

La mobilité professionnelle des salariés, choisie ou subie, dépend fortement du métier exercé, de leur secteur d'activité, de leur âge et de leur niveau de qualification. L'analyse des changements de métier en Rhône-Alpes met en évidence différentes formes de parcours. La mobilité peut permettre des transferts de compétences et concourt à l'insertion professionnelle des salariés peu qualifiés.

Michel Bonnet (Insee)
en collaboration avec
Boris François (PRAO)
et le SEPES (DRTEFP)

Sécuriser les parcours professionnels

La sécurisation des parcours professionnels est un objectif affiché par les pouvoirs publics tant au plan national que régional.

Dans toutes les régions, le PRDF (Plan régional de développement de la formation professionnelle) vise à adapter l'offre régionale de formation aux besoins en emplois et en qualifications. L'approche par une stricte adéquation entre l'emploi et la formation a montré ses limites : il est donc indispensable de tenir compte des mobilités pour adapter l'offre régionale de formation. De plus, dans un contexte de crise économique, la connaissance des mobilités est un outil indispensable aux professionnels de l'orientation.

Ce numéro de La Lettre-Analyses est téléchargeable à partir du site Internet www.insee.fr/rhone-alpes, à la rubrique « Publications ».

En Rhône-Alpes, un salarié sur cinq a changé de métier en 2006

En Rhône-Alpes, 20 % des salariés ont changé de famille professionnelle entre octobre 2005 et octobre 2006, comme au niveau national. Parmi eux, quatre sur cinq ont aussi changé de domaine professionnel, 31% ont connu une mobilité ascendante et 25 % une mobilité descendante.

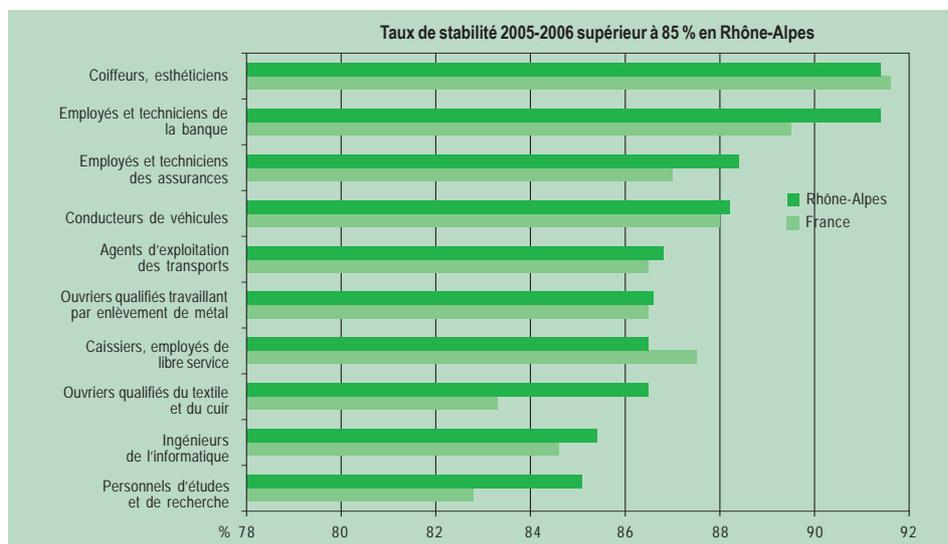
La mobilité des salariés rhônalpins s'effectue au sein de la même entreprise dans 62 % des cas, et parmi eux, neuf fois sur dix sans changer d'établissement. La mobilité géographique accompagnant un changement d'orientation professionnelle est plutôt faible : le nouveau lieu de travail ne se situe dans une autre zone d'emploi que pour 7 % des salariés. De même, seulement 3 % de l'ensemble des personnes mobiles quittent la région.

Les salariés les plus stables dans leur profession (taux de stabilité supérieur à 85 %)

ont pour la plupart des compétences faiblement "transférables". Les métiers qui répondent à ce critère sont par exemple : les coiffeurs et esthéticiens, les conducteurs de véhicules, les agents d'exploitation des transports ou les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal. Appartiennent également à ce groupe : les employés et techniciens de banque et des assurances, ainsi que les caissiers et employés de libre service.

Trois autres familles professionnelles apparaissent stables en Rhône-Alpes alors qu'elles le sont moins au niveau national. Deux d'entre elles requièrent des compétences de haute technicité, à savoir les ingénieurs de l'informatique et les personnels d'études et de recherche. La troisième, les ouvriers qualifiés du textile et du cuir, est représentative d'une activité traditionnelle en déclin dans la région, mais qui apparaît retenir sa main d'œuvre qualifiée.

Les 10 métiers les plus stables en Rhône-Alpes



En Rhône-Alpes, 12 familles professionnelles sont particulièrement mobiles, avec un taux de stabilité inférieur à 80 %. Parmi ces salariés, on trouve des personnes relevant de métiers peu qualifiés, pour lesquels la mobilité ascendante est plus importante que la moyenne. C'est le cas, des employés de services divers, des ouvriers non qualifiés des industries de process et des ouvriers non qualifiés de la manutention. La famille des ouvriers non qualifiés de l'électricité et de

l'électronique, mieux représentée au niveau régional, a la particularité d'être mobile, mais moins qu'au niveau national.

Pour certains métiers, la mobilité s'opère assez fréquemment vers des métiers connexes : c'est le cas des professionnels de la communication et de l'information et des patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants.

À l'inverse, les parcours sont plus diversifiés pour les autres familles mobiles (artisans et ouvriers artisanaux ; cadres administratifs, comptables et financiers ; professionnels des arts et des spectacles ; employés et opérateurs de l'informatique ; techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation ; formateurs, recruteurs).

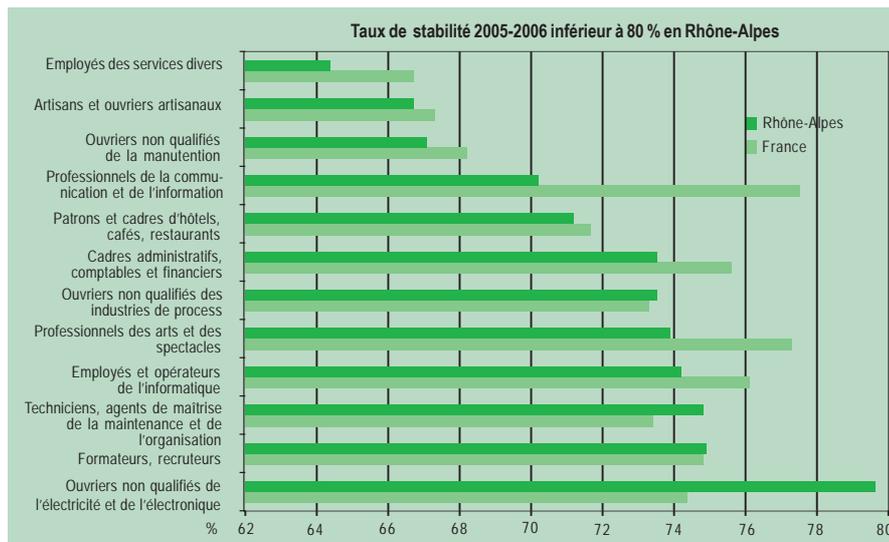
La mobilité est également différente selon les catégories socioprofessionnelles. Les ouvriers non qualifiés enregistrent des taux de mobilité importants (entre 20 % pour les ouvriers non qualifiés de l'électricité-électronique et 33 % pour les ouvriers non qualifiés de la manutention). Leur taux de sortie moyen est de surcroît largement supérieur au taux d'entrée (32 % contre 25 %). 52 % des ouvriers non qualifiés qui ont changé de métier exercent un métier plus qualifié, souvent dans le même domaine professionnel. Par exemple, 76 % des ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique qui ont changé de métier, ont connu une mobilité ascendante, dont 21 % sont devenus ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique.

Les cadres et les professions intermédiaires sont légèrement plus mobiles que l'ensemble des salariés. Les cadres qui changent de métier exercent majoritairement un métier de même niveau de qualification. C'est le cas des ingénieurs et cadres techniques de l'industrie qui deviennent cadres administratifs, comptables et financiers ou cadres commerciaux ou technico-commerciaux.

Les ouvriers qualifiés et les employés sont plus stables que la moyenne, avec des entrées équilibrant globalement les sorties. À noter que les employés ont une mobilité ascendante (51 %) proche de celle des ouvriers non qualifiés et plus importante que la moyenne (31 %).

L'analyse des flux d'échanges entre familles professionnelles a permis de mettre en évidence des groupes de métiers dans lesquels les transferts de compétences semblent favoriser la mobilité professionnelle. Un premier groupe peut être distingué, celui des ouvriers travaillant dans le cadre d'un processus de fabrication artisanale ou industrielle. Les échanges sont denses entre eux. Ce sont notamment les métiers des industries de process, de la manutention et des industries graphiques. Appartiennent également à ce groupe : les artisans et ouvriers artisanaux, les ouvriers du textile et du cuir et les bouchers, charcutiers, boulangers. En effet, il apparaît exister

Les 12 métiers les plus mobiles en Rhône-Alpes



Source : Insee - Dads

Des formes différentes de parcours selon le métier exercé

Quatre grandes catégories de métiers ont été identifiées au regard de la mobilité professionnelle en Rhône-Alpes et ont permis de définir différents "parcours". Trois critères ont permis de déterminer ces catégories : le taux de mobilité professionnelle, le taux de mobilité vers des métiers proches et le taux de mobilité ascendante (élévation de la qualification).

Les métiers à faible mobilité : les individus changent peu de profession, au vu de la spécificité du métier (ex. : coiffeurs ; conducteurs de véhicules).

Les métiers insertion - tremplin : ce sont des métiers peu qualifiés pour lesquels les taux de mobilité professionnelle et de mobilité ascendante sont plus élevés que la moyenne. Dans ces métiers, la part des jeunes est importante, le turn-over des salariés est fréquent et les conditions de travail sont souvent difficiles (horaires, CDD, intérim). Ce sont des métiers "insertion - tremplin" car ils permettent à une partie des salariés de s'insérer sur le marché du travail puis d'accéder à un emploi plus qualifié. C'est le cas des familles professionnelles d'ouvriers non qualifiés, des vendeurs, des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration et des employés de services divers.

Les métiers à mobilité par transfert de compétences : les individus changent de métier pour accéder à des métiers proches (ex. : la plupart des cadres, les ouvriers qualifiés en électricité et électronique et des industries de process, certains métiers du BTP). Par exemple, parmi les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction qui ont changé de métier : 20 % sont devenus ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, 15 % techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics et 8 % ouvriers qualifiés du bâtiment en second œuvre.

Les métiers à parcours dispersés : les individus changent de métiers pour en exercer d'autres sans lien apparent (ex. : les ouvriers qualifiés de la mécanique, les employés tournés vers le secteur tertiaire, les agents de sécurité). Parmi les agents de gardiennage et de sécurité qui ont changé de métier, 11 % sont devenus secrétaires ou employés administratifs d'entreprise, 7 % conducteurs de véhicules et 5 % employés de services divers.

Cette méthode a été employée par le PRAO dans l'étude "La mobilité professionnelle des adultes : les changements de métier" réalisée au niveau national et basée sur l'enquête Emploi de l'Insee 2000-2002.

Certains métiers davantage liés entre eux par l'intensité de leurs échanges

une passerelle entre les métiers de bouche et les métiers des industries de process (agro-alimentaire, chimie, plasturgie).

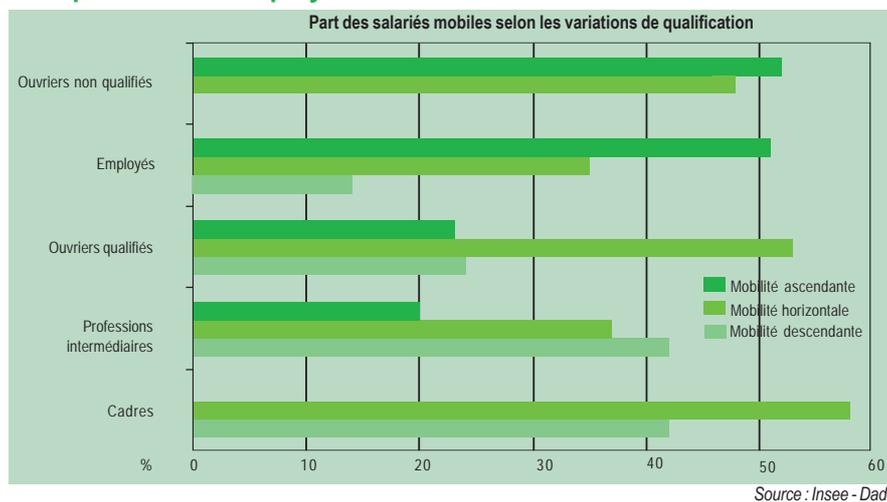
Un autre groupe comprend les familles du bâtiment et des travaux publics, auxquelles sont associés les ouvriers du bois et de l'ameublement. Quatre d'entre elles sont composées de salariés jeunes : les ouvriers qualifiés du gros œuvre et du second œuvre, les conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics et les ouvriers non qualifiés du bois et de l'ameublement. Elles sont très peu féminisées. Les flux de salariés internes à ce groupe sont plutôt abondants.

L'intensité des échanges entre les métiers d'ouvriers travaillant pour l'équipement industriel est un peu moins marquée. Il s'agit là des salariés classés dans trois domaines : ceux de l'électricité et de l'électronique, de la mécanique et du travail des métaux, et de la maintenance. Leur mobilité se situe dans la moyenne.

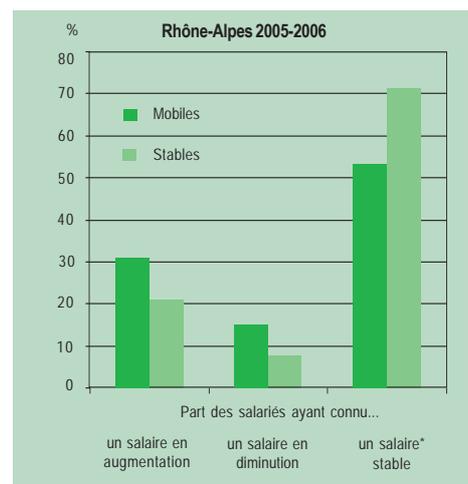
Par ailleurs, la mobilité est très fréquente dans les familles professionnelles tournées vers le tourisme, les loisirs, et la communication. La plupart, comme les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, les cuisiniers, les professionnels des arts et des spectacles et les employés des services divers, comprennent une forte proportion de jeunes. D'autres sont plus féminisées, comme les professionnels de la communication et de l'information et ceux de l'action sociale, culturelle et sportive.

Enfin, la densité des échanges est plus faible au sein des métiers d'employés des domaines de la gestion et de l'administration des entreprises et du commerce. Toutes ces familles sont assez féminisées : secrétaires et agents administratifs d'entreprise, secrétaires de direction, caissiers et employés de libre service, vendeurs, maîtrise de magasins et intermédiaires du commerce. Un flux non négligeable de salariés entre dans ce groupe

Des hausses de qualification en sortie des métiers d'ouvriers non qualifiés et d'employés



Des variations de rémunération plus importantes pour les salariés mobiles



en provenance des métiers orientés vers le tourisme, les loisirs et la communication.

La rémunération des salariés mobiles varie davantage que celle des stables, à la hausse comme à la baisse.

Dans un peu plus de la moitié des cas, la mobilité professionnelle n'entraîne pas de changement significatif de rémunération (53 %). Les augmentations de rémunération (de plus de 10 %) sont environ deux fois plus nombreuses que les diminutions : 31 % contre 15 % (respectivement 21 % et 8 % pour les salariés qui n'ont pas changé de métier).

En 2006, le dynamisme particulier du secteur du bâtiment et des travaux publics est à l'origine de fréquentes augmentations des rémunérations pour les entrants dans ces métiers. C'est le cas des cadres, des techniciens et agents de maîtrise, des conducteurs d'engins, des ouvriers qualifiés du gros œuvre et du second œuvre du bâtiment. Les augmentations de rémunération sont également importantes à l'entrée des familles de cadres (tous secteurs d'activité confondus). En effet, 42 % des entrées dans ces métiers sont accompagnées d'une hausse de salaire.

À l'inverse, les diminutions de rémunération sont plus nombreuses quand il y a une réorientation vers des postes d'employés (19 %), et notamment de vendeurs (22 %), d'employés et d'agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (21 %) et d'employés des services divers (18 %). Les diminutions de rémunération peuvent, par exemple, être liées à une reconversion imposée par la conjoncture ou à des choix personnels (vie familiale, stabilité géographique). En revanche, les salariés qui quittent un poste d'employé bénéficient souvent d'une augmentation de salaire (36 %) et plus rarement d'une diminution (12 %). C'est le cas pour 37 % des agents de gardiennage et de sécurité et 33 % des secrétaires et employés administratifs d'entreprise qui voient leur salaire progresser.

La mobilité des jeunes est plus forte

En Rhône-Alpes, la mobilité des femmes reste globalement proche de celle des hommes.

Entre octobre 2005 et octobre 2006, 19 % ont changé de métier, contre 21 % des hommes. Si l'évolution des rémunérations liée à une mobilité est analogue à celle des hommes, la qualification de leur nouveau poste varie davantage. La mobilité est ascendante pour 36 % d'entre elles contre 28 % pour les hommes, et descendante pour 27 % contre 25 %. L'augmentation fréquente de la qualification des femmes en sortie des métiers d'ouvrières non qualifiées de l'électricité et de l'électronique, et du textile et du cuir, ne s'accompagne très souvent que d'une stabilité de leur rémunération. Dans les échanges concernant les ouvrières qualifiées du textile et du cuir, l'évolution des rémunérations est peu dépendante du niveau de qualification des situations nouvelles.

La mobilité des moins de 30 ans est plus fréquente que celle de leurs aînés : 29 % ont changé de métier en 2006 contre 17 % des plus de 30 ans. Elle s'accompagne plus souvent d'une

augmentation de qualification (34 % contre 29 %), plus rarement d'une diminution (23 % contre 26 %). Parallèlement, les augmentations de rémunération sont nettement plus fréquentes (39 % contre 28 %), mais les diminutions sont aussi plus nombreuses (18 % contre 14 %). Nombreux sont ceux qui sortent des métiers d'employés avec des augmentations de salaire. En même temps, les jeunes entrants dans ces métiers doivent souvent consentir à des baisses de rémunération. Le taux de mobilité professionnelle des jeunes est particulièrement élevé pour les métiers peu qualifiés (ouvriers non qualifiés des industries de process et de la manutention, artisans et ouvriers artisanaux).

Contrairement à l'ensemble des salariés, la mobilité des jeunes s'effectue en majorité avec changement d'employeur (58 % des cas). Enfin, en effectuant une mobilité, les jeunes tendent à rejoindre les conditions d'emploi de leurs aînés : la part de ceux travaillant à temps complet croît ainsi de 69 % à 79 %, tandis que celle des intérimaires chute, de 19 % à 14 %.

Pour comprendre ces résultats

En 2006, la croissance de l'économie française, plus rapide qu'une année moyenne, s'accélérait par rapport à 2005. Les résultats de l'étude sont influencés par la conjoncture économique, sans que cette incidence soit mesurée.

La notion de mobilité professionnelle étudiée ici désigne le fait pour un salarié d'avoir changé de famille professionnelle entre octobre 2005 et octobre 2006. Le champ de l'étude est celui des DADS (déclarations annuelles de données sociales) constitué par les salariés résidant en Rhône-Alpes en octobre 2005 et encore salariés en 2006 (bien qu'ils aient pu connaître une autre situation entre ces deux dates, chômage ou inactivité par exemple). Il exclut les salariés de l'agriculture et ceux des services domestiques, les agents de l'État, les stagiaires et les non-salariés.

La nomenclature utilisée est celle des familles professionnelles (FAP2003 agrégée en 86 postes) qui correspondent à une agrégation de métiers (rapprochement entre la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), utilisée par l'Insee pour codifier les professions, et le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME), utilisé par Pôle emploi pour coder les emplois recherchés par

les chômeurs et les offres déposées par les entreprises). Certaines familles ne sont pas étudiées ici car leurs données sont imprécises, comme par exemple les professions de santé (excepté les paramédicales). Dans cette étude, les termes métier et famille professionnelle sont utilisés indifféremment pour désigner un poste de la FAP2003. Les familles professionnelles sont elles-mêmes regroupées en 22 domaines.

La mobilité professionnelle est qualifiée d'ascendante si elle s'accompagne d'un changement de catégorie sociale et de qualification marquant une progression, par exemple d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié. Elle sera désignée comme descendante dans le cas contraire.

La rémunération est dite en progression ou en diminution si l'amplitude de la variation du salaire horaire dépasse 10 % entre 2005 et 2006.

Les effectifs totaux utilisés dans cette étude sont les effectifs moyens des deux dates du champ concerné.

Le taux de mobilité est le rapport entre le nombre de salariés ayant changé de métier et l'effectif total concerné.

Le taux de stabilité est le rapport entre le nombre de salariés n'ayant pas changé de métier et l'effectif total concerné.

INSEE Rhône-Alpes

165, rue Garibaldi - BP 3184
69401 Lyon cedex 03
Tél. 04 78 63 28 15
Fax 04 78 63 25 25

Directeur de la publication :

Vincent Le Calonnec

Rédacteur en chef :

Lionel Espinasse

Pour vos demandes d'informations statistiques :

- site www.insee.fr
- n° 0 825 889 452 (lundi à vendredi de 9h à 17h, 0,15 € la minute)
- message à insee-contact@insee.fr

Dépôt légal n° 1004, juin 2009

© INSEE 2009- ISSN 1165-5534

Pour en savoir plus

- "La relation entre le niveau du salaire perçu et les transitions d'emploi à l'emploi en France", Arnaud Chéron et Guoqing Ding, Insee, Économie et Statistique n°412, octobre 2008.
- "La mobilité entre métiers", Véronique Simonnet et Valérie Ulrich, Dares, Premières synthèses informations n°05.3, janvier 2009

- "La mobilité professionnelle des adultes : les changements de métier", Boris François et François Longin, PRAO, Rapport de synthèse, décembre 2007.
- Nomenclatures des familles professionnelles : www.travail-solidarite.gouv.fr, rubrique statistiques de la Dares / " métiers et qualifications ".