

## La mobilité professionnelle en Basse-Normandie

## Un salarié sur cinq a changé de métier en 2006



### REPÈRES

- Le passage d'un métier à un autre n'est pas un événement rare pour les salariés bas-normands en emploi : 20 % d'entre eux se sont orientés vers un autre métier entre 2005 et 2006.
- Les salariés dont les métiers exigent des compétences très spécifiques et peu transférables dans des activités connexes sont les plus stables (ex : coiffeurs, boulangers...). A l'inverse, dans les professions liées au tourisme, à la restauration et au spectacle, les salariés sont très mobiles et s'orientent vers des activités diverses.
- Changer de métier augmente les chances de progresser en termes de rémunération, mais n'est pas un rempart contre les baisses de salaire.
- La mobilité permet au salarié de prendre un poste plus qualifié dans un cas sur trois. Elle est plus fréquente chez les cadres (60 %) et les techniciens et agents de maîtrise (50 %).
- La mobilité géographique accompagne rarement le changement de métier : 3 % des salariés changent de zone d'emploi et 4 % des salariés mobiles changent de région.

Trajectoires et reconversions professionnelles, mobilités ascendantes et déclassements, mobilités géographiques... la crise, mais aussi les mutations et les restructurations industrielles, rendent plus prégnantes les questions sur le fonctionnement du marché du travail. Aussi, le Conseil d'orientation pour l'emploi<sup>(1)</sup> a réalisé récemment un état des connaissances sur le sujet. S'il montre une augmentation sensible des transitions sur le marché du travail, essentiellement liée à des passages fréquents par le chômage, il n'identifie pas de tendance de fond pour les changements de métier, plus fréquents dans les phases de croissance rapide, et très liés aux cycles économiques.

Déterminante pour renforcer la compétitivité et au cœur de la stratégie de Lisbonne, la formation constitue un levier de développement ou de maintien des qualifications, mais aussi de retour à l'emploi. En Basse-Normandie, les acteurs publics en charge du Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle s'attachent à conforter ou adapter l'offre régionale de formation professionnelle initiale ou

continue, en s'appuyant sur l'observation des caractéristiques locales de la mobilité et des proximités entre métiers. Dans cette perspective, les travaux suivants visent à préciser les différentes facettes de la mobilité dans notre région.

Les données mobilisées dans le cadre de cette étude portent sur 60 familles professionnelles rassemblant 280 000 salariés dont 251 000 en emploi en 2005 et 2006. Elles permettent notamment de classer les familles professionnelles selon le degré de mobilité de leurs salariés, de repérer celles qui offrent aux salariés des opportunités de progression salariale et d'identifier les proximités entre familles professionnelles. Parmi les salariés bas-normands en emploi, un sur cinq s'est orienté vers une nouvelle famille professionnelle entre 2005 et 2006. Le changement de métier est plus fréquent chez les jeunes de moins de 30 ans. Les salariés mobiles ont bénéficié d'une promotion dans un cas sur trois, mais des phénomènes de déclassement sont également observés dans 20 % des cas. La mobilité des salariés bas-normands s'effectue le plus souvent au sein de la même entreprise (deux cas sur trois) et la mobilité géographique reste exceptionnelle, surtout au-delà des frontières régionales.

<sup>(1)</sup> COE, "Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles", 2009.

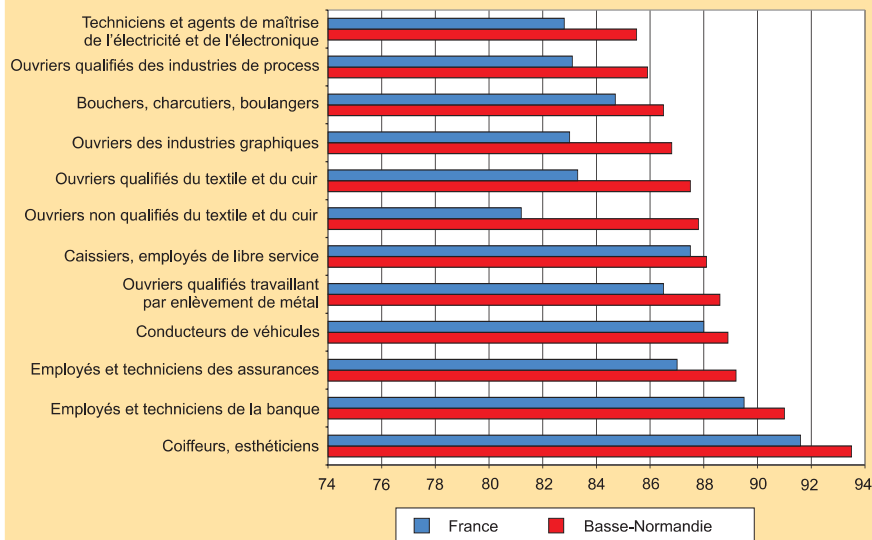
## Des comportements de mobilité très variables selon les métiers

La mobilité dépend du métier exercé, du niveau de qualification du salarié, mais également du degré de transférabilité des compétences mobilisées par une activité. En Basse-Normandie, les bouchers, charcutiers, boulangers, coiffeurs et esthéticiennes, employés et techniciens de la banque ou des assurances constituent les familles professionnelles les plus stables. Ces professions ont pour la plupart en commun de requérir une qualification spécifique non transférable dans d'autres activités.

Dans l'industrie, parmi les métiers les plus stables figurent les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, les ouvriers qualifiés ou non qualifiés du textile et du cuir ainsi que les ouvriers des industries graphiques. Ces secteurs d'activités représentent des industries traditionnelles, implantées depuis longtemps dans la région, et dont les salariés ont acquis une expérience et un savoir-faire difficilement transférable dans un autre secteur, expliquant leur faible mobilité. Les caissiers et employés de libre service changent également peu d'activité. Dans ces métiers, le faible niveau de qualification est peut-être un obstacle à la mobilité des salariés, qui conservent leur poste, faute de meilleure opportunité professionnelle.

Les données mobilisées au travers de cette étude permettent d'observer une plus grande mobilité chez plusieurs

### Les familles professionnelles les plus stables en Basse-Normandie



Source : Insee, DADS 2006

taux de stabilité (en %)

groupes de métiers exigeant des niveaux de qualification très différents. Un premier ensemble de familles professionnelles à forte mobilité comprend des métiers très qualifiés de niveau cadre ou agent de maîtrise, dont les compétences sont aisément transférables vers d'autres activités connexes. Dans ces métiers, la mobilité peut faire partie des qualités recherchées par les employeurs ou être considérée comme un signe de dynamisme du salarié. Les changements de domaine professionnel sont fréquents chez les cadres : ainsi par exemple, les ingénieurs et cadres

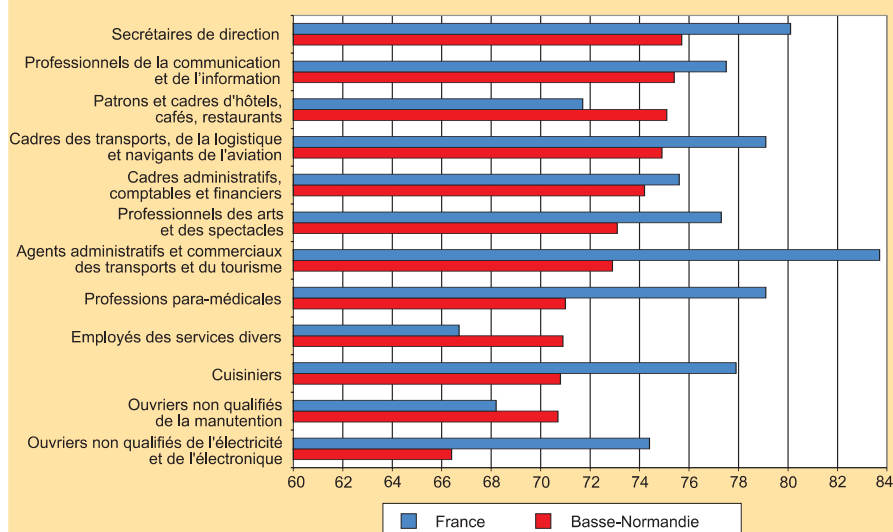
techniques de l'industrie se recrutent chez les cadres administratifs, comptables et financiers, les cadres commerciaux et technico-commerciaux ou dans la recherche et réciproquement. La mobilité entre domaines professionnels n'est pas rare non plus chez les techniciens et agents de maîtrise, notamment entre la maintenance et l'organisation, l'informatique et le bâtiment.

Un second ensemble de métiers mobiles regroupe, d'une part les professions plutôt faiblement qualifiées telles que les ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique, de la manutention, les employés de services divers, les ouvriers non qualifiés des industries de process mais aussi d'autre-part les cuisiniers et certains professionnels des arts et spectacles. Pour ces métiers, les facteurs incitatifs à la mobilité sont à rechercher dans la pénibilité des postes de travail, la précarité des contrats de travail, les faibles niveaux de rémunérations, et l'incertitude sur la pérennité de l'activité.

### Un tiers des mobilités vers un niveau de qualification supérieure

La recherche d'une meilleure qualification, souvent accompagnée d'un niveau de responsabilité supérieur, motive en grande partie les salariés à changer de métier. L'accès aux fonctions d'ingénieur et de cadre est à cet égard le plus gratifiant : il se traduit, pour les salariés rejoignant ces métiers, par le passage à un niveau de qualification supérieure dans six cas sur dix. La mobilité ascendante est particulièrement élevée chez les cadres des banques et

### Les familles professionnelles les moins stables en Basse-Normandie

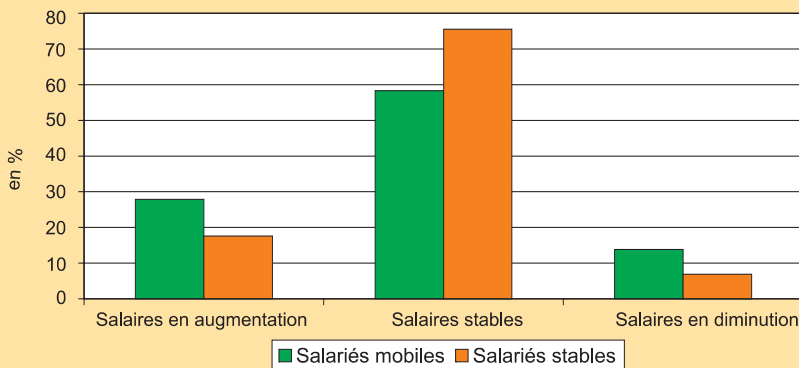


Source : Insee, DADS 2006

taux de stabilité (en %)



### Evolution salariale et mobilité professionnelle



Source : Insee, DADS 2006

### Mobilité professionnelle et mobilité géographique

	Même zone d'emploi	Changement de zone d'emploi	Changement de région	Total
Salariés stables dans leur famille professionnelle	97,3	1,5	1,2	100
Salariés changeant de famille professionnelle	92,9	2,8	4,3	100

Source : Insee, DADS 2006

et ingénieurs, dans un cas sur deux, le salarié quittant ces métiers rejoint un poste de qualification moins élevée. Alors qu'ils sont nombreux à avoir atteint leur poste par une mobilité ascendante, les cadres des banques et assurances trouvent difficilement des niveaux de responsabilité équivalents dans un autre secteur d'activité. Les cadres du transport et de la logistique et les cadres commerciaux retrouvent plus fréquemment des postes de même niveau de responsabilité en cas de mobilité. La part d'ouvriers qualifiés et agents de maîtrise concernés par les déqualifications varie suivant le métier exercé. Ainsi, la déqualification touche rarement les ouvriers qualifiés de la manutention lorsqu'ils changent de métier (moins d'un cas sur dix), contrairement aux ouvriers qualifiés du textile et du cuir qui la subissent dans un cas sur deux. Les facteurs explicatifs de ce type de mobilité sont à rechercher dans le fonctionnement local du marché du travail et dans les aléas touchant le système productif (par exemple, la disparition ou la restructuration d'une entreprise).

### Des variations de salaire plus fréquentes chez les salariés mobiles

La recherche d'une meilleure rémunération fait partie des motivations pouvant conduire les salariés à changer de métier. Cependant, l'analyse montre que le lien entre mobilité et augmentation de salaire n'est pas mécanique. Les salariés ayant changé de métier sont plus nombreux à voir leur rému-

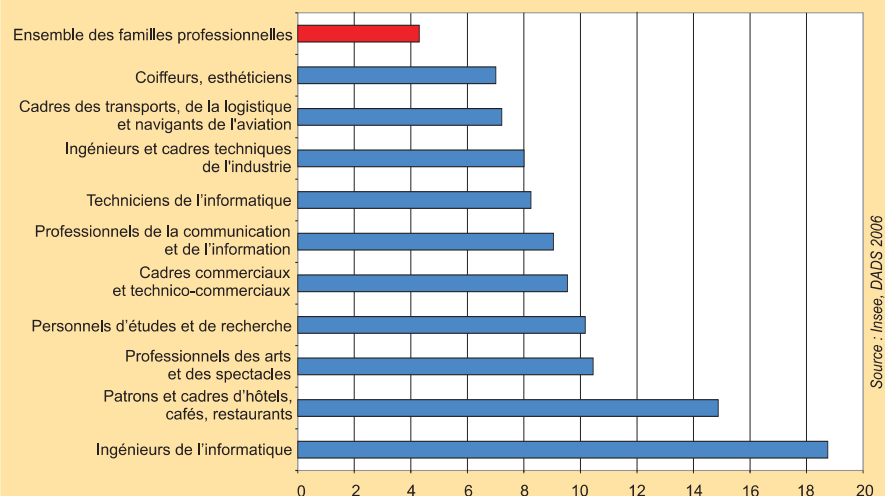
assurances, où elle concerne huit nouveaux salariés sur dix. L'accès au métier de technicien et d'agent de maîtrise va de pair avec une promotion dans au moins un cas sur deux. Dans le secteur de l'électricité et de l'électronique, l'ascension professionnelle est un peu moins fréquente. Dans l'industrie, on observe des comportements de mobilité qui semblent attester que les salariés ont la possibilité de changer de secteur d'activité (industries mécaniques, industries de process ou électricité) en conservant le même niveau de responsabilité. Chez les ouvriers, les changements s'accompagnent le plus souvent du passage au statut d'ouvrier qualifié, en restant dans le même domaine professionnel. La mobilité peut être en partie liée au fait, pour ces salariés, d'avoir bénéficié de formations continues qualifiantes. C'est le cas dans le bâtiment où, par exemple, 44 % des salariés devenus ouvriers qualifiés du bâtiment second œuvre entre 2005 et 2006 ont bénéficié d'une promotion professionnelle.

Dans l'industrie, les passages d'ouvriers non qualifiés à ouvriers qualifiés sont également les plus fréquents. Les flux les plus importants concernent les ouvriers des industries de process. Dans ce secteur d'activité, les nouveaux ouvriers qualifiés ont bénéficié d'une promotion dans un cas sur deux. Les mobilités ascendantes s'avèrent plus rares chez les ouvriers qualifiés de

la manutention (7 %) et chez les ouvriers artisanaux (13 %).

La mobilité des salariés s'accompagne également parfois d'un passage à un niveau de qualification inférieur. C'est le cas pour environ un salarié sur cinq et concerne des salariés de niveau de qualification souvent élevé. Chez les cadres

### Les 10 familles professionnelles dont les nouveaux salariés sont le plus mobiles géographiquement



Source : Insee, DADS 2006

Note de lecture : en Basse-Normandie 18,3 % des salariés ayant changé de famille professionnelle pour devenir ingénieurs informaticiens

viennent d'une autre région  
taux de mobilité géographique (en %)



nération varier de façon significative (28 %) que les salariés stables (18 %). L'arrivée dans un nouveau métier accompagnée le plus souvent d'augmentation de rémunération profite en premier lieu aux cadres (dans 30 à 45 % des cas). Le secteur du bâtiment et des travaux publics est le plus favorable, avec 45 % de cadres bénéficiant d'une progression salariale. Les entrées dans les métiers d'ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et d'ingénieurs informaticiens semblent offrir également de belles opportunités (hausse de salaire pour 40 % des nouveaux arrivants). La mobilité professionnelle est parfois subie par le salarié et peut également s'accompagner d'un certain déclassement. Elle se traduit par exemple par une baisse de salaire pour près de 30 % des salariés devenus agents de gardiennage et de sécurité, employés ou techniciens des assurances. Cette proportion est voisine de 20 % chez les salariés devenus artisans, ouvriers artisanaux ou ouvriers qualifiés des travaux publics.

## Changement de métier et d'employeur pour un salarié mobile sur trois

Le changement d'entreprise accompagne la mobilité professionnelle dans un cas sur trois alors que seuls 6 % des salariés stables dans leur activité changent d'employeur. Chez les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration, la mobilité externe concerne plus d'un salarié mobile sur deux. Il en va de même chez les ouvriers non qualifiés des industries de process. Changer d'entreprise est également fréquent chez les ouvriers non qualifiés de la manutention, ce secteur d'activité étant composé surtout de petites entreprises. Les salariés arrivant dans des fonctions de cadre ont davantage de facilité à changer de poste tout en restant dans la même entreprise. Seuls 15 % d'entre eux la quittent pour accéder à cette fonction. La mobilité externe est beaucoup plus fréquente chez les jeunes salariés : un sur deux change d'entreprise en même temps que d'activité. Le changement d'employeur est surtout fréquent chez les jeunes ouvriers faiblement qualifiés venant travailler dans l'industrie de process (72 %) ou la manutention (64 %) et chez les jeunes employés de banque (68 %) ou d'assurance (82 %).

Les mobilités géographiques sont peu fréquentes : parmi les salariés ayant changé de profession, seuls 4 % ont également changé de région, et seulement 3 % ont rejoint une autre zone d'emploi au sein de la même région. Les ingénieurs informatiques, les cadres commerciaux et technico-commerciaux, les patrons d'hôtels-café-restaurants et les professionnels des arts et spectacles se distinguent par une plus forte mobilité géographique, souvent accompagnée d'un changement de région.

**Isabelle BIGOT**  
Insee



### DÉFINITIONS

**Le taux de stabilité** est le rapport entre les effectifs n'ayant pas changé de famille professionnelle entre 2005 et 2006 et la moyenne des effectifs salariés à ces deux dates.

**La rémunération** est dite en progression ou en diminution si le salaire horaire varie d'au moins 10 % entre 2005 et 2006, à la hausse ou à la baisse.



#### DIRECTION REGIONALE DE L'INSEE DE BASSE-NORMANDIE

93, rue de Geôle  
14052 CAEN CEDEX 4  
Tél. : 02.31.15.11.00  
Fax : 02.31.15.11.80

[www.insee.fr/basse-normandie](http://www.insee.fr/basse-normandie)

Directeur de la publication :  
Michel GUILLEMET

Service études et diffusion :  
Julien BECHTEL

Rédacteur en Chef :  
Didier BERTHELOT

Composition PAO :  
Françoise LEROND  
Marie-Isabelle LARDET

Crédit photos :  
Comité régional du tourisme ; Chambre régionale d'agriculture ; Comité départemental du tourisme de la Manche.

Attaché de presse :  
Philippe LEMARCHAND  
02.31.15.11.14

© INSEE 2010



### DE QUOI PARLE-T-ON ?

Dans cette étude, la mobilité professionnelle désigne le fait pour un salarié résidant en Basse-Normandie, en emploi en 2005 et 2006, d'avoir changé de famille professionnelle (FAP) entre 2005 et 2006. La mobilité professionnelle est ici 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 ou de profession intermédiaire vers cadre. Elle sera qualifiée de descendante dans le cas contraire. Enfin, certaines mobilités sont considérées comme horizontales ou stables socialement, lorsque le changement de métier se fait tout en conservant le même niveau de qualification.

Le champ de l'étude est celui des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) et porte exclusivement sur les salariés, hors agriculture, agents de l'état et services domestiques. De plus, l'entrée des jeunes sur le marché du travail, les retraits temporaires ou définitifs d'activité, les passages entre l'emploi et le chômage ou entre l'emploi privé ou semi-public et l'emploi public, ne sont pas pris en compte dans cette étude.

La nomenclature utilisée est celle des Familles professionnelles (FAP 2003 agrégée en 86 postes) correspondant à une agrégation de métiers qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches. Elles rapprochent 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 coder les emplois recherchés par les chômeurs et les offres déposées par les entreprises.

Certaines familles ne sont pas étudiées, leurs données étant imprécises en raison de difficulté de codification (agriculture, fonction publique, santé). L'étude porte donc sur 60 FAP qui rassemblent environ 282 000 salariés en Basse-Normandie dont 251 000 salariés étaient en emploi en 2005 et 2006.