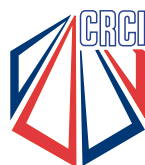


Pages de Profils



Chambre Régionale
de Commerce et d'Industrie
NORD-PAS DE CALAIS

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.

Les conditions d'entrée, d'emploi et de sortie varient selon les métiers. Neuf groupes de métiers sont ici identifiés en fonction de leur attractivité, de leur spécialisation et de la mobilité de leur main-d'œuvre. Les métiers peu qualifiés sont plus ouverts aux jeunes, qu'ils se caractérisent par des débouchés larges comme la vente ou spécialisés comme le bâtiment. Les métiers plus qualifiés recrutent souvent des salariés ayant développé des aptitudes dans un précédent emploi. Les professions de cadres ou d'ouvriers qualifiés dans des domaines très spécialisés tels que le BTP, l'informatique, la banque et les assurances peuvent peiner à rencontrer leur main-d'œuvre.

Recrutements et mobilité professionnelle

Éric Deroo

Service Études et Diffusion

Olivier Verhaeghe

CRCI Nord-Pas-de-Calais



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

Encadré 1 : À L'ORIGINE DE CETTE ÉTUDE, UN QUESTIONNEMENT DE LA CHAMBRE RÉGIONALE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Comment peut-il y avoir simultanément un chômage élevé et des tensions sur le marché du travail ? Le réseau des chambres de commerce et d'industrie (CCI) du Nord-Pas-de-Calais s'est intéressé à ce paradoxe apparent dans le cadre des enquêtes annuelles auprès des entreprises depuis fin 2005. Les résultats de ces travaux régionaux montrent à quel point le marché du travail régional présente des dysfonctionnements. Ils enseignent également que les PME pâtissent largement de ces rigidités, alors qu'elles ont un rôle prépondérant dans la création d'emplois privés.

En 2007, 30% des entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête annuelle " Bilan et perspectives " de la CRCI ont eu une démarche de recrutement. 41% d'entre elles ont connu des difficultés pour recruter et 35% de celles qui ont eu des difficultés ont abandonné un ou plusieurs projets. En extrapolant ces résultats à l'échelle du tissu économique régional, ce sont ainsi 14 000 établissements qui, au cours de cette seule année, auraient renoncé à au moins un recrutement. Si l'on prend en compte le nombre d'offres que les entreprises déclarent avoir retirées faute d'être parvenues à les pourvoir, ce sont ainsi environ 25 000 recrutements qui n'auraient finalement pas été réalisés dans ces entreprises. Même si l'on considère que ces offres portaient sur des emplois de nature très différente (CDI, CDD, emplois saisonniers, tous niveaux de rémunération, etc.), le volume n'en reste pas moins considérable et atteste de graves difficultés de fonctionnement du marché du travail.

Comment expliquer cette situation ?

Les causes des difficultés de recrutement sont multiples. Interrogés à ce propos lors de l'enquête de 2006, les chefs d'entreprise invoquent deux explications majeures :

- le manque de candidats pour 73% d'entre elles ;
- les compétences insuffisantes des candidats s'étant présentés à la suite de l'offre de l'entreprise, pour 66% des répondants.

On peut analyser ce problème des deux points de vue de l'offre et de la demande d'emploi. Le nombre et la diversité des phénomènes en jeu en font toute la complexité.

Du point de vue de la demande d'emploi

- L'économie de la région se réorganise rapidement. Les métiers qui créent des emplois sont différents de ceux qui en perdent.
- Les demandeurs d'emploi apprécient parfois mal l'étendue de leurs propres compétences ou méconnaissent la nature des offres d'emploi, auquel cas, la rencontre avec les recruteurs ne se fait pas ou n'aboutit pas.
- Les parcours de formation professionnelle des jeunes et leurs choix d'orientation sont peu liés à la réalité des débouchés sur le marché du travail.

Même quand elle s'adresse à des débouchés réels sur le marché du travail, la formation professionnelle des jeunes peut rencontrer l'insatisfaction de certains employeurs - notamment des plus petits, ces derniers jugeant son contenu trop peu opérationnel. Le retard du Nord-Pas-de-Calais en matière d'apprentissage par rapport à la moyenne nationale renforce ce risque.

Du point de vue de l'offre d'emploi

- Quelques métiers pâtissent d'une image négative en termes de rémunération ou de risques de chômage. Quelques entreprises dépassent ces difficultés par une politique de gestion des ressources humaines efficace et par la qualité des conditions de travail ou de rémunération.
- Les entreprises de moins de 20 salariés sont les plus concernées par les difficultés de recrutement. Parallèlement, elles font appel aux méthodes les plus restreintes : le bouche à oreille et les candidatures spontanées.
- Les petites entreprises se distinguent également par une utilisation moins fréquente de techniques d'adaptation pour pourvoir les postes : l'élargissement des critères de recrutement et le recours à l'intérim.
- Les enquêtes menées par le réseau des CCI et par les Assedic indiquent des difficultés liées à des recrutements non planifiés à l'avance.
- Finalement, faute de temps et d'encadrement, les entreprises de moins de 20 salariés accompagnent moins leurs jeunes collaborateurs là où les entreprises plus importantes peuvent s'appuyer sur une politique active de formation interne.

Ces difficultés de recrutement pèsent sur le développement individuel des entreprises, et donc aussi sur la croissance régionale. Pour y mettre fin ou au moins les réduire, il est nécessaire d'informer et de rassurer les deux parties, demandeurs d'emploi et recruteurs, sur les solutions possibles à leurs problèmes respectifs. Vers quels métiers différents tels ou tels types de demandeurs d'emploi peuvent-ils évoluer ? À quels autres profils de demandeurs d'emploi les entreprises peuvent-elles s'intéresser pour satisfaire leurs offres ? En d'autres termes, quelles sont les mobilités professionnelles possibles ? Parce que rien ne convainc mieux un dirigeant d'entreprise que les pratiques de ses confrères, la CRCI et l'Insee se sont associés en vue d'éclairer ces enjeux. La présente étude s'est intéressée aux liens réellement observés sur le marché du travail entre métiers " en tension " et mobilités professionnelles et plus précisément aux réponses que ces dernières sont en mesure - ou pas - d'apporter aux difficultés de recrutement.

Le Nord-Pas-de-Calais connaît un taux de chômage nettement plus élevé que le niveau national. Pourtant, quelques professions affichent périodiquement ou conjoncturellement des difficultés à recruter du personnel.

Derrière ce paradoxe apparent, se situe la difficulté de rendre compte des problèmes de recrutement. Cette notion est généralement abordée par le biais de deux indicateurs.

Le premier est l'écart entre le nombre d'offres et celui des demandes d'emploi. Ainsi, dans la région, le nombre de postes proposés à l'ANPE est proche du nombre de demandeurs d'emploi pour quelques professions. C'est particulièrement le cas pour les métiers d'ouvriers qualifiés dans le bâtiment, la mécanique, les industries de process, mais aussi pour les employés et techniciens des assurances, les employés de services divers et les attachés commerciaux.

Les difficultés de recrutement sont également suivies à l'aide d'un second indicateur : la part des offres d'emploi satisfaites au bout d'une année. Pour quelques professions, moins de 90% des offres d'emploi proposées à l'ANPE sont satisfaites l'année suivante. Ces postes plus difficiles à pourvoir se rencontrent dans les métiers d'employés et de cadres de la banque, dans ceux du BTP - d'ouvriers qualifiés à cadres en passant par conducteurs d'engins -, mais aussi pour les ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique et pour les ingénieurs de l'informatique.

Néanmoins, la combinaison de ces deux facteurs ne suffit pas à appréhender complètement les difficultés de recrutement que connaissent les entreprises. En effet, seulement une partie des offres et des recherches d'emploi passe par l'ANPE.

LA TENSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, UNE NOTION COMPLEXE

Afin de mieux cerner les tensions qui peuvent exister sur certains métiers, l'étude s'est également intéressée aux flux entre les métiers ainsi qu'à leur situation sur le marché du travail. En effet, les professions présentent des pratiques diverses en matière de recrutement, dans les moyens mis en œuvre pour conserver les employés, et offrent des perspectives différentes.

Les métiers sont donc observés au travers d'un certain nombre d'indicateurs tels que l'ouverture aux jeunes, l'attractivité sur le personnel déjà expérimenté, le type de contrat, le salaire proposé, la pratique du turn-over [Pour comprendre ces résultats](#).

L'étude de l'ensemble de ces informations a mis en évidence l'importance de quatre facteurs principaux pour décrire la dynamique de chaque métier sur le marché du travail et pointer l'émergence de difficultés de recrutement.

Ces quatre métiers sont :

➤ la place du métier dans un déroulement de carrière

Les métiers font appel à des salariés d'âges différents. Des métiers sont plus ouverts aux jeunes comme caissier-vendeur ou ouvrier non qualifié du BTP. Ces métiers accessibles à un personnel moins expérimenté s'adressent à une large main-d'œuvre disponible. En revanche, des métiers requérant un certain degré d'expérimentation ou de qualification s'adressent à un nombre de candidats restreint et pourront être plus délicats à pourvoir ;

➤ l'attractivité du métier pour les salariés

Certains métiers attirent des personnes déjà en emploi, d'autres essaient leurs salariés vers d'autres professions. Le problème du recrutement se posera différemment pour ces deux types de métiers. Ainsi, les métiers d'ouvriers non qualifiés dans le bâtiment constituent souvent une première étape professionnelle qui conduit vers d'autres métiers plus qualifiés. En revanche, les métiers de formateurs ont vocation à être occupés par des salariés provenant d'autres professions. Parmi les métiers qui attirent des personnes déjà en emploi, figurent la plupart des métiers de cadres, ce qui résulte des promotions en interne [Tableau 1](#) ;

Tableau 1 : ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS EN 2004

Les dix professions les plus attractives pour les salariés	Les dix professions les moins attractives pour les salariés
Cadres du bâtiment et des travaux publics	OQ de la mécanique
ONQ des industries de process	OQ de l'électricité et de l'électronique
Professions paramédicales	Artisans et ouvriers artisanaux
Employés de services divers	ONQ du gros œuvre du BTP et de l'extraction
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)
Techniciens de l'informatique	OQ travaillant par formage de métal
Cadres de la banque et des assurances	Ouvriers des industries graphiques
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	ONQ du textile et du cuir
Cadres administratifs, comptables et financiers	Bouchers, charcutiers, boulangers
Formateurs	TAM de l'électricité et de l'électronique

Avertissement : La notion d'attractivité ne tient pas compte des autres flux comme les départs de fin d'activité ou le premier emploi. Il s'agit de personnes déjà en emploi [Pour comprendre ces résultats](#). L'attractivité des métiers est mesurée par les flux de salariés qui changent de métier.

Ainsi, les ouvriers qualifiés de la mécanique connaissent plus de départs de personnel vers d'autres métiers que d'arrivées en provenance d'autres métiers entre octobre 2003 et octobre 2004.

(OQ : ouvriers qualifiés - ONQ : ouvriers non qualifiés - TAM : techniciens et agents de maîtrise).

Source : Insee - DADS 2003-2004

➤ **La capacité d'une profession à retenir le personnel**

Parmi les salariés du privé et du semi-public, un sur cinq a changé de métier entre 2003 et 2004. Plus fréquents sur les métiers de cadres et les métiers d'ouvriers, les changements de métiers se produisent à un rythme moins soutenu dans les métiers de services à la personne [► Pour en savoir plus](#). La propension du salarié à évoluer vers un autre métier va déterminer en partie les besoins de recrutement de chaque profession ;

➤ **La spécialisation du métier**

Lors d'un changement de métier, les salariés ont des opportunités larges ou au contraire restreintes en fonction du métier précédemment occupé [► Tableau 2](#). Pour une profession, la faible diversité des débouchés et des portes d'entrée peut accentuer les difficultés à trouver la main-d'œuvre. En revanche, l'ouverture vers un grand nombre de domaines peut préserver de tensions sur le marché du travail. Ainsi, les ouvriers qualifiés des industries de process se recrutent en priorité parmi les ouvriers non qualifiés des industries de process (16% des entrées), mais aussi dans un domaine totalement différent puisque 6% des entrées proviennent des métiers de l'alimentation : bouchers, charcutiers et boulangers.

La combinaison de ces quatre facteurs répartit les métiers en neuf groupes qui représentent chacun une dynamique et permettent de pointer d'éventuelles difficultés de recrutement [► Tableau 3](#).

PEU DE PROBLÈMES DE RECRUTEMENT DANS LES MÉTIERS OUVERTS AUX JEUNES

Deux groupes de métiers sont ouverts aux jeunes salariés, avec plus de 30% de leurs effectifs âgés de moins de 30 ans [► Tableau 3 groupes 1 et 2](#). Les départs se font rarement pour cause de retraite (moins de 3% des cas) et près de deux fois sur trois pour fin de CDD.

Le premier de ces groupes correspond à des métiers qui font partie d'une filière spécifique comme le BTP ou le transport. Ce sont des métiers qui préparent à d'autres métiers.

Le second groupe est composé d'emplois de services à la personne souvent à faible qualification (caissier, vendeur, employé de l'hôtellerie-restauration, coiffeur). Ces premiers emplois, parfois conciliables avec les études, ont des débouchés plus flous.

En raison de leur ouverture à une main-d'œuvre jeune, les offres d'emploi de ces deux groupes de métiers rencontrent leur main-d'œuvre.

DES MÉTIERS " ÉTAPES "

Un troisième groupe se compose de métiers que l'on peut qualifier d'étapes professionnelles [► Tableau 3 groupe 3](#). D'une part, ce sont des métiers occupés sur une période conséquente dans la mesure où, sur une année, seulement 16% des salariés de ces métiers les quitteront, contre 20% pour l'ensemble des autres métiers. D'autre part, ce sont des professions que l'on exerce assez rarement jusqu'à la fin de sa carrière : les départs à la retraite ne composent que 2% des sorties de ces métiers. Il s'agit de professions assez spécifiques dans le domaine de la santé, du social et des transports : infirmiers, sages-femmes, conducteurs de véhicules.

DES MÉTIERS QUALIFIÉS PARFOIS EXPOSÉS À DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les professions qualifiées, telles que agents de maîtrise, techniciens dans les services et ouvriers qualifiés peuvent être occupées par des personnes qui viennent de métiers ouverts aux jeunes ou des personnes qui se dirigeront plus tard vers des postes de cadres [► Tableau 3 groupes 3, 4 et 5](#). Cette position intermédiaire les soumet aux aléas des arrivées et des départs. Deux groupes de professions sont ainsi exposés à des difficultés de recrutement.

Tableau 2 : SPÉCIALISATION DES MÉTIERS EN 2004

Les dix métiers aux débouchés les moins spécialisés	Les dix métiers aux débouchés les plus spécialisés
Agents d'entretien	Bouchers, charcutiers, boulangers
TAM de la maintenance et de l'organisation	OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction ; conducteurs d'engins du BTP
Cadres administratifs, comptables et financiers	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)
Professionnels des arts et des spectacles	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme
TAM des industries de process	ONQ du textile et du cuir
Secrétaires et employés administratifs d'entreprise	Cadres de la banque et des assurances
Cadres de la fonction publique	Employés et techniciens des assurances
Professionnels de la communication et de l'information	OQ du gros œuvre du bâtiment
Techniciens de l'informatique	ONQ du gros œuvre du BTP et de l'extraction
Employés des services divers	Employés et techniciens de la banque

Avertissement : La spécialisation des métiers mesure le degré de diversité des débouchés [► Pour comprendre ces résultats](#). Les métiers les plus spécialisés correspondent aux professions du bâtiment, de la banque et de l'assurance, de l'industrie textile. Des postes de tous niveaux, de l'ouvrier non qualifié au cadre y sont représentés.
Source : Insee - DADS 2003-2004

Dans des domaines spécialisés comme le BTP ou la banque [Tableau 3 groupe 4](#), les changements de métiers se font selon des logiques de secteur [Pour en savoir plus](#). Les portes d'entrée vers ces métiers et les débouchés sont plus ciblés que dans d'autres professions : les recrutements sont rendus plus difficiles car les compétences attendues sont spécifiques. Ainsi, sur les métiers d'ouvriers qualifiés du bâtiment, de conducteurs d'engins du bâtiment, d'employés et techniciens de la banque, la part des postes offerts à l'ANPE qui trouvent preneur au bout d'un an est un peu plus faible (95%) que pour les autres professions.

Deux autres professions qualifiées présentent des risques potentiels de tension, puisque le nombre de demandeurs d'emploi déclarés est proche du nombre de postes vacants recensés par l'ANPE. Il s'agit des métiers d'ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique et des ouvriers artisanaux [Tableau 3 groupe 5](#).

Ces professions connaissent des départs massifs vers d'autres métiers : plus d'un tiers des personnes qui occupaient un de ces métiers en 2003 ont changé de profession en 2004. En revanche, les portes d'entrée pour accéder à ces trois professions sont assez nombreuses et leur manque d'attractivité est en partie compensé par une certaine ouverture aux jeunes qui occupent 20% des postes. Ainsi, pour ces professions,

malgré les difficultés à retenir les salariés, le nombre de propositions d'emploi recensées par l'ANPE et non pourvues au bout d'un an n'excède pas 5%.

DES POSTES D'ENCADREMENT PLUS DIFFICILES À POURVOIR DANS LA BANQUE ET LE BÂTIMENT

Les métiers d'encadrement ne connaissent généralement pas de pénurie de candidats [Tableau 3 groupes 7, 8 et 9](#). Ils sont fréquemment occupés par des personnes qui proviennent d'autres professions et pour qui ces métiers constituent un aboutissement. Les sorties de ces métiers se font d'ailleurs plus souvent pour cause de départ à la retraite que pour les autres métiers : jusqu'à 17% des cas pour les métiers d'encadrement intermédiaire et 10% pour les métiers d'encadrement hors activités spécifiques. L'obtention de ce type d'emplois s'accompagne fréquemment de progression salariale et suscite plus de postulants qu'il n'y a de postes proposés à l'ANPE.

Néanmoins, pour trois métiers, moins de 90% des postes proposés à l'ANPE sont pourvus au bout d'un an. Il s'agit de métiers de cadres qui demandent des compétences très spécifiques : ingénieurs de l'informatique, cadres du BTP, cadres de la banque et des assurances. À l'instar des autres métiers de cadres, ceux-ci sont attractifs pour les

personnes non cadres et bénéficient des mobilités professionnelles des salariés qui occupent déjà des métiers de cadres. Mais ces trois métiers se distinguent par une très forte spécialisation : on n'y entre que par quelques métiers et ils ne débouchent que sur quelques métiers. Il semble difficile aux employeurs de trouver chez les demandeurs d'emploi les compétences professionnelles pointues que ces métiers exigent.

AU TERME DE CETTE ÉTUDE, TROIS GROUPES DE MÉTIERS SONT CONCERNÉS PAR DES TENSIONS POTENTIELLES

Finalement, des possibles difficultés de recrutement sont mises en évidence pour quelques professions. Elles se rencontrent particulièrement dans les secteurs qui présentent une forte spécialisation de leurs métiers : le bâtiment, la banque et les assurances. On y trouve ainsi les professions d'ouvriers qualifiés et d'employés [Tableau 3 groupe 4](#) et les métiers de cadres [Tableau 3 groupe 8](#).

Sont également concernés les ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'artisanat dont le personnel se dirige vers d'autres professions alors que les arrivées restent rares [Tableau 3 groupe 5](#). Pour ces professions, l'ouverture à des salariés jeunes et peu expérimentés permet toutefois d'éviter le manque de main-d'œuvre.

Tableau 3 : LES NEUFS GROUPES DE MÉTIERS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

<p>1 - Métiers ouverts aux jeunes dans des activités spécialisées</p> <p>ONQ du gros oeuvre du BTP et de l'extraction Bouchers, charcutiers, boulangers Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme</p>	<p>Taux de sortie : 25% Part des jeunes : 33% Attractivité par rapport aux salariés des autres professions : - Spécialisation des débouchés : + Part des offres d'emploi satisfaites au bout d'un an : 97%</p>
<p>2 - Métiers ouverts aux jeunes hors activités spécialisées</p> <p>Caissiers, employés de libre service ; vendeurs Cuisiniers ; employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration Agents de gardiennage et de sécurité Coiffeurs, esthéticiens</p>	<p>Taux de sortie : 14% Part des jeunes : 37% Attractivité par rapport aux salariés des autres professions : = Spécialisation des débouchés : = Part des offres d'emploi satisfaites au bout d'un an : 100%</p>

[Suite page suivante](#)

Avertissement : la mobilité et l'âge des salariés sont calculés sur l'ensemble des salariés du privé et du semi-public en emploi en octobre 2003 et en octobre 2004. Le taux de stabilité correspond à la part des salariés qui ont conservé le même métier entre 2003 et 2004. La part des jeunes correspond au nombre de salariés âgés de moins de 30 ans en 2004. La part des offres d'emploi satisfaites correspond aux offres d'emplois déposées auprès de l'ANPE. L'attractivité et la spécialisation des métiers correspondent aux notions développées dans les tableaux 1 et 3 [Pour comprendre ces résultats](#).

(OQ : ouvriers qualifiés - ONQ : ouvriers non qualifiés - TAM : techniciens et agents de maîtrise).
Source : Insee - DADS 2003-2004, ANPE 2004

TABLEAU 3 (SUITE) : LES NEUFS GROUPES DE MÉTIERS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

<p>3 - Des métiers de première partie de carrière Agents d'entretien Secrétaires ; employés administratifs d'entreprise Conducteurs de véhicules Infirmiers, sages-femmes Professions de l'action sociale, culturelle et sportive</p>	<p>Taux de sortie : 16% Part des jeunes : 20% Attractivité par rapport aux salariés des autres professions : = Spécialisation des débouchés : - Part des offres d'emploi satisfaites au bout d'un an : 99%</p>
<p>4 - Métiers qualifiés dans des domaines spécialisés OQ du gros oeuvre du bâtiment OQ des travaux publics, du béton et de l'extraction ; conducteurs d'engins du BTP Employés et techniciens des assurances OQ travaillant par enlèvement de métal</p>	<p>Taux de sortie : 18% Part des jeunes : 16% Attractivité par rapport aux salariés des autres professions : = Spécialisation des débouchés : + Part des offres d'emploi satisfaites au bout d'un an : 95%</p>
<p>5 - Métiers qualifiés qui retiennent peu le personnel Artisans et ouvriers artisanaux OQ de l'électricité et de l'électronique</p>	<p>Taux de sortie : 38% Part des jeunes : 20% Attractivité par rapport aux salariés des autres professions : - Spécialisation des débouchés : = Part des offres d'emploi satisfaites au bout d'un an : 95%</p>
<p>6 - Autres métiers qualifiés Attachés commerciaux et représentants ; maîtrise et intermédiaires du commerce OQ des industries de process Techniciens administratifs, comptables et financiers OQ de la maintenance Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)</p>	<p>Taux de sortie : 20% Part des jeunes : 17% Attractivité par rapport aux salariés des autres professions : = Spécialisation des débouchés : = Part des offres d'emploi satisfaites au bout d'un an : 97%</p>
<p>7 - Encadrement intermédiaire TAM de la maintenance et de l'organisation TAM des industries de process TAM des industries mécaniques Cadres de la fonction publique TAM des matériaux souples, du bois et des industries graphiques</p>	<p>Taux de sortie : 21% Part des jeunes : 14% Attractivité par rapport aux salariés des autres professions : + Spécialisation des débouchés : - Part des offres d'emploi satisfaites au bout d'un an : 98%</p>
<p>8 - Encadrement dans des activités spécialisées Ingénieurs de l'informatique Cadres de la banque et des assurances Employés et techniciens de la banque Cadres du BTP</p>	<p>Taux de sortie : 22% Part des jeunes : 19% Attractivité par rapport aux salariés des autres professions : + Spécialisation des débouchés : + Part des offres d'emploi satisfaites au bout d'un an : 87%</p>
<p>9 - Encadrement hors activités spécialisées Cadres administratifs, comptables et financiers Cadres commerciaux et technico-commerciaux Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie Personnels d'études et de recherche Dirigeants d'entreprise</p>	<p>Taux de sortie : 16% Part des jeunes : 9% Attractivité par rapport aux salariés des autres professions : ++ Spécialisation des débouchés : = Part des offres d'emploi satisfaites au bout d'un an : 97%</p>

Avertissement : la mobilité et l'âge des salariés sont calculés sur l'ensemble des salariés du privé et du semi-public en emploi en octobre 2003 et en octobre 2004. Le taux de stabilité correspond à la part des salariés qui ont conservé le même métier entre 2003 et 2004. La part des jeunes correspond au nombre de salariés âgés de moins de 30 ans en 2004. La part des offres d'emploi satisfaites correspond aux offres d'emplois déposées auprès de l'ANPE. L'attractivité et la spécialisation des métiers correspondent aux notions développées dans les tableaux 1 et 3 [Pour comprendre ces résultats](#).
 (OQ : ouvriers qualifiés - ONQ : ouvriers non qualifiés - TAM : techniciens et agents de maîtrise).

Source : Insee - DADS 2003-2004, ANPE 2004

POUR COMPRENDRE CES RESULTATS

Sources utilisées

L'étude fait appel à de nombreuses données sur les métiers : les mobilités professionnelles, les offres et les demandes d'emploi, les mouvements de main-d'œuvre.

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 inactives 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.

Les statistiques du marché du travail (offres et demandes d'emploi) sont d'origine administrative. Elles sont liées à l'activité de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Les offres d'emploi sont uniquement celles déposées auprès de l'ANPE. Les demandes d'emploi comptabilisent les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE. Ils sont classés par catégorie selon la nature de l'emploi qu'ils recherchent et leur disponibilité.

La déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre est obligatoire pour les établissements employant au moins 50 salariés en équivalent temps plein quelle que soit leur forme juridique, à l'exception de l'État, des établissements administratifs publics et des agences de travail temporaire, soit environ 45 000 établissements en France. Cette déclaration recense les embauches et résiliations de contrat de travail.

DÉFINITIONS

Le taux de stabilité d'un métier correspond à la part des salariés occupant ce métier en octobre 2003 qui n'ont pas changé de métier entre octobre 2003 et 2004.

Les hausses et diminutions de salaires à l'occasion d'un changement de métier correspondent à une variation supérieure à +/- 10% du salaire horaire.

MÉTHODOLOGIE

L'analyse des caractéristiques des métiers et du fonctionnement du marché du travail s'appuie sur des méthodes d'analyse des données (ACP et méthodes de classification). Le choix des variables étudiées correspond à :

- une palette de données suffisamment étendue pour décrire différentes facettes du marché du travail ;
- un ensemble de données non corrélées.

Au final, ont été retenues, des variables sur les mobilités professionnelles (taux de stabilité, part des changements de salaire, d'entreprise ou de région à l'occasion d'une mobilité professionnelle), des indicateurs de tension sur le marché du travail (rapport entre les offres et les demandes de travail déclarées à l'ANPE, part des offres satisfaites au bout d'un an), des données sur les mouvements de main-d'œuvre (sorties d'emploi pour un départ à la retraite, sortie d'emploi suite à une fin de contrat à durée déterminée, part des jeunes dans les différents métiers).

L'attractivité des métiers a été perçue comme l'évolution que connaîtraient les effectifs des métiers en ne tenant compte que des flux de personnel d'un métier vers un autre. Pour l'ensemble des personnes en emploi en octobre 2003 et en octobre 2004, cet indicateur est nul. Pour les métiers qui connaissent plus de sorties vers les autres professions que d'entrées, cet indicateur est négatif. Il est positif pour un métier si le bilan des échanges de personnel avec les autres métiers est excédentaire.

De plus, un indicateur de concentration de débouchés des métiers a été créé et intégré à l'analyse. Basé sur l'indice de Gini, il mesure la dispersion des débouchés entre les différents domaines professionnels.

Cette analyse a mis en évidence l'importance de la place qu'occupent les métiers dans une carrière (métiers ouverts aux jeunes ou métiers fin de carrière), l'attractivité, la capacité de rétention et la spécificité des métiers.

Pour en savoir plus :

- Les changements de métiers entre 2003 et 2004 - Insee Nord-Pas-de-Calais - Pages de Profils n° 38, mars 2008.
- Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? Insee - Données Sociales - Édition 2006.
- Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle - Insee - Insee Première n° 921, septembre 2003.