

Chiffres

POUR L'ALSACE

N° 31 SEPTEMBRE 2012

OREF Observatoire
Alsace Régional
Emploi Formation



Changer de métier en Alsace, regards sur trois espaces de mobilité

Les mutations du marché du travail dans un contexte d'internationalisation de l'économie placent les mobilités professionnelles au centre des préoccupations individuelles et collectives. À l'échelle d'un secteur exposé, comme celui de la métallurgie, elles imposent d'identifier les compétences facilement transférables d'une branche à l'autre. Un autre aspect renvoie à la sécurisation des parcours professionnels mesurée par l'analyse de trajectoires type reliant des emplois de qualifications distinctes, comme par exemple ici ceux de la manutention ou de la banque-assurances.

En Alsace, comme dans d'autres régions, le secteur de la métallurgie va connaître un renouvellement sensible de ses effectifs. Cette évolution est rendue nécessaire par la pyramide des âges vieillissante des salariés et donc la perspective de nombreux départs à la retraite, mais aussi par un fort besoin d'adaptation des compétences. En effet, les métiers de la métallurgie devront nécessairement s'adapter aux transformations d'un secteur marqué également par la désindustrialisation, la concentration des capitaux et la concurrence des pays à bas coûts.

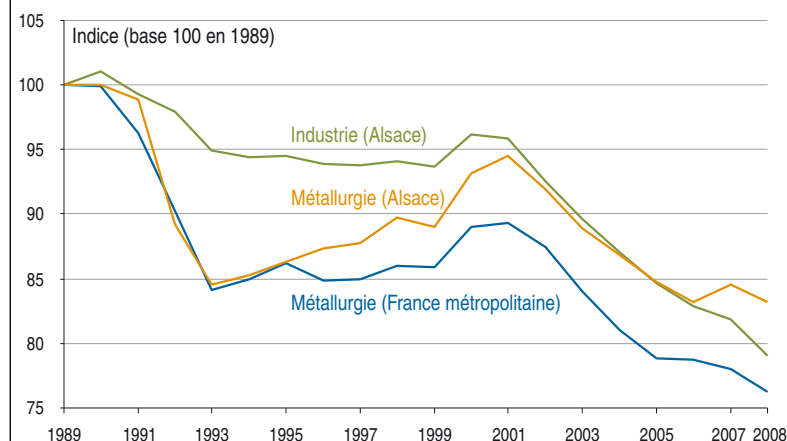
Le secteur de la métallurgie et de la fabrication de produits métalliques se situe en amont de nombreuses activités de l'industrie. Ses produits sont largement diffusés dans la construction mécanique, aéronautique, spatiale, ferroviaire et automobile, les composants et équipements électriques ou la fabrication d'appareils électroménagers...

Si les plus importantes entreprises sidérurgiques sont traditionnellement situées dans le nord et l'est de la France, le secteur se caractérise aussi par un nombre important d'établissements de petite taille orientés vers la fonderie et l'industrie de sous-traitance qui sont présents sur l'ensemble du territoire national.

Fin 2008, ce secteur emploie près de 14 000 salariés en Alsace et regroupe plus de 10 % de l'emploi industriel. La plus grande part des effectifs se situe dans les services industriels du travail des métaux (traitement et revêtement des métaux, forge, découpage, emboutissage...). La région est toutefois

- Entre 2007 et 2008, les trois quarts des salariés entrant dans le secteur de la métallurgie ou le quittant changent de profession.
- 12 % de femmes ouvriers qualifiés de la manutention entrent en mobilité ascendante dans cette famille professionnelle contre 8,7 % d'hommes.
- En 2008, 60 % des employés du secteur de la banque et des assurances effectuant une mobilité rejoignent la famille professionnelle des techniciens.

Évolution des effectifs du secteur de la métallurgie entre 1989 et 2008



Source : Insee, Estimations d'emploi au 31 décembre

plus spécialisée dans la fabrication de produits métalliques (outillages mécaniques, serrures et ferrures...), dans la production de métaux non ferreux et dans la récupération. La métallurgie de l'aluminium et la sidérurgie qui sont moins bien implantées en Alsace qu'en France sont toutefois représentées à travers de grandes unités de production.

Départs en retraite et modernisation des métiers de la métallurgie nécessiteront de nouvelles embauches

Les effectifs salariés sont en diminution depuis une vingtaine d'années (-17 % entre 1989 et 2008). L'internationalisation croissante rend la concurrence des pays émergents (Chine, Inde, Russie) de plus en plus forte et face à l'augmentation sensible du coût des matières premières, les entreprises du secteur s'adaptent au prix d'importantes restructurations et de délocalisations.

Dans le même temps, les entreprises modernisent leurs équipements et misent sur l'innovation, d'où une tendance à recruter à un niveau de qualification plus élevé. Les métiers de la métallurgie ont ainsi enregistré une hausse significative du nombre d'ingénieurs et de cadres. Cependant, si les

automatismes ont supprimé une grande part des tâches les plus pénibles, les ouvriers restent encore majoritaires. Ils occupent 70 % des emplois en Alsace pour 68 % en moyenne dans l'ensemble des régions de France métropolitaine.

Comme partout, la main-d'œuvre régionale est essentiellement masculine (84 %). Les grands établissements sont très présents. L'Alsace compte 29 unités de plus de 100 salariés qui rassemblent la moitié de l'emploi total du secteur. En moyenne, ces structures de grande taille offrent de meilleures

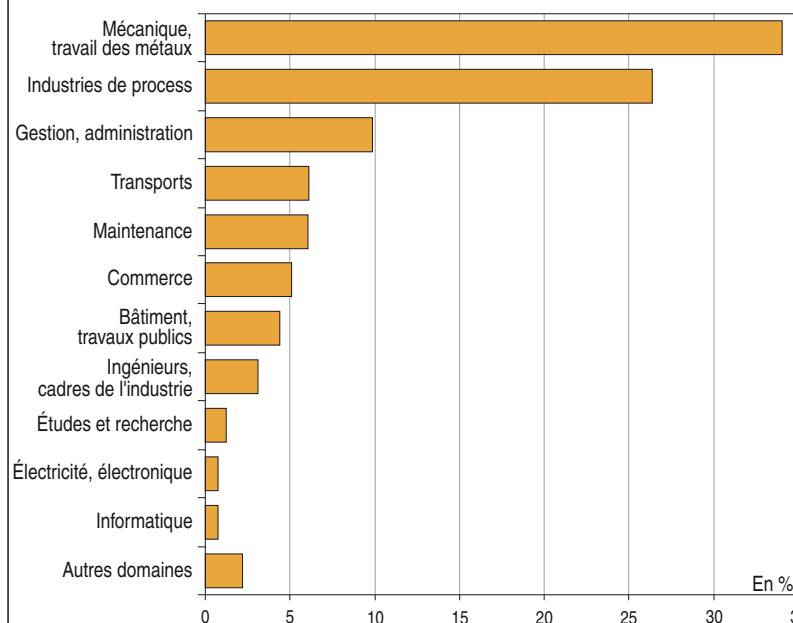
perspectives d'évolution, les salaires sont élevés (1 980 euros en moyenne) et les durées de travail sont supérieures à 35 heures.

Le groupe anglo-australien Rio Tinto, leader mondial de l'industrie de l'aluminium, compte deux établissements d'importance implantés dans le Haut-Rhin à Biesheim (Alcan Rhenalu devenu Constellium France) et dans le Bas-Rhin à Sélestat (Alcan Packaging devenu Amcor Flexibles). Par ailleurs, De Dietrich, un des acteurs majeurs de la vie économique alsacienne depuis plus de trois siècles, possède un important site de production de chaudières dans le Bas-Rhin à Mertzwiller.

De nombreuses familles professionnelles sont présentes dans ce secteur : 70 sur un total de 87. La majorité d'entre elles correspond au cœur de métier (travail des métaux), les autres sont des activités connexes ou transversales (pilotage des systèmes de production, maintenance, administration, commerce, électronique...).

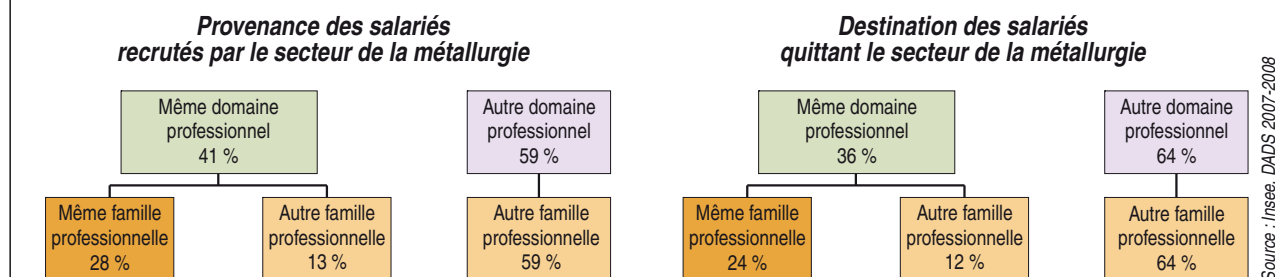
Les six plus importants métiers totalisent plus de la moitié des effectifs du secteur. Ils font partie des

Répartition des salariés du secteur de la métallurgie selon leur domaine professionnel en 2008



Source : Insee, DADS 2008

► Mobilité professionnelle 2007-2008 des salariés de la métallurgie



domaines professionnels de la "Mécanique, travail des métaux" et des "Industries de process".

Parmi les différents itinéraires possibles pour intégrer le secteur de la métallurgie, le recrutement après une formation initiale reste la voie principale. Le niveau minimal requis est le CAP, mais de nombreux débouchés existent également après le bac professionnel ou un diplôme de niveau supérieur. La formation en alternance est très développée et accompagne généralement l'apprentissage entre les niveaux CAP et Bac+3.

Avec le développement d'activités à forte valeur ajoutée, les besoins vont surtout concerner des métiers qualifiés de niveau ouvrier et vont accroître la demande des entreprises en personnel disposant de multiples profils et compétences. Les offres seront concentrées dans la maintenance industrielle, électrotechnique, productique mais aussi la chaudronnerie et la soudure.

Dans ce contexte, la formation continue est aussi une nécessité, elle permet déjà aux salariés de s'adapter à de nouveaux métiers mais cela ne suffira pas à combler l'ampleur des besoins.

Peu de mobilités de la métallurgie vers d'autres spécialités et secteurs

Les mobilités interprofessionnelles constituent un autre canal de recrutement pour ce secteur.

Les mouvements sont cependant plus faibles qu'en moyenne pour les autres secteurs de l'économie alsacienne. Entre 2007 et 2008, le taux de mobilité n'atteint que 5 %. Le nombre d'entrées dépasse cependant celui des sorties avec un solde positif de 270 unités.

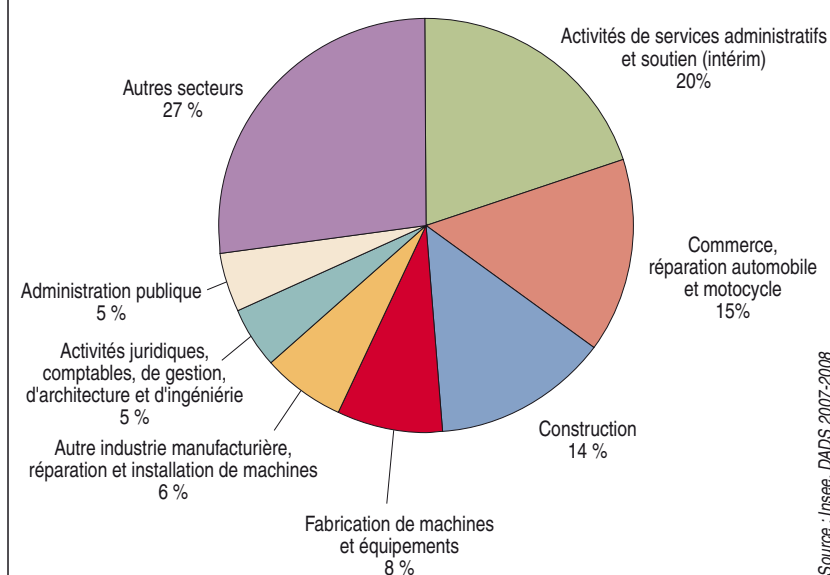
Ces changements concernent la plupart des familles professionnelles présentes dans le secteur et principalement la catégorie des ouvriers (qualifiés et non qualifiés).

Les filières de mobilités entre différents niveaux de qualification ainsi que les entrées en provenance d'autres domaines professionnels ne sont pas rares. Au total, 72 % des salariés nouvellement recrutés dans le secteur de la métallurgie exerçaient dans une autre famille professionnelle un an auparavant.

Les passages croisés du domaine professionnel de la "Mécanique, travail des métaux" vers celui des "Industries de process" sont les plus fréquents. Cette intensité s'explique par la proximité des familles de métiers qui leur sont rattachées. Ces mouvements s'effectuent généralement avec une hausse de qualification du type ouvrier non qualifié vers ouvrier qualifié ou ouvrier qualifié vers technicien et agent de maîtrise. Quelques rares mouvements s'effectuent également en sens inverse.

Comme pour les entrées, une forte proportion de salariés qui quittent ce secteur change de profession. Entre 2007 et 2008, les trois quarts des effectifs sortant de la métallurgie accèdent à un nouveau métier. Il s'agit principalement d'ouvriers qualifiés (travaillant par enlèvement ou formage de métal,

► Principaux secteurs de destination des salariés de la métallurgie



22 % des sorties) et de salariés de la branche commerciale (cadres commerciaux et technico-commerciaux, attachés commerciaux, 17 % des sorties).

Les métiers de destination tout comme les secteurs sont très divers. Le tertiaire accueille la plupart des sortants, en particulier le secteur des activités de services administratifs et de soutien (20 %). Les treize secteurs industriels totalisent 29 % de l'ensemble des sorties, suivi par le commerce (15 %) et la construction (14 %).

Des parcours professionnels construits au fil des expériences

Les mobilités sont également au cœur du sujet de la sécurisation des parcours professionnels. Dans un contexte d'allongement de la durée de vie professionnelle et d'évolution des fonctions et des formes d'organisation, il est de plus en plus difficile d'imaginer exercer un métier dans un même domaine professionnel au même endroit tout au long de sa carrière. La majorité des parcours professionnels se construit désormais au fil des expériences avec souvent des formations tout au long d'une carrière ponctuée par des changements de trajectoires volontaires ou non.

Cependant, même si elles sont de plus en plus rares, les carrières linéaires ascendantes consécutives à des promotions successives sont toujours possibles. Ces parcours internes longs se maintiennent toutefois dans des domaines professionnels bien ciblés.

Le secteur de la banque et des assurances est l'une des branches les plus caractéristiques de ces marchés de travail fermés. Dans l'industrie et le tertiaire, les métiers liés à la manutention permettent au salarié d'évoluer autant par l'expérience qu'il a acquise, que par les formations techniques

complémentaires qualifiantes tout en changeant de secteur.

Ces deux types de parcours professionnels caractérisent des "mobilités promotion" différentes. Les employés, techniciens et cadres de la banque et des assurances sont représentatifs d'une mobilité promotionnelle interne, tandis que les ouvriers non qualifiés et les ouvriers qualifiés de la manutention sont représentatifs d'une mobilité promotionnelle intersectorielle.

Les ouvriers qualifiés et non qualifiés de la manutention assurent des opérations de manipulation, chargement, tri, emballage et expéditions de produits ou d'objets. Ils exercent dans différents secteurs d'activité. Les grossistes et les grandes surfaces ainsi que les entreprises industrielles et les sociétés de transports-logistique font partie des principaux employeurs. L'évolution du nombre de salariés est très dépendante de la conjoncture économique. Les effectifs ont progressé avec la croissance générale de la production et donc du volume de marchandises commercialisées. Les tâches se sont également transformées avec la modernisation et l'automatisation des espaces de stockage.

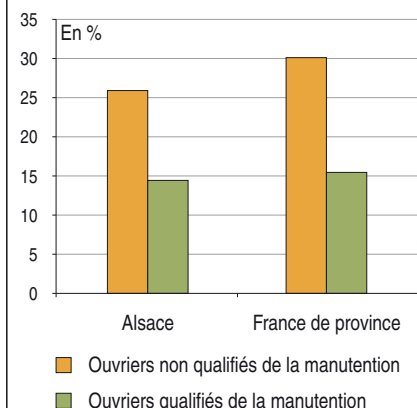
En 2007-2008, ces métiers rassemblent 20 200 personnes en Alsace, dont deux tiers d'ouvriers qualifiés. Ils sont particulièrement présents en Alsace car ils représentent 3,8 % des salariés de la région, une proportion supérieure à celle observée en France métropolitaine (3,3 %).

Ces deux professions d'ouvriers sont nettement masculines. Les femmes n'occupent qu'un poste sur quatre. Néanmoins, elles sont proportionnellement plus nombreuses parmi les ouvriers non qualifiés.

Les jeunes constituent une part significative des effectifs : 23 % des salariés sont âgés de moins de 30 ans. L'âge moyen des ouvriers non

Des ouvriers non qualifiés beaucoup plus mobiles

Taux de mobilité 2007-2008 des ouvriers de la manutention



Source : Insee, DADS 2007-2008

qualifiés s'établit à 37,4 ans, celui des ouvriers qualifiés à 39,8 ans.

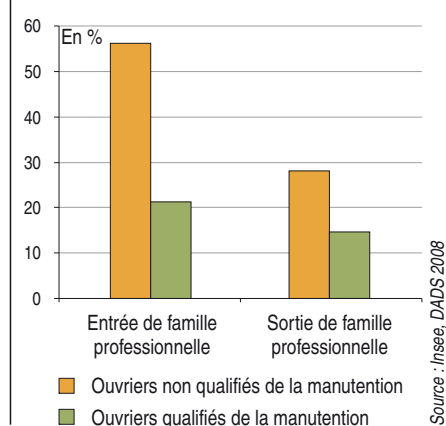
Forte mobilité des ouvriers non qualifiés de la manutention

La mobilité professionnelle des ouvriers non qualifiés est particulièrement forte. Entre 2007 et 2008, un quart des effectifs de cette famille professionnelle a été renouvelé. Les entrées (21 % de l'effectif) ne compensent cependant pas les nombreuses sorties (31 %). Cette mobilité importante des ouvriers non qualifiés est le reflet d'une évolution professionnelle, malgré une offre restreinte de formation continue pour ces salariés.

Le taux de mobilité des ouvriers qualifiés est relativement faible (14 %). Il est comparable à celui de l'ensemble des salariés alsaciens, tous métiers confondus, et globalement moins élevé que celui de la France métropolitaine et de la plupart des autres régions.

Le métier d'ouvrier non qualifié de la manutention ne requiert pas de formation spécifique. Cependant, les titulaires d'un diplôme de niveau V (CAP ou BEP) ou inférieur sont majoritaires. Après quelques années d'expérience, l'accès aux fonctions de responsable de manutention s'impose naturellement.

Le taux d'intérim selon le type de mobilité effectuée en 2008



En effet, les ouvriers qualifiés de la manutention viennent principalement de la famille professionnelle des ouvriers non qualifiés de la manutention (19 % des entrées). Cette profession est également très liée en termes de mobilités entrantes et sortantes avec les familles professionnelles des ouvriers qualifiés et non qualifiés des industries de process (17 % des entrées et 11 % des sorties). Les entrées concourent à une féminisation de la profession. Les femmes représentent 15 % des arrivants et sont proportionnellement plus nombreuses parmi ceux qui n'affichent pas de mobilité.

Globalement, les arrivées dans cette famille professionnelle se font principalement à niveau de qualification équivalent. Cependant, les femmes entrent dans cette catégorie plus fréquemment que les hommes en mobilité ascendante : 12 % contre 9 %. Parmi ces derniers, 10 % connaissent même une déqualification. En revanche, en sortie, la mobilité ascendante est plus importante pour les salariés de cette profession (17 %). Ce constat est particulièrement marqué chez les hommes et les jeunes.

En 2008, trois fois plus d'ouvriers non qualifiés que d'ouvriers qualifiés de la manutention exercent dans l'intérim. De nombreux salariés entrent dans ces familles

professionnelles par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire. Ainsi, parmi les arrivées, ces taux atteignent respectivement 56 % et 21 % pour ces deux professions.

Les sorties se font moins fréquemment sur ce type de contrat : seuls 28 % des salariés quittant leur emploi d'ouvrier non qualifié de la manutention travaillent en intérim et 15 % des ouvriers qualifiés.

Banque et assurances : une évolution professionnelle plus organisée

Trois catégories de familles professionnelles (employés, techniciens et cadres) de la banque et des assurances exercent, pour 80 % dans les activités financières et d'assurance et, pour les autres, dans l'administration publique et les organismes de sécurité sociale et assimilés.

Dans la région, le nombre d'employés atteint 4 700, soit presque le tiers des effectifs de la filière, et les place à la jonction des deux autres catégories. Avec le développement de l'informatique, ils ont vu leur qualification évoluer. Auparavant plus "administrative" la profession s'est davantage spécialisée dans la vente et le commerce et dans le contact avec les clients, y compris à distance et en ligne. Contrairement aux employés, dont la part est sensiblement identique en Alsace comme en France de province, la part des deux autres métiers de la filière, celle des techniciens et celle des cadres, est différente. Elle est plus importante

pour les techniciens et les cadres en Alsace qu'en France de province. Seule la part des cadres en Alsace est inférieure à celle de la France métropolitaine. Le poids important en Alsace et en Île-de-France du tertiaire banque-assurances explique ces particularités.

Les techniciens forment la catégorie la plus importante. En Alsace, ils sont au nombre de 7 200 soit presque la moitié des effectifs de la filière. Ils sont chargés de clientèle, techniciens des opérations bancaires ou techniciens et commerciaux des assurances.

Les cadres, au nombre de 3 000 dans la région, sont conseillers financiers, opérateurs sur les marchés, responsables de services dans la banque, courtiers, concepteurs de produits ou responsables de services dans les assurances.

Il existe une grande fluidité entre ces trois familles professionnelles dans l'activité de la banque et des assurances mais également vers l'activité de gestion et d'administration des entreprises et dans une moindre mesure vers celles du commerce.

Comme pour la plupart des autres familles de cadres, le taux de stabilité de ceux qui occupent un emploi dans le domaine de la banque et des assurances est élevé. En 2008, en Alsace, il est de 91 %. En conséquence, le taux d'entrée est plus faible qu'ailleurs (12 %).

La majorité des entrants sont des hommes. Pour plus de la moitié d'entre eux, cette mobilité entrante est ascendante et correspond à une promotion. Les techniciens de la banque et des assurances

Plus de mobilité ascendante en entrée pour les femmes

Part de la mobilité ascendante et descendante pour les ouvriers qualifiés de la manutention

	Entrée de famille professionnelle		Sortie de famille professionnelle	
	Mobilité ascendante (%)	Mobilité descendante (%)	Mobilité ascendante (%)	Mobilité descendante (%)
Hommes	8,7	10,0	17,0	6,0
Femmes	12,0	8,0	13,8	6,9
Ensemble	9,2	9,7	16,6	6,1

Source : Insee, DADS 2007-2008

constituent la principale famille professionnelle de provenance. Une part moins importante était composée de techniciens des services administratifs comptables et financiers. Pour 43 % des entrants, la mobilité est horizontale : en effet, une partie exerçait déjà en tant que cadres dans une autre activité. Les faibles sorties s'effectuent surtout en mobilité horizontale vers des postes de cadres des services administratifs comptables et financiers, de dirigeants d'entreprises ou encore de cadres commerciaux et technico-commerciaux. La mobilité est aussi descendante pour 19 % des cadres qui retournent vers la famille professionnelle des techniciens ou employés de la banque et des assurances.

Une mobilité ascendante pour les employés

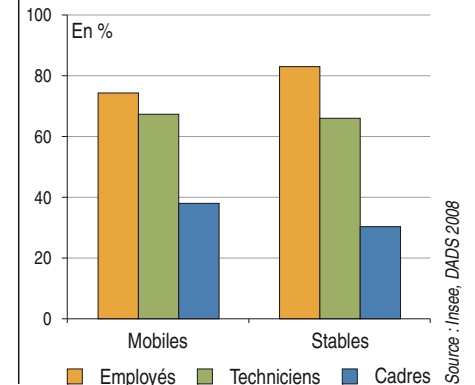
En 2007 comme en 2008, les deux tiers des cadres sont des hommes d'une cinquantaine d'années qui travaillent à temps complet et dont le salaire net mensuel moyen est de l'ordre de quatre fois le smic net mensuel. L'écart important entre le salaire moyen et le salaire médian traduit la présence de

quelques hauts salaires en lien avec la présence d'une salle des marchés à Strasbourg. Pour les salariés rejoignant cette famille professionnelle, le salaire net mensuel moyen est d'un peu plus de deux fois le smic alors qu'il équivaut à trois fois le smic pour les cadres sortants.

La "stabilité" des techniciens de la banque et des assurances est élevée et proche de celle des cadres. Cependant quelques mobilités s'observent aussi bien en entrée qu'en sortie mais elles s'équilibrent comme dans la plupart des familles professionnelles de niveau intermédiaire. Pour les entrants, il s'agit à 61 % d'une mobilité ascendante. Ce qui équivaut, comme pour les cadres, à une promotion dans la filière. Pour près des deux tiers, ce sont des femmes âgées de 30 à 44 ans qui étaient employées de la banque et des assurances, mais aussi des secrétaires.

En sortie, pour une part importante des techniciens (43 %), la mobilité est horizontale : ils se dirigent vers le domaine professionnel des services administratifs comptables et financiers. Pour moins d'un tiers des sortants, la mobilité est ascendante vers les

Part des femmes parmi les salariés de la banque et des assurances en 2008



cadres, ou descendante vers les employés.

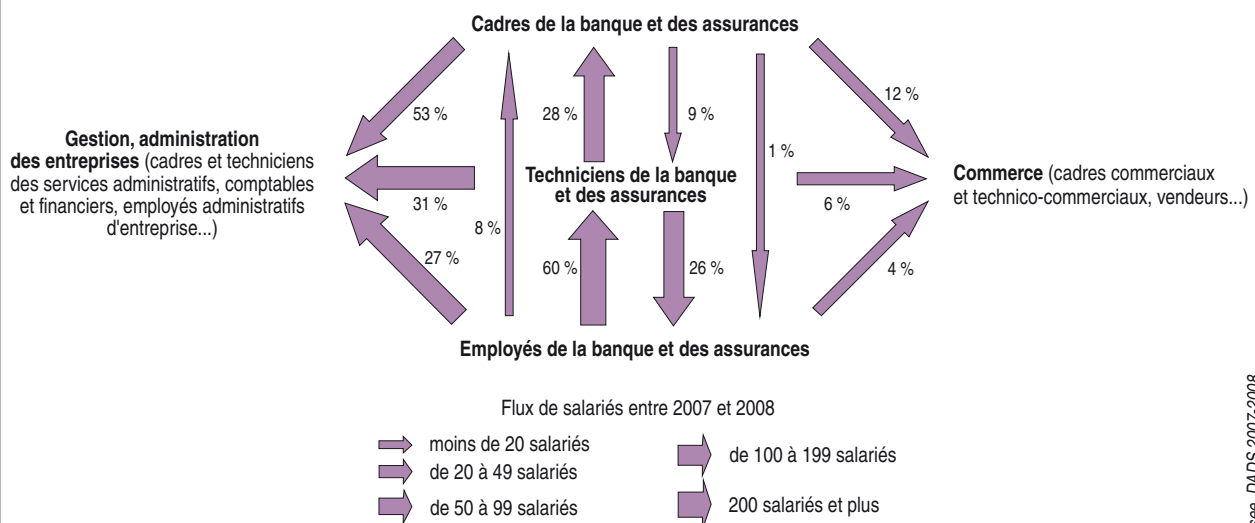
Les employés de la banque et des assurances forment la famille la plus mobile du domaine professionnel de la banque et des assurances. En effet, 13 % des salariés de cette catégorie ont changé de métier entre 2007 et 2008.

Cette caractéristique est le reflet d'un taux de sortie deux fois plus élevé que celui des techniciens et trois fois plus important que celui des cadres de la filière.

Près de 60 % des sortants rejoignent la famille professionnelle des techniciens de la banque et des assurances. Parallèlement, 27 % quittent ce domaine professionnel

Des échanges particulièrement intenses entre employés et techniciens

Principales mobilités professionnelles des salariés du domaine de la banque et des assurances en Alsace



Lecture : parmi les salariés qui ont quitté la famille professionnelle des "Techniciens de la banque et des assurances", 28 % ont rejoint celle des "Cadres de la banque et des assurances". Cette mobilité concerne 180 personnes.

Source : Insee, DADS 2007-2008

pour exercer dans celui de la gestion et de l'administration des entreprises (niveau techniciens et employés).

Les entrées dans cette famille professionnelle se font surtout

en mobilité horizontale (48 %). Cependant les déclassements ne sont pas rares. Un nombre significatif de techniciens revient vers la famille professionnelle des employés qui est aussi la plus

féminisée : les trois quarts sont des femmes ayant entre 30 et 44 ans.

■
Marie-José DURR
Stéphane ZINS

L'étude a été réalisée dans le cadre d'un partenariat entre l'Insee-Alsace et l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF Alsace), avec le concours du Secrétariat général aux affaires régionales et européennes (Sgare) et de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace (Direccte Alsace).

Mobilités professionnelles : de quoi parle-t-on ?

La mobilité professionnelle recouvre de multiples dimensions et s'applique à des situations très différentes : entrée et sortie d'activité, transition entre inactivité, chômage et emploi, changement de fonction ou de qualification, de secteur d'activité, de catégorie socioprofessionnelle ou d'entreprise.

La présente étude s'intéresse principalement à ces dernières dimensions, à savoir aux flux entre métiers et aux proximités existant entre eux ainsi qu'à certaines caractérisations des conditions d'emploi avant, pendant et après le changement de métier (salaire, mobilité ascendante, interne/externe, géographique).

La notion de mobilité professionnelle se limite donc aux changements professionnels d'un métier vers un autre métier observés entre octobre 2007 et octobre 2008.

Seules les situations professionnelles des personnes en emploi en début et fin de période d'étude ont été conservées pour l'analyse. Des taux d'entrée, de sortie et de stabilité sont calculés en rapportant les entrées (ou les sorties) aux effectifs moyens de la famille professionnelle. Ces taux décrivent les changements de métier, mais non la croissance ou la décroissance d'un métier car les entrées de jeunes et les départs en retraite sont exclus ainsi que le passage de l'activité vers l'inactivité ou l'inverse.

Le taux de mobilité professionnelle est le rapport entre le nombre de salariés mobiles (entrées + sorties) et l'effectif moyen de la période 2007-2008.

La mobilité est ascendante quand elle s'accompagne d'un changement de catégorie sociale et de qualification marquant une progression. Dans le cas contraire, la mobilité est qualifiée de **descendante**. Enfin, si la mobilité professionnelle n'entraîne aucun changement, cette dernière est qualifiée **d'horizontale**.

Les **familles professionnelles (FAP)** regroupent les métiers à niveaux de qualification identiques et faisant appel à des compétences professionnelles proches. Il s'agit d'un regroupement des professions et catégories sociales (PCS) de l'Insee, cohérent avec le répertoire opérationnel des métiers de Pôle emploi.

Les 87 FAP-2009 s'agrègent en 22 grandes catégories de métiers : les **domaines professionnels**.

Source et champ de l'étude

Le champ de l'étude est celui des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il est constitué par les personnes résidant en Alsace et qui occupent un emploi dans les secteurs privé et semi-public en octobre 2007 et en octobre 2008 (bien qu'elles aient pu connaître une autre situation entre ces deux dates, chômage ou inactivité par exemple). En octobre 2008, ces personnes ne résident pas forcément en Alsace (1,8 %).

Sont exclus de ce champ les salariés de l'agriculture et ceux des services domestiques, les agents de l'État et les non-salariés.

Les employés de maison tout comme les assistantes maternelles, qui sont employés par des particuliers, n'entrent pas dans le champ de l'étude.

Insee-Alsace : Cité Administrative - 14 rue du Maréchal Juin - CS 50016 - 67084 Strasbourg Cedex

Tél : (33) 03 88 52 40 40 - Fax : (33) 03 88 52 40 48 - Internet : www.insee.fr/alsace

Directeur de la publication : Guy Bourgey ○ Rédactrice en chef : Simone Schnerf ○ Secrétaire de rédaction : Chantal Rousselle

Mise en page : Patricia Clot, Thana Kim, Christian Milanini ○

Maquette : Carré Blanc - Strasbourg

© INSEE 2012 ○ ISSN : 2104-4945 ○ Dépôt légal : septembre 2012