

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DU BTP

FAP : B60	Basse-Normandie		France	
	Ensemble	Moins de 30 ans	Ensemble	Moins de 30 ans
Salariés en emploi en 2005 et 2006	3 540	660	164 100	27 560
Part des hommes	92 %	86 %	92 %	87 %
Taux de stabilité	79 %	76 %	77 %	72 %
Taux d'entrée	22 %	28 %	26 %	35 %
Taux de sortie	19 %	20 %	21 %	21 %

Source : Insee, DADS 2006

Profil des salariés de la Famille d'Activité Professionnelle (FAP)

En Basse-Normandie, près de deux salariés sur dix sont âgés de moins de 30 ans en 2006. Exercé très majoritairement par des hommes, le métier de technicien et agent de maîtrise du BTP se féminise légèrement, les femmes représentant 14 % des moins de 30 ans.

Mobilité

La famille professionnelle des "Techniciens et agents de maîtrise du BTP" représente en Basse-Normandie 5 260 salariés en 2006. 3 540 salariés étaient en emploi en 2005 et 2006. Huit salariés sur dix ont exercé leur activité au sein de la même famille professionnelle au cours de la période étudiée, soit un taux de stabilité moyen en comparaison avec les autres familles de métiers. Les moins de 30 ans sont

MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE DES SALARIÉS BAS-NORMANDS

FAP : B60	Stabilité dans la zone d'emploi	Changement de zone d'emploi	Changement de région
Salariés arrivant dans la FAP	91,8 %	3,4 %	4,8 %
Salariés stables dans la FAP	96,1 %	2,6 %	1,2 %

Source : Insee, DADS 2006

légèrement plus mobiles que leurs aînés : près du quart d'entre eux ont changé de famille de métier entre 2005 et 2006. La mobilité géographique accompagne la mobilité professionnelle de 8 % des salariés intégrant la profession.

Origine professionnelle des nouveaux techniciens et agents de maîtrise de la FAP

Plus d'un salarié sur deux (54 %) occupaient auparavant un poste d'un niveau de qualification moindre, du type ouvrier qualifié. La proportion de mobilités ascendantes est du même ordre de grandeur chez les techniciens et

agents de maîtrise des industries mécaniques et ceux de la maintenance et de l'organisation. Elle est sensiblement plus faible chez les techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique. Dans un cas sur trois, la mobilité est horizontale : les salariés devenant technicien ou agent de maîtrise du BTP exerçaient déjà une fonction de niveau technicien ou agent de maîtrise mais dans un domaine différent, comme la maintenance et l'organisation.

PRINCIPALES PROVENANCES DES NOUVEAUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DU BTP

B40 : Ouvriers qualifiés du bâtiment, second oeuvre	9 %
G10 : Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	7 %
Lxx : Secrétaires, employés administratifs d'entreprise	6 %
B10 : Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	6 %
B20 : Ouvriers qualifiés du gros œuvre, du bâtiment	5 %
B70 : Cadres du bâtiment et des travaux publics	< 5 %

Source : Insee, DADS 2006

Orientation professionnelle des techniciens et agents de maîtrise quittant la FAP

Lorsqu'ils quittent le métier de technicien et agent de maîtrise du BTP, les salariés sont confrontés à une large palette de choix professionnels. Un salarié sur trois prend un poste de niveau de qualification plus élevé de type cadre. Un salarié sur trois conserve un niveau de responsabilité équivalent, par exemple dans la maintenance et l'organisation. Un salarié sur trois reprend un poste de qualification inférieure, par exemple ouvrier qualifié. Le risque de déqualification professionnelle pour les salariés changeant de métier est plus important dans les autres FAP d'agents de maîtrise.

PRINCIPALES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS CHANGEANT DE PROFESSION :

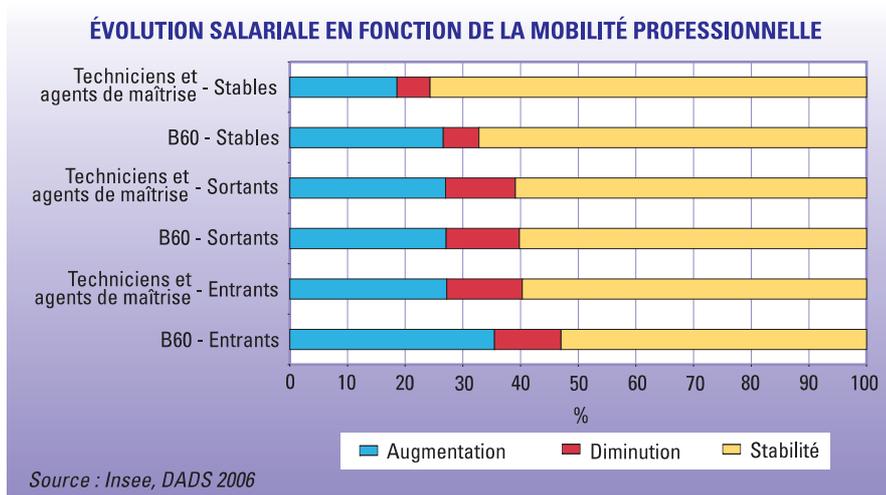
de techniciens et agents de maîtrise du BTP vers :

B70 : Cadres du bâtiment et des travaux publics	14 %
G10 : Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	9 %
B40 : Ouvriers qualifiés du bâtiment, second oeuvre	7 %
B20 : Ouvriers qualifiés du gros œuvre, du bâtiment	< 5 %
B10 : Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	< 5 %
Lxx : Secrétaires, employés administratifs d'entreprise	< 5 %

Source : Insee, DADS 2006

Mobilité professionnelle et évolution salariale

Les techniciens et agents de maîtrise du BTP bénéficient en 2006 d'un salaire net moyen de 1 990 euros par mois pour les salariés stables, de 1 850 euros



pour les nouveaux dans la profession. Les augmentations de salaire sont plus fréquentes pour cette profession que pour la moyenne des techniciens et agents de maîtrise. Un nouvel arrivant dans la profession sur trois a bénéficié d'une augmentation de salaire. Les salariés stables ne sont qu'un sur quatre dans ce cas, une proportion supérieure à la moyenne des techniciens et agents de maîtrise. Pour ceux qui quittent la famille professionnelle, le risque de diminution de salaire est moindre que celui de déqualification puisqu'il ne concerne que 13 % des salariés.



TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE L'ÉLECTRICITÉ ET DE L'ÉLECTRONIQUE

FAP : C20	Basse-Normandie		France	
	Ensemble	Moins de 30 ans	Ensemble	Moins de 30 ans
Salariés en emploi en 2005 et 2006	1 930	290	80 320	13 930
Part des hommes	89 %	91 %	90 %	91 %
Taux de stabilité	86 %	77 %	83 %	73 %
Taux d'entrée	12 %	20 %	17 %	30 %
Taux de sortie	17 %	27 %	17 %	24 %

Source : Insee, DADS 2006

Profil des salariés de la Famille d'Activité Professionnelle (FAP)

Le métier de technicien et agent de maîtrise de l'électricité et de l'électronique reste très masculin et n'attire pas davantage les jeunes femmes que leurs aînées. 15 % des salariés ont moins de 30 ans. Cette FAP présente la particularité d'être peu attractive en Basse-Normandie, les sortants étant plus nombreux que les entrants.

Mobilité

La famille professionnelle des "Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique" représente en Basse-Normandie 2 280 emplois salariés en 2006, dont près de 2 000 en emploi en 2005 et 2006. 86 % d'entre eux ont exercé leur activité au sein de la même famille professionnelle au cours de la période étudiée, soit un taux de stabilité élevé en comparaison avec les autres familles de

MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE DES SALARIÉS BAS-NORMANDS

FAP : C20	Stabilité dans la zone d'emploi	Changement de zone d'emploi	Changement de région
Salariés arrivant dans la FAP	90,7 %	3,8 %	5,5 %
Salariés stables dans la FAP	98,3 %	1,0 %	0,7 %

Source : Insee, DADS 2006

métiers. Les moins de 30 ans sont plus mobiles que leurs aînés : 23 % d'entre eux ont changé de famille de métier entre 2005 et 2006. La mobilité géographique accompagne la mobilité professionnelle de près de 10 % des salariés intégrant la profession.

Origine professionnelle des nouveaux techniciens et agents de maîtrise de la FAP

La moitié des salariés s'orientant vers le métier de technicien et agent de maîtrise de l'électricité et de l'électronique exerçaient déjà une fonction de même niveau de qualification dans des domaines variés tels que les indus-

PRINCIPALES PROVENANCES DES NOUVEAUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE L'ÉLECTRICITÉ ET DE L'ÉLECTRONIQUE

D60 : Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	16 %
G10 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	11 %
B60 : Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	5 %

Source : Insee, DADS 2006

tries mécaniques, la maintenance et l'organisation ou le bâtiment et les travaux publics. Pour 40 % des arrivants dans la profession, la mobilité s'accompagne du passage à un niveau de qualification supérieure. La mobilité ascendante est en proportion plus élevée dans toutes les autres professions de niveau technicien et agent de maîtrise, ce qui explique le manque d'attractivité de cette famille professionnelle.

Orientation professionnelle des techniciens et agents de maîtrise quittant la FAP

Lorsqu'ils quittent le métier de technicien et agent de maîtrise de l'électricité et de l'électronique, un salarié sur deux conserve un niveau de responsabilité équivalent, le plus fréquemment dans les industries mécaniques ou la maintenance et l'organisation. Près d'un salarié sur cinq accède à un poste de qualification plus élevé, de type cadre, en restant le plus souvent dans l'industrie.

PRINCIPALES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS CHANGEANT DE PROFESSION :

de techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique vers :

D60 : Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	19 %
G10 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	14 %
H00 : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	7 %
M07 : Techniciens de l'informatique	< 5 %

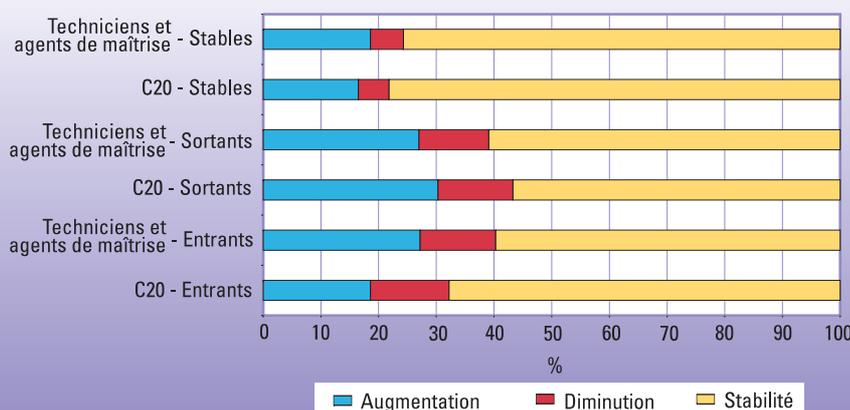
Source : Insee, DADS 2006

Mobilité professionnelle et évolution salariale

Les Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique bénéficient de salaires nets moyens de 1 925 euros. Les nouveaux arrivants ont

une rémunération très voisine (1 830 euros net / mois). Salariés stables et nouveaux arrivants ont bénéficié d'une augmentation de salaire dans des proportions similaires mais assez nettement inférieures à la moyenne des techniciens et agents de maîtrise. Il semble que la mobilité n'aie pas d'influence sur la rémunération dans cette profession. Les chances d'amélioration salariale sont plus importantes chez les salariés changeant de profession, ce qui explique au moins en partie la faible attractivité de cette famille professionnelle.

ÉVOLUTION SALARIALE EN FONCTION DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE



Source : Insee, DADS 2006



TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DES INDUSTRIES MÉCANIQUES

FAP : D60	Basse-Normandie		France	
	Ensemble	Moins de 30 ans	Ensemble	Moins de 30 ans
Salariés en emploi en 2005 et 2006	2 825	410	129 400	19 090
Part des hommes	95 %	96 %	94 %	91 %
Taux de stabilité	79 %	72 %	80 %	73 %
Taux d'entrée	22 %	33 %	20 %	31 %
Taux de sortie	21 %	23 %	20 %	24 %

Source : Insee, DADS 2006

Profil des salariés de la Famille d'Activité Professionnelle (FAP)

Le métier de technicien et agent des industries mécaniques reste très majoritairement exercé par les hommes. Il se féminise légèrement au plan national, mais pas en Basse-Normandie.

Mobilité

La famille professionnelle des "Techniciens et agents des industries mécaniques" représente en Basse-Normandie 5 240 salariés en 2006, dont 2 825 salariés en emploi en 2005 et 2006. Huit salariés sur dix ont exercé leur activité au sein de la même famille professionnelle au cours de la période étudiée, soit un taux de stabilité dans la moyenne en comparaison avec les autres familles de métiers. Les moins de 30 ans

MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE DES SALARIÉS BAS-NORMANDS

FAP : D60	Stabilité dans la zone d'emploi	Changement de zone d'emploi	Changement de région
Salariés arrivant dans la FAP	94,2 %	1,8 %	4,0 %
Salariés stables dans la FAP	98,0 %	1,3 %	0,7 %

Source : Insee, DADS 2006

sont légèrement plus mobiles que leurs aînés : 28 % d'entre eux ont changé de famille de métier entre 2005 et 2006. La mobilité géographique n'accompagne la mobilité professionnelle que chez 6 % des salariés arrivant dans la profession

Origine professionnelle des nouveaux techniciens et agents de maîtrise de la FAP

Plus d'un salarié sur deux (54 %) occupaient auparavant un poste d'un niveau de qualification moindre, du type ouvrier qualifié, notamment dans le formage de métal, l'enlèvement de métal ou la mécanique. La proportion de

PRINCIPALES PROVENANCES DES NOUVEAUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DES INDUSTRIES MÉCANIQUES

D20 : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	11 %
C20 : Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et l'électronique	10 %
J40 : Agents d'exploitation des transports	7 %
D10 : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	7 %
D40 : Ouvriers qualifiés de la mécanique	6 %
G10 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	6 %

Source : Insee, DADS 2006

mobilités ascendantes est voisine chez les techniciens et agents de maîtrise des industries de process et ceux de la maintenance et de l'organisation. Elle est sensiblement plus faible chez les techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique.

Dans un cas sur trois, les salariés arrivant dans la profession exerçaient déjà une fonction de niveau technicien ou agent de maîtrise mais dans un domaine différent, comme l'électricité et l'électronique ou la maintenance et l'organisation.

Orientation professionnelle des techniciens et agents de maîtrise quittant la FAP

Lorsqu'ils quittent le métier de technicien et agent de maîtrise de la mécanique, 40 % des salariés conservent un niveau de responsabilité équivalent, notamment dans la maintenance et l'organisation, l'électricité et l'électronique ou les industries de process. Un salarié sur cinq prend un poste de niveau de qualification plus élevée de type cadre ou ingénieur. Un salarié sur trois reprend un poste de qualification inférieure, de type ouvrier qualifié, par exemple dans le formage de métal. Le risque de déqualification professionnelle pour les salariés

PRINCIPALES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS CHANGEANT DE PROFESSION :

de techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques vers :

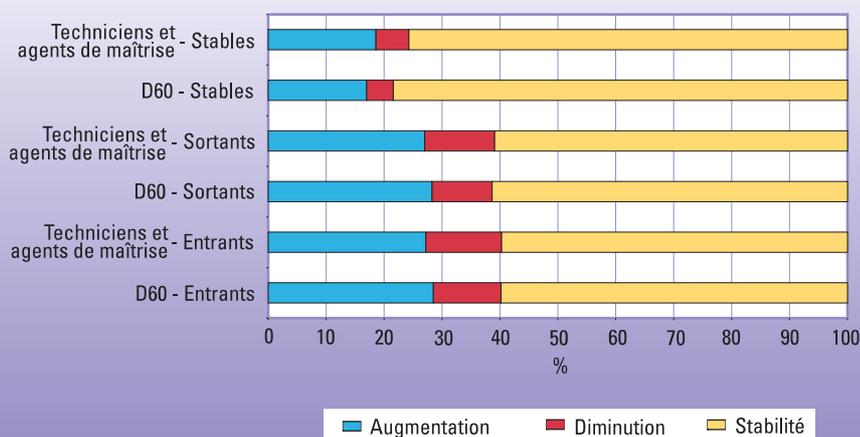
G10 : Tech. et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	11 %
H00 : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	11%
C20 : Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et l'électronique	6 %
E20 : Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	6 %
D20 : Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	6 %

Source : Insee, DADS 2006

changeant de métier est équivalent dans les autres familles professionnelles de techniciens et agents de maîtrise.

Mobilité professionnelle et évolution salariale

ÉVOLUTION SALARIALE EN FONCTION DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE



Source : Insee, DADS 2006

Les techniciens et agents de maîtrise de la mécanique bénéficient en 2006 d'un salaire net moyen de 1 996 euros pour les salariés stables, de 1 857 euros pour les entrants. Cependant, un nouvel arrivant dans la profession sur quatre a bénéficié d'une augmentation de salaire, proportion voisine de la moyenne des techniciens et agents de maîtrise. Les salariés stables ne sont que 14 % dans ce cas. Pour ceux qui quittent la profession, le risque de diminution de salaire est moindre que celui de déqualification puisqu'il ne concerne que 10 % des salariés.



TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MAINTENANCE ET DE L'ORGANISATION

FAP : G10	Basse-Normandie		France	
	Ensemble	Moins de 30 ans	Ensemble	Moins de 30 ans
Salariés en emploi en 2005 et 2006	7 120	1 030	329 600	52 750
Part des hommes	92 %	89 %	91 %	87 %
Taux de stabilité	78 %	67 %	73 %	64 %
Taux d'entrée	22 %	34 %	25 %	38 %
Taux de sortie	22 %	32 %	28 %	34 %

Source : Insee, DADS 2006

Profil des salariés de la Famille d'Activité Professionnelle (FAP)

15 % des salariés ont moins de 30 ans. Le métier de technicien et agent de maîtrise de la maintenance et de l'organisation est très majoritairement exercé par des hommes (92 %). Mais il se féminise légèrement, les femmes étant plus représentées chez les moins de 30 ans.

Mobilité

La famille professionnelle des "Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation" représente en Basse-Normandie 7 740 salariés en 2006, dont 7 120 salariés en emploi en 2005 et 2006. Près de huit salariés sur dix ont exercé leur activité au sein de la même famille professionnelle au cours de la période étudiée, soit un taux de stabilité moyen en comparaison avec les autres familles de

MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE DES SALARIÉS BAS-NORMANDS

FAP : G10	Stabilité dans la zone d'emploi	Changement de zone d'emploi	Changement de région
Salariés arrivant dans la FAP	94,3 %	1,6 %	4,1 %
Salariés stables dans la FAP	97,6 %	1,3 %	1,1 %

Source : Insee, DADS 2006

métiers. Les moins de 30 ans sont légèrement plus mobiles que leurs aînés : 27 % d'entre eux ont changé de famille de métier entre 2005 et 2006. Pour 6 % des salariés intégrant la profession, la mobilité professionnelle s'accompagne d'une mobilité géographique.

Origine professionnelle des nouveaux techniciens et agents de maîtrise de la FAP

Plus d'un salarié sur deux (54 %) occupaient auparavant un poste d'un niveau de qualification moindre, du type ouvrier qualifié, ouvrier ou employé.

PRINCIPALES PROVENANCES DES NOUVEAUX TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MAINTENANCE ET DE L'ORGANISATION

E20 : Techniciens, agents de maîtrise des industries de process	7 %
D60 : Techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques	< 5 %
B60 : Techniciens et agents de maîtrise du BTP	< 5 %
C20 : Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	< 5 %
G01 : Ouvriers de la réparation automobile	< 5 %

Source : Insee, DADS 2006

La proportion de mobilités ascendantes est voisine chez les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques et ceux du BTP. Dans un cas sur trois, la mobilité est horizontale : les salariés arrivant dans la profession exerçaient déjà une fonction de niveau technicien ou agent de maîtrise mais dans un domaine différent, principalement dans les industries de process, les industries mécaniques ou le BTP.

Orientation professionnelle des techniciens et agents de maîtrise quittant la FAP

En quittant la profession de technicien et agent de maîtrise de la maintenance et de l'organisation, seul un salarié sur dix prend un poste de niveau de qualification plus élevée de type cadre ou ingénieur. Un salarié sur trois conserve un niveau de responsabilité équivalent, par exemple dans le BTP. Un salarié sur deux reprend un poste de qualification inférieure, par exemple ouvrier qualifié ou employé administratif. Le risque de déqualification professionnelle pour les salariés changeant de métier est important au regard des autres familles professionnelles d'agents de maîtrise.

PRINCIPALES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS CHANGEANT DE PROFESSION :

de techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation vers :

LXX : Secrétaires et employés administratifs d'entreprises	6 %
E10 : Ouvriers qualifiés des industries de process	5 %
B60 : Techniciens et agents de maîtrise du BTP	< 5 %
M07 : Techniciens de l'informatique	< 5 %
H00 : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	< 5 %

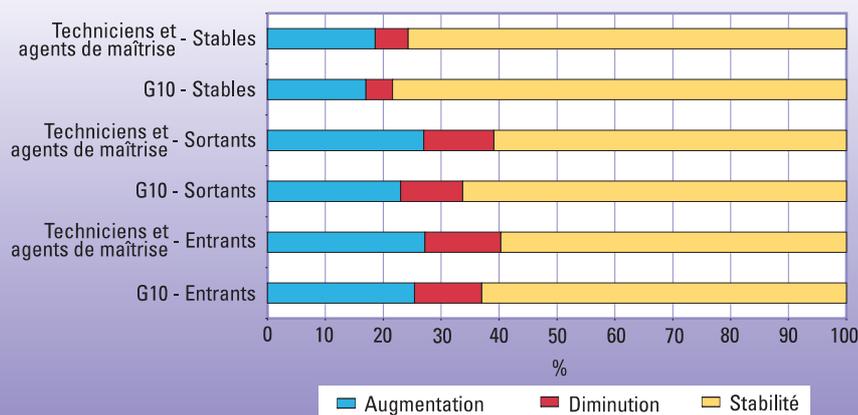
Source : Insee, DADS 2006

Mobilité professionnelle et évolution salariale

Les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation bénéficient en 2006 d'un salaire net moyen de 2 030 euros pour les salariés

stables, de 1 780 euros pour les entrants. Un nouvel arrivant dans la profession sur quatre a bénéficié d'une augmentation de salaire, soit une proportion inférieure à la moyenne des techniciens et agents de maîtrise. Moins d'un salarié stable sur cinq est dans ce cas, la majorité d'entre eux conservant la même rémunération. Les perspectives d'amélioration salariales sont un peu plus importantes pour les salariés quittant la profession que pour ceux qui ne changent pas d'activité. Toutefois, un sortant sur dix subit une baisse de rémunération.

ÉVOLUTION SALARIALE EN FONCTION DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE



Source : Insee, DADS 2006



INGÉNIEURS ET CADRES TECHNIQUES DE L'INDUSTRIE

FAP : H00	Basse-Normandie		France	
	Ensemble	Moins de 30 ans	Ensemble	Moins de 30 ans
Salariés en emploi en 2005 et 2006	3 500	390	198 500	19 920
Part des hommes	88 %	67 %	86 %	71 %
Taux de stabilité	77 %	64 %	75 %	67 %
Taux d'entrée	24 %	41 %	26 %	39 %
Taux de sortie	22 %	30 %	23 %	29 %

Source : Insee, DADS 2006

Profil des salariés de la Famille d'Activité Professionnelle (FAP)

Environ un salarié sur dix est âgé de moins de 30 ans. Principalement exercé par des hommes, le métier d'ingénieur et cadre technique de l'industrie se féminise très légèrement, les femmes représentant 30 % des moins de 30 ans.

Mobilité

La famille professionnelle des "Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie" représente en Basse-Normandie 4 600 emplois salariés en 2006, dont 3 500 salariés en emploi en 2005 et 2006. 77 % d'entre eux ont exercé leur activité au sein de la même famille professionnelle au cours de la période étudiée, soit un taux de stabilité faible en comparaison avec les autres familles de métiers. Les moins

MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE DES SALARIÉS BAS-NORMANDS

FAP : H00	Stabilité dans la zone d'emploi	Changement de zone d'emploi	Changement de région
Salariés arrivant dans la FAP	90,6 %	1,4 %	8,0 %
Salariés stables dans la FAP	96,1 %	1,0 %	2,9 %

Source : Insee, DADS 2006

de 30 ans sont plus mobiles que leurs aînés : 36 % d'entre eux ont changé de famille de métier entre 2005 et 2006. 10 % des nouveaux dans la profession ont effectué une mobilité géographique, le plus souvent en changeant de région.

Origine professionnelle des nouveaux ingénieurs et cadres techniques de la FAP

La moitié des salariés s'orientant vers le métier d'ingénieur et cadre technique de l'industrie exerçaient déjà une fonction de cadre, principalement

PRINCIPALES PROVENANCES DES NOUVEAUX INGÉNIEURS ET CADRES TECHNIQUES DE L'INDUSTRIE

L50 : Cadres administratifs comptables et financiers	14 %
N00 : Personnels d'études et de recherche	10 %
D60 : Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	7 %
R40 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	7 %
G10 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	6 %
E20 : Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	< 5 %

Source : Insee, DADS 2006

dans l'administration, la comptabilité, la finance ou le commerce. Un salarié sur deux occupait auparavant un poste de technicien ou d'agent de maîtrise dans les industries mécaniques, la maintenance, l'organisation et les industries de process. Pour eux, la mobilité s'accompagne du passage à un niveau de qualification supérieure. La proportion de mobilités ascendantes est plus élevée dans les autres fonctions de cadres, notamment chez les cadres du bâtiment et des travaux publics.

Orientation professionnelle des ingénieurs et cadres techniques quittant la FAP

Lorsqu'ils quittent le métier d'ingénieur et cadres techniques de l'industrie, deux salariés sur trois conservent un niveau de responsabilité équivalent et se dirigent vers des emplois de cadres administratifs, de cadres commerciaux ou s'orientent vers des fonctions de recherche. Un salarié sur trois reprend un poste de qualification inférieure, par exemple technicien ou agent de maîtrise. Le risque de déqualification professionnelle pour les salariés changeant de métier est plus important dans la plupart des autres postes de cadres.

PRINCIPALES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS CHANGEANT DE PROFESSION :

d'ingénieurs et cadres techniques de l'industrie vers :

N00 : Personnels d'études et de recherche	15 %
L50 : Cadres administratifs comptables et financiers	14 %
R40 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	13 %
E20 : Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	< 5 %
M09 : Ingénieurs de l'informatique	< 5 %

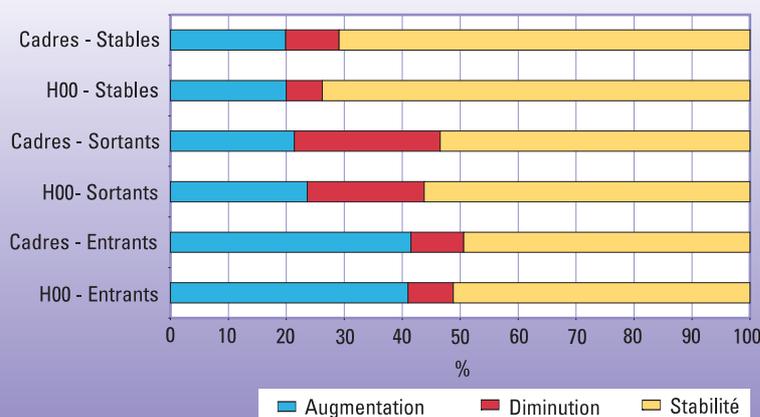
Source : Insee, DADS 2006

Mobilité professionnelle et évolution salariale

D'un niveau de formation élevé, les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie bénéficient de salaires nets moyens de haut niveau. Les salariés sta-

bles sont mieux rémunérés (3 300 euros net/mois) que les nouveaux arrivants (3 130 euros net/mois). Cependant, les nouveaux arrivants dans la profession ont bénéficié d'une augmentation de salaire dans 40 % des cas, soit une proportion deux fois plus élevée que les salariés stables et similaire à la moyenne des cadres. Pour ceux qui quittent la profession, le risque de diminution de salaire est moindre que celui de déqualification puisqu'il ne concerne qu'un salarié sur cinq.

ÉVOLUTION SALARIALE EN FONCTION DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE



Source : Insee, DADS 2006



CADRES ADMINISTRATIFS, COMPTABLES ET FINANCIERS

FAP : L50	Basse-Normandie		France	
	Ensemble	Moins de 30 ans	Ensemble	Moins de 30 ans
Salariés en emploi en 2005 et 2006	5 600	370	481 220	40 200
Part des hommes	61 %	42 %	57 %	48 %
Taux de stabilité	74 %	66 %	76 %	68 %
Taux d'entrée	29 %	42 %	27 %	40 %
Taux de sortie	23 %	27 %	22 %	23 %

Source : Insee, DADS 2006

Profil des salariés de la Famille d'Activité Professionnelle (FAP)

Les salariés de cette famille professionnelle sont en majorité des cadres expérimentés. Seuls 7 % d'entre eux ont moins de 30 ans. Les cadres administratifs en fonction sont majoritairement des hommes, mais la profession est ouverte aux femmes. L'arrivée des jeunes générations poursuit la féminisation de la profession : les femmes représentent 60% des moins de 30 ans.

Mobilité

La famille professionnelle des "Cadres administratifs, comptables et financiers" représente en Basse-Normandie 5 630 salariés en 2006, dont 5 600 salariés en emploi en 2005 et 2006. Trois salariés sur quatre ont exercé leur activité au sein de la même famille professionnelle au cours de la période étudiée, soit un taux de stabilité faible en comparaison avec les autres familles de métiers. Comme

MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE DES SALARIÉS BAS-NORMANDS

FAP : L50	Stabilité dans la zone d'emploi	Changement de zone d'emploi	Changement de région
Salariés arrivant dans la FAP	91,9 %	2,4 %	5,7 %
Salariés stables dans la FAP	96,6 %	1,3 %	2,0 %

Source : Insee, DADS 2006

dans la plupart des familles professionnelles, les moins de 30 ans sont plus mobiles que leurs aînés : un sur trois a changé d'activité entre 2005 et 2006. 8 % des nouveaux dans la profession ont aussi été mobiles géographiquement, le plus souvent en changeant de région.

Origine professionnelle des nouveaux cadres administratifs, comptables et financiers de la FAP

Pour près de 60 % des salariés, l'arrivée dans la profession représente une promotion professionnelle. Ils occupaient auparavant un poste d'un niveau

PRINCIPALES PROVENANCES DES NOUVEAUX CADRES ADMINISTRATIFS, COMPTABLES ET FINANCIERS

H00 : Ingénieurs et cadres de l'industrie	7 %
R40 : Cadres commerciaux ou technico-commerciaux	6 %
Q20 : Cadres de la banque et des assurances	< 5 %
M09 : Ingénieurs en informatique	< 5 %
N00 : Personnels d'études et de recherche	< 5 %

Source : Insee, DADS 2006

de technicien ou d'employé. La proportion de mobilités ascendantes est voisine chez les cadres des transports et de la logistique et chez les cadres commerciaux.

Dans quatre cas sur dix, les salariés arrivant exerçaient déjà une fonction de niveau cadre ou ingénieur, le plus souvent dans l'industrie, le commerce, la banque, les assurances ou l'informatique.

Orientation professionnelle des cadres administratifs, comptables et financiers quittant la FAP

Lorsqu'ils quittent le métier de cadre administratif, comptable ou financier, les salariés conservent dans un cas sur deux un poste de cadre. Ils exercent le plus souvent dans le secteur commercial, l'industrie ou l'informatique ou deviennent dirigeants d'entreprise. Un salarié sur deux reprend un poste de niveau de responsabilité moins élevé dans le secteur du commerce, de la banque ou de la formation.

PRINCIPALES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS CHANGEANT DE PROFESSION :

de cadres administratifs, comptables et financiers vers :

R40 : Cadres commerciaux ou technico-commerciaux	10 %
H00 : Ingénieurs et cadres de l'industrie	9 %
L60 : Dirigeants d'entreprises	< 5 %
M09 : Ingénieurs en informatique	< 5 %
Q20 : Cadres de la banque et des assurances	< 5 %

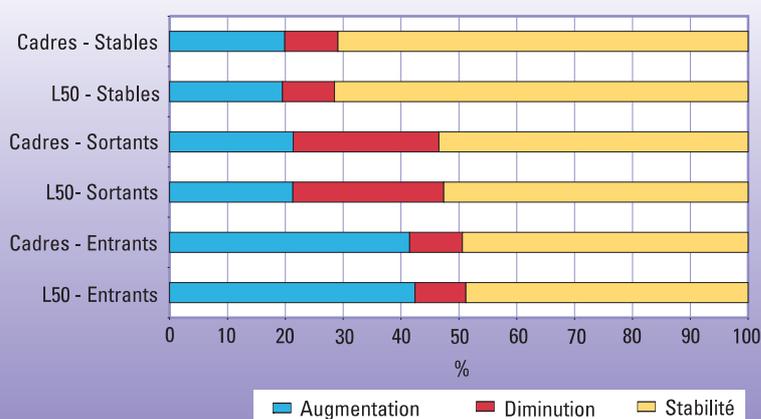
Source : Insee, DADS 2006

Mobilité professionnelle et évolution salariale

Les cadres administratifs, comptables et financiers bénéficient en 2006 d'un salaire net moyen de 3 300 euros pour les salariés stables, de 2 820 euros

pour les entrants. L'arrivée dans la profession s'accompagne d'une augmentation de salaire dans quatre cas sur dix, soit une proportion deux fois plus élevée que chez les salariés ayant conservé la même activité et similaire à la moyenne des cadres. Les salariés quittant la profession conservent le même niveau de rémunération dans un cas sur deux, ce qui correspond à la proportion de cadres conservant un niveau de responsabilité équivalent. Un sur quatre ne retrouve pas un niveau de rémunération équivalent dans sa nouvelle fonction.

ÉVOLUTION SALARIALE EN FONCTION DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE



Source : Insee, DADS 2006



TECHNICIENS DE L'INFORMATIQUE

FAP : M07	Basse-Normandie		France	
	Ensemble	Moins de 30 ans	Ensemble	Moins de 30 ans
Salariés en emploi en 2005 et 2006	1 670	330	117 160	28 130
Part des hommes	84 %	89 %	84 %	87 %
Taux de stabilité	81 %	75 %	79 %	73 %
Taux d'entrée	18 %	26 %	20 %	28 %
Taux de sortie	19 %	25 %	21 %	27 %

Source : Insee, DADS 2006

Profil des salariés de la Famille d'Activité Professionnelle (FAP)

Le métier de technicien de l'informatique est assez jeune avec un salarié sur cinq âgé de moins de 30 ans. Il reste très majoritairement masculin. Cette caractéristique risque de s'accroître, les femmes étant moins représentées chez les moins de 30 ans (11 %) que dans l'ensemble de la profession (16 %). Dans la plupart des professions, les femmes sont mieux représentées chez les jeunes salariés.

Mobilité

La famille professionnelle des "Techniciens de l'informatique" représente en Basse-Normandie 2 300 salariés en 2006, dont 1 670 salariés en emploi en 2005 et 2006. Huit salariés sur dix ont exercé leur activité au sein de la même famille professionnelle au cours de la période étudiée, soit un taux de stabilité dans la moyenne en comparaison avec les autres familles de métiers. Les moins de 30 ans

MOBILITÉ RÉSIDENNELLE DES SALARIÉS BAS-NORMANDS

FAP : M07	Stabilité dans la zone d'emploi	Changement de zone d'emploi	Changement de région
Salariés arrivant dans la FAP	89,8 %	2,0 %	8,3 %
Salariés stables dans la FAP	96,3 %	1,4 %	2,3 %

Source : Insee, DADS 2006

sont légèrement plus mobiles que leurs aînés : 25 % d'entre eux ont changé de famille de métier entre 2005 et 2006. En arrivant dans le métier de technicien de l'informatique, 11 % des salariés ont effectué une mobilité géographique, le plus souvent en changeant de région.

Origine professionnelle des nouveaux techniciens de la FAP

Dans un cas sur deux, les salariés arrivant dans la profession exerçaient déjà une fonction de niveau technicien ou agent de maîtrise mais dans un domaine différent, comme la maintenance et l'organisation, la banque, l'électricité ou l'électronique.

PRINCIPALES PROVENANCES DES NOUVEAUX TECHNICIENS DE L'INFORMATIQUE

G10 : Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	16 %
Q00 : Employés et techniciens de la banque	6 %
M09 : Ingénieurs de l'informatique	6 %
C20 : Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	6 %

Source : Insee, DADS 2006

Un salarié sur trois occupait auparavant un poste d'un niveau de qualification moindre, du type employé ou opérateur informatique. La proportion de mobilités ascendantes est comparable à celle des techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique. Mais elle est faible, comparée à celle d'autres professions, telles que les techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques ou de la maintenance et de l'organisation.

Orientation professionnelle des techniciens quittant la FAP

Un salarié sur trois quittant le métier de technicien de l'informatique prend un poste de niveau de qualification plus élevée de type cadre administratif ou ingénieur en informatique. Un salarié sur trois conserve un niveau de responsabilité équivalent, par exemple dans l'industrie, la banque ou les assurances.

PRINCIPALES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS CHANGEANT DE PROFESSION :

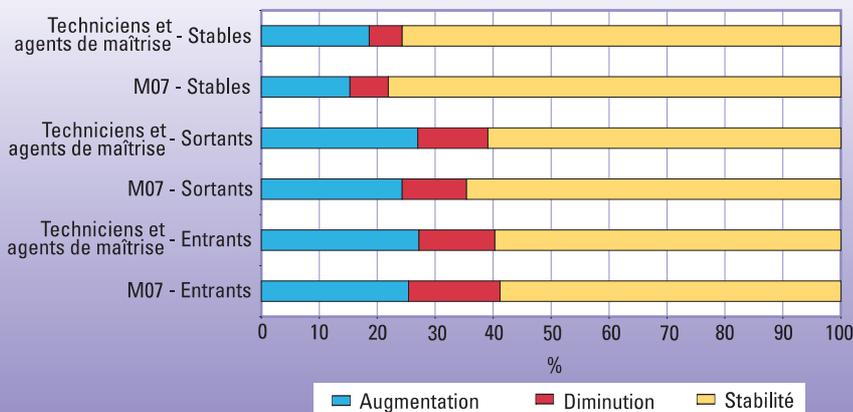
de techniciens de l'informatique vers :

M09 : Ingénieurs de l'informatique	15 %
L50 : Cadres administratifs, comptables et financiers	8 %
R40 : Cadres commerciaux et technico-commerciaux	5 %

Source : Insee, DADS 2006

Mobilité professionnelle et évolution salariale

ÉVOLUTION SALARIALE EN FONCTION DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE



Source : Insee, DADS 2006

Les techniciens de l'informatique bénéficient en 2006 d'un salaire net moyen de 1 875 euros pour les salariés stables, de 1 800 euros pour les entrants. Un nouvel arrivant dans la profession sur quatre a bénéficié d'une augmentation de salaire, soit un peu moins que la moyenne des techniciens et agents de maîtrise. Les salariés stables ne sont que 15 % à être dans ce cas. Ceux quittant la profession rejoignent des postes mieux rémunérés dans 25 % des cas. Le risque de diminution de salaire est moindre que celui de déqualification puisqu'il ne concerne que 11 % des salariés.



CADRES COMMERCIAUX ET TECHNICO-COMMERCIAUX

FAP : R40	Basse-Normandie		France	
	Ensemble	Moins de 30 ans	Ensemble	Moins de 30 ans
Salariés en emploi en 2005 et 2006	4 380	310	339 110	28 750
Part des hommes	81 %	65 %	76 %	60 %
Taux de stabilité	79 %	68 %	79 %	69 %
Taux d'entrée	24 %	43 %	24 %	41 %
Taux de sortie	17 %	21 %	18 %	21 %

Source : Insee, DADS 2006

Profil des salariés de la Famille d'Activité Professionnelle (FAP)

Les cadres commerciaux et technico-commerciaux sont des professionnels expérimentés. Seuls 7 % d'entre eux sont âgés de moins de 30 ans. Exercé très majoritairement par des hommes, le métier de cadre commercial se féminise sensiblement chez les jeunes sortant des grandes écoles de commerce, les femmes représentant 35 % des moins de 30 ans.

Mobilité

Les cadres commerciaux et technico-commerciaux représentent en Basse-Normandie environ 4 380 salariés en emploi en 2005 et 2006. Huit salariés sur dix ont exercé leur activité au sein de la même famille professionnelle au cours de la période étudiée, soit un taux de stabilité dans la moyenne en comparaison avec les autres familles de métiers. Les moins de 30 ans sont nettement plus mobiles que leurs

MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE DES SALARIÉS BAS-NORMANDS

FAP : R40	Stabilité dans la zone d'emploi	Changement de zone d'emploi	Changement de région
Salariés arrivant dans la FAP	88,3 %	2,2 %	9,5 %
Salariés stables dans la FAP	93,3 %	1,8 %	4,9 %

Source : Insee, DADS 2006

ainsi : 32 % d'entre eux ont changé de famille de métier entre 2005 et 2006. 12 % des nouveaux dans la profession ont aussi été mobiles géographiquement, le plus souvent en changeant de région. La mobilité géographique n'est pas rare chez les salariés stables dans leur activité.

Origine professionnelle des nouveaux cadres commerciaux et technico-commerciaux de la FAP

Pour deux salariés sur trois, l'entrée dans la profession correspond à l'accès à un niveau de qualification supérieure. La part de mobilités ascendantes est

PRINCIPALES PROVENANCES DES NOUVEAUX CADRES COMMERCIAUX ET TECHNICO-COMMERCIAUX

L50 : Cadres administratifs comptables et financiers	12 %
R30 : Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	10 %
H00 : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	9 %
N00 : Personnels d'étude et de recherche	< 5 %

Source : Insee, DADS 2006

voisine chez les cadres administratifs, comptables et financiers. Dans un cas sur trois, la mobilité est horizontale : les salariés arrivant dans la profession exerçaient déjà une fonction de niveau cadre, le plus fréquemment dans la comptabilité, les finances, l'industrie ou la recherche

Orientation professionnelle des cadres commerciaux et techniques commerciaux quittant la FAP

En changeant de profession, un salarié sur deux conserve un niveau de responsabilité équivalent, le plus fréquemment dans la gestion administrative et comptable ou l'industrie. Certains s'orientent vers la recherche ou optent pour la direction d'entreprise. Un salarié sur deux prend un poste de qualification inférieure, tout en restant le plus souvent dans le commerce (détaillant, grossiste, etc.). Le risque de déqualification professionnelle pour les salariés chan-

PRINCIPALES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS CHANGEANT DE PROFESSION :

de cadres commerciaux et technico-commerciaux vers :

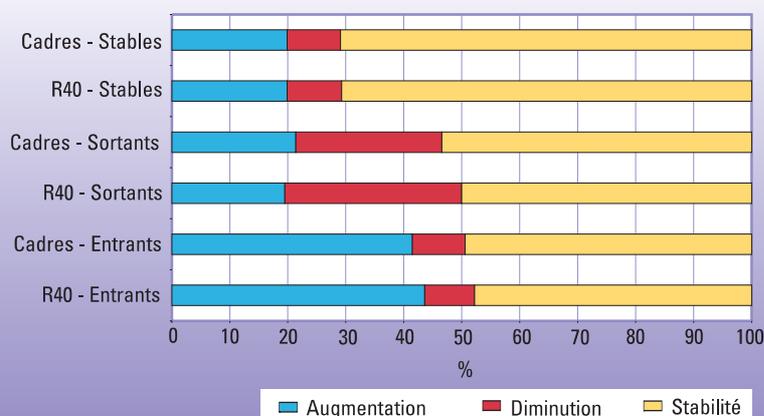
L50 : Cadres administratifs comptables et financiers	12 %
H00 : Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	8 %
R30 : Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	8 %
L60 : Dirigeants d'entreprises	< 5 %
N00 : Personnels d'étude et de recherche	< 5 %

Source : Insee, DADS 2006

geant de métier est de même ampleur que dans les autres familles professionnelles de cadre.

Mobilité professionnelle et évolution salariale

ÉVOLUTION SALARIALE EN FONCTION DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE



Source : Insee, DADS 2006

Les cadres commerciaux et technico-commerciaux bénéficient en 2006 d'un salaire net moyen de 3 300 euros pour les salariés stables, de 3 070 euros pour les entrants. 44 % des nouveaux arrivants dans la profession ont bénéficié d'une augmentation de salaire, soit une proportion supérieure à la moyenne des cadres. Seuls 20 % des salariés stables sont dans ce cas. Pour ceux qui changent d'activité professionnelle, le risque de diminution de salaire est important et concerne 30 % des salariés.



PROFESSIONS DES ARTS ET SPECTACLES

FAP : U10	Basse-Normandie		France	
	Ensemble	Moins de 30 ans	Ensemble	Moins de 30 ans
Salariés en emploi en 2005 et 2006	1 520	290	128 180	25 890
Part des hommes	72 %	73 %	65 %	59 %
Taux de stabilité	73 %	64 %	77 %	70 %
Taux d'entrée	28 %	37 %	22 %	32 %
Taux de sortie	26 %	35 %	23 %	30 %

Source : Insee, DADS 2006

Profil des salariés de la Famille d'Activité Professionnelle (FAP)

Chez les professionnels des arts et spectacles, deux salariés sur dix sont âgés de moins de 30 ans. Trois salariés sur quatre sont des hommes. La féminisation ne progresse pas avec l'arrivée des jeunes salariés. Au niveau national, les femmes sont plus représentées dans cette famille professionnelle qu'en Basse-Normandie.

Mobilité

Les professionnels des arts et spectacle représentent en Basse-Normandie 2 250 salariés en 2006, dont 1 520 en emploi en 2005 et 2006. 73 % de ces salariés ont exercé leur activité au sein de la même famille professionnelle au cours de la période étudiée, soit un taux de stabilité faible en comparaison avec les autres familles de métiers. Les moins de 30 ans sont légèrement plus mobiles que leurs aînés :

MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE DES SALARIÉS BAS-NORMANDS

FAP : U10	Stabilité dans la zone d'emploi	Changement de zone d'emploi	Changement de région
Salariés arrivant dans la FAP	87,4 %	2,1 %	10,5 %
Salariés stables dans la FAP	94,6 %	2,5 %	2,9 %

Source : Insee, DADS 2006

36 % d'entre eux ont changé de famille de métier entre 2005 et 2006. La mobilité géographique est importante dans cette profession : 13 % des nouveaux dans ce métier ont été mobiles géographiquement, et 10 % viennent d'une autre région.

Origine professionnelle des nouveaux professionnels des arts et spectacles

Plus d'un salarié sur deux (55 %) occupait auparavant un poste d'un niveau de qualification moindre. La proportion de mobilités ascendantes est

PRINCIPALES PROVENANCES DES NOUVEAUX PROFESSIONNELS DES ARTS ET DES SPECTACLES

S20 : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	10 %
V40 : Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	8 %
G10 : Tech. et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	7 %
L50 : Cadres administratifs, comptables et financiers	6 %

Source : Insee, DADS 2006

voisine dans la plupart des professions de techniciens et agents de maîtrise. Dans un cas sur trois, la mobilité est horizontale : les salariés arrivant dans la profession exerçaient déjà une fonction de niveau technicien ou agent de maîtrise mais dans un domaine différent, comme l'hôtellerie et la restauration ou la maintenance et l'organisation.

Orientation professionnelle des professionnels des arts et spectacles quittant la FAP

Lorsqu'ils quittent les professions des arts et des spectacles, 30 % des salariés conservent un niveau de responsabilité équivalent, par exemple dans la maintenance et l'organisation ou l'hôtellerie-restauration. Six salariés sur dix reprennent un poste de qualification inférieure. Le risque de déqualification professionnelle pour les salariés changeant de métier est plus important que dans les professions de niveau agent de maîtrise. Des opportunités de prendre un poste de niveau plus élevé existent néan-

PRINCIPALES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS CHANGEANT DE PROFESSION :

de professionnels des arts et spectacles vers :

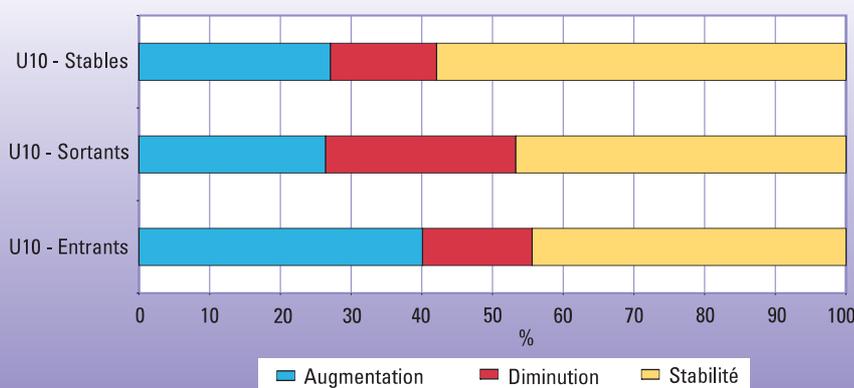
S20 : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	14 %
V40 : Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	11 %
G10 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	8 %
L50 : Cadres administratifs, comptables et financiers	6 %

Source : Insee, DADS 2006

moins et concernent un sortant sur dix. Hôtellerie-restauration et action sociale culturelle et sportive sont les deux familles de métiers les plus souvent choisies par les professionnels quittant les arts et spectacles.

Mobilité professionnelle et évolution salariale

ÉVOLUTION SALARIALE EN FONCTION DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE



Source : Insee, DADS 2006

Les professionnels des arts et spectacles bénéficient en 2006 d'un salaire net moyen de 1 350 euros pour les salariés stables, de 1 400 euros pour les entrants. L'arrivée dans la profession s'accompagne d'une augmentation de salaire pour 40 % des salariés. Les salariés stables ne sont que 27 % à être dans ce cas. Pour ceux qui quittent le métier, le risque de diminution de salaire est moindre que celui de déqualification puisqu'il ne concerne qu'un salarié sur quatre.



FORMATEURS

FAP : W10	Basse-Normandie		France	
	Ensemble	Moins de 30 ans	Ensemble	Moins de 30 ans
Salariés en emploi en 2005 et 2006	1 410	160	66 920	7 240
Part des hommes	50 %	46 %	52 %	44 %
Taux de stabilité	79 %	66 %	75 %	62 %
Taux d'entrée	26 %	42 %	28 %	43 %
Taux de sortie	17 %	25 %	22 %	34 %

Source : Insee, DADS 2006

Profil des salariés de la Famille d'Activité Professionnelle (FAP)

La famille professionnelle des formateurs regroupe les moniteurs d'auto-école et les animateurs de formation continue. Les moins de 30 ans sont peu représentés, avec 11 % de l'ensemble des salariés. En Basse-Normandie, ces professions sont exercées à parité par les hommes et les femmes. L'arrivée des jeunes accentue leur féminisation.

Mobilité

La famille professionnelle des formateurs représente, en Basse-Normandie, 2 800 salariés en 2006, dont la moitié en emploi en 2005 et 2006. Huit salariés sur dix ont exercé leur activité au sein de la même famille professionnelle au cours de la période étudiée, soit un taux de stabilité moyen en comparaison avec les autres familles de métiers. Les moins de 30 ans sont nettement

MOBILITÉ RÉSIDENTIELLE DES SALARIÉS BAS-NORMANDS

FAP : W10	Stabilité dans la zone d'emploi	Changement de zone d'emploi	Changement de région
Salariés arrivant dans la FAP	93,1 %	3,0 %	3,9 %
Salariés stables dans la FAP	98,0 %	1,1 %	0,9 %

Source : Insee, DADS 2006

plus mobiles que leurs aînés : 34 % d'entre eux ont changé de famille de métier entre 2005 et 2006. Pour 7 % des salariés intégrant cette profession, la mobilité géographique accompagne la mobilité professionnelle.

Origine professionnelle des nouveaux professionnels formateurs salariés

PRINCIPALES PROVENANCES DES NOUVEAUX FORMATEURS

V40 : Professionnels de l'action sociale culturelle et sportive	18 %
L00 et L20 : Secrétaires et employés administratifs d'entreprise	10 %
L50 : Cadres administratifs, comptables et financiers	6 %

Source : Insee, DADS 2006

Les salariés devenant formateurs exerçaient déjà une fonction de niveau profession intermédiaire dans 40 % des cas, notamment dans l'action sociale culturelle et sportive ou l'administration d'entreprise. Dans 20 % des cas, ils exerçaient une activité de niveau cadre, dans l'administration d'entreprise et d'autres secteurs.

Orientation professionnelle des formateurs quittant la FAP

Lorsqu'ils quittent le métier de formateur, les salariés s'orientent le plus fréquemment vers l'action sociale, culturelle et sportive, l'administration et la comptabilité d'entreprise. Un salarié sur quatre prend un poste de niveau de qualification plus élevée de type cadre. Un sur quatre conserve le même niveau de responsabilité.

PRINCIPALES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES DES SALARIÉS CHANGEANT DE PROFESSION :

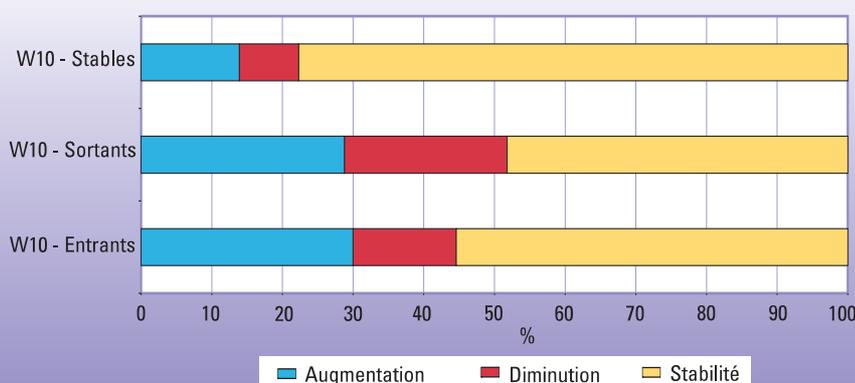
de formateurs vers :

V40 : Professionnels de l'action sociale culturelle et sportive	17 %
L00 et L20 : Secrétaires et employés administratifs d'entreprise	17 %
L50 : Cadres administratifs, comptables et financiers	10 %

Source : Insee, DADS 2006

Mobilité professionnelle et évolution salariale

ÉVOLUTION SALARIALE EN FONCTION DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE



Source : Insee, DADS 2006

Les salariés de cette famille professionnelle sont faiblement rémunérés. Les formateurs bénéficient en 2006 d'un salaire net moyen de 1 340 euros pour les salariés stables, de 1 280 euros pour les entrants. Les salariés mobiles ont bénéficié dans un cas sur trois d'une augmentation de salaire. Seuls 14 % des salariés stables sont dans ce cas, alors que 78 % d'entre eux ont conservé la même rémunération.

