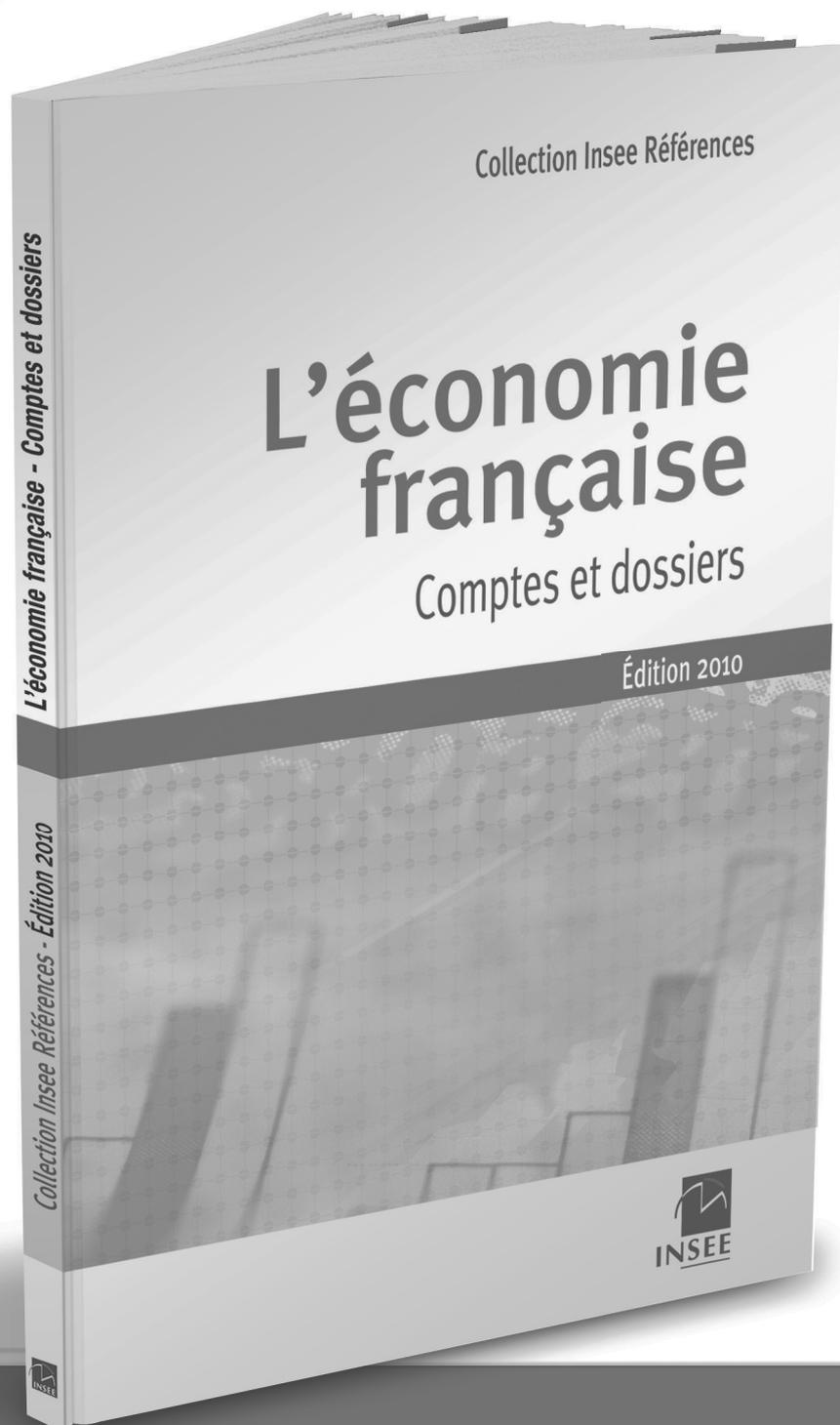
Monso O. et Thévenot L. (2008), « Des milieux sociaux au marché du travail : les questionnements sur la société française pendant quarante ans d'enquêtes 'Formation et qualification professionnelle' », Document de travail CREST, n° 2008-20.

Place D. et Vincent B. (2010), « L'influence des caractéristiques sociodémographiques sur les diplômes et les compétences », *Économie et Statistique*, n° 424-425, pp. 125-147.

Seys B. (1984), « De l'ancien code à la nouvelle nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Économie et Statistique*, n° 171-172, pp. 159-166.

Silberman R. (1991), « Cycle migratoire, constitution des familles et comportements : vers une assimilation », dans *Cent ans d'immigration, étrangers d'hier, Français d'aujourd'hui*, Tribalat M. (dir), Ined.

Le bilan économique de la France...



➤ Et aussi plusieurs thèmes d'actualité

- les effets de la crise sur la croissance
- les préconisations de la commission Stiglitz-Sen-Fitoussi...
- les émissions de CO₂...

En vente dans les librairies,
à l'Insee et sur www.insee.fr

16,50 € - Collection Insee Références


INSEE