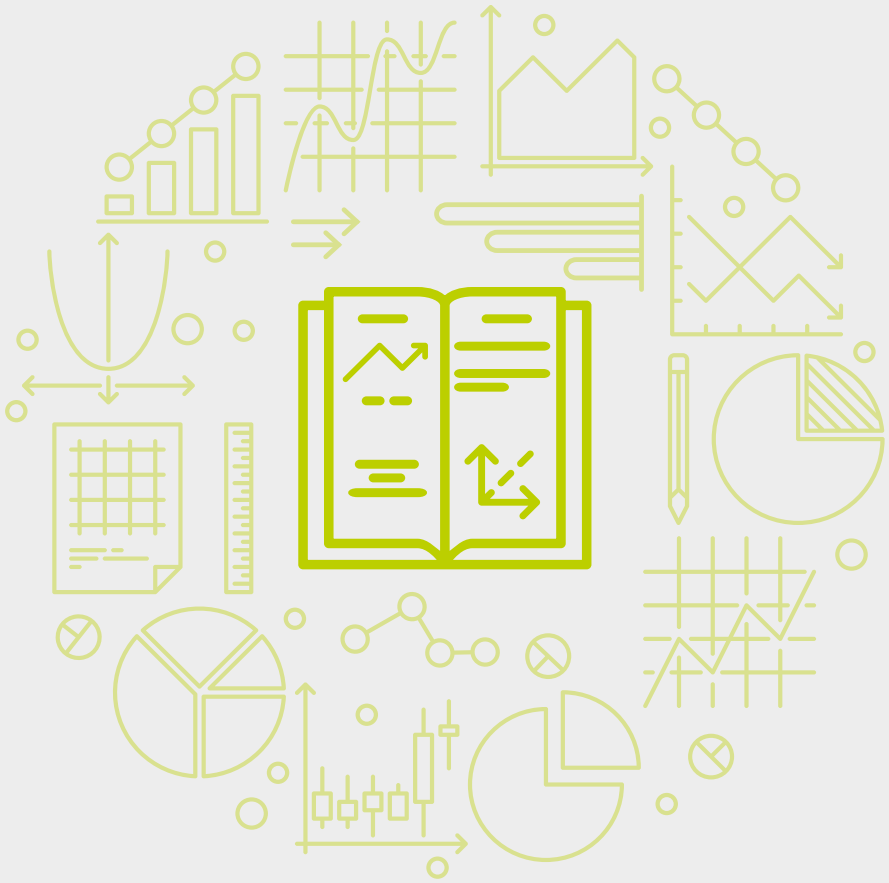
STATISTIQUES,
ÉTUDES ET ÉVALUATIONS

JANVIER 2017
#9

ÉTUDES ET RECHERCHES

AU SORTIR DU CHÔMAGE, LA DYNAMIQUE DES **MOBILITÉS ENTRE MÉTIERS**



pôle emploi

AU SORTIR DU CHÔMAGE, LA DYNAMIQUE DES **MOBILITÉS ENTRE METIERS**

M. Matus et N. Prokovas
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

SOMMAIRE

p.6 Changer de métier : la mobilité professionnelle est fréquente à la sortie du chômage

p.7 Le marché du travail français se caractérise par une forte rotation de la main d'œuvre dans certains domaines professionnels

p.10 La mobilité des demandeurs d'emploi se concentre sur quelques domaines

p.14 Commerce, services, gestion : de fortes mobilités réciproques

p.17 Un tiers de personnes changent de métier, tout en restant dans le même domaine professionnel

EN RÉSUMÉ

Dans un contexte d'accélération des mutations économiques, anticiper les évolutions des métiers et des compétences associées est une des préoccupations majeures des politiques d'emploi et de formation pour sécuriser les parcours professionnels et répondre aux besoins des entreprises. La mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle, dont les principaux objectifs sont d'améliorer la capacité du demandeur à faire ses propres choix professionnels et de lui apporter des clés de compréhension de son environnement professionnel, renforce le rôle joué par Pôle Emploi en matière d'accompagnement des transitions professionnelles des demandeurs d'emploi et rend nécessaire de développer la connaissance sur les débouchés offerts dans certains secteurs et sur les facteurs qui permettent de faciliter les mobilités.

Identifier les domaines professionnels[1] que les demandeurs d'emploi « quittent » et repérer ceux vers lesquels ils s'orientent quand ils changent de métier sont des éléments de compréhension importants des opportunités de mobilités sur le marché du travail. De même, qualifier ces « transitions » en fonction des caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi et en fonction des motivations qui les ont amenés à changer de métier est essentiel pour appréhender les facteurs favorisant et sécurisant la mobilité.

37 %

DES DEMANDEURS D'EMPLOI CHANGENT DE MÉTIER

Pour 37 % des demandeurs d'emploi qui trouvent un emploi, la sortie du chômage est synonyme de mobilité professionnelle au sens où le contenu de l'emploi trouvé est différent de celui exercé avant le chômage. Quels que soient les motifs exprimés par ces anciens chômeurs pour expliquer leur mobilité, celle-ci dépend à la fois de leurs dispositions[2], de leurs contraintes et de leurs ressources, ainsi que des possibilités qui leur sont offertes sur le marché du travail.

Un tiers des personnes qui changent de métier demeurent dans le même domaine professionnel. Cette mobilité est particulièrement importante pour certains domaines comme les services aux particuliers et aux collectivités (plus de la moitié des personnes changeant de métier au sein de ce domaine y demeure). À l'inverse, pour d'autres domaines, comme l'industrie, cette mobilité est très occasionnelle (7 % dans le domaine des cadres et ingénieurs de l'industrie, 12 % dans le domaine de l'électricité).

1. Les domaines professionnels (au nombre de 22) sont le regroupement de familles d'activités professionnelles. Ces familles correspondent à une agrégation de métiers sur la base de compétences communes, définies à partir de « gestes professionnels » proches.
2. Manières d'être, de faire, de penser des individus, construites au cours des différents processus de socialisation (famille, école, travail…) qui peuvent orienter leurs actions dans un contexte donné (B. Lahire, L'Homme pluriel. Les ressorts de l'action, Nathan, « Essais et Recherches », 1998).

La mobilité au sein d'un même domaine professionnel semble favorisée par l'expérience ou par les connaissances ou technicités sanctionnées par un haut niveau de diplôme. Ainsi, les personnes âgées de 35 ans ou plus, ayant très probablement une certaine expérience professionnelle dans leur domaine d'origine, y demeurent le plus souvent quand elles changent de métier. Il en est de même pour ceux possédant un niveau de diplôme élevé (Bac+3 ou plus).

Dans sept cas sur dix, la mobilité s'effectue vers un autre domaine professionnel. Certains domaines sont fortement « exportateurs », c'est-à-dire que le flux de personnes qui quittent le domaine est supérieur au flux d'arrivée dans ce même domaine. Parmi les domaines exportateurs, se distinguent celui de la gestion et administration des entreprises, celui du bâtiment et travaux publics, et celui de la mécanique et du travail des métaux. Le développement des outils informatiques a eu pour conséquence le déclin et/ou la transformation de certains métiers comme les secrétaires, les employés de la comptabilité et les agents administratifs. Le recul des métiers industriels du travail des métaux et de la mécanique s'explique sans doute par le progrès technologique associé à une forte concurrence internationale. Quant au domaine du BTP, la pénibilité de certains métiers, notamment les métiers d'ouvriers du gros œuvre ou du second œuvre, tend à inciter les actifs de ce secteur à se diriger vers des secteurs où le risque d'usure professionnelle sera moindre.

Le mouvement de tertiarisation des emplois sur le marché du travail a contribué largement à la dynamique des domaines « importateurs ». Ainsi les domaines des services aux particuliers et aux collectivités, le domaine de la santé et action sociale, culturelle et sportive, celui de l'hôtellerie et restauration et celui des transports et de la logistique se caractérisent par des flux d'arrivées largement plus conséquents que ceux de départ.

Ces domaines professionnels s'alimentent réciproquement, notamment selon des logiques sexuées. Ainsi, le domaine de la gestion et administration qui fait figure de domaine essentiellement « exportateur » de main-d'œuvre, notamment en raison du déclin de certains métiers administratifs très féminisés, alimente les domaines du commerce, de l'action sociale et des services aux particuliers. À l'inverse, d'autres domaines professionnels apparaissent comme étant surtout « importateurs » d'une main-d'œuvre souvent peu qualifiée, féminine pour les services à la personne, masculine pour les transports et relativement mixte, mais à dominante féminine, pour le commerce.

Changer de métier : la mobilité professionnelle est fréquente à la sortie du chômage

Si la sortie du chômage est dans de nombreux cas synonyme de reprise d'emploi, elle implique souvent une mobilité professionnelle. Selon les résultats d'une enquête réalisée auprès des demandeurs d'emploi durablement sortis des listes de Pôle Emploi [cf. encadré 2], sur 800 000 sortants, 665 000 ont repris un emploi [cf. tableau 1]. Or, plus d'un tiers parmi eux (37 %) déclare exercer un métier différent de celui initialement recherché. Ce constat est valable aussi bien pour les personnes ayant trouvé un emploi salarié que pour celles qui se sont installées à leur compte ou ont créé leur entreprise. Ainsi, changer de métier à la sortie du chômage est loin d'être un phénomène marginal. Cette mobilité professionnelle peut se réaliser dans le même domaine professionnel (mobilité intra-domaine) ou dans un autre domaine professionnel (mobilité inter-domaines). Ce dernier cas est le plus fréquent : sept fois sur dix, la mobilité professionnelle se traduit par un changement de domaine professionnel.

Tableau 1
SITUATION À LA SORTIE DES LISTES DE PÔLE EMPLOI

			Parmi ceux en emploi					
	Situation à la sortie		Changement de métier déclaré		Changement de métier et de domaine professionnel (mobilité inter-domaines)		Changement de métier au sein du même domaine professionnel (mobilité intra-domaine)	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
En emploi à la sortie	665 000	83	245 000	37	170 000	26	75 000	11
dont en emploi salarié	600 000	75	215 000	36	150 000	25	65 000	11
dont en emploi indépendant	65 000	8	30 000	42	20 000	27	10 000	15
Autre situation (non emploi)	135 000	17						
Ensemble	800 000	100						

Note : les effectifs sont arrondis au millier.
Champ : demandeurs d'emploi inscrits en fin décembre 2009, sortis pendant au moins 12 mois consécutifs entre le 1er janvier 2010 et le 30 juin 2012.
Source : Pôle Emploi, enquête sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi. Données redressées.

Les motifs énoncés par ces anciens chômeurs pour expliquer leur mobilité correspondent rarement à l'expression d'un « choix » et recouvrent de multiples fondements (*Éclairages et Synthèses*, n°2, 2014). Il peut s'agir de mobilités « de fait » (urgence de travailler, assortie d'une absence d'alternative, ou opportunité), ou de mobilités qui peuvent être qualifiées de « raisonnées » : le changement d'orientation professionnelle s'exprime par un intérêt pour le métier retrouvé, une tentative d'améliorer les conditions de travail, d'emploi ou de rémunération, une volonté de revenir à un ancien métier ou de fuir le dernier métier exercé, voire d'exercer un métier davantage compatible avec les contraintes personnelles ou familiales.

Les flux inter-domaines concernent plutôt les jeunes, les chômeurs de longue durée, les ouvriers et employés non qualifiés, à l'exception de certains domaines en croissance (services aux particuliers et à la collectivité). Mais, au-delà des caractéristiques individuelles, la nature du métier d'origine et du métier d'arrivée, ainsi que certaines tendances lourdes de l'évolution du marché du travail (comme la tertiarisation des emplois), pèsent fortement sur la dynamique de ces flux inter-domaines.

Par ailleurs, les changements de métiers au sein du même domaine professionnel recouvrent une autre dimension de la mobilité professionnelle [cf. encadré 1]. L'importance de cette mobilité intra-domaine est variable. Elle dépend de multiples facteurs inhérents à la fois aux caractéristiques sociodémographiques et au parcours de la personne, mais aussi au domaine d'activité, voire au métier lui-même, car c'est bien là où les dynamiques particulières de l'emploi et les modes spécifiques de gestion de la main-d'œuvre sont à l'origine des transitions. D'où la nécessité de regarder plus finement la mobilité professionnelle, en examinant aussi bien le métier d'arrivée que celui de départ.

Afin d'éclairer ces aspects, après quelques données générales sur la mobilité professionnelle au sein du marché du travail français, l'analyse de la mobilité professionnelle des personnes sortant du chômage portera sur la dynamique des flux inter- et intra-domaines.

Le marché du travail français se caractérise par une forte rotation de la main d'œuvre dans certains domaines professionnels

La mobilité dite « externe » correspond à un changement de situation professionnelle qui peut correspondre à un changement d'entreprise, une reprise d'emploi, une sortie vers l'inactivité ou une transition entre l'emploi et le chômage (et inversement). Cette mobilité est traditionnellement mesurée par les flux de départs et d'arrivées. Contrairement aux arrivées dont le seul motif est l'embauche, quel qu'en soit le type de contrat, les départs se caractérisent par de multiples motifs : fin de contrat, de mission ou de période d'essai, licenciement, démission, retraite… En dehors des sorties de l'emploi vers l'inactivité ou le chômage, les départs peuvent également se faire vers un autre emploi, consécutivement au changement d'entreprise.

Parmi les indicateurs qui permettent de mesurer la mobilité professionnelle, sont utilisées ici les Déclarations mensuelles de mouvements de main-d'œuvre (DMMO), qui concernent les établissements de 50 salariés ou plus, et l'enquête mensuelle sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO)[3] , qui porte sur les établissements de 1 à 49 salariés. Ces deux indicateurs permettent également de mesurer le taux de rotation (ou taux de *turn-over*), entendu comme la moyenne des taux d'entrée et de sortie. Ces indicateurs peuvent être déclinés par famille professionnelle[4] [cf. encadré 1], ce qui permet d'identifier les familles et domaines professionnels dont les taux de mobilité sont les plus importants. En effet, la mobilité externe, liée à la dynamique et la stabilité de l'emploi, résulte en partie des entrées et sorties du chômage et se conjugue fréquemment avec un changement de métier.

Encadré 1. La « mobilité professionnelle » et les familles d'activité professionnelle (FAP)

Par mobilité professionnelle, on entend un changement de métier accompagné ou non d'une modification de la situation professionnelle. Celle-ci peut correspondre à un changement d'entreprise ou à un changement de fonction ou de poste de travail au sein de la même entreprise. Elle peut aussi correspondre à des transitions entre emploi, chômage ou inactivité.

Dans la présente étude, la notion de mobilité professionnelle retenue renvoie à un passage du chômage à l'emploi, accompagné d'un changement de métier par rapport au métier recherché (qui est souvent le métier initialement exercé, avant l'épisode du chômage). Ce changement de métier est d'abord identifié par un mode déclaratif [voir la méthodologie de l'enquête Mobilité professionnelle, encadré 2] et il peut impliquer un changement de domaine professionnel, auquel cas il s'agit d'une mobilité « inter-domaines », ou un maintien à l'intérieur du domaine professionnel d'origine, auquel cas il s'agit d'une mobilité « intra-domaine », au sens de la nomenclature des familles d'activité professionnelle.

La nomenclature des familles d'activité professionnelles correspond à une agrégation de métiers sur la base de compétences communes, définies à partir de « gestes professionnels » proches. Élaborée pour la première fois en 1993 par un groupe de travail institué par la DARES et composé de l'AFPA, l'ANPE, le CEREQ, la DGEFP, l'INSEE, le ministère de l'Éducation nationale et l'OREF, elle rapproche 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 demandeurs d'emploi et les offres recueillies auprès des entreprises. Les FAP permettent ainsi d'étudier conjointement l'emploi en stock, ainsi que les flux d'offres et de demandes d'emploi à travers un même référentiel des métiers.

Dans sa version actuelle, la nomenclature comporte 238 familles professionnelles détaillées, 86 familles professionnelles regroupées et 22 domaines professionnels.

3. La déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) est effectuée chaque mois par les établissements de 50 salariés ou plus. Elle détaille les contrats conclus ou résiliés durant le mois précédent. L'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) est effectuée trimestriellement par la Dares auprès d'un échantillon de 50 000 établissements représentatif des établissements de 1 à 49 salariés. Le questionnaire est comparable au formulaire déclaratif. Le champ porte sur le secteur concurrentiel de France métropolitaine.
4. Ces indicateurs sont calculés par établissement et non par famille professionnelle (une personne entrant dans une FAP peut être issue de la même FAP).

Dans certaines familles professionnelles, les flux d'entrée ou de sortie représentent une part très importante des effectifs moyens salariés ; ces familles affichent ainsi des taux de rotation très élevés, supérieurs à 100 %, parfois même proches ou supérieurs à 200 % [cf. tableau 2]. Il s'agit de familles appartenant à un nombre assez réduit de domaines professionnels dont essentiellement trois – hôtellerie-restauration-alimentation ; services aux particuliers et aux collectivités ; santé-action sociale, culturelle et sportive – sont prépondérants. Fort logiquement, il s'agit de familles pour lesquelles le recours aux CDD est très élevé : les CDI ne représentent que 28 % des embauches pour les agents de gardiennage, 22 % pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et la restauration, 10 % pour les agents d'entretien, 6 % pour les aides-soignants, 1 % pour les professionnels des arts et du spectacle[5]. Quant aux motifs de sortie, les fins de contrat ou de périodes d'essai représentent neuf sorties sur dix pour la quasi-totalité de ces familles ; la prise en compte des sorties suite à une fin de mission augmenterait davantage les taux de sortie et, partant, le taux de rotation.

Tableau 2
LES FAMILLES D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES QUI SE CARACTÉRISENT PAR DES TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE LES PLUS ÉLEVÉS (EN %)

Familles professionnelles	Taux d'entrée	Taux de sortie	Taux de rotation
Professionnels des arts et du spectacle	351	350	350
Aides-soignants	198	194	196
Agents d'entretien	196	191	193
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	185	187	186
Caissiers, employés de libre-service	171	168	169
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	159	156	158
Infirmiers, sages-femmes	154	152	153
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	136	132	134
Employés administratifs d'entreprise	137	128	133
Cuisiniers	107	104	106
Agents de gardiennage et de sécurité	98	93	95
Ouvriers non qualifiés des industries de process	93	88	91
Ensemble	**57**	**55**	**56**

Interprétation du tableau et mode de calcul : le taux d'entrée (de sortie) est le rapport entre le nombre total d'entrées (de sorties) de l'année et l'effectif salarié du secteur privé (moyenne sur trois années). Le taux de rotation (ou turn-over) est la moyenne des taux d'entrée et de sortie. Les entrées sont constituées des embauches en contrat à durée déterminée et indéterminée. Les sorties comprennent les fins de contrat à durée déterminée, les démissions, les licenciements (économiques et pour motif personnel), les départs à la retraite, les fins de période d'essai et les ruptures conventionnelles. Les taux d'entrée et de sortie sont calculés hors transferts entre établissements d'une même entreprise.
Source : DARES – INSEE, DMMO-EMMO et enquêtes Emploi, moyennes 2009-2011. Calculs DARES (« Les portraits statistiques des métiers »).

L'importance des flux d'entrées et de sorties est due pour l'essentiel aux embauches en CDD et aux fins de contrats. Ces flux traduisent ainsi des transitions entre emploi et chômage, dans les deux sens. Or, une personne sortant du chômage n'exercera pas obligatoirement le même métier que celui qu'elle avait préalablement exercé. Les raisons de cette mobilité professionnelle inter-métiers ont déjà été analysées (*Éclairages et Synthèses*, n°2, 2014).

En complément à cette étude, une approche plus détaillée, par famille professionnelle, permet d'identifier les principaux métiers impliqués aux deux « extrémités » de la dynamique de la mobilité professionnelle lors de la reprise d'un emploi : métiers « de départ » et métiers « d'arrivée », alimentés par les sorties du chômage. Les données statistiques permettant de réaliser cette comparaison proviennent du Fichier historique des demandeurs d'emploi, qui renseigne sur le métier recherché par les personnes inscrites, ainsi que d'une enquête spécifique auprès des demandeurs d'emploi ayant connu une mobilité professionnelle lors de leur sortie du chômage [cf. encadré 2]. L'analyse des flux entre métiers permet ainsi de mettre en exergue les dynamiques inter-domaines et intra-domaines de la mobilité professionnelle à la sortie du chômage.

5. En réalité, ces pourcentages sont encore plus faibles, les sources d'information utilisées ne tenant pas compte des contrats intérimaires, des entrées/sorties au cours d'un même mois, ni des embauches par les particuliers employeurs. Par ailleurs, elles ne portent que sur les salariés du secteur concurrentiel, ignorant de la sorte les embauches du secteur public qui peuvent être assez conséquentes dans certains domaines professionnels tels que la santé ou encore l'enseignement et qui se font souvent sous forme de contrats précaires.

Encadré 2. L'enquête spécifique sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi

Cette enquête a été réalisée en juin-juillet 2013 auprès de demandeurs d'emploi inscrits fin décembre 2009 en catégorie A, B ou C puis sortis des listes pendant une période de 12 mois consécutifs minimum entre janvier 2010 et juin 2012, suite à une reprise d'emploi dans un métier différent de celui qu'ils avaient exercé avant leur inscription à Pôle Emploi. Parmi les personnes interrogées, certaines se sont par la suite réinscrites à Pôle Emploi, d'autres non.

L'objectif de l'enquête était d'étudier les changements de domaine professionnel intervenant à la suite d'une double mobilité : un passage de l'emploi au chômage, puis un nouveau passage du chômage à l'emploi. Plus précisément, la mobilité professionnelle est d'abord identifiée dans l'enquête par un mode déclaratif. Les enquêtés ayant déclaré avoir changé de métier à leur sortie du chômage ont ensuite été interrogés sur le nouveau métier exercé, les motifs de leur mobilité et sur les caractéristiques de l'emploi retrouvé. Ensuite, la mobilité professionnelle inter-domaines a été observée par la comparaison systématique du métier recherché et du métier retrouvé (au sens des familles professionnelles – FAP en 22 postes), le reste étant considéré comme une mobilité intra-domaine.

Afin d'analyser l'incidence de la période de chômage sur la mobilité professionnelle, les sorties de liste pour des durées inférieures à 12 mois, pouvant correspondre à des changements provisoires de métier, ont été exclues. De même, les personnes dont il s'agissait de la première entrée en emploi, ainsi que celles ayant une ancienneté au chômage inférieure à trois mois n'ont pas été retenues dans le champ de l'enquête. Le champ de l'enquête ne comprend que les personnes susceptibles d'être en emploi à leur sortie ; aussi ont-ils été exclus les sortants pour cause de maladie, de maternité, de congé parental, de retraite, ainsi que les dispensés de recherche d'emploi.

Deux populations de demandeurs d'emploi présents sur les listes à fin décembre 2009 et sortis au minimum un an en continu entre janvier 2010 et juin 2012 ont été interrogées :
- un échantillon de 30 000 sortants, non réinscrits dans l'intervalle. 8 324 personnes ont répondu, dont 2 500 ayant déclaré avoir changé de métier à leur sortie des listes ;
- un échantillon de 13 000 sortants, réinscrits dans l'intervalle sur un métier différent du métier précédemment recherché après un an minimum d'absence des listes. 5 922 personnes ont répondu, dont 2 500 ayant déclaré avoir changé de métier à leur sortie des listes.

Pour plus de 80 % des sortants des listes interrogés, la sortie du chômage avait effectivement été synonyme de reprise d'emploi (salariée ou non salariée).

Les résultats des deux échantillons ont été redressés au moyen de la méthode de calage sur marges en tenant compte de la répartition des deux populations initiales, afin de ne pas surreprésenter la deuxième dans les estimations, en utilisant pour chacune comme variables de calage les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi (sexe, âge, niveaux de formation et de qualification, motif et ancienneté d'inscription, indemnisation, catégorie administrative au 31 décembre 2009, exercice d'activités réduites durant le mois ayant précédé la sortie…). Au total, l'enquête est représentative des demandeurs d'emploi inscrits à fin décembre 2009 et sortis des listes de Pôle Emploi au minimum 12 mois consécutifs entre le 1er janvier 2010 et le 30 juin 2012.

La mobilité des demandeurs d'emploi se concentre sur quelques domaines

La mobilité professionnelle est ici appréhendée comme la dissemblance entre le métier que le demandeur d'emploi recherchait lorsqu'il était inscrit et le métier qu'il a effectivement exercé lorsqu'il a trouvé un emploi. Quand la mobilité implique un changement de domaine professionnel, l'analyse dépeint des situations assez contrastées : la moitié des domaines apparaissent comme « exportateurs » au sens où les effectifs de départ sont supérieurs aux effectifs d'arrivée, tandis que les autres apparaissent comme « importateurs », leurs effectifs d'arrivée étant supérieurs aux effectifs de départ [cf. tableau 3]. Par ailleurs, cette mobilité est très concentrée autour de quelques domaines professionnels : le plus souvent, les flux de départ se dirigent vers un nombre réduit de domaines d'arrivée.

Le jeu des mobilités entre domaines

Pour mieux comprendre les logiques en œuvre dans les mobilités professionnelles, celles-ci sont analysées en distinguant les départs et les arrivées dans un domaine professionnel. L'exploitation de l'enquête a permis de comparer le nombre des personnes inscrites dans un domaine professionnel précis mais ayant repris un emploi dans un domaine différent (flux de départ), et de celles ayant repris un emploi dans ce même domaine professionnel mais provenant d'un domaine différent (flux d'arrivée). Ainsi, lorsque les flux de départ sont plus importants que les flux d'arrivée, le domaine professionnel est qualifié « d'exportateur ». Dans le cas inverse, il sera qualifié « d'importateur ». Le rapport entre ces deux flux permet de calculer un « taux de remplacement des effectifs », par domaine professionnel. Cette mobilité professionnelle qui caractérise les transitions du chômage vers l'emploi a été mise en parallèle avec la dynamique globale de l'emploi sur les quatre années précédant l'enquête, à partir des données de l'enquête Emploi de l'INSEE [cf. tableau 3].

Les métiers en déclin expliquent pourquoi certains domaines professionnels sont plus souvent à l'origine d'une mobilité professionnelle

La gestion, administration des entreprises est le domaine le plus « exportateur » en volume (l'écart entre les départs et les arrivées s'élèvent à -15 200) ou en termes de taux de remplacement des effectifs [44 % - cf. tableau 3]. Ce constat peut sembler contradictoire avec l'augmentation de l'emploi dans ce domaine ces dernières années ; selon les estimations de l'enquête Emploi, ses effectifs ont progressé de +1,5 % entre 2006-2008 et 2009-2011 [cf. tableau 3]. Cette évolution positive globale, tirée par le développement de métiers qualifiés (cadre et technicien des services administratifs, comptables et financiers), masque le déclin des métiers de secrétaire (-8 %), de secrétaire de direction (-1 %), d'employé de la comptabilité (-2 %) et d'agent administratif d'entreprise (-4 %), conséquence du développement des outils informatiques depuis une trentaine d'années.

En volume ou en termes de taux de remplacement des effectifs, les domaines du bâtiment, travaux publics (BTP), et de la mécanique et du travail des métaux font également partie des domaines les plus « exportateurs » de main-d'œuvre (-5 200 et -3 000 personnes respectivement). L'évolution de l'emploi dans ces deux domaines est négative entre 2006-2008 et 2009-2011 (et plus largement depuis une trentaine d'années, voir Ast, 2015) non seulement en raison de la crise de 2008, mais aussi du fait d'une tertiarisation des emplois et de progrès technologiques. Les métiers industriels du travail des métaux et de la mécanique, quel que soit leur niveau de qualification, sont tous en déclin et sont soumis à une forte concurrence internationale. Quant au domaine du BTP, il connaît un mouvement structurel. L'emploi des cadres et des techniciens dans ce domaine a augmenté ces trente dernières années et se stabilise entre 2006-2008 et 2009-2011 tandis que les métiers d'ouvriers non qualifiés du gros œuvre et d'ouvriers du second œuvre (qualifiés ou non) sont en recul.

A ces domaines s'ajoutent, en volume, le domaine du commerce et celui de la communication, information, arts et spectacle, qui enregistrent également des soldes négatifs très forts (-5 800 et (-1 300 personnes respectivement), et en termes de taux de remplacement des effectifs, ceux des études et recherche (20 %) et des ingénieurs et cadres de l'industrie (62 %) où les arrivées ne représentent respectivement qu'un cinquième et trois cinquièmes des effectifs de départ. L'évolution de l'emploi dans ces domaines ne permet pas d'expliquer ces flux négatifs (l'emploi augmente dans ces domaines entre 2006-2008 et 2009-2011). En revanche, hormis le commerce, ces domaines ont la particularité de concerner essentiellement des métiers très qualifiés et constituent des espaces de mobilité très sélectifs. La faiblesse des flux entrants s'explique par des emplois difficilement accessibles à des personnes provenant d'autres domaines professionnels et ne disposant pas des compétences spécifiques ou des diplômes requis, voire des conditions nécessaires pour exercer ces métiers (intermittents du spectacle, par exemple).

Tableau 3
FLUX DE MOBILITÉ INTER-DOMAINES DES DEMANDEURS D'EMPLOI PAR DOMAINE PROFESSIONNEL

Domaines professionnels	Mobilité inter-domaines				Évolution de l'emploi 2006-2008 / 2010-2011 (en %)**
	Flux de départ	Flux d'arrivée	Flux d'arrivée – Flux de départ	Taux de remplacement des effectifs*	
Gestion, administration des entreprises	27 002	11 783	-15 219	44	+1,5
Commerce	27 423	21 620	-5 803	79	+2,0
Bâtiment, travaux publics	14 972	9 752	-5 219	65	-0,2
Mécanique, travail des métaux	9 120	6 088	-3 032	67	-15,2
Communication, information, art et spectacle	6 001	4 669	-1 332	78	+6,0
Études et recherche	1 218	238	-980	20	+7,2
Maintenance	8 219	7 440	-779	91	-4,0
Informatique et télécommunications	2 498	1 747	-751	70	+8,5
Ingénieurs et cadres de l'industrie	1 423	880	-544	62	+7,6
Agriculture, marine, pêche	4 439	4 232	-207	95	-2,2
Électricité, électronique	1 324	1 430	+106	108	-6,3
Banque et assurances	2 520	3 014	+494	120	+1,3
Artisanat	210	1 207	+996	574	+16,8
Matériaux souples, bois, industries graphiques	2 041	3 062	+1 021	150	-3,2
Enseignement, formation	1 770	3 556	+1 786	201	-2,1
Industries de process	6 820	9 108	+2 289	134	-0,4
Transports, logistique et tourisme	18 483	21 787	+3 304	118	-2,3
Hôtellerie, restauration, alimentation	8 718	13 911	+5 194	160	+3,7
Santé, action sociale, culturelle et sportive	7 406	12 727	+5 321	172	+9,4
Services aux particuliers et aux collectivités	16 005	22 645	+6 640	141	+2,6
Administration publique, professions juridiques, armée et police	1 714	8 429	+6 715	492	-3,4

* Taux de remplacement des effectifs = (flux d'arrivée / flux de départ) x 100.
** Évolution du nombre d'actifs occupés au sens du BIT (France métropolitaine) à partir des moyennes annuelles sur 3 ans : 2006-2008 et 2009-2011. Les effectifs par famille professionnelle (« A - Dynamique de l'emploi » disponibles sur le site de la Dares : http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/metiers-et-qualifications,83/portraits-statistiques-des-metiers,2052/portraits-statistiques-des-metiers,13766.html) ont été agrégés par domaines professionnels (FAP 22) pour calculer ces taux d'évolution globaux.
Champ : demandeurs d'emploi en reprise d'emploi à leur sortie du chômage et en mobilité professionnelle inter-domaines et actifs occupés au sens du BIT (France métropolitaine).
Source : Pôle Emploi, enquête sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi et enquêtes Emploi, Insee ; traitement Dares, calculs des auteurs par grands domaines professionnels (FAP 22).

La tertiarisation des emplois contribue fortement à la dynamique des domaines professionnels « importateurs »

À l'opposé, sept domaines professionnels se caractérisent par des flux d'arrivée autrement plus conséquents que leurs flux de départ, ce qui s'explique à la fois par la tertiarisation des emplois, par des effets de conjoncture ou par la forte présence d'emplois aidés. Il s'agit des domaines de l'administration publique, des professions juridiques, de l'armée et de la police (+6 700 personnes), des services aux particuliers et aux collectivités (+6 600 personnes), de la santé-action sociale-culturelle et sportive (+5 300 personnes), de l'hôtellerie, restauration, alimentation (+5 200 personnes) et, enfin, des transports, logistique et tourisme (+3 300 personnes).

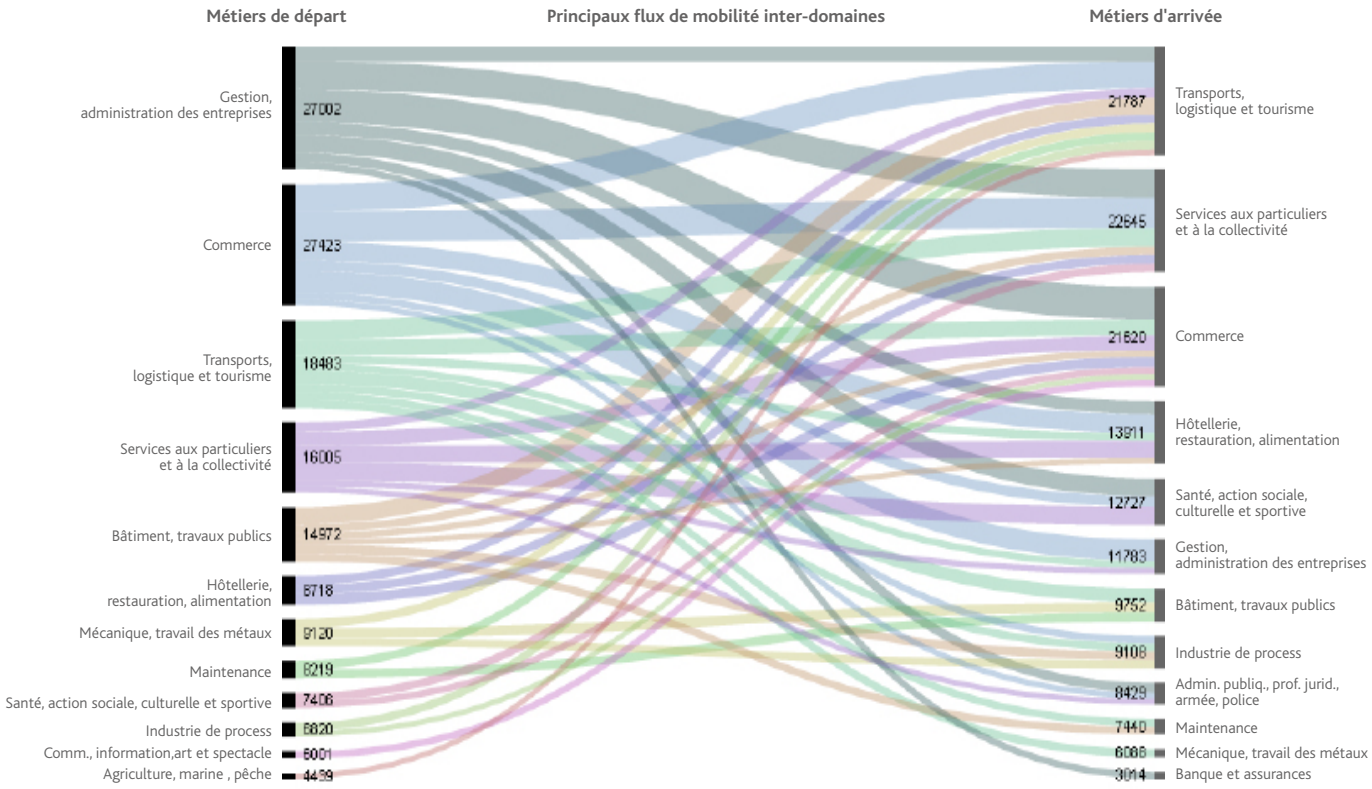
D'autres domaines présentent un taux de remplacement des effectifs très important, mais le volume des flux entrants et sortants est beaucoup plus faible (voir *infra* l'analyse des principaux flux de mobilité). Il s'agit des domaines de l'artisanat, des matériaux souples, bois, industries graphiques et de l'enseignement, formation.

Des mobilités sexuées, « ordonnées » par la dynamique et la nature de l'emploi

Le domaine professionnel d'arrivée est en partie déterminé par le domaine de départ mais aussi par la dynamique des emplois. Par conséquent, les mobilités professionnelles inter-domaines s'effectuent principalement entre quelques domaines professionnels (cf. plus haut) et semblent répondre à des logiques qui combinent plusieurs dimensions.
Des dispositions et des « normes d'emploi » sexuées impliquant que des métiers soient des points de « départ » et d'autres des points « d'arrivée » d'une main-d'œuvre soit essentiellement féminine, soit principalement masculine[6] . Ainsi des secteurs créateurs d'emploi et exigeant peu de qualification, comme par exemple les services à la personne, peuvent être envisagés comme une opportunité de sortie durable du chômage pour une main-d'œuvre peu qualifiée ou sans perspective professionnelle dans son domaine d'origine.
Par ailleurs, d'une manière générale, la recherche d'un emploi correspondant à des métiers dans lesquels les compétences mobilisées peuvent être développées rapidement au cours de leur exercice ou sont proches de celles exercées auparavant semble être privilégiée[7] .

Ainsi, la gestion, administration des entreprises, composée principalement de métiers à dominante féminine[8] , est le domaine dont les flux de départ sont les plus importants avec des flux d'arrivée comparativement très modestes [cf. figure 1]. Cette situation peut s'expliquer par des besoins en baisse sur certains postes administratifs, comme le secrétariat « au sens strict », en raison du développement des nouvelles technologies (Chardon *et al*., 2007 ; Argouarc'h *et al.*, 2014).

Figure 1
PRINCIPAUX FLUX DE MOBILITÉ INTER-DOMAINES À LA SORTIE DU CHÔMAGE (EN VOLUME)



Chaque flux représente un volume d'au moins 1 000 demandeurs d'emplois.
Champ : demandeurs d'emploi en reprise d'emploi à leur sortie du chômage et en mobilité professionnelle inter-domaines.
Source : Pôle Emploi, enquête sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi *(diagramme alluvial réalisé avec Rawgraphs)*.

6. Une analyse factorielle des correspondances de ces transitions entre métiers a été effectuée bien qu'elle ne soit pas présentée dans cette étude. Elle met en évidence le fait que le caractère fortement sexué d'un grand nombre de professions (Argouarc'h et al. 2013) implique des espaces de mobilités masculines, qui concernent les métiers industriels, du transport et du BTP, ainsi que des espaces de mobilités féminines entre des métiers des services comme le commerce, les services à la personne, la gestion-administration des entreprises ou encore la santé, action sociale.
7. La plupart des anciens chômeurs ayant suivi une formation pour exercer leur nouveau métier l'ont été à leur embauche dans l'entreprise. Un tiers des anciens chômeurs en mobilité déclarent avoir reçu une formation spécifique (ou complémentaire pour ceux qui avaient déjà une formation en rapport avec le nouveau métier) pour exercer leur nouveau métier. Parmi eux, sept sur dix l'ont été par l'entreprise qui les a embauchés. Cette formation par l'entreprise a duré moins de 3 mois pour près de 60 % d'entre eux.
8. Ce domaine comprend des métiers administratifs et du secrétariat très féminisés. Ainsi, les femmes représentent plus des trois quarts des effectifs de ce domaine professionnel.

Ces flux de départ se dirigent principalement vers les domaines du commerce, des services aux particuliers et aux collectivités, de la santé, action sociale, culturelle et sportive et vers le domaine des transports, logistique, tourisme. Ainsi, de nombreuses anciennes secrétaires ou employées administratives d'entreprise (accueil et information) et de la comptabilité changent de métier pour retrouver un emploi de vendeuse ou de caissière, d'employée de maison ou d'aide à domicile, d'aide-soignante ou encore d'ouvrière non qualifiée de la manutention (domaine des transports, logistique, tourisme).

Du reste les domaines des services aux particuliers et aux collectivités, des transports, logistique, tourisme, du commerce et de l'hôtellerie, restauration, alimentation concentrent les flux d'arrivée les plus conséquents, de provenances plus ou moins diverses, mais surtout en s'alimentant fortement les uns les autres [cf. figure 1].

Une mobilité professionnelle féminine pour les métiers des services aux particuliers et aux collectivités

Les transitions à la sortie du chômage vers le domaine professionnel des services aux particuliers et aux collectivités sont essentiellement féminines. Six demandeurs d'emploi sur dix qui changent de métier pour un emploi dans ce domaine professionnel sont des femmes. Issue essentiellement des domaines professionnels du commerce et de la gestion, administration des entreprises, souvent peu qualifiée, cette main d'œuvre féminine s'oriente vers des métiers exercés quasi exclusivement par des femmes : employé de maison, aide à domicile et aide-ménagère, assistante maternelle. Anciennes caissières, employées libre-service, vendeuses ou encore anciennes secrétaires ou hôtesses d'accueil, elles exerçaient soit des métiers peu qualifiés et fortement soumis au temps partiel et aux horaires décalés (travail tard le soir ou le weekend), soit des métiers en déclin comme celui de secrétaire (Argouarc'h *et al*., 2013).

Les transitions masculines vers ce domaine professionnel proviennent, quant à elles, essentiellement du domaine des transports, logistique et tourisme et dans une moindre mesure du commerce et du BTP. Anciens manutentionnaires, magasiniers, anciens conducteurs de véhicules ou vendeurs, ils exercent principalement des emplois d'agents d'entretien ou d'agents de sécurité et de surveillance.

Une mobilité professionnelle très majoritairement masculine pour les métiers du transport, de la logistique et du tourisme

Les domaines des transports, logistique, tourisme et du commerce sont les domaines qui reçoivent le plus de flux de taille conséquente provenant de domaines différents au sortir du chômage. Les transitions vers le domaine des transports, logistique, tourisme sont majoritairement masculines (75 % d'entre elles). Les postes occupés à la sortie du chômage sont en premier lieu des postes d'ouvriers non qualifiés de la manutention, de conducteurs de véhicules (conducteurs et livreurs sur courte distance, conducteurs routiers) et de responsables logistique (non cadre).

Les flux les plus importants proviennent des domaines professionnels du commerce (anciens ou anciennes employés de caisse et de la vente), du BTP (transitions quasi exclusivement masculines et en particulier d'ouvriers non qualifiés) et de la gestion, administration des entreprises (anciens ou anciennes employés administratifs du secrétariat et de la comptabilité).
Des métiers industriels à dominante masculine (ouvriers et techniciens de la mécanique et travail des métaux, de la maintenance et ouvriers des industries de process) ainsi que des métiers de la l'hôtellerie, restauration, alimentation (anciens cuisiniers, bouchers, charcutiers, boulangers) et des services aux particuliers et à la collectivité (anciens agents de gardiennage et de sécurité, agents d'entretien) alimentent également fortement ce domaine professionnel.

Pour les métiers du commerce, le domaine d'origine est déterminant pour la qualification de l'emploi retrouvé

Les transitions vers le domaine du commerce en revanche sont majoritairement féminines (60 % d'entre elles).
La mobilité d'anciennes secrétaires, employées administratives d'entreprise et de la comptabilité (domaine de la gestion, administration des entreprises) vers des emplois de vendeuses, de caissières ou d'agents immobiliers ou de syndics constitue le flux de mobilité le plus volumineux à la sortie du chômage.

Des flux provenant des domaines des transports, logistique, tourisme (ouvriers de la manutention ou conducteurs de véhicules) et des services à la personne et aux collectivités (assistantes maternelles, agents d'entretien, employés de maison, coiffeuses) alimentent également fortement ces métiers de la vente.

De même, de manière plus secondaire mais cependant significative, de nombreuses personnes issues des domaines de l'hôtellerie et de la restauration, alimentation (en particulier d'anciennes serveuses de cafés restaurants), de la santé, action sociale, culturelle et sportive (aides-soignantes ou professionnels de l'animation socioculturelles) et du domaine de la communication et de l'information (assistants de communication, cadres de la communication, journalistes) et des arts et spectacle (professionnels des spectacles, de l'audiovisuel, de la réalisation de contenus multimédias) changent de métier pour trouver un emploi dans le commerce.

Les emplois occupés par les anciens professionnels de la communication, de l'information, arts et spectacle sont toutefois davantage des emplois d'attachés ou de cadres commerciaux que des emplois de vendeurs ou d'employés de libre-service et de caissiers, cela à la différence des personnes issues des autres domaines professionnels cités plus haut.

Commerce, services, gestion : de fortes mobilités réciproques

Parmi toutes les mobilités inter-domaines précédemment observées, les trois les plus importantes (en volume) ont été retenues pour analyser de manière plus détaillée et comparative leurs déterminants observables.

Elles concernent trois domaines des services qui s'alimentent fortement entre eux. Il s'agit des flux de mobilité :
- de la gestion et administration des entreprises vers les services aux particuliers et à la collectivité ;
- du commerce vers celui des services aux particuliers et à la collectivité ;
- de la gestion et administration des entreprises au commerce.

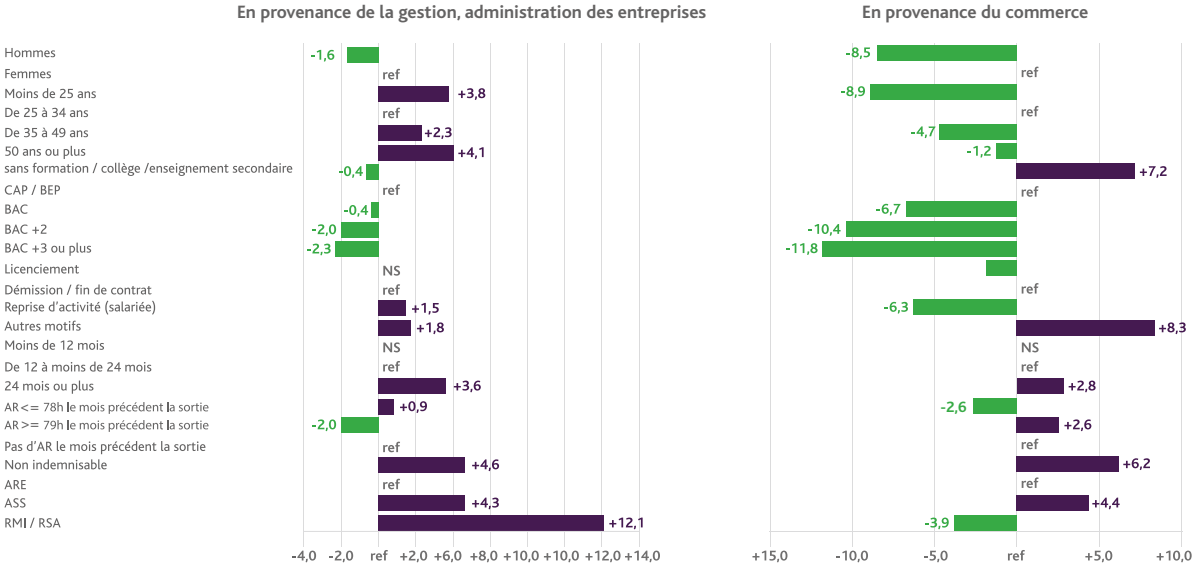
Le cas inverse à cette dernière mobilité, c'est-à-dire les flux au départ du domaine du commerce et arrivant dans celui de la gestion et administration des entreprises, a également été analysé, afin de comparer les caractéristiques des personnes concernées par ces flux croisés. Dans cet objectif, une série de régressions logistiques a été réalisée, permettant de déterminer « toutes choses égales par ailleurs » les paramètres influant sur ces mobilités, en tenant compte des caractéristiques individuelles des anciens chômeurs en mobilité professionnelle, qu'il s'agisse de leurs caractéristiques sociodémographiques ou de celles liées à leur parcours au chômage.

Des flux importants de femmes et de jeunes vers les services aux particuliers et à la collectivité

Pour les anciens chômeurs en mobilité inter-domaines, les probabilités de quitter le domaine de la gestion et administration des entreprises pour passer à celui des services aux particuliers et à la collectivité [*versus* tout autre domaine, cf. figure 2] sont moins élevées pour les hommes (-1,6 point par rapport aux femmes), mais plus élevées pour les jeunes de moins de 25 ans (+3,8 points) et les personnes de 50 ans et plus (+4,1 points par rapport aux 25-34 ans). Disposer d'un niveau de formation supérieur au baccalauréat (par rapport au niveau CAP/BEP) réduit la probabilité d'une telle mobilité, ce qui semble logique dans la mesure où le domaine d'arrivée propose peu de postes de niveau professions intermédiaires ou cadres. Cette probabilité s'accroît avec la durée passée au chômage (+3,6 points pour les personnes inscrites depuis deux ans et plus, par rapport à celles inscrites depuis plus d'un an mais moins de deux ans) et avec l'absence d'indemnisation (+4,6 points pour les chômeurs n'ayant pas de droit à l'indemnisation au titre de l'assurance chômage, +4,3 points pour les bénéficiaires de l'ASS, +12,1 points pour les personnes qui perçoivent le RSA, par rapport aux allocataires de l'ARE). Le domaine des services à la personne et à la collectivité et en particulier les métiers d'aide à la personne étant fortement marqués par le sous-emploi (Maruani, 2004)[9] et par une mobilité sans autre alternative[10], la transition conduisant un ancien salarié du domaine de la gestion et administration des entreprises à un emploi relevant de ce domaine apparaît comme une mobilité de deuxième choix que connaît la catégorie la plus fragile de la population étudiée.

Figure 2

ÉCARTS DE PROBABILITÉ D'ÊTRE EN MOBILITÉ PROFESSIONNELLE VERS LES SERVICES AUX PARTICULIERS ET À LA COLLECTIVITÉ



Écarts de chaque modalité par rapport à la référence, en points de pourcentage.
Champ : demandeurs d'emploi issus du domaine de la gestion, administration des entreprises ou du commerce en reprise d'emploi à leur sortie du chômage et en mobilité professionnelle inter-domaines. Source : Pôle Emploi, enquête sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi.

9. La moitié des personnes en mobilité vers le domaine des services à la personne et à la collectivité ont repris un emploi d'employé de maison, d'aide à domicile ou d'assistante maternelle. Ces emplois d'aide à la personne sont exercés à temps partiel dans six cas sur dix contre 28 % de l'ensemble des anciens chômeurs en mobilité inter-domaines. Les niveaux de rémunération nets mensuels de ces emplois sont très faibles, 46 % sont inférieurs à 700 euros nets mensuels et le temps partiel est subi dans 75 % des cas.
10. Les trois quarts des mobilités vers ce domaine s'effectuent en raison de l'urgence de trouver un emploi ou en raison de contraintes familiales ou de santé.

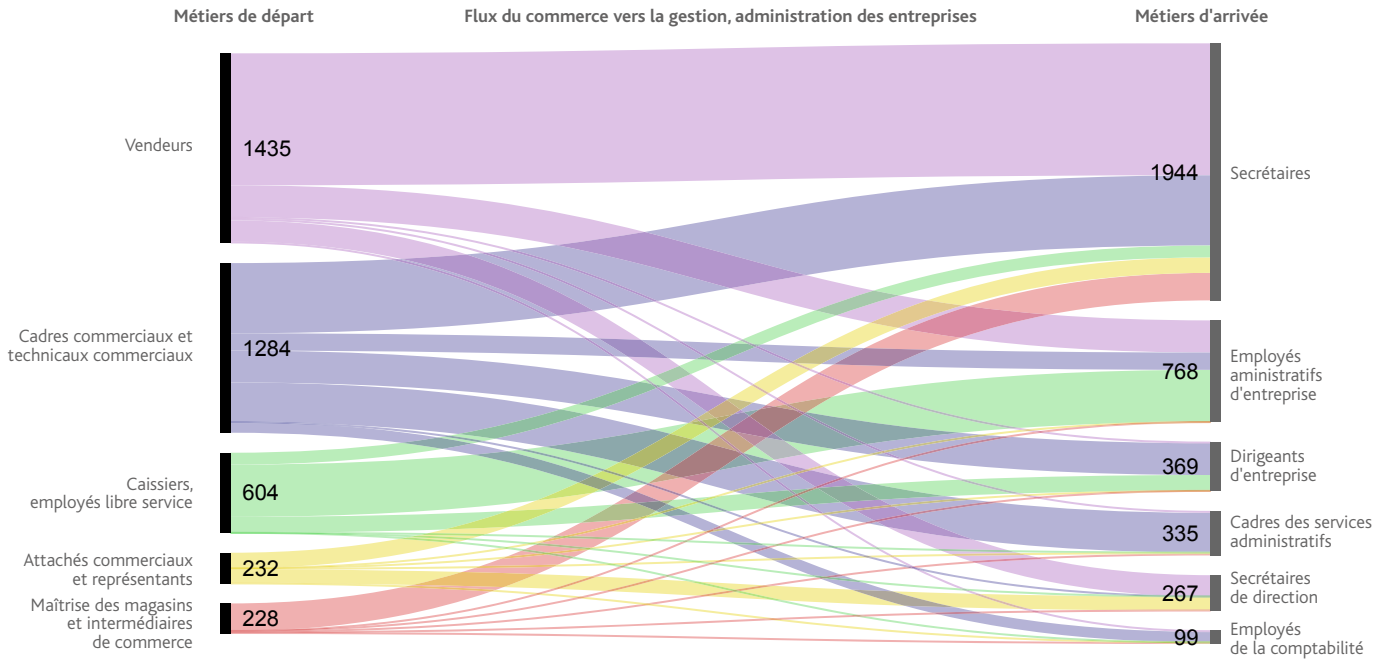
Ces mêmes constats peuvent également s'appliquer à la mobilité qui conduit du domaine du commerce vers celui des services aux particuliers et à la collectivité. Logiquement, le sexe et le niveau de formation sont déterminants, dans la mesure où les flux vers les services aux particuliers et à la collectivité sont quasi exclusivement féminins et non diplômés : -8,5 points pour les hommes ; -6,7 points pour le Bac, -10,4 points pour le Bac+2, -11,8 points pour le Bac+3 ou plus (les modalités de référence sont les mêmes dans tous les modèles). Seul l'âge intervient dans le sens opposé, les moins de 25 ans et les plus de 35 ans ayant moins de probabilité de connaître cette mobilité professionnelle que les personnes âgées de 25 à 34 ans. L'ancienneté d'inscription accroît cette probabilité (+2,8 points pour les inscrits depuis au moins deux ans), tout comme l'absence d'indemnisation (+6,2 points pour ceux n'ayant pas droit à être indemnisés au titre de l'assurance chômage, +4,4 points pour les bénéficiaires de l'ASS). De manière générale, les mobilités conduisant au domaine des services aux particuliers et à la collectivité sont principalement effectuées par des personnes n'ayant pas trouvé d'autre issue pour sortir du chômage.

Du commerce à la gestion et inversement : des flux croisés de main-d'œuvre aux caractéristiques opposées

Le domaine de la gestion et administration des entreprises reçoit la partie la plus importante de flux de reprise d'emploi par des anciens chômeurs provenant du domaine du commerce. Symétriquement, le domaine du commerce est alimenté en grande partie par des flux provenant de celui de la gestion et administration des entreprises.

Une analyse comparative des probabilités déterminant l'une ou l'autre de ces mobilités montre que les paramètres explicatifs sont inversés : être un homme accroît la probabilité de connaître une mobilité de la gestion vers le commerce, être une femme accroît la probabilité d'une mobilité dans l'autre sens. Avoir plus de 35 ans favorise cette dernière mobilité, mais défavorise la mobilité opposée. Un niveau élevé de diplôme accroît la probabilité de passer du commerce à la gestion, il réduit la mobilité dans l'autre sens.

Figure 3
FLUX DE MOBILITÉ INTER-DOMAINES DU COMMERCE VERS LA GESTION, ADMINISTRATION DES ENTREPRISES (EN VOLUME)

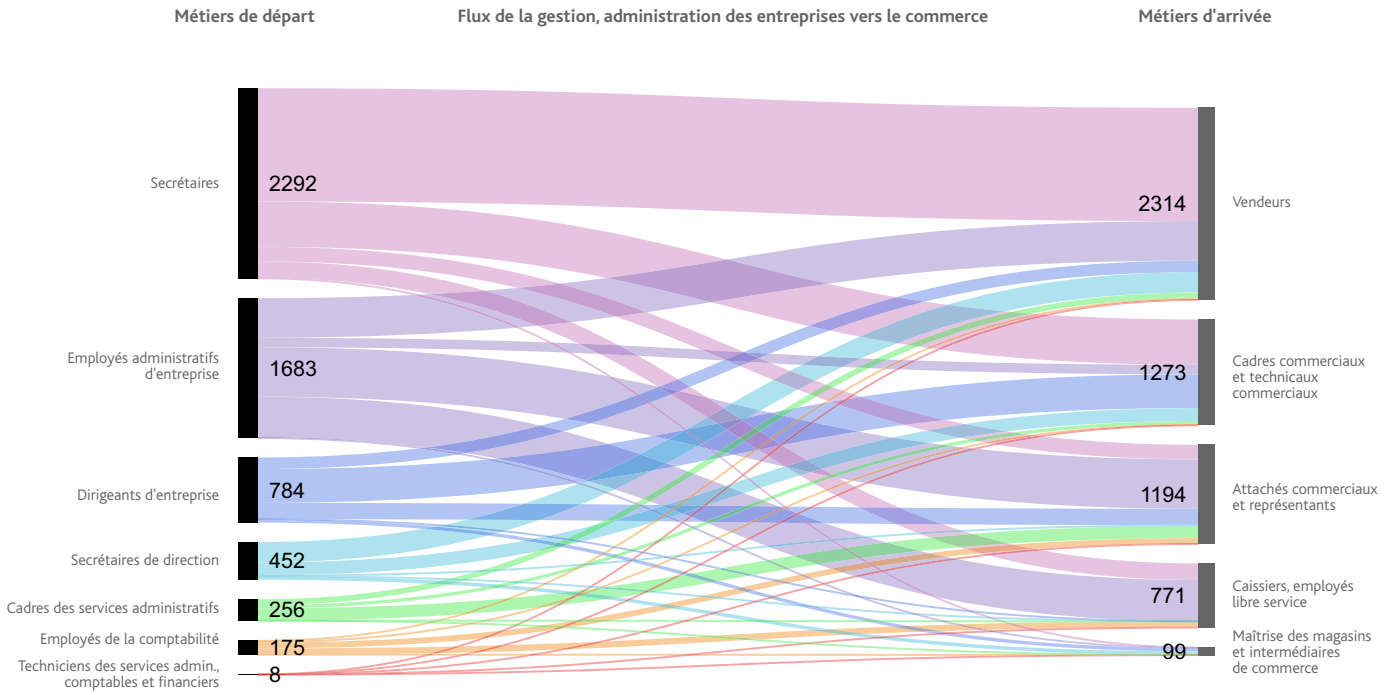


Champ : demandeurs d'emploi issus du domaine du commerce en reprise d'emploi à leur sortie du chômage et en mobilité professionnelle inter-domaines.
Source : Pôle Emploi, enquête sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi *(diagramme alluvial réalisé avec Rawgraphs)*.

Le secteur de la gestion est en effet assez sélectif. Le niveau de diplôme requis est relativement élevé, ce qui est moins le cas du secteur du commerce où la part des cadres et professions intermédiaires est moins importante. Si les flux entre secrétaires et caissiers ou vendeurs en habillement, ou encore entre agents d'accueil et caissiers s'équilibrent globalement, les flux conduisant du métier de secrétaire à celui d'agent immobilier, du métier d'agent administratif à celui de représentant auprès des particuliers, voire du métier de cadre commercial à celui de secrétaire ne sont en aucun cas compensés [cf. figures 3 et 4]. Par ailleurs, être en situation de chômage de longue durée accroît la transition de la gestion vers le commerce, mais réduit la mobilité du commerce vers la gestion [cf. figure 5].

Figure 4

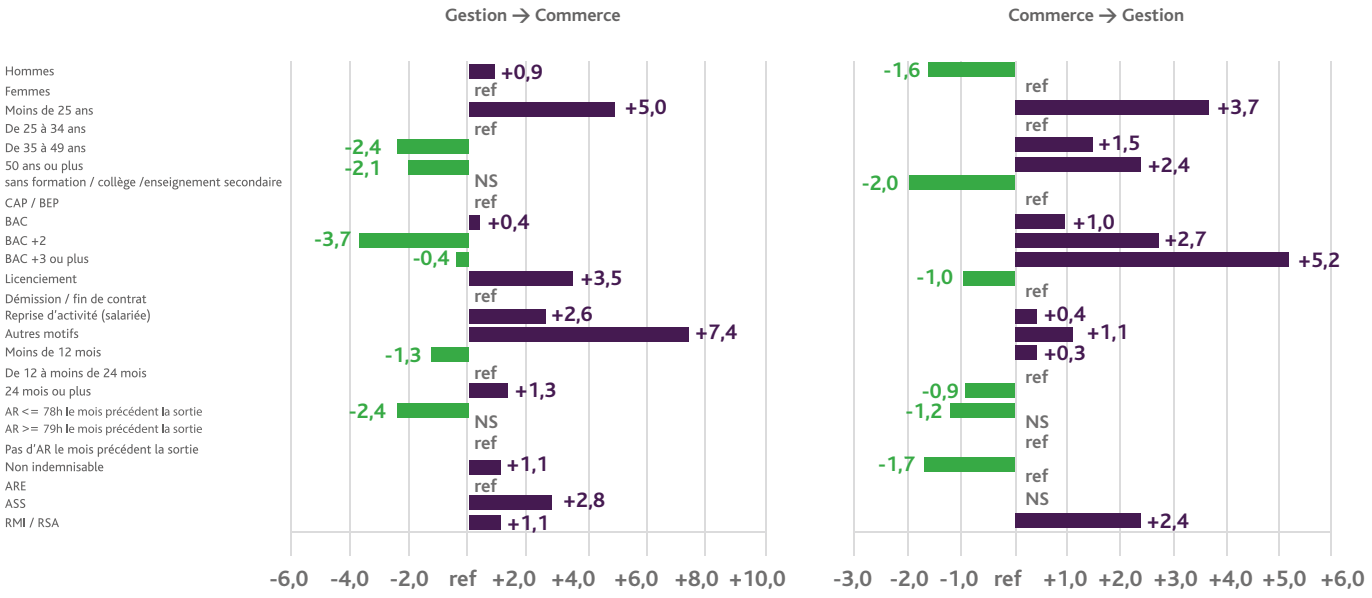
FLUX DE MOBILITÉ INTER-DOMAINES DE LA GESTION, ADMINISTRATION DES ENTREPRISES VERS LE COMMERCE (EN VOLUME)



Champ : demandeurs d'emploi issus du domaine de la gestion, administration des entreprises en reprise d'emploi à leur sortie du chômage et en mobilité professionnelle inter-domaines.
Source : Pôle Emploi, enquête sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi *(diagramme alluvial réalisé avec Rawgraphs)*.

Figure 5

COMPARAISON DES ÉCARTS DE PROBABILITÉ DE CONNAÎTRE UNE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE CONDUISANT DU DOMAINE DU COMMERCE À CELUI DE LA GESTION ET ADMINISTRATION DES ENTREPRISES ET INVERSEMENT, À LA SORTIE DU CHÔMAGE

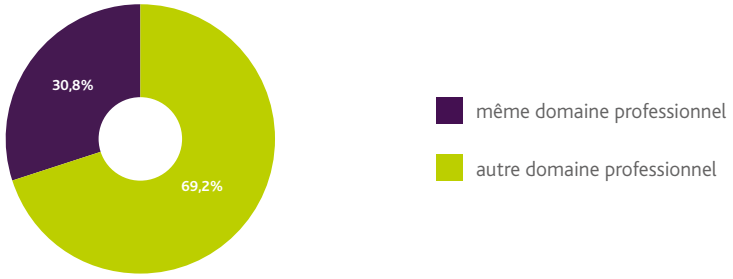


Écarts de chaque modalité par rapport à la référence, en point de pourcentage.
Champ : demandeurs d'emploi en reprise d'emploi à leur sortie du chômage et en mobilité professionnelle inter-domaines.
Source : Pôle Emploi, enquête sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi.

Un tiers de personnes changent de métier tout en restant dans le même domaine professionnel

Dans trois cas sur dix, le changement de métier s'effectue au sein du même domaine professionnel[11] [cf. figure 6]. Ceci ne signifie pas nécessairement que cette mobilité est « petite » ou « insignifiante ». En effet, les familles d'activité professionnelle sont construites en respectant la logique des PCS [cf. encadré 2] et elles comprennent des métiers appartenant à divers niveaux de qualification. Ainsi, le changement de métier peut aussi correspondre à un changement de qualification.

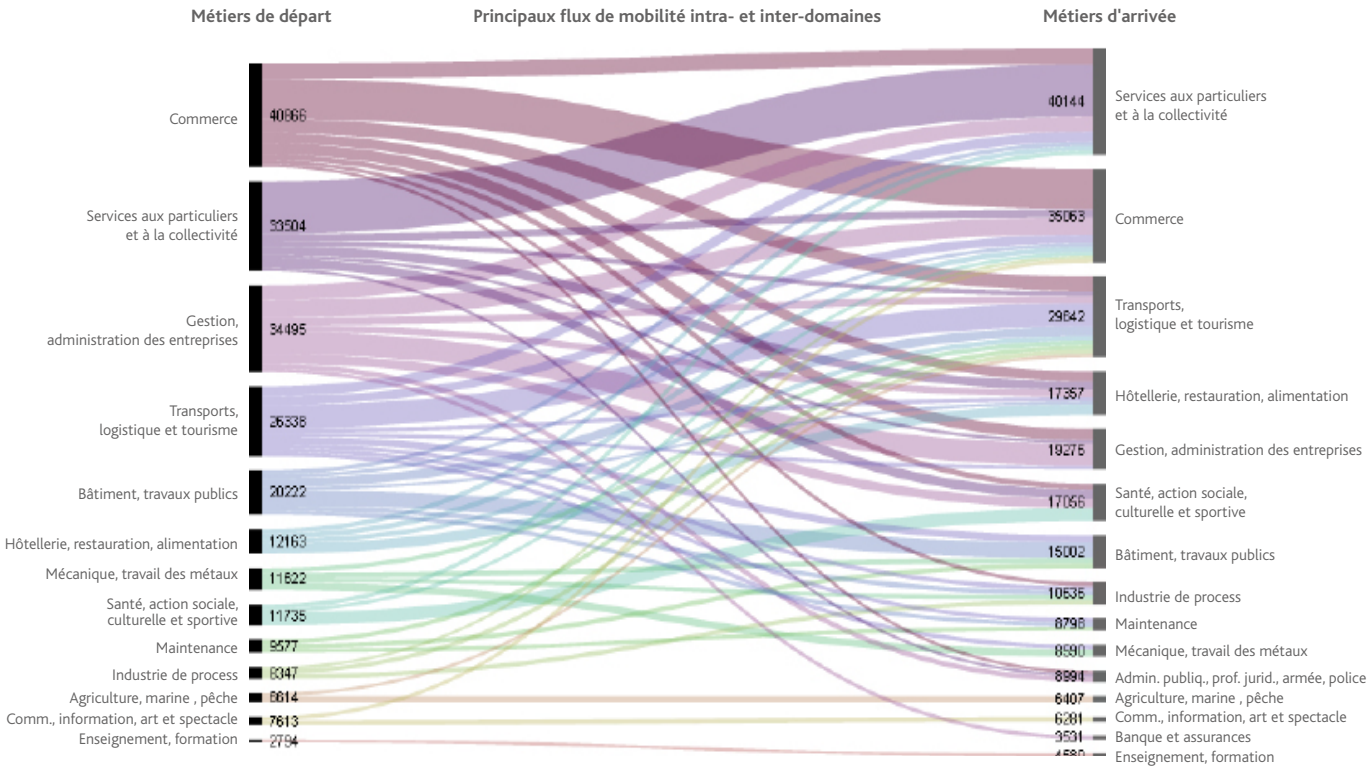
Figure 6
MOBILITÉ PROFESSIONNELLE APRÈS LE CHÔMAGE, SELON LE DOMAINE PROFESSIONNEL



Source : Pôle Emploi, enquête sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi.

Pour la quasi-totalité des domaines, des flux de mobilité importants s'observent à l'intérieur du domaine même [cf. figure 7]. Il importe, alors, de s'intéresser à cette mobilité de manière plus fine, à savoir à la mobilité entre familles professionnelles détaillées.

Figure 7
PRINCIPAUX FLUX DE MOBILITÉ INTRA- ET INTER-DOMAINES À LA SORTIE DU CHÔMAGE (EN VOLUME)



Chaque flux représente un volume d'au moins 1 000 demandeurs d'emploi.
Champ : demandeurs d'emploi en reprise d'emploi à leur sortie du chômage et en mobilité professionnelle inter-domaines et intra-domaine.
Source : Pôle Emploi, enquête sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi *(diagramme alluvial réalisé avec Rawgraphs)*.

11. Il convient de noter que cette distinction entre mobilités intra-domaines et inter-domaines est très dépendante de la nomenclature retenue.

Des flux importants, surtout pour les métiers du tertiaire

La part de la mobilité intra-domaine est bien plus élevée dans certains domaines [cf. tableau 4] : 59 % dans l'artisanat, 52 % dans les services aux particuliers et aux collectivités, 37 % dans les domaines de l'enseignement, formation et de la santé, action sociale, culturelle et sportive et 33 % dans l'agriculture, marine, pêche et le commerce.

Dans d'autres domaines (notamment des métiers industriels), elle est au contraire très faible : 7 % dans le domaine des ingénieurs et cadres de l'industrie, respectivement 12 % et 13 % dans les domaines de l'électricité, électronique et des matériaux souples, bois, industries graphiques et 14 % dans celui de la maintenance.

Si l'on s'intéresse aux flux de mobilités « internes », les plus volumineux concernent, comme pour la mobilité inter-domaines, les domaines du commerce, des services aux particuliers et à la collectivité, de la gestion et administration des entreprises et des transports, logistique et tourisme.

La cartographie des mobilités à un niveau plus fin prend une forme plus précise. Trois grandes catégories de familles professionnelles se distinguent :

a) les « anciennes » familles que l'on quitte, c'est-à-dire celles pour lesquelles les flux de départ sont bien plus importants que les flux d'arrivée ;

b) les « nouvelles » familles que l'on retrouve, à savoir celles pour lesquelles les flux d'arrivée sont bien plus importants que les flux de départ ;

c) les familles qui opèrent une relation d'échange entre elles, à deux ou parfois à trois, étant réciproquement destinataires et fournisseuses de main-d'œuvre.

Tableau 4
MOBILITÉS INTRA- ET INTER-DOMAINES

Domaine professionnel	Mobilité intra-domaine (en %)	Mobilité inter-domaines (en %)	Effectifs en mobilité professionnelle par domaine de départ
Artisanat	59	41	6 614
Services aux particuliers et aux collectivités	52	48	20 222
Santé, action sociale, culturelle et sportive	37	63	1 502
Enseignement, formation	37	63	11 622
Commerce	33	67	8 347
Agriculture, marine, pêche	33	67	2 347
Transports, logistique et tourisme	30	70	9 577
Hôtellerie, restauration, alimentation	28	72	1 525
Bâtiment, travaux publics	26	74	26 338
Admin. publique, prof. juridiques, armée et police	25	75	511
Gestion, administration des entreprises	22	78	34 495
Mécanique, travail des métaux	22	78	3 159
Communication, information, art et spectacle	21	79	1 445
Informatique et télécommunications	21	79	2 279
Industries de process	18	82	3 036
Banque et assurances	17	83	40 866
Études et recherche	16	84	12 163
Maintenance	14	86	33 504
Matériaux souples, bois, industries graphiques	13	87	7 613
Électricité, électronique	12	88	11 735
Ingénieurs et cadres de l'industrie	7	93	2 794
Ensemble	30	70	241 693

Champ : demandeurs d'emploi en reprise d'emploi à leur sortie du chômage et en mobilité professionnelle.
Source : Pôle Emploi, enquête sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi.

Mobilités horizontales et verticales

Dans le commerce, flux croisés (vendeuses / caissières) pour les femmes et déclassement pour les cadres

Dans le domaine du commerce, deux familles, les vendeurs en habillement et accessoires, ainsi que les attachés commerciaux, alimentent celle des télévendeurs, famille qui connaît peu de mobilité professionnelle intra-domaine : les anciens salariés de cette famille qui ont connu le chômage, majoritairement jeunes et de sexe féminin, vont plutôt évoluer dans d'autres domaines professionnels lors de leur reprise d'emploi. Dans le jeu des mobilités professionnelles post-chômage, la famille des télévendeurs apparaît davantage comme une famille d'« arrivée », alimentée par des flux inter-domaines, que comme une famille de « départ ».

Le domaine du commerce se caractérise également par un cas de déclassement de cadres : la mobilité intra-domaine des cadres de magasins les conduit vers des emplois de vendeurs en habillement et accessoires. Cela s'explique par le fait que, dans ce secteur, les niveaux de qualification les plus élevés ne sont pas toujours fonction du diplôme, ce qui les rend fragiles en cas de perte d'emploi (Lainé, 2010). Par ailleurs, les vendeurs en habillement et accessoires eux-mêmes évoluent vers le métier connexe de la vente en produits alimentaires ou alors vers des postes de caissiers. Le mouvement contraire qui implique que des caissiers deviennent vendeurs en habillement et accessoires est également observé. Ces mobilités croisées concernent des femmes dont les plus jeunes vont passer de vendeuses à caissières et les plus âgées vont connaître la mobilité inverse.

Une longue période hors emploi favorise la mobilité assistante maternelle ou agente d'entretien / employée de maison ou aide à domicile

Dans le domaine des services aux particuliers et aux collectivités, les permutations s'effectuent « naturellement » entre les métiers connexes d'employés de maison et de personnels de ménage, d'un côté, et d'aides à domicile et d'aides ménagères, de l'autre, mais également entre employées de maison et personnels de ménage et assistantes maternelles. Dans le premier cas (les anciennes employées de maison devenant assistantes maternelles), il s'agit de femmes ayant connu le chômage suite à un licenciement, tandis que dans le cas de la mobilité inverse (assistantes maternelles qui deviennent employées de maison), il s'agit de femmes inscrites à Pôle Emploi dans le cadre d'un retour sur le marché du travail. Si la famille des coiffeurs et esthéticiens ne reçoit personne en mobilité intra-domaine, elle alimente celles des assistantes maternelles et des employés de maison. Mais, c'est surtout parmi les anciens agents d'entretien des locaux où l'on trouve des femmes âgées de plus de 35 ans qui, lors de leur reprise d'emploi, deviendront employées de maison ou aides à domicile, les premières ayant globalement connu une période de chômage plus longue que les secondes.

Déclassement des secrétaires de direction, permutation entre secrétaires bureautiques et agents administratifs

Dans le domaine de la gestion et administration des entreprises, deux phénomènes majeurs sont repérables en termes de mobilité intra-domaine : d'une part, le déclassement d'anciennes secrétaires de direction qui pour la plupart, lors de leur retour à l'emploi, occupent un poste de secrétaire bureautique (ou, plus rarement, d'agent d'accueil et d'information) ; d'autre part, des flux croisés entre secrétaires bureautiques et agents administratifs où dans un sens (secrétaires bureautiques vers agents administratifs) les personnes concernées sont relativement moins âgées et plus diplômées que dans le sens inverse.

Flux vers les métiers d'ouvrier non qualifiés de l'emballage et de la manutention

Enfin, dans le domaine des transports, de la logistique et du tourisme, la mobilité interne au domaine après un passage par le chômage se traduit le plus souvent par un déclassement : les anciens conducteurs-livreurs sur courte distance et, surtout, les ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention trouvent un emploi en tant qu'ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires. À noter que cette dernière famille concentre à elle seule pratiquement la moitié des flux d'arrivée en mobilité vers ce domaine, toutes formes de mobilité confondues : les ouvriers non qualifiés de l'emballage et de la manutention constituent la destination principale des demandeurs d'emploi issus des 18 autres familles du domaine, ainsi que de demandeurs d'emploi issus de métiers tertiaires et industriels, souvent peu qualifiés.

L'expérience professionnelle et le secteur d'activité sont déterminants pour la mobilité intra-domaine

Dans une précédente étude (*Éclairages et Synthèses*, n°2, 2014), l'analyse des caractéristiques des personnes en mobilité inter-domaines, mobilité qui correspond davantage à un besoin urgent de trouver du travail, mettait en évidence le fait qu'elle concerne plutôt les jeunes, qui, moins expérimentés et/ou moins « installés » dans le domaine professionnel qu'ils recherchent sont sensiblement plus soumis à ces transitions après avoir connu une période de chômage. Elle concerne aussi davantage les hommes mais aussi les personnes les plus éloignées de l'emploi, les bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS)[12] ou encore non indemnisés, et les moins qualifiés. Les métiers d'exécution de l'industrie sont particulièrement concernés. Pour des raisons liées à la dynamique des recrutements, les domaines industriels vont se défaire d'une partie de leurs salariés qui, à leur sortie du chômage, trouveront des emplois dans des domaines totalement différents. À l'inverse les personnes, souvent peu qualifiées, positionnées sur un métier des services à la personne apparaissent peu mobiles. Et quand elles déclarent avoir changé de métier celles-ci connaissent plutôt une mobilité au sein de ce même domaine professionnel.

L'étude de la mobilité intra-domaine permet de mettre en évidence d'autres profils concernés par ce qui est vécu comme un changement de métier à la sortie du chômage, profils à la fois liés au passé professionnel des individus dans un domaine et à leurs caractéristiques individuelles. Résumée ici par une analyse statistique de probabilité « toutes choses égales par ailleurs » (modèle *logit*) d'être en mobilité intra-domaine, elle montre qu'un changement de métier pour les plus âgés, les femmes, les plus diplômés, les bénéficiaires de l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), les individus positionnés sur des métiers de l'artisanat ou des services à la personne correspond moins à une mobilité inter-domaines (*ibid.*, 2014) qu'à une mobilité intra-domaine [cf. figure 8][13].

Ainsi, les femmes qui déclarent avoir changé de métier changent moins de domaine professionnel que les hommes. Les individus de 35 ans ou plus, ayant très probablement une certaine expérience professionnelle dans leur domaine d'origine sont également moins soumis à des transitions inter-domaines.

En cas d'un changement d'activité professionnelle après le chômage, un haut niveau de diplôme (Bac+3 ou plus) favorise plutôt une mobilité intra-domaine en comparaison au CAP/BEP, diplôme par définition professionnalisant dans un domaine d'activité précis. De même avoir un diplôme équivalent au baccalauréat ou à deux ans d'études après le baccalauréat (le niveau Bac+2 correspondant le plus souvent à des diplômes également professionnalisant dans un domaine particulier comme le DUT ou le BTS) diminue cette probabilité de rester dans le même domaine professionnel. Ainsi, il semble qu'à la sortie du chômage, connaître une mobilité interne au domaine professionnel semble favorisé très probablement par l'expérience pour les plus âgés ainsi que par des connaissances et une technicité sanctionnées par un haut niveau de diplôme.

Par ailleurs les conditions d'entrée et de parcours au chômage montrent des disparités quant à la nature de la mobilité observée. Avoir connu le chômage suite à une démission ou à la fin d'un contrat précaire augmente la probabilité de rester dans le domaine professionnel, comparativement à une inscription au chômage pour cause de licenciement. Enfin, avoir travaillé pendant le mois précédant la sortie du chômage ne facilite pas la mobilité intra-domaine (d'où l'hypothèse que cette activité réduite était sans rapport avec l'emploi exercé avant le chômage) et les chômeurs non indemnisables, tout comme ceux qui étaient indemnisables au titre de l'ASS ou bénéficiaient du RSA, ont nettement moins de chances de trouver un emploi qui leur permette de rester dans leur ancien domaine professionnel (-2,1, -6,2 et -6,9 points respectivement).

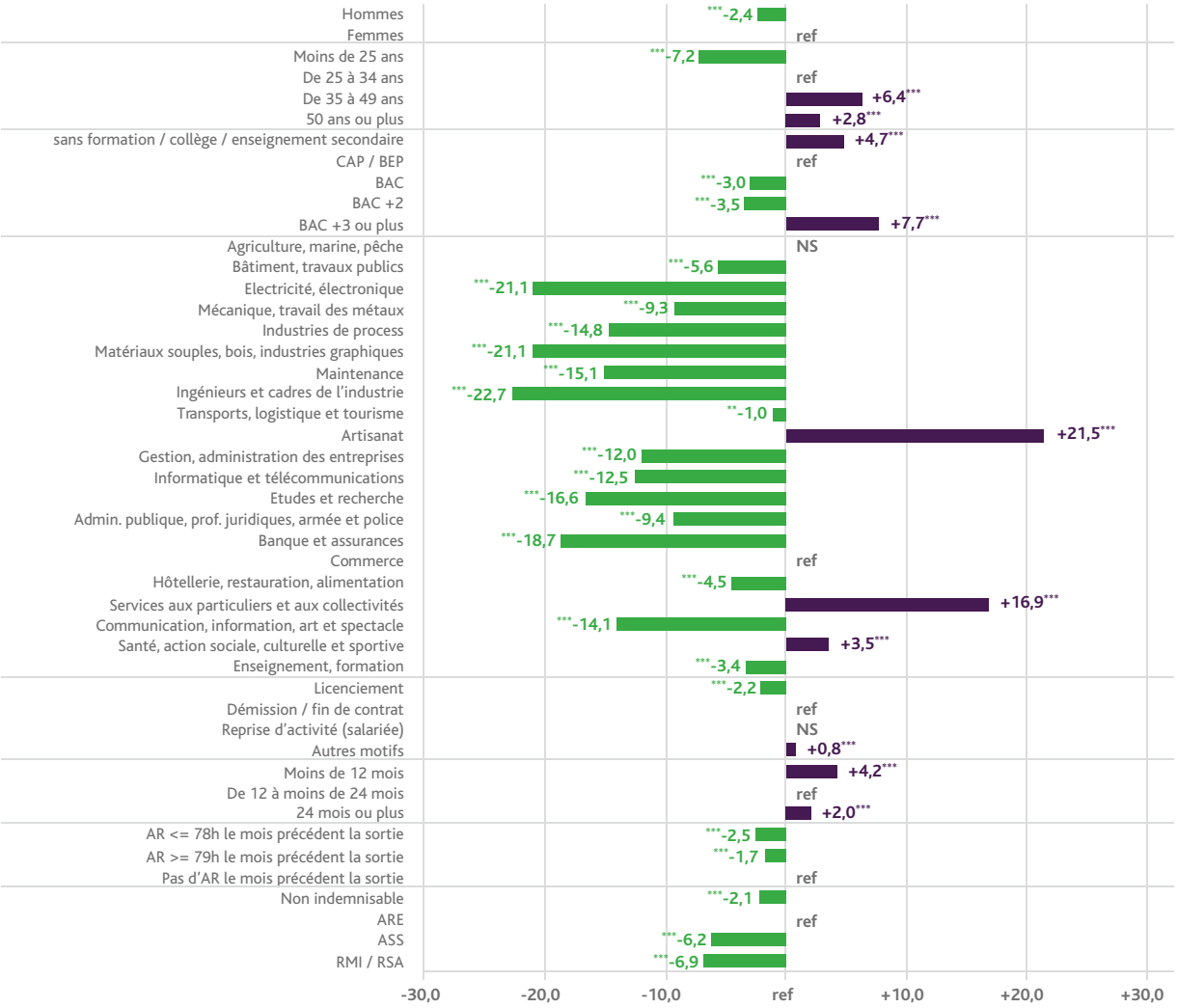
L'analyse en termes de domaines professionnels fait apparaître la disparité des situations et traduit certaines difficultés à rester dans son domaine professionnel d'origine.

Comparativement au commerce (domaine de référence), seules les personnes issues de l'artisanat ou des services aux particuliers et aux collectivités ont une probabilité plus importante de changer de métier tout en restant au sein du même domaine (+21,5 et +16,9 points respectivement). Ainsi, pour les personnes provenant des domaines des études et recherche, de la banque et des assurances, de la communication, information, arts et spectacle et, surtout, des ingénieurs et cadres de l'industrie, domaines où les marchés internes (ou professionnels, dans le cas de la communication, information, arts et spectacle) sont prédominants, un changement de métier après avoir connu le chômage correspond le plus souvent à un changement de domaine professionnel.

12. Cette allocation est versée sous certaines conditions en cas d'épuisement des droits à l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou à la Rémunération de fin de formation (RFF).
13. Les deux modèles ne sont pas construits strictement avec les mêmes variables notamment concernant le parcours au chômage. En conséquence les rapprochements des résultats se limiteront aux tendances invariantes selon que l'on utilise telle ou telle information sur le parcours.

Figure 8

ÉCARTS DE PROBABILITÉ DE CONNAÎTRE UNE MOBILITÉ INTRA-DOMAINE À LA SORTIE DU CHÔMAGE



Écarts de chaque modalité par rapport à la référence, en point de pourcentage.
Les domaines professionnels sont ceux « de départ » : ils correspondent aux métiers exercés avant l'inscription au chômage.
Champ : demandeurs d'emploi en reprise d'emploi et en mobilité professionnelle à leur sortie du chômage. Seuils de significativité : *** = significatif à 1 % ; ** = significatif à 5 %.
Source : Pôle Emploi, enquête sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi.

On constate ainsi que, au-delà des caractéristiques sociodémographiques, les dispositions et l'expérience professionnelle de la personne, mais également les spécificités du secteur d'activité – notamment en termes de dynamique et de stabilité de l'emploi, de risque de chômage, de type de contrats de travail pratiqués, de possibilités de déroulement de carrière – sont déterminantes pour le type de mobilité professionnelle : mobilité inter-domaines ou mobilité intra-domaine, mobilité « de fait » ou mobilité « raisonnée ».

EN SAVOIR PLUS

Aboubadra S., Argouarc'h J., Bessière S., Jolly C., Lainé F. (2015), « Les métiers en 2022 », France Stratégie - DARES, *Rapport du groupe PMQ*.

Argouarc'h J., Calavrezo O. (2013), « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares Analyses*, n°79.

Ast D. (2015), « En 30 ans forte progression de l'emploi dans les métiers qualifiés et dans certains métiers peu qualifiés de services », *Dares Analyses*, n°28.

Chardon O., Estrade M.-A. (2007), « Les métiers en 2015 », coll. Rapports et documents, La Documentation française.

Lainé F. (2010), « La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France », *Économie et Statistique*, n° 431-432, p. 37-56.

Maruani M. (2004), « Activité, précarité, chômage : toujours plus ? », Revue de l'OFCE, n° 90, p. 95-115.

Matus M., Prokovas N. (2014), « Du chômage à l'emploi : une mobilité professionnelle importante et complexe », *Éclairages et Synthèses*, n°2.

Directeur de la publication
Jean BASSÈRES

Directeur de la rédaction
Stéphane DUCATEZ

Réalisation
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

Pôle emploi,
1 avenue du Docteur Gley
75987 Paris cedex 20

www.pole-emploi.org

ISSN 2425-0937 – Réf. 10072