

Mieux connaître les mobilités entre métiers

Dans un contexte de mutations et d'instabilité économiques, la place prise par la mobilité dans la vie professionnelle s'accroît, aggravant les risques d'enfermement des salariés les moins qualifiés dans le chômage ou la précarité. La nécessité d'accompagner les salariés les moins qualifiés pour les protéger du chômage ou de la précarité et de sécuriser leurs parcours professionnels est une préoccupation importante des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. La loi du 24 novembre 2009 en faveur de l'orientation et de la formation professionnelle tout au long de la vie instaure des dispositions permettant de sécuriser les parcours des salariés par le renforcement de leurs compétences. Le concept de «sécurisation des parcours» a pour objet de faciliter les transitions entre les différentes situations qu'un individu peut être amené à rencontrer dans sa vie active.

À ce titre, diverses politiques se mettent en place avec en particulier, en Franche-Comté, le protocole interprofessionnel en faveur des entreprises et des salariés touchés par la crise économique, signé en mai 2009 par l'État, la Région et les partenaires sociaux. Ce protocole est élargi en 2011 aux intérimaires et bénéficiaires de CDD.

Parallèlement, le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle 2011-2015, signé entre l'État et le Conseil régional de Franche-Comté, définit divers objectifs visant à accompagner le maintien dans l'emploi mais aussi les mobilités et les transitions professionnelles : l'accès à la qualification des publics éloignés de l'emploi, la montée en qualification et le développement continu des compétences des salariés, le renforcement de l'image de l'industrie et la valorisation des métiers de la production.

Le partenariat entre l'Insee et Efigip a permis d'analyser les mobilités professionnelles des salariés afin d'identifier les proximités entre métiers, en s'intéressant particulièrement à l'industrie.

Efigip

LA MOITIÉ DES SALARIÉS MOBILES DE L'INDUSTRIE RESTENT DANS L'INDUSTRIE

La mobilité professionnelle est un phénomène complexe au carrefour de déterminants multiples, qu'ils soient individuels ou collectifs, résultant des caractéristiques ou stratégies des individus ou des entreprises. Compte tenu du poids de l'industrie en Franche-Comté, cette étude porte plus particulièrement sur les familles professionnelles de l'industrie. Pour les métiers spécifiques à l'industrie, les changements de métiers se font en premier lieu vers d'autres métiers de ce secteur. Ces changements de métiers s'accompagnent plus souvent d'une transition d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié que l'inverse. Les métiers de la manutention et du transport constituent le second débouché pour les salariés mobiles de l'industrie, devant le tertiaire.

Entre 2000 et 2010, 28 500 emplois ont été détruits dans l'industrie franc-comtoise, soit une baisse de 24 % contre 20 % au plan national. Tous les secteurs industriels de la région ont été touchés, à l'exception de l'industrie agroalimentaire qui a maintenu ses emplois. Les secteurs de la métallurgie et de la fabrication de matériels de transports, représentatifs de l'identité industrielle de la région, ont perdu plus de 12 000 emplois. En Franche-Comté, cette baisse structurelle de l'emploi industriel s'inscrit dans un contexte de recul global de l'emploi régional (- 6 % en dix ans) alors qu'il augmente en France sur cette même période (+ 4 %). Contrairement à ce qui s'est passé au niveau national, la progression de l'emploi en Franche-Comté dans les services depuis 2000 n'a pas compensé la baisse de l'emploi industriel.

Les difficultés rencontrées sur le marché du travail et les changements structurels de l'emploi incitent les salariés à s'adapter pour conserver un emploi, notamment en changeant de métier. Cette mobilité professionnelle peut-être subie, par exemple lorsque la perte de son emploi contraint un salarié à en chercher un autre. Elle peut également être choisie ⁽¹⁾ pour obtenir une promotion professionnelle ou anticipée, grâce à des actions de formation professionnelle et à l'acquisition de nouvelles compétences, afin d'exercer un autre métier dans une famille professionnelle différente (cf. définitions). Mieux connaître les passerelles entre les familles professionnelles est un enjeu important dans l'accompagnement des mutations économiques. Les changements de métier analysés dans cette étude concernent uniquement

des salariés en emploi en octobre 2007 et en octobre 2008, même s'ils ont pu connaître d'autres situations entre ces deux dates. Les changements de métier après une période d'arrêt d'activité relativement longue, notamment en cas de chômage de longue durée, sont en revanche exclus de l'analyse.

**Être en intérim :
un facteur déterminant
du changement
de métier en 2008**

En Franche-Comté, parmi les 365 000 salariés en emploi en octobre 2007 et octobre 2008, 45 000, soit 14 %, ont changé de famille professionnelle, c'est à dire de métier avec parfois l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles. Sur la même période, 15 % des salariés français ont changé de famille

professionnelle. En Franche-Comté, les changements de métiers les plus fréquents concernent les ouvriers non qualifiés de la manutention, de la construction, ou encore de l'électricité et de l'électronique. Parmi les employés, les agents de maîtrise et les employés de l'hôtellerie et de la restauration sont les plus enclins à la mobilité. En revanche, les domaines professionnels de la santé et de l'action sociale et certaines professions du tertiaire telles que les coiffeurs, esthéticiens, conducteurs de véhicules, cadres de la banque et des assurances sont les plus stables.

Pour les personnes en emploi, l'intérim est le premier déterminant de la mobilité professionnelle. Sur les 11 100 intérimaires entrant dans le champ de l'étude, 54 % ont changé de famille professionnelle entre 2007 et 2008, contre seulement 12,5 % des salariés non-intérimaires. Toutes choses égales par ailleurs ⁽²⁾, les intérimaires ont huit fois plus de chances de changer de métier que les autres. Cette plus forte mobilité s'explique en partie par le statut même de l'intérim. Pour les intérimaires, le critère du salaire horaire net a plus d'importance dans la mobilité que pour les non-intérimaires. Ceci semble mettre en évidence un arbitrage différent, en cas de mobilité choisie, entre perspectives d'une rémunération supérieure et avantages d'une situation professionnelle stable.

La taille de l'entreprise est le deuxième facteur le plus important de mobilité professionnelle. Ainsi, pour un salarié qui travaille dans une entreprise de moins de 50 salariés, la probabilité de changer de poste est deux fois plus élevée que celle d'un salarié d'une entreprise de 50 à 499 salariés.

L'âge et le sexe jouent également un rôle important dans la mobilité. À caractéristiques identiques, un salarié de 15 à 29 ans a 1,6 fois plus de chances de changer de famille professionnelle qu'un salarié de 30 à 44 ans. La mobilité des jeunes salariés est plus importante en raison notamment de la plus grande précarité des jeunes sur le marché du travail et de l'absence d'avantages liés à l'ancienneté. La mobilité est plus forte pour les hommes que pour les femmes, surtout pour les plus jeunes. L'écart de mobilité entre les hommes et les femmes diminue avec l'âge.

Le premier débouché des salariés de l'industrie reste... l'industrie

Parmi les 45 000 salariés qui ont changé de métier entre 2007 et 2008, 9 800 occupaient un métier spécifique de l'industrie en 2007. Ils travaillaient dans l'un des cinq domaines professionnels suivants : électricité, électronique ; travail des métaux, mécanique ; industries de process ; textile, bois, cuir, industries graphiques ; cadres

D'autres aspects liés à la mobilité professionnelle

Dans un dossier thématique sur [les mobilités professionnelles](#), Efigip met en lumière des travaux d'études nationales et régionales portant sur les différentes variables de la mobilité, notamment la situation vis-à-vis de l'emploi et le lien métier-compétences.

Le statut de demandeur d'emploi : le changement de métier touche plus de 90 % des demandeurs d'emploi dans les domaines de l'artisanat ou de l'industrie, tels que le process, la mécanique et le travail des métaux, la maintenance ou encore l'électricité et l'électronique. À l'inverse, au sein des domaines de l'informatique, de l'hôtellerie-restauration, des services aux particuliers et de la communication information-arts-spectacle, la mobilité professionnelle est la plus faible : plus de 40 % des demandeurs d'emploi retrouvent un métier identique à celui qu'ils recherchaient (Pôle emploi 2009). Plusieurs études montrent que le chômage peut générer des ruptures lourdes de conséquences dans les parcours et se concrétiser par des mobilités descendantes en termes de parcours (déqualification).

Le métier : dans le n° 249 du Bref consacré à l'analyse des métiers en entreprise pour gérer les mobilités, le Cereq avance l'idée que définir un métier a pour but de permettre aux salariés, à la direction des ressources humaines, aux managers et aux partenaires sociaux « d'identifier et surtout de s'accorder sur des espaces de mobilité potentiels, des compétences transférables et des besoins de formation éventuels ». Développer une approche-métier permet de mettre en avant les compétences du personnel qui sont requises en vue de gérer les mobilités.

et ingénieurs de l'industrie. Parmi ces salariés mobiles, 49 % sont restés dans un métier spécifique à l'industrie (4 820) : 19 % dans le même domaine professionnel et 30 % dans un autre domaine professionnel de l'industrie. Parmi les salariés mobiles, ceux exerçant initialement leur profession dans le domaine du travail des métaux et de la mécanique sont les plus enclins à rester dans l'industrie lorsqu'ils changent de métier (57 %). À l'inverse, pour les cadres et ingénieurs de l'industrie, les changements de métier se font

huit fois sur dix vers un métier d'un autre secteur.

Des mobilités plus souvent ascendantes que descendantes dans l'industrie

Les changements de métier au sein de l'industrie font apparaître davantage de promotions professionnelles que de déclassements. 1 170 ouvriers non qualifiés sont devenus ouvriers qualifiés, tandis que 900 salariés ont parcouru le chemin inverse. 460 ouvriers en

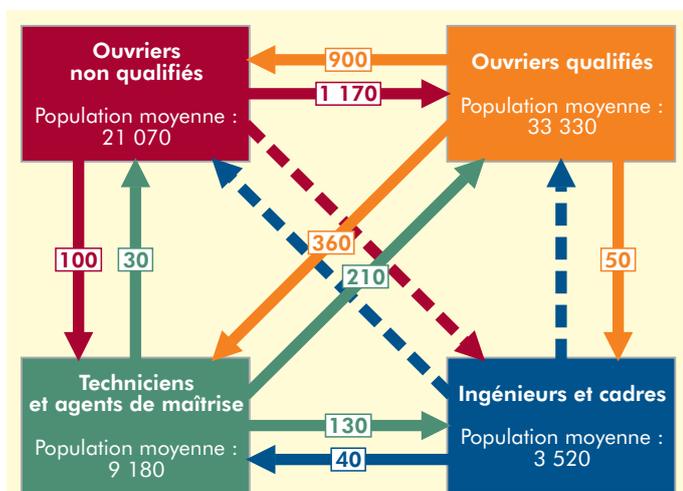
Intensité des sorties et répartition des mobilités selon le domaine professionnel

Domaine professionnel d'origine	Nombre de sorties	Taux de sortie (en %)	Répartition des sorties (en %)				
			Même domaine professionnel	Autre domaine professionnel de l'industrie	Domaine professionnel de la construction	Domaine professionnel de la manutention et du transport	Autre domaine professionnel du tertiaire
C : Électricité, électronique	620	19,6	6	39	13	20	22
D : Travail des métaux, mécanique	3180	12,7	24	32	6	23	15
E : Industries de process	4660	15,9	20	28	7	21	24
F : Textile, bois, cuir, industries graphiques	950	15,6	19	27	13	13	27
H : Cadres et ingénieurs de l'industrie	420	11,7	0	18	3	15	64
Ensemble	9830	14,6	19	29	8	21	23

Source : Insee (DADS 2007 et 2008)

Des mobilités plus souvent ascendantes que descendantes dans l'industrie

Échanges entre catégories socioprofessionnelles au sein des familles professionnelles de l'industrie



Note : les flèches en pointillé représentent des flux inférieurs ou égaux à 20
Source : Insee (DADS 2007 et 2008)

2007 sont devenus techniciens, tandis que 240 techniciens ont quitté leur emploi pour retrouver un emploi d'ouvrier. La mobilité au sein des familles professionnelles de l'industrie offre ainsi des opportunités de carrière malgré le contexte de crise et de contraction de l'emploi, mais elle constitue parfois une solution de repli. Les passages d'ouvriers ou techniciens vers les métiers d'ingénieur et cadres sont rares (inférieurs à 200). Ils ne représentent qu'une très faible part des mobilités des salariés de familles professionnelles de l'industrie. Le haut niveau de qualification de cette famille professionnelle représente logiquement un obstacle pour le recrutement ou la promotion d'autres salariés de l'industrie sur un an.

Métiers de la manutention et du transport : un important débouché pour les salariés mobiles de l'industrie

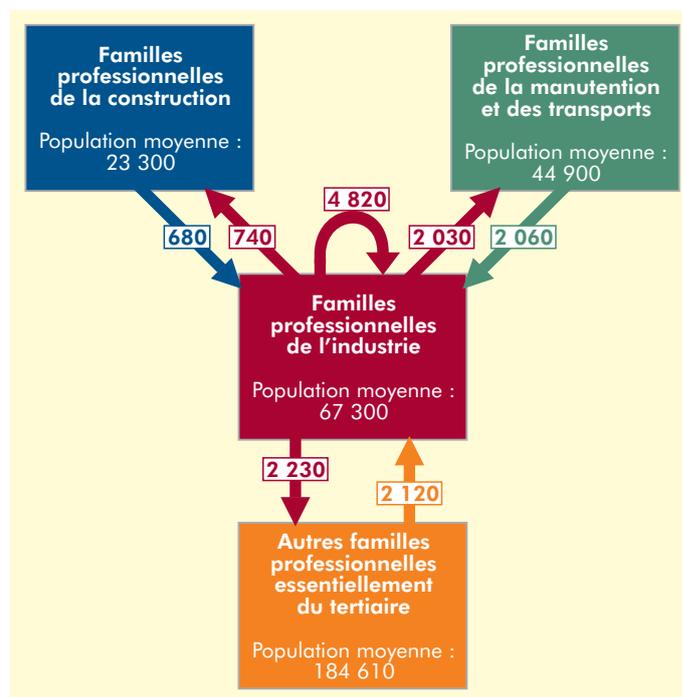
Les flux croisés entre les familles professionnelles de l'industrie et les autres apparaissent équilibrés.

Parmi les 45 000 salariés ayant changé de métier entre 2007 et 2008, 5 000 sont passés d'un métier appartenant à une famille professionnelle de l'industrie à une autre hors de l'industrie. Dans le même temps, 4 860 ont fait le chemin inverse.

Entre les familles professionnelles de l'industrie et celles de la manutention et des transports, les échanges sont les plus intenses, compte-tenu des effectifs salariés totaux de ces familles. Les familles professionnelles de la manutention et des transports représentent 21 % des débouchés des salariés mobiles des familles professionnelles de l'industrie. Elles semblent ainsi requérir des compétences proches et attirent aussi bien des ouvriers qualifiés que non qualifiés. Au total, plus de 40 % des salariés entrant dans une des familles professionnelles de la manutention et des transports proviennent d'une des familles professionnelles de l'industrie.

Les flux des familles professionnelles de l'industrie vers celles du tertiaire sont importants

Flux entre les familles professionnelles de l'industrie et les autres familles professionnelles



Source : Insee (DADS 2007 et 2008)

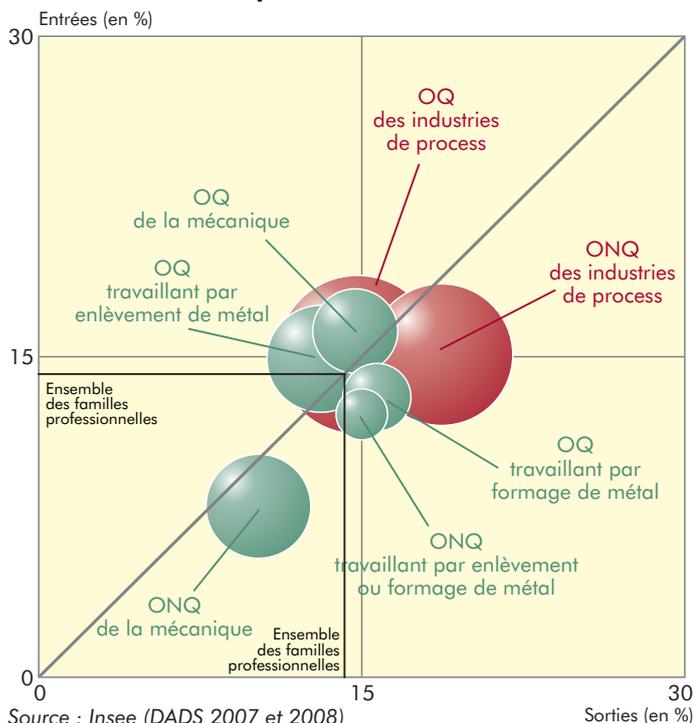
dans l'absolu, mais faibles au regard des effectifs du tertiaire et du nombre élevé d'entrants dans les familles professionnelles du tertiaire (plus de 23 000). Malgré la contraction des effectifs dans le tertiaire entre 2007 et 2008, ce secteur représente plus de la moitié des débouchés sur cette période, mais seulement 23 % des débouchés pour les salariés mobiles de l'industrie. En dehors des ingénieurs et cadres de l'industrie, les passerelles entre les familles professionnelles de l'industrie et du tertiaire semblent ainsi limitées en raison notamment d'une formation professionnelle inadaptée aux métiers de service.

En dépit de la mise en œuvre de la ligne LGV Rhin-Rhône générant un fort besoin de main-d'œuvre sur la période étudiée, moins de 8 % des salariés mobiles des familles professionnelles industrielles se sont orientés vers un métier de la construction.

Les industries de process : un débouché pour les ouvriers de la mécanique et du travail des métaux

Avec 26 000 salariés, le domaine professionnel des ouvriers des industries de process est le plus important de l'industrie. Ce domaine, qui comprend notamment des activités liées aux industries chimiques, agro alimentaires et à la plasturgie (cf. fiche complémentaire), distingue la famille professionnelle des ouvriers non qualifiés et celle des ouvriers qualifiés. Les flux de mobilité dans le domaine des industries de process sont équilibrés. Entre 2007 et 2008, il y a autant de salariés qui sont entrés dans ce domaine que de salariés qui en sont sortis. Les ouvriers non qualifiés sont toutefois plus nombreux à quitter ce domaine professionnel qu'à y entrer. Au sein des industries de process, les mobilités les plus fréquentes se font entre les ouvriers qualifiés et non qualifiés, les promotions étant plus nombreuses que les

Mobilité dans les familles professionnelles d'ouvriers de l'industrie de process et d'ouvriers de la mécanique et du travail des métaux



Note de lecture : les familles professionnelles situées à droite de la diagonale sont celles pour lesquelles les sorties sont plus nombreuses que les entrées. À l'inverse, celles situées à gauche comptent davantage d'entrées que de sorties. Les effectifs moyens des familles professionnelles sont représentés par des cercles de surfaces proportionnelles (de 1 500 à 14 500 salariés).

Dans la famille des ouvriers non qualifiés (ONQ) des industries de process les sorties (18,7 %) sont plus nombreuses que les entrées (15,1 %). Pour la famille des ouvriers qualifiés (OQ) de l'industrie de process, les entrées (15,1 %) sont plus importantes que les sorties (14,8 %).

déclassés. Hors du domaine professionnel, les familles du transport et de la manutention représentent le premier débouché pour les ouvriers des industries de process. Les familles du tertiaire accueillent, quant à elles, 20 % des ouvriers de process qui ont changé de métier.

Avec 21 100 salariés, le domaine professionnel des ouvriers de la mécanique et du travail des métaux est le deuxième domaine le plus important de l'industrie. Ce domaine comprend cinq familles professionnelles se distinguant

selon le niveau de qualification (ouvriers qualifiés ou non) et l'activité spécifique du métier (mécanique, formage ou enlèvement du métal). Les flux de mobilité dans ce domaine sont également équilibrés. Sur les 2 800 mobilités professionnelles, un quart ont lieu au sein de ce domaine professionnel. Les flux croisés entre les familles d'ouvriers qualifiés et non qualifiés sont plus modestes que pour les industries de process, mais relativement équilibrés.

Hors de leur domaine professionnel, les ouvriers de la mécanique

et du travail des métaux se sont orientés principalement vers les métiers d'ouvriers des industries de process, en particulier les métiers d'ouvriers qualifiés et vers les métiers de la maintenance de la manutention et des transports.

Ces orientations peuvent s'expliquer en partie par une relative proximité des tâches et des compétences mobilisées. ■

Stéphane ADROVER (Insee)
Marc BILLION (Efigip)

Définitions et méthodes

- La **mobilité professionnelle** désigne les mouvements affectant la population active et se traduit par le changement d'emploi, d'entreprise ou de catégorie socioprofessionnelle. Dans cette étude, la mobilité professionnelle désigne les salariés qui ont changé de famille professionnelle au cours de la période étudiée. Chaque famille professionnelle regroupe des métiers qui présentent des domaines de compétences proches. La mobilité professionnelle correspond ici à une approche compétence et non à une approche statutaire ou organisationnelle. La classification retenue est celle de la nomenclature des familles professionnelles en 87 postes de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Un domaine professionnel regroupe plusieurs familles professionnelles.
- Un **métier** est relatif à l'exercice par une personne d'une activité dans un domaine professionnel, en vue d'une rémunération. En gestion des ressources humaines, la notion de métier peut être résumée comme l'ensemble des savoir-faire (ou capacités techniques) acquis, par l'apprentissage ou l'expérience, par l'individu. Les métiers demandent des durées de formation et d'apprentissage, ainsi que des niveaux de qualification variés.
- La **population moyenne** d'une famille professionnelle est la moyenne du nombre de salariés en emploi dans la famille professionnelle entre octobre 2007 et octobre 2008.
- Le **taux de sortie** est le rapport entre le nombre de salariés d'une famille professionnelle en 2007 qui exercent en 2008 dans une autre famille professionnelle, et la population moyenne de la famille professionnelle de départ.
- Le **taux d'entrée** est le rapport entre le nombre de salariés d'une famille professionnelle en 2008 qui exerçaient en 2007 dans une autre famille professionnelle, et la population moyenne de la famille professionnelle d'arrivée.

L'étude porte sur les salariés en emploi en octobre 2007 et en octobre 2008. La source utilisée est le fichier des déclarations annuelles de données sociales (DADS), couvrant l'emploi salarié des secteurs privé et semi-public, sur la base du lieu de résidence. Les données collectées doivent être interprétées avec prudence, compte tenu du caractère particulier de la période étudiée qui correspond au démarrage d'une crise économique et financière de grande ampleur.

Pour en savoir plus

- « Les mobilités professionnelles », Efigip, Dossier thématique, octobre 2011
- Ast D., « Portraits statistiques des métiers 1982-2011 », Dares, Synthèse Stat n° 2, décembre 2012
- « Le recul de l'emploi industriel en France de 1980 à 2007 : quelle réalité ? », direction générale du Trésor, Trésor-Éco n° 77, septembre 2010

(1) Selon l'enquête mobilités professionnelles de 2009 pilotée par le Conseil d'orientation pour l'emploi réalisée auprès de 800 salariés : en France, 61 % des salariés du privé âgés de 30 à 60 ans ont été en situation de mobilité professionnelle au cours de ces 5 dernières années, la moitié d'entre eux a demandé cette mobilité.

(2) C'est-à-dire à âge, sexe, conditions d'emploi (taille de l'entreprise, temps de travail, contrat de travail...) identiques.