

## Mobilités professionnelles : fréquentes mais pas toujours payantes

Au cours d'une année, un salarié sur cinq change de métier en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Chez les salariés de moins de 30 ans, la mobilité professionnelle est un peu plus fréquente que chez les adultes. La plupart des salariés n'a pas eu besoin de changer d'entreprise pour connaître cette mobilité, mais ce phénomène ne s'est accompagné d'une promotion sociale que dans un cas sur trois. L'étude des mobilités professionnelles révèle des trajectoires très variées.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, plus de 800 000 salariés en emploi en octobre 2003 l'étaient également en octobre 2004 (hors fonction publique d'État). Durant cette période, un salarié sur cinq, soit plus de 160 000 personnes, ont changé de métier.

 **Des taux de stabilité pouvant varier de 58 à 94 % selon les métiers**

La sécurité de l'emploi, les possibilités d'évolution dans le métier et parfois le manque de passerelles vers d'autres professions expliquent le taux de stabilité élevé de certains métiers, notamment dans la santé, la sécurité civile, la banque et l'assurance. Dans d'autres cas, cette stabilité semble être plus contrainte, une faible qualification ou une

forte spécialisation réduisant les possibilités d'évolution vers d'autres métiers (agents d'entretien, coiffeurs, etc.) (cf. les dix métiers les plus stables).

D'autres professions, au contraire, sont associées à plus d'instabilité (cf. les dix métiers les moins stables). Cela peut s'expliquer par un recours fréquent aux contrats à durée déterminée ou d'intérim, par la pénibilité de certains postes générant des abandons, mais aussi par le passage à des emplois plus qualifiés (ouvriers non qualifiés de la maintenance ou des industries de process, par exemple). L'instabilité des emplois de techniciens de l'informatique, d'ouvriers qualifiés de la maintenance et de formateurs est due, elle, à l'évolution importante des effectifs de ces métiers entre 2003 et 2004.

Aux jeux des mobilités, les métiers de cadres administratifs, comptables et financiers, de cadres commerciaux et technico-commerciaux, d'ouvriers qualifiés des industries de process ont gagné plus de 1 000 salariés chacun, entre 2003 et 2004. A l'inverse, les métiers de secrétaires et d'employés administratifs d'entreprise, d'agents d'entretien, de caissiers, employés de libre-service, vendeurs ou encore de cuisiniers et d'agents de l'hôtellerie-restauration ainsi que les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction ont, quant à eux, perdu près de 1 000 employés. Ceci confirme la fonction d'insertion de ces emplois par lesquels les individus entrent dans la vie active ou reprennent une activité, mais au sein desquels ils ne sont pas appelés à rester.



PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR  
Observatoire Régional des Métiers

Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur



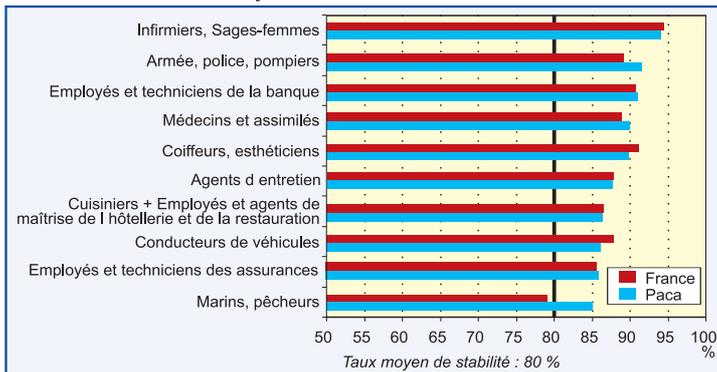
Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Direction régionale  
du travail, de l'emploi  
et de la formation professionnelle  
Provence-Alpes-Côte d'Azur



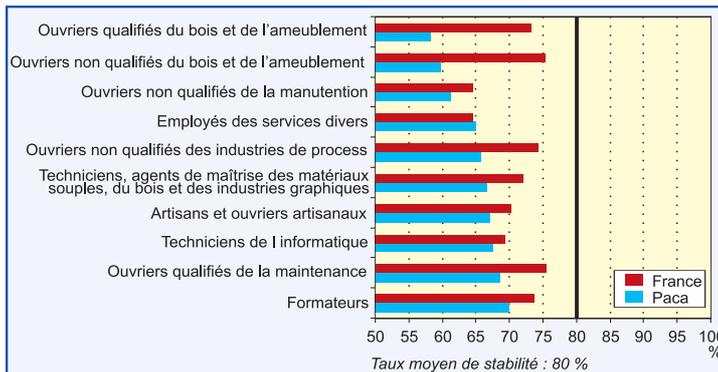
**INSEE**  
INSTITUT NATIONAL  
DE LA STATISTIQUE  
ET DES ÉTUDES  
ÉCONOMIQUES

**Les dix métiers les plus stables**



Source : Insee - DADS 2003-2004

**Les dix métiers les moins stables**



Source : Insee - DADS 2003-2004

**La mobilité professionnelle se fait surtout en interne**

Dans plus de sept cas sur dix, les salariés ayant changé de métier sont restés dans la même entreprise. La mobilité des cadres semble être plus sécurisée puisqu'elle se fait dans 82 % des cas en interne (73 % tous salariés confondus).

Pour les employés et les ouvriers non qualifiés, la mobilité externe est plus courante : un tiers des changements de métiers sont associés à un changement d'entreprise. Elle semble aussi davantage subie : fins de contrat ou métiers peu spécialisés, voire peu qualifiés, ne permettant pas de sécuriser l'emploi.

**Des mobilités plus fréquentes chez les hommes et chez les jeunes**

Les femmes sont majoritaires chez les employés ainsi que dans certaines professions, comme celle d'infirmier-sage-femme, pour lesquelles les passerelles vers d'autres métiers sont restreintes. Ceci explique en partie qu'elles soient moins mobiles que les hommes. En revanche, celles qui l'ont été, ont changé plus souvent de niveau de qua-

lification. Les femmes sont alors plus concernées que les hommes par les mobilités ascendante ou descendante.

Les mobilités professionnelles ne sont pas de même nature que l'on soit en début de vie active ou plus avancé dans son parcours professionnel. Ce raisonnement amène à distinguer les jeunes de moins de 30 ans du reste de la population dite adulte.

Les premiers passent plus souvent d'un métier à l'autre que leurs aînés. Ils ont plus souvent des augmentations ou des diminutions de salaires. Enfin, les jeunes connaissent davantage de mobilité externe : 47 % des changements de métier s'accompagnent ainsi d'un changement d'entreprise pour 20 % chez les plus de 30 ans. Ces éléments confirment le caractère instable des périodes d'insertion professionnelle décrit dans d'autres études (cf. "Pour en savoir plus").

**Un salarié sur trois change pour une promotion**

Un tiers des salariés ayant changé de métier a connu une mobilité ascendante. Le passage à une qualification supérieure concerne plus fréquemment des postes d'ouvriers non qualifiés et d'em-

ployés. Parmi les premiers, près d'un sur deux a évolué vers un poste d'ouvrier qualifié. Dans le même temps, un employé sur quatre est devenu salarié des professions intermédiaires.

La mobilité ascendante est légèrement plus courante en Paca que dans le reste de la France (34 % de mobilités ascendantes en Paca pour 32 % en moyenne nationale). Cela se vérifie notamment chez les ouvriers qualifiés (27 % pour 23 %).

Un quart des salariés ayant changé de métier a connu, au contraire, une mobilité descendante. Le passage à une qualification inférieure concerne davantage les catégories socioprofessionnelles les plus élevées. Un cadre sur quatre ayant vécu une mobilité fait partie dorénavant des professions intermédiaires.

La mobilité descendante des cadres est un phénomène un peu plus marqué en région (42 % des cadres mobiles pour 39 % au niveau national). L'importance des petites et moyennes entreprises, l'importance des secteurs des services (commerce, hôtellerie-restauration) moins pourvoyeurs de postes de cadres, la forte attractivité de la région laissent deviner une plus grande concurrence entre ces salariés.

Sachant que les jeunes sont plus instables lors de leur période d'insertion professionnelle, il est surprenant de constater que leurs taux de mobilités ascendante et descendante sont de même ordre que ceux des salariés de plus de 30 ans.

Afin de mieux connaître les mobilités professionnelles des adultes, la suite de l'étude portera uniquement sur cette

**Mobilités plus fréquentes chez les jeunes**

Part des salariés mobiles et nature de leur mobilité

	Hommes	Femmes	Ensemble	Moins de 30 ans	Plus de 30 ans
Nombre de salariés	477 171	360 000	837 171	152 715	684 456
Part des salariés ayant changé de métier (%)	22	17	20	28	18
Dont parmi les salariés mobiles :					
- Part des mobilités ascendantes (%)	33	38	34	35	34
- Part des mobilités horizontales (%)	44	35	41	40	41
- Part des mobilités descendantes (%)	23	27	25	25	25

Source : Insee - DADS 2003-2004

## La mobilité des plus de 30 ans paie dans quatre cas sur dix

Type de mobilités selon les répercussions sur la qualification et sur les salaires

Groupes	Intitulés des trajectoires	Couple de mobilités	Part des trajectoires (en %)	Part des groupes (effectifs)
Mobilité payante	La mobilité promotionnelle	S + Q +	26	} 38 47 534
	La mobilité rémunérée	S + Q =	12	
Mobilité neutre	Le déclassement maîtrisé	S = Q -	25	} 47 57 591
	La promotion inachevée	S = Q +	16	
	La mobilité statu quo	S = Q =	6	
Mobilité pénalisante	La mobilité subie	S - Q -	10	} 15 19 476
	La mobilité dévalorisante	S - Q =	5	

Q pour « qualification » : Q + ; Q = ; Q - : Mobilité ascendante ; horizontale ; descendante  
 S pour « salaire horaire net » : S + ; S = ; S - : Augmentation (+ 10 %) ; stabilité ; diminution de salaire (- 10 %)

Source : Insee - DADS 2003-2004

population. En observant les répercussions professionnelles et financières (cf. "Définitions") des mobilités des salariés de plus de 30 ans, on distingue sept types de trajectoires rassemblées en trois groupes.

### Les mobilités payantes

Seuls 38 % des salariés adultes ayant changé de métier ont bénéficié d'une augmentation de salaire horaire net. Parmi eux on distingue deux types de trajectoires.

#### La mobilité promotionnelle

Un quart des personnes ayant changé de métier est passé à une catégorie socioprofessionnelle supérieure et a bénéficié d'une augmentation de salaire. Il s'agit dans tous les cas de salariés accédant à des postes de cadres ou de professions intermédiaires. En général, le passage d'ouvriers non qualifiés à ouvriers qualifiés ne se traduit pas par une augmentation de salaire assez conséquente pour figurer dans ce groupe caractérisant les trajectoires les plus positives.

Pour certains salariés, cette promotion s'est déroulée au sein de grandes structures qui peuvent leur proposer des possibilités de carrière. Ce type d'évolution bénéficie en particulier à ceux qui sont devenus cadres du bâtiment et des travaux publics, du transport et de la logistique, de la banque et des assurances ou encore du commerce.

Pour les salariés de petites structures, le changement d'entreprise et d'univers professionnel a été fréquent. Par exemple, un nouveau salarié des pro-

fessions des arts et du spectacle sur cinq travaillait dans l'hôtellerie-restauration.

#### La mobilité rémunérée

Une autre partie des salariés mobiles (12 %) a su tirer un avantage financier tout en restant au même niveau de qualification. Cette pratique semble courante chez les cadres qui travaillent au sein de grandes entreprises et qui ont déjà atteint la plus haute catégorie socioprofessionnelle. Plus de la moitié des nouveaux arrivants à un poste de cadre avaient déjà cette qualification l'année précédente. Cette mobilité horizontale illustre l'existence de passerelles entre métiers. Ainsi, nombre d'ingénieurs informatiques sont devenus personnels d'études ou de recherche, et inversement. Les salariés arrivant aux postes d'ouvriers qualifiés du bâtiment et des travaux publics (BTP) font aussi partie de ce groupe. Ils travaillent au sein de petites ou de moyennes structures et changent souvent d'entreprise. Les difficultés de recrutement de personnels qualifiés et expérimentés dans ce secteur semblent jouer en leur faveur. Ils peuvent ainsi négocier leurs salaires sans devoir passer à une qualification supérieure.

### Les mobilités neutres

Dans la majorité des cas, changer de métier n'a pas eu de conséquences financières significatives. 47 % des salariés adultes ont vu leur rémunération horaire stagner alors que leur niveau de qualification a pu évoluer. Trois types de trajectoires caractérisent ces salariés.

### Le déclassement maîtrisé

Un quart des salariés a connu un déclassement tout en parvenant à maintenir son niveau de rémunération horaire. Parmi eux, les ouvriers non qualifiés des industries de process et de la manutention ainsi que les agents d'entretien se différencient des autres salariés du fait de leur forte mobilité externe. Déjà payé au Smic, leur rémunération n'a pas évolué.

Les autres salariés de ce groupe sont arrivés sur des emplois d'ouvriers qualifiés (de la manutention, de la réparation automobile, etc.) ou d'employés (secrétaires et employés administratifs des entreprises, employés des services divers, agents d'entretien) ; ils occupaient auparavant des postes de niveau intermédiaire. Il est possible que certains de ces salariés aient accepté un déclassement si leur nouvel emploi leur donne la possibilité de travailler à temps plein alors qu'ils ne disposaient précédemment que d'un temps partiel.

#### La promotion inachevée

A l'inverse, 16 % des salariés mobiles ont connu une promotion sociale mais pas l'augmentation salariale qui aurait dû l'accompagner.

Un peu moins de la moitié d'entre eux travaillent dans de grandes entreprises, au sein desquelles ils sont généralement restés. Ils peuvent avoir perdu des primes (exemple du travail posté) pour accéder à des fonctions moins pénibles, peut être plus qualifiées mais globalement moins rémunérées. Il est possible aussi que leur changement de niveau de qualification soit lié à leur ancienneté, ce qui n'aurait qu'une faible répercussion sur leur rémunération (inférieure à 10 %). Enfin, l'augmentation de salaire peut intervenir plus tard, une fois le salarié confirmé à son nouveau poste.

L'autre moitié des salariés suivant cette trajectoire ont changé plus fréquemment d'entreprise et travaillent dorénavant dans de petites structures. L'absence d'augmentation de salaire peut s'expliquer par des périodes d'essai et plus généralement par les pratiques salariales des PME. De plus, des avantages non appréhendables par l'étude ont pu intervenir dans la négocia-

tion (avantages en nature, mutuelle, horaires ou conditions de travail, etc.).

### La mobilité statu quo

Dans 6 % des cas, la mobilité professionnelle n'a eu aucune répercussion ni sur le niveau de qualification ni sur la rémunération.

La proximité entre l'ancien et le nouveau métier est une réalité pour tous. Ainsi, les salariés arrivant à des postes de techniciens, agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique travaillaient dans la maintenance et l'organisation, dans l'industrie ou dans le BTP ou encore dans l'informatique. Ils changent rarement d'entreprise et exercent souvent au sein de grands groupes. Leur mobilité s'apparente davantage à un glissement de fonction, peut-être dû à un changement de service.

Les ouvriers artisanaux et les ouvriers qualifiés de la manutention sont plus souvent concernés par de la mobilité externe, leur nouvelle activité étant concentrée dans les petites et les moyennes entreprises.



### Les mobilités pénalisantes

Enfin pour 15 % des salariés mobiles, leur changement de métier s'est accompagné d'une baisse de leur rémunération horaire. Il n'est pas exclu que cette diminution ait pu être compensée par une augmentation de la durée men-

suelle du travail. On distingue alors deux types de trajectoires.

### La mobilité subie

Pour 10 % des salariés mobiles, cette baisse de rémunération s'est accompagnée d'un déclassement social. Les métiers concernés sont majoritairement féminins.

Les salariés de ce groupe arrivent souvent sur des emplois dits "d'insertion rapide" comme certains métiers du commerce (caissiers, employés de libre-service, vendeurs), de l'hôtellerie-restauration (cuisiniers, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie), ou encore des métiers peu qualifiés comme agents de gardiennage et de sécurité et ouvriers non qualifiés du gros œuvre du BTP. Il s'agit du groupe où le changement d'entreprise a été le plus fréquent, il concerne près d'un salarié sur trois. Plus de la moitié d'entre eux travaillent dans une petite entreprise. Ces caractéristiques laissent penser que ces salariés se sont retrouvés privés de leur emploi et ont dû en accepter un autre rapidement.

Les salariés devenant employés et techniciens de la banque et de l'assurance ne répondent pas aux mêmes logiques. Leur déclassement peut être compris comme une stratégie pour intégrer des grandes entreprises qui offrent un certain nombre d'avantages tels que la sécurité de l'emploi et des possibilités d'évolution ou des acquis

spécifiques (prêts à taux réduit, comité d'entreprise).

### La mobilité dévalorisante

Enfin, les salariés du groupe le moins important (5 %) ont conservé leur niveau de qualification tout en connaissant une baisse de leur rémunération. Ce groupe - très masculin - est constitué uniquement de salariés accédant à des postes d'ouvriers qualifiés qui avaient déjà cette qualification en 2003.

Parmi eux, les nouveaux agents d'exploitation des transports se distinguent. Ils ont rarement changé d'entreprise et travaillent plutôt dans de grandes structures. Ils étaient auparavant soit ouvriers qualifiés de la manutention, soit agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports, soit conducteurs de véhicules. Ils ont pu perdre des primes pour accéder à des emplois moins fatiguants ou nécessitant moins de déplacements professionnels.

Les salariés arrivant à des postes d'ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre et de conducteurs de véhicules ont plus souvent changé d'entreprise. Ils travaillent désormais au sein de petites structures qui n'ont peut-être pas repris leur ancienneté. Ceci expliquerait en partie la baisse de leur rémunération.

**Adeline Pérovitch - ORM**  
avec la collaboration de  
**Abdellatif Benzakri - Insee**

### Methodologie

**Champ de l'étude** : l'étude porte sur les personnes du champ des DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales) résidant en Paca en octobre 2003 et présentes dans les DADS en octobre 2004. Ce sont les salariés des secteurs privés, des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers. Ne sont pas pris en compte dans cette étude : les salariés de l'agriculture, des services domestiques, des activités extra-territoriales ainsi que de la fonction publique d'État.

**Afin d'appréhender le changement par métier entre octobre 2003 et octobre 2004, les salariés ont été classés par FAP (Famille Professionnelle), cette classification compte 84 modalités différentes. Parmi ces 84 FAP, 18 se trouvent être hors champ ou trop imprécises. L'étude s'est donc portée sur les 66 FAP restantes qui rassemblent environ 800 000 salariés de plus de 15 ans de la région.**

**Définitions** : ici, la "mobilité professionnelle" se rapporte à un changement de métier. Elle peut être "ascendante" (passage à une qualification supérieure mesurée par la catégorie socioprofessionnelle : un ouvrier qualifié qui devient technicien) ou "descendante" (passage à une qualification inférieure : un technicien qui devient ouvrier qualifié). La mobilité "horizontale", elle, est synonyme de stabilité dans la catégorie socioprofessionnelle.

Les répercussions sur le salaire, déterminantes pour mieux qualifier ces types de mobilités, ne sont prises en compte que si elles correspondent à une augmentation ou à une diminution d'au moins 10 % du salaire horaire net. Cet indicateur ne tient pas compte du nombre d'heures travaillées. Ainsi, si un salarié travaillant à mi-temps en 2003 accepte un emploi à temps plein moins rémunéré, sa rémunération mensuelle aura augmenté mais son salaire horaire net aura diminué.

### Pour en savoir plus

- "En Midi-Pyrénées, changer de métier ne rime pas toujours avec promotion". 6 pages Insee Midi-Pyrénées N° 92, novembre 2006.
- "De l'école à l'emploi en région Paca", Cécile Reveille-Dongradi. Mémo N° 16, ORM, mai 2004.
- "La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS", Frédéric Lainé. Document d'études N° 66, Dares, mars 2003.

© Insee - Orm - Région Paca - Drtefp 2007

Dépôt légal : novembre 2007  
N° ISSN : 1287-292X  
Code Sage : SIE711132

**Directeur de la publication : François Clanché**  
**Chef du service Etudes et Diffusion : Pascal Oger**  
**Rédacteur en chef : Bernadette Renard**

Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques  
Provence-Alpes-Côte d'Azur  
17, rue Menpentit  
13387 Marseille Cedex 10  
Téléphone : 04 91 17 57 57  
Fax : 04 91 17 59 60

SUD INSEE l'essentiel figure dès sa parution sur le site Internet de l'Insee : [www.insee.fr/paca](http://www.insee.fr/paca) (rubrique "Publications")

Vous pouvez vous abonner gratuitement à la lettre d'information électronique : [www.insee.fr/paca](http://www.insee.fr/paca) (rubrique "Lettre d'information électronique")