

Pages de Profils



Information :

La problématique des mobilités professionnelles recouvre plusieurs aspects, parmi lesquels les changements de métiers, les difficultés de recrutement ou encore les métiers « tremplins » ou « passerelles ». La Région, la Chambre régionale de commerce et d'industrie, la direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ont uni leurs forces à celle de l'Insee afin d'élaborer un ensemble de réflexions. Ce « Pages de Profils » constitue le premier volet de cette étude à paraître en 2008.

Dans les secteurs privé et semi-public, parmi les personnes en emploi en 2003 et en 2004, un salarié sur cinq a changé de métier, le plus souvent au sein de la même entreprise, sans changer de région et pour un salaire proche.

Moins fréquent chez les femmes, davantage chez les jeunes, le changement de profession ne se fait pas au hasard. Le métier occupé détermine fortement les débouchés possibles. Dans la plupart des cas, le salarié évolue sans changer de secteur d'activité ou s'oriente vers des métiers pour lesquels il a déjà la qualification ou les aptitudes correspondantes.

Les changements de métier entre 2003 et 2004

Eric Deroo

Danièle Lavenseau

Service Études et Diffusion



INSEE NORD-PAS-DE-CALAIS - 130 AVENUE DU PRÉSIDENT J.F. KENNEDY - 59034 LILLE CEDEX

☎ 03 20 62 86 29 - 📠 : 03 20 62 86 00

Reclassement suite à un licenciement, promotion interne au sein d'un établissement ou réorientation complète d'une carrière après une première expérience, tous ces parcours aussi divers soient-ils se concrétisent dans des changements de métier.

Les changements de métier analysés ici correspondent à la situation des salariés du privé et du semi-public qui occupent une profession différente entre octobre 2003 et octobre 2004. Les personnes qui ne sont pas en emploi à l'une de ces deux dates ne sont pas prises en compte dans cette étude (les jeunes entrant sur le marché du travail, les seniors partant à la retraite ou toute autre personne sans emploi à l'une des deux dates). Changer de métier n'est pas synonyme de changement d'entreprise (75% des mobilités professionnelles se font au sein de la même entreprise), ni de région (seuls 2,5% des changements de métier s'accompagnent d'un départ vers une autre région).

Dans le Nord-Pas-de-Calais comme au niveau national, parmi les salariés en emploi entre octobre 2003 et octobre 2004 dans les secteurs privé et semi-public, près d'un sur cinq a connu un changement de métier. Ces changements concernent l'ensemble des salariés quels que soient le sexe et l'âge. Un tiers sont le fait de femmes, 28% sont le fait de jeunes de moins de 30 ans [Encadré 1](#).

CHANGER DE MÉTIER FAVORISE LES HAUSSES DE SALAIRE...

Un salarié qui change de métier augmente ses chances de progresser en rémunération ou en qualification [Tableau 1](#). Ainsi, 32% des salariés professionnellement

mobiles entre 2003 et 2004 ont bénéficié d'augmentations de salaire horaire contre 20% pour ceux qui n'ont pas changé de métier.

Il est plus difficile de voir son salaire augmenter à la sortie d'un emploi déjà bien rémunérateur (ingénieurs, cadres de l'industrie, métiers de la recherche). Par contre, le fait de quitter un métier de l'hôtellerie-restauration, du bâtiment ou des services aux particuliers et aux collectivités s'accompagne d'une amélioration salariale dans plus de 35% des cas.

... MAIS NE LES REND PAS SYSTÉMATIQUES

Même plus fréquentes à l'occasion d'un changement de métier, les progressions salariales et qualifiantes sont loin d'être systématiques ; 68% des mobilités professionnelles ne s'accompagnent pas d'une amélioration salariale et dans 12% des cas, le changement d'emploi entre 2003 et 2004 donne même lieu à une perte de salaire horaire. Cela n'est pas étonnant car 22% des mobilités professionnelles correspondent à une perte de qualification. Dans les professions de

l'encadrement, de la recherche, de la formation et l'enseignement ainsi que dans les métiers de la communication, de l'information et des arts et spectacles, ce sont plus de 20% des salariés qui connaissent une diminution de leur salaire horaire suite à une mobilité professionnelle.

Les hausses de salaire et de qualification qui accompagnent les changements de métiers concernent particulièrement les moins de 30 ans dont la situation professionnelle n'est pas encore stabilisée

[Encadré 2 & 3](#).

LES OUVRIERS ET LES CADRES CHANGENT PLUS SOUVENT DE MÉTIER QUE LES EMPLOYÉS DE SERVICES

Les employés de services, notamment dans les domaines de l'hôtellerie-restauration, de la santé et de l'action sociale, des services aux particuliers et aux collectivités changent moins fréquemment de poste que les autres salariés [Tableau 2](#). Il s'agit aussi bien de professions très spécialisées (métiers de la santé, de la banque et des assurances), que de moins qualifiées (caissiers-vendeurs, agents d'entretien).

Tableau 1 : CONSÉQUENCES DU CHANGEMENT DE MÉTIER SUR LE SALAIRE ET LA QUALIFICATION EN NORD-PAS-DE-CALAIS

	Salariés ayant changé de métier entre octobre 2003 et octobre 2004	Salariés ayant conservé leur métier entre octobre 2003 et octobre 2004
Avec un salaire horaire en augmentation	32	20
Avec un salaire horaire stable (1)	56	73
Avec un salaire horaire en diminution	12	7
Ensemble	100	100

(1) On entend par stable un salaire qui n'a pas ou peu varié (plus ou moins 10%).
Source : Insee - DADS 2003-2004

Encadré 1 : CHANGER DE MÉTIER

L'étude s'intéresse aux changements de métiers des salariés de la région Nord-Pas-de-Calais entre octobre 2003 et octobre 2004. **Un métier** correspond à une activité exercée par un salarié, enregistrée dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS). **Un changement de métier (ou mobilité professionnelle)** correspond à la situation où un salarié occupe un métier différent en octobre 2003 et en octobre 2004 dans les DADS.

L'étude suit les salariés du privé et du semi-public qui occupent un emploi en octobre 2003 et en octobre 2004. Les personnes qui n'ont un emploi qu'à une des deux dates (jeunes entrants sur le marché du travail, salariés partant à la retraite, personnes inactive ou au chômage à l'une des deux dates) ne sont pas incluses dans l'étude. Ne sont pas non plus pris en compte : les non-salariés, la fonction publique d'État, l'agriculture et les services domestiques.

Encadré 2 : LES FEMMES CHANGENT MOINS SOUVENT DE MÉTIER

Les femmes changent moins souvent de métier que les hommes. Entre octobre 2003 et octobre 2004, elles sont 84% à avoir conservé la même profession contre 80% pour les hommes.

La plus forte stabilité professionnelle des femmes tient principalement à leur présence dans les métiers de services, métiers que l'on tend à conserver plus longtemps. Sont particulièrement concernées les professions d'infirmières, de sages-femmes, de caissières-vendeuses, d'agents d'entretien, de cuisinières et employées de l'hôtellerie-restauration, d'employées et techniciennes de la banque. Cela tient donc à la structure différente des métiers qu'elles occupent car, pour un métier donné, les femmes changent presque aussi souvent de métier que les hommes.

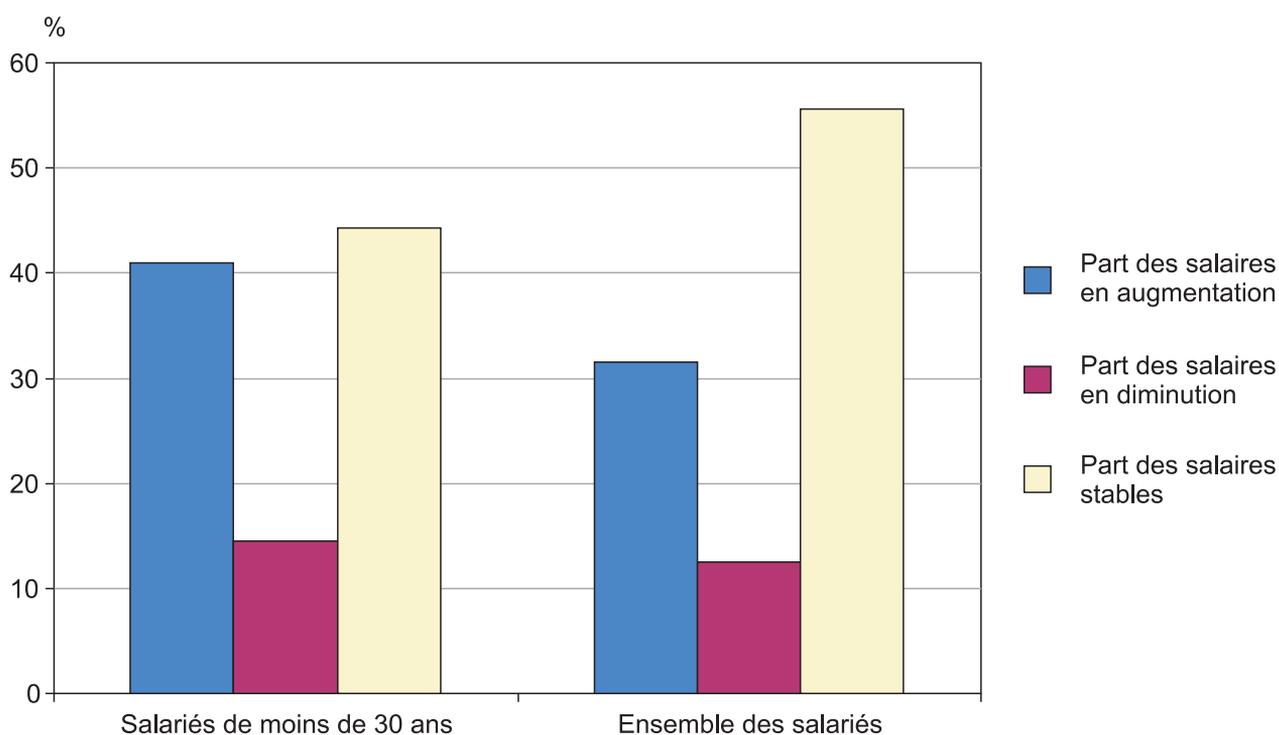
Encadré 3 : LES JEUNES BOUGENT DAVANTAGE QUE LEURS AÎNÉS, LEURS CONDITIONS D'EMPLOI AUSSI

Entre 2003 et 2004, les moins de 30 ans sont 26% à avoir changé de métier sur une année contre 19% pour l'ensemble des salariés du privé et du semi-public. À poste identique, ils sont plus mobiles que leurs aînés notamment sur les métiers d'employés administratifs, de la vente, de la manutention, des industries de process et de l'action culturelle et sportive.

C'est pour eux que les mobilités professionnelles ont les conséquences les plus fortes. Suite à une mobilité professionnelle, les moins de 30 ans changent d'entreprise dans 43% des cas, de région dans 4% des cas. Ces changements sont souvent l'occasion de stabiliser une situation professionnelle : ils passent plus souvent à temps complet (6 points de plus), et connaissent moins souvent le travail temporaire (12% contre 17% avant leur changement de profession).

Sur le plan salarial, les évolutions sont particulièrement fréquentes pour les moins de 30 ans. À l'occasion d'un changement de métier, ils sont 41% à connaître des évolutions salariales positives et 35% à gagner en qualification.

ÉVOLUTION DES SALAIRES SUITE À UNE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE 2003 ET 2004 EN NORD-PAS-DE-CALAIS



Source : Insee - DADS 2003-2004

**Tableau 2 : LES PRINCIPAUX FLUX DE SALARIÉS DE MÉTIER À MÉTIER DANS LE NORD-PAS-DE-CALAIS
ENTRE OCTOBRE 2003 ET OCTOBRE 2004**

	Métier occupé en 2003 (taux de stabilité de la profession en %)	Orientation préférée des salariés mobiles en %		
Métiers de contact et tâches administratives	Techniciens administratifs, comptables et financiers	77	Secrétaires ; employés administratifs d'entreprise (16)	Cadres administratifs, comptables et financiers (15)
	Secrétaires ; employés administratifs d'entreprise	80	Attachés commerciaux et représentants ; maîtrise et intermédiaires du commerce (13)	Caissiers, employés de libre-service ; vendeurs (10)
	Techniciens de l'informatique	72	Ingénieurs de l'informatique (17)	TAM de la maintenance et de l'organisation (10)
	Employés et techniciens de la banque	90	Cadres de la banque et des assurances (49)	Cadres administratifs, comptables et financiers (12)
	Employés et techniciens des assurances	89	Secrétaires ; employés administratifs d'entreprise (25)	Cadres administratifs, comptables et financiers (17)
	Caissiers, employés de libre service ; vendeurs	86	Attachés commerciaux et représentants ; maîtrise et intermédiaires du commerce (20)	Secrétaires ; employés administratifs d'entreprise (18)
	Att. commerciaux et représentants ; maîtrise et intermédiaires du commerce	76	Secrétaires ; employés administratifs d'entreprise (15)	Cadres commerciaux et technico-commerciaux (13)
	Cuisiniers ; employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	87	Caissiers, employés de libre-service ; vendeurs (13)	Secrétaires ; employés administratifs d'entreprise (10)
Métiers présentant une composante physique	ONQ des industries de process	75	OQ des industries de process (29)	Agents d'entretien (9)
	OQ des industries de process	83	ONQ des industries de process (21)	TAM des industries de process (10)
	Ouvriers de la réparation automobile	80	Conducteurs de véhicules (8)	TAM et de l'organisation (7)
	ONQ de la manutention	72	OQ de la manutention (14)	Secrétaires ; employés administratifs d'entreprise (8)
	OQ de la manutention	79	Conducteurs de véhicules (15)	ONQ de la manutention (11)
	Conducteurs de véhicules	89	OQ de la manutention (10)	Secrétaires ; employés administratifs d'entreprise (8)
	Artisans et ouvriers artisanaux	67	ONQ de la manutention (23)	ONQ des industries de process (21)
	Bouchers, charcutiers, boulangers	78	OQ des industries de process (28)	Caissiers, employés de libre-service ; vendeurs (16)
Métiers du bâtiment et des travaux publics	ONQ du gros oeuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	74	Ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment (24)	OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction ; conducteurs d'engins du BTP (17)
	OQ du gros oeuvre du bâtiment	80	OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction ; conducteurs d'engins du BTP (19)	OQ du bâtiment, second oeuvre (17)
	OQ du bâtiment, second oeuvre	81	OQ du gros oeuvre du bâtiment (8)	TAM du bâtiment et des travaux publics (8)
	OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction ; conducteurs d'engins du BTP	80	OQ du gros oeuvre du bâtiment (17)	OQ de la manutention (9)
Travail du bois et des matériaux souples	ONQ du textile et du cuir	83	OQ du textile et du cuir (51)	
	OQ du textile et du cuir	81	ONQ du textile et du cuir (34)	
	Ouvriers des industries graphiques	83	ONQ des industries de process (31)	OQ des industries de process (15)

TAM : Techniciens et agents de maîtrise - OQ : Ouvriers qualifiés - ONQ : Ouvriers non qualifiés

Guide de lecture : Parmi les techniciens administratifs comptables et financiers, 77% n'ont pas changé de métier entre octobre 2003 et octobre 2004. Ceux qui ont changé de métier se sont orientés à 16% vers le métier « secrétaire ; employé administratif d'entreprise » et 15% vers « cadres administratifs comptables et financiers ».

Source : Insee - DADS 2003-2004

Tableau 2 (suite) : LES PRINCIPAUX FLUX DE SALARIÉS DE MÉTIER À MÉTIER DANS LE NORD-PAS-DE-CALAIS ENTRE OCTOBRE 2003 ET OCTOBRE 2004

	Métier occupé en 2003 (taux de stabilité de la profession en %)		Orientation préférée des salariés mobiles en %	
Métiers d'encadrement et de la recherche	Ingenieurs et cadres techniques de l'industrie	77	Cadres administratifs, comptables et financiers (16)	Personnels d'études et de recherche (12)
	Cadres administratifs, comptables et financiers	72	Cadres commerciaux et technico-commerciaux (11)	Att. commerciaux et représentants ; Maîtrise et intermédiaires du commerce (9)
	Dirigeants d'entreprise	77	Cadres administratifs, comptables et financiers (25)	Cadres commerciaux et technico-commerciaux (15)
	Ingenieurs de l'informatique	80	Techniciens de l'informatique (25)	Cadres administratifs, comptables et financiers (18)
	Personnels d'études et de recherche	70	Ingenieurs et cadres techniques de l'industrie (15)	Cadres administratifs, comptables et financiers (14)
	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	77	Att. commerciaux et représentants ; maîtrise et intermédiaires du commerce (25)	Cadres administratifs, comptables et financiers (17)
Professions industrielles qualifiées	TAM du bâtiment et des travaux publics	77	Cadres du bâtiment et des travaux publics (13%)	OQ du bâtiment, second oeuvre (8)
	OQ travaillant par enlèvement de métal	81	OQ des industries de process (20%)	OQ de la mécanique (11)
	OQ travaillant par formage de métal	79	OQ travaillant par enlèvement de métal (13%)	OQ des industries de process (8)
	OQ de la mécanique	66	OQ des industries de process (5%)	OQ de la maintenance (5)
	TAM des industries mécaniques	77	TAM de la maintenance et de l'organisation (11%)	TAM des industries de process (10)
	TAM des industries de process	77	OQ des industries de process (23%)	TAM de la maintenance et de l'organisation (7)
	OQ de la maintenance	80	OQ du bâtiment, second oeuvre (14%)	TAM de la maintenance et de l'organisation (10)
	TAM de la maintenance et de l'organisation	77	TAM des industries de process (12%)	Att. commerciaux et représentants ; maîtrise et intermédiaires du commerce (7)
Métiers de service public	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	85	Cadres de la fonction publique (33)	Agents d'entretien (28)
	Cadres de la fonction publique et assimilés	81	Agents d'entretien (13)	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B) (8)
	Agents d'entretien	88	Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive (9)	Secrétaires ; employés administratifs d'entreprise (6)
	Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	85	Agents d'entretien (13)	Secrétaires ; employés administratifs d'entreprise (11)

TAM : Techniciens et agents de maîtrise - OQ : Ouvriers qualifiés - ONQ : Ouvriers non qualifiés

Guide de lecture : Parmi les techniciens administratifs comptables et financiers, 77% n'ont pas changé de métier entre octobre 2003 et octobre 2004. Ceux qui ont changé de métier se sont orientés à 16% vers le métier « secrétaire ; employé administratif d'entreprise » et 15% vers « cadres administratifs comptables et financiers ».

Source : Insee - DADS 2003-2004

Quand ils se produisent dans les activités de services, les changements de métier sont plus souvent accompagnés de changements d'entreprise. Ainsi, dans les professions de l'hôtellerie-restauration, sur les 16% de salariés qui changent de profession entre 2003 et 2004, 42% changent simultanément d'employeur.

Les salariés les plus sujets à la mobilité professionnelle se rencontrent sur deux types de métiers :

- les métiers d'ouvriers dans l'artisanat, la mécanique et le travail des métaux, l'électricité-électronique ;
- les métiers d'encadrement et de recherche.

Néanmoins, il faut relativiser cette tendance à la mobilité professionnelle. Si les changements de métier sont plus usuels pour ces salariés, ils se font plus souvent sans changer d'entreprise.

CHANGEMENT DE MÉTIER : PLUSIEURS LOGIQUES À L'ŒUVRE

Les changements de métier ne se font pas au hasard. Certaines professions ouvrent à d'autres métiers. Ceci peut découler d'une logique de secteurs ou de compétences qui « s'exportent » d'un métier à un autre. A contrario, d'autres professions sont si différentes qu'il est difficile de passer de l'une à l'autre. Ainsi, des groupes de métiers existent au sein desquels les salariés évoluent le plus souvent.

Sept de ces parcours types caractérisent les changements de profession dans la région entre 2003 et 2004 [Graphique 1](#). Deux d'entre eux reposent sur le fait que le personnel qualifié tend à rester sur des professions qualifiées. Trois autres parcours types montrent des mobilités professionnelles qui se font sans changement de secteur d'activité. Les deux derniers correspondent à des salariés qui changent de métier plutôt en fonction d'une aptitude particulière.

Les personnes qui occupent des postes d'encadrement ou à forte qualification tendent à conserver ce niveau de qualification au cours de leurs mobilités professionnelles. Ceci peut les amener à changer de domaine (par exemple passer de la

recherche à la production ou à la vente). Deux parcours types illustrent ce phénomène. L'un concerne **les métiers industriels qualifiés** (techniciens et agents de maîtrise), l'autre regroupe **les métiers de l'encadrement et de la recherche**. Un salarié appartenant à l'un de ces groupes aura tendance à y rester en cas de mobilité professionnelle.

Des logiques de secteur existent dans le bâtiment, le textile et la filière du bois.

A contrario des deux groupes précédents, pour certains salariés, les changements de métier suivent une logique de secteur. Ceci peut s'expliquer par la spécificité des métiers concernés ou par le statut des salariés.

Ainsi, pour les **métiers du bâtiment et des travaux publics** (hors encadrement), 43% des changements de métier conduisent à un autre métier du bâtiment. Pour les salariés du **travail du bois et des matériaux souples** (textile, bois, industries graphiques), ce sont 33% des mobilités professionnelles qui mènent à d'autres métiers du bois et des matériaux souples. Les salariés des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière exercent des **métiers de service public** et changent moins souvent de profession mais lorsqu'ils en changent, 41% se dirigent vers un autre métier toujours lié au service public. Ceci peut découler de la spécificité de certaines missions telles que la filière médico-sociale ou du statut du personnel.

Certains salariés évoluent professionnellement en fonction d'aptitudes personnelles telles que la communication ou les capacités physiques.

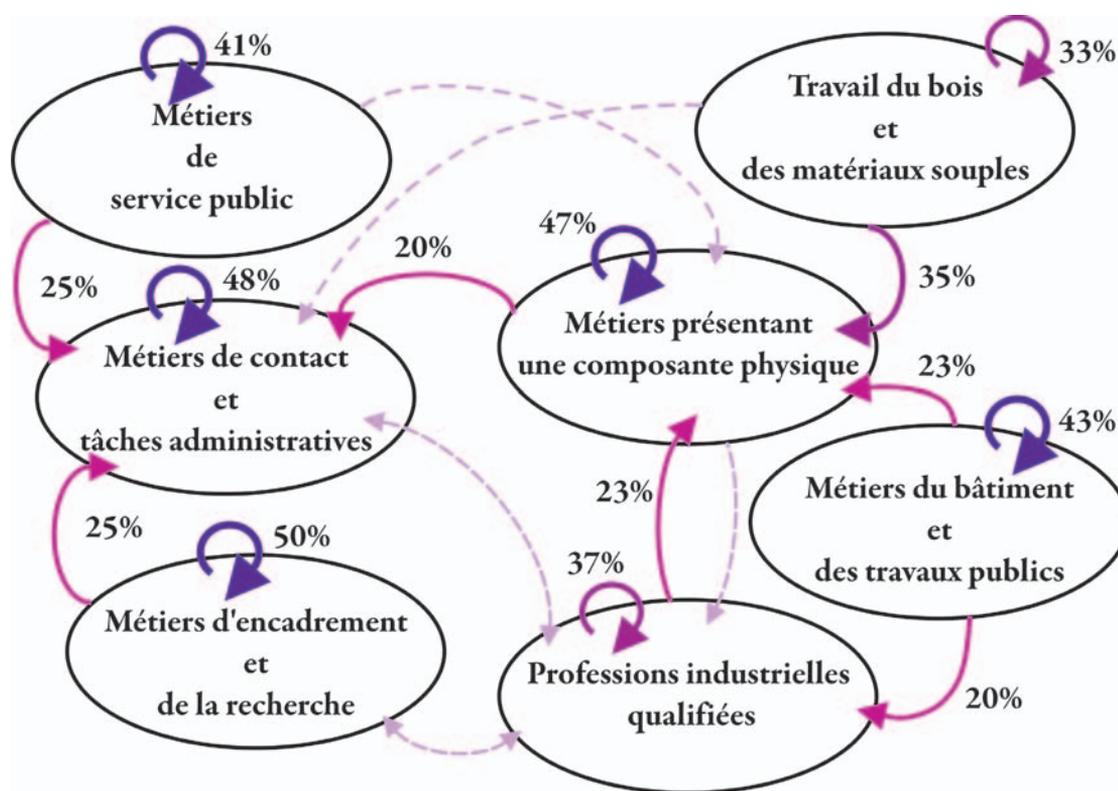
Ainsi, des parcours professionnels se rencontrent au sein des **métiers à composante physique de force ou de résistance**. Ces métiers regroupent des domaines tels que les transports, la maintenance voire de l'alimentation pour des métiers aussi divers que bouchers, conducteurs de véhicules, caristes. On passe ainsi d'ouvrier qualifié de la manutention ou d'ouvrier de la réparation automobile à conducteur de véhicules.

Enfin, **Les métiers de contact** (vente, hôtellerie-restauration, services à la personne)

et les emplois dédiés aux tâches administratives (de l'employé de services divers au technicien informatique) sont très liés malgré leur apparente hétérogénéité [Tableau 3](#). En effet, 48% des salariés qui quittent un de ces métiers vont se diriger vers un autre métier du groupe ainsi défini.

À l'examen des regroupements de la typologie, les passages sont plus rares entre les métiers à « col bleu » et les métiers à « col blanc ». Les métiers présentant une composante physique et les métiers de la vente permettent de faire la transition entre les deux. Ceci peut découler, d'une part, du fait que ce sont les métiers qui reposent le moins sur une qualification et le plus sur une aptitude. Et d'autre part, ce sont les deux groupes de métiers les plus fréquents dans les mobilités professionnelles.

Graphique 1 : PARCOURS DES SALARIÉS QUI CHANGENT DE PROFESSION ENTRE 2003 ET 2004 EN NORD-PAS-DE-CALAIS



Guide de lecture : Ce schéma représente les principaux changements de métier des salariés professionnellement mobiles. Ainsi, les salariés qui exercent un métier de service public ayant changé de métier entre 2003 et 2004 se sont orientés à 41% vers un autre métier de service public et à 25% vers un métier de contact ou administratifs. Les liens en pointillé représentent des flux compris entre 12% et 20% des salariés professionnellement mobiles.

Source : Insee - DADS

Tableau 3 : PROPENSION AU CHANGEMENT ET INTENSITÉ DES ÉVOLUTIONS CATÉGORIELLES ET SALARIALES POUR LES SEPT PARCOURS PROFESSIONNELS

Groupes de professions	Taux de stabilité moyen des métiers du groupe en %	Propension au changement d'entreprise	Propension au changement de région	Évolutions salariales positives (en sortie de ces métiers)	Évolutions catégorielles ascendantes (en sortie de ces métiers)
Métiers d'encadrement et de la recherche	75	--	+		
Professions industrielles qualifiées	77	--			
Métiers du bâtiment et des travaux publics	80	++	-	++	
Travail des matériaux souples et du bois	81	--	-		+
Métiers présentant une composante physique	81			+	+
Métiers de contact et tâches administratives	82	+		+	+
Métiers de service public	88	+			

Guide de lecture : 75% des salariés qui occupaient un métier de l'encadrement et de la recherche en octobre 2003 l'occupent toujours en octobre 2004. Les 25% qui ont changé de métier entre 2003 et 2004 ont moins souvent changé d'entreprise et plus souvent changé de région que les autres salariés concernés par une mobilité professionnelle.

Source : Insee - DADS 2003-2004

POUR COMPRENDRE CES RÉSULTATS

Définitions :

Les conséquences des mobilités professionnelles sur la rémunération ne sont prises en compte que si elles correspondent à une augmentation ou à une diminution d'au moins 10% du salaire horaire net. Cet indicateur ne tient pas compte du nombre d'heures travaillées. Ainsi, si un salarié à mi-temps en 2003 occupe un emploi à temps plein avec un salaire horaire moins élevé en 2004, sa rémunération mensuelle aura augmentée mais son salaire horaire aura diminué.

Les familles professionnelles de métiers (FAP) : les besoins d'analyse de l'emploi et du chômage par métier ont conduit à la création d'une nomenclature spécifique des métiers, rapprochant le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) utilisé par l'ANPE et la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), de l'Insee. Les métiers sont regroupés en 86 familles professionnelles (FAP), elles-mêmes rassemblées en 22 grands domaines professionnels.

Sources :

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) : les établissements employeurs fournissent, chaque année, aux administrations fiscale et de sécurité sociale des informations sur leurs salariés. Ces déclarations annuelles de données sociales (DADS) contiennent, pour chaque salarié des caractéristiques d'état-civil, des données sur l'emploi et les rémunérations.

À partir des déclarations annuelles de données locales (DADS), les métiers occupés en 2003 et en 2004 ont été observés et traduits dans la nomenclature des familles professionnelles (FAP). 66 des 84 familles professionnelles ont pu être reconstituées et font l'objet de cette étude. Certaines ont fait l'objet de regroupements (comme caissiers et vendeurs) ; pour d'autres la codification s'est avérée trop incertaine pour en permettre l'étude détaillée (par exemple pour les aides-soignants).

Méthodes : définir des parcours professionnels

Les métiers ont été regroupés de façon à rassembler des professions qui présentent des débouchés sensiblement proches. Les liens entre les professions ont été étudiés et un indicateur d'intensité de lien a été construit pour chaque couple de métiers. À l'aide d'une classification hiérarchique ascendante, les métiers ont été répartis en groupes de professions dont les débouchés sont les mêmes.

Les sept classes ainsi obtenues décrivent des parcours professionnels types des salariés de la région entre 2003 et 2004. L'analyse de ces parcours types a mis en évidence une constante : la forte tendance des salariés à rester à l'intérieur de leur groupe de départ suite à une mobilité professionnelle.

Pour en savoir plus

- Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle - Insee - Insee Première n° 921, septembre 2003.
- Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail - Insee - Données Sociales - Édition 2002-2003.
- Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? - Insee - Données Sociales - Édition 2006.
- La mobilité professionnelle des ouvriers et employés immigrés - Insee - Données Sociales - Édition 2006.

Directeur de la publication : Jean-Jacques MALPOT
Service Administration des Ressources : Brigitte RABIN
Service Études Diffusion : Aurélien DAUBAIRE
Service Statistique : Jean-Christophe FANOUILLET
Rédacteur en chef : Jean-Luc VAN GHELUWE
Responsable Fabrication : Christian DE RUYCK
Graphistes : Fabrice CARLIER, Annick CEUGNIEZ, Claude VISAYZE

Vente : par correspondance CNGP-Insee BP402 80004 AMIENS CEDEX ou via Internet : www.webcommerce.insee.fr - Tél. : 03 20 62 86 66
CPPAD en cours - ISSN : 1774-7562 - Dépôt légal Mars 2008 - © Insee 2008 - Code Sage PRO083820

Imprimerie LA MONSOISE - 5, avenue Léon Blum - 59370 MONS-EN-BAROEUL - Tél. : 03 20 61 98 44 - Courriel : contact@imprimerie-monsoise.com