



Au cours d'une année, près d'un salarié aquitain sur cinq change de famille professionnelle

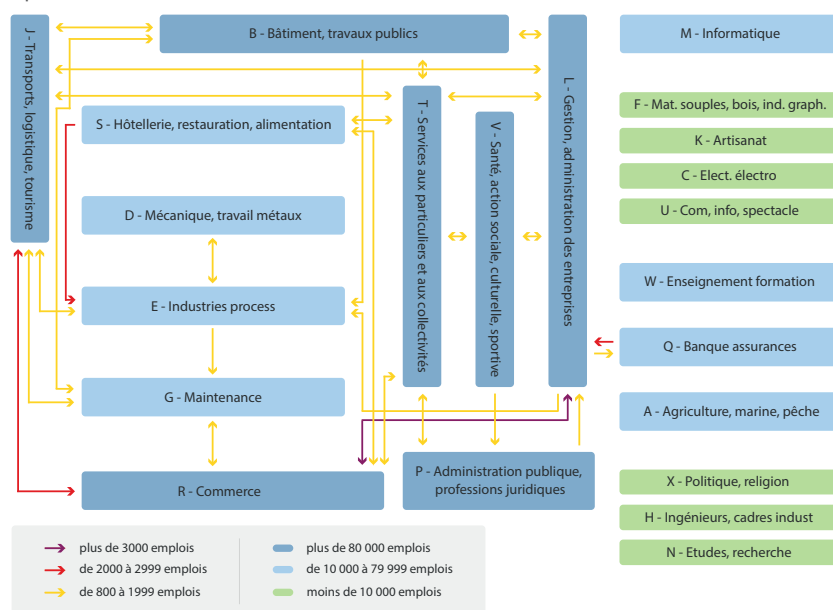
En Aquitaine, entre octobre 2011 et octobre 2012, 17,5 % des salariés ont changé de famille professionnelle. La gestion et l'administration d'entreprises et le commerce sont les deux domaines dans lesquels ces mobilités professionnelles sont les plus nombreuses. Celui des services aux particuliers et aux collectivités est le plus gros employeur. Il abrite, notamment, trois familles professionnelles, à compétences proches, aux échanges nombreux. Dans celui du bâtiment et des travaux publics, les mouvements internes, nombreux, résultent souvent d'une augmentation du niveau de qualification. Chez les jeunes, la mobilité est plus fréquente, souvent ascendante et s'accompagne, la plupart du temps, d'un changement d'entreprise. Les mobilités ascendantes concernent plus les hommes que les femmes.

Didier Boucher, Brigitte Saragosa, Christian Tchiveindhais, Insee

En octobre 2012, l'Aquitaine compte 1,3 million de salariés. La présente étude porte sur les salariés aquitains qui occupaient déjà un emploi salarié un an auparavant, soit près de 1,1 million de personnes. Les emplois occupés sont classés en 87 familles professionnelles (fap), elles-mêmes regroupées dans 22 domaines professionnels (*définitions*). Pour les personnes occupant un emploi, la mobilité professionnelle peut recouvrir plusieurs types de changement : d'entreprise, de métier, de poste ou encore de niveau de qualification. Ces mobilités dépendent de la situation professionnelle initiale (niveau de qualification, spécialité professionnelle exercée, taille d'entreprise...) et des attributs sociodémographiques des personnes (genre, âge, niveau de diplôme, situation familiale...). Différentes raisons peuvent motiver une mobilité professionnelle : occuper un poste plus conforme à sa formation, obtenir une quotité de travail plus importante, accéder à un poste mieux rémunéré, rechercher de meilleures conditions de travail, un meilleur épanouissement...

1 Services aux particuliers et aux collectivités, des échanges avec sept autres domaines professionnels

Nombre de mobilités professionnelles par domaine professionnel entre 2011 et 2012 en Aquitaine



Lecture : plus de 3 000 salariés (3 500) exerçant dans le domaine du « commerce » ont effectué une mobilité professionnelle vers le domaine de la « gestion, administration des entreprises », et plus de 3 000 (4 000) en ont réalisé une dans le sens inverse. Note : ne sont pris en compte sur ce diagramme que les mouvements de 800 salariés ou plus entre domaines.

Sources : Insee, DADS 2011 et 2012

Entre octobre 2011 et octobre 2012, en Aquitaine, 17,5 % des salariés ont changé de famille professionnelle (185 700 salariés) ; ce taux est similaire à celui des régions limitrophes et de la France de province (France métropolitaine hors Île-de-France).

Administration d'entreprises et commerce : deux domaines aux fortes mobilités

En Aquitaine, les domaines employant le plus de salariés sont les services aux particuliers et aux collectivités (12 % des emplois), la gestion et l'administration des entreprises (11 %), le bâtiment et les travaux publics (BTP), le commerce et l'administration publique, professions juridiques (10 % chacun) (*figure 1*).

Le domaine « Gestion, administration des entreprises » (120 000 salariés) enregistre sur la période 18 000 entrées et 16 000 sorties. C'est avec le domaine du « Commerce » que les échanges sont les plus importants. Plus de 3 500 salariés quittent la

« Gestion, administration des entreprises » pour le « Commerce » et 4 000 salariés font le chemin inverse. Près de 2 100 salariés du domaine « Banque et assurances », soit 8 % de ses salariés, ont rejoint le domaine « Gestion, administration des entreprises ». Les entrées dans ce domaine sont souvent accompagnées d'une élévation de la qualification et d'une augmentation de salaire. Le domaine « Ingénieurs et cadres de l'industrie » affiche un taux de sortants (25 %) de 6 points supérieur à celui de la France de province. Les deux tiers de ces changements se réalisent au sein d'une même entreprise. Dans de grandes entreprises de fabrication de matériel de transport telles que Snecma, Dassault, Turboméca et Airbus, de nombreux ingénieurs et cadres de la fabrication et du travail des métaux deviennent ingénieurs et cadres d'étude et de recherche. Certains domaines employant peu de salariés ont néanmoins des taux de mobilité importants vers de nombreux autres domaines. Ainsi, le domaine « Électricité, électronique » présente le taux de mobilité le plus

élevé d'Aquitaine (29 %), et également un taux d'entrants supérieur de 7 points à celui constaté en France de province (38 % contre 31 %). Ces derniers restent néanmoins dans le même secteur d'activité, notamment celui de la construction.

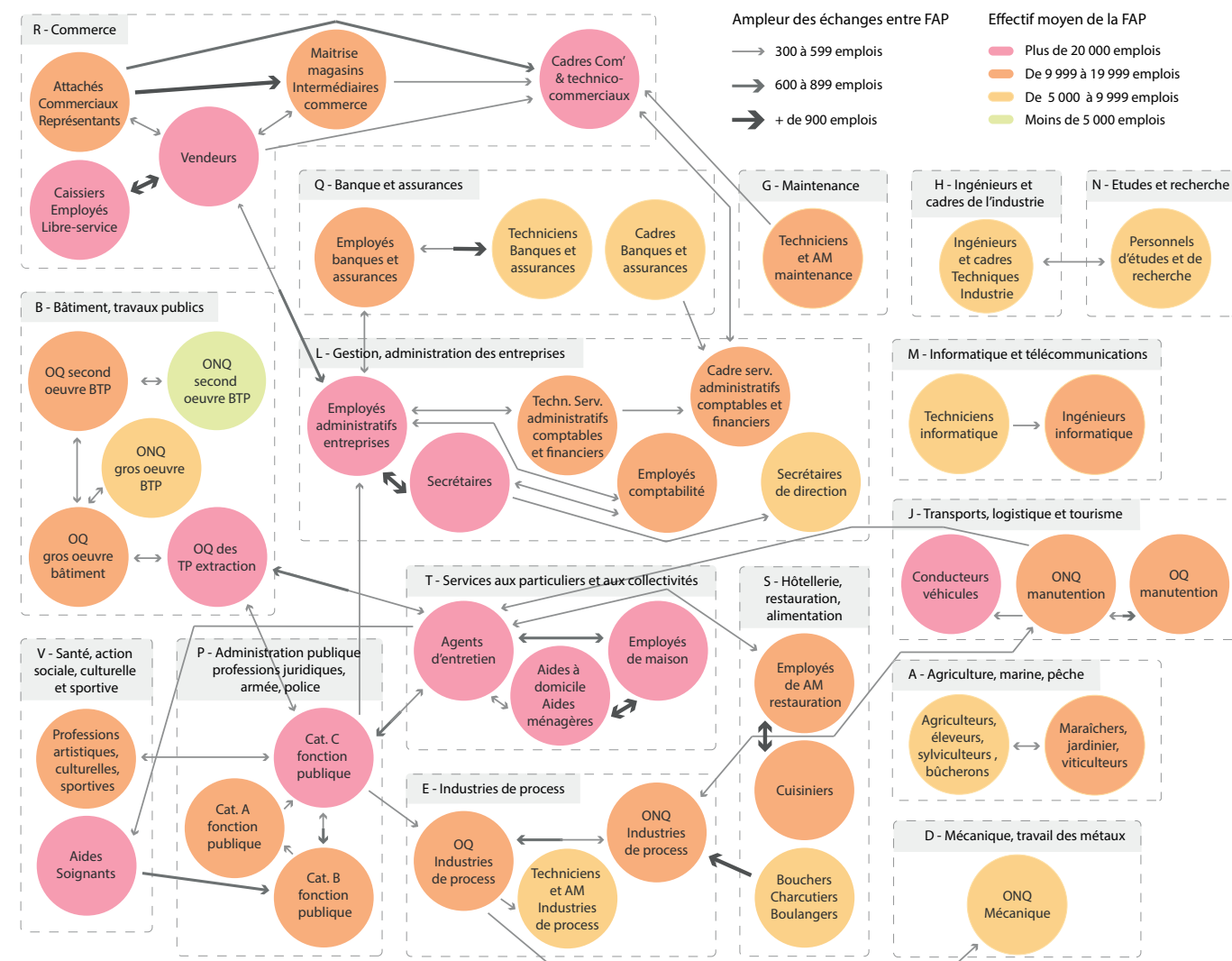
À l'inverse, dans des domaines à spécialisation marquée ou dans un cadre d'emploi stable par nature, la stabilité est forte. En Aquitaine comme en France de province, dans 4 des 22 domaines professionnels, les taux de mobilité sont nettement inférieurs à 10 % : « Enseignement, formation », « Santé, action sociale, culturelle et sportive », « Administration publique, professions juridiques, armée et police » et « Politique, religion ».

Deux sphères pivots des mobilités

Le panorama des changements de familles professionnelles (*figure 2*) fait apparaître des proximités entre des emplois et des métiers de domaines différents. Les flux se structurent autour de deux sphères : les métiers qualifiés du tertiaire marchand (commerce,

2 Des relations marquées entre certaines familles professionnelles (fap)

Nombre de mobilités professionnelles entre 2011 et 2012 en Aquitaine



Note : ne sont pris en compte sur ce diagramme que les mouvements de 300 salariés ou plus entre fap.

Lecture : 500 salariés qui travaillaient dans la famille professionnelle "Maraîchers, jardiniers, viticulteurs" en 2011, travaillent dans la famille professionnelle "Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons" en 2012.

Sources : Insee, DADS 2011 et 2012

banques et assurances, gestion et administration d'entreprises) et les métiers du secondaire et du tertiaire nécessitant un premier niveau de qualification (ouvriers qualifiés et non qualifiés du BTP et de l'industrie et métiers des services à la personne).

Dans la première sphère dite tertiaire, la famille professionnelle des employés administratifs d'entreprise fait figure de pivot. Non seulement les échanges internes avec les autres fap du même domaine sont importants, mais également avec les domaines du commerce et de la banque et des assurances. Les flux vers les métiers de vendeurs, d'employés de banque et assurances, de techniciens des services administratifs comptables et financiers, d'employés de comptabilité et de secrétaires vont dans les deux sens.

Des passerelles existent entre des métiers de cadres du tertiaire à compétences proches : cadres de la banque et des assurances, cadres des services administratifs, comptables et financiers et cadres commerciaux et technico-commerciaux.

Dans le domaine du commerce, les échanges entre les caissiers et employés de libre-service et les vendeurs sont très nombreux de même qu'entre les vendeurs et les attachés commerciaux et maîtrise de magasins. Ces deux dernières fap débouchent sur des emplois de cadres commerciaux.

Dans la seconde sphère, dite des métiers du secondaire et du tertiaire, les flux sont nombreux autour du domaine des services aux particuliers et aux collectivités. Les échanges sont intenses entre les fap similaires des agents d'entretien, des employés de maison et des aides à domicile-aides ménagères. Ainsi, durant l'année d'observation, 6 % des employés de maison sont devenus aides à domicile ou aides ménagères et 8 % ont effectué une mobilité inverse, soit un flux de 3 500 salariés entrant ou sortant de la fap. Ces familles professionnelles peu qualifiées ont aussi des échanges avec celle des agents d'entretien. Ces échanges abondants avec le domaine des services aux particuliers et aux collectivités préfigurent la croissance probable de l'emploi dans ces métiers. En effet, ce domaine, déjà le plus employeur d'Aquitaine (126 000 salariés), devrait se développer encore, pour satisfaire les besoins engendrés par l'accroissement du nombre de personnes âgées ou dépendantes et leur maintien à domicile.

Dans cette sphère, l'importance des échanges entre la famille professionnelle des bouchers, charcutiers, boulangers et celle des ouvriers non qualifiés des industries de process, est en partie due aux nombreux boulangers qui partent vers l'industrie agroalimentaire.

Un domaine en mouvement, le bâtiment et les travaux publics

Le domaine du BTP est également appelé à évoluer. L'adaptation des logements, l'appli-

cation des nouvelles technologies et réglementations environnementales, associées à la pénibilité du travail et aux perspectives de départ à la retraite des salariés vont probablement provoquer une augmentation des mouvements et nécessiter une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée. Bien que les flux soient faibles avec les autres domaines, ils sont importants en interne, les taux de mobilité y sont souvent supérieurs à 25 %. La plupart du temps, ces mobilités sont ascendantes. Les quelques cas de mobilité descendante peuvent s'expliquer par des volontés de reconversion pour s'adapter aux évolutions technologiques ou à l'industrialisation des processus. Ce peut être aussi une réponse à la volatilité du marché de l'emploi ou encore un choix lié à des contraintes personnelles.

Dans ce domaine, la mobilité est aussi un vecteur d'ascension sociale qui se caractérise par une augmentation de la qualification et du salaire. Ainsi, 8 % des ouvriers non qualifiés du gros œuvre et 12 % des ouvriers non qualifiés du second œuvre deviennent ouvriers qualifiés de leur catégorie. Dans le BTP, l'amélioration de la rémunération est souvent liée à l'entrée dans une nouvelle famille professionnelle, les stables sont moins nombreux à en bénéficier. Ainsi, pour les ouvriers qualifiés des travaux publics : 46 % des entrants voient leur salaire croître contre seulement 22 % des stables. De même, chez les cadres et architectes, un entrant sur deux bénéficie d'une hausse de salaire.

Pour les non-qualifiés du second œuvre du bâtiment, les nouveaux arrivés gagnent moins que les ouvriers déjà en place, sans doute par manque d'ancienneté. Une conjoncture économique difficile peut expliquer que l'on accepte d'être moins payé pour accéder à l'emploi. Un quart des ouvriers non qualifiés du gros œuvre entrant dans la fap subit une baisse de sa rémunération.

Mobilité ascendante et changement d'entreprise chez les jeunes

Les mobilités professionnelles sont plus fréquentes en début de carrière. Ainsi, le taux de mobilité des moins de 30 ans est de 28 % contre 17 % pour les 30-44 ans et 14 % pour les 45 ans ou plus. Il pourrait alors s'agir d'un phénomène de compensation au « déclassement » subi lors de la première embauche d'un jeune. Les salariés de moins de 30 ans sont confrontés à des situations très diverses par rapport à l'emploi : certains démarrent leur carrière professionnelle, d'autres choisissent ou subissent une réorientation. La mise en place de plans de formation peut potentiellement les cibler davantage.

Parmi les 1,1 million de salariés aquitains en poste à la fois en 2011 et en 2012, 176 000 ont entre 15 et 29 ans, mais leur répartition entre les domaines est différente

de celle de l'ensemble des salariés. Proportionnellement, les jeunes sont en effet plus nombreux dans trois domaines professionnels : l'hôtellerie, restauration, alimentation ; le commerce et le bâtiment et travaux publics. Dans leurs familles professionnelles, les emplois sont souvent peu qualifiés et peuvent correspondre à des débuts de carrière. Leurs contours semblent assez perméables. En effet, entre 2011 et 2012, de nombreux jeunes salariés sont passés de métiers non qualifiés à des métiers qualifiés voisins. Ainsi, dans le domaine du BTP, ce type de mobilité concerne plus de 900 jeunes, tandis que 500 effectuaient une mobilité inverse.

Les jeunes bouchers, charcutiers, boulangers qui changent de fap sont également nombreux à rejoindre les industries de process (53 % d'entre eux ; 61 % dans l'ensemble de la fap). Enfin, seulement 17 % des jeunes bouchers, charcutiers, boulangers sortant de leur famille professionnelle bénéficient d'une amélioration de leur qualification.

De par la nature des métiers exercés dans ces fap, les jeunes salariés qui y entrent sont rares à connaître une augmentation de qualification et lorsqu'ils en sortent, 44 % en bénéficient. Ce changement concerne même 68 % des jeunes « ouvriers non qualifiés du gros œuvre et du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction » et 61 % des jeunes « ouvriers non qualifiés de la manutention ». Par contre, seuls 17 % des jeunes qui quittent la fap « Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment » gagnent en qualification. La compétence déjà requise dans le métier qu'ils quittent peut expliquer cette faible proportion.

Dans ces fap à forte proportion de jeunes, dans 6 cas sur 10, les mobilités professionnelles des jeunes, qu'elles soient entrantes ou sortantes, s'accompagnent de changements d'entreprise. La mobilité externe est la plus répandue pour les employés et

Le partenariat Aquitaine Cap Métiers - Insee

La réalisation d'une étude sur la mobilité professionnelle en Aquitaine, menée en partenariat entre l'Insee et Aquitaine Cap Métiers, s'inscrit dans le cadre d'une observation des parcours, en lien avec le service public de l'orientation (SPO). Ces travaux seront mis à disposition des décideurs régionaux, pour qui la sécurisation des parcours constitue un enjeu majeur. L'intérêt est de pouvoir appréhender la mobilité professionnelle notamment dans le cadre des périmètres définis par les contrats d'objectifs territoriaux (COT). Ceux-ci constituent pour les partenaires signataires (État, Région, branches professionnelles, Rectorat) un cadre commun de concertation et de coordination sur les problématiques d'emploi-formation.

agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (73 % pour les entrants et 80 % pour les sortants) et les cuisiniers (respectivement 71 % et 73 %). Il y a très peu de mobilités internes à l'entreprise, c'est-à-dire passage d'un établissement à un autre au sein de la même entreprise ; celles-ci ne concernent que 3 % des mobilités.

Des mobilités ascendantes moins fréquentes chez les femmes

Certaines familles professionnelles sont très féminisées ou au contraire à forte dominante masculine. Celles qui sont très féminisées regroupent des métiers liés aux services à la personne, dans le médical ou paramédical, ou à des emplois de bureau. Ainsi, dans 18 des 87 fap, les métiers sont exercés par au moins 70 % de femmes. C'est le cas par exemple des assistantes maternelles, aides à domicile et aides ménagères, aides-soignants, infirmiers et sages-femmes, secrétaires ou employés de comptabilité. Les fap très masculines regroupent des métiers liés au secteur du bâtiment et des travaux publics, de l'industrie automobile, extractive ou manufacturière, du transport ou de l'informatique. Ainsi, dans 47 fap, on compte au moins 70 % d'hommes. C'est le cas par exemple des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, des conducteurs

de véhicules ou des techniciens et ingénieurs de l'informatique.

L'étude de la mobilité selon le sexe est difficile à appréhender du fait que les fap sont très « genrées ». Près de 20 % des hommes exercent en 2012 un métier n'appartenant pas à la même fap que l'année précédente ; c'est le cas pour seulement 15 % des femmes.

L'ascension sociale est un motif de mobilité professionnelle. Parmi l'ensemble des mobilités ascendantes, 43 % concernent des femmes contre 57 % des hommes. Ces proportions diffèrent de 3 points par rapport à la répartition des salariés par genre. En effet, 46 % des salariés du champ étudié sont des femmes.

En général, les femmes sont moins nombreuses à connaître une ascension sociale mais cela varie selon les métiers exercés. Près de 66 % des vendeurs sont des vendeuses (figure 3). Cependant, parmi ceux qui quittent le métier pour une mobilité ascendante, il n'y a que 54 % de femmes. De même, 62 % des salariés qui quittent le métier d'employé administratif d'entreprise en effectuant une mobilité ascendante sont des femmes alors qu'elles sont 76 % dans la fap. Le constat est similaire chez les employés de la banque et des assurances ou chez les caissiers employés de libre service.

Sources

La source exploitée dans cette étude est constituée par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) grand format 2011 et 2012. Cette source couvre l'ensemble du champ de l'emploi salarié, quel que soit l'employeur (entreprise du secteur privé, y compris le secteur de l'agriculture, la fonction publique d'État, les collectivités territoriales, les hôpitaux publics et les particuliers employeurs), à l'exception des activités extra-territoriales. Un poste selon les DADS correspond à un salarié dans un établissement. Un salarié qui travaille dans deux établissements correspond donc à deux postes.

Un poste non annexe est un poste pour lequel le volume de travail et le niveau de rémunération associés sont « suffisants » : soit la rémunération est supérieure à 3 Smic, soit la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et le rapport nombre d'heures / durée est supérieur à 1,5.

Pour étudier les mobilités professionnelles, seuls sont pris en compte les postes non annexes des DADS 2011 et 2012.

Les emplois exercés par ces salariés sont décrits avec 87 familles professionnelles qui sont elles-mêmes regroupées en 22 domaines professionnels.

3 Une fréquence moindre des mobilités ascendantes pour les femmes

Sorties ascendantes chez les femmes

Famille professionnelle	Femmes	Part parmi les mobilités ascendantes (%)	Part dans la fap (%)
Vendeurs	2 500	54	66
Employés administratifs d'entreprise	1 800	62	76
Employés de la banque et des assurances	1 600	68	76
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	1 600	68	75
Caissiers, employés de libre service	1 200	55	73
Agents d'entretien	1 100	47	73
Employés de maison	1 100	76	85

fap : famille professionnelle

Lecture : 2 500 femmes ont quitté le métier de vendeurs tout en effectuant une mobilité ascendante. Les femmes représentent 54 % des mobilités « sorties ascendantes » alors qu'elles sont 66 % dans cette fap.

Sources : Insee, DADS 2011 et 2012

Définitions

Une **mobilité professionnelle** est définie comme un changement de famille professionnelle pour un salarié en poste à ces 2 dates. Par exemple, un passage de la fap A0Z vers la fap A1Z compte pour une unique mobilité.

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.

On appelle « **taux de stabilité** » le nombre de salariés en poste en octobre 2011 et octobre 2012 dans la même fap que l'on rapporte à la population moyenne de la fap entre ces dates.

Le **taux de mobilité** par fap est donc défini comme le complément à 100 du taux de stabilité.

Pour en savoir plus

- Les métiers en 2022 - Prospective par domaine professionnel, Dares - France Stratégie - Synthèse.Stat' n°11 - avril 2015
- La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France, Insee - Économie et Statistique n°431-432, 2010
- Régnier V., Martin L., « Un éventail de métiers toujours réduit pour les femmes en Aquitaine », Insee Flash Aquitaine n°13, mars 2015
- Nomenclature des fap sur le site de la Dares : Études et Recherches/Statistiques/Métiers et qualifications/La nomenclature des familles professionnelles



Insee Aquitaine
33 rue de Saget
33076 Bordeaux Cedex

Directrice de la publication :

Yvonne Pérot

Rédacteur en chef :

Jean Sebban

Composition :

Fidesio

ISSN : 2416-8246

Crédit Photos : Insee Aquitaine

© Insee 2015