

## La mobilité professionnelle, vecteur d'ascension sociale pour les jeunes et les ouvriers

*Au cours d'une année, un salarié sur cinq change de métier en Ile-de-France. Les plus mobiles sont notamment les jeunes salariés et les hommes. Les ouvriers le sont également mais de façon différenciée : les hommes bénéficient davantage de promotions, en restant dans les professions industrielles, alors que les femmes s'orientent plutôt vers les métiers d'employés du tertiaire. Les mobilités des cadres sont moins fréquentes et s'exercent à niveau égal de qualification, les mobilités descendantes étant rares.*

Aurélie FERRER et Jean-Philippe MARTIN  
Insee Ile-de-France

**F**in 2004, 2 200 000 personnes étaient déjà en situation d'emploi salarié en Ile-de-France. Entre ces deux années, 20 % de ces actifs permanents dans l'emploi ont été concernés par une mobilité professionnelle, c'est-à-dire par un changement de métier (⇒ Définitions et méthodologie). Ces mobilités traduisent des trajectoires très variées selon le profil des salariés, l'Ile-de-France se distinguant dans certains cas de la province.

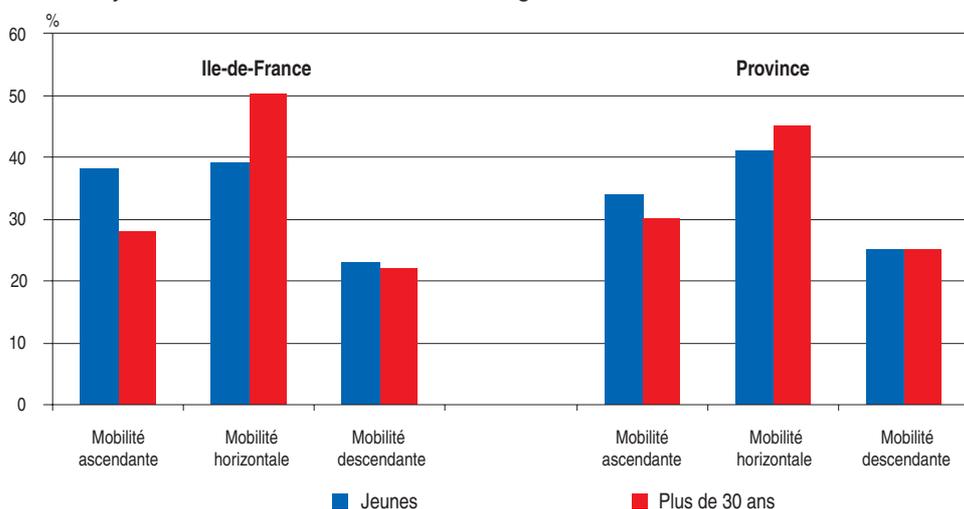
Les jeunes Franciliens changent fréquemment de métier : 27 % des moins de 30 ans alors que les plus de 30 ans ne sont que 18 % dans ce cas. En outre, les jeunes bénéficient davantage de mobilités ascendantes (38 %) que leurs aînés (28 %). En effet, ils débute à des postes moins qualifiés et s'élèvent rapidement dans la hiérarchie une fois qu'ils ont acquis de l'expérience. Cet écart est plus important en Ile-de-France qu'en province ce qui traduit une situation assez favorable pour les jeunes dans la région capitale. Par ailleurs, les hommes

ont plus souvent changé de métier que les femmes : c'est le cas de 21 % des hommes contre 18 % des femmes. Ce constat est le même en province.

Certains changements de métier se réalisent le plus souvent au sein de la même entreprise et du même établissement.

C'est le cas des cadres de la fonction publique (hors Etat), des ouvriers qualifiés de la mécanique, et des cadres du transport et de la logistique. Ces salariés conservent généralement le même niveau de salaire. A l'inverse, l'entrée dans certains métiers s'effectue davantage à la suite d'un changement d'entreprise

**1 Les jeunes Franciliens bénéficient davantage de mobilité ascendante**



Source : Insee, DADS 2003-2004

### Famille professionnelle

La notion centrale examinée dans cette étude est celle de mobilité professionnelle. Elle désigne le fait pour un salarié d'avoir changé de famille professionnelle (FAP) au cours de la période étudiée. L'étude porte sur les personnes résidant en Ile-de-France en 2003, et qui occupent un emploi dans le champ des DADS (Déclarations Annuelles des Données Sociales) en octobre 2003 et en octobre 2004. En octobre 2004, ces personnes ne résident pas forcément en Ile-de-France. Le champ de l'étude exclut les salariés de l'agriculture et ceux des services domestiques, les agents de l'Etat et les non-salariés. De plus, l'entrée des jeunes sur le marché du travail, les retraits temporaires ou définitifs d'activité, la reprise d'une activité par les femmes, les passages entre l'emploi et le chômage, ou entre l'emploi privé ou semi-public et l'emploi public ne sont pas pris en compte dans cette étude.

Les familles professionnelles (FAP), correspondent à une agrégation de métiers. Elles rapprochent la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), utilisée par l'Insee pour codifier les professions, et le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME), utilisé par l'ANPE pour coder les emplois recherchés par les chômeurs et les offres déposées par les entreprises. Chaque FAP regroupe des professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches.

Chaque domaine professionnel regroupe plusieurs familles professionnelles.

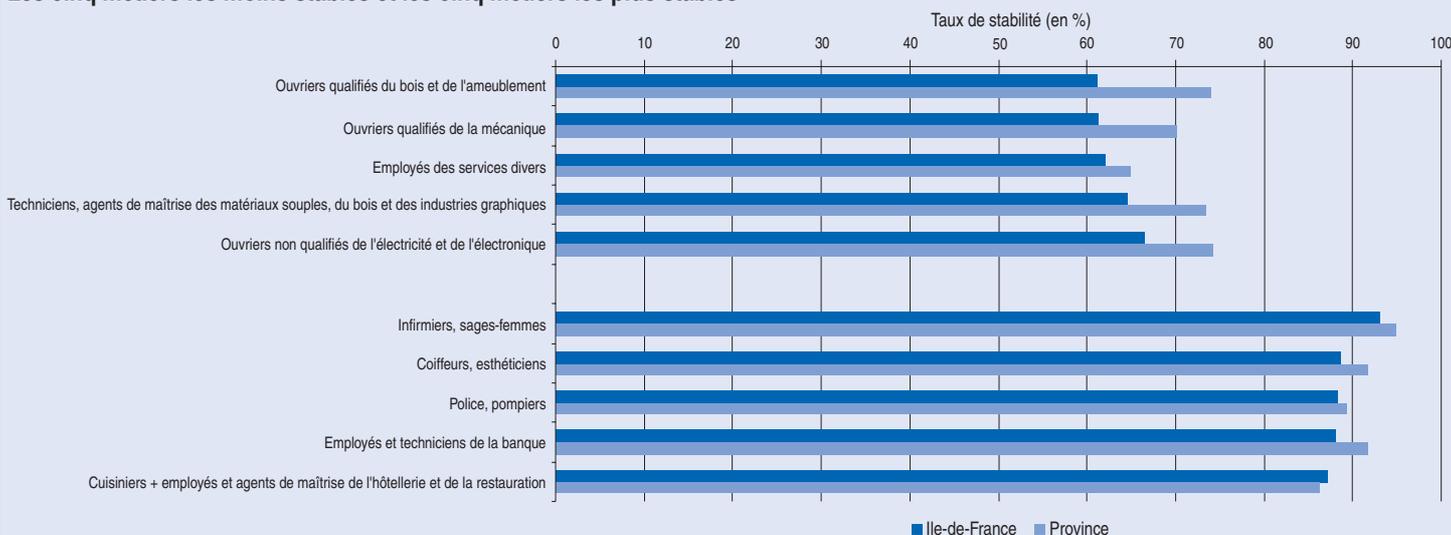
### Mobilité professionnelle ascendante, descendante

Au sens de cette étude, la mobilité professionnelle se définit comme un changement de famille professionnelle. Elle est qualifiée d'ascendante si elle s'accompagne d'un changement de catégorie sociale et de qualification marquant une progression, par exemple d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié ou de profession intermédiaire vers cadre. Elle sera qualifiée de descendante dans le cas contraire. Enfin, certaines mobilités sont considérées comme horizontales, ou stables socialement, c'est-à-dire que le changement de métier se fait tout en conservant le même niveau de qualification.

### Stabilité professionnelle

La stabilité professionnelle est une notion qui correspond à la mesure du nombre de personnes qui n'ont pas changé de famille professionnelle d'une année à l'autre. Les familles professionnelles sont en général moins stables en Ile-de-France que dans le reste du pays. En effet, les occasions de changement de métier sont plus nombreuses dans la région. Parmi les familles professionnelles les plus stables en Ile-de-France, on trouve notamment des professions réglementées (infirmiers, police, pompiers, coiffeurs).

### Les cinq métiers les moins stables et les cinq métiers les plus stables



Source : Insee, DADS 2003-2004

Les familles professionnelles les moins stables correspondent, quant à elles, à des métiers à forte mobilité, avec un turn-over important, c'est-à-dire avec de nombreuses entrées et sorties. Pour les salariés, il s'agit de points de passage vers d'autres métiers où ils se maintiendront plus longtemps. En Ile-de-France, il s'agit essentiellement de métiers industriels.

### Familles professionnelles attractives

Les familles professionnelles sont qualifiées d'attractives lorsqu'il y a plus d'entrées dans cette famille que de sorties. Une famille professionnelle est qualifiée de peu attractive dans le cas contraire. L'analyse se limite ici à une mesure de l'attractivité parmi les personnes en situation d'emploi deux années consécutives et ne prend notamment pas en compte l'arrivée des jeunes sur le marché du travail.

Parmi ces familles professionnelles attractives, on retrouve notamment des métiers où la promotion interne à l'entreprise constitue une voie importante d'accès au métier, comme les cadres de la fonction publique ou les cadres du BTP. On retrouve également dans cette catégorie certaines familles peu stables, c'est-à-dire avec de nombreuses entrées et sorties, comme les employés de services divers et les techniciens de l'informatique. Dans ces familles, le nombre élevé d'entrées résulte de la faible stabilité des individus dans le métier. En effet, le nombre important d'entrées permet de compenser les départs.

En ce qui concerne les familles professionnelles les moins attractives, on retrouve de nombreux métiers d'ouvriers industriels, faiblement rémunérés, dans des secteurs perdant des emplois. Les employés administratifs d'entreprise et les personnels d'études et de recherche sont également des familles peu attractives. Cela s'explique, en partie, par le fait que les jeunes issus du système de formation ne sont pas pris en compte dans le mode de calcul de la mobilité.

et on constate une diminution de salaire par rapport à la situation antérieure. C'est notamment le cas de métiers d'employés de commerce et de service : vendeurs, caissiers, employés de libre-service, cuisiniers, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, agents de gardiennage et de sécurité.

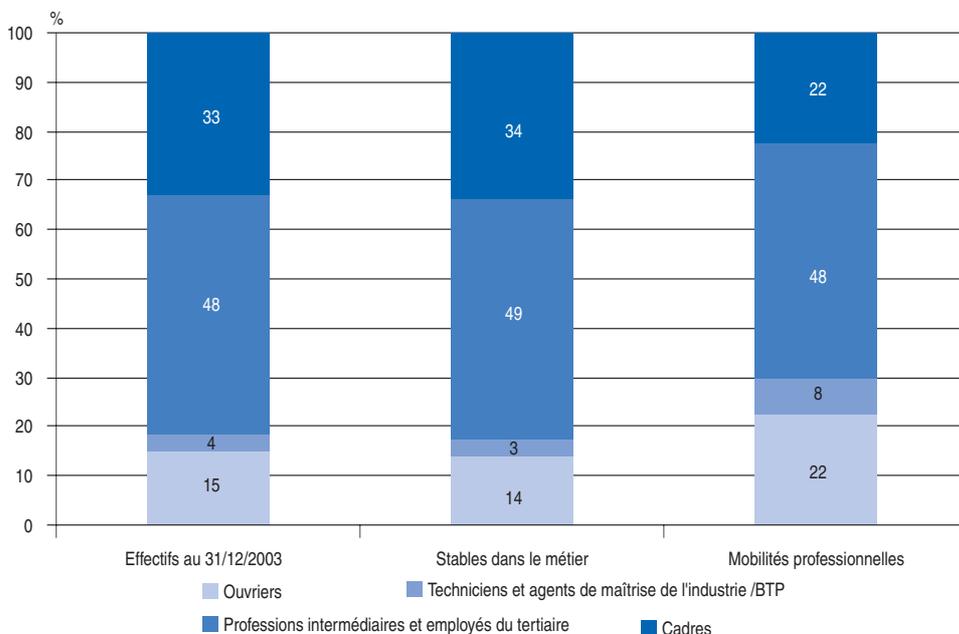
Enfin, les ouvriers connaissent davantage de mobilité professionnelle que les cadres en Ile-de-France  2. En effet, ils représentent 15 % des effectifs mais ils participent à 22 % des mobilités.

### De moins en moins d'ouvriers en Ile-de-France, mais particulièrement mobiles

Depuis plusieurs années, le nombre d'ouvriers diminue en Ile-de-France. En 2002, les ouvriers représentaient 790 000 emplois dans la région. Quatre ans après, ils ne sont plus que 695 000, soit une baisse de 12 %. Cette diminution est plus importante chez les ouvriers non qualifiés (- 16 %) que chez les ouvriers qualifiés (- 10 %), conséquence de l'augmentation des niveaux de qualification.

La baisse du nombre d'ouvriers est particulièrement visible dans les secteurs industriels, dont le poids dans l'économie francilienne décline depuis plusieurs années. Ces secteurs regroupent 22 % des ouvriers franciliens en 2006. Le déclin peut être expliqué par plusieurs phénomènes,

### 2 Les cadres moins mobiles que les ouvriers



Source : Insee, DADS 2003-2004

dont notamment les fermetures et délocalisations de sites de production, l'externalisation des services aux entreprises ou le recours à l'intérim. Dans ce contexte, la mobilité professionnelle des ouvriers est importante. Elle est encore plus marquée qu'en province et en particulier vers les métiers du tertiaire.

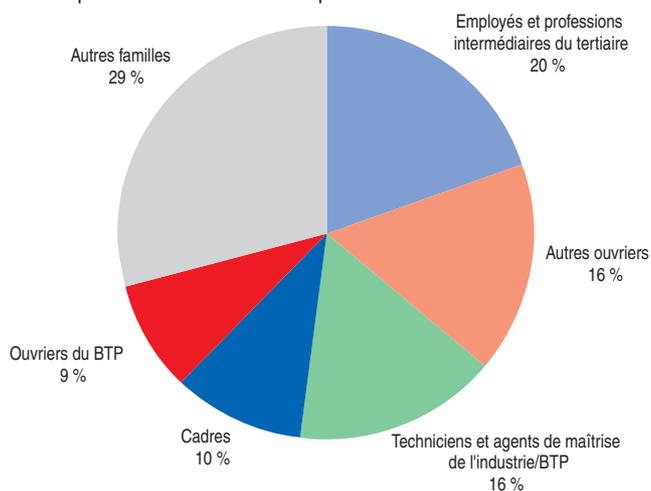
En effet, les ouvriers industriels sont 27 % à se diriger vers des métiers d'employés et de professions intermédiaires du tertiaire en Ile-de-France, contre 19 % sur l'ensemble de la France. L'économie francilienne offre, en effet, davantage d'opportunités d'emplois dans les métiers du tertiaire.

### Les femmes ouvrières s'orientent davantage vers des métiers tertiaires que les hommes

La baisse du nombre d'emplois ouvriers industriels touche différemment les hommes et les femmes  3a et 3b. Les hommes se maintiennent plus fréquemment dans le milieu industriel ou ouvrier : les hommes quittant en 2003 des métiers d'ouvriers industriels restent en 2004 dans des métiers d'ouvriers pour 25 % d'entre eux, contre 10 % chez les femmes. Ils accèdent plus souvent à des métiers de techniciens ou d'agents de maîtrise (16 % contre 10 % chez les femmes). Les femmes s'orientent davan-

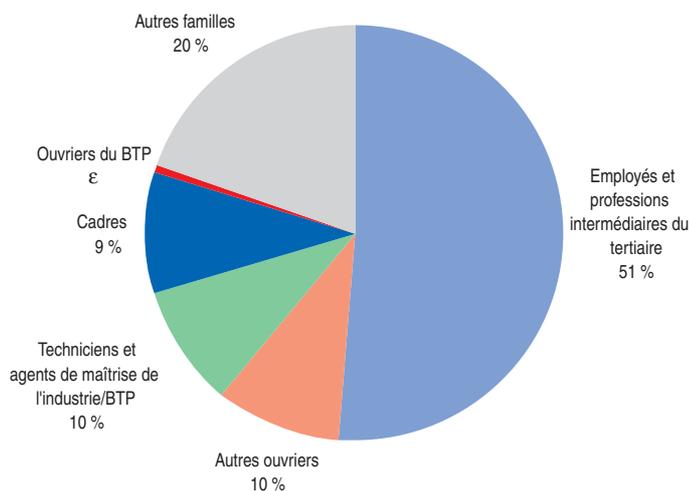
### 3a Beaucoup d'hommes se maintiennent dans le milieu ouvrier et peuvent devenir techniciens ou agents de maîtrise

Répartition des hommes auparavant ouvriers industriels



### 3b Une forte tertiairisation des femmes ouvrières

Répartition des femmes auparavant ouvrières industrielles



Source : Insee, DADS 2003-2004

tage vers des métiers du tertiaire. Elles sont 51 % à se diriger vers des métiers d'employés et de professions intermédiaires du tertiaire, contre seulement 20 % des hommes.

### Moins de promotion et d'ascension sociale pour les femmes ouvrières que pour les hommes

Les hommes ouvriers bénéficient plus souvent de promotions que les femmes. En effet, ils sont 26 % à accéder à des métiers de techniciens et agents de maîtrise de l'industrie et du BTP ou de cadres, contre 19 % chez les femmes. Pour ces dernières, l'arrivée dans un métier du tertiaire ne correspond pas forcément à une ascension sociale. De nombreuses femmes quittent un métier d'ouvrier industriel pour un métier d'employé ou de profession intermédiaire du tertiaire : 45 % d'entre elles deviennent secrétaires ou employés administratifs d'entreprise, 20 % caissières employées de libre service ou vendeuses, et 13 % agents d'entretien.

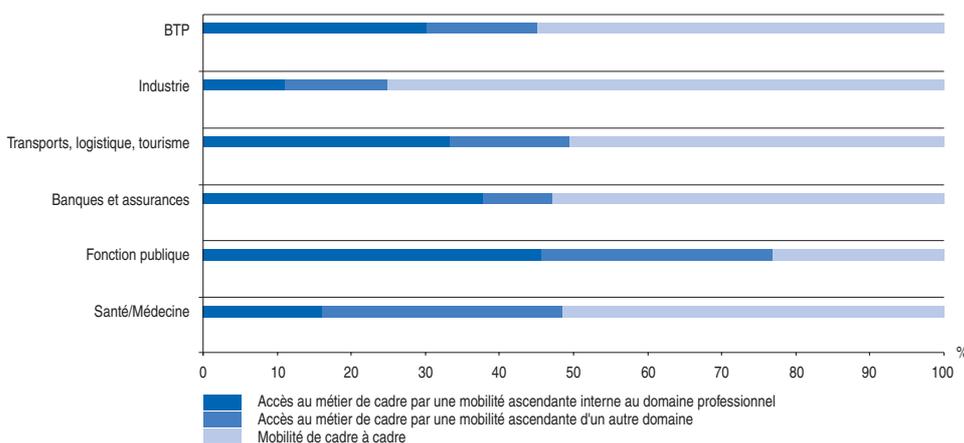
Sur une période plus longue (trois années consécutives), l'écart entre hommes et femmes ouvriers s'accroît encore. Parmi les ouvriers de 2002 ayant changé de catégorie en 2005, 67 % des femmes sont devenues employées, contre 34 % des hommes. Inversement, seulement 22 % des femmes accèdent à une profession intermédiaire, alors que c'est le cas de la moitié des hommes.

### Peu de mobilités descendantes chez les cadres

La mobilité des cadres apparaît moins forte que celle des ouvriers. Tout d'abord, les cadres ne connaissent pas de mobilité ascendante, dans le sens d'un

### 4 L'ascension sociale moins évidente dans l'industrie

Répartition des entrées dans les familles de cadres



Source : Insee, DADS 2003-2004

changement de catégorie sociale. Ensuite, les mobilités descendantes sont rares. Entre 2003 et 2004, seuls 5 % d'entre eux ont évolué vers un métier moins qualifié. A la différence des ouvriers, les cadres connaissent donc une forte stabilité sociale. Les cadres qui changent de métier continuent le plus souvent d'exercer un métier de cadre avec un niveau équivalent de responsabilités, les opportunités d'emploi de cadre étant nombreuses dans le tertiaire en Ile-de-France. Ces mobilités, dites horizontales, concernent en particulier des métiers dont les effectifs salariés sont importants, comme par exemple les cadres administratifs comptables et financiers, les ingénieurs de l'informatique et les cadres commerciaux. Ainsi, entre 2003 et 2004, 26 % des cadres administratifs comptables et financiers sont devenus ingénieurs de l'informatique ou cadres commerciaux. Réciproquement, 30 % des cadres administratifs comptables et financiers en 2004 étaient en 2003 ingénieurs de l'informatique ou cadres commerciaux.

L'accès aux métiers de cadre, à travers une ascension sociale, est plus important dans

certaines domaines, notamment dans celui de la fonction publique et dans celui du transport, du tourisme et de la logistique. Au contraire, dans l'industrie, les opportunités d'ascension sociale pour accéder aux métiers de cadre sont moins fréquentes 4.

### Pour en savoir plus

**Moreau G.** : « Les salariées en Lorraine : la mobilité au service de l'égalité professionnelle », *Insee Economie Lorraine*, n° 118, mars 2008.

« Enquête sur la formation et la qualification professionnelle en 2003 », *Insee Résultats - Société*, n° 64, avril 2007.

**Clément D., Guilbert Y., Lainé F.** : « Les mobilités professionnelles des Franciliens », *Insee Ile-de-France Regards sur...*, mars 2007.

**Monso O.** : « Changer de groupe social en cours de carrière - Davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt », *Insee première*, n° 1112, décembre 2006.

**Ruhlmann O.** : « En Midi-Pyrénées, changer de métier ne rime pas toujours avec promotion », *Insee 6 pages Midi-Pyrénées*, n° 92, novembre 2006.