



agence régionale
de la Formation
tout au long de la vie
Poitou-Charentes



UNION EUROPÉENNE
Fonds social européen

décimal

Insee Poitou-Charentes

N° 316 - Mars 2012

EMPLOI

70 000 mobilités professionnelles en Poitou-Charentes : pour un développement équilibré de l'emploi sur le territoire

En Poitou-Charentes, 70 000 salariés ont changé de métier en 2008, soit 15 % des 460 000 salariés des activités marchandes non agricoles de la région. Les changements de métier sont plus fréquents chez les ouvriers non qualifiés et les jeunes salariés dont les parcours professionnels sont en construction. Ces parcours, teintés de précarité, sont aussi susceptibles d'être sécurisés dans une région à fort taux d'apprentissage. Certains métiers constituent ainsi des points d'entrée pour les jeunes dans la vie active ou inversement des métiers

d'aboutissement de carrière pour les plus expérimentés. D'autres métiers jouent le rôle de « plaque tournante » ou de « passerelle » dans le réseau des mobilités professionnelles. Les mobilités de la région sont généralement des mobilités de proximité et dépassent rarement les frontières des zones d'emploi. Toutefois, certaines mobilités professionnelles exigent des migrations géographiques plus lointaines, en particulier dans des secteurs offrant peu d'emplois dans la région. Avec un quart des salariés mobiles ayant effectué une mobilité

ascendante, les changements de métier peuvent constituer un levier pour progresser en termes de niveau de qualification ou de salaire. Mais, a contrario, ils peuvent être subis suite à des licenciements ou des reconfigurations de poste. Pour un développement équilibré de l'emploi sur l'ensemble de la région, au bénéfice des salariés, des entreprises et des territoires, l'accompagnement des mobilités professionnelles et la sécurisation des parcours professionnels ont un rôle majeur à jouer.

Dans les pays de l'OCDE, 15 % des emplois disparaissent et se créent chaque année en moyenne¹, entraînant le développement de certains secteurs d'activité et le recul d'autres. Au sein même de chaque secteur, l'introduction de nouvelles technologies fait disparaître des métiers, en recompose d'autres ou en génère des nouveaux. Les flux de créations-destructions d'emplois sont permanents et s'accroissent même dans les périodes de crise économique telle que celle connue en 2008-2009. Ceci nécessite de la part des salariés des mobilités professionnelles.

Les mobilités professionnelles recouvrent plusieurs types de changements (cf. définitions). Ce sont des changements de poste avec ou sans changement d'établissement (mobilité interne), avec ou sans changement d'entreprise (mobilité externe). Elles peuvent aussi traduire une élévation du niveau de qualification (mobilité ascendante) et/ou de rémunération et à l'inverse une diminution (mobilité descendante) du niveau de qualification et de salaire. Elles peuvent aussi s'accompagner de mobilités géographiques plus ou moins longues. Ces mobilités dépendent de la situation professionnelle initiale (niveau de qualification, spécialité professionnelle exercée, taille d'entreprise...) et de facteurs sociodémographiques (genre, âge, niveau de diplôme, situation familiale...) de chaque individu.

Les mobilités professionnelles impliquant un changement de métier sont l'objet principal de cette étude (cf. méthodologie). Entre 2007 et 2008 en Poitou-Charentes, 70 000 mobilités professionnelles ont été réalisées, impliquant 15 % des 460 000 salariés en emploi dans le secteur marchand non agricole.

Pour que les mobilités professionnelles des individus se réalisent efficacement, plusieurs mécanismes doivent s'opérer. La capitalisation et la validation des expériences professionnelles successives sont essentielles pour que soient confortées et identifiées les compétences acquises par les salariés. Le développement de la formation tout au long de la vie y contribue aussi en approfondissant et en renouvelant les connaissances et en développant ainsi les capacités des individus à s'adapter à l'évolution de leur emploi, voire à un changement de métier. L'accent doit aussi être mis sur une responsabilisation plus forte des individus par rapport à leur évolution professionnelle et à leur «employabilité». L'existence avérée de marchés locaux du travail fait de l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi une problématique forcément territoriale. L'enjeu des pouvoirs publics et des entreprises est d'adapter la main d'œuvre et les compétences locales propres à chaque territoire aux spécialisations économiques du tissu productif et des entreprises qui y sont implantées.

460 000 salariés dans les activités marchandes non agricoles

Au sein de la population picto-charentaise, 700 000 personnes ont entre 16 et 64 ans et sont en âge de travailler selon les critères internationaux (illustration 1).

En 2008 selon le recensement de la population, 600 000 salariés travaillent en Poitou-Charentes. Le secteur marchand non agricole est globalement le plus affecté par les mutations économiques et les effets de la crise 2008-2009 (-18 000 emplois, dont près de 8 000 dans l'industrie). Les salariés de ces secteurs sont donc les plus concernés par les mobilités professionnelles qui accompagnent les restructurations économiques.

Entre fin 2009 et mi 2011, la reprise de l'activité économique a permis de recréer globalement près d'un tiers des emplois détruits dans la région au cours de la crise de 2008-2009. Ce rattrapage partiel ne s'est pas réalisé à l'identique : tandis que les activités de services marchands, hormis les intérimaires, ont plus que compensé leurs pertes, les activités industrielles, hormis l'intérim, ont à peine redémarré. En revanche, les effectifs de travailleurs intérimaires, majoritairement affectés aux secteurs de la construction et de l'industrie, ont progressé, accroissant la flexibilité externe de l'emploi.

Les États Généraux de l'Emploi en Poitou-Charentes

Organisés par la Préfecture de Poitou-Charentes avec l'appui de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) les premiers États généraux de l'emploi en Poitou-Charentes ont eu lieu le 27 septembre 2010 à Poitiers.

Ces États Généraux de l'Emploi visaient à faire converger les énergies au service de la création d'emplois et d'une offre de formations adaptées. Ces premières rencontres ont rassemblé les divers acteurs que sont les élus, les chefs d'entreprises, les syndicats... , avec pour objectif d'actionner tous les leviers possibles au profit des habitants du territoire régional.

Trois enjeux ont été identifiés :

- Accompagner les entreprises des secteurs en tension (Recrutement)
- Adapter les compétences des salariés aux mutations économiques (Formation)
- Donner une chance à chacun, une richesse pour le territoire (Insertion)

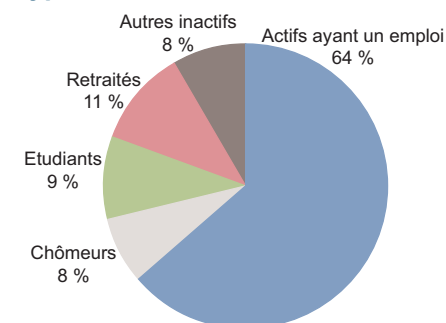
Afin de relever ces défis, le rôle majeur des mobilités professionnelles a été mis en avant par l'État. Ces mobilités professionnelles doivent donc faire l'objet d'une observation et d'une analyse minutieuse dans le contexte humain et économique propre à chaque territoire, afin d'optimiser leur efficacité au service des actifs en emploi et des entreprises. C'est à ce titre que cette étude a été menée en partenariat par l'Insee et l'ARFTLV.

Voir www.emploi-poitou-charentes.fr/

1 : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ES412c.pdf

Plus de 7 personnes sur 10 en activité en Poitou-Charentes en 2008

Population de 15 à 64 ans par type d'activité en 2008 (illustration 1)



Source : Insee (Recensement de la population 2008)

Plusieurs mutations ont traversé l'emploi au cours des 50 dernières années

«Jusqu'au début des années 1960, la main-d'œuvre est très majoritairement masculine, plutôt ouvrière et peu qualifiée. Souvent, seul le chef de ménage exerce une activité hors du domicile. C'est le règne de la grande entreprise industrielle marquée par une organisation du travail de type fordiste ou taylorien, avec essentiellement des contrats de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Aujourd'hui, l'emploi apparaît plus «éclaté», qu'il s'agisse des statuts et des situations d'activité entre l'emploi et le chômage, des durées et rythmes de travail, des modes de rémunération ou des unités productives. Au cours de ces cinquante dernières années, l'emploi s'est féminisé, tertiarié et urbanisé, il est devenu plus qualifié mais aussi moins jeune. Les contraintes associées au travail ont progressivement changé de nature avec la montée des flexibilités : moins de fatigue physique mais davantage de stress au travail».

Voir «Une photographie du marché du travail en 2009 - Insee Première 1331»

Des territoires caractérisés par des spécialisations productives

Le tissu productif du nord de la région est très industrialisé dans les zones d'emploi de Châtelleraut, Bressuire, Thouars-Loudun et Parthenay (illustration 2). Ainsi, les industries

de process sont très ancrées dans la zone de Thouars-Loudun avec les activités de l'alimentaire, de la chimie et du papier. En 2008 la zone d'emploi de Châtelleraut est quant à elle spécialisée dans l'habillement-cuir (Aigle, Radiante), la métallurgie (Fonderies du Poitou)

ou encore l'industrie mécanique (Magneti-Marelli, Valéo). L'industrie manufacturière occupe également une place importante dans les effectifs salariés des zones de Parthenay et de Bressuire.

Les zones de Poitiers et de Niort se caractérisent par une forte spécificité d'emplois de l'administration publique et de la banque-assurances. Près de 45 % des cadres de la banque-assurances de la région se concentrent sur la zone de Niort. Poitiers est le centre administratif le plus important du Poitou-Charentes avec un tiers des cadres de la fonction publique de la région. Les métiers de la recherche regroupent ainsi dans cette zone 30 % des effectifs salariés de la région (Université, CNRS, INRA).

De fortes spécificités au sein des zones d'emploi

Indice de spécificité des 10 principaux secteurs de l'économie picto-charentaise par zones d'emploi (illustration 2)

	Agriculture, sylviculture, pêche	Industries manufacturières, extractives, autres	Construction	Commerce gros et détail, transport, hébergement et restauration	Information et communication	Activités financières et assurances	Activités immobilières	Activités spécifiques, scientifiques et techniques et activités de services administratives et de soutien	Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	Autres activités de services
Thouars-Loudun	++	++	1	-	---	---	--	+	-	-
Châtelleraut	--	+++	-	-	---	---	-	1	-	-
Angoulême	1	+	1	1	1	-	-	-	1	-
Jonzac - Barbezieux-Saint-Hilaire	+++	1	+	-	---	---	--	--	1	-
Cognac	+++	++	-	-	---	---	-	-	-	-
Saintes - Saint-Jean d'Angély	+	-	+	+	-	-	-	-	+	-
Royan	+	--	++	+	---	--	+++	-	-	+
Rochefort	+	-	1	1	--	---	+	-	+	1
La Rochelle	---	-	+	+	+	-	++	+	1	+
Niort	-	-	1	1	++	+++	-	-	1	1
Parthenay	+	+	+	+	--	--	--	-	1	-
Bressuire	++	+++	+	-	---	---	-	-	-	-
Poitiers	-	-	-	1	++	-	+	+	+	+

LEGENDE

+++ : IS >= 2 + : 1 < IS < 1,5 - : 0,7 <= IS < 1 --- : IS <= 0,4 ++ : 1,5 <= IS < 2 1 : IS = 1 -- : 0,4 < IS < 0,7

Source : Insee, Recensement de la population 2008

IS (1) : indice de spécificité (cf. définitions)

Note de lecture : Dans la zone d'emploi de Niort, le secteur des activités financières et assurances est très spécifique avec un indice de spécificité supérieur à 2.

Le littoral de Charente-Maritime attire de nombreux touristes et est de fait plus spécialisé dans les métiers de l'hôtellerie-restauration, du commerce et de la mer (marins pêcheurs, aquaculteurs) que les zones voisines. La construction et les activités immobilières y sont également fortement représentées, en particulier dans les zones de Royan et de La Rochelle. Cette dernière compte un quart des cadres du bâtiment et du transport (Alstom) de la région.

Enfin, les zones charentaises sont plus tournées vers l'agriculture. La zone de Cognac est notamment spécifique dans les métiers de fabrication de boissons mais aussi dans l'industrie du bois avec la tonnellerie. L'industrie est également spécifique à Angoulême dans le domaine de l'électricité-électronique (Moteurs Leroy-Somer).

Ces spécialisations sectorielles renvoient aussi à des surreprésentations de domaines professionnels. Dans l'ensemble de la région, il s'agit de ceux de la banque-assurances, du BTP, des industries du bois qui englobent les métiers les plus spécifiques au Poitou-Charentes tels que les ouvriers qualifiés et non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement, les ouvriers des industries graphiques... (illustration 3).

Des zones d'emploi aux dynamiques démographiques et économiques divergentes

L'emploi ne croît pas uniformément sur le territoire régional. Entre 1998 et 2008, certaines zones d'emploi sont très dynamiques en matière d'emploi, comme celles de La Rochelle ou

Forte spécificité dans les métiers du bois, de l'électricité-électronique et de la banque-assurances

Les 20 métiers les plus spécifiques en Poitou-Charentes (illustration 3)

	Indice de spécificité
OQ (1) du travail du bois et de l'ameublement	2,4
ONQ (2) du travail du bois et de l'ameublement	2,1
ONQ de l'électricité-électronique	1,8
Employés de la banque et des assurances*	1,5
Ouvriers des industries graphiques	1,5
OQ de la réparation automobile*	1,4
OQ du second œuvre du bâtiment*	1,4
Techniciens et AM (3) matériaux souples, bois, industries graphiques	1,4
Ouvriers qualifiés travaillant par formatage de métal*	1,4
OQ du gros œuvre du bâtiment*	1,4
OQ de l'électricité-électronique*	1,3
Bouchers, charcutiers, boulangers	1,2
Conducteurs de véhicules*	1,2
OQ de la mécanique*	1,2
Caissiers, employés de libre service*	1,2
Conducteurs d'engins du bâtiment et des Travaux Publics*	1,2
ONQ des industries de process*	1,2
OQ travaillant par enlèvement de métal*	1,2
Coiffeurs, esthéticiens	1,1
ONQ du gros œuvre du bâtiment, des Travaux Publics, béton, extraction*	1,1

Source : Insee (DADS 2007, 2008)

IS (2) : indice de spécificité (cf. définitions)

* : Métiers présents dans le panorama des principales mobilités professionnelles (voir illustration 7)

(1) : OQ : Ouvriers qualifiés ; (2) : ONQ : Ouvriers non qualifiés ; (3) : AM : Agents de maîtrise

Note de lecture : le métier d'ouvrier qualifié du travail du bois et de l'ameublement est très spécifique dans la région avec un indice de spécificité supérieur à 1 (2,4)

de Royan, au contraire de celles de Cognac, Châtelleraut, Angoulême et Parthenay peu dynamiques (illustration 4).

À l'image des dynamiques d'emploi et de la population active, les taux de chômage évoluent aussi différemment au sein du territoire. Toutefois, en

Poitou-Charentes, la hiérarchie des zones d'emploi en matière de taux de chômage est peu remise en cause au fil des années. Ainsi, Rochefort est la zone d'emploi où le chômage est constamment le plus élevé depuis 2003. À l'inverse, à Bressuire, il y est durablement le plus faible de la région. La permanence des disparités entre les taux de chômage des zones d'emploi témoigne aussi d'une segmentation du marché du travail régional en plusieurs marchés locaux du travail que sont les zones d'emploi.

Nombre de mobilités professionnelles et taux de mobilité en Poitou-Charentes, en province et ses régions voisines

Un taux de mobilité élevé en Poitou-Charentes (illustration 5)

	Taux de mobilité (en %)	Flux de mobilité professionnelle
Aquitaine	15,1	126 000
Poitou-Charentes	14,8	70 000
Province	14,5	2 015 000
Centre	14,5	107 000
Limousin	14,4	27 000
Pays de Loire	14,0	147 000
Champagne-Ardenne	14,0	52 000
Auvergne	13,4	49 000

Source : Insee, Dads 2007, 2008

70 000 mobilités professionnelles en Poitou-Charentes

En Poitou-Charentes, parmi 460 000 salariés en emploi en 2008, 70 000 ont changé de métier entre le début et la fin d'année. Le taux de mobilité en Poitou-Charentes approche ainsi les 15 %, soit légèrement plus que la moyenne métropolitaine et que ses régions voisines, excepté l'Aquitaine (illustration 5). Toutefois,

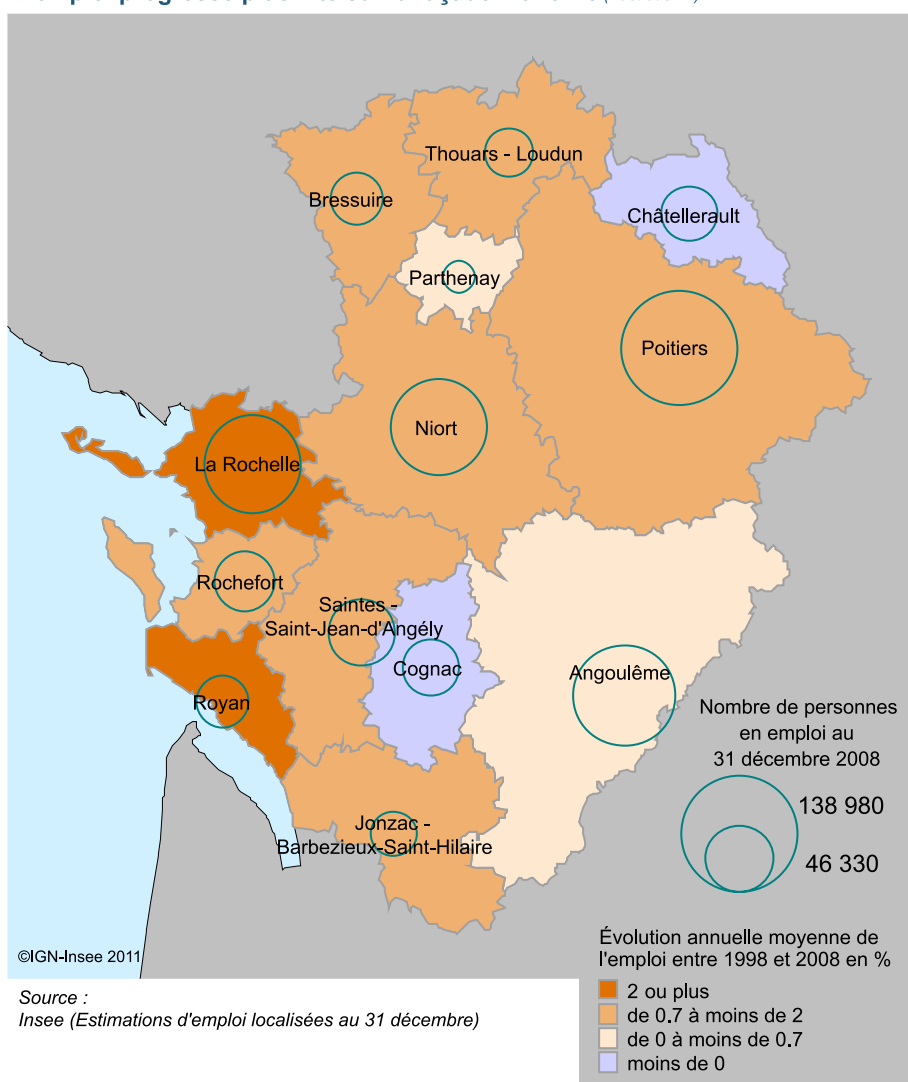
toutes les catégories de salariés ne sont pas aussi mobiles professionnellement, en termes d'intensité. Les jeunes sont plus mobiles que leurs aînés, les hommes que les femmes et les ouvriers non qualifiés que les autres catégories socioprofessionnelles. Ces situations se recoupent et se renforcent partiellement : les jeunes hommes exerçant des métiers non qualifiés sont les salariés les plus mobiles, voire les plus précaires.

Les mobilités jouent un rôle important à quelques moments clés de la vie professionnelle : au départ dans la vie active, lors d'une éventuelle reconversion après quelques années d'activité ou après une rupture professionnelle (inactivité, chômage), au moment d'une dernière promotion vers un poste de fin de carrière. Toutes les mobilités ne se valent pas. Certaines sont souhaitées, voire mènent à des promotions. D'autres sont subies du fait de possibilités professionnelles restreintes pour les salarié(e)s concerné(e)s, tendant à les cantonner dans leur métier ou à les balloter durablement de métier en métier sans véritable cohérence. Les mobilités souhaitées s'exercent plus souvent dans un cadre sécurisé, sans changer d'entreprise, tandis que les changements de métiers subis s'accompagnent plus fréquemment d'une mobilité externe. À cela, s'ajoute des mobilités liées à des contraintes personnelles et familiales.

Excepté l'agriculture et l'artisanat², les domaines les plus propices aux mobilités professionnelles en Poitou-Charentes, comme en province sont le bâtiment, travaux publics, la gestion, administration d'entreprise et l'hôtellerie restauration-alimentation. Mais, en comparaison avec les autres régions de la province, les taux de mobilité sont supérieurs en Poitou-Charentes dans les métiers de l'informatique, de la banque-assurances et de la recherche. Ils sont en revanche plus faibles dans le domaine de l'électricité-électronique (illustration 6).

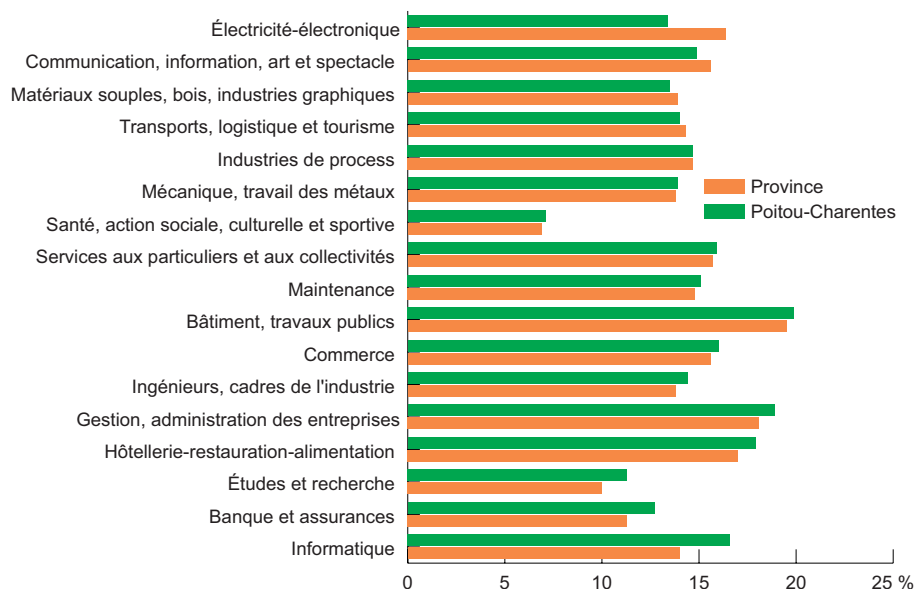
(2) : Ces secteurs sont hors du champ de l'étude car mal couverts par les DADS.

L'emploi progresse plus vite sur la façade maritime (illustration 4)

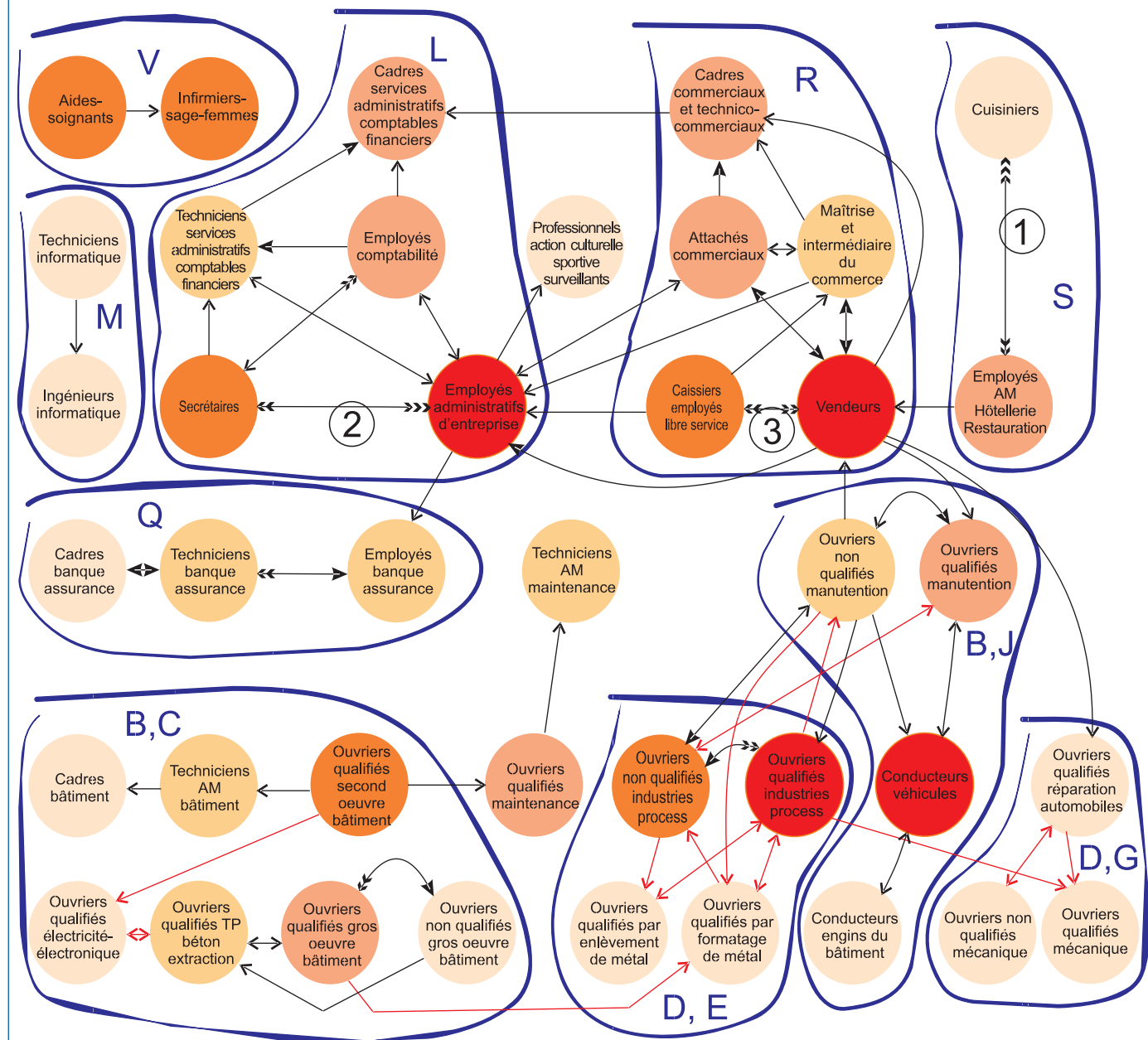


Mobilité plus forte en région dans l'informatique, la banque-assurances et la recherche

Taux de mobilité par domaine professionnel en Poitou-Charentes et en province (illustration 6)



Panorama des principales mobilités professionnelles en Poitou-Charentes entre 2007 et 2008 (illustration 7)



Flux de salariés entre 2007 et 2008

- de 50 à 99 (métiers de l'industrie)
- de 100 à 199
- de 200 à 299
- de 300 à 499
- 500 et plus

Population moyenne salariée du métier entre 2007 et 2008

- 15 000 et plus
- de 10 000 à 14 999
- de 7 000 à 9 999
- de 5 000 à 6 999
- moins de 5 000

Domaines professionnels

- B : Bâtiment, travaux publics
- C : Electricité-électronique
- D : Mécanique, travail des métaux
- E : Industries de process
- G : Maintenance
- J : Transports, logistique et tourisme
- L : Gestion, administration des entreprises
- M : Informatique et télécommunications
- Q : Banque et assurances
- R : Commerce
- S : Hôtellerie, restauration, alimentation
- V : Santé, action sociale, culturelle et sportive

1 2 3 Les 3 flux les plus intenses

Note de lecture : Ces 40 métiers pèsent 65 % de l'emploi salarié en Poitou-Charentes entre 2007 et 2008. Tous les flux de ces 40 métiers représentent 67 % des mobilités professionnelles entrantes ou sortantes de la région. Les flux de 50 à 100 salariés sont représentés uniquement pour les métiers de l'industrie

Un outil au service du repérage des mobilités professionnelles en Poitou-Charentes

Le panorama proposé se veut un outil au service du repérage global et du décryptage des mobilités professionnelles en Poitou-Charentes (illustration 7). Les principales mobilités professionnelles dessinent un réseau de flux entre métiers. Dans ce réseau, quatre familles professionnelles jouent un rôle important par leur poids et les flux de mobilités professionnelles qu'elles nouent avec les autres : les conducteurs de véhicules (20 700 salariés), les employés administratifs d'entreprise (18 800 salariés), les vendeurs (16 500 salariés) et les ouvriers qualifiés des industries de process (cf. définitions) (15 400 salariés).

Ils représentent 15,5 % de l'ensemble des salariés picto-charentais. Ainsi les mobilités entre les métiers d'employés administratifs d'entreprises et secrétaires, vendeurs et caissiers, mais aussi d'employés, agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration et cuisiniers, concentrent les flux les plus intenses observés dans la région.

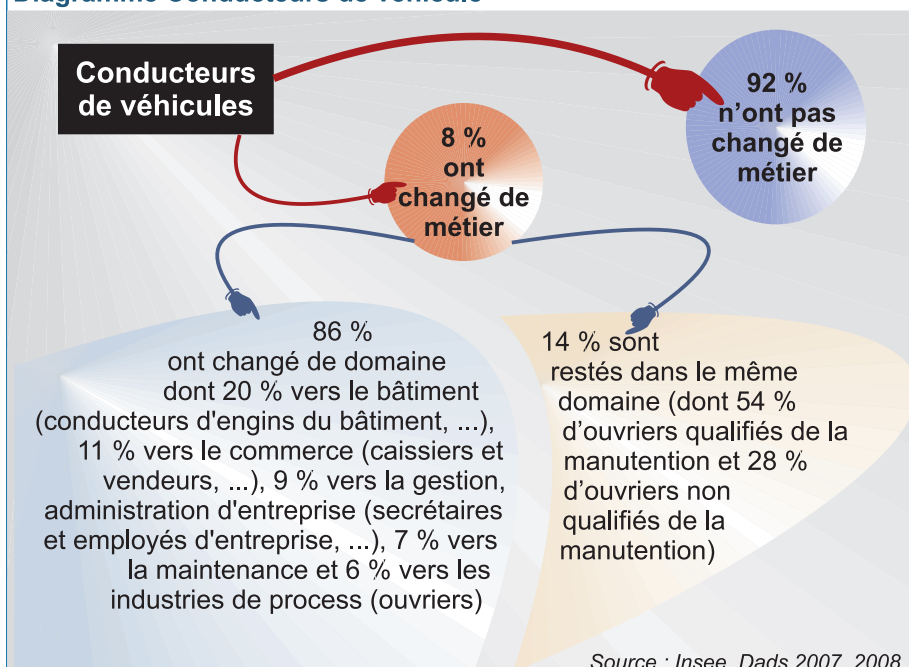
Des métiers «plaques tournantes» et «passerelles»

Les métiers de vendeurs et d'employés administratifs d'entreprise diffusent largement vers le secteur tertiaire, respectivement vers ceux de caissiers et de secrétaires. À partir du métier d'employé administratif d'entreprise, deux types de mobilités professionnelles sont identifiées : des

mobilités ascendantes d'employés vers techniciens au sein du domaine de la gestion d'entreprise et des mobilités horizontales vers des métiers du même domaine (employés de comptabilité, secrétaires...) et vers d'autres domaines (banque-assurances, santé, action sociale, culturelle et sportive) qui nécessitent des formations plus spécifiques. Ces métiers constituent ainsi une plaque tournante entre plusieurs domaines professionnels : banque-assurances (Q), gestion-administration d'entreprises (L) et commerce (R).

De même, les métiers de vendeurs semblent constituer un pont permettant à du personnel non qualifié et qualifié de basculer dans un champ professionnel plus vaste.

Diagramme Conducteurs de véhicule



L'encadré suivant propose un zoom sur la famille professionnelle des conducteurs de véhicules, à l'intérieur du panorama des principales mobilités professionnelles en Poitou-Charentes entre 2007 et 2008 (illustration 7).

Poids lourd, autobus, autocar, véhicule léger, camionnette, engin de transport guidé..., le conducteur (ou la conductrice) de véhicules a pour mission d'acheminer des biens et des personnes, dans le respect de leur intégrité, des conditions de sécurité et des délais impartis.

Il semble intéressant d'observer aussi les mouvements infra-FAP. Ceci permet dans certains cas, de mettre l'accent à la fois sur la diversité des métiers et sur l'intensité des échanges à ce niveau. L'exemple de la famille professionnelle des conducteurs de véhicules (FAP J3Z) illustre bien cela.

La FAP J3Z est celle qui pèse le plus au sein du panorama (20 700 salariés) et elle comporte une relative diversité de métiers occupant des poids différents au sein de la FAP : conducteurs routiers et grands routiers (59 %), conducteurs livreurs, coursiers (salariés) (19 %), conducteurs de véhicule routier de transport en commun (12 %), ambulanciers salariés (4 %), conducteurs d'engins lourds de main d'œuvre (2 %)... Avec un taux de mobilité de 8 % (contre 15 % toutes FAP confondues), la FAP J3Z peut être qualifiée de FAP à faible mobilité professionnelle, en entrée comme en sortie. Quand on s'intéresse aux taux de mobilité des professions associées à cette FAP, on note que les conducteurs routiers et grands routiers (plus gros effectifs de la FAP, 59 %) sont deux fois moins mobiles que les conducteurs livreurs, coursiers - salariés (19 % des effectifs de la FAP).

Ces éléments permettent de relativiser les mobilités qui caractérisent les FAP (qui sont des moyennes) par rapport à celles de leurs métiers dont certains portent quasi-exclusivement la mobilité de la FAP.

Des entrées et sorties fréquentes vers d'autres domaines professionnels sont observables à partir de ces métiers, vers les métiers de la manutention (B, J), de l'hôtellerie-restauration-alimentation (S) ou de la gestion, administration d'entreprises. Des flux importants se réalisent également au sein du même domaine. Des caissiers deviennent vendeurs, des vendeurs deviennent responsables d'un rayon (intermédiaire du commerce) ou d'un magasin. Ces derniers peuvent devenir représentants et attachés commerciaux, eux-mêmes pouvant devenir cadres commerciaux.

D'autres métiers servent d'entrée-sortie entre plusieurs sphères et semblent jouer un rôle de « passerelle ». Le métier d'employés de banque-assurances, alimenté par celui des employés administratifs d'entreprise, sert par exemple de point de passage entre la sphère des métiers comptables, technico-commerciaux d'une part et celle des métiers de la banque-assurances d'autre part. De même, les métiers d'ouvriers qualifiés et non qualifiés de la manutention servent de « passerelles » entre les métiers du commerce (R) et ceux des industries de process et de la mécanique- travail des métaux (D, E), ainsi que des transports, logistique, tourisme (J).

Des métiers à faible niveau de qualification comme premier pas dans la vie active

Des métiers à faible niveau de qualification, à fort taux de mobilité, constituent un premier pas dans la vie active et semblent être un passage obligé pour accéder à certains métiers ou domaines d'activité. Ce sont essentiellement des métiers d'ouvriers non qualifiés de l'industrie ou de la manutention mais aussi des métiers de contact à dominante tertiaire comme les caissiers, les employés de libre-service et de l'hôtellerie-restauration. Pour ces métiers à forte rotation et souvent précaires, les mobilités s'accompagnent fréquemment de changements d'entreprises. En 2008, près de 70 % des caissières et des employées de l'hôtellerie-restauration ont accédé à des postes plus qualifiés ou à d'autres domaines d'emploi en changeant d'entreprise. Ces employés

de l'hôtellerie-restauration se dirigent vers le métier de cuisinier mais aussi vers les métiers de commerce-vente (vendeurs, caissiers) et d'employés de services divers. Quant aux ouvriers non qualifiés de la mécanique-travail des métaux, des industries de process, de la manutention, essentiellement des hommes, leurs mobilités sortantes vers un autre métier s'accompagnent dans 60 % des cas d'un changement d'employeur (illustration 8).

Des mobilités internes vers des métiers d'aboutissement de carrière

À l'autre extrémité de la vie active, des mobilités caractérisent les fins de carrière. Ceci explique la mobilité élevée des métiers de cadres du bâtiment, avec en conséquence de nombreuses entrées marquant un aboutissement de carrière. La promotion interne est importante en entrée ou sortie des professions d'encadrement, d'experts, d'ingénieurs à haut niveau de diplôme et de métiers de techniciens et d'ouvriers qualifiés à compétences transférables. L'arrivée dans ces métiers attractifs s'accompagne fréquemment d'augmentations salariales à l'entrée mais ces métiers sont surtout

réservés à des salariés expérimentés, essentiellement masculins, et travaillant à temps complet. L'expérience permet d'acquérir des compétences spécifiques pour exercer les professions de cadres de la banque-assurances ou d'ingénieurs informatiques, comme des expériences de management pour devenir patron d'hôtel ou dirigeants d'entreprises.

En sortie de ces métiers, les mobilités ascendantes sont mécaniquement rares dans la mesure où le plus haut niveau de la hiérarchie est déjà atteint dans la plupart de ces métiers. Les sorties se font préférentiellement vers des métiers proches de même qualification. Les salariés concernés franchissent plus facilement les frontières régionales, en entrée ou en sortie, pour accéder à ces métiers attractifs, mais la plupart de ces salariés changent d'établissement sans changer d'entreprise. Ceci renvoie aussi à un défaut de postes de cadres dans la région.

Changements d'entreprises fréquents dans les métiers du commerce, de l'hôtellerie-restauration et de la manutention

Les 10 métiers dans lesquels la part des salariés sortants ayant changé d'entreprise est la plus importante en Poitou-Charentes et en province (en %) (illustration 8)

Métiers	Poitou-Charentes	Province
Caissiers, employés de libre service	69,7	70,0
ONQ de la manutention	67,3	67,6
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration	67,1	69,1
Cuisiniers	66,2	68,9
ONQ travaillant par enlèvement ou formatage de métal	62,3	54,5
Formateurs	59,7	57,1
Bouchers, charcutiers, boulangers	59,2	61,2
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	59,1	60,7
ONQ des industries de process	58,1	59,1
Coiffeurs, esthéticiens	55,8	58,3

Source : Insee (Dads 2007, 2008)

Note de lecture : En Poitou-Charentes, entre 2007 et 2008, 62,3 % des salariés en mobilité sortants dans les métiers d'ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formatage de métal, ont changé d'entreprise contre 54,5 % en province. Pour ces métiers, l'écart est cependant à relativiser en raison de leurs faibles effectifs.

Des mobilités de proximité

De nombreuses mobilités professionnelles sont des mobilités de proximité, en termes de métiers, d'environnement socio-économique, de culture professionnelle et de qualifications. Les métiers de la banque-assurances, de l'informatique et de la santé (à accès réglementé) se caractérisent par des changements fréquents de familles professionnelles au sein du même domaine et s'ouvrent peu à d'autres du fait d'une plus forte spécificité. Ceux du bâtiment et de la gestion, administration d'entreprises, s'ouvrent davantage à d'autres domaines proches en raison de compétences plus facilement transférables : de l'électricité-électronique vers le bâtiment et de la gestion, administration d'entreprises vers le commerce.

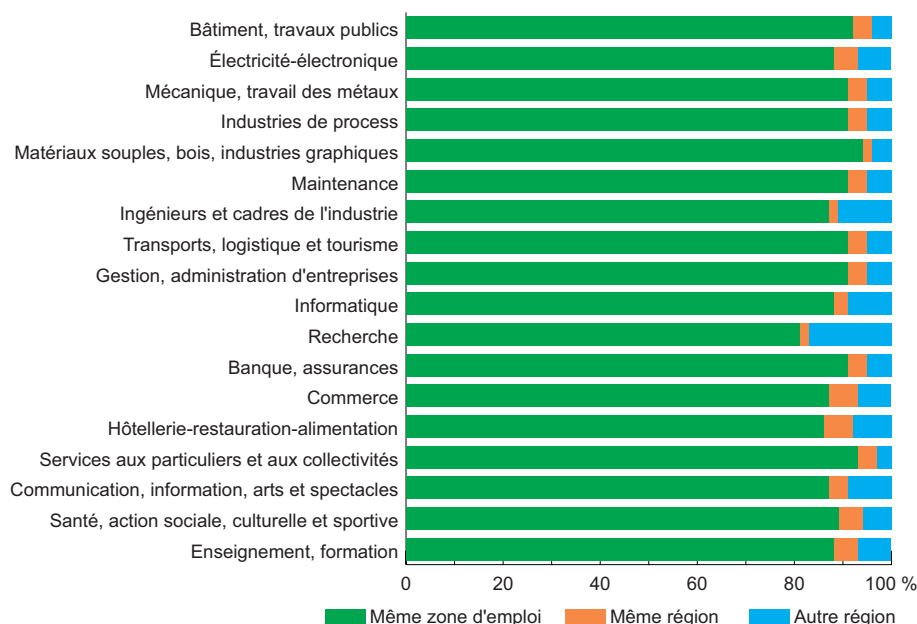
Certaines mobilités de proximité construisent des parcours professionnels ascendants, comme les principaux flux dans les métiers de bouche, d'employés de l'hôtellerie-restauration à cuisiniers, ou dans les métiers du commerce, de vendeur à attaché ou cadre commercial. Ce peuvent être également des parcours d'ouvriers non qualifiés à ouvriers qualifiés comme dans le gros œuvre du bâtiment ou les industries de process, d'ouvriers qualifiés à techniciens ou agents de maîtrise dans la maintenance et de techniciens vers cadres dans le bâtiment, les services administratifs, comptables et financiers et la banque-assurances.

Des mobilités peu fréquentes au-delà des frontières des zones d'emploi

Alors que 36,1 % des actifs occupés de Poitou-Charentes travaillent dans leur commune de résidence, les autres exercent leur emploi dans une autre commune. La durée de leur navette quotidienne est variable selon les individus. S'ils mettent en moyenne 18 minutes pour se rendre quotidiennement à leur travail, 5 % d'entre eux consacrent plus de 50 minutes à ce déplacement pendulaire. Les longs déplacements sont donc minoritaires et la plupart des individus travaillent forcément dans

Des mobilités peu fréquentes au-delà des frontières locales

Mobilité géographique par domaine en Poitou-Charentes (illustration 9)



Source : Insee (DADS 2007, 2008)

Note de lecture : En 2008, dans le domaine de la recherche, 81 % des salariés sortants en mobilité professionnelle n'ont pas changé de zone d'emploi, 2 % sont restés dans la région mais dans une autre zone d'emploi et 17 % ont quitté la région Poitou-Charentes.

un périmètre restreint autour de leur lieu de résidence. De ce fait, compte tenu de son étendue géographique, la région est segmentée en plusieurs marchés locaux du travail, à savoir treize zones d'emploi en Poitou-Charentes. De plus, seulement 10 % des mobilités professionnelles observées en Poitou-Charentes s'accompagnent de migrations entre zones d'emploi. La mobilité hors des frontières régionales est encore plus faible : 5,3 % des salariés en mobilité professionnelle quittent la région pour rechercher du travail, à un niveau un peu supérieur de ceux observés en Pays de la Loire et Aquitaine (un peu moins de 5 %) et un peu inférieur à ceux des régions Centre et Limousin (environ 6 %). Globalement, ceci signifie qu'une grande part des actifs exercent leurs emplois successifs sur un même territoire économique pendant plusieurs années de leur vie active. C'est donc dans un territoire contraint géographiquement et marqué par des spécialisations économiques que les actifs réalisent leurs mobilités professionnelles.

Selon les changements de métiers opérés, les actifs sont amenés plus ou moins fréquemment à changer de zone d'emploi voire de région. Dans la recherche ou l'ingénierie industrielle,

la proportion de salariés sortants en mobilité professionnelle traversant les frontières régionales varie de 11 à 17 %, alors que ce taux moyen est de 5 % (illustration 9). Parmi eux, près d'un tiers ont moins de 30 ans. L'informatique, peu spécifique dans la région hormis la zone de Niort (illustration 10), incite un salarié sur dix de ce domaine à partir de la région lorsqu'il est en mobilité professionnelle. Par ailleurs, certains savoir-faire s'exportent fréquemment d'une région à une autre, comme ceux liés aux métiers de l'hôtellerie-restauration-alimentation ou de la communication, information, arts et spectacles. Ce sont entre 8 % et 9 % des salariés de ces domaines professionnels qui s'installent dans d'autres régions lorsqu'ils sont en mobilité professionnelle.

En cas de changement de domaine, le niveau de qualification professionnelle reste généralement inchangé

Ainsi, lorsqu'un ouvrier non qualifié change de domaine, des industries de process vers la manutention ou de la manutention vers le commerce, le niveau de catégorie socioprofessionnelle s'élève rarement. Il en va de même lorsqu'un conducteur

Faible spécificité dans les métiers d'ingénieurs et de cadres

Les 20 métiers les moins spécifiques en Poitou-Charentes (illustration 10)

	Indice de spécificité
Ingénieurs de l'informatique*	0,4
Agents de gardiennage et de sécurité	0,4
Personnels d'études et de recherche	0,5
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	0,5
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	0,5
Professionnels de la communication et de l'information	0,5
Cadres des services administratifs, comptables et financiers*	0,6
Cadres du bâtiment et des Travaux Publics*	0,6
Professionnels des arts et spectacles	0,7
Cadres commerciaux et technico-commerciaux*	0,7
Agents d'exploitation des transports	0,7
ONQ travaillant par enlèvement ou formatage de métal	0,7
Dirigeants d'entreprises	0,7
Ingénieurs et cadres de l'industrie	0,7
Techniciens de l'informatique*	0,8
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers*	0,8
Patrons et cadres d'hôtel, cafés, restaurants	0,8
Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	0,9
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance*	0,9
Formateurs	0,9

Source : Insee (DADS 2007, 2008)

(1) : OQ : Ouvriers qualifiés (2) : ONQ : Ouvriers non qualifiés (3) : AM : Agents de maîtrise

* : Métiers présents dans le panorama des principales mobilités professionnelles (voir illustration 7)

de véhicules devient conducteur d'engins du bâtiment. Certains cadres transitent également entre des métiers de cadres commerciaux, technico-commerciaux et de services administratifs, comptables et financiers. Ces métiers mobilisent des compétences facilement transférables. *A contrario*, les mobilités ascendantes sont plus fréquentes lorsque le salarié demeure dans son domaine d'origine, par exemple d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié au sein du domaine des industries de process.

Des changements de métiers plus fréquents pour les ouvriers non qualifiés

Les ouvriers non qualifiés sont la catégorie socioprofessionnelle la plus mobile. En Poitou-Charentes comme en province, les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment et de la manutention connaissent les plus forts taux de mobilité (illustration 11). Le recours fréquent à des contrats à durée déterminée et à l'intérim permet d'expliquer des mouvements importants de main d'œuvre. Ces taux sont supérieurs à ceux de la province pour la plupart des métiers d'ouvriers non qualifiés, à l'exception de l'électricité-électronique (12,6 % contre 20,6 %). Ce domaine, très spécifique à la région, emploie une main d'œuvre plutôt âgée et l'évolution de l'emploi y est peu dynamique.

Dans des proportions moindres par rapport aux ouvriers non qualifiés, les employés et techniciens présentent des taux de mobilité de l'ordre de 16 % à 17 % en moyenne. Les employés administratifs d'entreprise et de l'hôtellerie restauration ainsi que les techniciens de l'informatique et du commerce (les attachés commerciaux) sont parmi les plus mobiles de cette catégorie socioprofessionnelle. *A contrario*, les métiers les moins mobiles sont ceux d'ouvriers qualifiés et de cadres.

Forte mobilité des ouvriers non qualifiés dans la manutention et le bâtiment

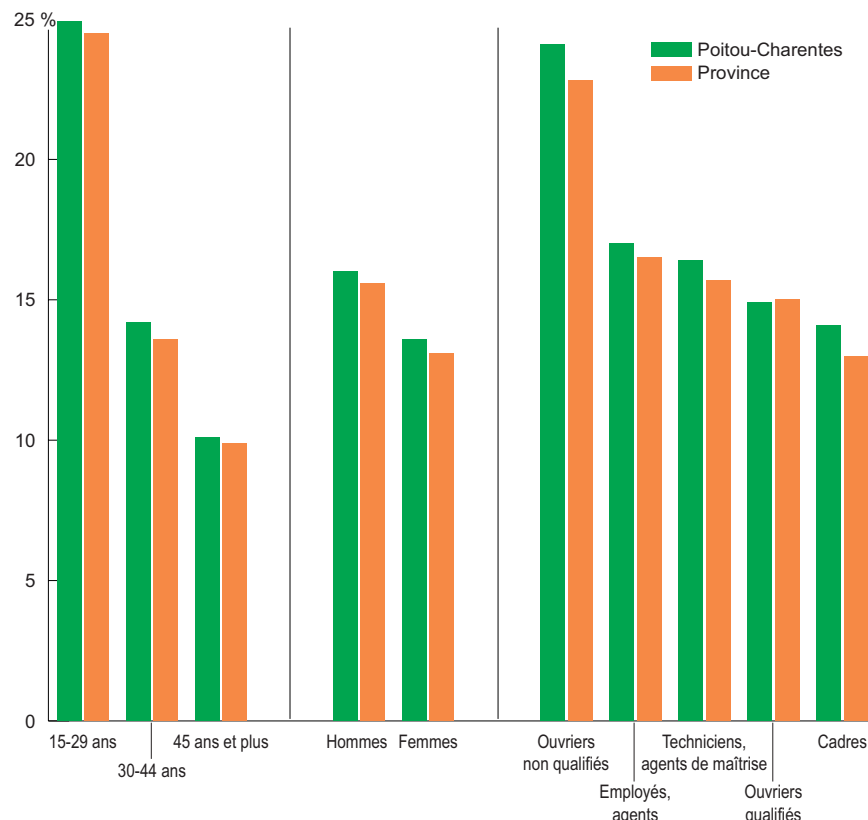
Les métiers les plus mobiles en Poitou-Charentes (en %) (illustration 11)

Métiers	Poitou-Charentes	Province
ONQ du gros œuvre du bâtiment, des Travaux Publics, béton, extraction	35,2	31,3
ONQ de la manutention	33,3	30,8
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	21,8	20,0
Attachés commerciaux et représentants	20,4	20,5
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration	20,1	18,4
Techniciens de l'informatique	19,9	18,5
Employés administratifs d'entreprise	19,8	20,1
Cadres du bâtiment et des Travaux Publics	19,5	16,7
Cuisiniers	19,5	18,5
Secrétaires	19,3	17,9

Source : Insee (Dads 2007, 2008)

Changements de métiers plus fréquents chez les jeunes, les hommes et les ouvriers non qualifiés en Poitou-Charentes

Taux de mobilité en Poitou-Charentes et en province selon la catégorie d'âge, le sexe et la catégorie socioprofessionnelle entre 2007 et 2008
(illustration 12)



Source : Insee (Dads 2007, 2008)

Des jeunes «forcément» plus mobiles

La mobilité diminue avec l'âge. Les taux de mobilité des jeunes poitou-charentais sont ainsi de 24,9 % pour les 15-29 ans, de 14,2 % pour les 30-44 ans et de 10,1 % pour les plus de 45 ans. Ces taux sont légèrement supérieurs à la moyenne de province quelle que soit la tranche d'âge (illustration 12). Chez les jeunes, de plus fortes mobilités peuvent s'expliquer par des choix de carrière encore incertains et une progression dans la hiérarchie des responsabilités. Les mobilités permettent éventuellement de résorber les désajustements entre métiers et spécialités de formation voire les «déclassements» en sortie de formation initiale. En effet, le niveau de qualification du poste occupé ne correspond pas toujours au niveau de formation initiale du jeune salarié et les mobilités peuvent alors permettre de réajuster ces décalages. Tous

ne sont pourtant pas mobiles du fait de compétences spécifiques peu transférables à d'autres domaines professionnels, à l'instar des jeunes coiffeurs.

Par ailleurs, les métiers d'ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment concentrent non seulement la plus grande part de salariés de moins de 30 ans (51 %) mais aussi une des plus fortes proportions d'apprentis parmi les jeunes (31 % contre 23,5 % en province) (illustration 13). Parmi les ouvriers non qualifiés du gros œuvre promus en ouvriers qualifiés en 2008, 56 % sont des jeunes âgés de 15 à 29 ans. De même, dans l'industrie, les métiers d'ouvriers non qualifiés de la mécanique comptent un tiers de jeunes de moins de 30 ans et 43 % de ces jeunes sont des apprentis. Parmi les ouvriers non qualifiés de la mécanique qui deviennent ouvriers qualifiés de la réparation automobile, neuf sur dix ont entre 15 et 29 ans. Les métiers d'employés d'hôtellerie-restauration,

de boulangers, bouchers, charcutiers et ceux de cuisiniers concentrent également une part importante de jeunes salariés de 15-29 ans (près de 40 %). Plus de 40 % des jeunes boulangers, bouchers, charcutiers sont des apprentis contre un peu plus d'un jeune sur dix dans les métiers d'employés de l'hôtellerie-restauration et de cuisiniers. Deux tiers des salariés sortants des métiers d'employés de l'hôtellerie-restauration vers ceux de cuisiniers ont moins de 30 ans.

A contrario, dans des métiers moins mobiles et spécifiques à la région, comme ceux d'ouvriers non qualifiés de l'électricité-électronique, les taux d'apprentissage des salariés, généralement élevés dans ces professions, sont très inférieurs dans la région (7,7 %) par rapport à la province (12,2 %). Ceci renvoie au fait que ces salariés sont plutôt âgés dans les entreprises de la région spécialisées dans l'électricité-électronique.

Une autre porte d'entrée professionnelle des jeunes via l'intérim

Dans des métiers qui nécessitent moins de compétences spécifiques, l'intérim offre aussi à des jeunes une autre voie d'insertion professionnelle. Dans les industries de process, de la métallurgie, de la manutention et du bâtiment, la part de salariés intérimaires en 2008 est élevée. Parmi les ouvriers non qualifiés de la manutention, près de 46 % des jeunes salariés sont intérimaires. Les jeunes représentent la moitié des salariés de ces métiers qui sont promus ouvriers qualifiés. De même, un jeune ouvrier non qualifié des industries de process sur cinq est intérimaire. Près de 40 % de l'ensemble des salariés promus ouvriers qualifiés ont entre 15 et 29 ans. Toutefois, les contrats courts, tels que l'intérim et les contrats à durée déterminée, ne permettent pas toujours d'accéder facilement à l'emploi stable³.

(3) : Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles - COE

Apprentissage favorisé dans la mécanique, le bâtiment, la coiffure et les métiers de bouche

Taux d'apprentissage, taux d'intérim et part des jeunes dans les principaux métiers qu'ils occupent (Illustration 13)

Métiers	Population moyenne de jeunes	Part des jeunes (en %)	Taux d'apprentissage moyen des jeunes* (en %)	Taux d'apprentissage moyen (en %)	Taux d'intérim moyen des jeunes* (en %)	Taux d'intérim moyen (en %)
ONQ du gros oeuvre du bâtiment, des Travaux Publics, béton, extraction	1 710	50,7	31,1	15,8	20,5	22,5
Coiffeurs, esthéticiens	1 480	50,4	37,1	18,7	0,5	0,3
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration	3 120	40,9	11,1	4,5	2,2	1,5
Bouchers, charcutiers, boulangers	1 820	39,8	44,1	17,6	1,7	1,5
Cuisiniers	2 180	39,0	15,4	6,0	1,9	1,6
OQ de la réparation automobile	2 130	38,0	19,3	7,4	3,3	2,0
Caissiers, employés de libre service	4 680	36,9	4,8	1,8	3,6	2,1
OQ du second oeuvre du bâtiment	4 120	36,6	15,7	5,7	8,9	7,2
ONQ de la manutention	1 990	35,4	4,5	1,6	45,7	31,3
Vendeurs	6 590	35,1	10,8	3,8	1,9	1,0
OQ du gros oeuvre du bâtiment	2 470	29,0	8,7	2,6	7,5	6,4
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	1 200	27,8	1,6	0,5	1,5	0,5
ONQ des industries de process	2 800	27,4	7,9	2,2	20,0	11,1
Employés administratifs d'entreprise	3 860	23,4	6,6	1,6	4,7	2,2
Employés de la banque et des assurances	1 310	21,0	5,3	1,1	1,3	0,3

* Ces taux d'apprentissage et ces taux d'intérim sont des taux moyens calculés entre 2007 et 2008 à partir des entrées, sorties et stables des jeunes de 15-29 ans de ces métiers.

Source : Insee (Dads 2007, 2008)

Les mobilités comme levier des promotions professionnelles...

Du point de vue des individus, la mobilité professionnelle constitue un levier pour progresser en termes de qualification, de prise de responsabilités et de niveau de salaire. En Poitou-Charentes, près d'un quart des salariés mobiles a effectué une mobilité ascendante en termes de qualification.

Selon la nature des métiers, ces taux varient considérablement. Les métiers non qualifiés offrent mécaniquement plus de possibilités d'évolution ascendante. Dans la région, les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment ou des industries de process, de la mécanique et de l'électricité-électronique ont pu bénéficier de mobilités ascendantes en sortie dans plus de 50 % de leurs changements de métiers (Illustration 14). Ce taux atteint même près de 60 %

Plus de mobilités ascendantes en sortie des métiers d'ouvriers non qualifiés

Les 10 métiers dont les salariés sortants bénéficient le plus de mobilités ascendantes en Poitou-Charentes et en province (en %) (Illustration 14)

Métiers	Poitou-Charentes	Province
Employés de la banque et des assurances	65,5	63,0
ONQ du travail du bois et de l'ameublement	61,6	54,0
ONQ travaillant par enlèvement ou formatage de métal	57,4	53,0
Agents de gardiennage et de sécurité	55,8	52,0
ONQ du gros œuvre du bâtiment, des Travaux Publics, béton, extraction	53,2	51,9
ONQ de l'électricité-électronique	52,7	51,3
ONQ de la mécanique	51,7	51,7
ONQ des industries de process	51,3	50,3
Vendeurs	50,1	49,6
ONQ de la manutention	49,1	45,4

Source : Insee (Dads 2007, 2008)

Note de lecture : En Poitou-Charentes, entre 2007 et 2008, 61,6 % des salariés en mobilité sortants des métiers d'ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement ont bénéficié d'une mobilité ascendante contre 54 % en province. Pour ces métiers, ainsi que ceux des ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formatage de métal, les écarts avec la province sont à relativiser du fait de faibles effectifs.

pour ceux de l'industrie du bois, de l'ameublement et de la métallurgie. A *contrario*, les ouvriers qualifiés de ces mêmes métiers sont moins de 20 % à obtenir une évolution ascendante du fait de la structure du tissu économique et des emplois régionaux ou d'une forte spécificité. Certains métiers plus qualifiés ouvrent aussi des opportunités. Plus des deux tiers des employés de banque-assurances en mobilité ont ainsi bénéficié de mobilités ascendantes dans la région. Les métiers du commerce offrent aussi des possibilités d'évolution professionnelle, notamment pour les jeunes moins qualifiés. Un tiers des vendeurs devenant chef de rayon ou d'un magasin ont moins de 30 ans.

Mais la mobilité professionnelle peut aussi s'accompagner d'une mobilité descendante, c'est le cas d'un salarié sur cinq en mobilité. Ce sont principalement les salariés dans des métiers de cadres et de professions intermédiaires qui subissent le plus de mobilités descendantes. C'est le cas de près de 70 % des salariés sortants des métiers de cadres de la banque-assurances, de plus de 50 % des patrons, cadres d'hôtel ou professionnels de l'action, culturelle et sportive (illustration 15). Par ailleurs, plus de deux tiers des salariés sortants des métiers de conducteur d'engin du bâtiment, d'ouvrier qualifié des Travaux Publics, béton, extraction et de la manutention, d'agent d'entretien et de coiffeur et de certains métiers de cadres ne changent pas de qualification lors de leurs mobilités.

... et des augmentations salariales

Les postes de cadres disposent d'une forte attractivité salariale. La recherche arrive en tête de liste : près de 70 % des salariés entrent dans ces métiers en bénéficiant d'une augmentation de salaire significative (illustration 16). Suivent ensuite les cadres des services administratifs, comptables et financiers, de l'hôtellerie-restauration, de l'informatique, du bâtiment, de l'industrie et de la banque-assurances qui comptent plus de 60 % d'entrants bénéficiant d'une progression de salaire. Cependant, certains métiers moins qualifiés peuvent aussi attirer par une augmentation de salaire à leur

Des mobilités descendantes plus fréquentes en Poitou-Charentes

Les 10 métiers dont les salariés sortants subissent le plus de mobilités descendantes en Poitou-Charentes et en province (en %) (illustration 15)

Métiers	Poitou-Charentes	Province
Cadres de la banque et des assurances	68,4	35,2
Infirmiers, sages-femmes	60,4	37,4
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	54,4	50,8
Patrons et cadres d'hôtel, cafés, restaurants	53,9	42,8
Professionnels des arts et spectacles	50,4	52,3
Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	48,8	45,0
OQ du textile et du cuir	48,6	33,0
Professions para-médicales	48,2	37,1
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	42,8	33,5
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	40,7	35,6

Source : Insee (Dads 2007, 2008)

Note de lecture : En Poitou-Charentes, entre 2007 et 2008, 68,4 % des salariés en mobilité sortants des métiers de cadres de la banque et des assurances ont subi une mobilité descendante contre 35,2 % en province. Excepté ces métiers et ceux du commerce, les flux de salariés sortants des métiers de ce top 10 sont négligeables.

Attractivité salariale des métiers de la recherche et de cadres de gestion d'entreprise

Les 10 métiers dans lesquels la part des salariés entrants ayant une augmentation salariale d'au moins 5 % est la plus importante en Poitou-Charentes et en province (en %) (illustration 16)

Métiers	Poitou-Charentes	Province
Personnels d'études et de recherche	68,4	62,8
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	66,5	61,6
Infirmiers, sages-femmes	65,5	62,0
Patrons et cadres d'hôtel, cafés, restaurants	64,5	62,0
Ingénieurs de l'informatique	64,2	62,4
dirigeants d'entreprises	63,9	63,0
Cadres du bâtiment et des Travaux Publics	62,1	62,4
ONQ de la mécanique	62,1	52,6
Ingénieurs et cadres de l'industrie	62,0	61,2
Cadres de la banque et des assurances	61,8	61,9

Source : Insee (Dads 2007, 2008)

entrée. Plus de 60 % des infirmiers, sages-femmes et surtout des ouvriers non qualifiés de la mécanique perçoivent une augmentation de salaire par rapport à leur ancien poste. À l'inverse, ce sont surtout les ouvriers non qualifiés et qualifiés qui perçoivent une rémunération plus forte en sortie de leur poste : c'est notamment le cas pour plus de 65 % des ouvriers non qualifiés de la mécanique et des ouvriers qualifiés de la réparation automobile (illustration 17). A *contrario*, les métiers d'ouvriers des industries

graphiques sont moins attractifs en évolution de salaire horaire, en entrée comme en sortie.

Chez les jeunes, l'attrait salarial est surtout important dans les métiers de dirigeants d'entreprise, d'ingénieurs en informatique et de médecins avec plus de 80 % des jeunes entrants qui voient leur salaire progresser dès leur entrée.

Une mobilité apparemment plus limitée pour les femmes

Le taux moyen de mobilité des femmes (13,6 %) est plus faible que celui des hommes (16 %) en Poitou-Charentes. Il est en revanche légèrement supérieur à celui de la province (illustration 12). Les écarts de mobilité sont marqués dans certains métiers. Par exemple, le taux de mobilité des ouvrières âgées non qualifiées du textile-cuir est de 11,6 %, contre 29,6 % pour leurs homologues masculins. De même, dans l'électricité-électronique, il est de 8,7 % contre 18,4 % pour les hommes. Cette moindre mobilité atteste vraisemblablement pour ces métiers d'un cloisonnement professionnel plus contraint chez les salariées féminines. À l'inverse des hommes, les types de postes occupés par les femmes dans ces domaines leur confèrent peu de compétences transférables vers d'autres domaines professionnels.

La mobilité des femmes peut être également limitée lors de l'accession à des métiers plus qualifiés. Ainsi, alors qu'elles occupent près des deux tiers des postes de techniciens de la banque-assurances, seulement un tiers des techniciens accédant à des postes de cadres sont des femmes. Des contraintes personnelles et familiales plus fortes avec interruption de carrière (congé de maternité) expliquent en partie des parcours professionnels plus fragmentés.

A contrario, les métiers de techniciens des services administratifs, comptables et financiers concentrent 71 % de femmes et deux tiers des techniciens devenant cadres sont des femmes.

Pour un développement équilibré de l'emploi sur le territoire

Les mobilités professionnelles contribuent effectivement à l'adéquation recherchée entre offre et demande de travail. Du point de vue des individus, elles permettent l'insertion professionnelle des jeunes puis des promotions et des augmentations salariales tout au long de la carrière. Mais elles s'accompagnent de précarité pour les jeunes non qualifiés,

Un rôle de tremplin salarial pour les métiers de la mécanique

Les 10 métiers dans lesquels la part des salariés sortants ayant une augmentation salariale d'au moins 5 % est la plus importante en Poitou-Charentes et en province (en %) (illustration 17)

Métiers	Poitou-Charentes	Province
ONQ de la mécanique	65,3	60,9
OQ de la réparation automobile	63,6	61,7
Coiffeurs, esthéticiens	62,4	63,5
Ouvriers qualifiés travaillant par formatage de métal	60,6	57,5
OQ du gros œuvre du bâtiment	59,0	58,8
OQ du second œuvre du bâtiment	58,9	60,1
Techniciens de l'informatique	58,8	57,9
ONQ du travail du bois et de l'ameublement	58,0	56,6
Bouchers, charcutiers, boulangers	57,7	61,9
Secrétaires	57,1	55,2

Source : Insee (Dads 2007, 2008)

de déqualifications pour certains cadres, voire de plafond de verre pour certaines salariées. Au niveau des territoires, les mutations économiques, les organisations et les spécialisations des tissus productifs, ainsi que la mobilité effective des salariés peuvent compliquer l'adéquation recherchée. L'existence de fortes spécialisations économiques contribue à ce que les territoires réagissent fortement en termes d'emplois aux à-coups de l'activité, à la baisse comme à la hausse. Face à un choc de croissance sur un secteur donné, la mobilisation rapide des compétences nécessaires par les entreprises supposerait une organisation territoriale efficace de ces dernières, par exemple autour de groupements d'employeurs.

Les difficultés évoquées se cristallisent dans certains territoires picto-charentais. Il en va ainsi de certains territoires industriels du nord de la région (Châtelleraut, Parthenay, Thouars-Loudun) et de la Charente. Alors que l'emploi industriel a globalement tendance à se contracter, les métiers associés à l'industrie se caractérisent par une transférabilité plutôt limitée de leurs compétences à d'autres secteurs. Lors d'une cessation d'activité de leur entreprise, les salariés se trouvent confrontés à des difficultés pour retrouver rapidement un emploi. C'est le cas des salariés

des secteurs de l'industrie électricité-électronique, souvent âgés, et ceux de la métallurgie, dont les difficultés ont été aggravées par la crise. Seuls des dispositifs d'accompagnement pour ces actifs de l'industrie sont susceptibles de faciliter les transitions professionnelles et d'éviter des sorties systématiques vers le chômage.

Dans la zone littorale, la saisonnalité de l'activité touristique est susceptible de renforcer ponctuellement des tensions sur la main d'œuvre dans l'hôtellerie-restauration, le commerce voire la construction, et de générer de la précarité pour les salariés concernés. Assurer des parcours professionnels, éventuellement via la formation, à ces jeunes salariés apporterait une solution à ces difficultés récurrentes.

Dans les zones de Poitiers, La Rochelle et Niort, les enjeux portent sur le développement d'activités métropolitaines propres à ces aires urbaines, comme celles de la recherche, de la banque-assurances, et de l'information-communication. Ces activités se caractérisent par un taux de cadres élevé, à alimenter notamment par les promotions internes des salariés en place, en veillant à l'égalité entre les hommes et les femmes, et à l'embauche de jeunes issus des établissements de formation de la région.

Dans un environnement socioéconomique d'une complexité croissante, où les choix de stratégies professionnelles sont de plus en plus délicats à opérer, une meilleure utilisation des compétences et des ressources disponibles sur les territoires doit servir au développement équilibré de l'emploi en région. Il s'agit notamment de permettre aux salariés de s'affranchir des cloisonnements dans leur métier en développant leur capacité à évoluer professionnellement. Or les changements de métiers sont encore largement des mobilités de proximité comme l'a montré cette étude. Cela passe notamment par l'identification puis par la mobilisation des savoirs qui font sens dans un contexte de valorisation des mobilités professionnelles : savoirs transversaux, savoirs transférables et savoirs spécifiques (*cf. encadré mieux connaître les mobilités professionnelles*). Un autre défi consiste à accompagner ces mobilités professionnelles en s'appuyant sur des démarches et outils adaptés (*cf. encadrés accompagner la mobilité professionnelle et la méthode de recrutement par simulation*). L'articulation permanente entre les outils de formation et le tissu d'entreprises constitue une autre exigence.

■
Olivier MAISONNEUVE
Gérard MOREAU
Christophe GIRARDEAU
Dominique JOUVENTIN

Méthodologie

La mobilité professionnelle traduit un changement de famille professionnelle (FAP) d'un salarié entre octobre 2007 et octobre 2008.

La source utilisée est la Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS). Le champ de l'étude se limite aux salariés présents dans les métiers bien couverts par les DADS soit 69 FAP sur 86. Ce champ exclut ainsi les salariés de l'agriculture et des services domestiques, les agents de l'état, les artisans et les ouvriers artisanaux, les enseignants et les professionnels de la politique et du clergé ainsi que les stagiaires et les non salariés. Certaines familles professionnelles ne sont également pas étudiées en raison de données imprécises liées à des difficultés de codification (secrétaires de direction, employés et opérateurs de l'informatique,...).

L'étude concerne les salariés de ce champ, qui résidaient en Poitou-Charentes en Octobre 2007 et qui étaient encore salariés en Octobre 2008 (sans prise compte d'autres situations entre ces deux dates : chômage, inactivité...). Les salariés arrivant sur le marché du travail ou reprenant une activité après la période de chômage ne sont donc pas comptabilisés.

La nomenclature utilisée est celle des FAMILLES Professionnelles (FAP). Leur construction résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des «Professions et Catégories Socioprofessionnelles» (PCS) qui classe les actifs en emploi en fonction de leur position sociale et le «Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois» (ROME) utilisée par pôle emploi pour coder les emplois recherchés par les chômeurs et les offres déposées par les entreprises. La nomenclature se compose donc de 86 familles professionnelles (69 dans l'étude) regroupées en 22 domaines (18 dans l'étude).

Cette étude a donné lieu à deux réunions d'un comité d'experts. La première réunion a permis d'identifier les problématiques les plus pertinentes. La seconde réunion a permis de valider les principaux messages de cette étude.

Avec nos remerciements au comité d'experts (ARACT, Conseil Régional, CCIR, DIRECCTE, mission locale du Poitou, ONISEP, Pôle emploi, Rectorat-DAFPIC, SGAR, Université de Poitiers et URSSAF).

Mieux connaître les mobilités professionnelles

Les mobilités professionnelles, au sens du passage d'un métier à un autre, se sont accrues au cours des dernières décennies et cette tendance devrait se poursuivre voire s'accroître dans les années à venir. Dans ce contexte, et dans le but de sécuriser les parcours professionnels, il est essentiel de mieux cerner les mobilités, d'en comprendre les contours, les intensités ...

Quelle grille de lecture des savoirs privilégier ?

Lorsqu'on mène une observation, le choix de la grille de lecture influe sensiblement sur les réalités perçues ; le repérage de parcours n'échappe pas à cette règle. Aujourd'hui, une grille semble plus pertinente pour comprendre les mobilités professionnelles. En effet, si le triptyque savoir - savoir faire - savoir être est le plus couramment utilisé pour décrire des métiers ou des formations, on peut aussi se référer au triptyque savoirs transversaux, savoirs transférables et savoirs spécifiques pour étudier des questions liées à la flexisécurité et aux parcours. (Centre d'analyse stratégique, note n° 219, avril 2011).

Par savoirs transversaux, il faut comprendre l'ensemble des savoirs aujourd'hui considérés comme incontournables. Les compétences qui s'y rattachent sont génériques et composent en quelque sorte un socle indispensable sur lequel de nouveaux savoirs pourront se construire. Il s'agit non seulement d'acquérir des compétences de base - savoir lire - écrire - compter, mais aussi des savoirs comportementaux (savoir travailler en équipe par exemple) et des compétences à utiliser les outils numériques. On peut supposer que tout individu ne « maîtrisant » pas ces savoirs transversaux préférera rester sur son poste de travail qu'envisager toute forme de mobilité.

Les savoirs transférables sont, quant à eux, rattachés à des situations réelles de travail, mais contrairement aux savoirs spécifiques (*Cf. ci-après*), ces savoirs sont reconnus dans d'autres secteurs d'activités ou mobilisables dans l'exercice d'autres métiers. On peut citer à titre d'illustration la connaissance de l'organisation d'un secteur d'activités (nom de l'OPCA, règles liées à la convention collective...), des compétences techniques telles que la maîtrise d'un langage informatique ou de techniques de négociation, la conduite de projet ou des capacités personnelles (leadership, expression en public...). La valorisation de ces compétences et leurs reconnaissances sont considérées comme étant des facteurs de mobilité et de sécurisation des parcours.

Enfin, les savoirs spécifiques ne peuvent se définir qu'en relation avec une situation de travail particulière. Sans en négliger l'importance, certains recrutements s'effectuant sur la base de la maîtrise d'un savoir unique, il est noté dans l'encyclopédie de la formation (Union européenne, octobre 2009) que « les individus les plus valorisés sur le marché du travail de demain ne seront pas seulement ceux qui disposeront des savoirs les plus poussés et les plus pointus... ».

Christophe GIRARDEAU - ARFTLV

Accompagner la mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle ne saurait être considérée comme une fin en soi. Sa mise en œuvre est opérée par des individus et/ou des organisations pour servir des objectifs qui diffèrent selon les acteurs impliqués et les stratégies mobilisées. Sa définition ne peut donc se réduire au seul constat d'un changement de poste ou d'emploi ; elle doit intégrer la dimension de processus qui mène à un tel résultat.

La notion de mobilité professionnelle recouvre des réalités très diverses, intimement liées aux différences de représentation et de perception des termes qui la décrivent. Choisie ou subie, objective ou subjective, à court terme ou à long terme, elle peut faire l'objet de multiples interprétations selon le contexte et le point de vue adopté. Vécue comme événement positif (ou non), tout dépend également des vocables auxquels on l'associe. Dès lors que l'on parle de carrière par exemple, la notion de mobilité trouve alors une connotation plutôt positive, car vectrice de perspectives de promotion, voire d'évolution salariale, ce qui dans ce cas correspond à une mobilité verticale ascendante (à l'inverse d'une mobilité verticale descendante, souvent qualifiée de déclassement). Une mobilité horizontale s'associe, quant à elle, à une forme de polyvalence, de transférabilité des compétences, accompagnant les transitions professionnelles via des passerelles inter-métiers, interbranches ou inter-secteurs.

Partant du postulat qu'il n'y a pas une, mais des mobilités professionnelles et qu'il s'agit d'un processus complexe s'inscrivant dans la durée, il s'avère important d'outiller, d'accompagner les jeunes diplômés, salariés ou demandeurs d'emploi dans leurs démarches d'insertion, transition ou reconversion professionnelles. Différents outils et pratiques existent pour éclairer, aider et accompagner cette dynamique de changement. Ces outils ont des objets et finalités multiples.

Les observatoires nationaux, régionaux, de branches professionnelles, prospectifs des métiers et des qualifications, des nouvelles technologies, de la vie étudiante ... comptent parmi les aides qui permettent de mieux se situer dans l'environnement socioéconomique territorial. Les forums et autres rencontres autour des formations et des métiers permettent de s'informer sur les opportunités existantes en matière de qualification et de positionnement sur le marché du travail. À ces outils d'information sur l'orientation, la formation, l'emploi, le marché du travail s'ajoutent ceux de gestion et d'accompagnement de la mobilité : référentiels divers et cartographies des métiers, dispositifs de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) mis en place au sein des organisations.

Les «aires de mobilités professionnelles» méritent sans doute un éclairage un peu particulier. Approche à la fois transversale et prospective de la construction des trajectoires professionnelles des individus, elle se fonde sur le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois), pour le «repérage stable et collectif de l'articulation par les compétences de différents emplois-types»⁴. L'aire de mobilité ouvre ainsi à l'utilisateur un ensemble de trajectoires professionnelles envisageables à partir d'un emploi-type en déterminant les compétences communes et les compétences spécifiques à acquérir pour accéder aux emplois cibles potentiels, nécessitant adaptation et/ou formation complémentaire. Le concept intègre aussi bien la notion de compétences transverses que celle de compétences transférables.

À partir du concept d'aires de mobilités professionnelles et de sa complémentarité avec des outils de repérage des mobilités professionnelles tels que le panorama décrit dans cette étude, s'ouvrent des perspectives d'élargissement du champ des possibles, en matière de lutte contre les pénuries de main d'œuvre et de difficultés de recrutement, en matière de positionnement et de reconversion professionnels et plus globalement de contribution à la sécurisation des parcours professionnels de toute personne en âge de travailler.

Dominique JOUVENTIN - ARFTLV

⁽⁴⁾ *Les cahiers de l'observatoire des métiers (CNRS 2001), «Les aires de mobilité professionnelle : un outil d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle».*

L'emploi-type est le «terme générique pour regrouper un ensemble d'emplois suffisamment proches en termes de contenu et de compétences requises pour être traité de manière globale et transversale aux diverses structures», in J. Brilman (2005), Les meilleures pratiques de management, Editions d'Organisation.

Un exemple de méthode de recrutement

La Méthode de Recrutement par Simulation

Lors d'un recrutement, l'étude du CV sert à repérer les expériences professionnelles susceptibles d'être utilisées dans l'emploi visé. Cependant, l'entreprise a parfois des difficultés à identifier les transferts de compétences possibles entre secteurs d'activité différents. C'est ainsi que certains candidats sont écartés du recrutement, du fait de leur expérience, alors même qu'ils possèdent peut-être des compétences leur permettant d'occuper le poste visé.

La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), parce qu'elle ne porte pas sur une validation de l'expérience mais sur une évaluation de compétences génériques (i.e. « habiletés »), permet d'envisager davantage de mobilités professionnelles que ne le font des méthodes plus traditionnelles.

Cette méthode consiste à proposer aux candidats une « simulation » de différentes situations concrètes de travail : les candidats sont amenés à accomplir des tâches requérant différents savoir-faire ou « habiletés » qui sont nécessaires pour occuper le poste, sans pour autant impliquer une connaissance ou une culture techniques de ce poste.

Un travail préalable d'étude de poste permet de définir avec l'entreprise les habiletés principales requises par le poste visé. Ces habiletés font ensuite l'objet d'une traduction en exercices pratiques soumis aux candidats.

En révélant le potentiel des candidats, la MRS permet cette passerelle entre les métiers et les secteurs d'activité. Elle ouvre aux candidats des perspectives professionnelles nouvelles et offre aux entreprises des profils diversifiés.

En 2010, sur les 42 000 embauches effectuées au national par la MRS, 87 % des recrutés exerçaient auparavant un autre métier et 63 % ont changé de secteur d'activité.

Marielle Barré – Correspondante MRS Poitou-Charentes



Définitions

Population moyenne salariée d'une FAP : (effectif salarié au 31/10/07 + effectif salarié au 31/10/08) /2

Taux de mobilité d'une FAP : rapport du nombre de salariés ayant changé de FAP à la population moyenne salariée de cette FAP. Il est égal à la moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie.

Taux d'entrée d'une FAP : rapport du nombre de salariés entrant dans la FAP à la population moyenne salariée de cette FAP.

Taux de sortie d'une FAP : rapport du nombre de salariés sortant de la FAP la population moyenne salariée de cette FAP.

Taux de stabilité d'une FAP : rapport du nombre de salariés n'ayant pas changé de métier à la population moyenne salariée concernée. On a la relation : taux de stabilité+ taux de mobilité = 100.

Mobilité interne : Mobilité se caractérisant par un changement d'établissement tout en restant dans la même entreprise.

Mobilité externe : Mobilité se caractérisant par un changement d'entreprise

Mobilité ascendante : Mobilité s'accompagnant d'un changement de catégorie sociale et/ou de qualification marquant une progression, par exemple d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié.

Mobilité descendante : Mobilité s'accompagnant d'un changement de catégorie sociale et/ou de qualification marquant un recul, par exemple d'ouvrier qualifié à ouvrier non qualifié.

Mobilité horizontale : Mobilité dont le changement de métier se fait tout en conservant le même niveau de qualification et/ou de catégorie sociale.

Mobilité avec augmentation/diminution salariale : La rémunération est dite en progression ou en diminution si l'amplitude de la variation du salaire horaire dépasse 5 % entre 2007 et 2008.

IS (1) : Indice de spécificité : Rapport entre l'emploi d'un secteur dans une zone d'emploi et l'emploi total dans la zone d'emploi sur l'emploi d'un secteur dans la région et l'emploi total dans la région.

IS (2) : Indice de spécificité : Rapport entre la population moyenne salariée d'un métier et la population moyenne salariée des 69 métiers étudiés en Poitou-Charentes sur la population moyenne salariée d'un métier et la population moyenne salariée des 69 métiers étudiés en France entière.

Industries de process : Ce domaine regroupe les professionnels travaillant à la mise en oeuvre des processus de transformation de la matière première, le plus souvent dans l'industrie chimique, l'agro-alimentaire et la pharmacie.

Bibliographie

Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles, conseil d'orientation pour l'emploi (COE), 16 Septembre 2009

La mobilité des salariés, Mathilde Lemoine et Etienne Wasmer, Conseil d'analyse économique (CAS), 2010

La mobilité entre métiers : 30 % des personnes en emploi en 1998 avaient changé de métier en 2003, Véronique Simonnet (Université Paris-I), Valérie Ulrich (Dares), Premières Synthèses Informations n°05-3, Dares, Janvier 2009

Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe-l'œil, Thomas Amossé (CEE), Mohamed-Ali Ben Alima (Irdes), le 4 pages du CEE (Connaissance de l'emploi), n°75, Décembre 2010.

Flux d'emploi et de main d'œuvre en France : un réexamen, Claude Picart, Économie et statistiques n°412, 2008

Une photographie du marché du travail en 2009, Anne Mansuy, Cédric Nouel de la Buzonnière, division emploi, Insee, Insee première n°1331, Janvier 2011

Treize zones d'emploi en Poitou-Charentes, Jérôme Borély, e-décimal n°16, Insee Poitou-charentes, Décembre 2011

Elever les qualifications et soutenir les atouts économiques en Poitou-Charentes, Christophe Girardeau (ARFTLV), Olivier Maisonneuve (Insee), décimal n°311, Insee Poitou-Charentes, Avril 2011

Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière, Daniel Martinelli, Corinne Prost, Insee Première n°1313, Octobre 2010

L'importance des «réseaux d'entreprises» dans la mobilité sectorielle des salariés, CEE n°149, Septembre 2011

L'impact de la crise sur les trajectoires professionnelles des jeunes, CEE n°146, Mai 2011

Au fil des parcours, de l'orientation à l'insertion... CEREP : Bref n°287, Juin 2011

Mobilités : quelles réalités ? Mieux comprendre la mobilité pour accompagner les parcours professionnels. CEREP : Relief n°31, Juin 2010.

De la disparition des entreprises à la mobilité des salariés Richard Duhautois Insee 2007

Travaux sur les mobilités dans d'autres régions

Mobilités professionnelles : fréquentes mais pas toujours payantes, Sud Insee, l'Essentiel, n°111, Insee PACA, Novembre 2007.

Passage de l'industrie aux services : mobilités de proximité ?, ORM, coll. Mémo, n°40, Septembre 2008

Mobilités professionnelles, quelques clés de lecture pour des situations complexes, ORM, coll. Mémo, n°44, Juin 2009.

Les mobilités professionnelles en Auvergne, François Lasbats Insee, Anne Serandon, Jacques Malgras, Carif-Oref, La Lettre n°72, Insee Auvergne, Avril 2011.

Passage de l'industrie aux services : mobilités de proximité ?, ORM, coll. Mémo, n°40, Septembre 2008

Pour tout renseignement statistique

www.insee.fr/poitou-charentes

insee-contact@insee.fr

0 972 724 000 (tarification appel local)
du lundi au vendredi de 9 h à 17 h



Insee Poitou-Charentes
5 rue Sainte-Catherine - BP 557
86020 Poitiers Cedex
Tél : 05 49 30 01 01
Fax : 05 49 30 01 03
sed-poitou-charentes@insee.fr

Directeur de la publication : Didier BLAIZEAU
Rédacteur en chef : Jean-Pierre FERRET