

Mobilités professionnelles : un domaine d'intervention transversal

Par Olivier Liaroutzos

À considérer les missions des Carif-Oref depuis leur création, la thématique de la mobilité représente un des fondements de leur activité. L'information sur la formation a pour objectif de faciliter l'accès au monde du travail et de mettre en perspective les possibilités d'y évoluer en explicitant les conditions de préparation aux métiers, celles de perfectionnement et aussi celles de reconversion. L'organisation sur l'espace régional de cette information complexe, mise à disposition de professionnels de l'éducation, de l'orientation et de l'insertion intervenant auprès de publics très divers, privilégie une dimension de proximité sans laquelle la notion de mobilité perd tout sens pratique.

L'observation de la relation formation-emploi porte sur les modes de ce passage d'un état à un autre qui constitue aujourd'hui pour les jeunes un nœud déterminant de leur destin professionnel, sachant qu'il peut aussi matérialiser le démarrage d'un changement pour d'autres catégories de population, comme les salariés les moins qualifiés. Bien entendu, ce passage ne se fait pas du jour au lendemain. Les étapes d'entrée et de

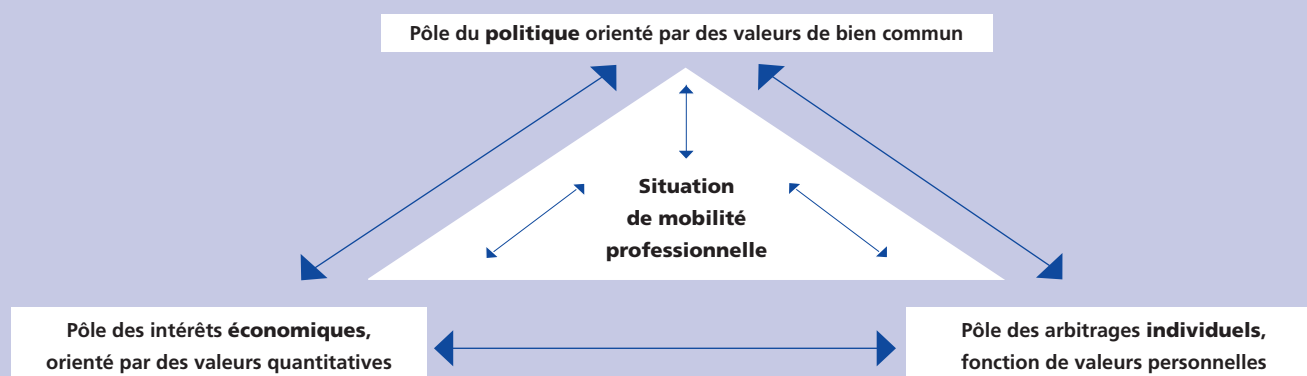
stabilisation dans la vie active sont de plus en plus longues et de plus en plus nombreuses et les situations de formation dans lesquelles se trouvent les adultes se diversifient, compte tenu de la perméabilité entre l'acquisition de connaissances et l'exercice du travail.

Le mot "mobilité" est polysémique, l'incantation à la mobilité est cyclique et la "mobilité sociale" est un sujet classique de la sociologie. Pour les Carif-Oref, il s'agit

surtout d'un cadre d'interventions répondant chacune à des attentes spécifiques selon qu'elles émanent d'acteurs économiques ou publics, d'organismes de formation, de représentants des publics (élèves-étudiants, demandeurs d'emploi salariés). Les conditions des mobilités professionnelles se jouent au niveau d'interactions entre intérêts économiques, interventions institutionnelles et arbitrages individuels (voir schéma).

Olivier Liaroutzos est directeur de l'Observatoire régional des métiers (Orm) de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Les mobilités professionnelles prises dans un espace social en tension



Les trois pôles de l'espace social ne s'excluent pas mutuellement mais entrent dans des rapports d'interpellations mutuelles : les valeurs du politique doivent pouvoir bénéficier de ressources financières (budgets) pour pouvoir prendre concrètement forme, les intérêts économiques font l'objet de régulations politiques plus ou moins marquées, les individus sont tout à la fois des personnes aux histoires singulières, des citoyens qui participent à la vie collective et des acteurs de l'économie. Ce schéma modélise un espace qui est en réalité dynamique et pris en tension entre divers ordres de normes.

Schéma proposé en référence au concept d'"espace social tripolaire" thématisé par Yves Schwartz, *Travail et Ergologie*, Octarès, 2003, p. 248.

Source : "Mobilités professionnelles, quelques clés de lecture pour des situations complexes", Orm, Mémo n° 44, juin 2009.

La promotion de la “formation tout au long de la vie” par l’Europe et de la “sécurisation des parcours professionnels” par les organisations syndicales rappellent que les mobilités s’appréhendent dans des temporalités longues, c’est-à-dire en référence à la durée moyenne d’une vie. On peut alors parler de la “mobilité d’insertion” ou de l’installation dans le monde du

travail, de la “mobilité d’expérience” ou de la maturation et de la “mobilité de fin de carrière”. Ce séquençage laisse entrevoir l’imbrication de facteurs à l’œuvre lors des rencontres entre les ressources d’un individu et les opportunités qu’il offre, ou pas, son environnement. C’est autour de cette articulation que se situent l’expertise et l’offre de service des Carif-Oref.

La mobilité en début de vie active : un terrain d’observation en renouvellement continu

C’est souvent avec des travaux sur l’insertion professionnelle des jeunes que les Oref ont fait leurs armes sur la problématique des mobilités. Le Plan régional de développement des formations des jeunes (PRDFJ) confié en 1993 aux Conseils régionaux a insufflé ce mouvement, incitant les Oref à se rapprocher des rectorats pour exploiter les enquêtes “Insertion dans la vie active” (IVA) et “Insertion professionnelle des apprentis” (IPA). Ainsi, les débouchés de la formation professionnelle initiale pouvaient être étudiés à partir de la situation des jeunes, sept mois après leur sortie du système éducatif. Les résultats de ces enquêtes, toujours en vigueur, se révèlent très instructifs pour comparer les conditions d’emploi et les risques de chômage selon les voies, les spécialités et les niveaux de formation.

Cette approche a contribué, par exemple, à valoriser l’apprentissage en témoignant de ses performances à l’insertion. Ce type d’informations mérite toujours d’être approfondi et plusieurs Oref ont été interrogés sur les taux et les raisons de rupture de contrats en cours d’apprentissage. Des études spécifiques, comme le suivi de

cohortes d’apprentis sur deux ans, ont alors été mises en place remontant l’amont des parcours des jeunes entrés dans cette voie de formation. De même, les travaux nationaux relatifs aux modes d’entrée des jeunes sur le marché du travail, montrant l’intérêt d’observer ce processus dans la durée, ont incité les Oref à s’associer au Céreq pour décliner au niveau régional les enquêtes dites “Génération”. Depuis le début des années 2000, plusieurs régions ont ainsi bénéficié de résultats permettant de décrire les trajectoires des trois premières années dans le monde du travail, cette fois, de toute une génération de jeunes, quels que soient leurs niveaux d’études. Rapport entre spécialité de formation et premiers emplois occupés, types de contrats, durée et fréquences des périodes de chômage, situation familiale, type d’hébergement, tous les principaux déterminants des mobilités en début de vie active sont répertoriés dans ces enquêtes très appréciées par les pouvoirs publics régionaux. Ces derniers peuvent aussi cibler leur questionnement sur des dispositifs qu’ils financent. Ainsi, en partenariat avec les Associations régionales des Missions locales (ARDML), une exploitation des données relati-

“ On peut parler de la “mobilité d’insertion” ou de l’installation dans le monde du travail, de la “mobilité d’expérience” ou de la maturation et de la “mobilité de fin de carrière” ”

ves au suivi des jeunes accueillis dans ces structures permet de mieux appréhender les profils de ces publics et leurs attentes en matière d’accompagnement.

L’ensemble de ces travaux confirme les constats nationaux : la qualité de l’insertion progresse avec le niveau de formation, mais aussi en fonction de la spécialité, surtout quand celle-ci prépare à l’exercice d’un métier (ainsi, les BTS l’emportent sur les licences générales) ou encore des types de parcours. Un même diplôme de l’enseignement supérieur est plus ou moins prisé selon qu’il a été obtenu par la filière universitaire ou *via* un cursus comprenant une classe préparatoire. Pour autant, la comparaison avec les moyennes nationales permet de nuancer les résultats et de caractériser la région. Ces connaissances sont alors plus appropriables par les acteurs locaux, ce qui favorise la mise en relation des travaux d’observation avec les pratiques des professionnels de l’insertion.

Dans ces conditions, de nouvelles techniques d’enquête peuvent être mises en place par les Oref, comme l’évaluation d’expérimentations encouragées par le Haut-commissariat à la jeunesse pour accélérer et améliorer l’insertion de jeunes (décrocheurs de l’Université, publics accueillis dans les Missions locales, etc.). Si ces dispositifs opérationnels, mais ponctuels, révèlent leur efficacité, grâce, notamment, à l’évaluation mise en place dès leur lancement, ils pourront être généralisés. Le savoir-faire de l’observation classiquement mobilisé *a posteriori*, c’est-à-dire après une période théorique d’insertion (trois ans pour les enquêtes “Génération”), est sollicité ici en amont, dès le départ de l’expérimentation, et s’adapte à une observation en temps réel et plus qualitative. Ainsi, le suivi

en région des mobilités en fin de cursus éducatif et en début de vie active génère en continu des renouvellements méthodo-

logiques, contribuant à mieux spécifier et à mieux piloter les politiques locales d'insertion.

La mobilité d'expérience : rendre compte de la capacité d'adaptation des salariés

Dès leur installation, les Oref ont dû recourir à une argumentation pédagogique visant à expliquer aux acteurs régionaux, notamment à ceux qui se voyaient confier de nouvelles responsabilités dans le champ de la formation professionnelle, qu'il ne suffisait pas de préparer aux métiers relevant de secteurs d'activités rencontrant des difficultés de recrutement pour pourvoir les emplois vacants et réduire sensiblement le chômage. Cette démonstration plaide en faveur d'une régulation de l'offre de formation plus nuancée, prenant en compte l'évolution des métiers et des conditions de travail, la transférabilité des savoirs, les spécificités territoriales (tant en termes de développement économique local que de critères liés à la qualité de vie), les mouvements de population, etc. Ce raisonnement a été initié, notamment, par le Céreq, au niveau national dans les années quatre-vingt, c'est-à-dire une fois atteintes les limites des visions nationales planificatrices développées depuis la période de reconstruction et durant toutes les phases de croissance économique. Participant de ce dépassement de logiques centralisatrices, les dynamiques régionales ont conduit à affiner ce raisonnement.

Très impliqué dans ce questionnement, l'Oref de Rhône-Alpes (intégré depuis 2004 dans le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation - Prao) a exploité l'Enquête emploi de l'Insee (1995 et 1996) pour montrer les écarts entre les spécialités de la formation

initiale suivies par les actifs de 18 à 35 ans et le type de métier exercé au moment de l'enquête, soit en moyenne cinq ans après la sortie du système scolaire. Sur la base d'un matériau national, cette opération renouvelée en 2004 a permis de montrer une grande variabilité de l'adéquation selon les spécialités. Si elle peut être rapportée aux investigations concernant les mobilités d'insertion, son mérite repose également sur la mise en perspective d'une construction de l'expérience professionnelle qui s'éloigne très vite, au moins en apparence, des apports du système éducatif tout en garantissant un accès à l'emploi. La portée de ces résultats décrivant métier par métier le lien entre la mobilité d'expérience et l'employabilité a contribué à interroger les pratiques d'orientation scolaire et professionnelle, renforçant ainsi la complémentarité des missions et des ressources des Oref et des Carif mises à la disposition des professionnels de l'insertion et de l'orientation (voir encadré).

D'autres Oref se sont intéressés aux mobilités courantes qui façonnent les parcours professionnels des adultes en emploi. Toujours en partenariat avec l'Insee, et en limitant l'analyse à l'espace régional, il s'agissait de rendre compte de la nature et de la fréquence des changements de métier. Ces travaux ont montré qu'au cours d'une année, près d'une personne sur cinq passait d'un métier à un autre, mais dans trois quarts des cas sans quitter son entreprise. Au regard des appels récurrents à la mobilité

“ Ces travaux ont montré qu'au cours d'une année, près d'une personne sur cinq passait d'un métier à un autre, mais dans trois quarts des cas sans quitter son entreprise ”

Rhône-Alpes : une approche des mobilités liée à l'orientation

Le Pôle Rhône-Alpes de l'orientation (Prao) a mené divers travaux d'observation nationaux et régionaux sur les changements de métiers au cours des carrières professionnelles des individus. D'une part, ils ont permis d'apporter des éclairages aux décideurs régionaux (État, Région, partenaires sociaux) afin de mieux appréhender la question de la sécurisation des parcours. D'autre part, ils ont été présentés lors de sessions de professionnalisation auprès des acteurs du réseau de l'accueil, information, orientation (AIO), afin de faire évoluer leurs représentations sur les mobilités professionnelles.

Les mobilités professionnelles des adultes dépendent fortement du métier exercé mais également du secteur d'activité, de l'âge et du niveau de qualification des individus.

Quatre grandes catégories de métiers ont été identifiées au regard des mobilités professionnelles et ont permis de définir différents types de parcours :

- les **métiers à faible mobilité** : les individus changent peu de profession, au vu de la spécificité du métier (ex. : boulanger, coiffeur) ;
- les **métiers "insertion-tremplin"** : ce sont des métiers peu qualifiés pour lesquels les taux de mobilité professionnelle et de mobilité ascendante sont plus élevés que la moyenne (ex. : ouvriers non qualifiés de la manutention, employés de l'hôtellerie restauration) ;
- les **métiers à mobilité par transfert de compétences** : les individus changent de métier pour accéder à des métiers proches (ex. : des ouvriers de l'électricité-électronique deviennent ouvriers de la mécanique) ;
- les **métiers à parcours dispersés** : les individus changent de métiers pour en exercer d'autres sans lien apparent (ex. : des agents de sécurité deviennent employés administratifs).

dont les salariés devraient faire preuve, il s'avère que celle-ci est effective mais passe relativement inaperçue, parce qu'elle relève surtout de mobilités internes (voir encadré "Une approche quantitative et qualitative des mobilités").

Ces résultats ouvrent les perspectives d'une valorisation des phases d'accumulation d'expérience et de la capacité d'adaptation des salariés pouvant, le cas échéant, être mise à profit lorsqu'ils se trouvent fragilisés sur le marché du travail. Ces enquêtes apportent ainsi des éléments pour la mise en place d'actions dans le cadre du maintien en

emploi, de la sécurisation des parcours et de la GPEC territoriale. Prolongées par des investigations sur les mobilités intersectorielles, elles confirment aussi l'importance de l'acquisition de savoirs transversaux permettant de faire face à des systèmes de contraintes qui varient selon les situations professionnelles, et de saisir les opportunités de spécialisation qui se présentent. Dans ce sens, ces enquêtes s'adressent aussi aux Opca interpellés sur leurs modalités d'intervention, comme ce fut le cas au démarrage de la crise quand ils se sont mobilisés sur le mot d'ordre "former plutôt que licencier".

La mobilité de fin de carrière : un champ d'application de la prospective

Cette thématique a pris de l'ampleur grâce à la mise en place des plans seniors mais elle reste très imbriquée à la réflexion sur la mobilité d'expérience. Les Carif-Oref s'y investissent de plus en plus, en tenant compte notamment des dynamiques démographiques régionales.

Les pyramides des âges dans les secteurs d'activités permettent de faire des projections sur les départs en retraites dans les prochaines années. Ces panoramas présentés par les directions régionales de l'Insee donnent des ordres de grandeurs sur des mouvements prévisibles de main-d'œuvre. Dans la réalité, ces mouvements prendront plus ou moins d'ampleur en fonction de variables plus difficiles à anticiper.

D'abord, la réglementation sur les départs en retraite n'est pas stabilisée, et les nouvelles normes vont générer des changements de comportement des salariés amenés à gérer leur fin de carrière. Ces formes d'adaptation seront variables selon la nature des métiers, leurs condi-

tions d'exercice et les types de pénibilité. Ensuite, tous les départs en retraite ne seront pas remplacés à l'identique, ni quantitativement, ni qualitativement. L'évolution des marchés, les gains de productivité, les progrès des technologies et des organisations du travail feront appel à des qualifications nouvelles par rapport à celles des futurs retraités.

Sur ce plan, le travail d'information et d'analyse des Carif-Oref constitue une ressource pour les acteurs régionaux très demandeurs d'éléments prospectifs. En produisant de l'information sur les dynamiques régionales des secteurs d'activité et l'évolution des métiers, sur la montée en puissance des exigences liées à l'environnement et au développement durable, sur les équilibres territoriaux de l'offre de formation, sur la capacité des salariés à passer d'un métier à l'autre, les Carif-Oref mettent à disposition des acteurs impliqués dans la gestion des mobilités de fin de carrière un large corpus de données.

Paca : une approche quantitative et qualitative des mobilités

L'Observatoire régional des métiers (Orm), Oref de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, a engagé en 2007 un programme d'études sur les mobilités professionnelles en réponse à une demande des représentations régionales des branches professionnelles industrielles. Partant du constat qu'elles partageaient plusieurs contraintes de gestion de main-d'œuvre (problèmes d'attractivité et de fidélisation, pénibilité), l'hypothèse était faite que la recherche de solutions passait par une meilleure connaissance des phénomènes de mobilité.

L'approche a d'abord été statistique témoignant de la fréquence des changements de métiers qui ne se traduisent qu'une fois sur trois par une promotion, tandis que les mobilités intersectorielles sont relativement rares, même si les chiffres révèlent des formes de passerelles entre industries de process, par exemple.

Parallèlement était lancée une étude basée sur des entretiens auprès d'acteurs appelés à accompagner les mobilités individuelles (DRH, conseillers d'orientation, formateurs, partenaires sociaux). Puis auprès de salariés ayant vécu des reconversions professionnelles. Cette approche a contribué à "contextualiser" l'usage de la notion de mobilité, à sérier les enjeux économiques et institutionnels qui s'y rapportent et à cerner les facteurs qui, selon les situations individuelles, génèrent des risques ou des opportunités. Ainsi les caractéristiques d'une meilleure maîtrise des parcours professionnels (l'équilibre entre continuités et ruptures, l'appui sur des valeurs comme la façon de vivre le rapport au travail, la référence au métier, la formation comme amorce concrète du changement, l'apport d'un réseau, etc.) apparaissent comme autant d'ingrédients qui peuvent être dosés entre salariés, employeurs et pouvoirs publics.

“ Le travail d'information et d'analyse des Carif-Oref constitue une ressource pour les acteurs régionaux très demandeurs d'éléments prospectifs ”

L'espace régional pertinent pour l'organisation des parcours professionnels

Cette typologie des mobilités vise à mieux rendre compte des activités ou travaux des Carif-Oref en lien avec une demande sociale diversifiée. Pour autant, ces travaux restent articulés entre eux, reposant sur un investissement significatif en matière d'en-

quêtes longitudinales. Les Carif-Oref et leur réseau interrégional constituent ainsi un pôle ressources sur ces questions, tant sur le plan des connaissances produites au niveau régional qu'au niveau de la pluralité et de la complémentarité des méthodes développées. Cette dynamique repose sur des collaborations étroites avec l'Insee, et plus particulièrement ses directions régionales, le Céreq, la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, et les Services d'études statistiques évaluation des Direccte. Études, colloques et publications communes sont le fruit de ces coopérations indispensables sur la question complexe des mobilités (voir encadré). Cette dynamique contribue à outiller l'espace régional apparaissant de plus en plus comme un territoire pertinent d'organisation et de consolidation des parcours professionnels.

Une expertise mobilisée dans des dynamiques interrégionales

L'implication des Oref dans la thématique des mobilités renforce les partenariats nationaux et régionaux en faisant évoluer les outils statistiques et en y associant des démarches complémentaires. Deux projets en cours illustrent ce processus.

Collaboration avec le Pôle service de l'action régionale (Psar) "emploi-population" de l'Insee

À partir de la source "déclaration annuelle des données sociales" (DADS), l'Insee a conçu un outil permettant de mesurer les changements de métier entre deux années au niveau de la région et des zones d'emploi. Il permet de quantifier l'importance des mobilités, de mettre en évidence les couples de métiers liés en termes de passage, et d'analyser plus précisément par métier les salariés et leurs conditions d'emploi. Plusieurs Oref ont utilisé cet outil en publiant une étude régionale, en collaboration avec leur direction régionale de l'Insee. Aujourd'hui les Oref participent à l'actualisation de cet outil. Il est prévu de le mobiliser à nouveau (DADS 2007-2008), avec un élargissement centré sur les changements de secteurs d'activité, d'analyser un panel de la source DADS pour observer les mobilités professionnelles sur plusieurs années et d'utiliser la source de l'Enquête emploi en continu pour observer les changements de situations, comme le passage du chômage à l'emploi.

Collaboration inter régionale entre l'Observatoire emploi-formation de la branche du sanitaire, social et médico-social à but non lucratif et quatre Oref

L'étude vise à identifier les déterminants des trajectoires professionnelles et les modalités de la mobilité de salariés relevant du champ conventionnel de la branche (changement de métier, d'employeur, de niveau de responsabilité, de public, de lieu d'exercice). L'Observatoire s'est adressé à quatre Oref de manière à s'appuyer sur une approche interrégionale permettant d'intégrer les spécificités de territoires très divers en Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes, Franche-Comté et Paca, notamment en termes de démographie (caractéristiques des publics bénéficiaires de soins et d'accompagnement social) et de tensions (difficultés de recrutement, taux de démissions, etc.). L'enquête comprend une forte dimension liée aux qualifications (caractère plus ou moins déterminant de la formation initiale, accès à la formation au cours de la vie active, valorisation de l'expérience, etc.). Elle vise aussi à mieux connaître les pratiques RH des établissements (effets sur la fidélisation de la main-d'œuvre, la consolidation des parcours, les perspectives d'évolution, etc.). Elle concerne le secteur de la dépendance confronté à un manque d'attractivité, tout particulièrement pour les emplois soignants, et celui de la protection de l'enfance, qui offre un accès à l'emploi pour des personnes faiblement qualifiées et contribue à l'augmentation des qualifications de ces salariés. Il s'agit de la première étude confiée par une branche professionnelle à plusieurs Oref.

Ces travaux restent articulés entre eux, reposant sur un investissement significatif en matière d'enquêtes longitudinales

Olivier Liaroutzos

Références

- "Comment observer les mobilités professionnelles ?", téléchargeable sur le site de l'InterCarif-Oref, septembre 2009.
- "Mobilités : quelles réalités ?", Céreq, *Relief* n° 31, juin 2010.
- "La fonction d'observation emploi-formation en région, les Oref en 2008", CNFPTLV, mars 2009.
- "En Rhône-Alpes, un salarié sur cinq a changé de métier en 2006", Insee, *La lettre analyses* n° 114, juin 2009.
- "La mobilité professionnelle des adultes : les changements de métier", Prao, rapport de synthèse, décembre 2007.
- "Liens entre formations et métiers : quelle réalité ?", Prao, avril 2005.
- "Déploiement des compétences lors des mobilités professionnelles - étude de trajectoires professionnelles autour de l'industrie en Paca", Orm, *Regards* n° 3, juin 2010.
- "Mobilités professionnelles, quelques clés de lecture pour des situations complexes", Orm, *Mémo* n° 44, juin 2009.
- "Passages de l'industrie aux services : mobilités de proximité ?", Orm, *Mémo* n° 40, octobre 2008.
- "Mobilités professionnelles : fréquentes, mais pas toujours payantes", *Sud Insee* n° 111, novembre 2007.