



Changer de profession dans le Grand Est : un moyen d'adaptation au marché de l'emploi plus qu'une promotion

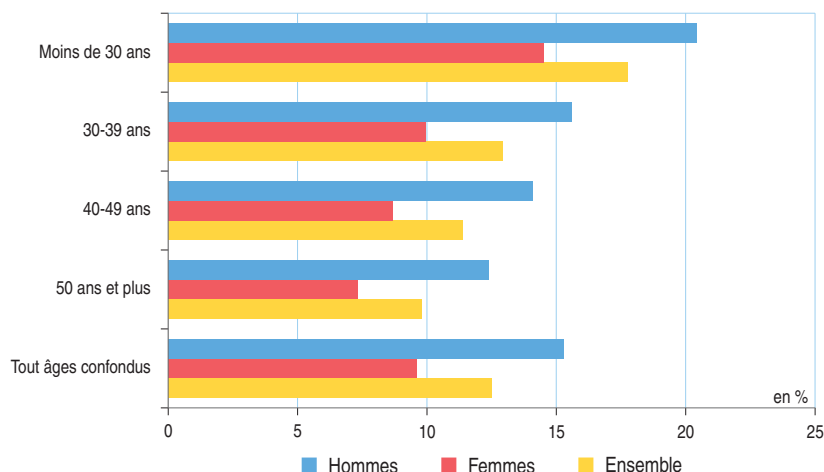
La mobilité professionnelle concerne davantage les jeunes et les hommes, ainsi que les salariés à temps complet. Elle est très fréquente chez les intérimaires et les apprentis. Elle est davantage liée à un changement d'employeur qu'à un changement de résidence. Les professions de l'industrie sont les plus propices aux mobilités, comme les fonctions d'encadrement. Les mobilités professionnelles sont plus nombreuses sur le marché du travail de Metz et des zones industrielles, davantage que celui de Nancy et du centre-sud de la région. La promotion socioprofessionnelle reste l'exception, même si des parcours ascendants existent dans les industries chimiques, la mécanique, la finance et l'administration. Si les reconversions spontanées semblent en mesure de satisfaire la plupart des besoins en techniciens industriels ou cadres anticipés pour les années à venir, elles laissent l'aide à domicile, les services peu qualifiés et l'informatique face à de possibles difficultés de recrutement.

Clément Gass, Julien Meunier, Insee

Une mobilité professionnelle peut se définir comme un changement d'employeur, de lieu de travail ou de métier. Dans cette étude, on s'intéresse à la mobilité entre familles professionnelles, qu'elle soit accompagnée ou non d'une mobilité géographique ou inter-entreprise. Pour le salarié, la reconversion professionnelle permet un déroulement de carrière varié, éventuellement assorti d'une ascension sociale. Pour le recruteur, elle constitue un vivier plus large que les seuls postulants en fin d'études. Pour l'économie, elle contribue à l'ajustement des forces de travail aux mutations en cours. En matière de politique publique, l'enjeu est de favoriser les mobilités par des mesures d'accompagnement, notamment par la formation continue. L'analyse des mobilités spontanées et des besoins de main-d'œuvre donne des clés pour adapter cette politique de formation.

1 Les jeunes deux fois plus mobiles que les seniors

Taux de mobilité professionnelle selon le sexe et l'âge



Lecture : alors que 14,1 % des hommes âgés de 40 à 49 ans exercent en 2015 une autre profession qu'en 2014, les femmes du même âge n'ont été que 8,6 % à connaître un tel changement.

Source : Insee, DADS 2015.

Dans le Grand Est, la mobilité professionnelle a concerné 12,5 % des salariés en emploi à la fois début octobre 2014 et 2015 sur un poste de durée au moins égale à 30 jours. C'est un peu moins qu'en France de province (13 %), en raison de la présence plutôt importante dans la région de familles professionnelles à faible taux de rotation comme les conducteurs de véhicules et les militaires. Inversement, les techniciens des services administratifs, comptables et financiers, tout comme les informaticiens, sont moins représentés dans la région, alors qu'ils ont une plus forte tendance à la mobilité.

Davantage de mobilités professionnelles pour les jeunes et les hommes

Les hommes sont professionnellement plus mobiles que les femmes quel que soit l'âge considéré (figure 1). De plus, les seniors (50 ans et plus) sont deux fois moins mobiles que les salariés en début de carrière (moins de 30 ans). En conséquence, les femmes les plus proches de la retraite sont trois fois moins mobiles que les plus jeunes actifs masculins. Le taux de mobilité entre les hommes les plus âgés et les actives les plus jeunes est en revanche au même niveau. La mobilité professionnelle recule nettement pour les trentenaires, plus installés dans leur profession, puis elle diminue plus lentement durant le reste de la carrière.

La mobilité masculine plus forte n'est pas liée aux métiers exercés. À répartition professionnelle égale, le taux de rotation

resterait en effet plus important chez les hommes que chez les femmes. Le Grand Est compte par exemple autant de femmes que d'hommes parmi les cadres des services administratifs, et la mobilité en provenance ou à destination de cette profession est plus fréquente pour les hommes. Les femmes accèdent moins souvent à des fonctions supérieures, sont moins représentées parmi les intérimaires et davantage parmi les personnes travaillant à temps partiel, mais ces explications ne suffisent pas et des facteurs sociétaux ou comportementaux peuvent intervenir.

La mobilité professionnelle va de pair avec le statut d'apprenti ou d'intérimaire

Les missions d'intérim impliquent par nature des changements fréquents de poste. La polyvalence est un atout pour enchaîner rapidement des postes correspondant à des besoins ponctuels. Ainsi, le tiers des intérimaires qui ont ce statut deux années consécutives changent de métier. Lorsqu'ils viennent d'un emploi salarié traditionnel ou y retournent, ce qui est le cas d'un intérimaire sur quatre, cette transition s'accompagne d'un changement de profession dans trois quarts des cas.

Dans une logique de parcours de formation, cette fois, les apprentis qui le demeurent deux années consécutives sont aussi mobiles que les intérimaires. Lorsqu'ils quittent l'apprentissage pour un emploi de plein

exercice, c'est dans 61 % des cas vers un métier différent qu'ils s'orientent, des savoir-faire étant partagés entre des familles professionnelles distinctes (ouvrier des industries agroalimentaires et employé de boucherie par exemple). Ce constat est à nuancer par l'impossibilité de suivre les salariés qui ne travaillent pas deux années consécutives. On n'étudie ainsi qu'une fin d'apprentissage sur six, les autres fins d'apprentissage étant des poursuites de scolarité et donc des sorties temporaires du marché de l'emploi.

Hors apprentis et intérimaires, le taux de mobilité dans le Grand Est s'établit à 11,3 % au lieu de 12,5 %. L'influence des contrats à durée déterminée (CDD) sur le taux de mobilité global n'est pas aussi importante, bien que cette situation concerne plus de salariés. Les titulaires de CDD ne sont en effet pas plus mobiles que les autres salariés tant qu'ils conservent cette nature de contrat, mais lorsqu'ils en changent, c'est une fois sur trois avec une mobilité professionnelle.

Dans le cadre d'une modification de temps de travail, la mobilité concerne 23 % des salariés, soit 11 points de plus que les salariés gardant la même quotité de travail. Un temps partiel pendant deux années consécutives s'allie moins bien avec une mobilité professionnelle qu'un temps plein (8,7 % des cas contre 12,6 %).

Des rotations fréquentes dans l'industrie

On compte 66 familles professionnelles (FAP, définitions) sur 87 ayant des taux de rotation supérieures à la moyenne de 12,5 %. En premier lieu, près de 30 % des ouvriers qualifiés de la mécanique, ainsi que les ouvriers qualifiés et techniciens de l'électronique ont changé de profession en 2015, et les 20 % sont dépassés dans presque toutes les professions industrielles (figure 2). Les compétences des ouvriers ou techniciens d'une spécialité industrielle donnée peuvent en effet souvent être mobilisées dans d'autres secteurs manufacturiers. De la métallurgie à l'électronique en passant par la mécanique, le bois, le textile et les industries de process (chimie, pharmacie, agroalimentaire, plasturgie), les FAP sont distinctes et les matières travaillées différentes, mais la connaissance des procédés industriels, du fonctionnement des machines et du contrôle qualité peut être transversale. De plus, l'acquisition de qualifications est possible sur le terrain, pour naviguer entre les familles d'ouvriers non qualifiés, ouvriers qualifiés et techniciens. Cette navigation n'est pas toujours ascendante, un ouvrier qualifié pouvant exercer plus tard une mission répertoriée non qualifiée au gré de l'intérim dans la manutention et les industries de process, ou selon la nature et le stade d'avancement des

2 Dans le Grand Est, la mobilité professionnelle concerne surtout les professions de l'industrie

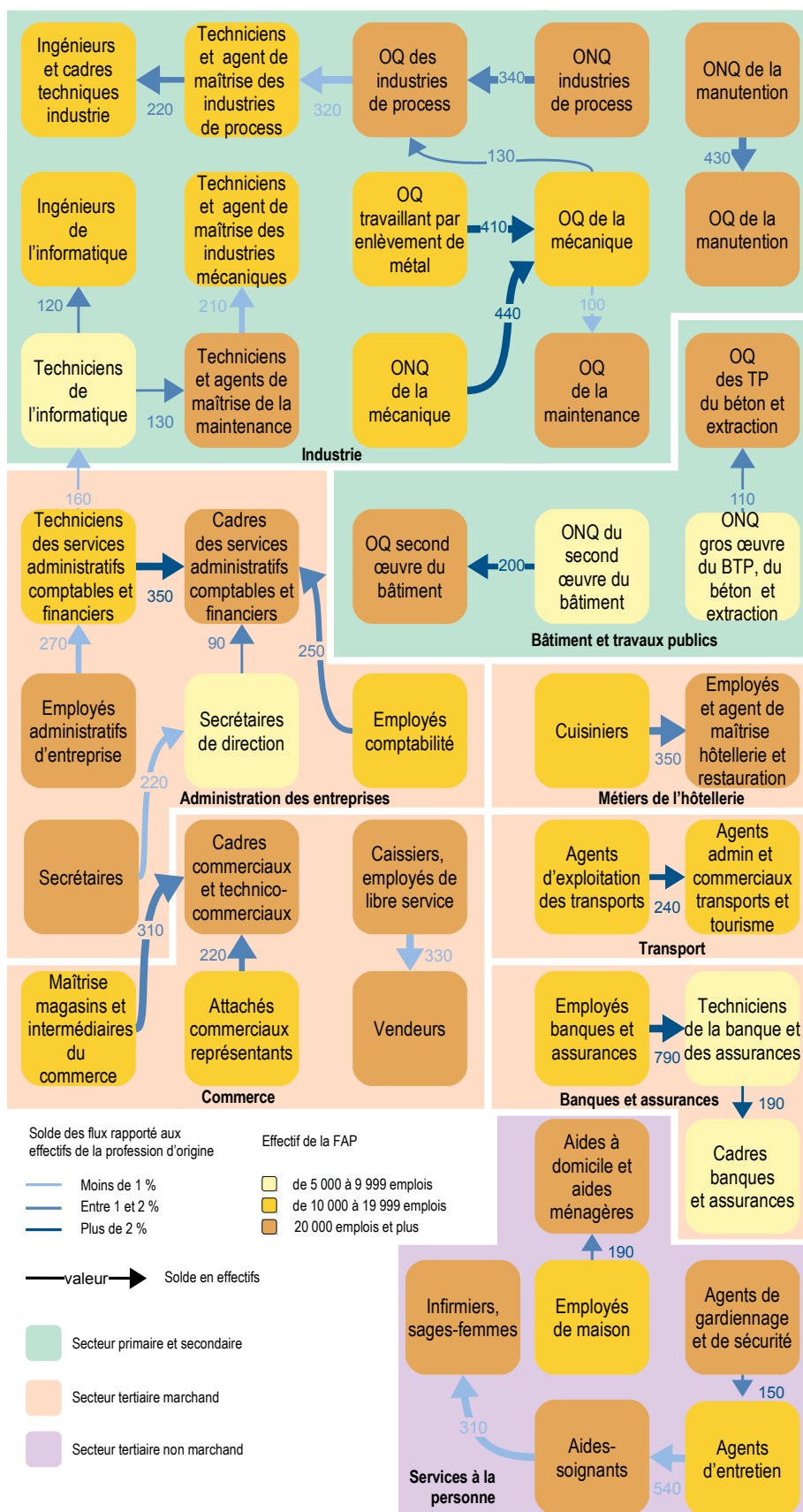
	Effectifs moyens 2014-2015	Taux de mobilité professionnelle (en %)
Ouvriers qualifiés de la mécanique	11 065	28,9
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	4 979	28,5
Cadres du bâtiment et des travaux publics	5 395	21,8
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	11 817	20,4
Secrétaires de direction	7 186	20,3
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	15 826	19,1
Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	4 430	18,9
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	29 105	18,8
Agents de gardiennage et de sécurité	11 021	18,5
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	29 207	17,1
Ouvriers qualifiés de la manutention	30 683	16,6
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	18 593	15,8
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	12 022	15,7
Ouvriers qualifiés des industries de process	44 439	13,8
Ouvriers qualifiés de la maintenance	28 891	13,7
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	23 724	13,2
Secrétaires	36 198	13,0
Agents d'entretien	71 666	11,1
Conducteurs de véhicules	62 172	7,1
Aides-soignants	45 304	4,6
Infirmiers, sages-femmes	40 116	2,1
Ensemble des travailleurs salariés du Grand Est	1 593 190	12,5

Lecture : dans le Grand Est, parmi les salariés en emploi durant la période 2014-2015 et pendant deux années consécutives, on dénombre en moyenne 11 065 ouvriers qualifiés de la mécanique, dont 28,9 % ont changé de profession au cours d'une des deux années (71,1 % sont restés ouvriers qualifiés pendant les deux années).

Source : Insee, DADS 2015.

3 Des promotions socioprofessionnelles dans la mécanique, les process, la finance et l'administration

Soldes des flux de mobilités entre familles professionnelles les plus importants dans le Grand Est sur la période 2014-2015



Note : sur insee.fr, la version Internet de l'article propose des données complémentaires, dont un tableau et un schéma plus exhaustif détaillant les flux de mobilité.

Lecture : le solde des mobilités entre les employés de la banque et des assurances et les techniciens de la banque représente en 2015 plus de 2 % des employés de la banque, soit 790 salariés. La FAP des employés banques et assurances concerne entre 10 000 et 19 999 emplois tandis que celles des techniciens de la banque et assurance compte entre 5 000 et 9 999 salariés.

Source : Insee, DADS 2015.

chantiers pour les ouvriers du bâtiment. L'analyse des flux entre métiers met en évidence de nombreux liens entre professions industrielles, notamment entre manutention et process au niveau non qualifié, entre process, mécanique et métallurgie au niveau qualifié, entre mécanique, maintenance, électronique et process au niveau technicien. Les liens entre ouvriers qualifiés et non qualifiés sont forts dans chaque domaine, ceux entre ouvriers qualifiés et techniciens moindres, sauf dans la mécanique et les process, qui constituent donc des passerelles importantes.

Les compétences en gestion et en comptabilité favorisent les promotions dans les services administratifs

En second lieu, la mobilité concerne les secrétaires et secrétaires de direction, employés et techniciens des services administratifs, employés de la comptabilité, employés et techniciens de la banque et des assurances (taux de rotation autour de 20 %). Les aptitudes à la bureautique, la gestion ou la comptabilité sont transversales à ces métiers, et les promotions possibles. La mobilité peut être transversale même au niveau le moins qualifié entre les domaines du commerce, de l'administration des entreprises et de la finance. Quant aux cadres, ils sont mobiles entre l'ingénierie industrielle, le bâtiment, le technico-commercial, le financier et l'administratif, ayant en commun l'animation d'équipe et une formation de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5. Enfin, les agents de gardiennage et de sécurité, les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants scolaires sont mobiles car il ne s'agit pas toujours de situations professionnelles inscrites dans la durée. Les professions de l'hôtellerie et de la restauration (cuisiniers, agents de maîtrise, patrons) connaissent essentiellement des flux de mobilités entre elles.

En revanche, 21 FAP ont des taux de rotation sous la moyenne, dont 15 inférieurs à 7 %. Il s'agit des métiers de l'administration publique, de la santé et des services à la personne. Les enseignants, policiers, agents publics de catégorie A, B ou C, professions à statuts, exercent beaucoup de missions différentes en pratique, non identifiables dans la nomenclature des familles professionnelles. Les ouvriers qualifiés des travaux publics et conducteurs de véhicules ont aussi des garanties d'emploi propres aux entreprises gérant les réseaux d'électricité, de télécommunications et de transports en commun, tandis que la profession de routier correspond à un mode de vie adopté pour longtemps. Les médecins, infirmiers, aides-soignants, professionnels paramédicaux ou de l'action sociale travaillent après l'obtention d'un diplôme d'État et ont des compétences

spécifiques à leur fonction, qu'ils exercent dans la durée. Les aides à domicile, assistantes maternelles, employés de maison et agents d'entretien peuvent peiner à valoriser leurs compétences ailleurs et restent dans ces emplois en pleine croissance.

Balance des mobilités : 9 % de promotions socioprofessionnelles

Parmi les salariés mobiles, 32 % accèdent à des fonctions plus qualifiées ou à plus de responsabilités, mais pour 23 % c'est le contraire. Le solde net pour l'ascension socioprofessionnelle est donc de 9 % des mobilités. Il atteint environ 12 % si on exclut du calcul les cadres et professions intellectuelles supérieures, qui ne peuvent pas progresser, en termes de catégories socio-professionnelles. Parmi l'ensemble des salariés non cadres, 1 sur 70 est promu en changeant de profession. En extrapolant par rapport à la durée des carrières, la moitié des salariés ne connaîtraient pas de progression socioprofessionnelle durant leur parcours, d'où l'importance de la formation initiale.

Le gain en matière de rémunération n'est quant à lui pas significatif. Si 37 % des actifs mobiles, contre 27 % des stables, ont vu leur salaire augmenter d'au moins 5 %, ce sont également 19 %, contre 12 %, qui l'ont vu diminuer dans les mêmes proportions. Le salaire médian des salariés ayant changé de profession est identique à celui des stables. Néanmoins, quitter leur profession apporte un gain salarial aux anciens employés des services divers (pompes funèbres, casinos, cinémas, dressage...), aux agents de gardiennage et de sécurité qui partent d'un niveau salarial bas, et aux vendeurs et formateurs qui peuvent bénéficier d'un carnet d'adresses élargi. Les progressions salariales bénéficient aussi à ceux qui voient leur responsabilité ou leur expertise s'accroître comme les employés de la banque et des assurances devenus techniciens voire directement cadres, les intermédiaires de commerce devenus cadres, les secrétaires promus secrétaires de direction, techniciens des services administratifs puis cadres. C'est également le cas des ouvriers non qualifiés de la métallurgie, ouvriers qualifiés de la mécanique, techniciens des matériaux souples et de la maintenance lorsqu'ils passent à l'échelon supérieur ou lorsqu'ils migrent vers les industries de process, plus rémunératrices à niveau similaire.

Au-delà de l'aspect salarial, les soldes des échanges entre professions (figure 3) permettent de mettre en évidence les parcours-type et les promotions les plus fréquentes. Les employés de la banque (4 %), les ouvriers non qualifiés de la mécanique et du second œuvre du bâtiment (3 %), les secrétaires de direction, intermédiaires du commerce, techniciens de la

banque, des services administratifs ou de l'informatique (2 %) ont les plus forts taux de progression socioprofessionnelle en 2015. Dans tous les domaines de l'industrie, le passage d'ouvrier non qualifié à qualifié est plus aisé que l'accès aux échelons supérieurs, à l'exception notable des industries de process, où il est plus facile pour un technicien d'occuper des fonctions d'ingénieur ou de cadre technique. La promotion, bien que ne dépassant pas 1 % des effectifs, existe aussi de caissier vers vendeur, et grâce aux concours ou formations dans la fonction publique, d'employé vers profession intermédiaire puis cadre, ou agent de service hospitalier vers aide-soignant puis infirmier.

Des changements de lieu de travail plutôt que de résidence

La mobilité professionnelle est plus faible dans les grandes entreprises que dans les petites (figure 4), entre 15 % pour celles de moins de 50 salariés et 10 % pour celles de plus de 500 salariés. Ceci est vérifié pour toutes les professions, à l'exception des secrétaires. La forte représentation des métiers de la fonction publique et de la santé, peu mobiles, contribue à la stabilité observée dans les grandes entités.

Changer d'employeur n'est pas fréquent, puisque cela ne concerne que 4 % des salariés par an et se fait le plus souvent dans le cadre d'une mobilité professionnelle (55 %). À l'intérieur d'une même entreprise, le taux de mobilité est similaire pour les salariés qui changent d'établissement et ceux qui restent dans le même.

Les déménagements n'ont que peu d'influence sur les mobilités, et réciproquement. À l'échelle interrégionale, ils sont principalement le fait de salariés exerçant des professions où les mobilités sont surtout liées à un déroulement de carrière interne : en premier lieu, agents de l'armée, de la police et pompiers, en second lieu cadres de la fonction publique et médecins salariés. À un degré moindre, on trouve les enseignants,

cadres administratifs et technico-commerciaux. Les déménagements entre zones d'emploi concernent aussi les employés administratifs et toutes les professions de la santé, du commerce et de l'hôtellerie-restauration, presque autant pour les salariés stables que mobiles.

Les mobilités plus fortes sur le marché du travail à Metz et Mulhouse

Les mobilités des salariés sont un facteur d'adaptabilité de la main-d'œuvre et donc de l'économie locale aux évolutions des activités. En France, les mobilités sont plus fréquentes dans les zones urbaines, qui offrent le plus de possibilités. Dans le Grand Est, les zones d'emploi de Strasbourg, Reims, Troyes et Colmar sont dans la moyenne, Mulhouse et Metz au-dessus, Nancy au-dessous. Dans celles de la Plaine d'Alsace et de la frontière allemande, plutôt industrielles, les taux de rotation s'avèrent élevés, contrairement à Châlons-en-Champagne, Bar-le-Duc, Neufchâteau, Longwy et Chaumont-Langres.

Les zones industrielles se distinguent davantage de celles dominées par l'action publique, sanitaire et sociale. Cependant, en raisonnant à structure d'emploi identique, les zones de Neufchâteau, Remiremont, Vitry-le-François - Saint-Dizier, Bar-le-Duc et Commercy se détachent encore comme zones au marché connaissant le moins de mobilités, à l'opposé de Sélestat, Haguenau, Sarrebourg, Sarreguemines et Épernay (où les mobilités avec l'Île-de-France interviennent). Metz et Mulhouse demeurent largement au-dessus de la moyenne et Nancy au-dessous. ■

L'étude a été réalisée dans le cadre d'un partenariat entre la Direction régionale de l'Insee Grand Est et l'OREF, Observatoire emploi formation du Grand Est.

4 La majorité des mobilités associées à des changements d'entreprise

	Taux de mobilité professionnelle (en %)
Taille d'entreprise	
Moins de 50 postes (petite entreprise)	15,2
De 50 à 499 postes (moyenne entreprise)	12,4
500 postes et plus (grande entreprise)	10,1
Changement d'environnement de travail	
Changement d'entreprise	55,1
Changement d'établissement dans l'entreprise	11,9
Même établissement	10,7
Mobilité géographique	
Changement de région	14,1
Changement de zone d'emploi dans la même région	19,6
Même zone d'emploi	12,4

Lecture : 55,1 % des salariés qui ont changé d'entreprise ont changé de métier en 2015.
Source : Insee, DADS 2015.

Des mobilités insuffisantes pour les recrutements des services à la personne, de l'informatique et des métiers de bouche

Une estimation nationale des évolutions d'emploi par métier d'ici 2022, effectuée par France Stratégie, est transposée au Grand Est moyennant quelques adaptations en proportion des différences d'évolution récentes entre la région et le pays. En y ajoutant les projections de départs de fin de carrière, le nombre annuel de postes à pourvoir, positif dans toutes les professions, est proche de zéro pour la sécurité publique et atteint 5,2 % du nombre actuel de salariés dans l'aide à domicile. Ces besoins de recrutement s'entendent hors départs en cours de carrière, qui doivent également être remplacés. En les combinant avec les soldes des mobilités professionnelles, un modèle presque complet du bouclage du marché du travail est obtenu (figure), seuls les départs vers l'inactivité et le chômage restant inconnus.

Techniciens industriels et cadres : une attractivité à la hauteur des besoins projetés

Les mobilités suffiraient à pourvoir les besoins dans 24 FAP. Dans quatorze d'entre elles, le solde est même nettement supérieur aux besoins mesurés et suffit à remplacer des sorties vers le chômage et l'inactivité à hauteur de 2 % des effectifs. Ces professions et catégories socioprofessionnelles les plus attractives sont celles d'encadrement, d'ouvriers qualifiés et techniciens de la mécanique, de techniciens des process et de la banque-assurance, de communicants, d'agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme. Elles n'embauchent pas beaucoup de jeunes débutants (moins de 5 ans après les études) et y accéder nécessite des diplômes élevés. Le cas des techniciens de la mécanique est emblématique, avec 82 % de diplômés du supérieur, 5 % de jeunes débutants dans leurs effectifs et 15 % de seniors dans leurs embauches, contre 52 %, 5 % et 10 % toutes FAP confondues. Les professions de l'information-communication et ingénieurs de l'industrie font exception, très ouvertes aux jeunes débutants, mais avec des diplômés de niveau bac + 5. L'agriculture et la viticulture sont des cas particuliers parmi les FAP attractives, car il s'agit probablement de non-salariés devenant salariés de leur propre exploitation.

Formation initiale et mobilité ne suffisent pas pour la moitié des métiers

Parmi les 63 professions où des besoins restent à pourvoir après mobilités, 25 embauchent majoritairement des titulaires de cursus spécialisés que l'on retrouve rarement dans d'autres métiers. Autrement dit, elles présentent une forte intensité du lien entre l'emploi et la formation initiale suivie. C'est le cas des professions de l'informatique, de la recherche et de l'enseignement, des métiers de bouche, des professions qualifiées de la santé et du bâtiment.

Les autres métiers sont principalement alimentés par les retours d'inactivité ou de chômage, ainsi que par les sorties d'études non spécifiques. Les professions non qualifiées de la vente, de la gestion, du bâtiment, de la mécanique et de la manutention ainsi que les professions culturelles sont très ouvertes et/ou attractives pour les jeunes. Inversement, les métiers de l'aide à la personne, de l'entretien, du gardiennage, de la conduite, des industries de process et de la fonction publique (hors cadres) recrutent des personnes plus âgées.

De forts enjeux de recrutement dans l'informatique et les métiers les moins qualifiés

Ces prochaines années, les jeunes suivant une formation spécialisée pourraient trouver de nombreuses opportunités comme coiffeurs, bouchers-boulangers, cuisiniers, ouvriers qualifiés du BTP et de la métallurgie, techniciens de l'informatique et chercheurs. Ces métiers sont parmi ceux devant recruter le plus (5 % par an après prise en compte des mobilités), ainsi que les ouvriers non qualifiés des industries de process, non liés à une formation spécifique. Des postes à moindres qualification sont également en forte tension et pourraient offrir des opportunités aux personnes en reprise d'activité : aides à domicile, agents d'entretien, ouvriers non qualifiés de la manutention et du BTP. L'évolution de l'emploi est plus favorable aux extrémités de l'échelle des qualifications. Les professions les moins qualifiées, qui attirent peu les salariés en mobilité, correspondent à celles où les besoins sont les plus forts. La main-d'œuvre étant de plus en plus qualifiée, ces professions pourraient peiner à trouver des candidats.

L'aide à domicile et l'informatique sont deux domaines présentant des enjeux plus forts. Le premier est appelé à croître fortement dans la région, avec le vieillissement de la population qui arrive tardivement par rapport au reste du territoire mais tout aussi massivement, et les problèmes de santé plus présents. Il souffre d'une faible attractivité du fait de rémunérations basses et du manque de passerelles avec d'autres professions. Le second, qui manque de personnel dans le Grand Est par rapport aux autres régions de province, est attractif en début de carrière mais délaissé ensuite. Les techniciens ont tendance à le quitter pour la maintenance ou les services administratifs. L'ingénierie bénéficie de l'arrivée d'anciens techniciens, mais voit partir les salariés expérimentés pour des postes d'encadrement, même érosion à laquelle est confronté le métier de chercheur.

Les mobilités comblent les besoins de cadres, de techniciens de la banque et de l'industrie

Nombre annuel de postes à pourvoir d'ici 2022	Apport des mobilités >= aux besoins de recrutement			Recrutements exigeant des formations spécifiques			Autres sources de recrutement (inactifs, chômeurs, formations non spécifiques)		
	0	+	-	0	+	-	0	+	-
>= 3 % et < 4 % du nombre de postes en 2012		Cadres services admin, comptables et financiers Cadres commerciaux et technico-commerciaux Cadres fonction publique Pro action sociale de l'orientation T&AM du BTP Maîtrise magasins et intermédiaires commerce Ingénieurs et cadres techniques industrie Techniciens banque-assurances Employés services divers Professionnels de la communication-information		T&AM de la maintenance OQ second œuvre du bâtiment Professions paramédicales Ingénieurs de l'informatique	Infirmiers, sages-femmes Conducteurs d'engins du BTP Cadres du BTP OQ réparation automobile	Coiffeurs et esthéticiens Chercheurs et ingénieurs d'études	Employés admin d'entreprise Conducteurs de véhicules Assistants maternelles Techniciens services admin, comptables et financiers Pro politique Clergé	Aides-soignants Agents de gardiennage et de sécurité	Agents d'entretien Employés de maison OQ de la maintenance
>=4 % du nombre de postes en 2012		Cadres banque-assurances Dirigeants d'entreprises					Aides à domicile, aides ménagères	Formateurs	Agents d'exploitation des transports

Légende :

0 : solde des mobilités professionnelles entre -1 % et +1 %
+ : solde des mobilités professionnelles positif et supérieur à 1 % de l'effectif de la profession
- : solde des mobilités professionnelles inférieur à -1 %

Professions soulignées : stagnation de l'emploi ou croissance < 0,5 % par an

Professions en rouge : professions en tension devant recruter pour compenser la croissance des emplois ou les départs d'actifs

Abréviations :

T&AM : techniciens et agents de maîtrise
OQ : ouvriers qualifiés
ONQ : ouvriers non qualifiés
BTP : bâtiment et travaux publics
admin : administratifs
pro : professionnels

Lecture : compte tenu des départs de fin de carrière et de la croissance projetée du nombre d'emplois, la profession d'aide à domicile a besoin jusqu'en 2022 d'un nombre d'embauches égal à plus de 4 % de ses effectifs. Ce métier trouve les candidats plutôt parmi les chômeurs et inactifs ayant déjà un passé de salarié, et il est celui où la demande de travail est la plus grande de cette catégorie parmi les métiers en forte croissance. Le solde des mobilités professionnelles est neutre pour la profession.

Sources : Insee, DADS 2015, RP 2010-2015, EEC 2006-2012 ; France Stratégie et DARES, PMQ 2022.

Champ

L'étude s'appuie sur la déclaration annuelle de données sociales (DADS), formalité que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, qu'il s'agisse du secteur privé (y compris l'agriculture), du secteur public ou des particuliers employeurs. Seules les activités extra-territoriales sont exclues.

Pour l'étude des mobilités sont retenus les salariés résidant dans le Grand Est et occupant un emploi non stagiaire d'une durée d'au moins 30 jours, à la fois durant la première semaine d'octobre 2014 et la première semaine d'octobre 2015, soit au total 1,6 million de salariés.

Définitions

Mobilité professionnelle : changement de famille professionnelle pour un salarié en poste à la fois en 2014 et en 2015. Seul le poste principal du salarié est pris en compte pour chaque année, que ce poste soit occupé ou non durant la première semaine d'octobre.

Le salarié est dit mobile si la famille professionnelle de son poste en 2015 diffère de celle de son poste en 2014 (nomenclature FAP en 87 postes).

Mobilité ascendante : progression professionnelle consécutive à un changement de métier. On distingue les ouvriers ou employés non qualifiés, les ouvriers ou employés qualifiés, les professions intermédiaires, puis les cadres, professions intellectuelles supérieures ou chefs d'entreprise.

Famille d'activité professionnelle (FAP) : classification de métiers selon le même niveau de qualification et faisant appel à des compétences professionnelles proches. Il s'agit d'un niveau d'agrégation permettant de rapprocher d'une part, le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle Emploi servant à l'analyse du chômage, et d'autre part, la nomenclature PCS des Professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee.

Salarié stable : exerce la même profession en 2014 et 2015.

Taux de stables d'une profession : nombre de stables de cette profession rapporté à la moyenne des effectifs 2014 et 2015 de la profession.

Taux de mobilité (ou de rotation) : différence entre 100 % et le taux de stables.

Insee du Grand Est

Cité Administrative Gaujot
14 rue du Maréchal Juin
CS 50016
67084 Strasbourg Cedex

Directeur de la publication
Joël Creusat

Rédaction en chef
Laurence Luong

ISSN 2492-4547
© Insee 2018

Pour en savoir plus

- Guillauneuf J., « Changer d'emploi : un projet aux motivations diverses mais qui se concrétise peu à court terme », *Insee références*, édition 2018, juillet 2018.
- Colin J.-F., Aboubadra S., Jolly C., Lainé F., Argouarc'h J., Bessière S., : « Les métiers en 2022 : rapport du groupe prospective des métiers et qualifications », France Stratégie-DARES, avril 2015.
- Bousquié J., Pépin A., Bauger P., « Parcours professionnel des Lorrains : des changements pour un tiers des actifs », *Insee Analyse Lorraine* n° 8, octobre 2014.
- Durr M.J., Zins S., « Changer de métier en Alsace, regards sur trois espaces de mobilité », *Chiffres pour l'Alsace* n° 31, septembre 2012.
- Zins S., Auvray S., « Changer de métier en Alsace, opportunités et perspectives », *Chiffres pour l'Alsace* n° 30, juin 2012.