

Complément E

Une mesure de la mobilité professionnelle en France de 1982 à 2007

Étienne Lalé

Introduction

Le présent complément prend appui sur l'étude réalisée par Lalé et Leuven (2009) sur la mobilité professionnelle en France entre 1982 et 2007. Deux mesures de la mobilité sont présentées ici :

- la mobilité « brute » qui correspond à la part d'individus en emploi deux années consécutives qui changent de profession entre ces deux dates ;
- la mobilité « nette » qui correspond au changement de la répartition des emplois entre les différentes professions entre deux années consécutives.

Ces deux mesures de la mobilité sont reliées à des concepts économiques mobilisés par différents champs de la macroéconomie et de l'économie du travail.

Pour commencer, de nombreux auteurs relient la mobilité professionnelle à la théorie schumpétérienne de la croissance. En effet, celle-ci place au cœur du phénomène de croissance la redistribution de la force de travail à travers différentes unités de production. Or la mobilité professionnelle fait partie des formes de réallocation de l'emploi impliquant un changement technologique du point de vue des travailleurs (*cf.* Moscarini et Vella, 2008). En cela, elle peut être vue comme un pendant empirique de la notion de destruction créatrice.

La mobilité professionnelle joue aussi un rôle dans les théories de la recherche d'emploi et de la dynamique des carrières. Dans ces théories, la

productivité d'un travailleur s'identifie à la qualité de l'appariement entre ses caractéristiques et celles de l'emploi qu'il occupe. La dynamique des carrières consiste donc à « essayer » différentes professions en début de carrière pour déterminer celle(s) qui assure(nt) un bon appariement à l'individu. La mobilité professionnelle serait alors le mécanisme par lequel les agents économiques maximisent leur productivité en ajustant l'emploi qu'ils occupent à leurs caractéristiques.

La mobilité professionnelle a, bien sûr, partie liée avec la théorie du capital humain et avec l'analyse du profil des rémunérations. Des études récentes suggèrent qu'une part importante du capital humain dont sont dotés les individus est spécifique à la profession qu'ils occupent (cf. Kambourov et Manovskii, 2009a). Lorsqu'un individu change de profession, il détruit donc une partie des connaissances spécifiques qu'il a accumulées par le passé. La mobilité professionnelle explique ainsi en partie le profil de rémunération des travailleurs ainsi que la distribution des salaires (cf. Kambourov et Manovskii, 2009b).

Enfin, la mobilité professionnelle est une des dimensions de la sécurité et la stabilité de l'emploi. De nombreux investissements spécifiques en termes de formation et de choix de carrière sont effectués par les individus afin d'exercer une profession déterminée. Dès lors, une mobilité professionnelle accrue implique que ces investissements deviennent plus risqués. La compréhension de la sécurité et la stabilité de l'emploi dans l'économie ne peut donc se passer de l'examen de la mobilité professionnelle.

En dépit de l'intérêt théorique évident que présente l'étude de la mobilité professionnelle, il existe peu de travaux empiriques sur ce sujet. Aux États-Unis, l'étude de référence est celle réalisée par Kambourov et Manovskii (2008). En Europe, la seule étude sur ce sujet est celle d'Isaoglu (2006) sur l'Allemagne. Par la suite, les chiffres que nous citons sur les États-Unis et sur l'Allemagne sont tirés de ces travaux.

Le travail présenté ici repose sur les enquêtes Emploi de l'INSEE. Ces enquêtes présentent plusieurs avantages pour le sujet qui nous intéresse. Premièrement, les données de l'enquête Emploi permettent d'obtenir des résultats d'une grande précision statistique (chaque année plus de 150 000 individus sont interrogés par l'INSEE) et représentatifs de l'ensemble de la population française de plus de 15 ans. Deuxièmement, l'enquête permet de suivre les changements intervenus dans la trajectoire professionnelle des individus au cours d'un court laps de temps (une année) et à travers un large panel de professions (la nomenclature utilisée contient plus de 450 professions à son niveau le plus fin). Troisièmement, établir des séries temporelles consistantes sur une longue période permet de mettre en évidence une éventuelle corrélation avec le cycle économique. Ceci est possible à de nombreux niveaux avec l'enquête Emploi puisque de nombreuses variables y sont mesurées de la même manière sur une période de vingt-cinq ans.

Dans ce travail, nous restreignons l'échantillon aux personnes âgées de 16 à 64 ans employées dans le secteur privé. La restriction au secteur privé affecte peu nos résultats (*cf.* Lalé et Leuven, 2009) mais nous préférons maintenir celle-ci car d'importantes différences dans les mécanismes de la mobilité professionnelle peuvent exister entre le secteur public et le secteur privé.

Ce complément est organisé de la manière suivante. La section 1 expose en détail la manière dont sont construites les séries temporelles présentées par la suite. La section 2 expose les principaux résultats empiriques sur la mobilité brute et la mobilité nette. La section 3 s'intéresse plus spécifiquement au lien entre mobilité et cycle économique. La section 4 interroge les déterminants de la mobilité professionnelle.

1. Définitions et mesure

1.1. Deux mesures de la mobilité professionnelle

Nous retenons deux mesures de la mobilité professionnelle. La première, la mobilité « brute », correspond à la part d'actifs en emploi à deux dates successives qui changent de profession entre ces deux dates. Nous retenons une fenêtre d'un an (fenêtre des enquêtes Emploi entre 1982 et 2002). Les statistiques présentées dans les sections 3 et 4 ne sont donc représentatives que des actifs en emploi deux années successives.

La seconde mesure est la mobilité « nette ». Celle-ci correspond au changement de la répartition des emplois entre les différentes professions. Formellement, en notant $s_{m,t}$ la proportion d'individus en emploi à la date t dans la profession m , la mobilité nette l'année t est :

$$\frac{1}{2} \sum_m |s_{m,t} - s_{m,t-1}|$$

Nous mesurons la mobilité nette sur la population en emploi à deux années successives. Par conséquent, la mobilité nette que nous estimons chaque année représente une borne inférieure de la mobilité brute la même année : elle indique en effet la part d'individus qui ont dû changer de profession pour donner lieu aux changements observés dans la répartition des emplois entre les différentes professions.

La nomenclature des professions utilisée ici est celle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Celle-ci possède quatre niveaux d'agrégation des professions. Ainsi, dans la nomenclature de 1982, il y a 6 professions dans la nomenclature à un seul chiffre, 31 dans celle à deux chiffres, 124 dans celle à trois chiffres et enfin 455 dans la nomenclature à quatre chiffres. Ces nomenclatures sont emboîtées les unes dans les autres. Ainsi, plus on se situe à un niveau agrégé, plus les catégories de la nomenclature sont différentes les unes des autres.

1.2. Erreur de mesure

L'étude de la mobilité professionnelle passe par un examen attentif des problèmes d'erreur de mesure. En effet, les chiffres rapportés pour la mobilité sont généralement petits (quelques points de pourcentage) et, par là même, très sensibles aux problèmes de mesure. Or l'attribution d'une profession à un individu est généralement sujette à une erreur de mesure qu'on peut qualifier de « classique » : la description de la profession par l'individu peut être imparfaite et/ou l'information mal saisie. Toutes les études citées dans le présent travail font mention de problèmes de cette nature – alors même qu'elles exploitent des bases de données différentes (voir, en particulier, Kambourov et Manovskii, 2008 et Moscarini et Thomsson, 2007). Au-delà de ce problème d'erreur de mesure classique, il peut exister différents problèmes de mesure spécifiques au dispositif de l'enquête utilisée. Dans l'article, nous discutons en détail les problèmes qui nous semblent importants pour la mesure de la mobilité professionnelle à partir des enquêtes Emploi. Nous mentionnons les deux principaux ici.

Premièrement, dans les enquêtes Emploi, seuls les entrants dans l'enquête sont interrogés sur la profession exercée un an auparavant. Pour les individus réinterrogés, cette information est récupérée sur le questionnaire renseigné un an auparavant. Malheureusement, la mobilité professionnelle dans ces deux sous-échantillons diffère fortement et dans le sens opposé à celui attendu : la mobilité chez les individus réinterrogés est deux à trois fois supérieure à celle des individus interrogés pour la première fois.

Deuxièmement, plusieurs changements méthodologiques dans les enquêtes emploi sont intervenus au cours de la période considérée. Tout d'abord en 1990, une procédure de collecte assistée par informatique a été introduite dans le dispositif de l'enquête. À cette occasion, l'échantillon a été entièrement renouvelé. Ensuite, en 2003, l'enquête Emploi trimestrielle dite « en continu » s'est substituée à l'enquête Emploi annuelle. Ce changement s'est accompagné d'une mise à jour de la nomenclature des professions (celle-ci a été légèrement modifiée au niveau les plus désagrégés, ceux à trois et à quatre chiffres).

1.3. Correction de l'erreur de mesure

Les résultats présentés dans ce complément sont obtenus après correction des différents problèmes de mesure mentionnés dans la section précédente. Nous évoquons brièvement les éléments de cette correction ici.

Afin de limiter l'impact de l'erreur de mesure « classique » sur la profession des individus, nous imposons la restriction suivante : nous ne considérons comme valides que les changements de profession qui s'accompagnent d'un changement d'employeur. Cette restriction est bien sûr coûteuse dans la mesure où elle ne permet pas de prendre en compte la mobilité interne aux entreprises. Dans l'article, nous employons une stratégie de correction de l'erreur de mesure différente qui permet d'éviter la restriction

à la seule mobilité d'employeur à employeur. Toutefois, certains résultats issus de cette stratégie de correction nous semblent encore trop instables pour que nous les commentions ici^(*). De plus, la restriction au changement de profession s'accompagnant d'un changement d'employeur permet de s'affranchir des problèmes de changement de méthodologie dans l'enquête Emploi mentionnés dans la section précédente.

La modernisation de la nomenclature des professions intervenue en 2003 permet en principe de mieux mesurer la mobilité professionnelle, ce qui peut rendre les résultats avant et après cette date peu comparables. Dans l'article, nous montrons que ce problème concerne surtout la mesure de la mobilité nette. Afin d'obtenir des séries temporelles aussi consistantes que possible, nous alignons les taux de mobilité nette calculés après 2003 sur ceux obtenus avant 2003. Pour ce faire, nous régressons notre série temporelle de la mobilité nette sur une tendance temporelle, le taux de chômage annuel et une indicatrice prenant la valeur un pour les années ultérieures à la modernisation de la nomenclature. Le coefficient devant l'indicatrice nous indique le surcroît de mobilité nette dû au changement de nomenclature. Tous nos résultats correspondent donc à des mesures obtenues à l'aide d'une nomenclature de 455 professions.

2. Mobilité brute et mobilité nette

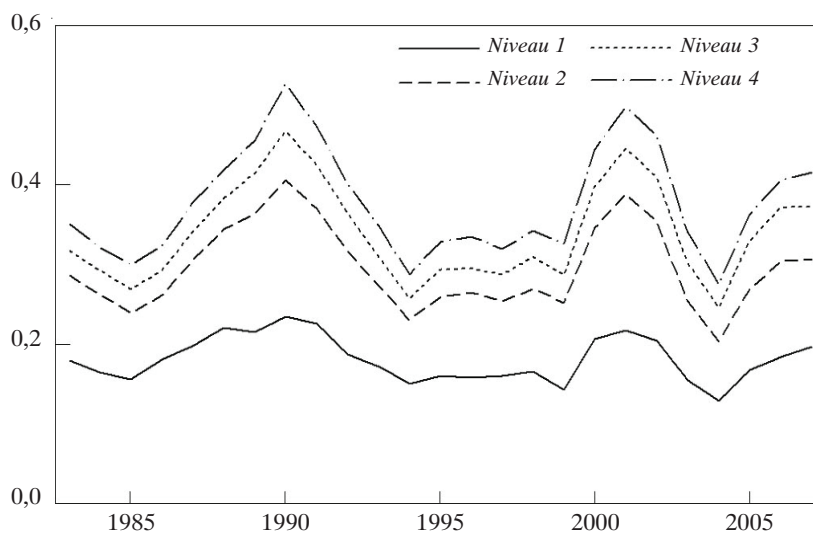
2.1. Mobilité brute

Le calcul de la mobilité brute aux différents niveaux de la nomenclature des professions est présenté sur le graphique 1. En moyenne sur la période 1982-2007, les changements de profession observés entre deux années consécutives ont concerné 3,7 % des salariés au niveau le plus désagrégé de la nomenclature. Ce taux a été extrêmement variable au cours de cette période : il s'est par exemple élevé à 5,3 % en 1990 et est descendu à 2,7 % en 2004. Rapportés à la population en âge de travailler, en emploi dans le secteur privé deux années successives, ces chiffres indiquent donc qu'entre 400 000 et 700 000 personnes changent de profession chaque année en France. Ils indiquent aussi qu'en France un changement d'employeur sur deux s'accompagne d'un changement de profession (*cf.* Amossé, 2002).

Le taux de mobilité mesuré avec une nomenclature contenant 31 professions (niveau 2) n'est pas très éloigné de celui mesuré avec une nomenclature contenant 455 professions (niveau 4), ce qui signifie que les changements de professions s'opèrent souvent entre des professions sensiblement différentes. La plupart des changements de profession que nous enregistrons représentent donc un changement important pour les individus en termes de compétences utilisées dans leur travail.

(*) Par la suite, chaque fois que nous faisons référence à un résultat issu de cette procédure de correction, nous l'indiquons explicitement.

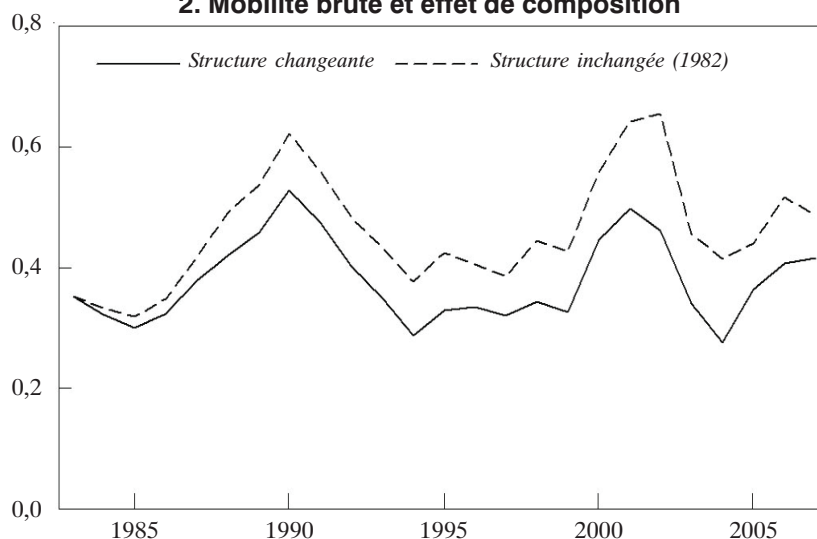
1. Mobilité brute aux différents niveaux d'agrégation de la nomenclature



Lecture : Les niveaux 1 à 4 correspondent aux différents niveaux d'agrégation de la nomenclature des professions utilisée. Ainsi, en 2000 la mobilité était de 2,1 % dans la nomenclature à un chiffre, 3,5 % dans celle à deux chiffres, 4 % dans celle à trois chiffres et 4,5 % dans celle à quatre chiffres.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

2. Mobilité brute et effet de composition



Lecture : La série en structure changeante est la série temporelle du taux de mobilité brute calculée année après année. La série en structure inchangée est la série du taux de mobilité brute calculée après repondération des observations de manière à ce que la structure démographique (âge, sexe et diplôme) de 1982 reste inchangée. La mobilité brute étant donnée la structure démographique de la population en 2000 était donc de 4,5 % ; avec une structure démographique analogue à celle de 1982, la mobilité brute en 2000 aurait été de 5,6 %.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Nous n'observons pas de tendance à la hausse ou à la baisse de la mobilité professionnelle. Ce résultat s'explique toutefois par un effet de composition de l'échantillon. En effet, tout au long de la période considérée, l'âge d'entrée dans la vie active a reculé, le niveau d'éducation a augmenté et enfin la proportion de femmes salariées du secteur privé s'est élevée. Le graphique 2 montre que ce changement de composition de l'échantillon diminue le taux de mobilité calculé chaque année. Ainsi, en repondérant les observations afin de maintenir les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon inchangées sur la période (ici à leur niveau de 1982), on observe une légère hausse de la mobilité professionnelle.

À l'aide d'une nomenclature contenant 350 professions, Kambourov et Manovskii (2008) montrent que la mobilité professionnelle aux États-Unis entre 1968 et 1997 s'élève en moyenne à 18 %. Celle-ci a augmenté au cours de la période : elle est passée de 16 à 20 %. Outre les différences de nomenclature des professions, des différences importantes de définition de la mobilité et de l'échantillon considérée existent entre le travail de Kambourov et Manovskii et notre étude. Il ressort toutefois que la mobilité professionnelle est deux à trois fois plus faible en France qu'aux États-Unis et qu'elle n'a pas connu d'évolution tendancielle au cours des 25 dernières années.

Les définitions retenues par Isaoglu (2006) pour l'Allemagne sont plus proches de celles que nous employons. La nomenclature qu'il utilise comporte 390 professions et son étude porte sur la période 1984-2004. L'auteur enregistre un taux de mobilité professionnelle de 5,5 %. Avec les mêmes restrictions sur l'échantillon, nous enregistrons une mobilité de 5,1 % en France. D'autres aspects de la mobilité professionnelle en Allemagne et en France présentent de fortes ressemblances : l'absence d'évolution tendancielle et la périodicité du cycle révélée par le graphique 1 (nous revenons sur cet aspect dans la section 3).

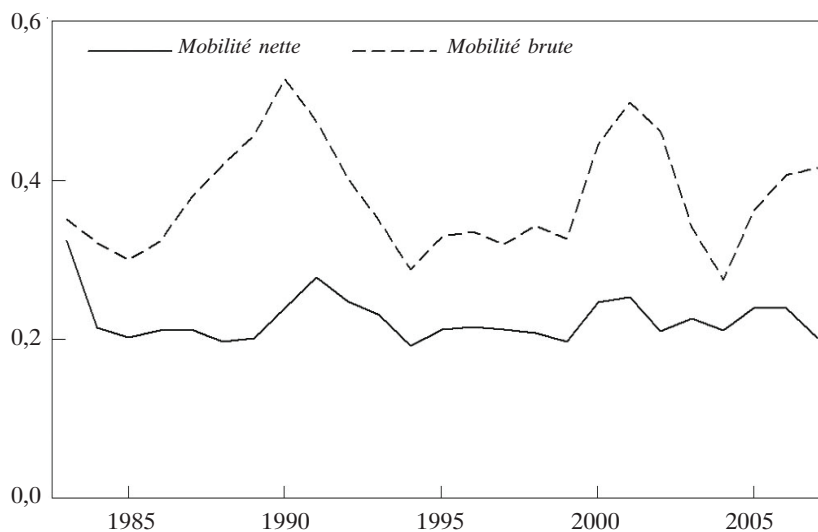
2.2. Mobilité nette

Sur le graphique 3, nous faisons apparaître le taux de mobilité nette calculé sur la période 1982-2007. Celle-ci vaut environ 2 % sur la période considérée et présente une variabilité bien plus faible que la mobilité brute. C'est la comparaison des deux séries qui nous semble particulièrement instructive. En effet, rapporté au taux de mobilité brute, le taux de mobilité nette indique qu'environ la moitié des changements de profession sont induits par des changements affectant le poids qu'ont les différentes professions dans l'emploi total.

La part de mobilité brute « en excès » par rapport à la mobilité nette s'interprète généralement comme la part de mobilité expliquée par l'activité de recherche des individus d'un emploi plus adapté à leurs compétences. La taille de l'échantillon de l'enquête Emploi nous permet d'effectuer les calculs de mobilités brute et nette dans différents groupes d'âge. Nous

montrons ainsi qu'au-delà de 35 ans, les deux mobilités sont similaires, ce qui signifie que les salariés ne cherchent plus, sauf exception, à changer volontairement de profession.

3. Mobilité brute et mobilité nette



Lecture : Les taux de mobilité sont calculés à partir de la nomenclature à quatre chiffres. En 2000, la mobilité nette était 2,5 % et la mobilité brute de 4,5 %.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Les taux de mobilité nette se prêtent difficilement à une comparaison internationale tant ils sont dépendants de la nomenclature utilisée. En revanche, il est possible de comparer la mobilité brute « en excès » (c'est-à-dire la différence entre mobilité brute et mobilité nette). Il ressort de ces comparaisons que la part d'hétérogénéité individuelle expliquant la mobilité professionnelle est du même ordre de grandeur aux États-Unis et en France. En effet, la mobilité nette aux États-Unis est en moyenne de 11 % sur la période 1968-1997, soit environ la moitié de la mobilité brute. En revanche, cette part est bien plus faible en Allemagne où seul un tiers des changements de profession semble provenir de changements affectant le poids des professions dans l'emploi total.

Ces chiffres sont restés presque inchangés au cours des périodes considérées. En effet, aux États-Unis, la mobilité nette a augmenté presque au même rythme que la mobilité brute, laissant la différence entre les deux séries inchangée. En Allemagne, la mobilité nette n'a pas connu d'évolution tendancielle, ce qui explique pourquoi la différence entre les séries de la mobilité brute et de la mobilité nette est la même en 1984 et en 2004. En

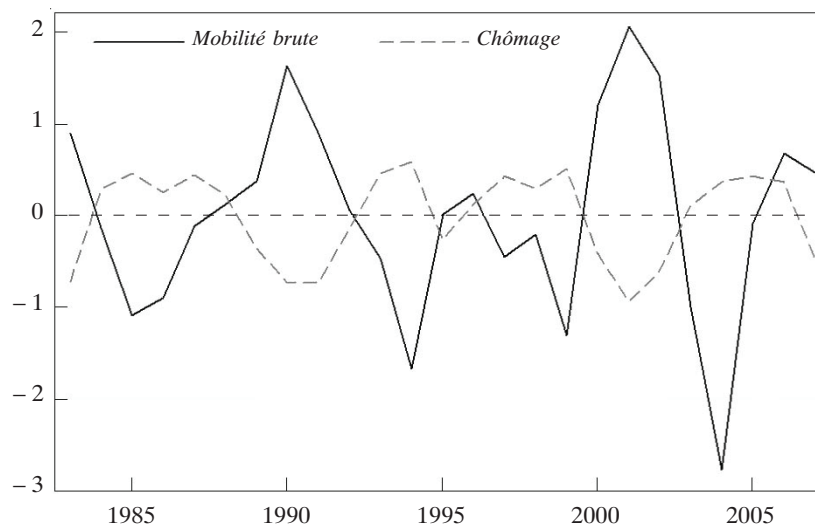
revanche, nous enregistrons des écarts plus importants entre les deux séries au cours des périodes d'expansion économique que ceux enregistrés aux États-Unis et en Allemagne. Ceci indiquerait qu'en France les périodes d'embellie économique se caractérisent par une plus forte intensité de la recherche par les individus d'un emploi plus adapté à leurs compétences.

3. Mobilité et cycle économique

Au cours de la période 1982-2007, la France a connu deux périodes de forte croissance (1988-1990 et 1997-2000) et deux récessions (1983 et 1993). Les périodes intermédiaires ont été caractérisées par une stabilité du chômage. Le graphique 4 illustre la corrélation négative qui existe entre taux de chômage et mobilité brute ; la mobilité brute est donc procyclique.

Dans notre étude, nous calculons la corrélation entre taux de chômage et mobilité brute totale d'une part et entre taux de chômage et mobilité brute accompagné d'un changement d'employeur afin de quantifier cette procyclicalité. Nous montrons ainsi que la procyclicalité de la mobilité professionnelle est plus forte lorsqu'on se restreint aux changements de profession s'accompagnant d'un changement d'employeur. Nous montrons que, en moyenne, 70 % des changements de profession s'accompagnent d'un changement d'employeur. Cette proportion est plus élevée pendant les périodes de reprise économique.

4. Mobilité brute et cycle économique



Lecture : Les séries temporelles présentées ici correspondent à la déviation de la série prise en logarithme par rapport à sa tendance estimée avec le filtre de Hodrick-Prescott.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

La sensibilité au cycle économique dépend aussi des caractéristiques individuelles. Elle est plus élevée chez les jeunes. En revanche, nous ne trouvons pas de lien significatif entre la sensibilité au cycle économique et le diplôme.

4. Les déterminants de la mobilité professionnelle

L'analyse de la mobilité professionnelle conduit à se restreindre aux personnes en emploi deux années consécutives. Cette restriction peut donner lieu à un biais de sélection lorsqu'on estime les déterminants de la mobilité professionnelle. En effet, on peut par exemple supposer que certains individus acceptent de changer de profession afin de ne pas se retrouver au chômage. Dans notre étude, nous prêtons une attention particulière à ce problème.

Nous traitons le problème de sélection selon des procédures économétriques standard. La difficulté réside principalement dans la spécification de relations d'exclusion adaptées à notre problème : il nous faut identifier une variable qui affecte la propension à travailler sans affecter directement la propension à changer de profession. Pour ce faire, nous exploitons des proxys de chocs sectoriels : licenciements économiques dans le secteur et variance des salaires (plus précisément l'écart de ces variables par rapport à une tendance de long terme que nous estimons). Le secteur d'appartenance considéré est celui dans lequel l'individu est employé à la période de référence si l'individu est en emploi ou le dernier secteur d'emploi s'il est actuellement au chômage. Notre hypothèse d'identification est alors la suivante : conditionnellement à des effets fixes sectoriels et temporels, les chocs sectoriels affectent directement la propension à travailler des individus mais pas leur propension à changer de profession.

Nous résumons ici l'effet de différents déterminants individuels mis en évidence par cette analyse économétrique. Celle-ci permet de distinguer deux canaux par lesquels les caractéristiques individuelles affectent la probabilité de changer de profession : propension à occuper un emploi stable et propension à changer de profession.

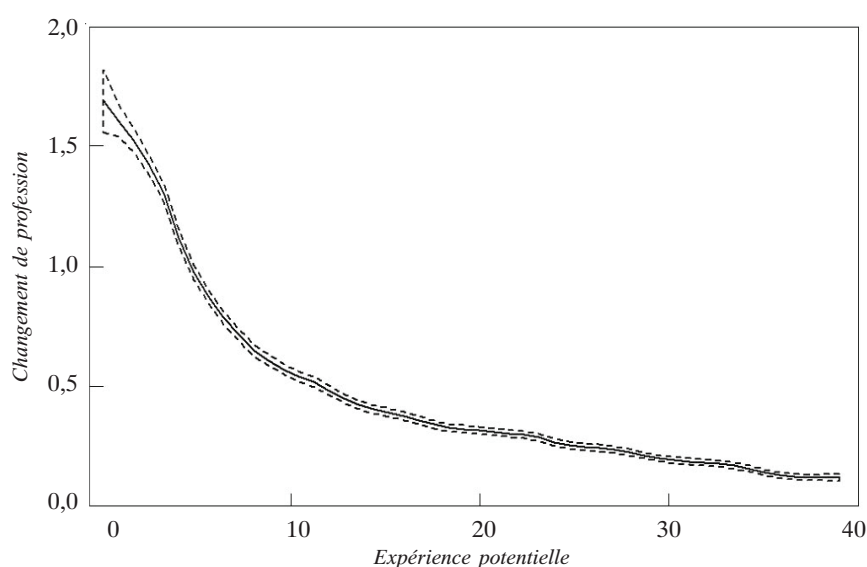
4.1. L'effet de l'âge (ou de l'expérience potentielle)

La mobilité professionnelle décroît avec l'âge des individus pour deux raisons. Premièrement, les salariés les plus jeunes font face à une plus grande instabilité de l'emploi, ce qui les conduit à changer d'emploi plus souvent. Ensuite, même en tenant compte de cet effet, la propension à changer de profession reste plus élevée chez les jeunes salariés.

L'impact négatif de l'âge sur la propension à changer de profession (après avoir pris en compte le rôle de la sélection en emploi) peut s'expliquer par la « dynamique » des carrières mentionnée en introduction. Ce résultat est

aussi cohérent avec le fait que chez les salariés plus âgés, les taux de mobilité brute et de mobilité nette sont très similaires. Cette décroissance est très rapide et non linéaire. Le graphique 5 (même s'il ne s'agit que d'une corrélation partielle et ne tenant pas compte de l'effet de la sélection en emploi) illustre bien ce profil de la mobilité professionnelle selon l'expérience des individus (ici définie comme la différence entre l'âge actuel et l'âge de fin d'étude).

5. Changement de profession et expérience potentielle



Lecture : Le trait plein indique la probabilité de changer de profession estimée de manière non paramétrique (*Kernel smoothed local linear regression*) en fonction de l'expérience potentielle de l'individu. Les pointillés indiquent l'intervalle de confiance à 95 %. Ainsi, cinq années après la fin des études un individu a une chance sur dix de changer de profession dans l'année.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

4.2. Une mobilité moins élevée chez les femmes

Les femmes sont généralement moins mobiles que les hommes. La différence de taux de mobilité entre hommes et femmes est ainsi de 0,7 point de pourcentage. Par ailleurs, cette différence reste inchangée lorsqu'on inclut dans l'échantillon l'emploi public. Cette différence explique en partie l'effet de composition révélé par le graphique 2 puisque l'emploi privé s'est féminisé tout au long de la période considérée.

4.3. L'effet contradictoire du diplôme

Contrairement à l'âge, le diplôme affecte différemment la probabilité de changer d'occupation *via* les deux canaux que nous distinguons. En effet, si les moins diplômés font face à une plus grande instabilité de l'emploi, leur propension à changer de profession une fois cet effet pris en compte semble moins élevée. Ceci explique pourquoi la mobilité professionnelle diffère peu selon le niveau d'éducation considéré (*cf.* tableau suivant ; il nous semble suffisant d'indiquer les moyennes par groupes d'âge et d'éducation plutôt que de présenter les résultats détaillés de l'analyse économétrique).

Mobilité professionnelle selon l'éducation et selon l'âge

	Aucun diplôme (1)	BEPC (2)	CAP-BEP (3)	Bac (4)	Bac + 2 ou plus (5)
Tous	0,0290 (0,0003)	0,0430 (0,0008)	0,0392 (0,0004)	0,0461 (0,0006)	0,0419 (0,0005)
15-24 ans	0,1164 (0,0025)	0,1292 (0,0043)	0,1172 (0,0019)	0,1413 (0,0034)	0,1463 (0,0049)
25-39 ans	0,0430 (0,0006)	0,0527 (0,0014)	0,0448 (0,0006)	0,0506 (0,0009)	0,0527 (0,0007)
40-49 ans	0,0215 (0,0005)	0,0255 (0,0011)	0,0216 (0,0005)	0,0244 (0,0009)	0,0226 (0,0007)
50-64 ans	0,0095 (0,0003)	0,0111 (0,0009)	0,0111 (0,0005)	0,0133 (0,0009)	0,0136 (0,0007)

Lecture : Parmi les individus en emploi deux années consécutives et n'ayant aucun diplôme, la mobilité professionnelle s'élève en moyenne à 2,9 %. Les erreurs standard sont indiquées entre parenthèses. Nous n'indiquons pas la tendance dans le temps des différentes séries temporelles car celle-ci est plus souvent nulle ou très faiblement significative.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Références bibliographiques

- Amossé T. (2002) : « 25 ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données sociales*, INSEE.
- Isaoglu A. (2006) : *Occupational Mobility in Germany. Technical Report*, Mimeo European University Institute.
- Kambourov G. et I. Manovskii (2008) : « Rising Occupational and Industry Mobility in the United States: 1968-1997 », *International Economic Review*, vol. 49, n° 1, pp. 41-79.
- Kambourov G. et I. Manovskii (2009a) : « Occupational Specificity of Human Capital », *International Economic Review*, vol. 50, n° 1, pp. 63-115.
- Kambourov G. et I. Manovskii (2009b) : « Occupational Mobility and Wage Inequality », *Review of Economic Studies*, vol. 76, n° 2.
- Lalé E. et E. Leuven (2009) : *Occupational Mobility in France: 1982-2007*, Mimeo.
- Moscarini G. et F. Vella (2003) : *Aggregate Worker Reallocation and Occupational Mobility in the United States: 1976-2000*, Mimeo Yale University.
- Moscarini G. et F. Vella (2008) : « Occupational Mobility and the Business Cycle », *NBER Working Paper*, n° 13819.
- Moscarini G. et K. Thomsson (2007) : « Occupational and Job Mobility in the US », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 109, n° 4, pp. 807-836.