

Chiffres

POUR L'ALSACE

N° 30 JUIN 2012

OREF Observatoire
Alsace Régional
Emploi Formation



Changer de métier en Alsace, opportunités et perspectives

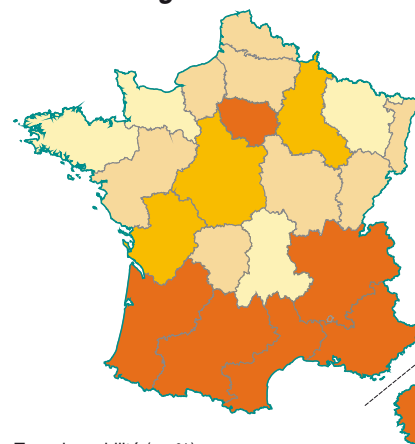
La combinaison des évolutions économiques et démographiques crée des tensions sur le marché du travail pour certains métiers. En expansion ou simplement confrontés à un plus fort besoin de renouvellement, ils bénéficient inégalement de l'apport de main-d'œuvre offert par la mobilité professionnelle entre métiers. Celle-ci reste plutôt faible en Alsace, comme dans d'autres régions très industrialisées, mais varie fortement en fonction des caractéristiques individuelles des salariés.

En Alsace, 14 % des salariés ont été concernés par un changement de métier entre octobre 2007 et octobre 2008. Ce taux de mobilité professionnelle est plus faible qu'au niveau national ou que la moyenne de la France de province (15 %).

L'analyse des taux régionaux fait apparaître de fortes disparités entre zones géographiques. Pour ce critère, l'Alsace occupe le 17^e rang des régions métropolitaines. Elle partage cette caractéristique avec la plupart des régions du Nord et du Centre de la France, à l'exception notable de l'Île-de-France. Ces différences tiennent à la structure de l'appareil productif de chaque région. La mobilité est plus faible dans les territoires industrialisés où la rotation du personnel est plus lente. À l'opposé, elle est plus forte dans les régions dominées par l'emploi tertiaire.

L'Alsace se distingue par une part importante d'emplois industriels (21 % des salariés¹ en 2009), en grande partie occupés par des

► Mobilité professionnelle plus faible dans les régions industrielles



Taux de mobilité (en %)

- 15,0 et plus
- de 14,5 à moins de 15,0
- de 14,0 à moins de 14,5
- moins de 14,0

Alsace : 14,1 %
France de province : 14,8 %

© IGN - Insee 2011
Source : Insee, DADS 2007-2008

- En Alsace, 14 % des salariés ont changé de métier contre 15 % en France de province.
- Le taux de mobilité professionnelle des femmes est de 12,7 %, inférieur de 2,5 points à celui des hommes.
- Dans un cas sur deux, la mobilité professionnelle des salariés s'effectue au sein de la même entreprise.

¹ salariés des activités marchandes et non marchandes (éducation, santé, action sociale, administration...)

ouvriers exerçant dans des unités de production importantes.

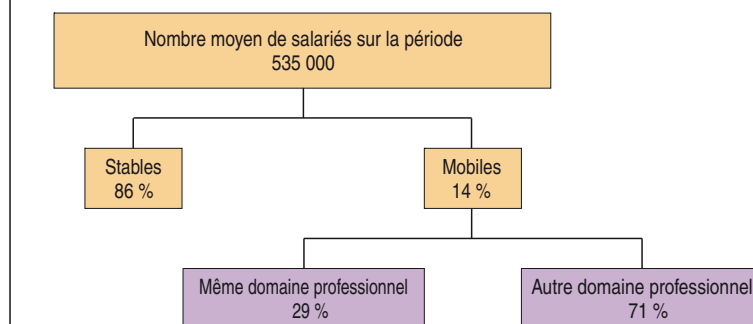
La mobilité professionnelle varie de façon significative selon les caractéristiques individuelles, le type de métier ou le secteur occupé. Celle des ouvriers, par exemple, dépend de leur niveau de qualification. Elle est plus faible chez les ouvriers qualifiés : 9 % chez les ouvriers qualifiés du cuir et du textile pour 12 % chez les ouvriers non qualifiés de ce secteur.

Les femmes changent moins souvent de métier que les hommes. Leur taux de mobilité (12,7 %) est inférieur de 2,5 points.

En Alsace, la mobilité professionnelle concerne 24 % des salariés de moins de 30 ans. Ce taux décroît ensuite avec l'âge et passe de 13 % chez les 30-44 ans à 10 % chez les 45 ans ou plus. Quelle que soit la classe d'âge, les salariés en Alsace sont professionnellement moins mobiles que leurs homologues de la France de province.

Dans 53 % des cas, la mobilité professionnelle s'accompagne d'un salaire plus élevé, mais pas forcément d'un changement de qualification. En effet, seuls 29 % des salariés connaissent une mobilité ascendante mais ce taux s'élève à 33 % chez les jeunes qui, en début de carrière, occupent des postes généralement moins qualifiés. La mobilité horizontale reste majoritaire. Comme en France de province, 52 % des salariés qui changent de métier conservent le même

Mobilités professionnelles en Alsace entre 2007 et 2008



Source : Insee, DADS 2007-2008

niveau de qualification ou la même catégorie socioprofessionnelle.

Pour nombre de salariés, la mobilité professionnelle n'entraîne pas forcément un changement d'employeur. Elle s'effectue au sein de la même entreprise dans un cas sur deux. En outre, seuls 8 % des salariés mobiles exercent leur nouveau métier dans une autre zone d'emploi.

Une mobilité professionnelle plus faible qu'en métropole

En Alsace, la mobilité professionnelle reste plus faible que dans le reste de la métropole pour la quasi-totalité des professions et des secteurs d'activité.

La seule différence notable concerne les métiers peu qualifiés de l'industrie dans des secteurs spécifiques à l'Alsace qui retiennent mieux leur main-d'œuvre. Ainsi, les taux de rotation des ouvriers non qualifiés de la mécanique et de l'électricité-électronique, qui exercent principalement dans d'importants sites de production de la

construction automobile et de la fabrication d'équipements électriques, sont inférieurs de sept points à ceux de la métropole.

La famille professionnelle des "artisans et ouvriers artisanaux" affiche également un taux de mobilité beaucoup plus faible qu'au niveau national (-5 points). Cet écart peut s'expliquer par le poids plus élevé de l'artisanat en Alsace et la présence d'unités de taille plus importante. Le fait que le droit local ne fixe pas de seuil, quant au nombre de salariés des entreprises considérées comme artisanales, ainsi qu'à leur participation active à la formation des jeunes sous forme d'apprentissage, concoure, dans une certaine mesure, à une plus grande stabilité des salariés.

Malgré ces nettes différences, et à quelques autres exceptions près, les métiers les plus mobiles en Alsace sont les mêmes qu'au niveau national. La mobilité varie fortement selon la famille professionnelle à laquelle appartient le salarié. Elle s'apprécie plus finement à travers les entrées et les sorties, qui mettent en évidence plusieurs groupes de métiers.

Taux de mobilité selon les caractéristiques des salariés (en %)

	Alsace	France de province	France métropolitaine
Hommes	15,2	15,8	16,0
Femmes	12,7	13,0	13,4
15 à 29 ans	23,8	25,1	25,4
30 à 44 ans	12,9	13,6	14,0
45 ans ou plus	9,8	10,0	10,2
Manceuvres-ouvriers non qualifiés	19,8	24,5	24,7
Employés	13,9	13,9	14,3
Ouvriers qualifiés	13,6	14,2	14,5
Professions intermédiaires	13,5	13,8	14,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	12,6	12,8	13,0

Source : Insee, DADS 2007-2008

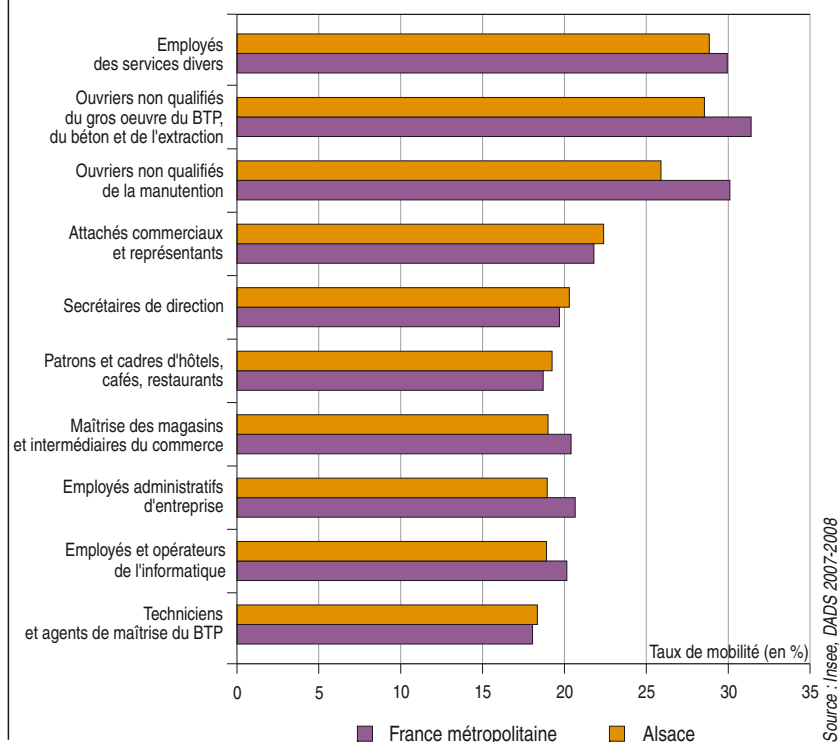
Trois groupes de métiers aux caractéristiques différenciées

Le premier est composé de professions qui affichent à la fois un fort taux d'entrée et de sortie, tels ceux de la construction (ouvriers qualifiés et non qualifiés du gros œuvre du bâtiment et des travaux

publics, conducteurs d'engins du bâtiment). Ces familles professionnelles se caractérisent par une population plutôt jeune et très masculine. Ces métiers de la construction, en forte progression, sont souvent accessibles avec un niveau de qualification peu élevé (généralement CAP) mais les perspectives d'évolution y sont importantes. Tout au long de sa carrière, le professionnel peut gravir des échelons et obtenir davantage de responsabilités ou même créer sa propre entreprise artisanale. Ainsi 11 % des ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment se réorientent vers le métier d'artisan ou d'ouvrier artisanal.

Au sein de ce premier groupe, d'autres métiers se distinguent également par une forte rotation. Ils font partie de secteurs très différents et concernent tous les niveaux de qualification. Ce sont des métiers à parcours linéaire, comme les attachés commerciaux et représentants qui évoluent généralement vers des postes de cadres commerciaux (19 % des sortants) ou de vendeurs ou encore

Les dix métiers les plus mobiles



les techniciens de l'informatique qui exercent ensuite au niveau ingénieur (31 %).

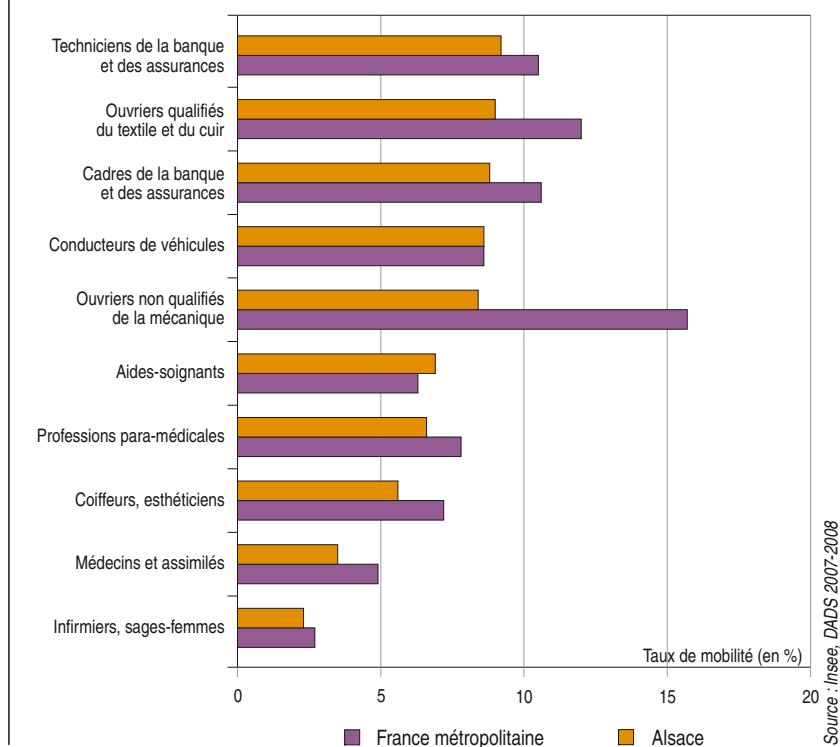
Pour d'autres, la trajectoire est plus diversifiée même si les métiers restent proches. Le transfert se réalise alors vers des métiers

connexes. Ainsi, parmi les employés administratifs d'entreprise qui ont changé de profession : 12 % sont devenus secrétaires, 6 % techniciens des services administratifs, comptables et financiers et 5 % employés comptables.

Le turn-over est aussi élevé dans certains métiers de la restauration à forte pénibilité, en particulier celui de cuisinier. Cette profession caractérisée par une main-d'œuvre jeune (quatre salariés sur dix sont âgés de moins de 30 ans) est très liée à celle des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration. Les échanges sont intenses entre ces deux familles. En effet, la moitié des salariés exerce le métier de cuisinier après avoir occupé celui d'agent de maîtrise de l'hôtellerie alors qu'un peu plus d'un tiers de salariés a fait le chemin inverse.

Un deuxième groupe réunit tous les métiers qui affichent un fort taux de mobilité avec un déséquilibre net entre les entrées et les sorties. La mobilité oppose des professions

Les dix métiers les moins mobiles



avec des niveaux de qualification extrêmes.

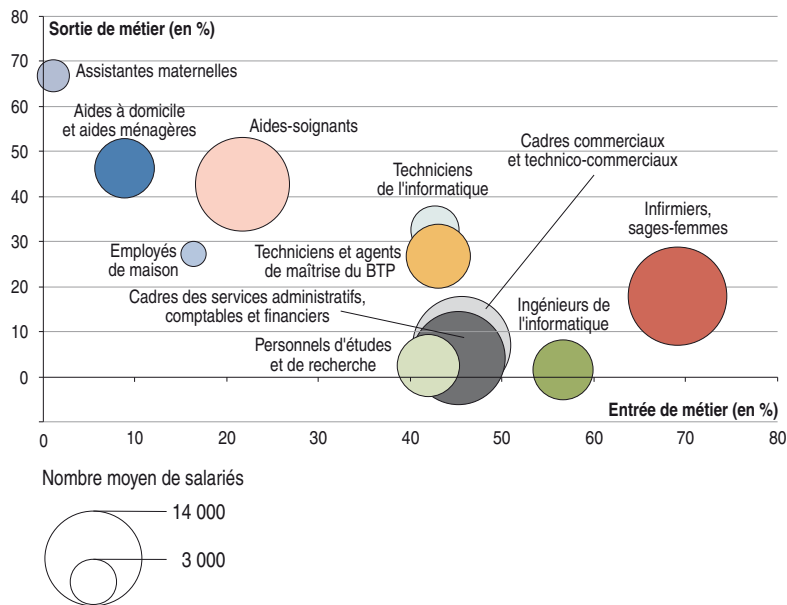
Pour les cadres des services administratifs, comptables et financiers et les responsables de magasins et intermédiaires du commerce, la mobilité élevée dépend d'un taux d'entrée important vers ces familles professionnelles. Elle est le reflet d'un aboutissement de carrière. Les entrées sont davantage choisies alors que les faibles sorties sont davantage contraintes. La rotation importante observée parmi les ouvriers non qualifiés des industries de process résulte, quant à elle, d'une plus forte sortie liée probablement à la pénibilité du métier, et à la nécessité de qualifications croissantes. Parallèlement, les entrées se raréfient suite au repli des embauches dans certains secteurs en déclin et à la mécanisation et l'automatisation croissante des processus de production.

Le troisième groupe, formé par les salariés les moins mobiles, comprend les métiers qui affichent un taux de stabilité supérieur à 90 % en Alsace et qui appartiennent généralement à des professions réglementées avec des savoirs difficilement "transférables". Ce groupe rassemble la plupart des métiers de la filière médicale et sociale (aides-soignants, infirmiers, sages-femmes, médecins...), les coiffeurs et esthéticiens, les conducteurs de véhicule ainsi que les techniciens et les cadres de la banque et des assurances.

Des besoins importants pour les métiers en croissance

L'arrivée en fin de carrière des générations nombreuses nées pendant la période du baby-boom va singulièrement modifier le marché du travail dans les prochaines décennies. Les différents scénarios envisagés conduiraient à une stabilisation

Part de la mobilité ascendante selon les principaux métiers en expansion en Alsace



Lecture : 69 % des salariés qui accèdent au métier d'infirmier, sage-femme (entrée) bénéficient d'une mobilité ascendante alors qu'ils ne sont que 18 % dans ce cas lorsqu'ils quittent ce métier (sortie). Cette profession compte 13 300 salariés sur la période 2007-2008.

Source : Insee, DADS 2007-2008

de la population active au-delà de 2020. Celle-ci pourrait contribuer à faire baisser le chômage mais ne permettrait pas toujours de résorber les déséquilibres locaux entre offre et demande de travail.

Ces mécanismes se traduiront nécessairement par une augmentation des postes à pourvoir dans de nombreuses entreprises et l'apparition probable de tensions pour les recrutements dans certains métiers. Au-delà de ces considérations liées à la démographie, le progrès technologique et de nouvelles préoccupations (remplacement des énergies fossiles, environnement...) vont également participer à l'émergence de nouvelles compétences et donc de nouveaux métiers. Les employeurs recruteront alors, selon les cas, des personnes jeunes, des chômeurs ou des personnes déjà en emploi.

Avec la tertiarisation de l'économie et les évolutions sociodémographiques, les créations d'emploi seraient particulièrement dynamiques dans les domaines de la santé et de l'action

sociale et du tertiaire administratif, principalement chez les cadres ou les employés moins qualifiés.

Les projections à l'horizon 2020 ont permis d'identifier les besoins les plus importants dans une dizaine de professions concernées par ces phénomènes : cadres administratifs (commerciaux, comptables, financiers), métiers de la filière informatique et de la recherche (techniciens et ingénieurs), métiers du bâtiment et des travaux publics (techniciens et agents de maîtrise), métiers de soins (aides-soignants, infirmiers et sages-femmes) ou liés à la dépendance et aux services à la personne (employés de maison, assistantes maternelles, aides à domicile et aides ménagères).

Ces familles professionnelles représentent 15 % des salariés alsaciens. En moyenne sur la période 2007-2008, le nombre d'entrées est supérieur aux sorties quel que soit le métier, ce qui témoigne, en partie, de leur essor même si le taux de mobilité varie fortement d'une profession à l'autre.

Cadres du tertiaire : des mobilités ascendantes

Les cadres administratifs et commerciaux exercent dans de nombreux secteurs d'activité et l'emploi progresse généralement au rythme de la croissance économique. Cependant la concurrence internationale et la complexification des organisations administratives vont générer une forte demande de techniciens et de cadres sur des postes d'expertise financière, d'audit, de conseil, et de gestion des ressources humaines d'ici 2020.

Par ailleurs, ces métiers sont fortement concernés par les fins de carrière des générations du baby-boom, en particulier ceux avec un haut niveau de qualification.

En Alsace, les salariés occupant ces professions sont relativement âgés (l'âge moyen est de 44 ans), avec une majorité d'hommes, même si les femmes sont un peu plus présentes dans les fonctions administratives (45 % des cadres).

Entre 2007 et 2008, ces professions ont gagné 1 400 salariés au jeu des mobilités. Celles-ci se réalisent surtout en interne : dans six cas sur dix, les salariés ayant changé de métier sont restés dans la même entreprise.

Ces professions comptent parmi les plus rémunératrices (avec un salaire mensuel moyen de l'ordre de 3 200 euros). Les entrants prennent souvent des fonctions supérieures à leur poste précédent et le taux de mobilité ascendante atteint 45 %.

Les échanges sont nombreux avec des métiers du même domaine. Les arrivées les plus importantes proviennent des métiers de techniciens des services administratifs, comptables et financiers, d'attachés commerciaux et représentants, et des dirigeants de magasins et intermédiaires du commerce.

En sortie, les cadres changent fréquemment de branche, du commerce à l'administratif ou inversement. Par ailleurs, une part significative (10 %) de ces salariés hautement

qualifiés accède au métier de dirigeant d'entreprise.

L'informatique et la recherche : des métiers porteurs

Dans une économie tirée par l'innovation et les nouvelles technologies, les besoins en informaticiens et chercheurs seront toujours croissants.

Les volumes de départs en fin de carrière sont assez limités chez les informaticiens, plutôt jeunes (l'âge moyen est de 37 ans pour les techniciens et de 40 ans pour les ingénieurs). Ils sont plus importants dans la recherche qui devrait aussi attirer de nouveaux salariés pour des raisons stratégiques essentielles à l'essor des entreprises.

Les titulaires des emplois du domaine informatique restent très majoritairement des hommes même si ces métiers se féminisent de plus en plus avec l'arrivée de jeunes actives.

Flux de sortants des principaux métiers en expansion en Alsace

Métiers	Répartition (en %)	Les deux premiers métiers de destination	En % des sorties du métier quitté
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	2,3	Cadres commerciaux et technico-commerciaux Dirigeants d'entreprises	11 8
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	2,6	Cadres des services admin., comptables et financiers Attachés commerciaux et représentants	14 13
Techniciens de l'informatique	0,6	Ingénieurs de l'informatique Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	31 8
Ingénieurs de l'informatique	1,0	Cadres commerciaux et technico-commerciaux Cadres des services admin., comptables et financiers	16 14
Personnels d'études et de recherche	1,1	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie Cadres commerciaux et technico-commerciaux	22 13
Techniciens et agents de maîtrise du BTP	1,1	Cadres du bâtiment et des travaux publics Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	14 6
Aides-soignants	2,3	Infirmiers, sages-femmes Agents d'entretien	26 14
Infirmiers, sages-femmes	2,5	Aides-soignants Médecins et assimilés	31 6
Employés de maison	0,1	Employés des services divers Agents d'entretien	30 21
Aides à domicile et aides ménagères	0,9	Agents d'entretien Employés de maison	22 11
Assistantes maternelles	0,2	Employés admin. de la fonction publique (cat. C et assimilés) Aides à domicile et aides ménagères	36 9
Ensemble de ces métiers	14,7		

Lecture : les ingénieurs de l'informatique représentent 1 % des salariés sur la période 2007-2008. Parmi ceux qui quittent ce métier, 16 % s'orientent vers le métier de cadre commercial et technico-commercial et 14 % vers le métier de cadre des services administratifs, comptables et financiers.

Source : Insee, DADS 2007-2008

Bien que les recrutements actuels se focalisent sur les jeunes diplômés de très haut niveau, les employeurs seront amenés à diversifier leurs profils de recrutement pour éviter des tensions futures. L'attractivité est logiquement plus forte chez les techniciens même si les mobilités entrantes sont équivalentes aux mobilités sortantes. Les ingénieurs de l'informatique sont beaucoup moins mobiles. Neuf salariés sur dix n'ont pas changé de métier dans l'année.

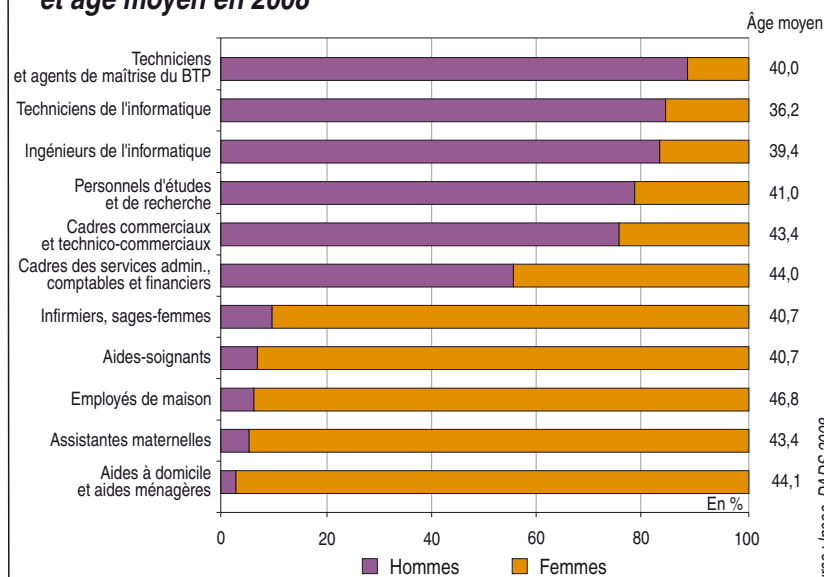
En termes d'évolution de carrière, le passage de la catégorie professionnelle de techniciens vers celle d'ingénieur s'impose naturellement. Ainsi, 31 % des techniciens qui ont quitté leur poste sont devenus ingénieurs un an plus tard. Des liens, moins soutenus, s'observent également entre le métier de technicien et celui d'agent de maîtrise de la maintenance.

En revanche, les salariés qui quittent le métier d'ingénieur en informatique s'orientent plus fréquemment vers des postes de cadres commerciaux (16 % des sortants) et des services administratifs, comptables et financiers (14 %).

Obtenir un poste dans une de ces familles professionnelles correspond souvent à une promotion. Les mobilités ascendantes concernent 43 % des nouveaux techniciens informatiques et même 57 % des ingénieurs. Pour autant, cette mobilité ne s'accompagne pas systématiquement d'un changement d'employeur.

La majorité des salariés de la recherche est employée par d'importantes structures dans le secteur privé (R&D de grandes entreprises) ou public (CNRS, INSERM...). Leur mobilité est relativement faible et le taux de rotation approche les 10 %. Cependant, ces métiers offrent de nombreuses passerelles avec d'autres professions de cadre. Le taux de rotation est très lié en termes de mobilités entrantes et sortantes à la profession

► Principaux métiers en expansion : répartition par sexe, et âge moyen en 2008



Note : âge moyen des salariés, pour chaque métier, à droite de la répartition.

Source : Insee, DADS 2008

d'ingénieur et cadre technique de l'industrie (11 % des entrants et 22 % des sortants), mais des échanges significatifs existent aussi avec les familles professionnelles des cadres administratifs, comptables et financiers et les cadres commerciaux et technico-commerciaux.

Construction : une rotation élevée pour les cadres intermédiaires

Soutenus par l'évolution de la demande de logements, les métiers de la construction devraient encore progresser dans les prochaines années. Celui des techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics sera un des plus dynamiques, car les besoins en main-d'œuvre plus qualifiée se feront sentir avec l'évolution de la réglementation et des normes de qualité. Par ailleurs, l'impact du départ des actifs de la génération du baby-boom sera également important d'ici 2020. La moyenne d'âge des salariés avoisine 40 ans en 2008.

Ces salariés interviennent dans de multiples spécialités. Ils sont

géomètres, métreurs ou dessinateurs-projeteurs et ils assurent également des fonctions d'encadrement et de supervision des chantiers ainsi que des diagnostics techniques.

Comme dans de nombreux métiers du bâtiment, les hommes occupent la quasi-totalité des emplois de techniciens (88 %). Ils exercent dans des entreprises de différentes tailles (41 % dans les PME de moins de 50 salariés, 31 % dans les entreprises de 500 salariés ou plus).

Cette profession se caractérise par un très fort turn-over. Entre 2007 et 2008, le renouvellement des effectifs a concerné 20 % des salariés de la profession. Cette importante rotation s'explique par les nombreuses opportunités d'évolution qu'offre cette profession mais aussi par la forte saisonnalité de l'activité et la faible taille de certaines entreprises qui rendent une partie des emplois très dépendante des aléas conjoncturels.

Les échanges se font principalement au sein du même domaine professionnel. En entrée, avec les ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction (10 % des arrivées) ou les ouvriers

du second œuvre du bâtiment (8 %) ; en sortie, les techniciens du BTP se réorientent en premier vers des fonctions de cadres du BTP (14 %) suivi par des postes de même niveau de qualification dans le même domaine professionnel. De ce fait, la promotion sociale n'est pas majoritaire (39 % de mobilité horizontale) même si le changement de métier aboutit souvent à une revalorisation salariale.

Métiers de la santé : carrières linéaires et faibles taux de rotation

Les effectifs des métiers de la santé devraient également croître de façon significative dans les prochaines années. Leur croissance sera soutenue par une forte demande des ménages pour les soins médicaux et par le vieillissement de la population. Toutes les projections font état de difficultés de recrutement inéluctables, notamment dans les métiers d'aides-soignants et d'infirmiers, déjà en situation tendue selon les lieux d'exercice (hôpitaux, maisons de retraites, centres médico-sociaux...). Avec un âge moyen des salariés élevé qui s'établit à 41 ans, ces métiers extrêmement féminisés sont concernés par les fins de carrières de nombreux titulaires.

La fonction publique (État, collectivités, hôpitaux publics) est le principal employeur, mais les lieux de travail sont variés. Si les infirmiers, sages-femmes exercent plutôt dans de grands établissements hospitaliers, bon nombre d'aides-soignants travaillent aussi en crèche ou en maison de retraite.

Les taux de rotation sont parmi les plus faibles dans l'ensemble des professions (2 % chez les infirmiers, sages-femmes et 7 % chez les aides-soignants). En partie réglementée par le code de la santé publique, la carrière des infirmiers, sages-femmes se déroule généralement de manière linéaire. L'essentiel

des entrées se fait exclusivement par concours après une formation initiale ou après un autre poste occupé dans le domaine médical. Ainsi, 48 % des salariés qui accèdent à la profession d'infirmiers, sages-femmes étaient aides-soignants.

Ils sont peu nombreux à quitter cette profession, la promotion sociale en sortie est faible. Seuls 18 % des infirmiers ou sages-femmes qui changent de métier évoluent vers une catégorie supérieure. De plus, cette mobilité ne s'accompagne d'une revalorisation salariale que dans 39 % des cas. Une faible part des sortants accède à la profession de médecin (6 %) tandis qu'un tiers d'entre eux se réoriente vers le métier d'aides-soignants.

Les mobilités des aides-soignants sont plus diversifiées notamment en entrée. Cette famille professionnelle recrute principalement chez les agents d'entretien (28 % des entrants) et les secrétaires (11 %). Après avoir acquis un peu d'expérience, l'évolution vers un métier d'infirmiers concerne un quart des sortants.

Services à la personne : mobilités importantes, mais faibles perspectives d'évolution

Déjà très dynamiques en termes de création d'emplois, les services à la personne font partie des activités qui devraient poursuivre leur développement durant la prochaine décennie pour répondre aux enjeux sociodémographiques : natalité soutenue et mode de garde des enfants, vieillissement de la population et accompagnement des personnes âgées dépendantes.

Les aides à domicile-aides ménagères, les assistantes maternelles et les employés de maisons sont les trois familles professionnelles qui devraient être très créatrices d'emplois à l'avenir.

Elles se caractérisent actuellement par des effectifs très féminisés (97 % de femmes) et plutôt âgés (l'âge moyen est de 45 ans). Le temps partiel y est très répandu et les rémunérations sont faibles.

À l'exception des aides à domicile-aides ménagères, le taux de rotation de ces métiers est très élevé. Il atteint 29 % pour les employés de maison et 23 % pour les assistantes maternelles.

L'accès à ces emplois se fait principalement en cours de carrière par des personnes peu diplômées qui cherchent à se reconvertir ou à reprendre une activité. Ces emplois font partie des métiers à parcours dispersé où les individus changent de profession pour en exercer d'autres sans qu'il y ait forcément de lien apparent.

En conséquence, l'ascension sociale et l'évolution salariale restent faibles lors d'une entrée dans ces catégories de métiers.

En sortie de métier, les perspectives sont meilleures. Notamment pour les anciennes assistantes maternelles qui bénéficient d'une mobilité ascendante dans deux tiers des cas.

Cependant, des liens privilégiés entre certains métiers existent. Ainsi, avec 19 % des entrées et 22 % des sorties, le métier d'agent d'entretien constitue la famille professionnelle la plus proche de celle des aides à domicile-aides ménagères mais une part significative des échanges se réalise aussi avec celle des employés de maison (11 % des sorties).

■
**Stéphane ZINS
Serge AUVRAY**

L'étude a été réalisée dans le cadre d'un partenariat entre l'Insee-Alsace et l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF Alsace), avec le concours du Secrétariat général aux affaires régionales et européennes (Sgare) et de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Alsace (Direccte Alsace).

Mobilités professionnelles : de quoi parle-t-on ?

La mobilité professionnelle recouvre de multiples dimensions et s'applique à des situations très différentes : entrée et sortie d'activité, transition entre inactivité, chômage et emploi, changement de fonction ou de qualification, de secteur d'activité, de catégorie socioprofessionnelle ou d'entreprise.

La présente étude s'intéresse principalement à ces dernières dimensions, à savoir aux flux entre métiers et aux proximités existant entre eux ainsi qu'à certaines caractérisations des conditions d'emploi avant, pendant et après le changement de métier (salaire, mobilité ascendante, interne/externe, géographique).

La notion de mobilité professionnelle se limite donc aux changements professionnels d'un métier vers un autre métier observés entre octobre 2007 et octobre 2008.

Seules les situations professionnelles des personnes en emploi en début et fin de période d'étude ont été conservées pour l'analyse. Des taux d'entrée, de sortie et de stabilité sont calculés en rapportant les entrées (ou les sorties) aux effectifs moyens de la famille professionnelle. Ces taux décrivent les changements de métiers, mais non la croissance ou la décroissance d'un métier car les entrées de jeunes et les départs en retraite sont exclus ainsi que le passage de l'activité vers l'inactivité ou l'inverse.

Le taux de mobilité professionnelle est le rapport entre le nombre de salariés mobiles (entrées + sorties) et l'effectif moyen de la période 2007-2008.

La mobilité est ascendante quand elle s'accompagne d'un changement de catégorie sociale et de qualification marquant une progression. Dans le cas contraire, la mobilité est qualifiée de **descendante**. Enfin, si la mobilité professionnelle n'entraîne aucun changement, cette dernière est qualifiée **d'horizontale**.

Les **familles professionnelles (FAP)** regroupent les métiers à niveaux de qualification identiques et faisant appel à des compétences professionnelles proches. Il s'agit d'un regroupement des professions et catégories sociales (PCS) de l'Insee, cohérent avec le répertoire opérationnel des métiers de Pôle emploi.

Les 87 FAP-2009 s'agrègent en 22 grandes catégories de métiers : les **domaines professionnels**.

Source et champ de l'étude

Le champ de l'étude est celui des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il est constitué par les personnes résidant en Alsace et qui occupent un emploi dans les secteurs privé et semi-public en octobre 2007 et en octobre 2008 (bien qu'elles aient pu connaître une autre situation entre ces deux dates, chômage ou inactivité par exemple). En octobre 2008, ces personnes ne résident pas forcément en Alsace (1,8 %).

Sont exclus de ce champ les salariés de l'agriculture et ceux des services domestiques, les agents de l'État et les non-salariés.

Les employés de maison tout comme les assistantes maternelles, qui sont employés par des particuliers, n'entrent pas dans le champ de l'étude.

Insee-Alsace : Cité Administrative - 14 rue du Maréchal Juin - CS 50016 - 67084 Strasbourg Cedex

Tél : (33) 03 88 52 40 40 - Fax : (33) 03 88 52 40 48 - Internet : www.insee.fr/alsace

Directeur de la publication : Guy Bourgey ○ Rédactrice en chef : Simone Schnerf ○ Secrétaire de rédaction : Chantal Rousselle

Mise en page : Patricia Clot, Thana Kim, Christian Milanini, ○ Cartographie : Stéphane Zins

Maquette : Carré Blanc - Strasbourg

© INSEE 2012 ○ ISSN : 2104-4945 ○ Dépôt légal : juin 2012