

► **Les mutations économiques et de l'emploi tendent à gagner tous les secteurs économiques et tous les métiers**

Faciliter la construction de parcours professionnels adaptés aux évolutions économiques, technologiques ou sociales, et accompagner les actifs dans le maintien et le développement de leur employabilité tout au long de la vie sont des enjeux pour les acteurs économiques et sociaux et les acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle.

Cette étude, conduite en partenariat entre l'Insee Auvergne et le GIP CARIF-OREF Auvergne, éclaire la connaissance des parcours professionnels sur le marché du travail et contribue à la réflexion sur leur sécurisation.

Elle met en évidence la diversité des trajectoires des salariés selon le métier exercé (métiers d'entrée sur le marché du travail, métiers accessibles par transfert de compétences...) et l'existence de parcours préférentiels.

Cette étude est une aide pour les décideurs régionaux engagés dans l'élaboration d'un Contrat de Plan régional de développement des formations professionnelles. Mieux comprendre les mobilités professionnelles constitue un atout pour adapter l'offre de formation (actions de formations complémentaires, mise en place de filière de formation...) et ajuster les dispositifs d'accompagnement des mutations économiques aux besoins des publics.

Elle peut être un appui pour les professionnels en charge de l'orientation et de l'accompagnement, pour caractériser les mobilités entre métiers (nature et intensité) et conseiller les jeunes en phase d'insertion comme les publics plus avancés dans leurs parcours professionnels (demandeurs d'emploi, salariés en reconversion...).

Au cours d'une année, un salarié sur cinq change de métier. Cette mobilité professionnelle peut être choisie ou contrainte suivant les métiers et leur niveau de qualification. Elle est plus importante chez les cadres et les ouvriers non qualifiés. Pour ces derniers, elle est souvent synonyme d'ascension sociale et se fait alors davantage par accession à un métier plus qualifié que par augmentation de salaire. Une majorité des mobilités s'effectuent vers des métiers qui ne nécessitent pas de compétences proches.

Les femmes sont professionnellement plus stables que les hommes. La stabilité dépend aussi de l'âge : elle est sensiblement plus faible chez les 15-29 ans. La mobilité est plus importante dans les grandes entreprises et c'est dans les unités de taille moyenne qu'elle est la plus limitée. Enfin, elle se fait principalement au sein d'un même établissement ou d'une même entreprise et, en grande majorité, dans la même zone d'emploi.

► **François LASBATS, Insee**

Anne SERANDON, Jacques MALGRAS, Carif-Oref

Pour les personnes occupant un emploi, la mobilité professionnelle recouvre plusieurs types de changement : de métier, de poste, de niveau de qualification ou encore d'entreprise. Ces mobilités dépendent de la situation professionnelle initiale (niveau de qualification, spécialité professionnelle exercée, taille d'entreprise...) et des attributs sociodémographiques des personnes (genre, âge, niveau de diplôme, situation familiale...). L'analyse prend ici comme base les changements de métier.

La mobilité professionnelle est du même niveau en Auvergne qu'en France métropolitaine. Ainsi entre 2005 et 2006, 20 % des salariés auvergnats ont changé de famille professionnelle (FAP). Parmi les salariés qui ont réalisé un tel changement, quatre sur cinq ont aussi changé de domaine professionnel. Un tiers des salariés mobiles a bénéficié d'une mobilité ascendante et un quart a connu une mobilité descendante. ►

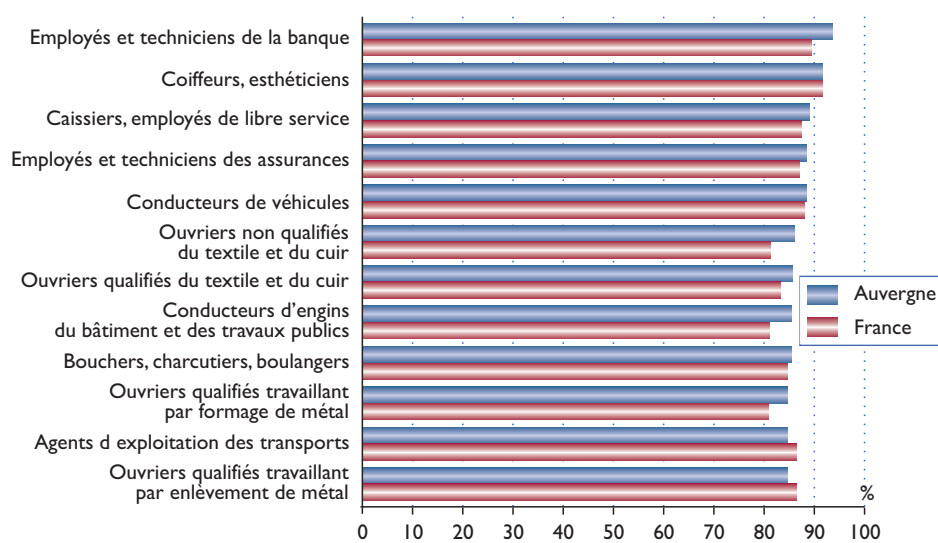
La mobilité peut être contrainte pour certains métiers

La mobilité est variable selon les métiers. Elle dépend de plusieurs facteurs que sont notamment le niveau de qualification, la spécificité des compétences requises, la pénibilité de l'emploi ou la rémunération.

Dans certains cas, la forte stabilité des salariés semble plutôt choisie. Ainsi, dans les métiers d'employés et de techniciens de la banque ou des assurances, la relative sécurité de l'emploi et les possibilités d'évolution dans le métier expliquent en grande partie un taux de stabilité élevé. La stabilité peut être contrainte pour certains métiers : les caissiers, les conducteurs de véhicules, les coiffeurs ou encore les ouvriers du textile et du cuir. Deux facteurs expliquent cette faible mobilité. Un niveau de qualification plus faible réduit les possibilités d'évolution vers d'autres métiers. ►

Les métiers les plus stables en Auvergne

Taux de stabilité 2005-2006



Source : Insee, DADS 2005-2006

Une forte spécialisation peut se traduire par des compétences difficilement transférables vers d'autres activités. Toutefois une mobilité rendue difficile par la forte spécialisation n'exclut pas une stabilité choisie du fait de l'intérêt du travail.

Certains métiers, très stables et fortement représentés en Auvergne, comme les ouvriers non qualifiés et qualifiés du textile et du cuir, les employés et techniciens de la banque ou les conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics, ont des taux de stabilité sensiblement supérieurs aux taux nationaux. Les opportunités de changement de métier seraient en effet moins nombreuses dans la région, la taille du tissu économique étant plus limitée. ▽

Les métiers du BTP les plus stables en Auvergne (source AREF-BTP)

En moyenne, les taux de stabilité des familles du domaine professionnel « bâtiment, travaux publics » auvergnats sont 2,4 points supérieurs au niveau national. En effet, le tissu économique auvergnat dans le domaine du BTP est composé en majorité de PME ou TPE dans lesquelles la fidélité du salarié à l'entreprise est plus importante. Ces entreprises, même si elles sont rachetées par de grands groupes, gardent un fonctionnement familial. Ce mode d'organisation contribue à la stabilité des salariés au même titre que les augmentations de salaires, les efforts de sécurisation et de mécanisation des tâches et la spécialisation forte des métiers.

Les enjeux des mobilités professionnelles

Analyser simultanément le profil de l'appareil productif auvergnat et les caractéristiques de la mobilité professionnelle des salariés permet de faire émerger les atouts de la région mais aussi ses sources de fragilité.

L'Auvergne est une région plutôt industrielle, marquée par une surreprésentation de l'industrie dans son emploi salarié. Les métiers associés à l'industrie se distinguent par une transférabilité limitée de leurs compétences vers les métiers des autres secteurs, surtout le tertiaire. Les mobilités professionnelles des salariés de l'industrie s'effectuent ainsi principalement au sein de ce secteur. Comme les effectifs de ce dernier sont structurellement en déclin, la nature des mobilités professionnelles est plutôt une source de fragilité. En effet, les salariés amenés à quitter leur emploi, généralement de façon contrainte dans le cadre d'un licenciement économique, d'une restructuration ou d'une cessation d'activité de leur entreprise, se trouvent confrontés à des difficultés pour retrouver rapidement un autre emploi. Ceci que ce soit dans l'industrie, globalement touchée par la baisse de ses effectifs, ou dans un autre secteur du fait des compétences difficilement transférables. Ils doivent donc souvent transiter par une phase de chômage relativement importante. L'enjeu est donc de consolider, voire de mettre en place, des dispositifs d'accompagnement pour les salariés de l'industrie afin de faciliter les transitions professionnelles.

Deux zones d'emploi auvergnates se démarquent par la conjonction d'une industrie prépondérante et d'une baisse particulièrement marquée des effectifs salariés de ce secteur : ce sont celles de Thiers et de Brioude. Dans ces zones, la probabilité de retrouver un poste au sein d'un établissement industriel est plus faible, ce qui peut conduire nombre de salariés à accepter des mobilités vers d'autres secteurs (et même d'autres zones), perdant ainsi la possibilité de valoriser les compétences acquises dans leur métier précédent. Le taux

de stabilité y est donc sensiblement plus faible que sur les autres territoires industriels.

Toutefois, la nature des mobilités professionnelles des salariés de l'industrie peut aussi être un facteur positif dans certains cas. En effet, dans la mesure où les mobilités vers les métiers relevant aussi du secteur industriel sont relativement aisées, la réinsertion professionnelle des salariés arrivant sur le marché de travail est facilitée lorsqu'un choc conjoncturel n'affecte qu'une part des activités industrielles. Le retour à l'emploi se fait alors dans les activités industrielles non impactées par la conjoncture défavorable.

L'Auvergne est aussi une région dotée d'un secteur de la construction bien développé. L'évolution structurelle de l'emploi dans ce secteur n'est pas négative comme pour l'industrie, même si celui-ci reste très sensible à la conjoncture. Les familles professionnelles associées à la construction sont peu mobiles et peu ouvertes : quand il y a mobilité, c'est en grande majorité pour un métier du même secteur. Cela peut représenter un atout lorsque la conjoncture est favorable, mais aussi un facteur de risque en cas de conjoncture défavorable. En période de conjoncture favorable, les salariés de ce secteur peuvent bénéficier de mobilités facilitées et changer de familles professionnelles au sein du secteur en fonction des opportunités. À l'inverse, une conjoncture très défavorable, amenant les entrepreneurs à licencier ou moins recruter, conduira au chômage des salariés qui auront davantage de difficultés à retrouver rapidement un emploi, car ils sont moins susceptibles de changer de secteur d'activité.

Enfin, la région se distingue positivement par la grande mobilité, associée à une forte propension à une progression sociale, qui touche ses métiers qualifiés d'insertion - tremplin. Ces derniers offrent ainsi davantage de possibilités de parcours ascendant qu'au niveau national.

Une mobilité plus importante chez les cadres et les ouvriers non qualifiés

La mobilité professionnelle varie selon deux facteurs, le taux d'entrée et le taux de sortie. Ainsi, certains métiers sont très mobiles du fait d'un taux d'entrée fort, d'un taux de sortie fort ou de la combinaison des deux. Les moins stables correspondent à des métiers à forte rotation, c'est-à-dire avec des taux d'entrée et des taux de sortie élevés.

En Auvergne, neuf familles professionnelles sont très mobiles et enregistrent un taux de stabilité inférieur à 75 %. Parmi ces familles, deux groupes se distinguent.

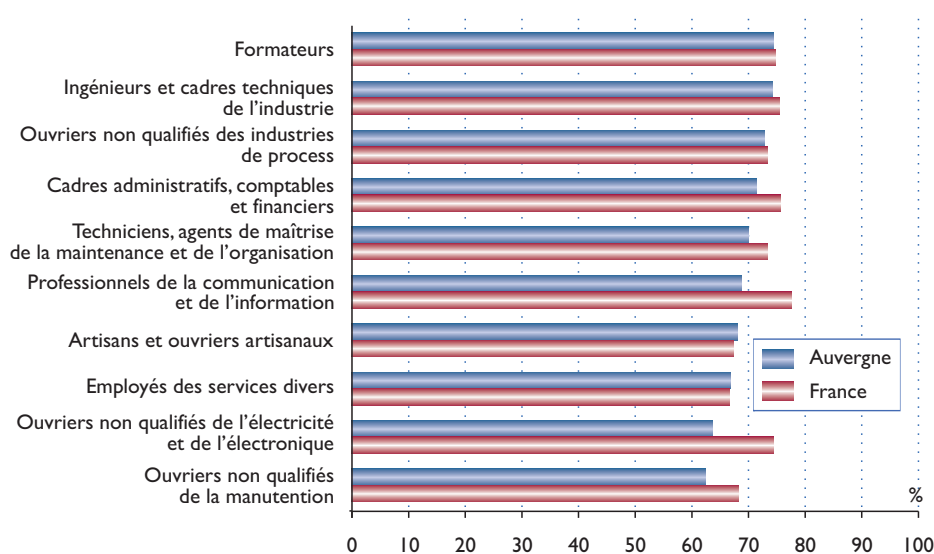
Le premier ensemble est composé de métiers faiblement qualifiés tels que les ouvriers non qualifiés de la manutention, les ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique et les employés des services divers. Pour ces trois métiers, l'instabilité peut s'expliquer par un recours fréquent aux contrats à durée déterminée ou d'intérim, par la faiblesse des rémunérations, par la pénibilité de certains postes générant des abandons, mais aussi par le passage à des emplois plus qualifiés. En effet, la mobilité ascendante des sortants y est très importante. Malgré certains écarts notables de taux de stabilité, ces métiers sont également parmi les dix plus mobiles au niveau français, ce qui révèle davantage des caractéristiques intrinsèques à ces métiers que des spécificités régionales.

Le deuxième groupe comprend des métiers très qualifiés de cadres ou agents de maîtrise dont les compétences sont facilement transférables vers des activités connexes.

Les mobilités sont plus fréquentes aux deux extrêmes de l'échelle des qualifications : chez les cadres et chez les ouvriers non qualifiés. Les logiques de trajectoires professionnelles sont cependant différentes. Pour les cadres, la mobilité élevée résulte d'un taux d'entrée important vers ces familles professionnelles qui constituent un aboutissement de carrière. Les entrées sont plutôt choisies et sécurisées tandis que les sorties, moins fréquentes, sont davantage contraintes. Pour les ouvriers non qualifiés, la mobilité accrue

Les métiers les moins stables en Auvergne

Taux de stabilité 2005-2006



Source : Insee, DADS 2005-2006

découle principalement de la forte rotation de ces métiers liée à leur caractère précaire. ▶

Des métiers plus ou moins attractifs

Une famille professionnelle est qualifiée d'attractive quand elle enregistre plus d'entrées que de sorties. Elle est qualifiée de peu attractive dans le cas contraire. Parmi les familles professionnelles attractives se trouvent notam-

ment des métiers où la promotion interne constitue une voie importante d'accès, comme les ingénieurs et cadres de l'industrie. Plus généralement, les métiers de cadres et ingénieurs, tels que les cadres commerciaux et technico-commerciaux et les cadres comptables et financiers, sont attractifs du fait d'un haut niveau hiérarchique et salarial.

Certaines familles, comme les ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique ou de la manutention et les

Les 10 métiers ayant les plus grands taux d'entrée

Métiers	Taux d'entrée
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	42,5 %
Ouvriers non qualifiés de la manutention	35,5 %
Formateurs	32,0 %
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	30,6 %
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	30,5 %
Employés des services divers	30,3 %
Cadres administratifs, comptables et financiers	28,3 %
Cuisiniers	28,3 %
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	28,1 %
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	26,7 %
Taux moyen toutes FAP confondues	20,5 %

Source : Insee, DADS 2005-2006

employés de services divers présentent des taux d'entrée et de sortie élevés. Ce sont des métiers à forte rotation que l'on peut qualifier d'insertion-tremplin et dans lesquels le nombre important d'entrées permet de compenser les départs. Parmi les familles professionnelles les moins attractives se trouvent de nombreux métiers faiblement rémunérés, comme les employés de services divers ou, au sein de secteurs perdant des emplois, les ouvriers industriels, les artisans et les ouvriers artisanaux. Les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation, les professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive, les professions paramédicales et les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration semblent également être des métiers peu attractifs. Ils peuvent, pour certains, présenter des flux d'entrée importants mais non observés dans le cadre de cette étude (en provenance du système éducatif notamment). Pour d'autres, les flux d'entrée sont contraints par l'obtention d'un diplôme (professions réglementées). ▶

La mobilité professionnelle vecteur d'ascension sociale

La mobilité professionnelle est souvent motivée par la recherche d'une meilleure qualification, de responsabilités supérieures, d'une meilleure rémunération... Si, globalement, un tiers des salariés mobiles a effectué une mobilité ascendante, cette part peut être sensiblement plus importante dans certains métiers. Par nature, ce sont les métiers les moins qualifiés qui ouvrent le plus de possibilités d'effectuer une mobilité ascendante. Ainsi, les salariés quittant les métiers d'ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique, des industries de process, du textile et du cuir et du bois et de l'ameublement ont bénéficié d'une mobilité ascendante dans plus de 60 % des cas. Néanmoins, certains métiers plus qualifiés (comme les employés et techniciens de la banque, les coiffeurs et les esthéticiens...) offrent également de nombreuses opportunités de mobilités ascendantes. En revanche, plusieurs métiers d'ouvriers qualifiés de l'industrie ou du BTP enregistrent des taux de mobilité ascendante faibles du fait de

leur grande spécificité et de débouchés limités.

La mobilité professionnelle peut aussi s'accompagner d'une déqualification. Dans l'ensemble des métiers, c'est le cas pour un salarié sur quatre. C'est essentiellement dans les métiers d'ingénieurs, cadres ou professions

intermédiaires que la part des mobilités descendantes est la plus importante (une mobilité sur deux). Elles se réalisent principalement au sein du même domaine d'activité et résultent du passage de cadre à technicien ou de technicien à ouvrier. Ces mobilités descendantes sont alors généralement subies. ▶

Les 10 métiers ayant les plus grands taux de sortie

Métiers	Taux de sortie
Artisans et ouvriers artisanaux	38,7 %
Employés des services divers	36,0 %
Professionnels de la communication et de l'information	36,0 %
Ouvriers non qualifiés des industries de process	34,1 %
Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	33,9 %
Professions paramédicales	28,7 %
Professionnels des arts et des spectacles	24,2 %
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	24,1 %
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	22,5 %
Ouvriers qualifiés des industries de process	21,7 %
Taux moyen toutes FAP confondues	20,8 %

Source : Insee, DADS 2005-2006

Les 10 métiers dont les salariés sortants bénéficient le plus de mobilités ascendantes

Métiers	Part des mobilités ascendantes	
	Auvergne	France
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	74,7 %	72,7 %
Ouvriers non qualifiés des industries de process	69,6 %	57,9 %
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	68,0 %	68,9 %
Coiffeurs, esthéticiens	63,7 %	60,4 %
Employés des services divers	62,5 %	62,0 %
Vendeurs	62,5 %	66,8 %
Employés et techniciens de la banque	62,2 %	60,3 %
Ouvriers non qualifiés du bois et de l'ameublement	61,0 %	62,9 %
Agents de gardiennage et de sécurité	59,4 %	58,6 %
Caissiers, employés de libre-service	52,2 %	51,9 %
Taux moyen toutes FAP confondues	31,7 %	30,1 %

Source : Insee, DADS 2005-2006

En moyenne, plus de mobilités ascendantes que d'augmentations de salaire

Certains métiers, comme les ingénieurs, les cadres et les dirigeants ne peuvent par construction de l'indicateur de mobilité ascendante retenu (voir méthodologie), bénéficier de mobilités ascendantes. D'autres métiers, du fait de leur forte spécificité, comme les professionnels de la communication et de l'information ou les professions paramédicales, sont affectés de taux de mobilité ascendante très faibles. Le maintien dans le groupe socioprofessionnel n'exclut pas une ascension sociale, qui peut être mesurée par une évolution salariale. Au sein de ces métiers, la part des salariés sortants ayant eu une augmentation de salaire reste néanmoins inférieure à la moyenne (20 % contre 25 %).

Les 10 métiers dans lesquels la part des salariés sortants ayant une augmentation salariale d'au moins 10 % est la plus importante

Métiers	Part
Bouchers, charcutiers, boulangers	44,8 %
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	39,3 %
Artisans et ouvriers artisanaux	38,1 %
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	38,0 %
Employés et techniciens de la banque	37,5 %
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	37,3 %
Vendeurs	35,8 %
Coiffeurs, esthéticiens	35,8 %
Techniciens de l'informatique	35,1 %
Formateurs	35,0 %
Taux moyen toutes FAP confondues	25,4 %

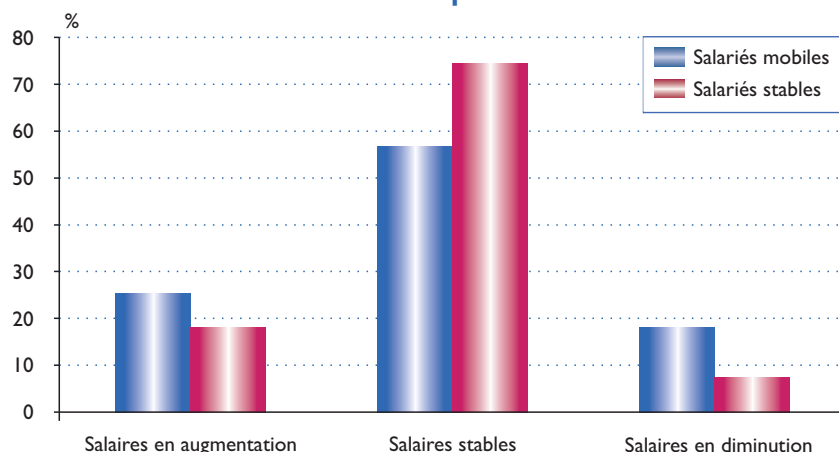
Source : Insee, DADS 2005-2006

Les 10 métiers dont les salariés sortants subissent le plus de mobilités descendantes

Métiers	Part des mobilités descendantes	
	En Auvergne	En France
Cadres de la banque et des assurances	67,9 %	57,5 %
Professionnels des arts et des spectacles	61,2 %	49,4 %
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	60,8 %	57,9 %
Techniciens, agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	58,4 %	44,8 %
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	56,4 %	45,4 %
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	54,6 %	48,3 %
Ingénieurs de l'informatique	54,5 %	30,5 %
Cadres du bâtiment et des travaux publics	52,5 %	48,0 %
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	50,0 %	46,9 %
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	47,1 %	33,4 %
Taux moyen toutes FAP confondues	25,2 %	24,9 %

Source : Insee, DADS 2005-2006

Évolution salariale et mobilité professionnelle



Source : Insee, DADS 2005-2006

Ce sont les salariés de l'hôtellerie-restauration, de l'artisanat, de la banque, de l'informatique, de la coiffure et de la formation, dont les métiers requièrent des compétences spécifiques, qui bénéficient le plus fréquemment d'augmentations salariales (35 à 45 % d'entre eux ont vu leurs salaires progresser de plus de 10 %).

Ces augmentations concernent également des salariés stables, près d'un sur cinq en Auvergne. Elles peuvent résulter, au sein d'une même famille professionnelle, d'un changement d'employeur, d'une progression de qualification...

➤ Les grandes classes de métiers

Afin de synthétiser l'ensemble de l'information disponible sur la mobilité et l'ascension sociale en Auvergne, une typologie a été réalisée. Celle-ci met en évidence l'existence de sept grandes classes de métiers.

➤ Classe 1 : des entrées plus fréquentes, des sorties plus rares et sans changement de qualification

Cette classe se caractérise par une forte attractivité (taux d'entrée important) et un taux de mobilité ascendante proche de zéro. Elle est, en effet, intégralement composée de cadres et ingénieurs (du BTP, de l'industrie, de la banque...) et de dirigeants d'entreprise... Plus rares qu'en moyenne, les sorties se font préférentiellement vers des métiers proches, notamment d'autres catégories de cadres. Avec une forte part de mobilités ascendantes ou d'augmentations salariales à l'entrée, une moyenne d'âge élevée (43,5 ans), 80 % d'hommes et 91 % de salariés à temps complet, cette classe regroupe **les métiers d'aboutissement de carrière**.

➤ Classe 2 : des sorties plus fréquentes mais des mobilités ascendantes en sortie plus rares

Cette classe se compose d'ouvriers qualifiés du BTP (peu de contrats à temps partiel) mais aussi de professionnels des arts et des spectacles ou de la communication et de l'information (beaucoup de contrats à temps partiel). Elle se caractérise par une forte part de mobilités ascendantes ou d'augmentations salariales à l'entrée. Cette classe regroupe des métiers qui présentent un taux de sortie important mais dont les **compétences spécifiques et/ou non transférables sont peu valorisées lors des mobilités sortantes** (taux de mobilité ascendante plus faible que la moyenne). Elle inclut notamment des métiers dont l'accès est réglementé (obtention obligatoire du diplôme) tels que certains métiers de l'action sociale, culturelle et sportive ou les professions paramédicales.

➤ Classe 3 : une stabilité forte avec une faible rotation et des mobilités ascendantes en sortie plus rares

Cette classe se caractérise par des taux d'entrée et de sortie relativement faibles et un taux de mobilité ascendante en sortie limité. Avec une moyenne d'âge légèrement inférieure à la moyenne, 85 % d'hommes et 92 % de salariés à temps complet, elle se compose essentiellement d'ouvriers qualifiés : bâtiment second œuvre, réparation automobile, conducteurs de véhicules, bouchers, charcutiers, boulangers...

Les salariés sortants de ces familles s'orientent vers une large palette de métiers ce qui est le signe de **compétences probablement transférables**. Ces métiers d'accueil relèvent, toutefois, de la même catégorie socioprofessionnelle que les métiers d'origine.

➤ Classe 4 : des entrées plus fréquentes, un taux de sortie moyen et des mobilités ascendantes en sortie plus rares

Cette classe se compose d'ouvriers qualifiés et de techniciens et agents de maîtrise dans les travaux publics, les industries de process, la manutention, la maintenance et l'organisation... Elle comprend 77 % d'hommes. Cette classe regroupe des métiers qui présentent un taux d'entrée important et des mobilités ascendantes fréquentes en entrée mais assez faibles en sortie. Elle correspond à des **métiers d'encadrement intermédiaire de proximité** ou à des **métiers assez spécialisés** (cuisiniers...) aux opportunités d'ascension limitées.

➤ Classe 5 : une stabilité moyenne avec une mobilité ascendante en sortie élevée.

Cette classe se caractérise par une stabilité moyenne et des mobilités ascendantes en sortie importantes. L'âge moyen des sortants est assez faible (37 ans), 48 % des salariés sont des femmes et 23 % exercent leur activité à temps partiel. À l'exception des artisans et ouvriers artisanaux, cette classe est **composée essentiellement de métiers tertiaires** tels que secrétaires, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration, employés et techniciens de l'informatique, formateurs... Les salariés sortants de ces familles s'orientent vers une large palette de métiers (mobilités peu ciblées), tout en bénéficiant **d'opportunités en termes de progression de carrière**.

➤ Classe 6 : une stabilité forte avec une faible rotation et des mobilités ascendantes en sortie

Pour cette classe, les salaires des entrants évoluent peu, 63 % des salariés sont des femmes et 24 % des emplois s'exercent à temps partiel.

Elle se caractérise par des taux d'entrée et de sortie relativement faibles. **La grande stabilité des salariés** de ce groupe peut avoir des origines techniques conduisant à la sous-estimation des mobilités pour certains métiers. Ainsi, l'analyse n'intègre pas les transitions chômage-emploi (probablement fréquentes chez les caissiers). De même, certaines mobilités professionnelles peuvent être masquées par construction : c'est le cas des métiers des assurances et de la banque où les familles professionnelles agrègent les catégories socio-professionnelles d'employés et de techniciens.

Cette stabilité tient également aux compétences peu transférables des métiers concernés (coiffeurs, esthéticiens), ce qui n'exclut pas des changements fréquents d'employeur (exemple des vendeurs).

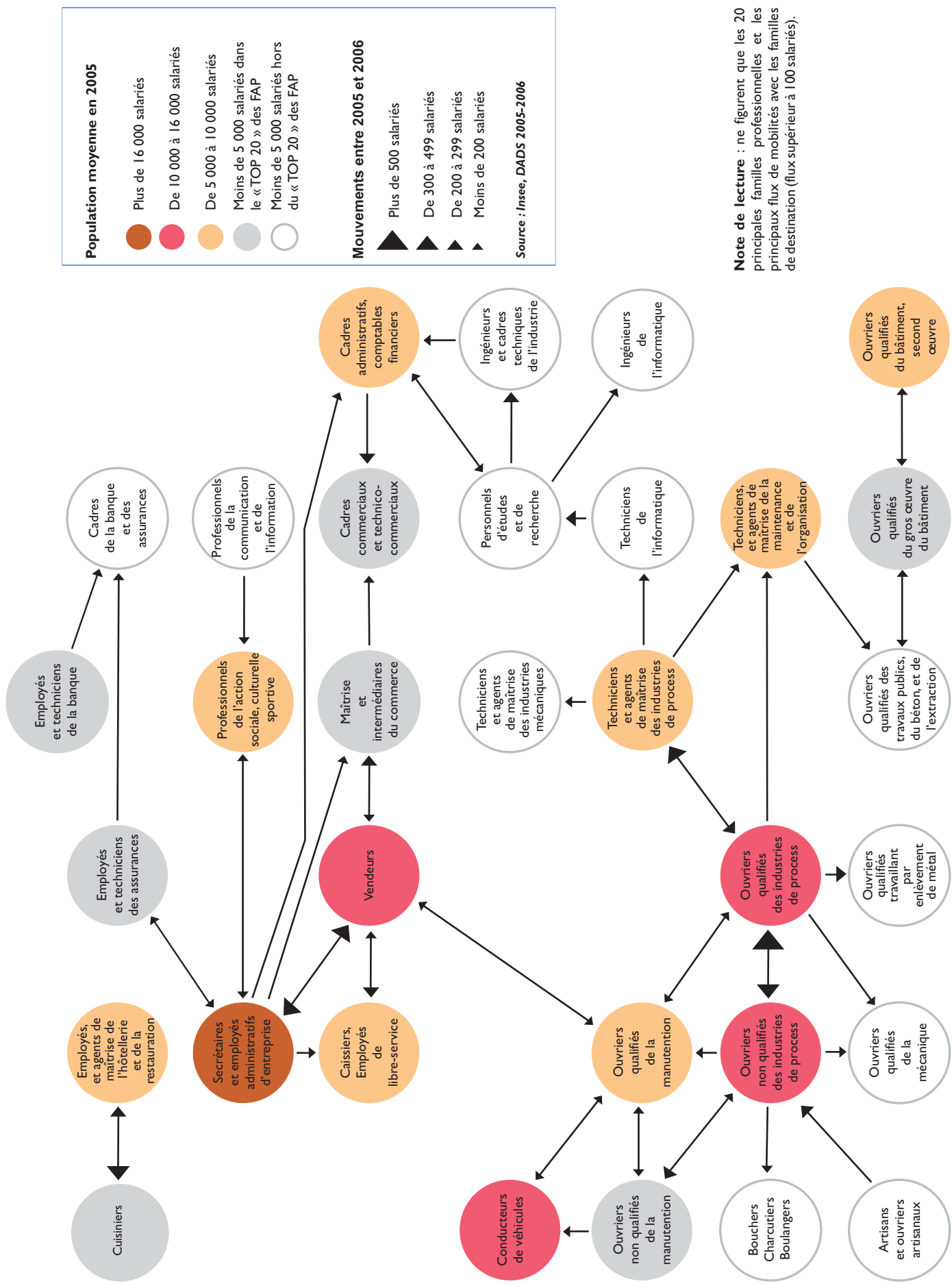
La classe présente une **dominante tertiaire** avec les métiers du contact (vendeurs, employés de la banque...) et des **opportunités de promotion importantes lors des sorties**.

➤ Classe 7 : une stabilité faible avec une rotation importante et des mobilités ascendantes en sortie

Cette classe se caractérise par des taux d'entrée, de sortie et de mobilité ascendante très forts. Elle se compose d'ouvriers non qualifiés, de l'électricité et de l'électronique, des industries de process, de la manutention et d'employés de services divers.

47 % des salariés sont des femmes et l'âge moyen des entrants et des sortants est faible pour les métiers d'ouvriers. Cette classe rassemble des métiers **peu qualifiés d'entrée sur le marché du travail** et qui connaissent une **forte rotation**. Cette dernière pourrait s'expliquer par la pénibilité des emplois concernés, le type des contrats signés (CDD ou intérim)...

►► Panorama des principales mobilités professionnelles



Des échanges limités entre métiers industriels et tertiaires

Un examen des principales mobilités professionnelles met en évidence la relative étanchéité entre les métiers du tertiaire et ceux de l'industrie ou de la construction.

C'est le cas pour les quatre principales familles professionnelles en termes d'effectifs et de flux associés.

Celle des secrétaires et employés administratifs d'entreprise (plus de 21 000 salariés) et celle des vendeurs (12 500 salariés) diffusent vers des métiers appartenant majoritairement au secteur tertiaire. À noter les échanges privilégiés entre ces deux familles (plus de 300 sorties).

Celles des ouvriers des industries de process, qualifiés (près de 16 000 salariés) et non qualifiés (11 000 salariés) ont des familles professionnelles d'accueil diversifiées appartenant majoritairement au domaine industriel. Ces deux familles sont le siège d'échanges réciproques importants (respectivement plus de 300 et plus de 1 300 sorties).

Si certains métiers comme les secrétaires et employés administratifs d'entreprise permettent d'accéder à de nombreuses familles professionnelles, d'autres, en revanche, disposent d'un spectre de familles professionnelles d'accueil réduit. C'est le cas, notamment, des cadres de la banque et des assurances, des employés et techniciens des assurances, des patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants, des conducteurs d'engins du BTP, ainsi que des ouvriers non qualifiés et qualifiés de l'industrie (hors process). Une majorité de ces métiers nécessitent des compétences spécifiques peu transférables (exemple des mobilités entre conducteurs d'engins du BTP et conducteurs de véhicules). En règle générale, les mobilités issues de ces familles professionnelles se font au sein du même domaine professionnel. Ainsi, quand les cadres

de la banque et des assurances changent de métier, c'est principalement pour devenir employés ou techniciens de la banque ou des assurances ; et inversement. Les patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants deviennent cuisiniers ou employés de l'hôtellerie-restauration. ▀

En Auvergne, une moindre mobilité vers des métiers aux compétences proches

La majorité des échanges s'effectuent entre métiers dont les compétences ne se recouvrent pas ou peu. La part des sorties vers des métiers connexes est ainsi plus faible en Auvergne qu'au niveau national (28 % contre 34 %). Ceci peut s'expliquer, là encore, par la taille limitée du tissu économique auvergnat, qui offre moins d'opportunités de mobilités vers des métiers proches que ne le permettent les économies des plus grandes régions. Une partie des échanges entre familles professionnelles non connexes intervient entre métiers appartenant à un même domaine d'activi-

té mais correspondant à des niveaux de qualification différents. Par exemple, dans l'industrie, les principaux flux de mobilités se font entre ouvriers non qualifiés et ouvriers qualifiés, ou entre techniciens et cadres, ces métiers n'étant pas nécessairement connexes.

D'autres échanges ont lieu entre métiers de domaines d'activité différents et dont les emplois se recouvrent peu. Ainsi de nombreux formateurs changent de métier pour devenir professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive. De même, un salarié sur cinq quittant le métier d'agent de gardiennage et de sécurité, d'employé des services divers, de professions paramédicales, de formateur ou de vendeur, s'oriente vers un poste de secrétaire ou d'employé administratif d'entreprise.

Nombre de mobilités entre des métiers non proches s'effectuent au sein d'un même établissement (ou des établissements d'une même entreprise). Ces mouvements concernent en particulier les grandes unités qui offrent une variété importante de postes.

Les dix métiers dont la part des sortants vers les métiers proches est la plus faible*

Métiers	Part des sortants vers les métiers proches	
	Auvergne	France
Cadres administratifs, comptables et financiers	20,8 %	24,3 %
Vendeurs	20,1 %	26,8 %
Ouvriers non qualifiés de la manutention	19,8 %	28,0 %
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	18,5 %	33,9 %
Conducteurs de véhicules	16,7 %	26,3 %
Agents administratifs et commerciaux des transport et du tourisme	13,1 %	22,1 %
Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance et de l'organisation	12,2 %	16,4 %
Ouvriers de la réparation automobile	9,4 %	22,1 %
Ouvriers des industries graphiques	8,2 %	7,4 %
Secrétaires + Employés administratifs d'entreprise	7,6 %	16,8 %
Taux moyen toutes FAP confondues	27,8 %	34,3 %

* Hors métiers sans métiers proches.

Source : Insee, DADS 2005-2006

Des parcours professionnels en filigrane

La cartographie des principaux flux entre familles met en évidence des enchaînements pouvant être interprétés comme des parcours professionnels :

- de caissier ou d'employé de libre-service à cadre commercial ou technico-commercial pour les métiers du commerce ;
- d'ouvrier non qualifié à technicien ou agent de maîtrise, pour les métiers de l'industrie de process ;
- d'employé ou technicien à cadre pour les métiers de la banque et de l'assurance.

Dans ce cas, même si la mobilité se fait entre métiers non connexes, elle permet de préserver l'environnement de travail et la localisation géographique. Ces éléments peuvent rendre plus acceptables la mobilité et l'investissement nécessaire à l'acquisition de compétences nouvelles. ▶

Des mobilités accrues dans les entreprises de plus de 500 salariés

C'est dans les entreprises de taille moyenne que les mobilités sont les plus faibles. Ainsi les entreprises de 50 à 499 salariés enregistrent un taux de stabilité de 5 points supérieur à la moyenne. À l'inverse, ce taux est inférieur de 3 points à la moyenne dans les structures de 500 salariés ou plus, dont la taille importante offre des opportunités plus nombreuses de changement de poste. Il est aussi plus faible que la moyenne dans les petites entreprises. Une explication réside dans le fait que les risques de cessation sont plus élevés, générant une mobilité contrainte plus forte. ▶

Les métiers féminins plus stables que la moyenne, les jeunes plus mobiles

Les femmes sont professionnellement moins mobiles que les hommes, leur taux de stabilité (81,5 %) est supérieur de 3,4 points.

Les métiers les plus féminins, avec une part de femmes supérieure à 70 %, sont principalement des métiers du tertiaire, employés ou professions intermédiaires, comme les secrétaires, les vendeurs, les professions paramédicales, les caissiers ou les employés et techniciens des assurances. Les salariés de ces

métiers sont en moyenne plus stables (1,5 point de plus) que ceux des métiers les plus masculins tels que les ouvriers qualifiés de l'industrie et du BTP.

L'âge joue aussi sur la stabilité des salariés : les jeunes sont plus mobiles (taux de stabilité de 72,2 % pour les 15-29 ans). Une première explication réside dans un possible « déclassement », c'est-à-dire un décalage entre la formation initiale et le niveau de qualification du poste occupé lors de l'entrée sur le marché du travail. De plus, pour de nombreux jeunes, le métier exercé ne correspond pas aux métiers auxquels leur formation initiale était censée les préparer : il s'agit alors de désajustements entre métiers et spécialités de formation. Une mobilité plus importante en début de carrière peut ainsi permettre de résorber une partie de ces déclassés ou désajustements (Lainé, 2010).

Enfin les jeunes sont surreprésentés dans certains métiers les moins stables, tels que les ouvriers non qualifiés de la manutention et les ouvriers non qualifiés des industries de process, où le recours à l'intérim est élevé (plus de 13 % de salariés intérimaires). ▶

Trois quarts des mobilités au sein de la même entreprise et plus de neuf sur dix dans la même zone d'emploi

Les mobilités professionnelles se produisent essentiellement au sein de la même entreprise ou du même établissement. Ainsi, en Auvergne, sept salariés mobiles sur dix changent de famille professionnelle sans changer d'établissement. Cette proportion est plus faible au niveau national (six sur dix), car elle est fortement impactée par la situation de quelques grandes régions. En effet, sur des marchés locaux du travail suffisamment denses, comme en Île-de-France ou en Rhône-Alpes, les opportunités d'emplois, le nombre élevé de candidats disponibles et la concurrence entre employeurs favorisent la mobilité inter entreprises (Combes et al., 2008). En Auvergne, 93 % des salariés changeant de famille professionnelle le font dans la même zone d'emploi, soit 1 point de plus qu'au niveau national. Les 7 % restants occupent un nouveau métier pour moitié dans une autre zone d'emploi de la même région et pour moitié dans une autre région. ▶

Mobilités internes

	Auvergne	France
Même entreprise (1)	72,0 %	65,0 %
Même établissement (2)	68,6 %	59,9 %

(1) Nombres de sortants mobilité interne + même établissements/nombre de sortants

(2) Nombre de sortants même établissement/nombre de sortants

Source : Insee, DADS 2005-2006

Mobilité professionnelle et mobilité géographique

	Même zone d'emploi	Changement de zone d'emploi au sein de la même région	Changement de région
Salariés stables dans leur famille professionnelle	175 391 97,7 %	2 175 1,2 %	1 964 1,1 %
Salariés changeant de famille professionnelle	87 957 93,0 %	3 324 3,5 %	3 340 3,5 %

Source : Insee, DADS 2005-2006

► Méthodologie

La notion de mobilité professionnelle étudiée ici désigne le fait, pour un salarié, d'avoir changé de famille professionnelle entre octobre 2005 et octobre 2006.

La notion de stabilité professionnelle se rapporte, a contrario, aux personnes qui n'ont pas changé de famille professionnelle d'une année à l'autre.

Le champ de l'étude est celui des salariés présents dans les DADS (déclarations annuelles de données sociales), qui résidaient en Auvergne en octobre 2005 et qui étaient encore salariés en octobre 2006 (bien qu'ils aient pu connaître une autre situation entre ces deux dates, chômage ou inactivité par exemple). Il exclut donc les salariés arrivant sur le marché du travail ou reprenant une activité après une période de chômage. Il exclut également les salariés de l'agriculture et ceux des services domestiques, les agents de l'État, les stagiaires et les non-salariés.

La nomenclature utilisée est celle des familles professionnelles (FAP2003 agrégée en 86 postes) qui correspondent à une agrégation de métiers (rapprochement entre 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). Les familles professionnelles sont elles-mêmes regroupées en 22 domaines.

Certaines familles ne sont pas étudiées ici car leurs données sont imprécises en raison de difficultés de codification (agriculture, fonction publique, santé -excepté les professions paramédicales-).

Dans cette étude, les termes métier et famille professionnelle ou FAP sont utilisés indifféremment pour désigner un poste de la FAP2003.

La mobilité professionnelle est qualifiée d'ascendante si elle s'accompagne d'un changement de catégorie sociale et de qualification marquant une progression, par exemple d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié 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, c'est-à-dire que le changement de métier se fait tout en conservant le même niveau de qualification. Par construction et du fait de leur haut niveau de qualification (respectivement bas), les salariés de certaines FAP ne peuvent pas bénéficier de mobilités ascendantes (respectivement descendantes).

La rémunération est dite en progression ou en diminution si l'amplitude de la variation du salaire horaire dépasse 10 % entre 2005 et 2006.

Les effectifs totaux utilisés dans cette étude sont les effectifs moyens des deux dates du champ concerné.

Le taux de sortie d'une FAP est le rapport du nombre de salariés quittant la FAP à l'effectif total de cette FAP.

Le taux d'entrée d'une FAP est le rapport du nombre de salariés entrant dans la FAP à l'effectif total de cette FAP.

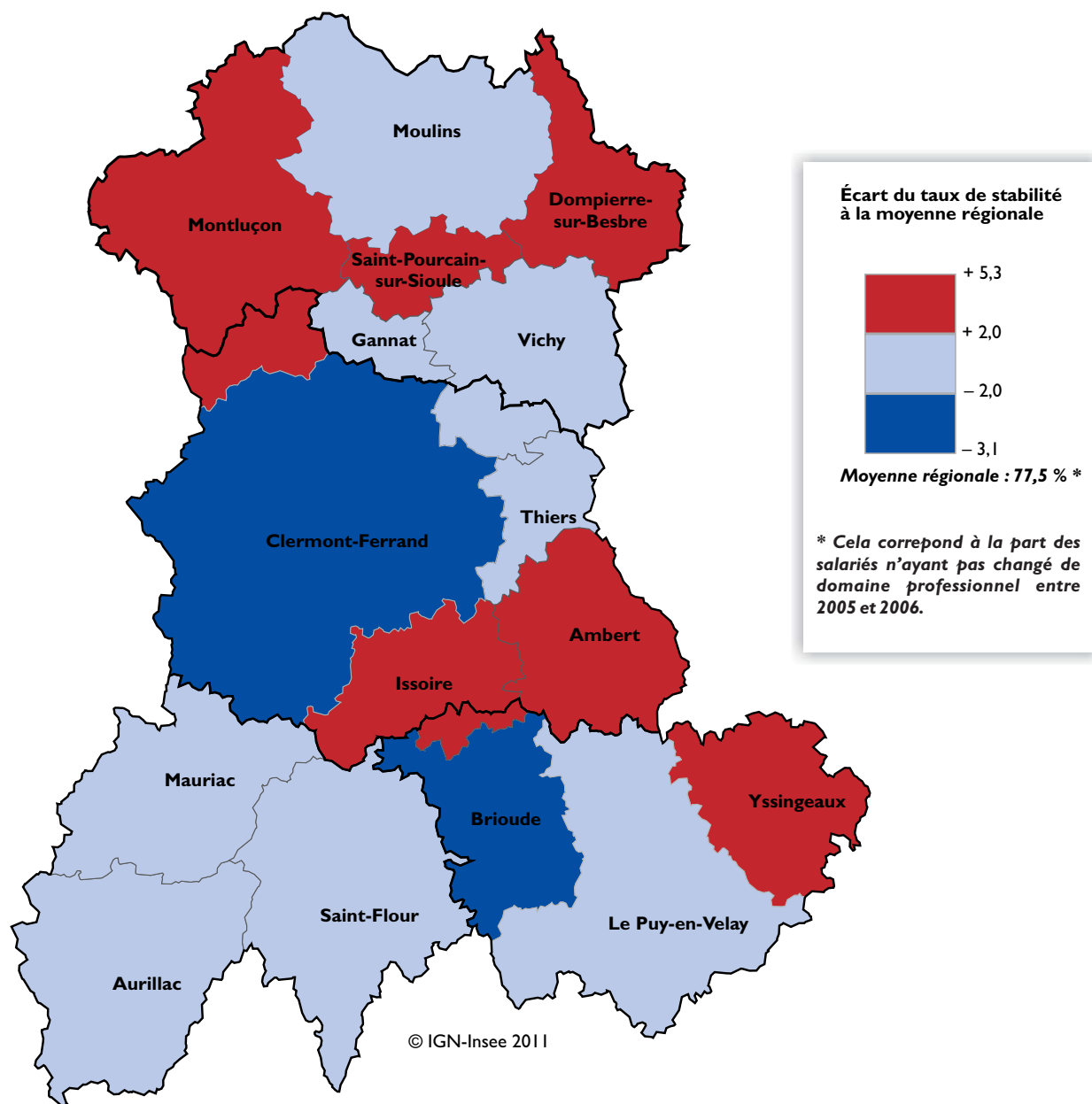
Le taux de mobilité d'une FAP est le rapport du nombre de salariés ayant changé de FAP à l'effectif total de cette FAP. Il est égal à la moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie.

Le taux de stabilité est le rapport du nombre de salariés n'ayant pas changé de métier à l'effectif total concerné. On a la relation : taux de stabilité + taux de mobilité = 100.

Éléments de bibliographie :

- Lainé F. (2010), « La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France », *Économie et Statistique*, n° 431-432, pp. 37-56 ;
- Combes P-P, Duranton G. et Gobillon L. (2008), « Le rôle des marchés locaux du travail dans la concentration spatiale des activités économiques », *Revue de l'OFCE*, n° 104, pp. 141-177 ;
- Chapoulie S. (2000), « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et Statistique*, n° 331, pp. 25-45 ;
- Bonnet M. et Boris F. (2009), « En Rhône-Alpes, un salarié sur cinq a changé de métier en 2006 » *Insee Rhône-Alpes Lettre Analyses et résultats*, n° 114.

» Taux de stabilité en termes de domaines professionnels par zone d'emploi



Source : Insee, DADS 2005-2006

L'analyse infrarégionale montre que six zones d'emploi ont un taux de stabilité d'au moins deux points supérieur à la moyenne auvergnate. Ces territoires se caractérisent par une part importante d'emplois industriels, en grande partie occupés par des ouvriers. Or, ces derniers s'avèrent moins mobiles que les autres catégories socio-professionnelles (cf. *encadré typologie*).

Cependant, les zones d'emploi de Thiers et Brioude, fortement industrialisées, enregistrent des taux de stabilité infé-

rieurs à la moyenne. Cette stabilité moindre découle en partie de la forte diminution (plus de 5 %) de l'emploi industriel dans ces zones entre 2005 et 2006, imposant des mobilités contraintes vers d'autres domaines professionnels.

La faiblesse du taux de stabilité de la zone d'emploi de Clermont-Ferrand a une origine différente. Elle s'explique, principalement, par l'étendue du tissu économique qui lui permet d'offrir un nombre et une variété d'emplois importants, favorisant ainsi la mobilité.