

## Entre 2014 et 2015, la mobilité professionnelle a concerné un quart des salariés bretons

**P**armi les personnes ayant occupé un poste salarié en Bretagne en 2014 et 2015, un quart ont changé de métier ou d'établissement dans l'année. Ce taux est proche de la moyenne nationale. Subie ou choisie, la mobilité concerne davantage deux catégories de population non exclusives : les jeunes et les personnes en contrats courts. Elle est aussi plus fréquente chez les hommes. La recherche d'une rémunération plus élevée ou de meilleures conditions de travail ne sont pas les seuls éléments moteurs de la mobilité. Selon les profils des salariés et les secteurs d'activité, trois formes de mobilité apparaissent.

Isabelle Baudequin et Magali Février, Insee

La mobilité professionnelle, c'est-à-dire l'exercice d'un nouveau métier ou un changement d'établissement, ou les deux simultanément, concerne un quart des 1,11 million de Bretons ayant occupé un poste salarié entre 2014 et 2015. Cette mobilité professionnelle peut s'effectuer dans le cadre d'une promotion, par exemple un ouvrier non qualifié devenant ouvrier qualifié. Elle peut aussi se pratiquer en changeant d'établissement tout en conservant sa profession, par exemple un cariste travaillant dans l'agroalimentaire puis dans une entreprise de transport.

Sur les années précédentes (2011 à 2012 et 2012 à 2013), le taux de mobilité varie de 25 % à 30 % en Bretagne comme dans les autres régions françaises. Cette mobilité professionnelle peut être volontaire ou subie, les raisons et les conséquences sont diverses et peuvent impacter les entreprises comme les salariés. Le Conseil d'orientation pour l'emploi pilote des études sur ce sujet et organise un colloque chaque année. Le thème de celui de 2013 portait sur les enjeux, les risques et les opportunités lorsque l'on change de métier. Un des premiers constats était que près de la moitié des personnes du secteur privé ayant changé de métier l'ont fait de façon contrainte, parfois après un licenciement ou une fin

de contrat à durée déterminée (information obtenue avec l'enquête emploi 2004-2011 sur des données nationales). La mobilité professionnelle diffère suivant le type de poste occupé, le secteur d'activité et la catégorie sociale. Elle joue sur le niveau de salaire, sur l'évolution de carrière et sur les conditions de travail.

### La mobilité est plus forte en début de carrière

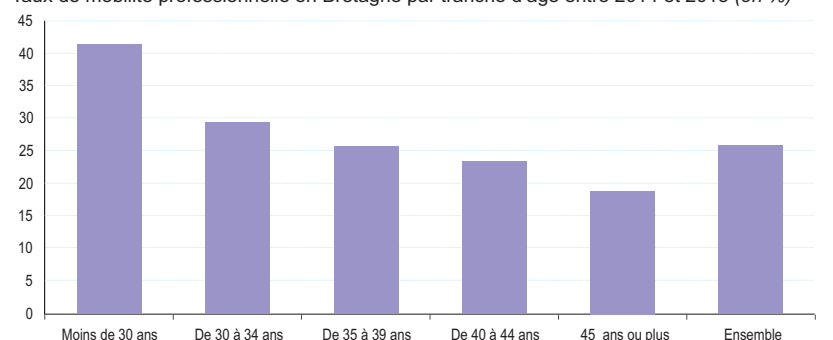
Les opportunités de mobilité professionnelle diffèrent selon l'âge. La mobilité est très forte en début de carrière et diminue ensuite. Parmi les salariés de moins de 30 ans, plus de 40 % sont

concernés par une mobilité entre 2014 et 2015. Cette proportion est deux fois moins élevée pour les salariés âgés de 45 ans ou plus (*figure 1*).

Cette différence de comportement quant à la mobilité se lit aussi sur le profil par âge des salariés (*figure 2*). Plus souvent en CDD que leurs aînés, avec des revenus plutôt inférieurs, les salariés de moins de 30 ans peuvent connaître des situations de mobilité plus fréquentes. Ces derniers peuvent également souhaiter une mobilité afin d'accroître leur expérience, leur compétence, ou chercher à améliorer leur revenu. Les jeunes femmes sont presque aussi mobiles que les jeunes hommes. Un écart apparaît pour les salariés de plus de 35 ans, pour

### 1 Plus de 40 % des salariés de moins de 30 ans en mobilité professionnelle

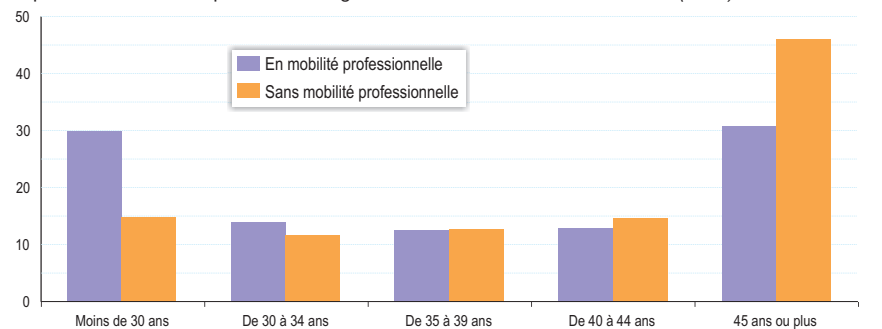
Taux de mobilité professionnelle en Bretagne par tranche d'âge entre 2014 et 2015 (en %)



Source : Insee, DADS 2015.

## 2 Les plus jeunes et les plus âgés représentent 60 % des salariés en mobilité

Répartition des salariés par tranche d'âge et selon s'ils sont en mobilité ou non (en %)



Source : Insee, DADS 2015.

lesquels la mobilité des hommes devient plus importante.

Lorsque la mobilité est choisie, les critères sont le souhait d'un meilleur salaire mais également la recherche de meilleures conditions de travail, une plus grande stabilité de l'emploi ou un meilleur équilibre entre vies professionnelle et personnelle.

### La mobilité, n'est pas toujours reliée à une progression salariale

La mobilité s'accompagne souvent d'un changement de rémunération. Entre 2014 et 2015, 63 % des salariés ayant pratiqué une mobilité ont ainsi connu une variation (à la hausse ou à la baisse) supérieure à 5 % du salaire horaire brut. Les salariés pour lesquels la rémunération diminue représentent plus d'une mobilité sur quatre (27 %) (figure 3). À l'inverse, changer d'employeur ou d'emploi s'accompagne pour plus d'un salarié sur trois (36 %) d'une rémunération plus élevée d'au moins 5 % sur un an.

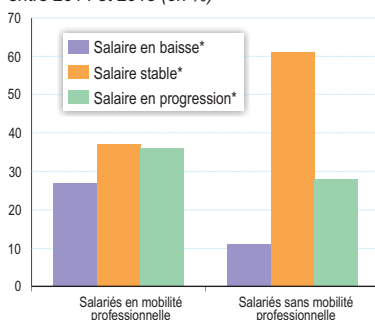
À titre de comparaison, parmi les salariés n'ayant pas connu de mobilité, 28 % ont vu leur salaire augmenter sur cette même période et 11 % ont perçu un salaire moindre.

En 2014, plus de 60 % des situations de mobilité professionnelle concernent des salariés pour lesquels le salaire brut était inférieur ou égal à 1,6 Smic en Bretagne (54 % en France). Les salariés stables sont 56 % à être rémunérés en dessous de ce montant. Celui-ci est un seuil en deçà duquel les entreprises peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations patronales pour les salariés concernés. La mobilité professionnelle des personnes percevant un salaire inférieur à 1,6 Smic s'accompagne d'un changement d'établissement dans 8 cas sur 10. Parmi elles, 30 % connaissent une progression de salaire de plus de 5 %. À l'inverse, 33 % de ces salariés subissent une diminution équivalente tandis que les 37 % restants ont un salaire horaire brut considéré comme stable, c'est-à-dire variant entre - 5 % et + 5 %.

Il en est tout autrement pour les personnes ayant un salaire horaire brut supérieur à 1,6 Smic. La progression de revenu suite à la mobilité professionnelle concerne alors plus de 45 % d'entre elles alors que 15 % voient leur salaire diminuer. Cette mobilité s'accompagne d'un changement d'établissement pour les deux tiers de ces salariés. Pour partie liée à l'échelle des salaires, la mobilité professionnelle peut également s'analyser à partir des contrats de travail.

## 3 L'impact de la mobilité professionnelle sur l'évolution du salaire est contrasté

Répartition des salariés en fonction de l'évolution de leur salaire horaire brut entre 2014 et 2015 (en %)



\* Salaire en baisse : diminution de salaire d'au moins 5 % ; Salaire stable : variation de salaire comprise entre - 5 % et + 5 % ; Salaire en progression : augmentation de salaire de plus de 5 %.

Source : Insee, DADS 2015.

### Un quart des salariés en CDD passent en CDI après leur mobilité

Les salariés en CDD sont plus enclins à la mobilité que ceux en CDI. Cela résulte de la nature de ce contrat de travail, dans lequel est inscrit une durée. Ainsi, la moitié des salariés en CDD en 2014 sont mobiles sur un an. Cette proportion atteint 56 % pour les jeunes, c'est-à-dire ici les personnes âgées de moins de 30 ans.

Parmi l'ensemble des salariés en mobilité suite à la fin d'un CDD, un quart obtient un CDI. Dans la grande majorité des cas (90 %), l'obtention d'un CDI s'accompagne d'un changement d'établissement, majoritairement dans un autre secteur d'activité que celui de l'établissement pour lequel le salarié travaillait auparavant. Il

s'agit en particulier de salariés ayant travaillé dans le secteur intérimaire ou l'administration publique. Entre 2014 et 2015, 24 % des intérimaires en mobilité ont ainsi obtenu un poste en CDI.

Parmi les secteurs recruteurs figurent l'industrie agroalimentaire, la construction, le commerce ou le transport et la logistique. Dans l'administration ou le secteur de la santé, la possibilité d'avoir un CDI après un CDD concerne 30 % des salariés.

À l'inverse, plus de 10 % des salariés ont quitté un CDI en 2014 pour se retrouver en 2015 sur un emploi en CDD. Cette proportion atteint 24 % parmi les jeunes. Ce constat peut traduire les conditions prévalant lors des premières années professionnelles, avec de possibles alternances entre CDD et CDI.

Les principaux employeurs sont les agences d'intérim et le secteur du commerce, la restauration et l'hôtellerie ou les services directs aux particuliers. Les métiers les plus concernés sont ceux d'ouvriers et d'employés.

Au-delà d'un éventuel changement de type de contrat, les mobilités professionnelles reflètent aussi le fréquent passage sur un poste à temps complet.

### La mobilité professionnelle : souvent pour un travail à temps complet

Près de la moitié (46 %) des salariés bretons en mobilité professionnelle et occupant un poste à temps partiel en 2014 ont obtenu un temps plein en 2015 sur leur nouveau poste. Ce changement de quotité de travail est plus fréquent chez les jeunes de moins de 30 ans où cette proportion atteint 60 %, mais également parmi la population masculine où ce taux reste élevé jusqu'à 45 ans. A contrario, pour les femmes, le choix d'une mobilité professionnelle en vue d'obtenir un temps complet est moins prisé pour les plus âgées : après 45 ans, les femmes en mobilité professionnelle sont ainsi 26 % à passer d'un temps partiel à un temps complet.

Le passage inverse, d'un temps plein à un temps partiel, apparaît moins souvent (un salarié sur dix). Toutefois, cette proportion s'avère deux fois plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Cette différence peut être un choix permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Mais cette situation peut également traduire une mobilité subie, suite, par exemple, à une réorganisation dans l'entreprise ou à un licenciement.

Le changement du rythme de travail, entre temps partiel et temps complet, se réalise plus souvent lors d'un changement de métiers (60 %), par exemple devenir employé administratif d'entreprise après avoir été employé de commerce.

Les mobilités professionnelles reflètent des réalités diverses. Alors que les taux de mobilité varient peu selon les différentes catégories sociales, entre 24 % et 28 %, ils diffèrent selon les métiers et plus fortement entre secteurs d'activité. Ce contraste est à relier à la proportion plus ou moins forte d'emplois en contrats courts, comme dans les activités de soutien, l'hôtellerie et restauration, ou les services aux particuliers. Certains secteurs sont également plus concernés du fait de situations économiques plus ou moins concurrentielles, comme dans l'industrie ou les assurances (figure 4).

### À chaque profil de salarié son type de mobilité

Les mobilités professionnelles peuvent être regroupées en trois types bien distincts. Un changement d'établissement en exerçant le même métier (mobilité externe) est la mobilité la plus fréquente. Ensuite, il s'agit de salariés mobiles cumulant les changements d'établissement et de métier. Ces deux types de mobilités couvrent respectivement 44 % et 30 % des cas. Un peu moins fréquemment (26 %), la mobilité est interne à l'établissement. Ces situations concernent des salariés présentant des caractéristiques différentes, notamment quant aux contrats de travail ou aux évolutions de salaires.

### Changement d'établissement en conservant son métier : plutôt dans le même secteur d'activité

En Bretagne, 127 830 salariés sont concernés par un changement d'établissement pour un même métier, entre 2014 et 2015. Ils constituent 12 % de l'ensemble des salariés (11,7 % en France). Pour 80 % de ces mobilités, le nouvel établissement appartient au même secteur d'activité que l'ancien. Les femmes et les hommes apparaissent à parts égales dans ce type de mobilité (figure 5). La population est relativement jeune. Les salariés de moins de 45 ans y sont en particulier bien représentés. Un tiers sont des employés ou des ouvriers non qualifiés. Leur taux de mobilité (17 %) est un peu plus élevé que la moyenne. La plupart des personnes (82 %) demeurent sur le même contrat de travail (CDD ou CDI) que celui de l'année précédente. Sur un an, leur salaire horaire brut moyen progresse légèrement (+ 1 %). Cependant, un quart des personnes connaissent une baisse de rémunération. Les secteurs employeurs les plus fréquents relèvent de l'administration et de la santé, avec 40 % des salariés, et, dans une moindre mesure, des activités de soutien et du commerce.

Le croisement des métiers et des secteurs d'activité montre que les cadres de la fonction publique sont concernés (figure 6), pour 16 % d'entre eux, par un changement

d'établissement pour un même métier. Cela vaut aussi pour les employés dans les services aux particuliers, par exemple dans l'hôtellerie-restauration ou la coiffure, avec une proportion supérieure à 14 %. Les cadres du secteur privé sont dans la moyenne régionale, près de 12 % d'entre eux ayant changé d'établissement.

Selon l'Apec (Association pour l'emploi des cadres), l'intérêt des missions et la rémunération seraient les deux premiers critères avancés par les cadres ayant choisi de changer d'entreprise (pour en savoir plus).

### Changements d'établissement et de métier : en premier lieu des salariés jeunes

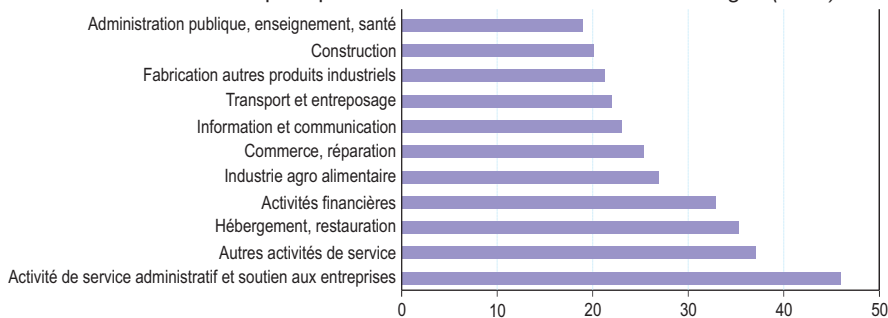
Changer à la fois d'établissement et de métier peut être vécu différemment selon le contexte économique et le profil du salarié. Avec moins de 7 % des salariés bretons dans ce cas entre 2014 et 2015, ce type de mobilité concerne surtout les salariés de moins de 30 ans (44 % de l'ensemble). Les ouvriers (40 %) sont également fortement représentés ainsi que les employés (35 %). À l'inverse, les cadres sont très peu

nombreux (moins de 10 %). Dans 60 % des mobilités, le nouvel établissement correspond à un secteur d'activité différent du précédent. Cas le plus fréquent : des salariés travaillant précédemment dans l'industrie, comme ouvriers qualifiés ou non, ou dans le commerce, et employés ensuite dans le secteur de l'intérim. Les modifications de quotité de travail et les changements de contrats de travail, d'un CDI vers un CDD ou inversement, sont également plus fréquents que pour les autres types de mobilités (30 % contre 14 % en mobilité externe ou 3 % en mobilité interne).

Ces changements, à la fois d'établissement et de métier, s'accompagnent en moyenne d'une diminution du salaire horaire brut moyen de 4 % pour l'ensemble des salariés concernés. Auparavant, le salaire était en général déjà relativement peu élevé puisque les trois quarts des personnes de cette catégorie percevaient un salaire horaire brut inférieur à 1,6 Smic, cette part s'élevant même à 82 % pour la population féminine. Pour près de 40 % des salariés, il s'agit d'une baisse d'au moins 5 %. De plus, 30 % des salariés exerçant cette double mobilité professionnelle occupent un poste moins

#### 4 Dans quatre secteurs d'activité, plus d'un tiers des salariés ont effectué une mobilité professionnelle

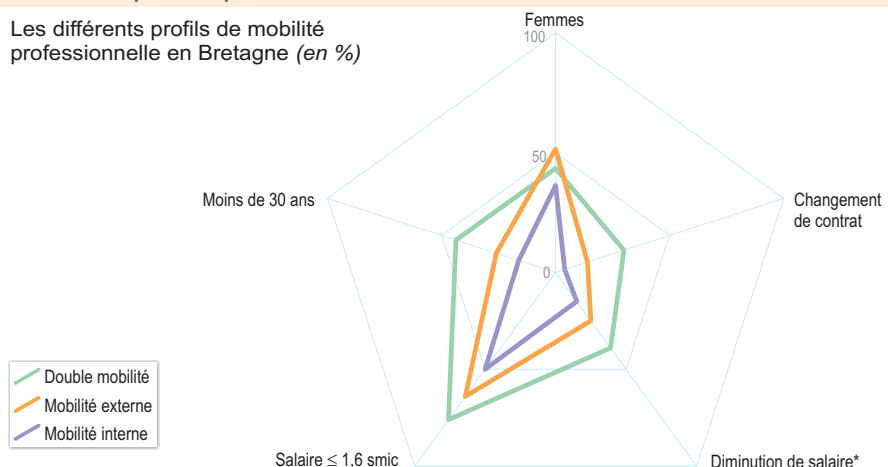
Taux de mobilité dans les principaux secteurs d'activité en 2015 en Bretagne (en %)



Source : Insee, DADS 2015.

#### 5 La mobilité professionnelle avec changement d'établissement et de métier concerne plus des personnes à bas revenus

Les différents profils de mobilité professionnelle en Bretagne (en %)



Lecture : 44 % des salariés exerçant une double mobilité ont moins de 30 ans.

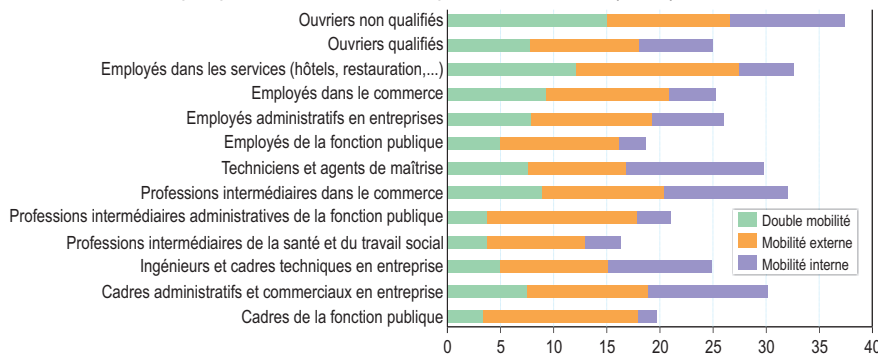
\* Diminution d'au moins 5 % du salaire horaire brut.

Source : Insee, DADS 2015.



## 6 Les ouvriers non qualifiés changent plus fréquemment de métier et d'établissement

Taux de mobilité par profession selon les 3 profils de mobilité (en %)



Lecture : 38 % des ouvriers non qualifiés ont exercé une mobilité professionnelle entre 2014 et 2015 : 15 % ont pratiqué une double mobilité, 12 % une mobilité externe (changement d'établissement) et 11 % une mobilité interne (changement de métier).

Source : Insee, DADS 2015.

qualifiant après leur mobilité (par exemple ouvriers qualifiés de l'industrie devenant un ouvrier non qualifié, ou employé dans les services à la personne devenant ouvrier non qualifié). À l'inverse, 38 % occupent un poste sur un métier plus qualifiant, bénéficiant ainsi d'une progression de revenu. C'est le cas par exemple d'un contremaître, qui était précédemment un ouvrier qualifié.

### Mobilités au sein d'un établissement : pour les deux tiers des hommes

Les changements de métier ou de poste internes à un établissement peuvent résulter de divers facteurs. Il peut par exemple s'agir de promotions internes, ou d'ajustements de l'organisation de travail. En Bretagne, 7 % des salariés ont ainsi connu une telle mobilité entre 2014 et 2015. Ce sont pour les deux tiers des hommes. Ils sont plus âgés que les autres salariés en mobilité professionnelle : 42 % ont plus de 45 ans et 15 % ont moins de 30 ans.

Ces évolutions amènent 40 % des salariés à occuper un poste plus qualifiant, comme

devenir cadre commercial après avoir été chargé de clientèle (26 % des cadres en mobilité interne), ou occuper une profession intermédiaire dans le commerce à la suite d'un poste d'employé administratif en entreprise (36 % des cas). A contrario, 30 % des salariés sont sur des postes moins qualifiants. Alors que ces mobilités internes s'accompagnent de changements marginaux quant aux contrats de travail, elles jouent à la hausse sur les salaires. Entre 2014 et 2015, le salaire horaire brut augmente ainsi de 3 % en moyenne pour les salariés en mobilité interne. Les salaires varient peu pour près de la moitié de ces salariés (49 %) et diminuent dans 15 % des cas.

Déclinés par catégories socio-professionnelles, les mobilités internes aux établissements s'avèrent plus fréquentes pour les ouvriers non qualifiés. C'est également vrai pour les professions intermédiaires, dans le commerce, et les cadres et techniciens en entreprise.

Les mobilités internes ainsi que celles amenant à un changement de métier et

### Une mobilité professionnelle moins fréquente pour les femmes

Les femmes changent moins souvent de métier ou d'établissement que les hommes. En Bretagne, entre 2014 et 2015, elles sont 23 % à avoir fait une mobilité professionnelle contre 28 % pour les hommes. Dans l'enseignement, où la mobilité se pratique essentiellement lors d'un changement d'établissement, les taux de mobilité féminins et masculins sont proches. A contrario, dans les autres professions, les taux de mobilité féminins sont inférieurs de 4 à 10 points aux taux masculins. Cela se vérifie en particulier pour certains métiers à connotation plus féminine, à l'instar de ceux occupés par les employés dans la fonction publique (16 % contre 24 %) ou en entreprise (24 % contre 35 %). Dans les métiers où les changements sont les plus fréquents, tels les ouvriers avec plus d'un tiers des personnes en mobilité, la proportion de femmes concernées est de 5 points inférieure à celle des hommes.

La mobilité interne des salariés au sein d'un établissement concerne 5 % des femmes et 8 % des hommes. Ces transitions sont plus fréquentes parmi les cadres, sans différence entre femmes et hommes (12 %). Toutefois, pour certains métiers, tels ceux d'employé administratif dans une entreprise ou d'ouvrier non qualifié, le changement de poste ou de métier est plus souvent le fait d'un homme que d'une femme.

Par ailleurs, il est à noter que la mobilité professionnelle dans la fonction publique, un peu moins de 20 % des salariés, est plus faible que dans le secteur privé (28 %).

d'établissement entraînent parfois une reconversion. Mais, selon une étude basée sur les enquêtes emplois 2005-2015 (*pour en savoir plus*), les mobilités entre métiers s'expliquent par une proximité de situations de travail transversales. Ainsi dans l'étude, l'auteur identifie 4 familles dans lesquelles les mobilités se réalisent. Les métiers manuels techniques sont mobiles entre eux (ouvriers, techniciens), de même les métiers de services, puis ceux concernant le tertiaire administratif et enfin les métiers techniques entre les cadres et les techniciens. ■

## Source et définitions

La **DADS** (Déclaration annuelle de données sociales) est une formalité administrative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Y figurent les caractéristiques du salarié au lieu de travail.

**Poste principal** : pour chaque salarié, on ne retient qu'un emploi dans l'année : celui du plus fort salaire.

**Salaire horaire brut** : rapport de la rémunération brute au nombre d'heures salariées du poste principal.

**Rémunération brute** : intégralité des sommes versées au salarié au titre de son contrat de travail, y compris intéressement et participation, avant déduction des

cotisations sociales obligatoires, de la CSG et de la CRDS.

Les salariés ont été répartis en fonction de la variation de plus ou moins 5 % du salaire brut horaire entre 2014 et 2015. Les salariés retenus, hors apprentis, stagiaires et particuliers employeurs, sont ceux ayant un poste principal salarié en 2014 et 2015.

La mobilité professionnelle a été calculée en comparant les catégories socioprofessionnelles et les codes établissement (siret) de chaque salarié résident en Bretagne et présent en 2014 et 2015.

La nomenclature des professions utilisées est celle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) qui possède quatre niveaux d'agrégation. La nomenclature utilisée est celle qui comprend 2 chiffres (28 professions).

## Pour en savoir plus

- En Bretagne, des écarts de salaire femmes-hommes plus faibles pour les jeunes générations – Isabelle Baudequin et Magali Février ; Insee. - Dans Insee Flash Bretagne ; n° 41 (2018, mars) - 2 p.
- Panorama des mobilités professionnelles des cadres – APEC – n°2018-29 (Édition 2018) - 23 p.
- Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers - Frédéric Lainé avec la contribution de Marc-Arthur Diaye – Pôle emploi – France Stratégie- Dans Document de travail n°2018-03 – 66 p.
- Conseil d'Orientation pour l'Emploi ; colloque 2013 – Les reconversions professionnelles. Changer de métier : Quels enjeux ? Quels risques ? Quelles opportunités ?

