

SOMMAIRE

P.1 APRÈS LE CHÔMAGE,
L'UNIVERS PROFESSIONNEL
CHANGE POUR UN
DEMANDEUR D'EMPLOI
SUR TROIS

P.3 UNE GRANDE
DIVERSITÉ DE MOBILITÉS
PROFESSIONNELLES

P.7 LA MOBILITÉ
EST-ELLE GARANTIE
D'UNE MEILLEURE
INSERTION
PROFESSIONNELLE ?

DU CHÔMAGE À L'EMPLOI : UNE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE IMPORTANT ET COMPLEXE

À la sortie du chômage, de multiples motifs président à la mobilité professionnelle. Le plus souvent, c'est l'urgence de trouver un emploi qui incite à changer de métier. La mobilité est particulièrement importante pour les jeunes et les demandeurs d'emploi de longue durée.

MURIELLE MATUS ET NICOLAS PROKOVAS, DIRECTION DES STATISTIQUES, DES ÉTUDES ET DE L'ÉVALUATION

APRÈS LE CHÔMAGE, L'UNIVERS PROFESSIONNEL CHANGE POUR UN DEMANDEUR D'EMPLOI SUR TROIS

La réorientation professionnelle des demandeurs d'emploi est un enjeu important, compte tenu de la conjoncture et des mobilités observées sur le marché du travail. Elle peut se traduire par des changements de métier. Ce processus de mobilité « entre métiers » consécutive à un passage par le chômage¹, est ici détaillé en fonction des caractéristiques socioprofessionnelles et du vécu de la personne pendant sa période de chômage. Seule la mobilité professionnelle externe, impliquant un changement radical de métier est prise en considération. Ainsi, le changement de métier, et parfois de statut (passage du statut de salarié à celui d'entrepreneur), est défini par un changement de domaine professionnel

(Familles professionnelles en 22 postes, cf. encadré 2) et ne reflète, par conséquent, qu'une partie des mobilités professionnelles (70 % dans cette étude).

UNE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE IMPORTANT POUR LES JEUNES ET LES MOINS QUALIFIÉS

Plus d'un tiers des personnes ayant repris un emploi déclarent avoir changé de domaine professionnel².

Les jeunes de moins de 35 ans et en particulier ceux âgés de moins de 25 ans³ changent davantage de domaine professionnel que leurs aînés à la reprise d'un emploi. Les plus jeunes 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.

Ce changement de métier peut soit constituer un réajustement entre le métier désiré et la formation initiale, soit correspondre à une simple opportunité d'emploi pour sortir du chômage. Cette forte mobilité des jeunes se

Plus de deux millions de demandeurs d'emploi sortent tous les ans des listes de Pôle emploi suite à une reprise d'emploi. D'après les résultats de deux enquêtes spécifiques menées auprès d'une sélection d'entre eux, plus d'un tiers connaît un changement de domaine professionnel. Si cette mobilité est souvent synonyme de réorientation professionnelle, elle ne fait pas toujours l'objet d'un choix délibéré de la part du demandeur d'emploi : les motifs qui président à la mobilité sont multiples, parfois liés à la condition physique ou à des contraintes personnelles et familiales, encore plus souvent à la situation qui prévaut sur le marché du travail. L'âge, le niveau de formation, le vécu du chômage et, surtout, le métier de provenance influent fortement sur le type de mobilité observé.

37%
ONT CHANGÉ DE MÉTIER
À LA REPRISE
D'UN EMPLOI

¹ À l'exclusion de tout changement « provisoire » de métier et des premières entrées en activité.

² Ce pourcentage varie beaucoup selon la population. Il passe de 24 % parmi ceux qui ne se sont pas réinscrits à Pôle emploi sur la période étudiée (décembre 2009 à juin 2012) à 43 % parmi ceux qui se sont réinscrits à Pôle emploi après une absence de 12 mois consécutifs (cf. encadré 3). Cette différence est due au biais de sélection induit par le métier de réinscription, par définition différent du métier de provenance. Ce biais ne permet pas une analyse toutes choses égales par ailleurs de la probabilité de changer de domaine professionnel à la reprise d'emploi. En revanche, la robustesse du modèle statistique sur les sortants non réinscrits permet de mettre en exergue de fortes inégalités selon les caractéristiques individuelles, celles liées à la période de chômage précédant la réinsertion sur le marché du travail ou encore selon le métier de provenance.

³ Les premières entrées sur le marché du travail étant exclues de l'étude, les moins de 25 ans concernés ont au moins eu une première expérience professionnelle sur le marché du travail (cf. encadré 3).

constate également d'emploi à emploi pour les mobilités entre entreprises et encore davantage pour les mobilités internes⁴. Ainsi, les sortants de moins de 25 ans ont une probabilité de 41,5 % (27,1 % pour la référence des 35-49 ans – cf. graphique 1), toutes choses égales par ailleurs, de changer de domaine professionnel en reprenant un emploi leur permettant une réinsertion durable sur le marché du travail. Le début de la vie active est sans doute une période plus favorable à une réorientation professionnelle, voire à une mobilité géographique dans la mesure où elle est largement moins sujette à certaines contraintes, comme les contraintes familiales et notamment la présence d'enfants à charge. Avec le recul de l'âge moyen à l'arrivée du premier enfant, ces contraintes tendent par ailleurs à se décaler

ENCADRÉ 1

LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

La mobilité professionnelle peut être interne ou externe ; la première renvoie à un changement de métier intervenant au sein du même milieu professionnel (changement de poste ou de fonction), tandis que la deuxième correspond à un changement de milieu professionnel (entreprise ou administration), accompagné ou non d'un changement de métier. De manière générale, la notion de mobilité professionnelle regroupe aussi d'autres dimensions comme l'entrée des jeunes sur le marché du travail, la reprise d'un emploi par une personne qui était en inactivité, les retraits temporaires ou définitifs d'activité ou encore les passages entre l'emploi et le chômage. Dans ce cas, la reprise d'emploi peut se faire dans la continuité du passé professionnel du chômeur ou, au contraire, en rupture avec ce passé professionnel. Cette rupture, qui se traduit par un changement complet de métier et de secteur d'activité, peut être provisoire, le temps que les conditions soient réunies pour que la personne retourne à son métier initial ; elle peut également s'inscrire dans la durée et constituer une véritable réorientation professionnelle.

La mobilité externe intervenant au moment du passage du chômage à l'emploi, accompagnée d'un changement de métier, est l'objet de cette étude (cf. encadré 3).

ENCADRÉ 2

LES FAMILLES D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (FAP)

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 ainsi que l'offre et la demande 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.

dans le temps. Ce type de « frein » à la mobilité peut également expliquer qu'être un homme augmente également la probabilité, toutes choses égales par ailleurs, de changer de domaine professionnel. Les contraintes familiales pèsent généralement moins sur leur déroulement de carrière que sur celui des femmes et notamment sur le choix possible de réorientation par rapport aux conditions de travail (horaires, pénibilité, éloignement du domicile...).

Les ouvriers et employés non qualifiés sont les plus concernés par la mobilité professionnelle, tandis que les cadres sont les moins mobiles. Cette plus grande mobilité des niveaux de qualification les plus faibles manifeste une plus grande difficulté à se fixer sur un domaine professionnel ou à l'inverse de plus larges opportunités de mobilité ascendante (Lainé, 2010). Parmi les plus mobiles à la sortie de chômage, toutes choses égales par ailleurs, se démarquent les demandeurs d'emploi inscrits sur des métiers d'exécution de l'industrie (domaines de l'électricité, électronique, de la mécanique, travail des métaux ou encore des industries de process). À l'inverse, les demandeurs d'emploi inscrits sur des domaines professionnels plus qualifiés, comme celui des ingénieurs et cadres de l'industrie, ou plus spécifiques en termes de compétences, comme les domaines de l'informatique et télécommunications, des études et recherche ou encore de l'enseignement-formation, présentent une moindre mobilité (cf. graphique 1). En revanche, les métiers des services aux particuliers et aux collectivités se distinguent à la fois par de bas niveaux de qualification et par une très faible mobilité toutes choses égales par ailleurs.

L'ÉLOIGNEMENT DE L'EMPLOI ACCROÎT LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

La plus forte propension à la mobilité des chômeurs de longue durée (un an ou plus d'ancienneté au chômage) et plus particulièrement des chômeurs de très longue durée (24 mois ou plus d'ancienneté au chômage) manifeste les difficultés considérables rencontrées par certains à retrouver un emploi, a fortiori dans leur domaine. Le changement de métier se présente alors comme la seule issue possible pour sortir du chômage.

À ceci peuvent s'ajouter des considérations d'ordre économique se révélant sans doute déterminantes dans le choix de la mobilité. Ainsi, ne pas être indemnisé ou être allocataire d'une allocation de solidarité augmente de manière importante la mobilité professionnelle.

À l'inverse, les chômeurs exerçant des activités réduites sont moins nombreux à changer de métier que ceux qui n'en exercent aucune (inscrits en catégorie A). Pour ces anciens chômeurs en activité, le métier exercé à la sortie est, dans de nombreux cas, en lien avec celui exercé pendant la période de chômage. Enfin, dans les DOM et en Île de France, la propension à changer de métier à la reprise d'un emploi est moins importante que dans le reste de la métropole mais pour des raisons bien différentes. L'Île-de-France est une région maillée par un réseau de transport très important et qui possède un marché du travail très dense et dynamique. Elle concentre des opportunités d'emploi plus nombreuses et plus variées que dans bien des territoires. Au contraire, l'absence de variété et de grandes entreprises ne favorise pas la mobilité professionnelle dans les DOM qui accusent de très forts taux de chômage.

⁴ Frédéric Lainé, « La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France », *Économie et statistique*, n° 431-432, octobre 2010, p. 37-56.

UNE GRANDE DIVERSITÉ DE MOBILITÉS PROFESSIONNELLES

LE CHANGEMENT DE MÉTIER N'EST PAS TOUJOURS UN CHOIX DÉLIBÉRÉ

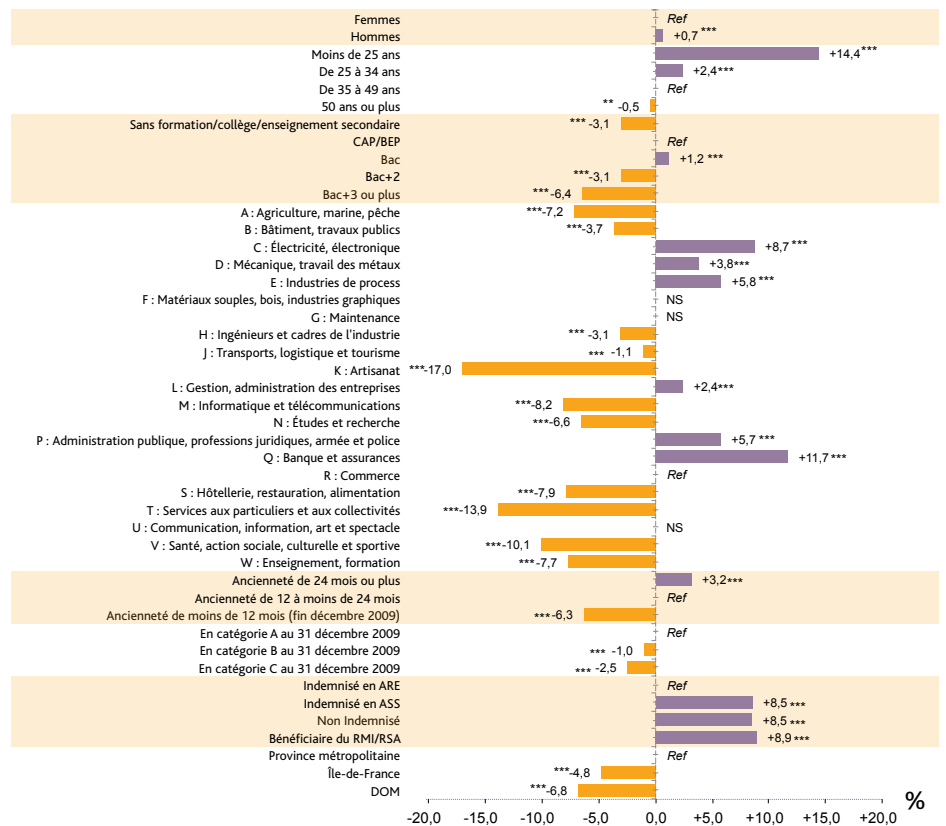
L'interrogation des demandeurs d'emploi montre la diversité des motivations et des raisons qui conduisent à une mobilité professionnelle⁵ : certaines relèvent de choix, voire d'une stratégie professionnelle, d'autres au contraire ne relèvent pas d'un choix délibéré, mais sont le résultat de contraintes ou d'urgence.

Les raisons évoquées par les personnes en mobilité pour expliquer leur réorientation professionnelle sont multiples. Souvent, la première raison évoquée ne recouvre pas l'ensemble des motifs de cette réorientation ; les raisons ainsi citées en deuxième, troisième ou quatrième instances permettent de mieux appréhender l'ampleur des motivations, voire de saisir le véritable déclencheur de la mobilité professionnelle. Ainsi par exemple, se révèle l'intérêt pour un métier particulier, même si ce métier a été trouvé par hasard, même si ce métier a été le seul pour lequel on embauchait et même si l'urgence de subvenir à ses besoins ne permettait pas de prolonger sa recherche d'emploi. Il est ainsi possible de distinguer les mobilités « raisonnées » des mobilités « de fait » (cf. tableau 1).

Pour 16 % des personnes en mobilité, il s'agit d'un choix portant sur le métier lui-même ou une adéquation entre leurs souhaits et la réalité (« j'ai toujours voulu faire ce métier » ; « c'est un métier qui me plaît bien »). S'ajoutent 10 % qui cherchent à obtenir une amélioration de leurs conditions d'emploi ou de travail (« je voulais un travail à plein temps » ; « pour trouver un emploi stable » ; « pour avoir un salaire plus important » ; « pour améliorer la qualification »). Hormis ces deux cas de figure, quelques-uns (2 %) affichent une vraie « fausse » mobilité en revendiquant le retour vers le passé, que ce passé relève de leur expérience professionnelle ou de leur formation (« c'était mon métier initial » ; « cela correspond à ma formation »), tandis que d'autres, plus nombreux (7 %) cherchent à se réorienter juste pour fuir le dernier métier qu'ils exerçaient, qu'il s'agisse du métier lui-même, de l'entreprise pour laquelle ils travaillaient ou de leurs conditions de travail (« je ne supportais plus psychologiquement

GRAPHIQUE 1

PROBABILITÉ DE CHANGER DE DOMAINE PROFESSIONNEL À LA SORTIE DU CHÔMAGE (ÉCARTS EN POINTS À LA RÉFÉRENCE)



Profil de l'individu de référence : femme de 35 à 49 ans ayant un CAP/BEP recherchant un emploi dans le domaine du commerce (FAP R : Commerce), avec une ancienneté au chômage de 12 à moins de 24 mois, inscrite en catégorie A au 31 décembre 2009, indemnisée en ARE (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi) et habitant en province métropolitaine. Clé de lecture : avoir moins de 25 ans augmente la probabilité de changer de domaine professionnel de 14,4 points, soit une probabilité de 41,5 % contre 27,1 % pour l'individu de référence (35-49 ans).

NS : non significatif (significativement différent de 0 à un seuil supérieur à 10 %) ; ** : significativement différent de 0 au seuil de 5 %, *** : significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

Champ : demandeurs d'emploi (sortants non réinscrits) en reprise d'emploi à leur sortie.

Source : Pôle emploi, FH – enquête de juin 2013 sur les mobilités professionnelles.

l'environnement dans lequel je travaillais » ; « je ne pouvais pas m'épanouir dans cette filière » ; « j'étais très mal payé » ; « les horaires ne me convenaient pas »).

Enfin, 9 % des personnes évoquent diverses contraintes, liées à leur état physique ou à leur situation familiale (« pour des raisons de santé » ; « j'ai eu un accident » ; « ça ne m'arrangeait pas au niveau familial » ; « j'ai divorcé » ; « suite à la mutation de mon mari » ; « parce que je n'avais pas de moyen de transport »).

En revanche, pour la plupart des personnes interrogées, la mobilité professionnelle ne correspond pas à un choix raisonné et la décision de changer de métier est souvent fortuite (« par pur hasard » ; « un concours

de circonstances » ; « c'est un ami qui m'a dit qu'il y avait une place »), dictée par l'urgence de reprendre un emploi (« l'urgence de gagner ma vie » ; « j'avais faim et je ne trouvais pas d'emploi dans ma branche » ; « j'ai pris la première chose qui venait ») ou biaisée par la nature même du marché du travail (« je suis entré dedans par le biais de l'intérim et après ils m'ont embauché » ; « je n'ai pas trouvé dans le secteur que je souhaite » ; « c'était la seule opportunité » ; « je ne savais pas que ça existait un boulot comme ça – le patron m'a dit "tu veux bosser ?" et j'ai dit oui »).

⁵ Deux questions ouvertes ont été posées aux enquêtés : pour quelles raisons avez-vous changé de métier ? Et quels sont pour vous les points positifs et/ou négatifs de votre changement de métier ? (avec un recueil distinct des points positifs et négatifs comprenant une relance des enquêtés sur chacun de ces aspects). Les verbatim recueillis grâce à ces deux questions ont ensuite été recodés en 7 motifs principaux, utilisés par la suite pour le questionnaire de la deuxième enquête réalisée en juin 2013, sous la forme d'une question fermée.

TABLEAU 1

MOTIFS DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

| Motif | Parmi les principaux motifs déclarés | Parmi l'ensemble des motifs déclarés |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Intérêt pour le métier lui-même | 12 % | 16 % |
| Possibilité d'améliorer les conditions d'emploi, de travail ou de rémunération | 7 % | 10 % |
| Volonté de retourner à un ancien métier, déjà exercé ou pour lequel la personne avait été formée | 1 % | 2 % |
| Volonté de fuir le dernier métier exercé | 6 % | 7 % |
| Contraintes personnelles liées à l'état de santé de la personne, à des obligations à l'égard de ses enfants, de ses parents, etc. | 8 % | 9 % |
| Sous-total « Mobilité raisonnée » | 34 % | 44 % |
| Urgence ou obligation de travailler ⁶ , assortie d'une absence d'alternative (seul métier disponible, seul domaine qui embauche, seule offre existante) | 58 % | 51 % |
| Une opportunité, le hasard | 7 % | 6 % |
| Sous-total « Mobilité de fait » | 65 % | 57 % |

Lecture : 12 % des personnes interrogées ont cité l'intérêt pour le métier lui-même comme étant le principal motif de leur réorientation professionnelle.

Ce motif a été évoqué comme motif principal ou secondaire par 16 % des personnes interrogées.

Note : en raison des arrondis le total des colonnes peut ne pas être strictement égal à 100 %.

Champ : demandeurs d'emploi ayant repris un emploi dans un domaine professionnel autre que celui auquel appartenait leur ancien métier ; plusieurs motifs pouvaient être évoqués pour expliquer les raisons de leur mobilité professionnelle.

Source : Pôle emploi, enquête de décembre 2012 sur les mobilités professionnelles.

Les retombées de la mobilité sont aussi diverses que ses motifs⁷. À titre d'exemple, quand la mobilité professionnelle est mue par la volonté d'améliorer ses conditions d'emploi ou de travail, l'on constate que, pour la plupart, cet objectif a été atteint. Ainsi :

- 58 % des personnes ont obtenu un CDI [en cela, elles sont beaucoup plus nombreuses que celles ayant changé de métier dans l'urgence de trouver du travail (42 %) et même que l'ensemble des personnes en mobilité (47 %)] ;
- 53 % des personnes ont obtenu un salaire plus élevé ;
- 67 % des personnes ont trouvé des horaires moins contraignants ;
- 74 % des personnes ont amélioré leurs relations de travail ;
- 66 % des personnes ont amélioré leur possibilité d'évoluer professionnellement ;
- 61 % des personnes ont obtenu une diminution du temps de trajet entre le domicile et le travail.

En revanche, moins de la moitié (47 %) de ces personnes a réussi à trouver un métier moins pénible.

LA MOBILITÉ DIFFÈRE SELON LES PROFILS

Le motif de mobilité varie en fonction des caractéristiques sociodémographiques ou liées au passage par le chômage (cf. tableau 2). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à évoquer des contraintes personnelles (71 % des femmes ayant donné ce motif de mobilité avaient des enfants à charge, contre 45 % des hommes) ou l'urgence de retrouver un emploi pour

expliquer leur mobilité ; elles souhaitent également davantage reprendre leur ancien métier.

Les hommes, en revanche, sont relativement plus nombreux à changer d'orientation professionnelle par rejet du dernier métier exercé avant le chômage.

Les jeunes, logiquement, déclarent moins de contraintes personnelles pour expliquer leur mobilité professionnelle, tandis que les adultes âgés de 25 à 34 ans évoquent principalement des motifs tels que la volonté d'exercer un métier précis, le besoin d'améliorer leurs type de contrat, salaire ou conditions de travail, la nécessité de fuir un métier, l'envie de reprendre un métier qu'ils avaient déjà pratiqué ou encore la contrainte de trouver un emploi qui soit en adéquation avec leurs situations familiale, médicale ou personnelle. Les demandeurs d'emploi ayant un niveau de formation équivalent à Bac+3 ou plus sont relativement plus intéressés par leur ancien métier (ou le métier pour lequel ils ont été formés).

Ceux de niveau Bac se réorientent davantage en ciblant un métier précis, tandis que ceux de niveau CAP ou BEP aspirent surtout à fuir le dernier métier qu'ils ont exercé.

Les cadres souhaitent retourner à une ancienne profession (ou un domaine pour lequel ils ont été formés).

A contrario les employés, qualifiés ou non, sont surtout dans une logique de rejet du dernier métier exercé.

Les personnes ayant eu une inscription à Pôle emploi d'une durée inférieure à un an

sont surreprésentées dans l'évocation des motifs tels que le choix d'un métier précis ou l'amélioration de leurs contrat, salaire ou conditions de travail, tandis que celles dont la durée d'inscription dépasse deux ans évoquent principalement, soit le rejet du dernier métier exercé, soit le hasard comme motifs de leur réorientation professionnelle. Enfin, les demandeurs d'emploi indemnisés (ARE ou ASS) témoignent d'une volonté de retour vers un métier préalablement exercé. C'est également le cas des demandeurs d'emploi qui exerçaient des activités réduites avant leur sortie des listes ; cela laisse supposer l'existence d'une proximité entre le métier exercé sous forme d'activité réduite et celui vers lequel les demandeurs d'emploi se réorientent⁸.



⁶ À noter que, parmi les motifs faisant état d'une « obligation de travailler », la part des contraintes imposées par Pôle emploi est insignifiante (4 %).

⁷ Ces commentaires ne s'appliquent qu'aux personnes ayant trouvé un emploi salarié.

⁸ Indépendamment du motif de la mobilité professionnelle, 28 % des personnes interrogées déclarent avoir repris le métier qu'elles exerçaient sous forme d'activités réduites, tout en étant inscrites à Pôle emploi.

TABLEAU 2

CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES EN MOBILITÉ PAR MOTIF

| Caractéristiques | Choix du métier | Améliorer conditions d'emploi et de travail | Retour à son ancien métier | Rejet du dernier métier | Contraintes personnelles ou familiales | Besoin urgent de travail, d'argent | Pur hasard, une opportunité |
|---|-----------------|---|----------------------------|-------------------------|--|------------------------------------|-----------------------------|
| Femmes | 50 % | 51 % | 62 % | 48 % | 63 % | 55 % | 48 % |
| Hommes | 50 % | 49 % | 38 % | 52 % | 37 % | 45 % | 52 % |
| Moins de 25 ans | 21 % | 23 % | 17 % | 19 % | 9 % | 22 % | 18 % |
| 25-34 ans | 40 % | 40 % | 34 % | 29 % | 23 % | 35 % | 39 % |
| 35-49 ans | 32 % | 35 % | 38 % | 40 % | 55 % | 30 % | 37 % |
| 50 ans ou plus | 7 % | 2 % | 10 % | 12 % | 13 % | 12 % | 7 % |
| Sans formation, enseignement primaire ou secondaire | 7 % | 8 % | 7 % | 11 % | 15 % | 13 % | 12 % |
| CAP – BEP | 35 % | 39 % | 24 % | 48 % | 45 % | 37 % | 37 % |
| Bac | 28 % | 24 % | 21 % | 18 % | 21 % | 23 % | 25 % |
| Bac+2 | 13 % | 19 % | 17 % | 18 % | 12 % | 13 % | 13 % |
| Bac+3 ou plus | 17 % | 10 % | 31 % | 6 % | 6 % | 13 % | 13 % |
| Manœuvres et ouvriers non qualifiés | 9 % | 8 % | 10 % | 12 % | 12 % | 9 % | 8 % |
| Ouvriers qualifiés | 9 % | 13 % | 10 % | 8 % | 10 % | 12 % | 18 % |
| Employés qualifiés et non qualifiés | 62 % | 68 % | 55 % | 72 % | 68 % | 61 % | 60 % |
| Techniciens et agents de maîtrise | 12 % | 10 % | 10 % | 6 % | 7 % | 12 % | 8 % |
| Ingénieurs et cadres | 7 % | 2 % | 14 % | 3 % | 3 % | 6 % | 6 % |
| Ancienneté d'inscription de moins d'un an | 42 % | 41 % | 38 % | 32 % | 32 % | 37 % | 34 % |
| Ancienneté d'inscription de 1 an à moins de 2 ans | 37 % | 38 % | 45 % | 38 % | 41 % | 42 % | 38 % |
| Ancienneté d'inscription de 2 ans ou plus | 21 % | 20 % | 17 % | 30 % | 27 % | 21 % | 28 % |
| Indemnisé | 73 % | 73 % | 66 % | 72 % | 71 % | 69 % | 72 % |
| Non indemnisé | 27 % | 27 % | 34 % | 28 % | 29 % | 31 % | 28 % |
| AR exercées | 37 % | 31 % | 45 % | 34 % | 36 % | 34 % | 34 % |
| Absence d'AR | 63 % | 69 % | 55 % | 66 % | 64 % | 66 % | 66 % |

Lecture : parmi les personnes ayant donné comme motif de leur réorientation professionnelle le choix du métier lui-même, 50 % étaient des femmes, 21 % étaient âgées de moins de 25 ans, 7 % avaient un diplôme de niveau inférieur au CAP ou au BEP..

Note : En raison des arrondis le total des colonnes peut ne pas être strictement égal à 100 %.

Source : Pôle emploi, FH - enquête de décembre 2012 sur les mobilités professionnelles.

LES PLUS FRAGILES CHANGENT DE MÉTIER POUR TROUVER DU TRAVAIL

Pour une grande partie des personnes interrogées, la mobilité professionnelle n'est pas motivée par la volonté délibérée d'exercer un emploi précis, mais correspond à des situations où l'urgence et l'obligation de travailler prennent le pas sur la quête de l'emploi idéal. Les paramètres déterminant ce type de mobilité relèvent à la fois des caractéristiques des personnes et des emplois recherchés.

Si les jeunes de moins de 25 ans ont une probabilité plus importante de changer de domaine professionnel à la reprise d'un

emploi, celle-ci est davantage motivée par l'urgence de trouver un emploi à défaut d'en trouver dans leur domaine (cf. graphique 2). En effet, leur grande mobilité professionnelle se traduit par une probabilité plus forte de changer de métier pour simplement trouver du travail (+6,9 points par rapport à la référence des 24-34 ans, soit une probabilité de 48 %). Ce sont toutefois les plus âgés (50 ans ou plus), moins mobiles que les populations plus jeunes, qui possèdent la plus forte probabilité de connaître une mobilité professionnelle dictée simplement par la nécessité de trouver un emploi (+11,7 points d'écart à la référence des 25-34 ans, soit une probabilité de 53 %).

Changer de métier pour simplement trouver du travail concerne davantage les moins diplômés et les femmes, toutes choses égales par ailleurs. En effet, les femmes, moins mobiles professionnellement que leurs homologues masculins, ont une probabilité toutes choses égales par ailleurs de 51 % de changer de métier parce qu'elles ne trouvent pas d'emploi dans leur domaine, soit +9,9 points de plus par rapport aux hommes (référence).

De même, les personnes possédant peu ou pas de diplômes ont la plus forte probabilité toutes choses égales par ailleurs de changer de domaine professionnel pour simplement trouver un emploi (47 %).

Trouver un emploi est aussi davantage un motif de mobilité pour les bénéficiaires des minima sociaux. Ainsi, les bénéficiaires du RMI/RSA et de l'ASS ont une probabilité plus importante toutes choses égales par ailleurs de changer de métier pour simplement trouver du travail, soit respectivement 54 % et 46 % contre 42 % pour les indemnités de l'ARE (référence).

Enfin, comme pour la probabilité de changer d'univers professionnel à la sortie du chômage, nous pouvons observer des particularités géographiques importantes. Pour rappel, les demandeurs d'emploi des régions des DOM ont une moindre probabilité de connaître une reconversion professionnelle à leur sortie du chômage. Mais quand celle-ci a lieu, la probabilité toutes choses égales par ailleurs qu'elle soit assujettie à l'urgence de trouver

du travail est plus forte : 57 %, soit +12,5 points qu'en métropole (hors Île-de-France). En Île-de-France, en revanche, la mobilité professionnelle est un peu moins contrainte par le marché du travail que dans le reste de la France métropolitaine (-1,5 point, soit 40 % de probabilité de changer de domaine professionnel simplement pour trouver du travail, à défaut d'en trouver dans le domaine recherché).

LES MÉTIERS INDUSTRIELS : UNE RECONVERSION MOTIVÉE PAR L'ABSENCE DE PERSPECTIVES

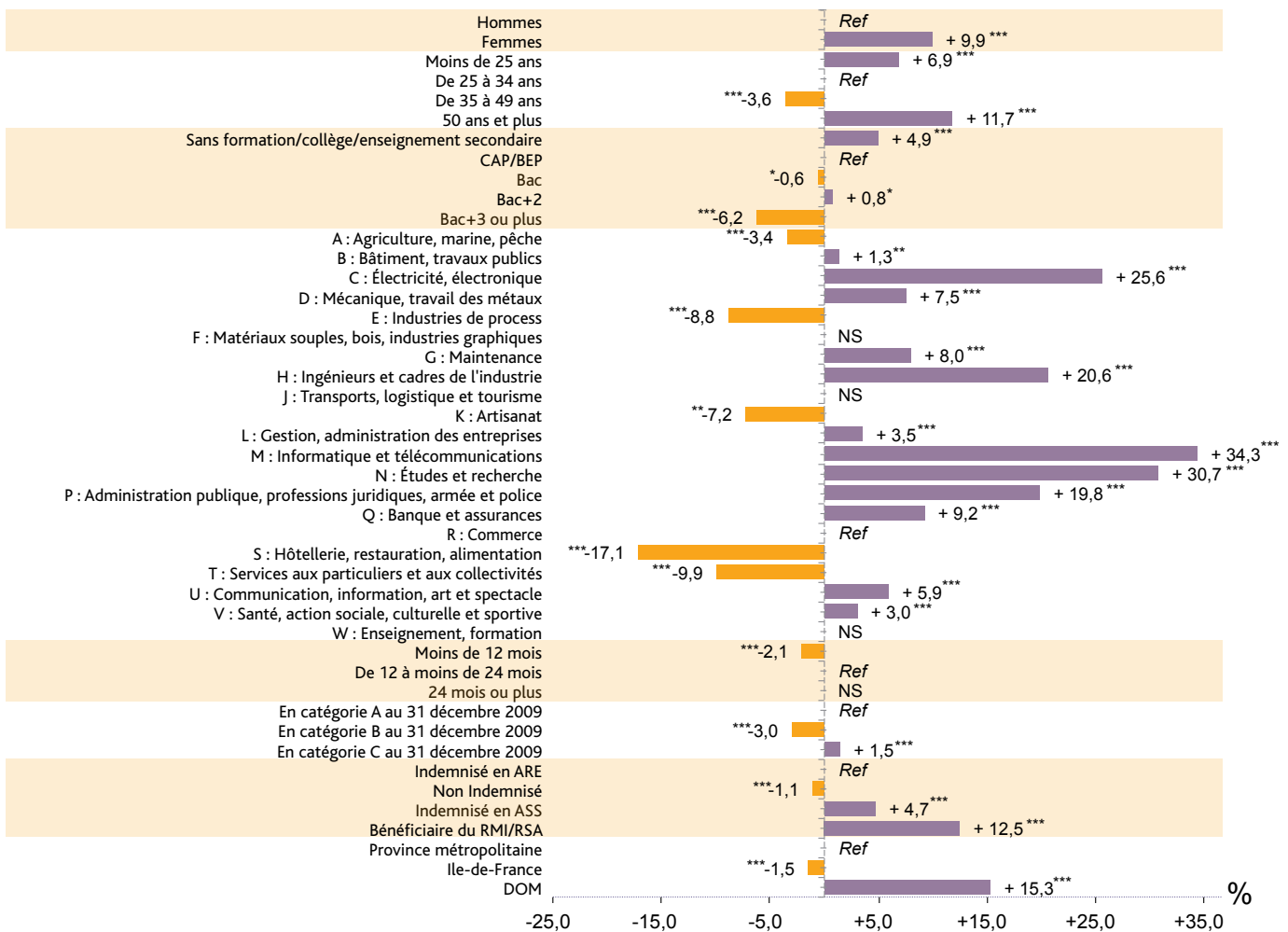
Les demandeurs d'emploi ayant exercé un métier dans les industries manufacturières (hormis les industries de process), du transport et de la construction ont de fortes probabilités toutes choses égales par ailleurs d'être

contraints à une mobilité motivée par l'urgence de trouver un emploi, à défaut d'en trouver un dans le métier désiré, et cela y compris pour les plus qualifiés comme les ingénieurs et cadres de l'industrie (62 %, soit +20,6 points d'écart à la référence du commerce). Les secteurs industriels ayant été particulièrement affectés par la crise économique et financière de 2008, les demandeurs d'emploi inscrits sur les métiers de l'électricité, électronique et de la mécanique, travail des métaux font à la fois partie des plus « mobiles » et de ceux qui sont dans l'obligation de changer car ils ne trouvent pas d'emploi dans leur domaine. Le secteur de la construction n'a pas non plus été épargné.

Les demandeurs d'emploi relevant des domaines professionnels les plus qualifiés ou spécifiques, comme les ingénieurs et

GRAPHIQUE 2

PROBABILITÉ D'ÊTRE OBLIGÉ DE CHANGER DE MÉTIER POUR TROUVER DU TRAVAIL (ÉCARTS EN POINTS À LA RÉFÉRENCE)



Profil de l'individu de référence : homme de 25 à 34 ans ayant un CAP/BEP recherchant un emploi dans le domaine du commerce (FAP R : Commerce), avec une ancienneté au chômage de 12 à moins de 24 mois, inscrit en catégorie A au 31 décembre 2009, indemnisé en ARE (allocation d'Aide au retour à l'emploi) et habitant en province métropolitaine.

Clé de lecture : avoir moins de 25 ans augmente la probabilité de changer de domaine professionnel pour simplement trouver du travail à défaut d'en trouver dans le domaine recherché de 6,9 points, soit une probabilité de 48,4 % contre 41,6 % pour l'individu de référence (25 à 34 ans).

NS : non significatif (significativement différent de 0 à un seuil supérieur à 10 %) ; * : significativement différent de 0 au seuil de 5 % ; ** : significativement différent de 0 au seuil de 1 %.

Champ : demandeurs d'emploi en mobilité (changement de domaine professionnel) à la reprise d'un emploi.

Source : Pôle emploi, FH – enquête de juin 2013 sur les mobilités professionnelles.

cadres de l'industrie, l'informatique et télécommunications, les études et recherche qui, certes, manifestent une moindre mobilité, mettent également en avant comme motif de mobilité l'urgence de trouver du travail. Ainsi, dans les domaines de l'informatique et télécommunications et des études et recherche, les demandeurs d'emploi ont respectivement une probabilité de 76 % et 72 %, toutes choses égales par ailleurs, de changer de métier dans l'urgence, pour trouver un travail. En revanche, les demandeurs d'emploi quittant les domaines de l'hôtellerie, restauration, alimentation, des services aux particuliers et aux collectivités et des industries de process ont une moindre probabilité d'exercer un autre métier à défaut de trouver un emploi dans leur domaine. En l'occurrence, les motifs d'exercer un métier qui leur plaît ou encore d'améliorer leurs contrat, salaire, conditions de travail sont plus prégnants pour ces métiers souvent difficiles et peu rémunérés ou encore davantage soumis à horaires décalés.

LA MOBILITÉ EST-ELLE GARANTE D'UNE MEILLEURE INSERTION PROFESSIONNELLE ?

Au-delà de la mobilité professionnelle, se pose la question de la stabilité dans l'emploi retrouvé. Or, au moment de l'enquête, tous motifs de mobilité confondus, une personne sur six n'est déjà plus en emploi. Certes, les caractéristiques sociodémographiques des demandeurs d'emploi et leur parcours au chômage sont des éléments déterminants pour la pérennité de l'emploi retrouvé. L'âge, la qualification, le niveau de diplôme, l'exercice d'une activité réduite sont des atouts pour une plus grande stabilité de l'emploi. Cependant, la variable essentielle en ce domaine semble être le motif-même de la mobilité professionnelle. Au-delà de la distinction entre mobilité « raisonnée » et mobilité « de fait », certains motifs de mobilité semblent garantir davantage le maintien dans l'emploi retrouvé. Tel est (logiquement) le cas des personnes ayant changé de métier afin d'améliorer leurs conditions de travail ou d'emploi, ou celui des personnes ayant souhaité revenir vers un métier qu'elles avaient déjà pratiqué ou pour lequel elles avaient été formées. Au contraire, une mobilité professionnelle mue par la volonté de fuir un métier jugé non souhaitable ou la nécessité de concilier le métier avec son état de santé ou sa situation familiale, se traduit plus souvent par une relative fragilité du lien avec l'emploi (cf. tableau 3).

Enfin, la stabilité de l'emploi dépend également du métier trouvé à la sortie du chômage : certains domaines professionnels proposent

TABLEAU 3

PART DES PERSONNES EN EMPLOI AU MOMENT DE L'ENQUÊTE, PAR MOTIF DE MOBILITÉ

| Motif de mobilité | En emploi | Sans emploi |
|---|-------------|-------------|
| Choix du métier | 84 % | 16 % |
| Améliorer conditions d'emploi et de travail | 88 % | 12 % |
| Retour à son ancien métier | 89 % | 11 % |
| Rejet du dernier métier | 77 % | 23 % |
| Contraintes personnelles ou familiales | 81 % | 19 % |
| Besoin urgent de travail, d'argent | 83 % | 17 % |
| ENSEMBLE | 84 % | 16 % |

Source : Pôle emploi, enquête de juin 2013 sur les mobilités professionnelles.

des emplois durables, alors que d'autres se caractérisent par des emplois moins « résistants » dans le temps. Ainsi, trouver un emploi dans le domaine de l'artisanat est plutôt synonyme d'instabilité (57 % des personnes dont l'emploi se situait dans ce domaine ne l'exerçaient plus au moment de l'enquête), alors qu'un emploi dans le domaine de l'informatique paraît très stable (95 % des personnes qui ont trouvé un emploi dans ce domaine étaient toujours en emploi au moment de l'enquête). Plus généralement, les domaines dont les emplois s'avèrent relativement stables sont les domaines industriels, surtout celui de la maintenance et des ingénieurs et cadres de l'industrie, l'administration publique et la gestion,

administration des entreprises, les banques et assurances, la santé et l'action sociale. Inversement, ceux dont l'emploi est instable sont l'agriculture, le bâtiment, le transport et la logistique, l'hôtellerie et la restauration, la communication et le spectacle, l'enseignement et la formation (cf. tableau 4). Chaque métier est caractérisé par des logiques et des modes d'exercice qui lui sont propres, il fait appel à des segments spécifiques du marché du travail. Une étude plus approfondie des mobilités professionnelles, intégrant la dimension du métier d'origine et du métier d'arrivée, semble ainsi indispensable afin de mieux analyser la dynamique des transitions « réussies » du chômage à l'emploi.

TABLEAU 4

PART DES PERSONNES EN EMPLOI AU MOMENT DE L'ENQUÊTE, PAR MÉTIERS

| Domaine professionnel (FAP) | En emploi | Sans emploi |
|--|-------------|-------------|
| A : Agriculture, marine, pêche | 68 % | 32 % |
| B : Bâtiment, travaux publics | 80 % | 20 % |
| C : Électricité, électronique | 85 % | 15 % |
| D : Mécanique, travail des métaux | 87 % | 13 % |
| E : Industries de process | 85 % | 15 % |
| F : Matériaux souples, bois, industries graphiques | 85 % | 15 % |
| G : Maintenance | 93 % | 7 % |
| H : Ingénieurs et cadres de l'industrie | 90 % | 10 % |
| J : Transports, logistique et tourisme | 78 % | 22 % |
| K : Artisanat | 43 % | 57 % |
| L : Gestion, administration des entreprises | 88 % | 12 % |
| M : Informatique et télécommunications | 95 % | 5 % |
| N : Études et recherche | 93 % | 7 % |
| P : Administration publique, professions juridiques, armée, police | 93 % | 7 % |
| Q : Banque et assurances | 88 % | 12 % |
| R : Commerce | 85 % | 15 % |
| S : Hôtellerie, restauration, alimentation | 75 % | 25 % |
| T : Services aux particuliers et aux collectivités | 85 % | 15 % |
| U : Communication, information, art et spectacle | 78 % | 22 % |
| V : Santé, action sociale, culturelle et sportive | 88 % | 12 % |
| W : Enseignement, formation | 76 % | 24 % |
| ENSEMBLE | 84 % | 16 % |

Source : Pôle emploi, enquête de juin 2013 sur les mobilités professionnelles.

ENCADRÉ 3

MÉTHODOLOGIE DES ENQUÊTES SUR LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

La présente étude a pour objet l'analyse du processus de réorientation professionnelle lors du passage du chômage à l'emploi. Elle utilise les données issues du fichier historique des demandeurs d'emploi et de deux enquêtes portant sur les mobilités professionnelles de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi fin décembre 2009 en catégorie A, B ou C puis sortis des listes pendant une période de 12 mois consécutifs minimum, suite à une reprise d'emploi, afin d'exclure tout changement « provisoire » de métier. Parmi eux, certains se sont réinscrits par la suite à Pôle emploi, d'autres non. L'objectif étant d'étudier un changement de domaine professionnel à la suite de deux autres types de mobilité, à savoir un passage de l'emploi au chômage puis du chômage à l'emploi, afin d'analyser l'impact de cette période de chômage sur la mobilité professionnelle, les premières entrées en activité et les demandeurs ayant une ancienneté au chômage inférieure à trois mois sont exclus du champ des deux enquêtes.

Une première enquête a été réalisée en décembre 2012 avec pour objectif d'identifier de manière fine les motifs de la mobilité et tester l'atteinte des cibles (en emploi et en mobilité à la sortie) en prévision d'une deuxième enquête concernant un échantillon plus important et une population supplémentaire, réalisée en juin-juillet 2013. Plusieurs questions ouvertes ont été posées afin de recueillir des *verbatim* permettant de dégager les principaux motifs de mobilité exprimés par les demandeurs d'emploi.

Deux populations ont été interrogées dans cette première enquête :

- un échantillon équilibré de 13 000 demandeurs inscrits au 31 décembre 2009 et sortis des listes de Pôle emploi au plus tard le 30 juin 2011, soit au moins un an avant fin juin 2012, sans s'être réinscrits jusqu'en juin 2012 : 4 384 ont répondu à l'enquête dont 1 532 ont déclaré avoir repris un emploi et changé de métier à leur sortie ;
- l'exhaustivité des demandeurs inscrits au 31 décembre 2009 pour lesquels un changement de domaine professionnel (FAP 22) a été identifié à la sortie du chômage grâce à l'enquête Sortants des listes de Pôle emploi (vagues empilées de mars 2010 à juin 2011), soit 1 400 demandeurs d'emploi : 812 ont répondu à l'enquête dont 424 ont déclaré avoir repris un emploi et changé de domaine professionnel à leur sortie.

Dans la deuxième enquête, deux populations sont également interrogées, dont une commune avec la première enquête :

- un échantillon de 30 000 demandeurs inscrits au 31 décembre 2009 et sortis des listes de Pôle emploi au plus tard le 30 juin 2011, soit au moins un an avant fin juin 2012, sans s'être réinscrits jusqu'en juin 2012 (« sortants non réinscrits »). L'objectif était d'atteindre une population de 2 500 répondants qui déclarent avoir changé de métier à leur sortie des listes, pour 8 324 personnes ayant répondu à l'enquête ;
- un échantillon de 13 000 demandeurs sortis au moins un an en continu entre janvier 2010 et juin 2012, puis réinscrits pour un autre métier (« sortants réinscrits »). Il s'agit d'un changement de domaine professionnel, identifié au moyen de la nomenclature des Familles d'activité professionnelle (FAP) en 22 postes. L'objectif était d'atteindre une population de 2 500 répondants qui déclarent avoir changé de métier à leur sortie des listes, pour 5 922 personnes ayant répondu à l'enquête.

Le champ des deux enquêtes ne comprend que les personnes susceptibles d'être en emploi à leur sortie. Aussi ont été exclues les sorties pour cause de maladie, maternité ou congé parental, retraite ou dispense de recherche d'emploi.

Les résultats des enquêtes ont été redressés au moyen de la méthode de calage sur marges, en utilisant comme variable de calage les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi sortants (sexe, âge, niveaux de formation et de qualification, motif et ancienneté d'inscription, indemnisation, catégorie administrative au 31 décembre 2009, exercice d'activités réduites au mois précédant la sortie).

Plus de 80 % des sortants non réinscrits et des réinscrits sur un autre métier ont trouvé un emploi à leur sortie du chômage. Dans la mesure où l'enquête Sortants de Pôle emploi estime qu'une sortie des listes sur deux est une reprise d'emploi, cette part n'est guère étonnante compte tenu du critère d'un an minimum d'absence des listes de Pôle emploi pour la sélection des populations étudiées ici.

Directeur de la publication :
Jean Bassères
Directeur de la rédaction :
Stéphane Ducatez
Réalisation :
Service communication siège



EN SAVOIR PLUS

Amossé T., « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », INSEE, *Données sociales*, 2002, p. 235-242.

DARES, *La nomenclature des familles professionnelles*, <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques-78/metiers-et-qualifications-83/la-nomenclature-des-familles-231/la-nomenclature-des-familles-10961.html>

Duhautois R., Petit H., Remillon D., *La mobilité professionnelle*, La Découverte, collection Repères, 2012.

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

Poujouly Ch., Prokovas N., « Mobilités professionnelles. Un tiers des personnes qui retrouvent un emploi changent de métier et de qualification », Pôle emploi, *Repères & Analyses*, n° 1, mars 2009.

Simonnet V., Ulrich V., « La mobilité entre métiers », DARES, *Premières synthèses*, n° 05.3, janvier 2009.

