



## En un an, un salarié sur six change de métier

Dans les Pays de la Loire, un salarié sur six change de métier au cours d'une année. Cette mobilité professionnelle est plus fréquente pour les ouvriers non qualifiés et dans l'électricité et l'électronique ou la banque et les assurances. Les changements se font généralement entre métiers mobilisant des compétences proches au sein d'un même domaine professionnel, parfois dans le cadre d'une ascension sociale. Les reconversions sont rares sur un an. D'autres domaines sont plus isolés, comme l'informatique, les services à la personne ou l'hôtellerie et la restauration. Dans les zones d'emploi à fort tissu industriel, des enjeux peuvent apparaître en termes de gestion des compétences, notamment pour les ouvriers non qualifiés dont les postes évoluent au rythme d'une automatisation croissante.

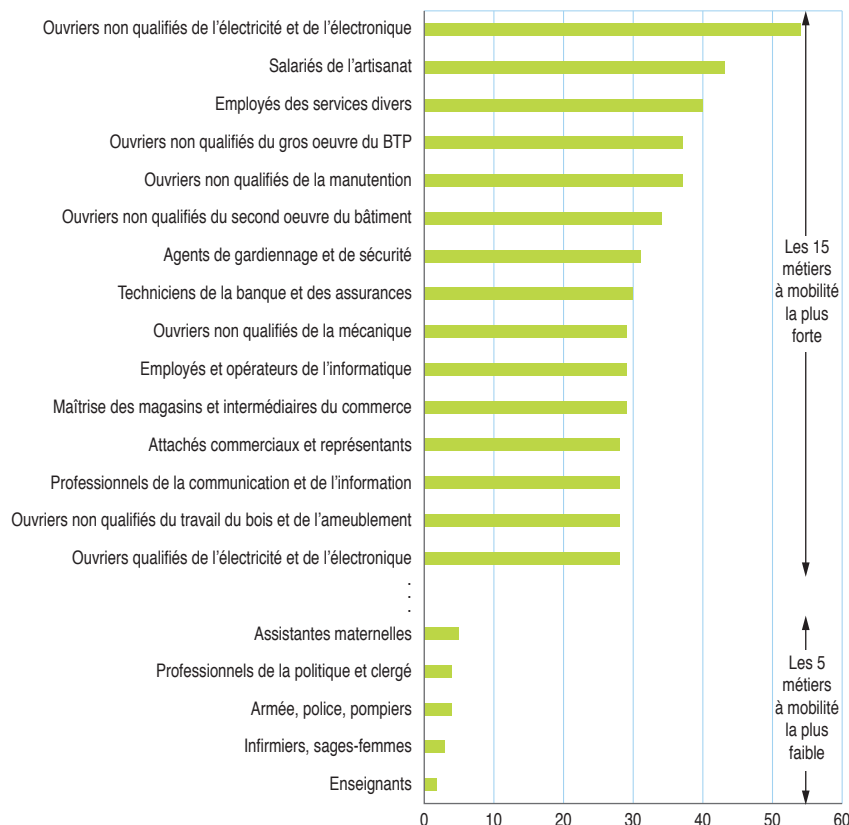
Sonia Besnard, Philippe Bourieau, Insee

Différentes raisons peuvent conduire une personne à changer de métier, de manière subie ou choisie : entreprise en difficulté, évolution salariale, reconversion, conditions de travail, etc. Parmi les salariés en poste dans la région en octobre 2011 et encore salariés un an après, un sur six a changé de métier, soit 224 000 salariés. Ces changements sont aussi fréquents qu'en France métropolitaine. Entendues ici comme le passage d'un métier à un autre sur une année pour les salariés, toutes les transitions professionnelles ne sont pas captées (passage de salarié à indépendant ou inversement, reconversion après une formation, etc.).

Étudier les mobilités professionnelles aide à déceler des ensembles de métiers au sein desquels les passages sont fluides ou entre lesquels il existe des passerelles. L'analyse éclaire les professionnels en charge de l'orientation et de l'accompagnement du Service Public Régional de l'Orientation sur les parcours professionnels fréquents. Mieux comprendre ces mobilités peut servir à ajuster l'offre de formation et les dispositifs d'accompagnement, en particulier le conseil en évolution professionnelle, de manière à adapter les compétences de la main-d'œuvre sur les territoires à leurs spécificités et aux mutations économiques en cours.

### 1 Les ouvriers non qualifiés changent plus fréquemment de métier

Taux de mobilité des salariés selon leur famille professionnelle (en %)



Champ : salariés en poste en octobre 2011 dans les Pays de la Loire et toujours en poste en octobre 2012.  
Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 2011 et 2012.

## Plus de mobilité pour les ouvriers non qualifiés

Les salariés qui changent le plus souvent de famille professionnelle occupent des postes d'ouvriers non qualifiés, de salariés de l'artisanat, d'employés de services divers ou de techniciens de la banque et des assurances (figure 1). Parmi eux, les ouvriers non qualifiés sont particulièrement mobiles. Ils se répartissent dans neuf familles professionnelles qui couvrent notamment des métiers de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics et de la manutention. Ces familles se trouvent dans les vingt métiers où la mobilité s'opère le plus. Sur un an, 32 % des ouvriers non qualifiés changent de métier contre 18 % des ouvriers qualifiés.

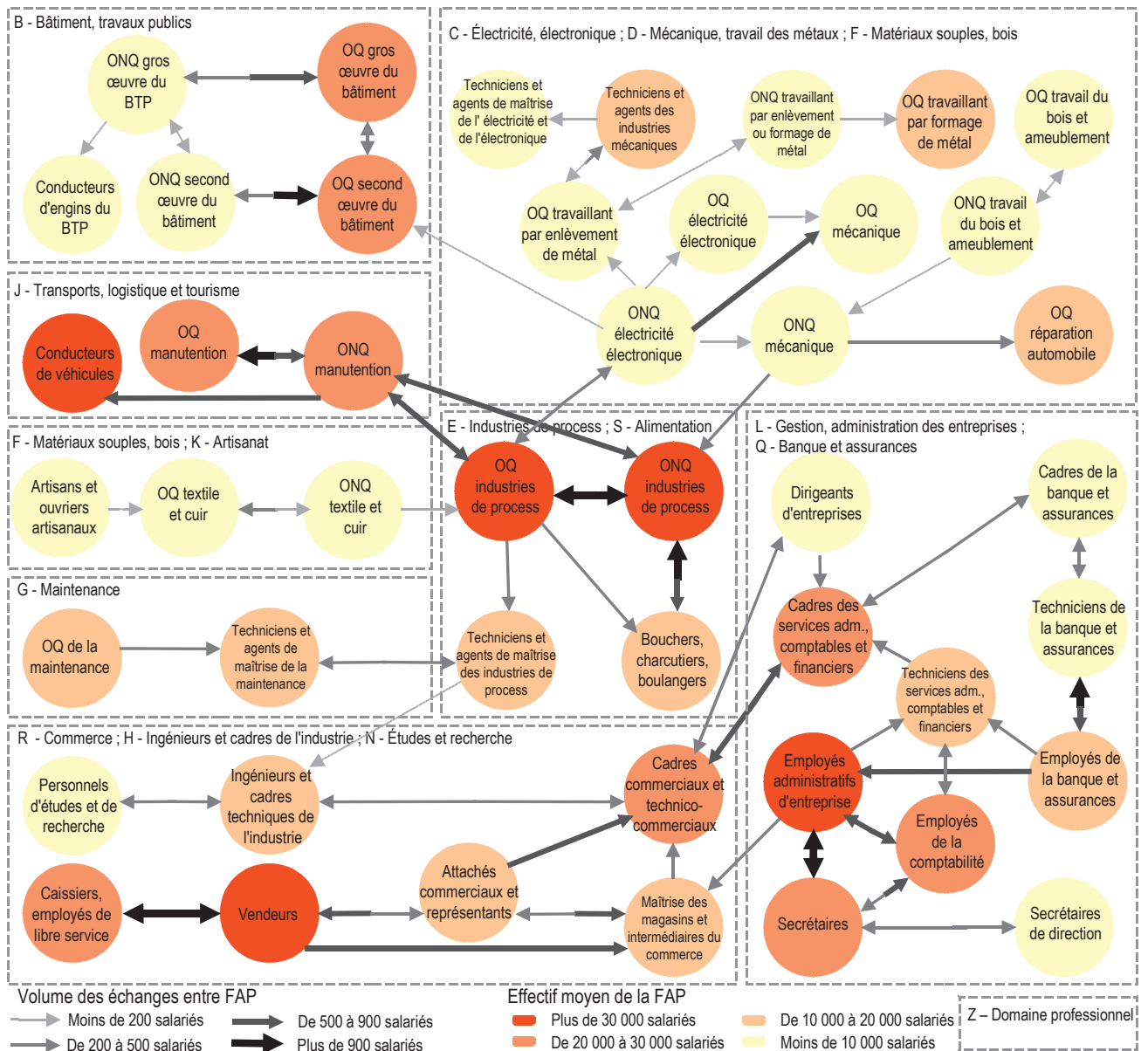
La mobilité est plus fréquente dans des familles professionnelles ayant peu de salariés.

Les dix familles professionnelles dont les salariés sont les plus mobiles regroupent seulement 6 % de l'emploi salarié. En revanche, elles concentrent 12 % des mouvements. À l'inverse, les enseignants, les professionnels de la santé et de l'action sociale, les agents de la fonction publique et les professionnels juridiques passent moins souvent d'une famille professionnelle à une autre. Ceci est en partie lié à leur statut. Ces métiers occupent de nombreux salariés de la région. Les dix familles professionnelles les plus stables pèsent pour 15 % dans l'emploi salarié de la région, et seulement 4 % des mobilités s'y produisent. À l'échelle nationale, depuis le début des années 1990, les métiers les moins qualifiés du bâtiment, de l'industrie, du transport et du tourisme connaissent une forte augmentation de la mobilité alors que celle des cadres reste relativement faible (pour en savoir plus).

Plusieurs raisons peuvent être à l'origine d'un changement de métier. Le début de la vie active est synonyme de plus forte mobilité, en lien avec le type de contrat (apprentissage, intérim, etc.). Ceci est d'autant plus marqué si le poste est peu qualifié. Au cours de l'année, 28 % des salariés de moins de 30 ans changent de famille professionnelle contre 16 % de leurs aînés. À profil équivalent (âge, sexe, temps de travail, intérim, apprentissage, salaire horaire), certains domaines professionnels induisent des changements de métiers plus fréquents. Ainsi, un salarié dans l'électricité ou l'électronique a quatre fois plus de chances de changer de famille professionnelle qu'un salarié du bâtiment et des travaux publics. De la même manière, un salarié dans la banque ou les assurances a quatre fois plus de chances de changer de métier qu'un salarié dans la santé ou l'action sociale et dix fois plus qu'un salarié

## 2 De nombreux échanges entre métiers proches, des passerelles entre différents domaines

Carte des mouvements les plus intenses entre familles professionnelles (FAP)



Note : seuls les mouvements les plus intenses sont représentés. OQ : ouvriers qualifiés ; ONQ : ouvriers non qualifiés.

Champ : salariés en poste en octobre 2011 dans les Pays de la Loire et toujours en poste en octobre 2012.

Source : Insee, DADS 2011 et 2012.

dans l'enseignement et la formation. Même s'il rentre en ligne de compte, le salaire n'apparaît pas comme l'un des facteurs les plus déterminants dans les niveaux de mobilité, contrairement à l'âge, au domaine professionnel ou au type de contrat. Enfin, les salariés évoluent souvent au sein de leur entreprise : seuls 38 % des salariés qui changent de métier changent également d'entreprise.

### Des liens surtout entre métiers proches, quelques passerelles entre domaines

Sur un an, les reconversions sont rares. Les mobilités professionnelles les plus intenses (*définitions*) s'opèrent souvent au sein d'un même domaine (*figure 2*). Cependant, certains salariés passent d'un domaine à l'autre lorsque les compétences à mobiliser sont proches (gestion des entreprises avec banque et assurances, électronique avec mécanique, etc.). Des passerelles existent entre ces groupes de familles même si elles sont peu nombreuses.

Les mouvements se structurent autour de deux ensembles. Le premier comprend des métiers du secondaire : industries de process, bâtiment et travaux publics, électricité et mécanique. Le second ensemble regroupe des métiers du tertiaire : administration et gestion d'entreprises, commerce et banque et assurances.

Dans le premier ensemble, les métiers d'ouvriers des industries de process font office de « plaques tournantes » en ouvrant des passerelles entre différents domaines professionnels. Les ouvriers de ces industries proviennent ou se dirigent vers la maintenance, ou les métiers de l'électricité et l'électronique. Les postes d'ouvriers des industries de process font figure de porte d'entrée dans ce domaine pour les ouvriers non qualifiés de la mécanique et du textile et du cuir. Les industries agroalimentaires emploient une grande partie des salariés des industries de process. Cela explique la forte intensité des échanges entre les ouvriers de ce domaine et les bouchers, charcutiers et boulangers. Dans les industries de process qui recouvrent également la fabrication de produits en caoutchouc et plastique et la métallurgie, les progrès techniques permettent d'automatiser de nouvelles tâches. Cela conduit à une hausse de qualification des postes. Les postes de techniciens constituent une opportunité d'ascension pour les ouvriers de ce domaine et sont, de plus, en lien avec les techniciens de la maintenance et les ingénieurs et cadres de l'industrie. Dans la région, le nombre de salariés dans les métiers qualifiés des industries de process augmente malgré la crise. Des projets de recrutements, souvent saisonniers, sont signalés par les employeurs dans les industries agroalimentaires. Dans ce même ensemble, les métiers d'ouvriers de la mécanique, de la métallurgie, de

l'électricité, de l'électronique et du travail du bois forment un groupe de métiers reliés entre eux. Certaines compétences sont partagées comme la lecture de plans ou la connaissance des procédés industriels. Au sein de ce groupe, les mouvements sont ascendants, les ouvriers non qualifiés prenant des postes d'ouvriers qualifiés. Les compétences mobilisées permettent, entre autres, d'occuper un poste d'ouvrier des industries de process ou d'entrer dans le domaine du bâtiment et des travaux publics, *via* le second œuvre du bâtiment. Au sein de ce domaine, la mobilité est là aussi vectrice d'ascension sociale pour les ouvriers non qualifiés. Les nouvelles technologies et les réglementations environnementales nécessitent une main-d'œuvre plus qualifiée. Des connaissances dans les procédés industriels et artisanaux, dans le dessin industriel et dans les méthodes d'ingénierie forment un noyau de compétences techniques communes aux métiers de ce groupe. Le recours à l'intérim est fréquent pour ces familles professionnelles qui ont connu des pertes d'effectifs avec la crise.

Dans le second ensemble, celui du tertiaire, les métiers partagent des compétences en termes de gestion, comptabilité et management. Cet ensemble regroupe les métiers de la gestion et de l'administration des entreprises et ceux de la banque et des assurances. Les métiers du commerce forment un groupe distinct. Dans la région, un salarié sur cinq travaille dans l'administration des entreprises ou dans le commerce. Au sein de ces métiers, les postes d'employés administratifs d'entreprises font figure de

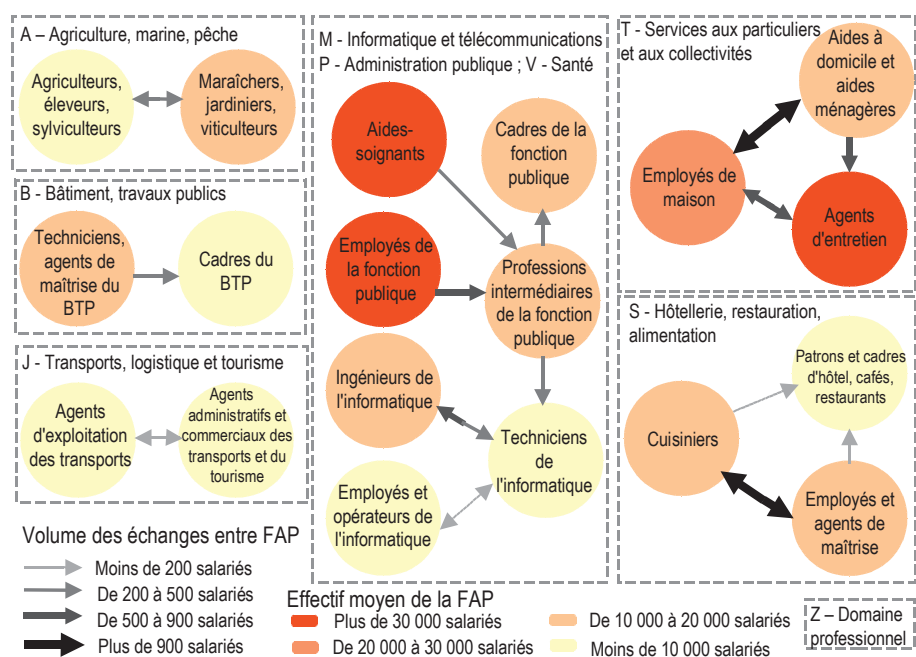
« plaque tournante ». Les échanges internes avec les autres professions du domaine sont importants. Des liens existent également avec des postes d'employés de la banque et des assurances, d'agents de maîtrise de magasin et d'intermédiaires du commerce. Des parcours professionnels ascendants se dessinent : les secrétaires pouvant devenir employés de comptabilité ou administratifs, qui eux-mêmes peuvent prétendre à des postes de techniciens. Parmi les techniciens des services administratifs, comptables et financiers, certains deviennent cadres. À un niveau de qualification supérieur, les postes de cadres commerciaux et technico-commerciaux sont au cœur de nombreux échanges avec des métiers du même domaine ou avec ceux des cadres de l'industrie ou des services administratifs des entreprises. Ces liens reposent principalement sur des compétences générales de type comptabilité, gestion de paie ou budgétaire, sur la connaissance des procédures d'appel d'offre et sur des compétences managériales. Sur ce type de postes, les entreprises de la région signalent des projets de recrutement.

### Des échanges entre métiers limités à leur domaine professionnel

Outre ces ensembles entre lesquels des passerelles existent, d'autres groupes de métiers sont davantage isolés (*figure 3*). Différentes raisons peuvent l'expliquer : évolution de l'emploi passée et future plutôt favorable, compétences spécifiques, statut de l'emploi, etc. Dans la région, le nombre d'emplois augmente sur les dernières années dans les

### 3 Des groupes de métiers plus isolés, sans passerelles entre domaines

Carte des mouvements les plus intenses entre familles professionnelles (FAP)



Note : seuls les mouvements les plus intenses sont représentés.

Champ : salariés en poste en octobre 2011 dans les Pays de la Loire et toujours en poste en octobre 2012.

Source : Insee, DADS 2011 et 2012.

métiers des services à la personne, de l'hôtellerie et de la restauration. De plus, les entreprises signalent des besoins de main-d'œuvre dans l'aide à domicile ou la restauration.

Au sein de chacun de ces domaines, les passages d'un métier à l'autre s'appuient sur des compétences partagées. Les salariés des services aux particuliers mettent en œuvre des connaissances en termes de réglementation en lien avec l'hygiène, la sécurité et la propreté. Des passages ont lieu entre les postes d'employés de maison, d'aides à domicile et aides ménagères et ceux d'agents d'entretien. Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration nécessitent des compétences humaines et sociales (sens de l'accueil, écoute), ainsi que des compétences techniques et réglementaires au niveau sécurité alimentaire et sanitaire.

Les mobilités dans le domaine de l'agriculture et pour les postes qualifiés du transport et du tourisme ou du bâtiment et des travaux publics se fondent sur des compétences techniques et scientifiques communes. Par exemple, les agents d'exploitation des transports et les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme partagent des compétences en termes de réglementation (douanes, procédures, sécurité des biens et personnes) et d'organisation (chaîne de transport, gestion des stocks, import/export).

Dans le bâtiment et les travaux publics, la mobilité des salariés traduit une ascension sociale, les salariés passant de techniciens à cadres. En revanche, il n'existe pas de lien notable entre les ouvriers et les techniciens de ce domaine.

De par leur statut, la mobilité des fonctionnaires a essentiellement lieu d'une catégorie à l'autre sans lien avec d'autres domaines professionnels. Une passerelle existe avec l'informatique, reflétant le changement de statut de salariés d'Orange. Par ailleurs, les salariés de l'informatique travaillent dans un secteur où l'emploi se développe et ont des compétences spécifiques, ce qui explique que leur mobilité reste interne à ce domaine.

### Un lien fort entre spécificité territoriale et stabilité professionnelle

Selon les spécificités du tissu économique local, les mobilités sont plus ou moins fréquentes. Certaines zones d'emploi regroupent davantage de métiers à caractère industriel, qui perdent des salariés sur les dernières années. Dans ces zones, où les ouvriers qualifiés et non qualifiés sont nombreux, la stabilité professionnelle des salariés dépend de la santé des industries présentes, ainsi que de l'évolution des profils recherchés (qualification croissante).

Les zones d'emploi d'Ancenis, Châteaubriant, La Ferté-Bernard et Saint-Nazaire ont une part élevée de métiers à caractère industriel, notamment des ouvriers de la métallurgie et de la mécanique. Les zones d'emploi vendéennes et du Choletais sont spécialisées dans le bois et l'ameublement. Celles de Segré, Laval et La Flèche sont quant à elles spécialisées dans les métiers d'électriciens et électroniciens. Dans tous ces métiers, le nombre d'emplois diminue, en particulier pour les ouvriers non qualifiés. La plupart de ces zones d'emploi disposent

d'autres spécificités, notamment dans les industries de process. Dans la Sarthe, en Maine-et-Loire et en Vendée, les entreprises signalent des besoins en ouvriers dans les industries agroalimentaires. Les passerelles identifiées dans ces secteurs pourraient faciliter des reconversions. Cependant, ces métiers évoluent également vers plus d'automatisation et vers une hausse du niveau de qualification. Un enjeu en lien avec la gestion des compétences des salariés peut être plus prégnant sur ces zones.

À l'inverse, la zone d'emploi de Nantes est spécialisée dans les métiers de services qui se développent et pour lesquels de nombreuses passerelles existent. Les deux autres grandes zones d'emploi de la région possèdent également des spécificités dans les services : banque et assurances au Mans, droit et médecine à Angers. Ces villes bénéficieraient du développement des technologies numériques qui soutient une économie numérique concentrée dans ces territoires (*pour en savoir plus*).

Enfin, la zone d'emploi des Sables-d'Olonne se distingue par une forte présence de salariés travaillant dans la restauration et l'hôtellerie ou dans les services aux particuliers. Ces métiers n'ont pas de liens forts avec d'autres domaines professionnels. Ces emplois sont directement liés à la demande des habitants et des touristes. ■

Cette étude est issue d'un partenariat entre l'Insee et le Carif-Oref des Pays de la Loire (France Duquesnoy, Guillaume Laurent).

## Définitions, sources et méthodes

Les **Déclarations Annuelles de Données Sociales** (DADS) grand format couvrent l'ensemble du champ de l'emploi salarié, quel que soit l'employeur (entreprises du secteur privé, y compris l'agriculture, fonction publique d'État, collectivités territoriales, hôpitaux publics, particuliers employeurs), à l'exception des activités extraterritoriales. L'étude concerne les salariés qui résident dans les Pays de la Loire en octobre 2011 et qui sont encore salariés en octobre 2012. Seules les situations professionnelles des personnes en emploi en début et fin de période d'étude sont analysées. Ne sont donc pas pris en compte l'entrée des jeunes sur le marché du travail, les retraits d'activité, les passages emploi-chômage.

Les **Familles Professionnelles** (FAP) regroupent en 87 postes les métiers à niveaux de qualification identiques et faisant appel à des compétences professionnelles proches. Elles sont regroupées en 22 domaines professionnels.

La **mobilité professionnelle** correspond à un changement de famille professionnelle. Pour une FAP, le **taux de stabilité** est le nombre de salariés en poste en octobre 2011 et octobre 2012 dans la même FAP rapporté à la population moyenne de la FAP entre ces dates. Le **taux de mobilité** est le complément à 100 du taux de stabilité.

L'indicateur d'**intensité d'échanges** permet de mesurer l'importance des passages entre deux FAP. Le nombre de passages d'une FAP à l'autre passé au carré est rapporté au produit des effectifs des deux FAP. Seuls les échanges à forte intensité (indicateur supérieur à 30) sont analysés.

Les projets de recrutements sont basés sur l'exploitation régionale de l'enquête Besoins en main-d'œuvre 2016 réalisée par Pôle emploi. Les tendances passées sont mesurées grâce aux recensements de la population 2008 et 2013.

La **spécificité** d'une zone d'emploi en termes de métiers s'appuie sur un indice de spécificité qui rapporte le poids d'une FAP dans l'emploi salarié de la zone d'emploi au poids de cette FAP dans le reste de la région.

Insee Pays de la Loire  
105, rue des Français Libres  
BP 67401 - 44274 NANTES Cedex 2

Directeur de la publication  
Pascal Seguin  
Rédatrice en chef  
Myriam Boursier  
Bureau de presse  
02 40 41 75 89

ISSN 2275-9689  
© INSEE Pays de la Loire  
Mars 2017

## Pour en savoir plus

- *Automatisation, numérisation et emploi*, rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi, Tome 1, janvier 2017.
- Les besoins en main-d'œuvre 2016 en Pays de la Loire, Pôle emploi, Pôle repères n° 16, avril 2016.
- Schéma d'animation du Service public régional de l'orientation (SPRO) – 2015-2017, Carif-Oref.
- Picart C., « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », in *Emploi et salaires*, Insee Références, Édition 2014, avril 2014.

