

Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ?

Entre 2010 et 2015, 22 % des personnes en emploi ont changé de métier. Ces changements sont plus fréquents parmi les jeunes : ils concernent un tiers des 20-29 ans. Chez les salariés, les personnes en contrat à durée limitée (intérim, CDD) changent plus souvent de métier que celles en contrat à durée indéterminée.

Les mobilités sont plus fréquentes lorsque le métier exercé initialement requiert des compétences transférables dans d'autres domaines. C'est le cas dans l'électricité-électronique et l'artisanat, où plus de trois personnes sur dix changent non seulement de métier mais aussi de domaine professionnel à cinq ans d'intervalle.

À l'opposé, dans les domaines professionnels où l'accès est réglementé ou se fait par concours, la mobilité est plus limitée. C'est le cas de l'éducation, de la formation (5 % de changements de métier) et de la santé, l'action sociale, culturelle et sportive (9 %).

Enfin, certains domaines attirent particulièrement, notamment celui des ingénieurs et cadres de l'industrie : la part de ceux qui ont quitté ce domaine depuis 2010 (26 %) est nettement inférieure à la part de ceux qui l'ont rejoint en 2015 (39 %).

Changer de métier est le souhait de 13 % des personnes en emploi âgées de 20 à 50 ans en 2015, selon l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) menée par l'Insee (1) (encadré 1). Les motivations pour changer de métier sont potentiellement nombreuses : étape d'une carrière, aspiration à de meilleures conditions de travail ou de rémunération, recherche de conciliation entre vies familiale et professionnelle, reconversion après une période de chômage ou d'inactivité, ou encore suite à un déménagement, etc. La mobilité professionnelle prend des formes très variées : elle peut se dérouler en interne à l'entreprise ou en changeant d'employeur, conduire à rester ou non dans le même domaine professionnel, se traduire par une promotion ou inversement un déclassement. Au total, 22 % des personnes âgées de 20 à 50 ans en 2010, qui sont en emploi en 2010 et en 2015, ont changé de métier entre ces deux dates et 16 % ont changé de domaine professionnel (tableau 1).

Quelles personnes ont changé de métier entre 2010 et 2015 ? Comment le métier qu'elles exerçaient en 2010 a joué dans leur mobilité ? Quels sont les métiers vers lesquels se tournent le plus fréquemment les personnes qui

en changent ? Quels sont les métiers les plus « fermés » à la mobilité ? *A contrario*, quels sont les métiers les plus « ouverts » et pour lesquels le changement de métier peut aussi s'accompagner d'un changement de domaine ?

Pour répondre à ces questions, cette étude se fonde sur l'enquête FQP. Le terme de « métier » renvoie ici à la notion de famille professionnelle (FAP), qui établit une correspondance entre le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) et la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) (encadré 2) ; cette nomenclature regroupe en 22 domaines professionnels les métiers les plus proches en termes d'activité, qui peuvent relever de niveaux de qualification différents.

Des changements de métier plus fréquents en début de carrière

Toutes choses égales par ailleurs, les changements de métier sont plus fréquents chez les jeunes que chez les plus âgés : ainsi, les personnes âgées de 20 à 29 ans en 2010 ont changé de métier deux fois plus souvent entre 2010 et 2015 que celles de 40 à 50 ans (tableau 1). Le changement d'emploi, qui peut s'accompagner d'un changement de métier, est en effet beaucoup plus fréquent pour les jeunes adultes, en phase d'insertion sur le marché

(1) Cette enquête, qui a été effectuée en deux vagues (2014, 2015), compare la situation professionnelle actuelle à la situation professionnelle cinq ans avant (en avril 2009 pour l'année 2014 ou en avril 2010 pour l'année 2015). Pour alléger la lecture, la situation actuelle sera désignée dans la suite du texte par l'année 2015 et la situation cinq ans avant par l'année 2010.

Tableau 1

Changements de métier entre 2010 et 2015, selon les caractéristiques individuelles et de l'emploi occupé en 2010

	Proportion de personnes ayant changé de métier entre 2010 et 2015		Probabilité de changer de métier à autres caractéristiques données, corrigée de la sélection d'être en emploi en 2010 et 2015 (1)	
	Pourcentage	Écart avec modalité de référence (en points)	Effet marginal (en points)	Significativité
Âge en 2010				
20-29 ans.....	33	17	16	***
30-39 ans.....	22	6	5	***
40-50 ans.....	16	Réf.	Réf.	Réf.
Sexe				
Féminin.....	21	-2	6	***
Masculin.....	23	Réf.	Réf.	Réf.
Diplôme de fin d'études				
Aucun diplôme ou CEP.....	21	1	5	***
BEPC seul.....	22	2	-9	ns
CAP ou BEP.....	20	Réf.	Réf.	Réf.
Bac ou équivalent.....	25	5	-3	***
Diplôme du supérieur de niveau Bac+2.....	23	3	-9	***
Autre diplôme du supérieur.....	21	1	-10	***
Zone d'études et d'aménagement du territoire de la résidence en 2010 (2)				
Région Parisienne (Île-de-France).....	24	Réf.	Réf.	Réf.
Bassin Parisien (Basse-Normandie, Bourgogne, Centre-Val de Loire, Champagne-Ardenne, Haute-Normandie, Picardie).....	22	-2	-11	***
Nord (Nord, Pas-de-Calais).....	20	-4	-8	***
Est (Alsace, Franche-Comté, Lorraine).....	21	-3	-11	***
Ouest (Bretagne, Pays de la Loire, Poitou-Charentes).....	20	-4	-14	***
Sud-Ouest (Aquitaine, Limousin, Midi-Pyrénées).....	22	-2	-10	***
Centre-Est (Auvergne, Rhône-Alpes).....	21	-3	-11	***
Méditerranée (Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse).....	22	-1	-6	***
Situation conjugale en 2010				
Célibataire.....	23	Réf.	Réf.	Réf.
En couple.....	22	-1	-8	***
Nombre d'enfants en 2010				
Aucun enfant.....	24	Réf.	Réf.	Réf.
1 enfant.....	21	-3	-4	***
2 enfants.....	20	-4	-3	***
3 enfants ou plus.....	18	-6	2	ns
Origine géographique				
Immigré d'Europe.....	21	-1	0	ns
Autre immigré.....	28	6	11	**
Non immigré.....	22	Réf.	Réf.	Réf.
Type de contrat en 2010				
Fonctionnaire ou CDI.....	20	Réf.	Réf.	Réf.
Autres contrats.....	28	8	8	***
Taille d'entreprise en 2010				
Entreprise de 0 à 9 salariés.....	22	1	-1	ns
Entreprise de 10 à 49 salariés.....	25	4	2	*
Entreprise de 50 à 499 salariés.....	21	0	-1	ns
Entreprise de 500 salariés et plus.....	21	Réf.	Réf.	Réf.
Domaine professionnel en 2010				
Électricité, électronique.....	34	15	8	**
Artisanat (3).....	32	13	6	ns
Commerce.....	32	13	5	***
Industries de process.....	31	12	7	***
Mécanique, travail des métaux.....	30	11	6	***
Matériaux souples, bois, industries graphiques.....	28	9	5	*
Hôtellerie, restauration, alimentation.....	28	9	2	ns
Maintenance.....	27	8	3	ns
Gestion, administration des entreprises.....	27	8	2	ns
Ingénieurs et cadres de l'industrie.....	26	7	3	ns
Transports, logistique et tourisme.....	24	5	1	ns
Informatique et télécommunications.....	24	5	-1	ns
Banque et assurances.....	24	5	0	ns
Bâtiment, travaux publics.....	22	3	-2	ns
Études et recherche.....	20	1	-4	ns
Communication, information, art et spectacle.....	19	1	-7	***
Administration publique, professions juridiques, armée et police.....	19	Réf.	Réf.	Réf.
Services aux particuliers et aux collectivités.....	19	0	-4	***
Agriculture, marine, pêche.....	12	-7	-14	***
Santé, action sociale, culturelle et sportive.....	9	-10	-18	***
Enseignement, formation.....	5	-14	-23	***
Ensemble (4)	22	///	///	///
Effet de sélection ρ	///	///	-0,876	***
Nombre d'individus	13 855	///	18 372	///

Les seuils de significativité sont les suivants : *** p-value \leq 0,01 ; **0,01<p-value \leq 0,05 ; *0,05<p-value \leq 0,10 ; ns : non significatif à 10 %.

(1) Afin de contrôler les effets de sélection liés au fait que les changements de métier entre 2010 et 2015 se mesurent sur le champ des personnes en emploi en 2010 et en 2015, on a recours à une procédure d'estimation simultanée de deux équations, avec un modèle principal expliquant le fait de changer de métier et un modèle de sélection expliquant le fait d'être en emploi les deux années (encadré 1).

(2) L'ensemble comprend également les personnes de France métropolitaine qui résidaient dans les Drom ou à l'étranger en 2010. Par construction, tous ont connu un déménagement et ont changé d'emploi entre 2010 et 2015, ce qui conduit à surévaluer leur mobilité professionnelle.

(3) Cette catégorie compte moins de 100 observations dans l'échantillon.

(4) L'ensemble comprend également les personnes qui travaillaient dans le domaine professionnel « politique, religion » ou dans un domaine inconnu en 2010 (8 observations dans l'échantillon). Lecture : la référence est une personne de sexe masculin, ayant entre 40 et 50 ans en 2010, ayant un diplôme de fin d'études de niveau CAP ou BEP, célibataire, sans enfant, non immigré, résidant en région parisienne, travaillant dans le domaine professionnel de l'administration publique, des professions juridiques, de l'armée et de la police, en tant que fonctionnaire ou titulaire d'un contrat à durée indéterminée, et exerçant dans une entreprise de plus de 500 salariés. Les femmes ont une probabilité de changer de métier supérieure de 6 points aux hommes. Sans contrôler des autres caractéristiques dont la sélection d'être en emploi, la proportion de femmes qui changent de métier est inférieure de deux points à celle des hommes (21 % contre 23 %).

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi en 2010 et en 2015, âgées de 20 à 50 ans en 2010, qui ne sont plus scolarisées 5 ans avant l'enquête.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015, traitements Dares.

du travail [1]. Pour les personnes en début de carrière, plus souvent touchées par le déclassement (au sens où le niveau de qualification de la personne est supérieur à celui requis pour son poste de travail), un changement d'emploi peut constituer une opportunité de rattrapage [2a] [2b]. Les changements de domaine professionnel sont également plus fréquents en début de carrière : à caractéristiques comparables, la probabilité de changer de domaine pour les jeunes adultes est ainsi supérieure de 13 points à celle des plus âgés (tableau complémentaire A sur le site Internet de la Dares).

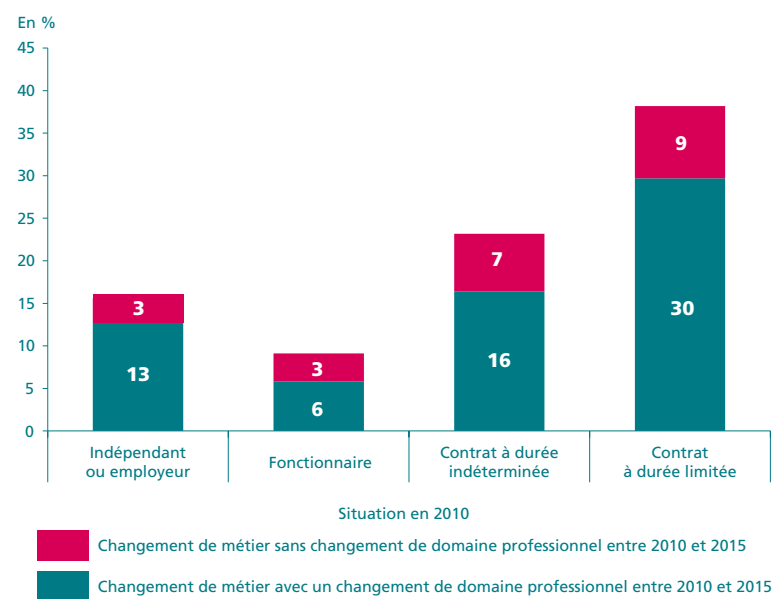
Les femmes sont moins souvent en emploi que les hommes aux deux dates de l'enquête. En tenant compte de cela (2), elles ont une probabilité de changer de métier supérieure de 6 points à celle des hommes. Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer cette mobilité plus forte : le sous-emploi, plus élevé chez les femmes [3], pourrait les inciter à changer de métier afin de travailler davantage ; la volonté de trouver un métier permettant une bonne conciliation vie professionnelle-vie familiale l'emporterait sur d'autres considérations chez plus de femmes que d'hommes. La probabilité de changer de domaine est également plus forte pour les femmes (+6 points).

Les changements de métier sont plus fréquents parmi les bacheliers et les titulaires d'un Bac+2, que pour les autres niveaux de diplôme (inférieurs ou supérieurs). Ce résultat s'explique par le fait que les jeunes, plus mobiles, sont également plus diplômés. Toutes choses égales par ailleurs, notamment à âge donné, ce sont les moins diplômés qui ont la probabilité la plus importante de changer de métier. Pour eux, la probabilité de changer de domaine professionnel est également plus importante à autres caractéristiques données.

D'un point de vue géographique, la probabilité de changer de métier est, toutes choses égales par ailleurs, plus forte en région parisienne que dans le reste de la France métropolitaine. L'Île-de-France se caractérise par une plus forte densité d'emplois et une plus grande diversité d'employeurs (en termes de secteurs d'activité, de catégories d'entreprise ou de spécialités professionnelles) [4a] [4b] ; en particulier, de nombreux sièges sociaux y sont implantés [5].

La configuration familiale peut également intervenir dans la mobilité professionnelle ; vivre en couple réduit la probabilité de changer de métier (-8 points) par rapport aux célibataires. La présence d'enfants a un effet différencié selon le sexe du parent : avoir au moins un enfant réduit la probabilité de changer de métier des hommes. Pour les femmes, la probabilité de changer de métier n'est pas significativement modifiée au premier ou au deuxième enfant, mais elle augmente à partir du troisième (3).

Graphique 1
Changements de métier et de domaine professionnel selon le statut de l'emploi occupé en 2010



Lecture : parmi les personnes qui étaient fonctionnaires en 2010, 9 % ont un métier différent en 2015 de celui qu'ils exerçaient en 2010, et 6 % exercent leur nouveau métier dans un autre domaine professionnel.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi en 2010 et en 2015, âgées de 20 à 50 ans en 2010, qui ne sont plus scolarisées cinq ans avant l'enquête.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015, traitement Dares.

Enfin, être immigré originaire d'un pays non européen augmente la probabilité de changer de métier entre 2010 et 2015 (+11 points) par rapport aux non-immigrés. Seule la moitié des immigrés extra-européens sont en emploi en 2010 et en 2015 : ces derniers ont des caractéristiques très spécifiques. Par exemple, parmi les immigrés extra-européens, 58 % de ceux en emploi ces deux années-là sont des hommes, un chiffre qui tombe à 32 % pour ceux qui ne sont pas en emploi.

Une mobilité plus fréquente pour les personnes en contrat à durée limitée

Les caractéristiques de l'emploi occupé interviennent dans la probabilité de rester ou non dans le même métier sur une période de cinq ans. En particulier, le changement de métier est plus fréquent pour les emplois les moins stables et les contrats de travail précaires (intérim, CDD) (4). Parmi les salariés, les fonctionnaires changent ainsi quatre fois moins souvent de métier que ceux qui n'ont pas de contrat à durée indéterminée (CDI) (graphique 1). L'écart entre les salariés qui ont un contrat de travail stable (CDI ou fonctionnaire) et les autres demeure significatif toutes choses égales par ailleurs (8 points).

(2) Sans contrôler de ces effets dits de sélection liés au fait d'être en emploi aux deux dates, la probabilité de changer de métier serait plus importante pour les hommes à autres caractéristiques données. En effet, les restrictions sur la population étudiée (personnes en emploi les deux années) peuvent conduire à un biais de sélection par rapport aux comportements de mobilité : les personnes en emploi aux deux dates peuvent avoir des caractéristiques inobservables qui les distinguent des autres (voir encadré 1).

(3) Ces effets différenciés sont obtenus en estimant deux modèles séparés, sur les hommes, d'une part, et sur les femmes, d'autre part.

(4) D'une part, un peu plus de trois quarts des personnes en emploi avec un contrat à durée limitée en 2010 sont en emploi en 2015 ; et, d'autre part, la moitié de ceux qui sont en emploi ces deux années-là ont changé d'employeur au cours de la période. L'enquête FQP ne permet toutefois pas de savoir si le changement d'emploi, a fortiori de métier, était voulu ou bien subi par la personne (encadré 1).

En revanche, une fois les autres caractéristiques individuelles et de l'emploi contrôlées, la taille de l'entreprise ne joue pas de manière significative sur la probabilité de changer de métier.

Si les caractéristiques individuelles et le statut de l'emploi occupé en début de période ont un impact sur la mobilité professionnelle, le domaine du métier exercé initialement revêt également une importance particulière. Quels sont les domaines professionnels les plus mobiles ? Quels sont ceux qui sont les plus stables ? Quelles sont les transitions les plus fréquentes d'un métier à l'autre ?

Électricité et électronique : le courant passe facilement avec d'autres domaines

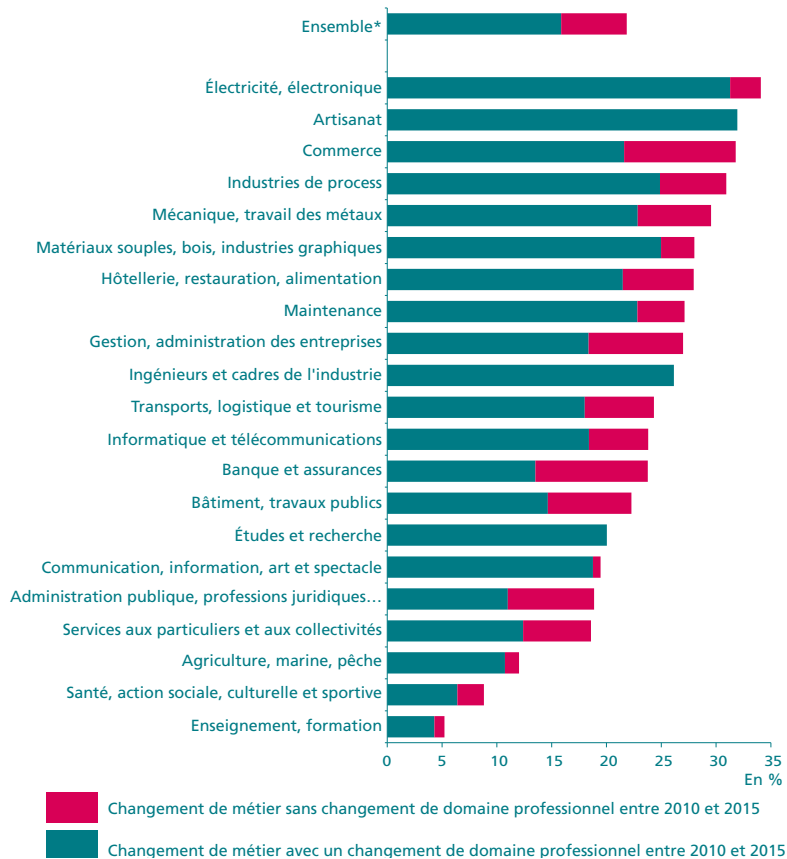
L'électricité-électronique et l'artisanat sont deux domaines où la mobilité professionnelle est forte, et cette mobilité s'accompagne fréquemment d'un changement de domaine. Au moins trois personnes sur dix travaillant dans ces deux domaines en 2010 ont changé de métier et de domaine professionnel en 2015 (graphique 2). À autres caractéristiques données, la probabilité de changer de domaine est ainsi de 11 à 12 points plus élevée que celle observée dans le domaine de l'administration publique, des professions juridiques, de l'armée et de la police, domaine choisi en référence ([tableau complémentaire A](#)).

Les compétences requises dans l'électricité et l'électronique sont facilement transférables [6] et utiles dans de nombreux autres métiers (câblage, contrôle...). Ce domaine se distingue donc également par la diversité des orientations des travailleurs qui le quittent : 10 % des personnes ont rejoint le domaine de la maintenance, 6 % le bâtiment et les travaux publics (BTP), 5 % la mécanique et le travail des métaux (graphique 3). Plus précisément, les anciens ouvriers qualifiés et non qualifiés de ce domaine travaillent souvent dans les domaines du BTP, de la mécanique et du travail des métaux ; les techniciens et agents de maîtrise ayant changé de domaine exercent une fois sur deux dans le domaine de la maintenance cinq ans après.

La mobilité professionnelle s'accompagne d'un changement d'employeur dans un peu moins de deux tiers des cas de changement de métier, cette proportion étant proche de la moyenne (tableau 2). Par ailleurs, 42 % de personnes ont suivi au moins une formation dans les cinq ans ; l'électricité-électronique fait ainsi partie des six domaines avec la plus forte proportion de personnes formées durant ces cinq années.

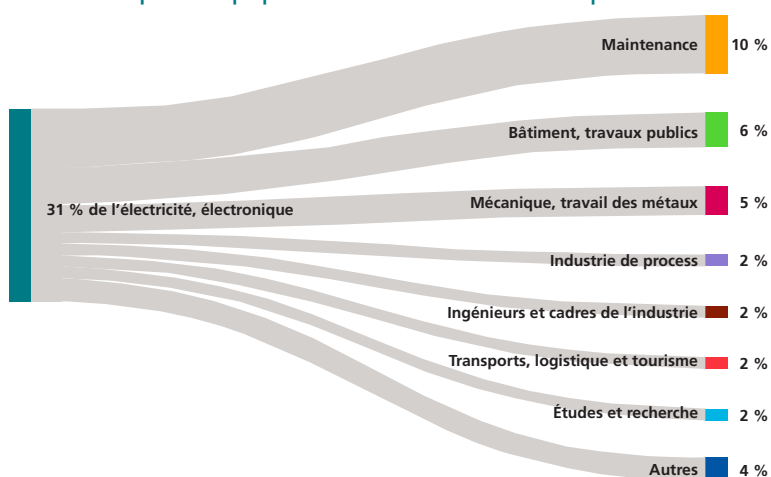
Quant au domaine de l'artisanat qui compte une part élevée d'indépendants (27 %) (tableau 3), il apparaît comme le plus ouvert à la mobilité, au sens où quasiment un tiers de ses employés en 2010 travaillent dans un autre domaine en 2015, avec des départs fréquents en direction des services aux particuliers et aux collectivités (6 %), du

Graphique 2
Changement de métier et de domaine professionnel en 2015, selon le domaine professionnel de l'emploi en 2010



* L'ensemble comprend également les personnes qui travaillaient dans le domaine professionnel « politique, religion » ou dans un domaine inconnu (8 observations dans l'échantillon).
Note : la faiblesse des effectifs du domaine de l'artisanat (moins de 100 observations dans l'échantillon) considérés ici impose une prudence de l'analyse.
Lecture : parmi les personnes qui travaillaient dans le domaine de l'électricité et de l'électronique en 2010, 34 % ont un métier différent en 2015 de celui qu'elles exerçaient en 2010, et 31 % exercent leur métier dans un domaine professionnel différent d'il y a cinq ans.
Champ : France métropolitaine, personnes en emploi en 2010 et en 2015, âgées de 20 à 50 ans en 2010, qui ne sont plus scolarisées cinq ans avant l'enquête.
Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015, traitement Dares.

Graphique 3
Orientation des personnes qui quittent le domaine électricité-électronique



Lecture : 31 % des personnes qui travaillaient dans le domaine de l'électricité et de l'électronique en 2010 ont changé de domaine professionnel en 2015 ; 10 % ont rejoint le domaine de la maintenance cinq ans plus tard.
Champ : France métropolitaine, personnes en emploi en 2010 et en 2015, travaillant dans le domaine de l'électricité et de l'électronique en 2010, âgées de 20 à 50 ans et qui ne sont plus scolarisées cinq ans avant l'enquête. Les personnes étant restées dans le même domaine, bien que faisant partie du champ, ne sont pas représentées ici.
Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015, traitement Dares.

Tableau 2
Caractérisation des trajectoires entre 2010 et 2015, par domaine professionnel exercé en 2010

En %

Domaine professionnel en 2010 (trié par proportion décroissante de personnes travaillant dans la même entreprise)	Proportion travaillant dans la même entreprise qu'en avril N-5 parmi les personnes ayant changé de métier entre 2010 et 2015	Passage par le non-emploi		Proportion de personnes ayant suivi au moins une formation dans le cadre de l'entreprise sur les cinq ans	Proportion ayant eu au moins une promotion dans les cinq ans
		Proportion de personnes ayant eu au moins un mois de non-emploi	Nombre moyen de mois pour ceux qui sont passés par le non-emploi		
Ensemble des personnes en emploi en 2010 et en 2015 (1)	38	12	14	31	6
Études et recherche.....	62 *	8	12	45	13
Banque et assurances.....	62 *	9	10	43	15
Administration publique, professions juridiques, armée et police.....	61	6	13	42	12
Mécanique, travail des métaux.....	52	9	12	36	6
Industries de process.....	50	13	15	35	6
Ingénieurs et cadres de l'industrie.....	50 *	10	7	46	12
Maintenance.....	46	7	12	45	7
Artisanat.....	n.s. *	12 *	16 *	15 *	0 *
Gestion, administration des entreprises.....	43	13	14	26	7
Transports, logistique et tourisme.....	40	13	14	39	5
Enseignement, formation.....	38 *	4	13	24	6
Santé, action sociale, culturelle et sportive.....	37	9	14	38	3
Informatique et télécommunications.....	36 *	11	16	49	7
Électricité, électronique.....	35 *	10	14	42	5
Communication, information, art et spectacle.....	32 *	14	11	21	7
Commerce.....	31	17	15	23	6
Bâtiment, travaux publics.....	30	14	12	29	3
Services aux particuliers et aux collectivités.....	28	14	16	22	2
Matériaux souples, bois, industries graphiques.....	24 *	16	13	22	3
Hôtellerie, restauration, alimentation.....	14	24	14	13	2
Agriculture, marine, pêche.....	12 *	8	17	23	2

* La faiblesse des effectifs qui ont changé de métier (moins de 100 observations dans l'échantillon) considérés ici impose une prudence de l'analyse ; n.s. : le résultat est non significatif (moins de 20 observations non pondérées dans l'échantillon).

(1) L'ensemble comprend également les personnes qui travaillaient dans le domaine professionnel « politique, religion » ou dans un domaine inconnu en 2010 (8 observations dans l'échantillon).

Lecture : parmi les personnes qui travaillaient dans le domaine professionnel de l'agriculture, de la marine et de la pêche en avril 2010 et qui ont changé de métier entre 2010 et 2015, 12 % travaillent toujours dans la même entreprise en 2015. Dans ce domaine, parmi les 8 % de personnes passées par le non-emploi entre 2010 et 2015, le temps moyen de non-emploi sur la période d'avril 2010 à mars 2015 s'élève à 17 mois.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi en 2010 et en 2015, âgées de 20 à 50 ans en 2010, qui ne sont plus scolarisées cinq ans avant l'enquête.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015, traitements Dares.

Tableau 3
Caractéristiques de l'emploi par domaine professionnel exercé en 2010

En %

Domaine professionnel en 2010 (trié par proportion décroissante de cadres et professions intellectuelles supérieures)	Proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures en avril N-5	Proportion de fonctionnaires en avril N-5 (hors élèves fonctionnaires)	Proportion de personnes en CDI en avril N-5	Proportion d'indépendants ou employeurs en avril N-5	Répartition sur l'ensemble
Ensemble des personnes en emploi en 2010 et en 2015 (1)	17	17	62	10	100
Études et recherche.....	100	9	78	8	1
Ingénieurs et cadres de l'industrie.....	100	1	94	0	1
Informatique et télécommunications.....	70	0	97	0	2
Communication, information, art et spectacle.....	65	5	53	18	2
Enseignement, formation.....	43	75	13	2	5
Banque et assurances.....	34	1	90	2	3
Gestion, administration des entreprises.....	23	1	85	7	10
Administration publique, professions juridiques, armée et police.....	23	63	23	3	8
Commerce.....	19	0	84	10	11
Santé, action sociale, culturelle et sportive.....	12	34	37	14	11
Bâtiment, travaux publics.....	6	8	61	19	7
Hôtellerie, restauration, alimentation.....	4	5	62	19	4
Transports, logistique et tourisme.....	4	3	81	2	8
Services aux particuliers et aux collectivités.....	0	19	54	9	10
Maintenance.....	0	9	77	8	3
Agriculture, marine, pêche.....	2	7	29	48	3
Artisanat (2).....	0	2	62	27	0,4
Industries de process.....	0	2	82	0	4
Mécanique, travail des métaux.....	0	1	85	3	4
Matériaux souples, bois, industries graphiques.....	0	1	79	13	1
Électricité, électronique.....	0	0	84	0	1

(1) L'ensemble comprend également les personnes qui travaillaient dans le domaine professionnel « politique, religion » ou dans un domaine inconnu en 2010 (8 observations dans l'échantillon).

(2) La faiblesse des effectifs du domaine de l'artisanat (moins de 100 observations dans l'échantillon) considérés ici impose une prudence de l'analyse.

Lecture : parmi les personnes qui travaillaient dans le domaine professionnel de l'agriculture en 2010 (qui représentent 3 % des personnes en emploi en 2010 et en 2015), 48 % étaient des indépendants ou des employeurs en avril 2010.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi en 2010 et en 2015, âgées de 20 à 50 ans en 2010, qui ne sont plus scolarisées cinq ans avant l'enquête.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015, traitements Dares.

commerce (6 %) et des industries de *process* (5) (5 %) ([tableau complémentaire B](#)). Cela s'explique en partie par l'existence de compétences communes entre ces différents domaines. C'est le cas par exemple des artisans d'art (luthier, bijoutier...) ou d'autres artisans de fabrication (horlogers, opticiens de précision...), dont certaines compétences peuvent également être exercées par des vendeurs d'articles de luxe.

Le commerce : le changement de métier se conjugue souvent avec le changement d'employeur

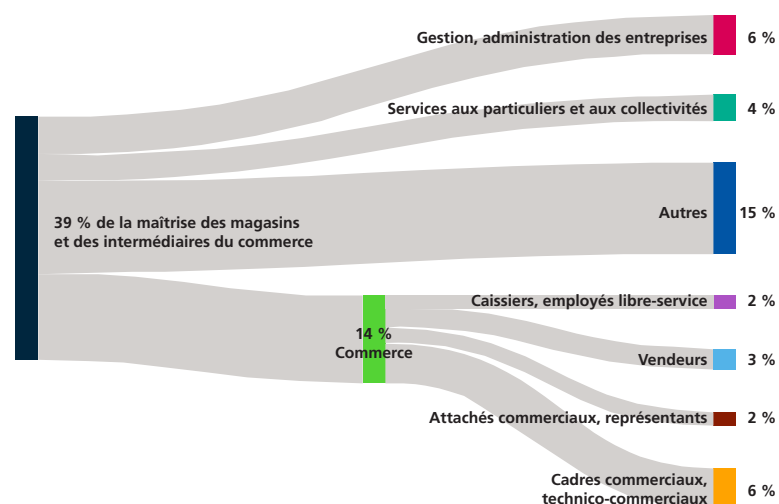
Les métiers du commerce ont une mobilité plus élevée que la moyenne, à la fois entre métiers du domaine d'origine mais aussi à destination d'un autre domaine : 22 % des personnes travaillant dans le commerce en 2010 ont quitté ce domaine en 2015. Une fois prises en compte les autres caractéristiques individuelles – celles liées à l'emploi, ainsi que les effets de la sélection –, l'écart avec le domaine de l'administration publique, des professions juridiques, de l'armée et de la police (domaine professionnel de référence dans le modèle) reste significatif (5 points ; tableau 1).

Cette forte mobilité de métier s'accompagne plus souvent d'une mobilité externe : 69 % des personnes travaillant dans le commerce en 2015 et ayant changé de métier ne sont plus dans la même entreprise que cinq ans auparavant, contre 62 % pour l'ensemble. Par ailleurs, 17 % des travailleurs dans le commerce en 2010 ont passé au moins un mois sans emploi au cours de la période 2010-2015, soit la proportion la plus élevée après l'hôtellerie, restauration, alimentation (tableau 3). Il s'agit également d'un domaine où l'on suit moins souvent une formation.

Dans le détail, près de 40 % des agents de maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce (graphique 4) et un tiers des attachés commerciaux et représentants changent de métier, soit nettement plus que les caissiers, employés de libre-service (28 %) et *a fortiori* que les cadres commerciaux et technico-commerciaux (24 %) ([tableau complémentaire C](#)).

Le domaine des matériaux souples, du bois et des industries graphiques connaît, dans une moindre mesure, une forte mobilité entre métiers (28 %) et entre domaines (25 %). Cette mobilité est associée également à un changement d'employeur plus fréquent que la moyenne. Ce domaine, comme celui des industries de *process* et celui de la mécanique et du travail des métaux, compte parmi les plus exposés aux facteurs de pénibilité [7]. Cela peut contribuer aux départs plus fréquents de ces domaines professionnels (entre 6 et 8 points, à autres caractéristiques données par rapport au domaine de référence ; [tableau complémentaire A](#)). Toutefois, à la différence des métiers des matériaux souples, bois et industries graphiques, la fréquence des changements de métier des personnes qui tra-

Graphique 4
Orientation des personnes qui quittent les métiers de maîtrise des magasins et d'intermédiaires de commerce



Lecture : 39 % des personnes qui exerçaient les métiers de maîtrise des magasins et d'intermédiaires du commerce en 2010, ont changé de métier en 2015, 6 % sont parties dans le domaine de la gestion et de l'administration des entreprises cinq ans plus tard.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi en 2010 et en 2015, exerçant les métiers de maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce en 2010, âgées de 20 à 50 ans et qui ne sont plus scolarisées cinq ans avant l'enquête. Les personnes étant restées dans les mêmes métiers bien que faisant partie du champ, ne sont pas représentées ici.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015, traitement Dares.

vaillent en 2010 dans les deux autres domaines n'implique pas nécessairement un changement d'entreprise : parmi les personnes qui ont changé de métier, environ la moitié sont restées chez le même employeur que cinq ans auparavant. Le passage par un mois sans emploi est d'ailleurs un peu plus rare qu'en moyenne dans le cas de la mécanique et le travail des métaux (tableau 2). Surtout, la part de ceux qui ont suivi au moins une formation dans le cadre de l'entreprise au cours des cinq ans est plus élevée dans ce domaine (36 %, contre 31 % dans l'ensemble ; tableau 2).

Toujours dans l'industrie de *process* et dans la mécanique et le travail des métaux, en cas de départ, les orientations sont assez similaires : 25 % des personnes quittent leur domaine d'origine dans le premier cas, 23 % dans le second. Les transports, la maintenance et, dans une moindre mesure, le commerce ainsi que l'hôtellerie, la restauration, et l'alimentation, sont leurs principales destinations ([tableau complémentaire B](#)). Enfin, 3 % des personnes de l'industrie de *process* partent vers la mécanique.

Deux des trois métiers les plus mobiles se trouvent dans ces deux domaines : 43 % des ouvriers non qualifiés de la mécanique et des ouvriers non qualifiés des industries de *process* ont changé de métier dans les cinq ans. Dans ces deux métiers, respectivement 29 % et 36 % des personnes ont changé de domaine ([tableau complémentaire C](#)).

Le concours et l'accès réglementé limitent le changement de métier

À l'opposé, les changements de métier sont les plus rares dans les domaines de l'éducation et de la formation (5 % des cas), de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive (9 %) et, dans une moindre mesure, le domaine de l'administration publique, des professions juridiques et de l'armée ou de la police (19 %).

L'accès par concours, en particulier pour les enseignants, les cadres de la fonction publique et les policiers, militaires et pompiers professionnels, et la part élevée de fonctionnaires contribuent à la faible mobilité d'emploi et de métier.

L'accès aux professions de santé et aux professions juridiques est réglementé et limité, avec un *cursum* parfois très long pour les professions les plus qualifiées. Ainsi, les métiers d'infirmier, de sage-femme, de dentiste, de vétérinaire ou de pharmacien, de médecin, de professionnel du droit et de juriste comptent parmi les moins mobiles, avec celui d'enseignant : le changement de métier concerne au plus 4 % de chacun d'entre eux ([tableau complémentaire C](#)).

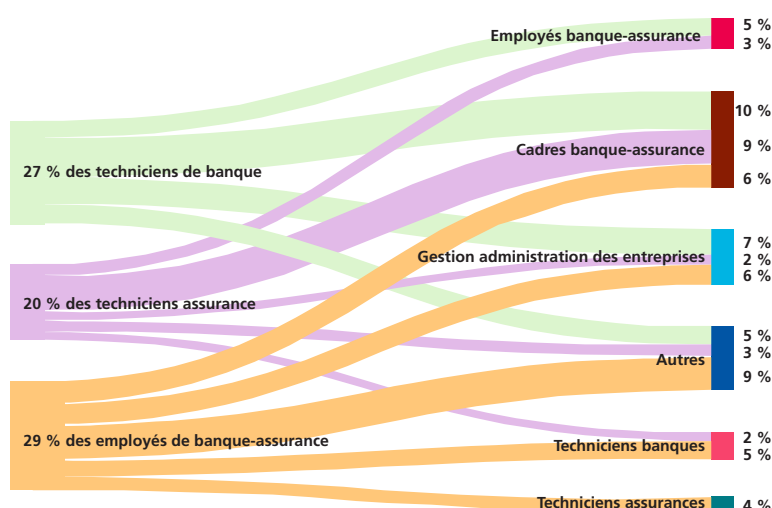
Ces métiers font également partie des domaines professionnels qui connaissent le moins de passage par le non-emploi : 5 % environ des personnes qui travaillent dans les domaines de l'éducation-formation et de l'administration publique, des professions juridiques et de l'armée ou de la police ont connu une période de non-emploi entre 2010 et 2015 (tableau 2).

De l'agriculture à la coiffure... des indépendants bien implantés

Dans le domaine de l'agriculture, de la marine et de la pêche, le changement de métier est relativement rare (12 %), et ce malgré des conditions de travail souvent pénibles [7]. Cette faible mobilité n'est associée ni à un accès réglementé ni à un statut protecteur de l'emploi. Ainsi, près de la moitié des personnes sont des indépendants. Pour autant, 8 % seulement passent par le non-emploi entre 2010 et 2015. Ancrés à un territoire, ces métiers se distinguent aussi par la plus faible mobilité résidentielle (18 % ont déménagé dans les cinq ans) et la rareté des formations ou des promotions.

Certains métiers spécifiques à d'autres domaines se caractérisent aussi par des changements plus rares, et sont associés à des emplois plus souvent non salariés. Ainsi, les métiers de coiffeur et d'esthéticien ne comptent que 9 % de changements de métier, et plus de la moitié des personnes exerçant ce métier sont employeurs ou indépendants. De même, les professionnels des arts et du spectacle sont 84 % à rester au sein du même métier : deux sur dix sont indépendants et trois sur dix sont salariés sans contrat à durée indéterminée ; une partie de ces derniers peuvent toutefois être intermittents du spectacle.

Graphique 5
Métiers et domaines de destination des employés et techniciens de la banque et l'assurance



Lecture : 27 % des personnes qui exerçaient le métier de technicien de la banque en 2010 ont changé de métier en 2015, 10 % sont devenues cadres de la banque et des assurances cinq ans plus tard.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi en 2010 et en 2015, exerçant les métiers d'employés et de techniciens des banques-assurances en 2010, âgées de 20 à 50 ans et qui ne sont plus scolarisées cinq ans avant l'enquête. Les personnes étant restées dans les mêmes métiers bien que faisant partie du champ, ne sont pas représentées ici.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015, traitement Dares.

Restent neuf domaines professionnels où la proportion des changements de métier oscille autour de la moyenne, entre 20 % (études et recherche) et 28 % (hôtellerie, restauration et alimentation) ; à autres caractéristiques données, ils ne se distinguent pas de l'administration publique, des professions juridiques, de l'armée ou de la police (domaine de référence du modèle ; tableau 1).

Des carrières en interne dans la banque et les assurances

Le domaine de la banque et des assurances, relativement stable en matière de changement de domaine (14 %) et mobile en matière de changement de métier (24 %), se distingue par sa plus forte mobilité interne. En effet, il présente le plus fort taux de promotion dans les cinq ans (15 %) et figure parmi les domaines les plus stables en matière de changement d'employeur (62 % des personnes ayant changé de métier ont le même employeur que cinq ans auparavant ; tableau 2). Ainsi, entre 2010 et 2015, 14 % des employés de banques ou d'assurances sont devenus techniciens ou cadres dans ce domaine, et 10 % environ des techniciens y sont devenus cadres. Ce domaine compte également une proportion deux fois plus élevée de cadres et professions intellectuelles supérieures que la moyenne (34 %, tableau 3). Plus globalement, les conditions de travail y sont plus favorables et les métiers de ce domaine sont parmi les moins exposés aux facteurs de pénibilité [7]. Ils se signalent également par un recours à la formation nettement plus élevé que la moyenne.

En termes de mobilité, le domaine de l'hôtellerie, restauration, alimentation ne se distingue pas non plus significativement, à autres caractéristiques

données. Mais, à l’opposé de la banque-assurance, c’est l’un des domaines qui connaît la plus forte proportion de changements d’employeur (86 % des personnes ayant changé de métier travaillent aussi dans une autre entreprise) et la fréquence la plus élevée de passage par le non-emploi (près d’un quart). Les conditions de travail y sont plus difficiles : les horaires de travail sont plus longs et davantage décalés (soir, nuit et week-end) ; l’intensité du travail, les pressions temporelles (6), ainsi que le manque d’autonomie et de marges de manœuvre augmentent les risques psychosociaux [8]. Il s’agit également du domaine où l’on suit le moins de formations dans le cadre de l’entreprise (87 % des travailleurs n’en ont suivi aucune en cinq ans) et qui possède l’un des taux de promotion les plus faibles (2 %).

Ingénieurs et cadres de l’industrie, études et recherche : deux domaines attractifs

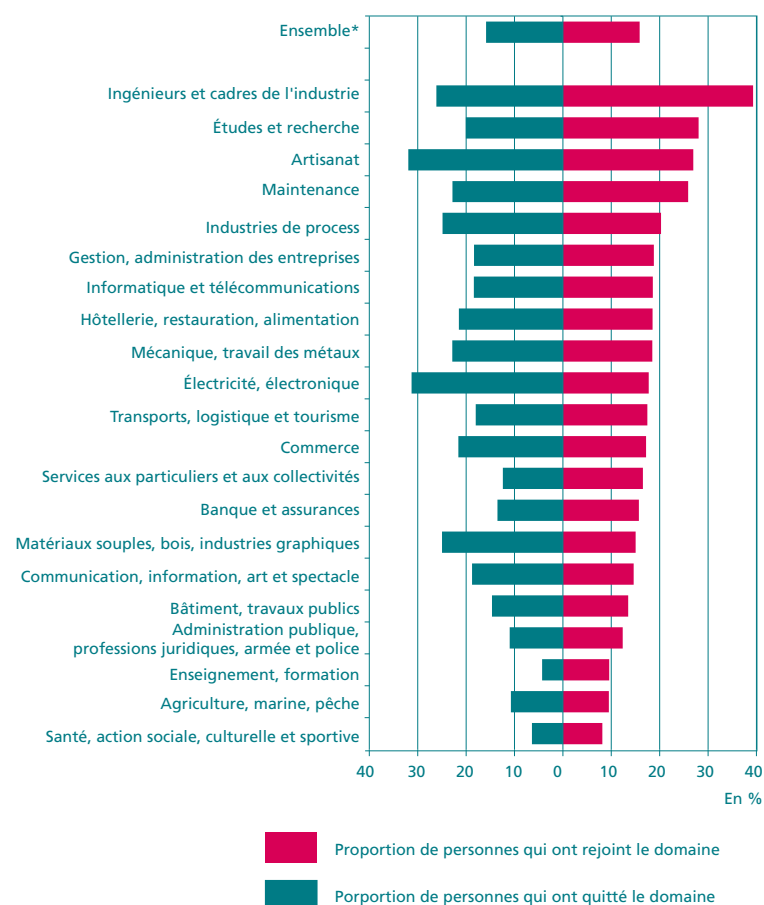
Les domaines des ingénieurs et cadres de l’industrie d’une part, des études et de la recherche d’autre part, se rapprochent : exclusivement composés de postes très qualifiés, ils bénéficient plus souvent d’un statut protecteur (fonctionnaire ou CDI), et les personnes qui y travaillent ont suivi plus souvent une formation entre 2010 et 2015. Ces domaines sont parmi les moins exposés aux facteurs de pénibilité. Lorsque les personnes qui s’y trouvent changent de métier, elles évoluent vers des domaines proches, comme la gestion et l’administration des entreprises, le commerce ou l’informatique et les télécommunications.

Ces deux domaines se rapprochent également par leur attractivité : la part des personnes qui rejoignent ces deux domaines durant la période est supérieure à la part de celles qui les quittent (graphique 6). Le domaine des ingénieurs et cadres de l’industrie compte ainsi 39 % d’arrivants (7), contre seulement 26 % de départs. L’écart est de moindre ampleur pour le domaine des études et de la recherche, où 28 % ont rejoint ce domaine entre 2010 et 2015, contre 20 % qui l’ont quitté. Ainsi, 7 % des personnes du domaine études-recherche étaient auparavant des ingénieurs et cadres de l’industrie et 3 % travaillaient dans l’informatique et les télécommunications. De son côté, le domaine des ingénieurs-cadres de l’industrie est alimenté par la maintenance (5 %), les études et la recherche (5 %), l’informatique et les télécommunications (5 %), ainsi que le commerce (5 %) (tableau complémentaire D).

La maintenance est également un domaine attractif : parmi les personnes en emploi en 2010, 26 % ont rejoint ce domaine en 2015, alors qu’inversement seules 23 % des personnes y travaillant en 2010 l’ont quitté cinq ans après. La maintenance

Graphique 6

Part de ceux qui ne travaillaient pas dans le domaine professionnel cinq ans plus tôt et de ceux qui ont quitté le domaine, parmi ceux qui sont en emploi en 2010 et 2015



* L’ensemble comprend également les personnes qui travaillaient dans le domaine professionnel « politique, religion » ou dans un domaine inconnu en 2010 (8 observations dans l’échantillon).

Lecture : 26 % des personnes qui travaillaient dans le domaine des ingénieurs et cadres de l’industrie ont quitté ce domaine entre 2010 et 2015, 39 % de ceux qui travaillent dans ce domaine en 2015 proviennent d’un autre domaine.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi en 2010 et en 2015, âgées de 20 à 50 ans en 2010, qui ne sont plus scolarisées cinq ans avant l’enquête.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015, traitement Dares.

attire des travailleurs d’une grande variété de domaines d’origine. Ainsi, les personnes l’ayant rejoint viennent du BTP (5 %), de la mécanique et du travail des métaux (4 %), du transport, de la logistique et du tourisme (4 %), ainsi que de plusieurs autres domaines.

Enfin, dans les transports, la logistique et le tourisme, les flux d’arrivées et de départs s’équilibrent au sein des personnes en emploi en 2010 et en 2015. Les personnes ayant rejoint ce domaine durant cette période sont d’horizons divers. Elles viennent de la mécanique et du travail des métaux (2 %), des industries de process (3 %), du commerce (3 %), des services aux particuliers et aux collectivités (2 %) et, dans une moindre mesure, de plusieurs autres domaines.

(6) L’intensité du travail et les pressions temporelles sont un facteur de risques psychosociaux [8] et se définissent par au moins un des trois critères suivants : devoir se dépêcher (toujours, souvent), avoir des objectifs chiffrés à atteindre, devoir s’interrompre pour effectuer une tâche non prévue en considérant cela comme négatif.

(7) Cette proportion ne reflète l’attractivité du domaine que pour les personnes déjà en emploi en 2010. Elle ne prend pas en compte les personnes qui, sans emploi en 2010, rejoignent le domaine des ingénieurs et cadres de l’industrie en 2015.

Une mobilité deux fois plus souvent ascendante que descendante

Au total, en considérant les mobilités inter-domaines des personnes qui sont en emploi en 2010 et 2015 (via la part de celles ayant quitté un domaine A pour rejoindre un domaine B et vice versa), trois domaines connaissent une moindre mobilité professionnelle et paraissent plus isolés (graphique 7), à l'écart ou à la périphérie de ce réseau : l'enseignement-formation, l'agriculture, la santé-action sociale, culturelle et sportive ; mais aussi, dans une moindre mesure, la banque-assurance. À l'opposé, l'électricité-électronique entretient une certaine proximité avec le BTP et la maintenance. Les domaines ingénieurs-cadres de l'industrie et études-recherche sont très proches ; ils sont très connectés avec le domaine informatique-télécommunications. Enfin, un autre pôle émerge autour de différents domaines des services : l'hôtellerie, les services aux particuliers et aux collectivités et le commerce.

Parmi les personnes qui ont changé de métier, la mobilité est deux fois plus souvent ascendante que descendante : quatre sur dix appartiennent à un groupe social plus élevé que cinq ans plus tôt, alors que deux sur dix voient leur position dégradée (8) (tableau complémentaire E). Par ailleurs, les personnes qui changent de métier perçoivent davantage une amélioration de leurs conditions de travail au cours des cinq ans que les autres (50 % contre 24 %, tableau complémentaire F). In fine, si parmi les personnes qui ont changé de métier entre 2010 et 2015 deux sur dix estiment que leur situation est pire en 2015, cette proportion est supérieure parmi les personnes qui exercent toujours le même métier (30 %). Jeunes, en contrat à durée limitée, ayant envie d'évoluer ou déçues par leur dernière mobilité professionnelle... les personnes qui ont changé de métier entre 2010 et 2015 souhaitent un peu plus fréquemment trouver un autre emploi (21 %) que celles qui n'en ont pas changé (17 %).

(8) Quatre groupes sont distingués selon la hiérarchie suivante : cadres et professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires, employés et ouvriers qualifiés, employés et ouvriers non qualifiés [9].

Graphique 7
Réseau des mobilités entre domaines professionnels



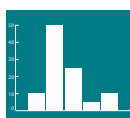
Lecture : la distance entre les domaines A (par exemple « enseignement, formation ») et B (« santé, action sociale, culturelle et sportive ») dépend de la part de personnes travaillant dans le domaine A en 2010 exerçant dans le domaine B cinq ans après, et vice versa. Les professions aux effectifs faibles (artisanat, politique et religion) ont été retirées de la représentation. La représentation utilise la méthode Force Atlas 2 et la méthode de désenchevêtrement implémentée dans Gephi.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi en 2010 et en 2015, âgées de 20 à 50 ans en 2010, qui ne sont plus scolarisées cinq ans avant l'enquête.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015, traitement Dares, réalisé avec Gephi.

Bertrand LHOMMEAU et Christophe MICHEL (Dares).

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail.
Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**
Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares :
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD.
ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Encadré 1 - L'enquête Formation et qualification professionnelle de 2014-2015, le repérage des changements de métier selon la famille professionnelle et la méthodologie employée

Enquête et champ

L'étude se base sur la 7^e édition de l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) réalisée par l'Insee en 2014-2015. La collecte s'est effectuée en deux temps, en 2014 et en 2015. La première période de collecte s'est déroulée de mi-avril à fin septembre 2014 et la seconde de mi-avril à fin octobre 2015 (mi-avril à mi-novembre pour l'Île-de-France). La Bretagne et la Picardie ont réalisé 100 % de leur collecte en 2014. Les régions Centre et Île-de-France en ont respectivement effectué 65 % et 25 % en 2014 et les autres régions 50 %. Le champ de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes de 22 à 64 ans à la fin de l'année 2014, résidant en France métropolitaine et concerne les personnes vivant en ménage ordinaire ou dans certaines communautés (cités universitaires, foyers de travailleurs...). Afin d'observer la mobilité professionnelle des adultes sur les cinq années écoulées entre 2009 (ou 2010) et 2014 (ou 2015), la population étudiée est restreinte ici aux personnes âgées de 20 à 50 ans en 2009 (ou 2010), ayant fini leur scolarité en 2009 et non encore retraitées en 2014 (ou 2015). Cet échantillon comporte 18 400 individus. Les changements de métier et de domaine sont calculés sur les personnes en emploi en 2009 (ou 2010) et en 2014 (ou 2015), non compris les personnes en alternance ou en congé parental : cet échantillon plus réduit comprend 13 900 individus.

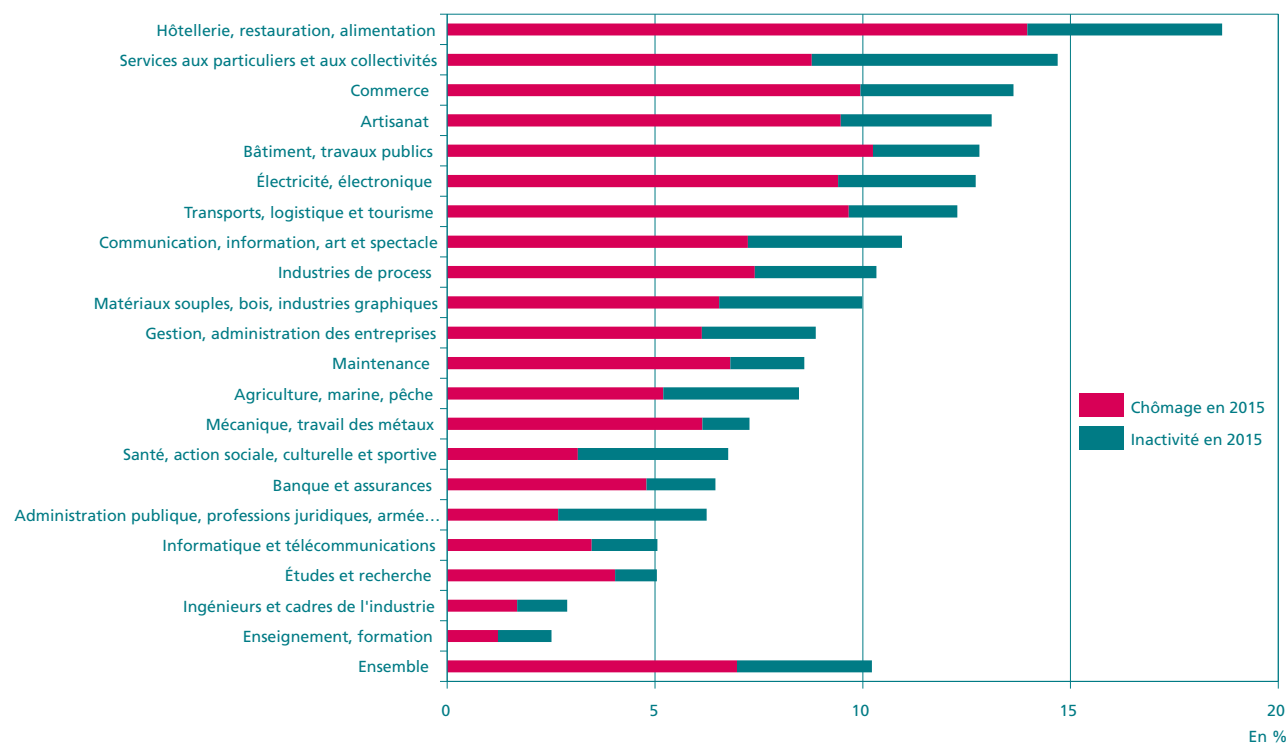
Repérage des changements de métier

Les enquêtés sont d'abord interrogés sur leur situation professionnelle à la date de l'enquête. Les personnes déclarent les caractéristiques de l'emploi occupé à cette date (ou celles du dernier emploi occupé s'il est postérieur à 2009-2010). Ils décrivent ensuite la situation professionnelle et l'emploi occupé, le cas échéant, cinq ans avant la date de l'enquête.

À partir des réponses des enquêtés sur les caractéristiques de leur emploi (profession principale, statut, fonction...), l'Insee détermine par codification automatique la profession et la catégorie socioprofessionnelle (PCS) des individus dans les emplois ainsi décrits. Une table de passage permet d'associer à chaque PCS une famille professionnelle. En confrontant la famille professionnelle de 2009-2010 (situation cinq ans auparavant) avec celle de 2014-2015 (situation à la date de collecte), pour les personnes en emploi aux deux dates, il est donc possible de distinguer celles qui ont changé de métier des autres, au sens de la nomenclature utilisée.

Graphique A

Non-emploi en 2015 par domaine professionnel exercé en 2010



Note : les personnes en emploi en 2010 représentent 84 % de l'ensemble des personnes âgées de 20 à 50 ans, qui ne sont plus scolarisées en 2010 et pas encore retraitées en 2015. Les effectifs du domaine de l'artisanat sont inférieurs à 100 observations dans l'échantillon.

Lecture : parmi les personnes qui travaillaient dans le domaine de l'hôtellerie, restauration, alimentation en 2010, 14 % sont au chômage et 5 % sont en inactivité en 2015.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi en 2010, âgées de 20 à 50 ans, qui ne sont plus scolarisées cinq ans avant l'enquête.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014-2015, traitement Dares.

suite de l'encadré 1 page suivante....

...suite de l'encadré 1

Facteurs influant potentiellement sur la mobilité et ceux retenus *in fine* dans la modélisation

De nombreux facteurs, à commencer par les caractéristiques individuelles, influencent la décision de changer de métier : l'âge, la formation initiale, la configuration familiale, le lieu de résidence mais aussi le goût pour le changement. Les caractéristiques de l'emploi occupé influent également sur la probabilité de changer d'emploi : la qualité des conditions de travail et de rémunération de l'emploi, l'exercice d'un métier avec des compétences facilement transférables ou au contraire plus spécifiques, le fait de travailler dans un domaine porteur ou plutôt en déclin. Enfin, le dynamisme du marché local des offres d'emploi ou encore la conjoncture économique nationale [10] peuvent faciliter ou entraver la décision de changer de métier.

La modélisation mise en œuvre ne permet pas d'identifier tous ces facteurs. D'une part, la description de la situation individuelle, familiale ou de l'emploi cinq ans plus tôt n'est pas aussi riche que celle de la situation au moment de l'enquête. D'autre part, d'autres facteurs observables ne peuvent pas être retenus comme exogènes à la décision de changer de métier. Cela concerne tous les événements qui sont intervenus entre 2010 et 2015 : un changement de la configuration familiale (comme une nouvelle naissance, un changement du statut conjugal), un déménagement, mais aussi des événements professionnels comme une promotion ou le suivi d'une formation. Le sens de la causalité entre le changement de métier et ces événements est difficile à établir, les décisions étant souvent conjointes (voir [11] pour le changement de configuration familiale, d'emploi et de logement). Les informations dont nous disposons dans l'enquête ne nous ont pas non plus permis de traiter la distinction entre les mobilités voulues et les mobilités subies.

In fine, la modélisation retient ici des caractéristiques observables de l'individu (âge, sexe, diplôme de fin d'études, zone de résidence, situation conjugale, nombre d'enfants, nationalité à la naissance) et de l'emploi occupé cinq ans auparavant (type de contrat de travail, taille de l'entreprise, domaine professionnel du métier exercé).

Elle tient aussi compte des caractéristiques spécifiques des personnes qui sont restées en emploi aux deux dates – effet dit de sélection.

Prise en compte de l'effet de sélection dans les modèles toutes choses égales par ailleurs

Les analyses portent en effet sur les personnes en emploi (les personnes en congé parental ou en alternance non comprises) à la fois en 2010 et en 2015. Celles-ci représentent 75 % des personnes ayant entre 20 et 50 ans n'étant plus scolarisées cinq ans avant l'enquête et pas encore retraitées en 2015. Parmi les personnes en emploi en 2010, 10 % sont au chômage ou en inactivité cinq ans plus tard. C'est dans l'hôtellerie, restauration, alimentation que la part de personnes qui ne sont plus en emploi en 2015 est la plus forte (19 %) (graphique A).

Ces restrictions sur la population étudiée peuvent conduire à un biais de sélection par rapport aux comportements de mobilité : les personnes en emploi aux deux dates peuvent avoir des caractéristiques inobservables qui les distinguent des autres. Cela a conduit à réaliser, pour la modélisation toutes choses égales par ailleurs, un Probit avec effet de sélection (pour une description approfondie, se reporter à [12]).

Deux équations sont estimées simultanément, l'une portant sur la probabilité de changer de métier (respectivement de domaine professionnel) parmi les personnes qui sont en emploi en 2010 et 2015, l'autre sur la sélection, soit la probabilité d'être en emploi en 2010 et 2015 pour l'ensemble de la population. Pour l'équation de sélection, en plus de variables de l'équation principale (sexe, diplôme de fin d'études, zone de résidence, situation conjugale, nombre d'enfants, origine géographique, type de contrat de travail, taille de l'entreprise, domaine professionnel du métier exercé), on mobilise les variables suivantes : catégorie socioprofessionnelle du père et niveau de diplôme de la mère. La corrélation entre les résidus des deux équations renseigne sur l'existence ou non d'un biais de sélection (cette corrélation est significative pour les équations du tableau 1 et s'élève à -0,876). Le modèle de sélection montre notamment qu'avoir entre 20 et 29 ans, être de sexe féminin, être peu diplômé et être immigré hors Europe sont des facteurs qui réduisent la probabilité d'être en emploi en 2010 et 2015.

Encadré 2 - La nomenclature des métiers

Domaines et familles professionnels (FAP, version 2009)

La nomenclature des familles professionnelles (FAP) permet d'analyser simultanément l'emploi et le chômage par métier. Cette nomenclature établit en effet une correspondance entre le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome), utilisé par Pôle emploi pour classer les offres et les demandes d'emploi, et la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), utilisée par l'Insee dans ses enquêtes.

Dans sa dernière version, la nomenclature des FAP (dite FAP-2009) comporte 22 domaines professionnels, qui se décomposent en 87 familles professionnelles regroupées et 225 familles professionnelles détaillées. Dans cette publication, les métiers sont analysés à travers cette nomenclature des FAP-2009.

Regroupements et désagréments des familles professionnelles

D'un côté, des regroupements de FAP ont été effectués lorsque certaines d'entre elles présentaient moins de 40 observations. De l'autre, certaines FAP très importantes en termes d'effectifs ont été détaillées. Les FAP « techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques » et « professionnels de la politique et clergé », dont le nombre d'observations est trop faible pour considérer les résultats comme significatifs, ne sont pas présentés en tant que telles mais sont intégrées dans les résultats agrégés.

Lorsque des FAP sont assemblées, elles sont ensuite affectées au domaine majoritaire obtenu après regroupement. Ainsi, la FAP « M0Z – employés opérateurs informatiques » est considérée comme appartenant au domaine « L-Gestion, administration des entreprises » (au lieu de « M – Informatique et télécommunications » initialement). De même, la FAP « L5Z91-Juristes » est intégrée dans le domaine « P-Administration publique, professions juridiques, armée et police » (et non plus dans « L-Gestion, administration des entreprises »).

Pour en savoir plus

- [1] Boisson-Cohen M., Garner H., Zamora P. (2017), « L'insertion professionnelle des jeunes », *Rapport de diagnostic*, France Stratégie, Dares, janvier.
- [2a] Flachère M., Pouliquen E. (2015), « Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches », *GAFP, Études, recherches et débats*, janvier.
- [2b] Couppié T., Gasquet C. et Lopez A. (2007), « Quand la carrière commence. Les sept premières années de vie active de la Génération 98 », *Cereq*.
- [3] Minni C. (2015), « Femmes et hommes sur le marché du travail, les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », *Dares Analyses* n° 017, mars.
- [4a] Lainé F. (2010), « La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France », *Économie et statistiques*, Centre d'analyse stratégique.
- [4b] Combes P.-P., Duranton G. et Gobillon L. (2008), « Le rôle des marchés locaux du travail dans la concentration spatiale des activités économiques », *Revue de l'OFCE* n° 104, pp. 141-177.
- [5] Roy J. (2006), « Tissu productif, l'Île-de-France au cœur des prises de décision », *Île-de-France à la page* n° 268.
- [6] Simonnet V. et Ulrich V. (2009), « La mobilité entre métiers : 30 % des personnes en emploi en 1998 avaient changé de métier en 2003 », *Premières Informations – Premières synthèses* n° 05.3, Dares, janvier.
- [7] Rivalin R. et Sandret N. (2014), « L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail », *Dares Analyses* n° 095, décembre.
- [8] Mauroux A. (2016), « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail », *Synthèse Stat'* n° 22, novembre.
- [9] Monso O. (2006), « Changer de groupe social en cours de carrière : davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt », *Insee Première* n° 1112, décembre.
- [10] Amossé T. (2002), « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Insee, Données sociales*, édition 2002 2003.
- [11] Villaume S. (2016), « Logement, familles et trajectoires (naissances, séparations et changements de logement) », *Revue française des affaires sociales*, La Documentation française, n° 3.
- [12] Van de Ven W., Van Praag B. (1981), « The Demand for Deductibles in Private Health Insurance : a Probit Model with Sample Selection », *Journal of Econometrics* n° 17, pp. 229-252.