

LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE EN HAUTE-NORMANDIE

Un salarié sur cinq change de métier dans l'année

La mobilité professionnelle fait partie de la carrière d'un salarié. Elle permet aux salariés de changer de métier ou de fonction, le plus souvent au sein d'une même entreprise. Elle est parfois accompagnée d'une mobilité géographique et dans un cas sur trois d'une promotion.

Face à l'évolution du tissu économique, les salariés doivent adapter leurs parcours professionnels. La mobilité est donc contrainte par l'offre d'emplois mais aussi par la situation personnelle du salarié. Suivant la catégorie sociale ou le secteur d'activité, les comportements diffèrent. Les employés sont particulièrement stables en Haute-Normandie. Les ouvriers non qualifiés sont eux plus mobiles et bénéficient plus souvent d'une mobilité ascendante. Les jeunes cadres changent plus souvent de métier au gré des opportunités, les cadres confirmés restant dans leur domaine professionnel ou alors se dirigent vers des métiers proches.

Sur une année⁽¹⁾, en Haute-Normandie, 20 % des salariés⁽²⁾ sont concernés par une mobilité professionnelle, c'est-à-dire un changement de métier. Ce taux est comparable au niveau national. Les changements affectent autant les femmes que les hommes. Les jeunes haut-normands changent plus fréquemment de métier : 27 % des moins de 30 ans contre 16 % des plus de 30 ans. Ce dispositif de suivi des salariés ne permet certes pas de distinguer les mobilités choisies des mobilités contraintes ou encore des mobilités pour raisons familiales. Mais il permet de mesurer que sur une année les évolutions de carrière sont fréquentes. Les mutations économiques étant rapides, les salariés doivent s'adapter.

Parmi les salariés mobiles, 33 % ont connu une

mobilité ascendante et 22 % une mobilité descendante. Ces changements de métier se réalisent le plus souvent au sein de la même entreprise (6 fois sur 10), presque toujours dans le même établissement (9 fois sur 10).

4 % de ces mobilités s'accompagnent d'une mobilité géographique en dehors de la région. Sont concernés principalement les cadres, les ingénieurs (industrie, BTP, informatique), les personnels d'études et de recherche. Les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes à changer de région. Les jeunes quittent plus facilement leur région : ces salariés de moins de 30 ans représentent la moitié des départs, alors qu'ils constituent un cinquième de la population étudiée.



(1) L'étude porte en fait sur la période allant d'octobre 2005 à octobre 2006, période de conjoncture économique "moyenne".
(2) Parmi les 351 300 salariés présents en octobre 2005 et en octobre 2006, 69 200 ont connu une mobilité professionnelle.

Des familles professionnelles plus stables

Parmi les métiers les plus stables (taux de stabilité supérieur à 85 %), on trouve des métiers dont les compétences sont difficilement transférables en dehors de leur famille professionnelle, comme les coiffeurs esthéticiens, les conducteurs de véhicule, les agents d'exploitation des transports ou les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal. Parmi les plus stables, on trouve des métiers pour lesquels les promotions nécessitent une formation ou une qualification supérieure : employés et techniciens de la banque ou des assurances, caissiers, employés de libre-service.

Plusieurs familles professionnelles apparaissent plus stables en Haute-Normandie que dans le reste du pays. Les ouvriers des industries graphiques en font partie ; leur présence est plus importante qu'au niveau national et la région semble mieux retenir cette main d'œuvre qualifiée.

Plus de mobilité dans les métiers non qualifiés de l'industrie

En Haute-Normandie, les familles professionnelles particulièrement mobiles (taux de stabilité inférieur à 80 %) sont au nombre de 26 sur les 59 étudiées. La France en compte 31.

Il s'agit principalement des métiers non qualifiés de l'industrie (process, manutention, ameublement et bois...). La mobilité ascendante y est plus importante, souvent vers des postes d'ouvriers qualifiés dans le même domaine professionnel. En Haute-Normandie, la mobilité des ouvriers non qualifiés du bois et de l'ameublement est plus importante qu'au niveau national.

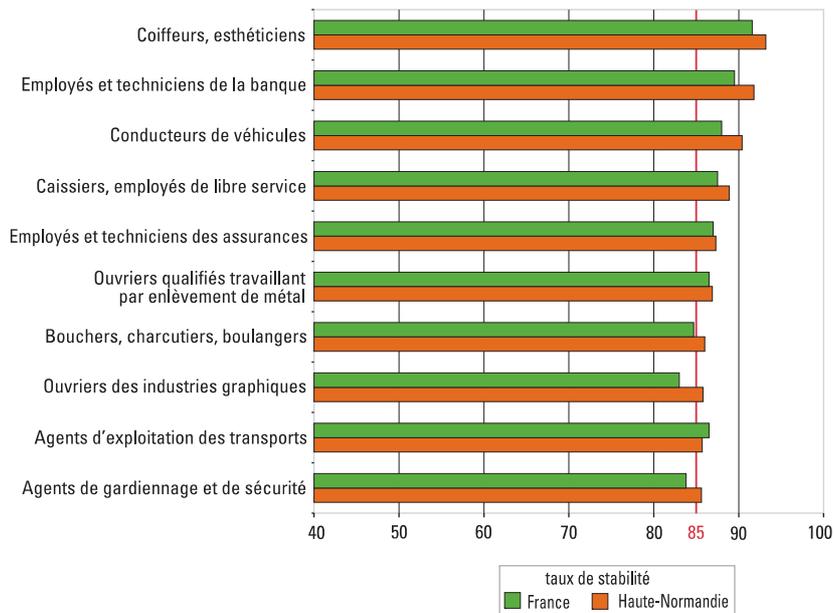
Pour d'autres métiers à forte mobilité, le changement s'effectue vers des métiers connexes. Par exemple, les professionnels de la communication et de l'information se dirigent vers les métiers de l'action sociale, culturelle et sportive ou bien encore les cadres d'hôtels, cafés, restaurants se tournent vers d'autres métiers de l'hôtellerie et de la restauration.

Enfin, d'autres familles mobiles offrent plutôt des parcours diversifiés. C'est le cas des cadres administratifs, comptables et financiers, des employés des services divers.

La mobilité des ouvriers dépend de leur niveau de qualification

Le taux de mobilité des ouvriers haut-normands non qualifiés est plus élevé que celui de l'ensemble des salariés (respectivement 26 % et 20 %). Les ouvriers qualifiés sont, eux, plus stables. En effet, seulement 17 % d'entre eux ont connu une mobilité professionnelle (15 % au niveau national).

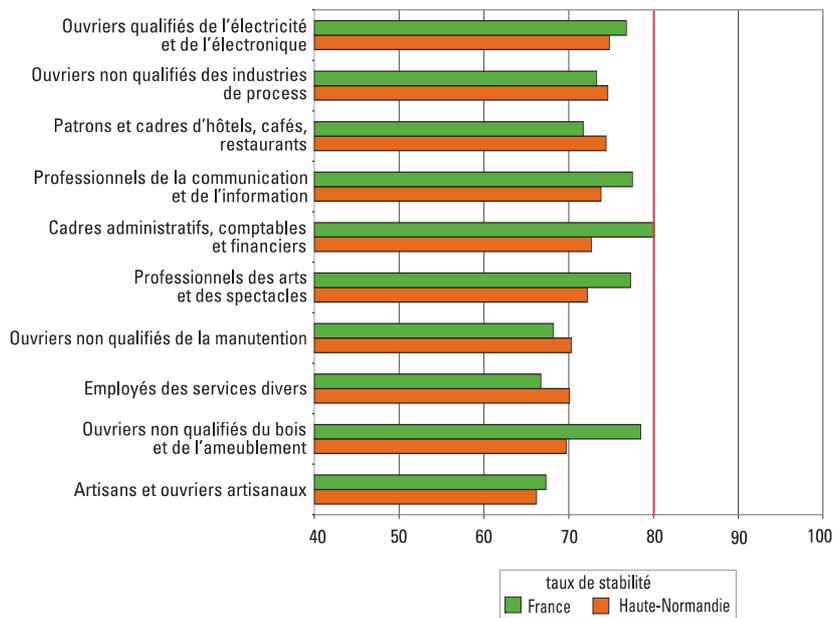
Les dix métiers les plus stables en Haute-Normandie



Source : Insee - DADS 2005-2006

Unité : %

Les dix métiers les plus mobiles en Haute-Normandie



Source : Insee - DADS 2005-2006

Unité : %

La différence est donc marquée par le niveau de qualification mais aussi par le secteur d'activité : le taux de mobilité des ouvriers non qualifiés des industries de process atteint 25 %, celui des ouvriers qualifiés de ce même secteur est seulement de 14 %.

La mobilité des ouvriers non qualifiés se traduit, pour plus de la moitié d'entre eux, par une mobilité ascendante et pour un quart d'entre eux, ce changement s'effectue dans le même domaine professionnel. La tendance est la même qu'au niveau national.

Pour les ouvriers qualifiés, la mobilité ascendante est plus rare : seulement 21 % des mobilités. Toutefois, selon les secteurs d'activité, la mobilité ascendante des ouvriers qualifiés varie de 11 % dans le gros œuvre du bâtiment à 49 % pour les industries graphiques. Enfin, les hommes ouvriers qualifiés bénéficient plus souvent de promotions que les femmes.

Les employés haut-normands particulièrement stables

Les employés, avec un taux de mobilité à 15 % (18 % au niveau national), constituent la catégorie sociale la plus stable. Si la mobilité est plus rare, elle est ascendante dans plus de la moitié des cas. Cette proportion est, comme pour les ouvriers qualifiés, plus élevée pour les hommes que pour les femmes.

Les professions intermédiaires sont plus stables en Haute-Normandie qu'au niveau national (19 % contre 22 %). Autrement dit, les hommes de 30 ans ou plus sont stables et plus particulièrement les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et des industries mécaniques. Cependant, les jeunes et les femmes appartenant à cette catégorie affichent des taux de mobilité supérieurs.

La mobilité des cadres est plus élevée que celle de l'ensemble des salariés (taux de mobilité de 23 %), elle concerne surtout les jeunes de moins de 30 ans. Par définition, les cadres ne connaissent pas de mobilité ascendante dans le sens d'un changement de catégorie sociale. D'une façon générale, les cadres rencontrent davantage d'opportunités d'embauches avec un niveau équivalent de responsabilités. Par exemple, 19 % des mobilités des cadres techniques de l'industrie se font vers la famille professionnelle des cadres administratifs, comptables et financiers. Les femmes cadres connaissent plus souvent une mobilité descendante que leurs homologues masculins.

Le transfert de compétences semble favoriser la mobilité professionnelle

Quand le métier d'origine permet d'accéder à un ensemble de métiers "connexes", c'est-à-dire proche du métier exercé précédemment, on parle de transfert de compétences. Par exemple, un ouvrier de l'ameublement qui devient menuisier du bâtiment exerce un métier connexe. Le transfert des compétences est davantage favorisé dans certaines familles professionnelles, c'est le cas pour les métiers du bâtiment et des travaux publics où les mobilités internes sont plutôt intenses. Ce secteur où les hommes sont très majoritaires offre, principalement aux jeunes salariés, des possibilités d'accéder à des postes de techniciens ou d'agent de maîtrise.

Dans l'industrie, les mobilités sont importantes entre différentes familles ouvrières : ouvriers des industries de process, des industries graphiques, du textile et du cuir et des ouvriers de la manutention. Par contre, les ouvriers des biens d'équipement (mécanique et travail des métaux, électricité et électronique, maintenance) ont des échanges moins nombreux et moins marqués.

DÉFINITIONS

Familles professionnelles : au milieu des années 1980, les familles professionnelles FAP-1993 ont été élaborées dans le but de réunir à travers un même filtre les statistiques sur l'emploi " codé en PCS " et sur la demande et l'offre d'emploi " codées en ROME ".

En 2003, la refonte des PCS par l'Insee a entraîné la construction de la famille professionnelle FAP-2003. La FAP-2003 résulte d'une refonte de l'ancienne nomenclature (FAP-1993) suite à celle de la PCS par l'Insee en 2003.

La nouvelle nomenclature des familles professionnelles FAP-2003 reste proche de la précédente. Ainsi les 22 domaines professionnels sont maintenus, même si leurs contours ne sont pas exactement les mêmes. La FAP-2003 comporte 86 familles professionnelles regroupées (au lieu de 84) et 237 Familles Professionnelles détaillées (au lieu de 224).

Remarque :

Depuis 2004, le recensement permet de mieux prendre en compte les actifs ayant un emploi, même occasionnel ou de courte durée, et qui sont par ailleurs étudiants, retraités ou chômeurs. Une part de l'évolution de l'emploi, depuis 1999, peut être liée à ce changement.

Il existe également des flux significatifs des métiers de la communication, information, arts et spectacles vers ceux de l'action sociale, culturelle et sportive.

La mobilité des femmes s'accompagne plus souvent d'une mobilité ascendante que celle des hommes (respectivement 36 % et 27,5 %). Mais les femmes exercent des métiers où la mobilité ascendante est plus fréquente (employées) et elles sont moins nombreuses là où elle est plus rare (ouvriers qualifiés et cadres).

Quatre grands types de parcours professionnels

Les métiers s'insèrent dans quatre grands types de parcours professionnels :

- Les métiers à faible mobilité s'insèrent dans des parcours centrés sur un seul métier qui nécessite des compétences peu transférables : dans la région, 10 familles remplissent ces critères, notamment les coiffeurs-esthéticiens.

- Certains métiers, plutôt occupés par des jeunes, sont des métiers "insertion-tremplin" qui permettent d'entrer dans la vie active avant de postuler sur des postes plus qualifiés. Les ouvriers non qualifiés ou les employés de l'hôtellerie et de la restauration sont ainsi nombreux à changer de famille professionnelle en bénéficiant d'une promotion. Dans cette catégorie, les salariés sont plus souvent en situation précaire avec des contrats à durée déterminée ou d'intérim.

- Un troisième groupe comprend les familles professionnelles dont la mobilité résulte d'un transfert de compétences. En Haute-Normandie, c'est notamment le cas des cadres et des salariés du secteur du bâtiment.

- Enfin, la quatrième catégorie comprend tous les métiers à parcours dispersés. Les salariés changent de famille professionnelle sans qu'il existe un lien entre l'ancienne et la nouvelle famille. Par exemple, 13 % des agents de gardiennage et de sécurité mobiles optent pour un poste de secrétaire-employé administratif d'entreprise, 6 % pour celui de conducteur de véhicule et 6 % pour un poste d'ouvrier non qualifié des industries de process.

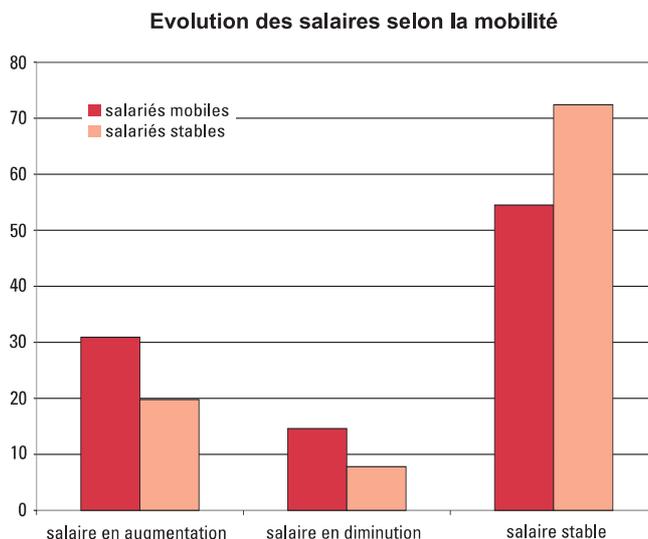
Une mobilité sur trois s'accompagne d'une augmentation de salaire importante

Près de la moitié des salariés mobiles enregistre une variation de rémunération supérieure à 10 % : 31 % à la hausse et 15 % à la baisse. Parmi les salariés stables, la proportion de hausse de rémunération (supérieure à 10 %) est de 20 %, celle de la baisse (supérieure à 10 %) est de 8 %.

Certains secteurs d'activité sont propices aux augmentations. C'est le cas notamment du secteur du bâtiment et des travaux publics avec 36 % des entrants qui constatent une hausse de leur rémunération. Toutefois, l'année 2006 a été une année dynamique pour ce secteur, ce qui peut expliquer en partie ce phénomène.

Les cadres entrants, quel que soit le secteur d'activité, bénéficient, pour 41 % d'entre eux, d'une augmentation de salaire.

Les diminutions de rémunération sont plus fréquentes pour les entrées sur des postes d'employés (20 %), notam-



Source : Insee - DADS 2005-2006

Unité : %

ment d'agents de gardiennage (23 %), d'employés et techniciens des assurances (22 %) et d'employés et d'agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration.

A l'opposé, les sorties de postes d'employés offrent plus souvent des augmentations de salaires. C'est le cas notamment pour les agents de gardiennage (41 %), les employés et techniciens de la banque (41 %), les vendeurs (38 %).

MÉTHODOLOGIE

Le champ de l'étude est celui des DADS (déclarations annuelles de données sociales) constitué par les salariés travaillant en Haute-Normandie en octobre 2005 et octobre 2006, quelle que soit la situation professionnelle connue entre ces 2 dates (chômage, inactivité, etc). Sont exclus du champ les salariés de l'agriculture, des services domestiques, les agents de l'État ainsi que les stagiaires et les non-salariés.

La nomenclature utilisée est la nomenclature des familles professionnelles de 2003 agrégée en 86 postes qui correspond au 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 codifier les emplois recherchés par les chômeurs et les offres déposées par les entreprises. Certaines familles n'ont pas été étudiées pour cause de données trop imprécises. Les termes de famille professionnelle et de métier ont la même signification.

Est appelé mobilité professionnelle, tout changement de famille professionnelle (ou de métier) par un salarié entre octobre 2005 et octobre 2006.

L'année 2006 est une année où la croissance économique de la France a été moyenne.

La mobilité est ascendante quand elle s'accompagne d'un changement de catégorie sociale et de qualification marquant une progression. Par exemple, être ouvrier non qualifié et devenir ouvrier qualifié est une mobilité ascendante. 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.

Le taux de mobilité est le rapport entre le nombre de salariés mobiles et l'effectif total concerné. L'effectif total utilisé est l'effectif moyen des deux dates du champ concerné.

Le taux de stabilité est le rapport entre le nombre de salariés stables et l'effectif total concerné.

La rémunération est en augmentation si la variation du salaire horaire entre 2005 et 2006 est supérieure à 10 %. Elle est en diminution dans le cas contraire (< -10 %).

LES VARIATIONS DES MÉTIERS ENTRE 1999 ET 2006

Entre 1999 et 2006, l'économie régionale crée près de 50 000 emplois. Le développement du tertiaire se poursuit et est le principal moteur de la création d'emploi. Après une décennie 90 très morose, le redressement de l'emploi dans la construction est notable. Dans ce secteur, il profite tout aussi bien aux métiers les moins qualifiés qu'aux métiers de l'encadrement. En effet, la part des ouvriers non qualifiés passe de 17 % à 23 % et celle des cadres de 3,5 % à 5 %. En contrepartie, les ouvriers qualifiés sont moins nombreux, leur part diminue de 47 % à 38 % de l'emploi du secteur. Enfin, la proportion de jeunes est particulièrement élevée, surtout dans les postes d'ouvriers non qualifiés où elle dépasse les 40 %. L'industrie, quant à elle, continue de perdre régulièrement des emplois. Électricité et électronique, mécanique et travail des métaux, textile sont les secteurs les plus touchés. Ce fort recul de l'emploi dans ces secteurs touche avant tout les ouvriers et plus encore les ouvriers qualifiés. Par contre, les postes de cadres techniques et ingénieurs dans l'industrie connaissent une hausse marquée en lien avec l'évolution des processus industriels qui demandent moins de main d'œuvre mais plus d'automatisation. Pour les techniciens et agents de maîtrise de l'industrie, leur nombre global diminue légèrement mais avec des grosses différences suivant les secteurs : recul marqué dans les industries de process et industries des matériaux souples, hausse dans l'électricité et l'électronique, la maintenance et l'organisation.

	Emploi 2006	Part des		Part dans l'emploi	
		moins de 30 ans	50 ans et plus	en 1999	en 2006
Haute-Normandie - hausse de l'emploi d'au moins 20 % entre 1999 et 2006					
Aides à domicile et aides ménagères, assistants maternels	25 499	9,8	32,5	2,8	3,6
Vendeurs	22 708	40,6	13,9	2,3	3,2
Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	14 231	21,3	23,4	1,6	2,0
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	13 272	20,4	21,1	1,3	1,9
Aides-soignants	13 068	20,2	17,6	1,5	1,8
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie B)	10 880	10,1	28,3	1,4	1,5
Cadres administratifs, comptables et financiers	9 509	8,8	30,6	1,0	1,3
Armée, police, pompiers	8 742	35,4	9,6	1,1	1,2
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	8 571	14,7	24,3	0,6	1,2
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction	8 552	40,8	14,0	0,9	1,2
Professions para-médicales	7 973	27,8	22,2	0,9	1,1
Cuisiniers	7 853	34,5	15,1	0,7	1,1
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	7 783	19,6	23,7	0,9	1,1
Employés et techniciens des assurances	7 609	17,8	25,3	0,9	1,1
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	7 113	45,8	12,2	0,7	1,0
Personnels d'études et de recherche	5 865	18,6	25,6	0,7	0,8
Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	5 858	28,1	14,0	0,7	0,8
Formateurs	4 140	18,9	24,6	0,5	0,6
Professionnels des arts et des spectacles	4 069	18,8	21,8	0,4	0,6
Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	3 521	22,3	20,2	0,4	0,5
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	3 394	33,5	17,6	0,4	0,5
Cadres du bâtiment et des travaux publics	2 346	16,0	28,6	0,2	0,3
Ingénieurs de l'informatique	2 289	17,0	16,4	0,3	0,3
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	1 831	11,3	26,8	0,2	0,3
Professionnels de la communication et de l'information	1 728	19,6	25,5	0,2	0,2
Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	1 400	11,5	34,2	0,2	0,2
Haute-Normandie - baisse de l'emploi d'au moins 10 % entre 1999 et 2006					
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	14 471	15,5	36,3	2,5	2,0
Ouvriers qualifiés de la maintenance	10 793	19,0	24,1	1,9	1,5
Techniciens, agents de maîtrise des industries de process	9 894	17,6	22,0	1,7	1,4
Employés de maison	6 445	5,5	44,2	1,2	0,9
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	5 699	17,0	26,1	1,4	0,8
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	5 337	20,4	19,0	1,0	0,7
Employés et techniciens de la banque	4 902	24,9	31,1	0,9	0,7
Ouvriers qualifiés de la mécanique	4 880	17,5	30,8	1,2	0,7
Techniciens de l'informatique	3 457	28,2	14,2	0,6	0,5
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	3 072	29,1	25,2	0,6	0,4
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	2 771	17,3	27,3	0,7	0,4
Marins, pêcheurs	1 635	21,9	20,9	0,3	0,2
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	1 471	14,3	24,4	0,4	0,2
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	1 362	11,5	37,7	0,3	0,2
Employés et opérateurs de l'informatique	811	29,0	18,7	0,2	0,1
Techniciens, agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	801	13,4	33,1	0,2	0,1
Total	712 589	22,0	22,9	100,0	100,0

Source : Insee, recensements de la population 1999 et 2006

Unités : nombre, %

ZOOM SUR LES ZONES D'EMPLOI DU PAYS DE BRAY, DE LA VALLÉE DE LA BRESLE ET DE DIEPPE

Globalement, la mobilité professionnelle dans ces zones d'emploi est inférieure à la moyenne régionale, avec un taux de 15 % pour la zone d'emploi du Pays de Bray à 18 % pour la zone d'emploi de Dieppe. Dans la zone d'emploi de la Vallée de la Bresle, le taux de mobilité atteint 16 %.

Une autre caractéristique de ces zones d'emploi est la différence de mobilité entre les femmes et les hommes. L'observation de ces taux montre que les femmes sont plus stables que les hommes, soit un taux de mobilité inférieur de 2 points à celui des hommes. C'est dans la zone d'emploi du Pays de Bray que la différence est plus marquée : - 3 points. Si la part de la mobilité ascendante est de niveau équivalent au niveau régional, la part de la mobilité descendante est un peu plus fréquente. Par exemple, pour la zone d'emploi de la Vallée de la Bresle, un quart des entrées dans une nouvelle famille professionnelle s'accompagne d'une mobilité descendante, soit 3 points de plus que la moyenne régionale.

Le changement d'orientation professionnelle des salariés de la zone d'emploi du Pays de Bray s'associe plus souvent à un départ de la zone d'emploi que celles des salariés des autres zones d'emploi observées. En effet, seulement 88 % des salariés mobiles restent dans la zone d'emploi, soit 5 points de moins que pour les salariés de la zone d'emploi de Dieppe.

Le domaine professionnel regroupant le plus de salariés est celui des industries de process (industrie du verre, IAA...), et ce quelle que soit la zone d'emploi. Cependant, si pour les zones du Pays de Bray et de la Vallée de la Bresle, la prédominance est nette, la situation diffère pour la zone de Dieppe. En terme de salariés, ce domaine est bien le premier employeur mais suivi de près par le domaine professionnel de la gestion de l'administration d'entreprise et du commerce.

Le comportement des salariés au sein des industries de process se distingue selon la zone d'emploi. Le taux de mobilité observé dans la zone d'emploi du Pays de Bray est deux fois moins élevé que le niveau régional (respectivement 10 % et 20 %). Celui de la zone d'emploi de la Vallée de la Bresle est inférieur de 4 points à la moyenne régionale. Quant à la zone d'emploi de Dieppe, le taux de mobilité est comparable au niveau régional.

Les caractéristiques des familles professionnelles se retrouvent au sein de ce domaine. En effet, les ouvriers non qualifiés sont moins stables que les ouvriers qualifiés et les techniciens-agents de maîtrise. Par exemple, les ouvriers non qualifiés du Pays de Bray ont un taux de mobilité de 14 %, soit deux fois supérieur à celui des ouvriers qualifiés.

La mobilité ascendante est plus accentuée dans ces trois zones qu'au niveau régional. En effet, 37 % des salariés mobiles de ce domaine professionnel de la zone du Pays de Bray connaissent une mobilité ascendante contre seulement 28 % au niveau régional. La part de mobilité ascendante observée dans les zones d'emploi de Dieppe et de la Vallée de la Bresle est inférieure à celle du Pays de Bray, cependant supérieure à la moyenne régionale, soit 34 % et 32 %.

UNE ÉTUDE RÉALISÉE EN PARTENARIAT

L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Aract) de Haute-Normandie s'est vu confiée par l'État et les partenaires sociaux réunis au sein d'un comité de pilotage, la gestion du projet et l'ingénierie d'action de la convention «mobilité-sécurité». A ce titre, elle cherche à mieux connaître les parcours professionnels des actifs haut-normands.

L'Aract, par délégation de la Direccte de Haute-Normandie, et l'Insee ont donc réalisé en commun cette étude sur les mobilités professionnelles des salariés en Haute-Normandie.

POUR EN SAVOIR PLUS

- ▣ *La mobilité professionnelle en Basse-Normandie : un salarié sur cinq a changé de métier en 2006 / Insee Basse-Normandie ; Isabelle Bigot. - In : Cent pour cent Basse-Normandie. - N° 203 (2010, juin)*
- ▣ *Aire urbaine de Poitiers : concentration des emplois et mobilité professionnelle accrue / Insee, Poitou-Charentes ; Cédric Lacour. - In : Décimal. - N° 298 (2009, déc.)*
- ▣ *Les mobilités professionnelles dans un espace transfrontalier : la Lorraine dans la Grande région / Insee, Lorraine. - In : Economie Lorraine. - N° 196-197 (2009, déc.)*
- ▣ *En Rhône-Alpes, un salarié sur cinq a changé de métier en 2006 / Insee Rhône Alpes ; Michel Bonnet, Boris François. - In : La Lettre. - N° 114 (2009, juin)*
- ▣ *La mobilité professionnelle, vecteur d'ascension sociale pour les jeunes et les ouvriers / Insee, Direction régionale d'Ile-de-France ; OREF d'Ile-de-France ; Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France ; Aurélie Ferrer et Jean-Philippe Martin. - à la page . - N° 304 (2008, sept.)*

Insee Haute-Normandie

8 quai de la Bourse
76037 Rouen cedex 1

Téléphone : 02 35 52 49 11

Télécopie : 02 35 15 06 32

Internet : www.insee.fr

Accueil téléphonique : 09 72 72 4000
du lundi au vendredi, 9h à 17h

Diraccte de Haute-Normandie

Directeur régional : Philippe DINGEON

14 avenue Aristide Briand

76108 Rouen cedex

Téléphone : 02 32 76 16 20

Télécopie : 02 32 76 16 79

Aract de Haute-Normandie

Directeur : Jean-Paul PREVIDENTE

108 avenue de Bretagne

Immeuble "Le Rollon"

76100 Rouen

Téléphone : 02 32 81 56 40

Insee Haute-Normandie

Directeur de la publication : Alain MALMARTEL

Rédactrice en chef : Dominique CHANET

Auteurs : Damien BARTHELEMY, Christiane MILLET

Mise en page : Françoise LEROND

© INSEE 2010

ISSN : 0762-2538

Dépôt légal : décembre 2010

Code Sage : AVAL9968

Imprimerie IROPA
76100 Rouen