

## Mieux connaître les mobilités entre métiers

Dans un contexte de mutations et d'instabilité économiques, la place prise par la mobilité dans la vie professionnelle s'accroît, aggravant les risques d'enfermement des salariés les moins qualifiés dans le chômage ou la précarité. La nécessité d'accompagner les salariés les moins qualifiés pour les protéger du chômage ou de la précarité et de sécuriser leurs parcours professionnels est une préoccupation importante des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

La loi du 24 novembre 2009 en faveur de l'orientation et de la formation professionnelle tout au long de la vie instaure des dispositions permettant de sécuriser les parcours des salariés par le renforcement de leurs compétences. Le concept de «sécurisation des parcours» a pour objet de faciliter les transitions entre les différentes situations qu'un individu peut être amené à rencontrer dans sa vie active.

À ce titre, diverses politiques se mettent en place avec en particulier, en Franche-Comté, le protocole interprofessionnel en faveur des entreprises et des salariés touchés par la crise économique, signé en mai 2009 par l'État, la Région et les partenaires sociaux. Ce protocole est élargi en 2011 aux intérimaires et bénéficiaires de CDD.

Parallèlement, le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle 2011-2015, signé entre l'État et le Conseil régional de Franche-Comté, définit divers objectifs visant à accompagner le maintien dans l'emploi mais aussi les mobilités et les transitions professionnelles : l'accès à la qualification des publics éloignés de l'emploi, la montée en qualification et le développement continu des compétences des salariés, le renforcement de l'image de l'industrie et la valorisation des métiers de la production.

Le partenariat entre l'Insee et Efigip a permis d'analyser les mobilités professionnelles des salariés afin d'identifier les proximités entre métiers, en s'intéressant particulièrement à l'industrie.

Efigip

## LA MOITIÉ DES SALARIÉS MOBILES DE L'INDUSTRIE RESTENT DANS L'INDUSTRIE

**La mobilité professionnelle est un phénomène complexe au carrefour de déterminants multiples, qu'ils soient individuels ou collectifs, résultant des caractéristiques ou stratégies des individus ou des entreprises. Compte tenu du poids de l'industrie en Franche-Comté, cette étude porte plus particulièrement sur les familles professionnelles de l'industrie. Pour les métiers spécifiques à l'industrie, les changements de métiers se font en premier lieu vers d'autres métiers de ce secteur. Ces changements de métiers s'accompagnent plus souvent d'une transition d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié que l'inverse. Les métiers de la manutention et du transport constituent le second débouché pour les salariés mobiles de l'industrie, devant le tertiaire.**

Entre 2000 et 2010, 28 500 emplois ont été détruits dans l'industrie franc-comtoise, soit une baisse de 24 % contre 20 % au plan national. Tous les secteurs industriels de la région ont été touchés, à l'exception de l'industrie agroalimentaire qui a maintenu ses emplois. Les secteurs de la métallurgie et de la fabrication de matériels de transports, représentatifs de l'identité industrielle de la région, ont perdu plus de 12 000 emplois. En Franche-Comté, cette baisse structurelle de l'emploi industriel s'inscrit dans un contexte de recul global de l'emploi régional (- 6 % en dix ans) alors qu'il augmente en France sur cette même période (+ 4 %). Contrairement à ce qui s'est passé au niveau national, la progression de l'emploi en Franche-Comté dans les services depuis 2000 n'a pas compensé la baisse de l'emploi industriel.

Les difficultés rencontrées sur le marché du travail et les changements structurels de l'emploi incitent les salariés à s'adapter pour conserver un emploi, notamment en changeant de métier. Cette mobilité professionnelle peut-être subie, par exemple lorsque la perte de son emploi contraint un salarié à en chercher un autre. Elle peut également être choisie <sup>(1)</sup> pour obtenir une promotion professionnelle ou anticipée, grâce à des actions de formation professionnelle et à l'acquisition de nouvelles compétences, afin d'exercer un autre métier dans une famille professionnelle différente (cf. définitions). Mieux connaître les passerelles entre les familles professionnelles est un enjeu important dans l'accompagnement des mutations économiques. Les changements de métier analysés dans cette étude concernent uniquement

des salariés en emploi en octobre 2007 et en octobre 2008, même s'ils ont pu connaître d'autres situations entre ces deux dates. Les changements de métier après une période d'arrêt d'activité relativement longue, notamment en cas de chômage de longue durée, sont en revanche exclus de l'analyse.

**Être en intérim :  
un facteur déterminant  
du changement  
de métier en 2008**

En Franche-Comté, parmi les 365 000 salariés en emploi en octobre 2007 et octobre 2008, 45 000, soit 14 %, ont changé de famille professionnelle, c'est à dire de métier avec parfois l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles. Sur la même période, 15 % des salariés français ont changé de famille

professionnelle. En Franche-Comté, les changements de métiers les plus fréquents concernent les ouvriers non qualifiés de la manutention, de la construction, ou encore de l'électricité et de l'électronique. Parmi les employés, les agents de maîtrise et les employés de l'hôtellerie et de la restauration sont les plus enclins à la mobilité. En revanche, les domaines professionnels de la santé et de l'action sociale et certaines professions du tertiaire telles que les coiffeurs, esthéticiens, conducteurs de véhicules, cadres de la banque et des assurances sont les plus stables.

Pour les personnes en emploi, l'intérim est le premier déterminant de la mobilité professionnelle. Sur les 11 100 intérimaires entrant dans le champ de l'étude, 54 % ont changé de famille professionnelle entre 2007 et 2008, contre seulement 12,5 % des salariés non-intérimaires. Toutes choses égales par ailleurs <sup>(2)</sup>, les intérimaires ont huit fois plus de chances de changer de métier que les autres. Cette plus forte mobilité s'explique en partie par le statut même de l'intérim. Pour les intérimaires, le critère du salaire horaire net a plus d'importance dans la mobilité que pour les non-intérimaires. Ceci semble mettre en évidence un arbitrage différent, en cas de mobilité choisie, entre perspectives d'une rémunération supérieure et avantages d'une situation professionnelle stable.

La taille de l'entreprise est le deuxième facteur le plus important de mobilité professionnelle. Ainsi, pour un salarié qui travaille dans une entreprise de moins de 50 salariés, la probabilité de changer de poste est deux fois plus élevée que celle d'un salarié d'une entreprise de 50 à 499 salariés.

L'âge et le sexe jouent également un rôle important dans la mobilité. À caractéristiques identiques, un salarié de 15 à 29 ans a 1,6 fois plus de chances de changer de famille professionnelle qu'un salarié de 30 à 44 ans. La mobilité des jeunes salariés est plus importante en raison notamment de la plus grande précarité des jeunes sur le marché du travail et de l'absence d'avantages liés à l'ancienneté. La mobilité est plus forte pour les hommes que pour les femmes, surtout pour les plus jeunes. L'écart de mobilité entre les hommes et les femmes diminue avec l'âge.

### Le premier débouché des salariés de l'industrie reste... l'industrie

Parmi les 45 000 salariés qui ont changé de métier entre 2007 et 2008, 9 800 occupaient un métier spécifique de l'industrie en 2007. Ils travaillaient dans l'un des cinq domaines professionnels suivants : électricité, électronique ; travail des métaux, mécanique ; industries de process ; textile, bois, cuir, industries graphiques ; cadres

## D'autres aspects liés à la mobilité professionnelle

Dans un dossier thématique sur [les mobilités professionnelles](#), Efigip met en lumière des travaux d'études nationales et régionales portant sur les différentes variables de la mobilité, notamment la situation vis-à-vis de l'emploi et le lien métier-compétences.

**Le statut de demandeur d'emploi :** le changement de métier touche plus de 90 % des demandeurs d'emploi dans les domaines de l'artisanat ou de l'industrie, tels que le process, la mécanique et le travail des métaux, la maintenance ou encore l'électricité et l'électronique. À l'inverse, au sein des domaines de l'informatique, de l'hôtellerie-restauration, des services aux particuliers et de la communication information-arts-spectacle, la mobilité professionnelle est la plus faible : plus de 40 % des demandeurs d'emploi retrouvent un métier identique à celui qu'ils recherchaient (Pôle emploi 2009). Plusieurs études montrent que le chômage peut générer des ruptures lourdes de conséquences dans les parcours et se concrétiser par des mobilités descendantes en termes de parcours (déqualification).

**Le métier :** dans le n° 249 du Bref consacré à l'analyse des métiers en entreprise pour gérer les mobilités, le Cereq avance l'idée que définir un métier a pour but de permettre aux salariés, à la direction des ressources humaines, aux managers et aux partenaires sociaux « d'identifier et surtout de s'accorder sur des espaces de mobilité potentiels, des compétences transférables et des besoins de formation éventuels ». Développer une approche-métier permet de mettre en avant les compétences du personnel qui sont requises en vue de gérer les mobilités.

et ingénieurs de l'industrie. Parmi ces salariés mobiles, 49 % sont restés dans un métier spécifique à l'industrie (4 820) : 19 % dans le même domaine professionnel et 30 % dans un autre domaine professionnel de l'industrie. Parmi les salariés mobiles, ceux exerçant initialement leur profession dans le domaine du travail des métaux et de la mécanique sont les plus enclins à rester dans l'industrie lorsqu'ils changent de métier (57 %). À l'inverse, pour les cadres et ingénieurs de l'industrie, les changements de métier se font

huit fois sur dix vers un métier d'un autre secteur.

### Des mobilités plus souvent ascendantes que descendantes dans l'industrie

Les changements de métier au sein de l'industrie font apparaître davantage de promotions professionnelles que de déclassements. 1 170 ouvriers non qualifiés sont devenus ouvriers qualifiés, tandis que 900 salariés ont parcouru le chemin inverse. 460 ouvriers en

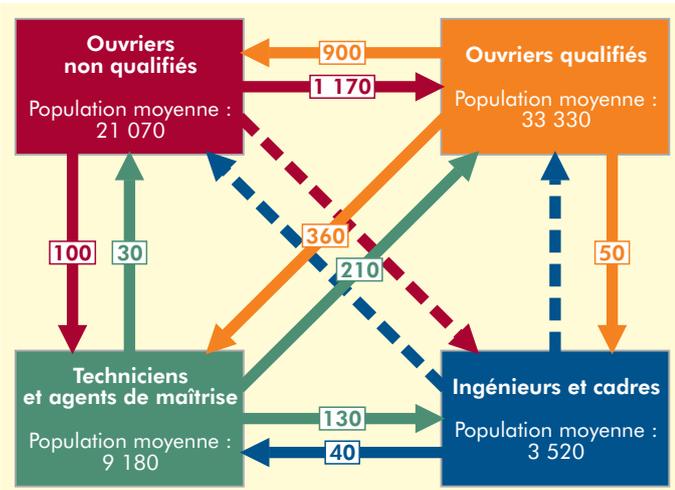
## Intensité des sorties et répartition des mobilités selon le domaine professionnel

Domaine professionnel d'origine	Nombre de sorties	Taux de sortie (en %)	Répartition des sorties (en %)				
			Même domaine professionnel	Autre domaine professionnel de l'industrie	Domaine professionnel de la construction	Domaine professionnel de la manutention et du transport	Autre domaine professionnel du tertiaire
C : Électricité, électronique	620	19,6	6	39	13	20	22
D : Travail des métaux, mécanique	3180	12,7	24	32	6	23	15
E : Industries de process	4660	15,9	20	28	7	21	24
F : Textile, bois, cuir, industries graphiques	950	15,6	19	27	13	13	27
H : Cadres et ingénieurs de l'industrie	420	11,7	0	18	3	15	64
<b>Ensemble</b>	<b>9830</b>	<b>14,6</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>23</b>

Source : Insee (DADS 2007 et 2008)

## Des mobilités plus souvent ascendantes que descendantes dans l'industrie

Échanges entre catégories socioprofessionnelles au sein des familles professionnelles de l'industrie



Note : les flèches en pointillé représentent des flux inférieurs ou égaux à 20  
Source : Insee (DADS 2007 et 2008)

2007 sont devenus techniciens, tandis que 240 techniciens ont quitté leur emploi pour retrouver un emploi d'ouvrier. La mobilité au sein des familles professionnelles de l'industrie offre ainsi des opportunités de carrière malgré le contexte de crise et de contraction de l'emploi, mais elle constitue parfois une solution de repli. Les passages d'ouvriers ou techniciens vers les métiers d'ingénieur et cadres sont rares (inférieurs à 200). Ils ne représentent qu'une très faible part des mobilités des salariés de familles professionnelles de l'industrie. Le haut niveau de qualification de cette famille professionnelle représente logiquement un obstacle pour le recrutement ou la promotion d'autres salariés de l'industrie sur un an.

### Métiers de la manutention et du transport : un important débouché pour les salariés mobiles de l'industrie

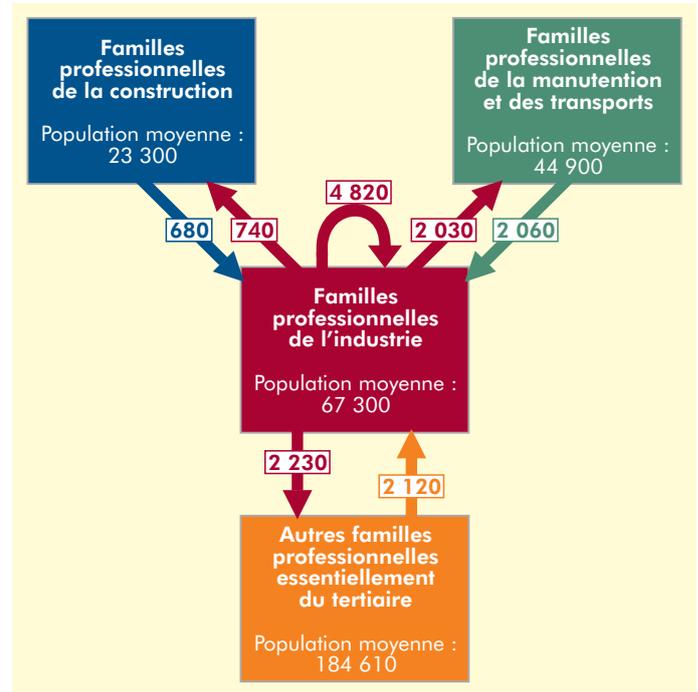
Les flux croisés entre les familles professionnelles de l'industrie et les autres apparaissent équilibrés.

Parmi les 45 000 salariés ayant changé de métier entre 2007 et 2008, 5 000 sont passés d'un métier appartenant à une famille professionnelle de l'industrie à une autre hors de l'industrie. Dans le même temps, 4 860 ont fait le chemin inverse.

Entre les familles professionnelles de l'industrie et celles de la manutention et des transports, les échanges sont les plus intenses, compte-tenu des effectifs salariés totaux de ces familles. Les familles professionnelles de la manutention et des transports représentent 21 % des débouchés des salariés mobiles des familles professionnelles de l'industrie. Elles semblent ainsi requérir des compétences proches et attirent aussi bien des ouvriers qualifiés que non qualifiés. Au total, plus de 40 % des salariés entrant dans une des familles professionnelles de la manutention et des transports proviennent d'une des familles professionnelles de l'industrie.

Les flux des familles professionnelles de l'industrie vers celles du tertiaire sont importants

## Flux entre les familles professionnelles de l'industrie et les autres familles professionnelles



Source : Insee (DADS 2007 et 2008)

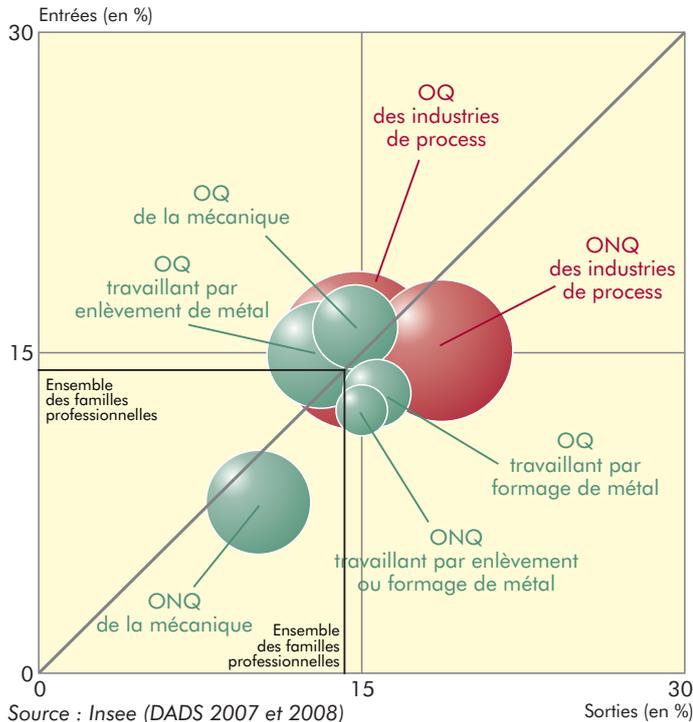
dans l'absolu, mais faibles au regard des effectifs du tertiaire et du nombre élevé d'entrants dans les familles professionnelles du tertiaire (plus de 23 000). Malgré la contraction des effectifs dans le tertiaire entre 2007 et 2008, ce secteur représente plus de la moitié des débouchés sur cette période, mais seulement 23 % des débouchés pour les salariés mobiles de l'industrie. En dehors des ingénieurs et cadres de l'industrie, les passerelles entre les familles professionnelles de l'industrie et du tertiaire semblent ainsi limitées en raison notamment d'une formation professionnelle inadaptée aux métiers de service.

En dépit de la mise en œuvre de la ligne LGV Rhin-Rhône générant un fort besoin de main-d'œuvre sur la période étudiée, moins de 8 % des salariés mobiles des familles professionnelles industrielles se sont orientés vers un métier de la construction.

### Les industries de process : un débouché pour les ouvriers de la mécanique et du travail des métaux

Avec 26 000 salariés, le domaine professionnel des ouvriers des industries de process est le plus important de l'industrie. Ce domaine, qui comprend notamment des activités liées aux industries chimiques, agro alimentaires et à la plasturgie (cf. fiche complémentaire), distingue la famille professionnelle des ouvriers non qualifiés et celle des ouvriers qualifiés. Les flux de mobilité dans le domaine des industries de process sont équilibrés. Entre 2007 et 2008, il y a autant de salariés qui sont entrés dans ce domaine que de salariés qui en sont sortis. Les ouvriers non qualifiés sont toutefois plus nombreux à quitter ce domaine professionnel qu'à y entrer. Au sein des industries de process, les mobilités les plus fréquentes se font entre les ouvriers qualifiés et non qualifiés, les promotions étant plus nombreuses que les

## Mobilité dans les familles professionnelles d'ouvriers de l'industrie de process et d'ouvriers de la mécanique et du travail des métaux



Note de lecture : les familles professionnelles situées à droite de la diagonale sont celles pour lesquelles les sorties sont plus nombreuses que les entrées. À l'inverse, celles situées à gauche comptent davantage d'entrées que de sorties. Les effectifs moyens des familles professionnelles sont représentés par des cercles de surfaces proportionnelles (de 1 500 à 14 500 salariés).

Dans la famille des ouvriers non qualifiés (ONQ) des industries de process les sorties (18,7 %) sont plus nombreuses que les entrées (15,1 %). Pour la famille des ouvriers qualifiés (OQ) de l'industrie de process, les entrées (15,1 %) sont plus importantes que les sorties (14,8 %).

déclassés. Hors du domaine professionnel, les familles du transport et de la manutention représentent le premier débouché pour les ouvriers des industries de process. Les familles du tertiaire accueillent, quant à elles, 20 % des ouvriers de process qui ont changé de métier.

Avec 21 100 salariés, le domaine professionnel des ouvriers de la mécanique et du travail des métaux est le deuxième domaine le plus important de l'industrie. Ce domaine comprend cinq familles professionnelles se distinguant

selon le niveau de qualification (ouvriers qualifiés ou non) et l'activité spécifique du métier (mécanique, formage ou enlèvement du métal). Les flux de mobilité dans ce domaine sont également équilibrés. Sur les 2 800 mobilités professionnelles, un quart ont lieu au sein de ce domaine professionnel. Les flux croisés entre les familles d'ouvriers qualifiés et non qualifiés sont plus modestes que pour les industries de process, mais relativement équilibrés.

Hors de leur domaine professionnel, les ouvriers de la mécanique

et du travail des métaux se sont orientés principalement vers les métiers d'ouvriers des industries de process, en particulier les métiers d'ouvriers qualifiés et vers les métiers de la maintenance de la manutention et des transports.

Ces orientations peuvent s'expliquer en partie par une relative proximité des tâches et des compétences mobilisées. ■

Stéphane ADROVER (Insee)  
Marc BILLION (Efigip)

### Définitions et méthodes

- La **mobilité professionnelle** désigne les mouvements affectant la population active et se traduit par le changement d'emploi, d'entreprise ou de catégorie socioprofessionnelle. Dans cette étude, la mobilité professionnelle désigne les salariés qui ont changé de famille professionnelle au cours de la période étudiée. Chaque famille professionnelle regroupe des métiers qui présentent des domaines de compétences proches. La mobilité professionnelle correspond ici à une approche compétence et non à une approche statutaire ou organisationnelle. La classification retenue est celle de la nomenclature des familles professionnelles en 87 postes de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Un domaine professionnel regroupe plusieurs familles professionnelles.
- Un **métier** est relatif à l'exercice par une personne d'une activité dans un domaine professionnel, en vue d'une rémunération. En gestion des ressources humaines, la notion de métier peut être résumée comme l'ensemble des savoir-faire (ou capacités techniques) acquis, par l'apprentissage ou l'expérience, par l'individu. Les métiers demandent des durées de formation et d'apprentissage, ainsi que des niveaux de qualification variés.
- La **population moyenne** d'une famille professionnelle est la moyenne du nombre de salariés en emploi dans la famille professionnelle entre octobre 2007 et octobre 2008.
- Le **taux de sortie** est le rapport entre le nombre de salariés d'une famille professionnelle en 2007 qui exercent en 2008 dans une autre famille professionnelle, et la population moyenne de la famille professionnelle de départ.
- Le **taux d'entrée** est le rapport entre le nombre de salariés d'une famille professionnelle en 2008 qui exerçaient en 2007 dans une autre famille professionnelle, et la population moyenne de la famille professionnelle d'arrivée.

L'étude porte sur les salariés en emploi en octobre 2007 et en octobre 2008. La source utilisée est le fichier des déclarations annuelles de données sociales (DADS), couvrant l'emploi salarié des secteurs privé et semi-public, sur la base du lieu de résidence. Les données collectées doivent être interprétées avec prudence, compte tenu du caractère particulier de la période étudiée qui correspond au démarrage d'une crise économique et financière de grande ampleur.

### Pour en savoir plus

- « Les mobilités professionnelles », Efigip, Dossier thématique, octobre 2011
- Ast D., « Portraits statistiques des métiers 1982-2011 », Dares, Synthèse Stat n° 2, décembre 2012
- « Le recul de l'emploi industriel en France de 1980 à 2007 : quelle réalité ? », direction générale du Trésor, Trésor-Éco n° 77, septembre 2010

(1) Selon l'enquête mobilités professionnelles de 2009 pilotée par le Conseil d'orientation pour l'emploi réalisée auprès de 800 salariés : en France, 61 % des salariés du privé âgés de 30 à 60 ans ont été en situation de mobilité professionnelle au cours de ces 5 dernières années, la moitié d'entre eux a demandé cette mobilité.

(2) C'est-à-dire à âge, sexe, conditions d'emploi (taille de l'entreprise, temps de travail, contrat de travail...) identiques.

Les 26 000 ouvriers<sup>(1)</sup> du domaine professionnel des industries de process en Franche-Comté sont répartis en deux familles professionnelles : celle des ouvriers non qualifiés et celle des ouvriers qualifiés. Il s'agit du domaine professionnel le plus important de l'industrie dans la région. Les industries de process sont les industries dont le processus de fabrication inclut une transformation chimique des matières premières en plus de leur transformation physique. Entrent notamment dans ce champ les industries chimiques, pharmaceutiques, agroalimentaires et de la plasturgie...

Avec 40 % de femmes, ces métiers sont plus féminisés qu'en moyenne dans l'industrie (31 %). Les femmes représentent près de la moitié des ouvriers non qualifiés. La part des salariés de moins de 25 ans est faible (12 %) tandis que les 50 ans et plus représentent 22 % de la main-d'œuvre. Le recours à l'intérim représente 14 % des emplois non qualifiés, et seulement 4 % des emplois qualifiés.

Les personnes sans diplôme ou titulaires seulement d'un CEP ou BEPC sont les plus présentes dans les métiers d'ouvriers non qualifiés. La majorité des ouvriers qualifiés sont détenteurs d'un CAP ou d'un BEP. 17 % des ouvriers non qualifiés et 32 % des ouvriers qualifiés possèdent

au moins le baccalauréat. Cette surqualification peut être due à des débouchés restreints sur le marché du travail ou à la montée en technicité de ces métiers.

Entre 2007 et 2008, dans le domaine professionnel des industries de process, les entrées de salariés représentent 15 % de la population moyenne (cf. définitions et méthodes), que ce soit dans la famille professionnelle des ouvriers non qualifiés ou dans celle des ouvriers qualifiés. Les entrées et sorties sont équilibrées pour les ouvriers qualifiés tandis qu'elles sont déficitaires chez les ouvriers non qualifiés (15 % d'entrées contre 18 % de sorties). Au sein du domaine des industries de process, les échanges les plus importants se font entre ouvriers qualifiés et non qualifiés, les promotions étant plus nombreuses que les déclassements. Ceux-ci se font par défaut mais peuvent également relever d'une stratégie du salarié qui accepte un déclassement dans un domaine plus porteur économiquement pour rebondir par la suite. Hors du domaine professionnel, les familles professionnelles du transport et de la manutention représentent le premier débouché pour les ouvriers des industries de process. Les familles professionnelles du tertiaire accueillent 20 % des ouvriers de process mobiles.

## Mobilité professionnelle des ouvriers des industries de process

Famille professionnelle	Population moyenne	Entrées dans la famille professionnelle entre 2007 et 2008	Sorties de la famille professionnelle entre 2007 et 2008	Caractérisation des sorties	
				Premier débouché	Deuxième débouché
E0Z : ouvriers non qualifiés des industries de process	11 540	1 750	2 160	E1Z (ouvriers qualifiés des industries de process) : 20 % des sorties	D3Z (ouvriers non qualifiés de la mécanique) : 6 % des sorties
E1Z : ouvriers qualifiés des industries de process	14 500	2 190	2 150	E0Z (ouvriers non qualifiés des industries de process) : 16 % des sorties	JOZ (ouvriers non qualifiés de la manutention) : 9 % des sorties

Source : Insee (DADS 2007 et 2008)

## Les caractéristiques des familles professionnelles des ouvriers des industries de process

Familles professionnelles	Caractéristiques des métiers	Principaux secteurs employeurs en 2009-2011	Évolution des effectifs en France depuis 1982	Évolution de la part des effectifs de moins de 30 ans en France depuis 1982 (en point)	Niveau de diplôme
E0Z : ouvrier non qualifié des industries de process	Exécutent des tâches simples et souvent répétitives dans l'IAA, la fabrication des matières plastiques, la fonderie, la transformation des métaux.	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, métallurgie et fabrication de produits métalliques, autres secteurs.	↘	- 11	↗
E1Z : ouvrier qualifié des industries de process	Pilotent, conduisent, surveillent des installations ou des machines dans les industries de transformation des matières premières.	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, métallurgie et fabrication de produits métalliques, autres secteurs.	=	- 7	↗

Sources : Insee (enquêtes Emploi) - Dares (traitements réalisés dans les portraits statistiques des métiers 1982-2011)

(1) Il ne s'agit pas du nombre d'emplois, puisque le champ de l'étude porte sur les seuls salariés en emploi en 2007 et 2008 (cf. définitions et méthodes).

Le domaine professionnel des ouvriers de la mécanique et du travail des métaux comprend 21 100 personnes <sup>(1)</sup> en Franche-Comté réparties en cinq familles professionnelles : les ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal, les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, les ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal, les ouvriers non qualifiés de la mécanique et les ouvriers qualifiés de la mécanique. Il s'agit du deuxième domaine le plus important de l'industrie dans la région.

Par rapport à l'ensemble des métiers de l'industrie, les métiers d'ouvriers qualifiés de la mécanique et du travail des métaux sont moins féminisés (10 % de femmes contre 31 % dans l'industrie). Comme dans l'ensemble de l'industrie, la part de jeunes est faible (13 %) par rapport aux 50 ans et plus (21 %). Elle est même inférieure à 10 % parmi les ouvriers qualifiés.

La part des intérimaires représente 7 % des emplois salariés, soit un peu moins que dans l'ensemble de l'industrie. Elle est la plus élevée parmi les ouvriers non qualifiés de la mécanique (10 %) qui comptent également une forte part d'apprentis (5 % des salariés) contrairement aux autres familles professionnelles du domaine. Les salariés sans diplôme (ou titulaires d'un CEP ou BEPC) sont les plus représentés dans tous les métiers d'ouvriers non qualifiés. La majorité des ouvriers qualifiés sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Toutefois, un tiers des ouvriers qualifiés de la mécanique n'ont pas de diplôme. Ceci pourrait s'expliquer par la mise en place de formations par les employeurs permettant à une partie des salariés de bénéficier de promotions internes. La part de salariés titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme supérieur est significative, y compris parmi les ouvriers non qualifiés, 19 % des ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou

formage de métal. Cette « surqualification » peut être due à des débouchés restreints sur le marché du travail ou à l'élévation du niveau requis pour occuper certains de ces métiers dont le degré de technicité a augmenté. Parmi les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, 29 % ont au moins le baccalauréat. Les titulaires d'un baccalauréat professionnel peuvent ainsi exercer un métier en adéquation avec leur formation, tandis que les diplômés de l'enseignement supérieur peuvent se trouver en situation de surqualification.

Entre 2007 et 2008, il y a autant de salariés qui se reconvertissent dans le domaine professionnel des ouvriers de la mécanique et du travail des métaux que de salariés mobiles vers un autre domaine. Entre 2007 et 2008, les entrées comme les sorties représentent 13 % de la population moyenne (cf. définitions et méthodes). Sur les 2 760 mobilités professionnelles, un quart ont lieu entre les familles professionnelles du même domaine professionnel. Au sein des ouvriers de la mécanique et du travail des métaux, les entrées les plus importantes se font vers les ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal. Entre les familles d'ouvriers qualifiés et non qualifiés, les flux réciproques sont plus modestes mais relativement équilibrés. En revanche, sur les 500 salariés mobiles entre 2007 et 2008 devenus techniciens ou agents de maîtrise de la mécanique et du travail des métaux, seuls 70 étaient auparavant des ouvriers du même domaine professionnel.

Hors de leur domaine professionnel, les ouvriers de la mécanique et du travail des métaux se sont orientés principalement vers les métiers d'ouvriers des industries de process (domaine E), et en particulier les métiers d'ouvriers qualifiés, (720 mobilités) et les métiers de la maintenance de la manutention et des transports (760 mobilités).

(1) Il ne s'agit pas du nombre d'emplois, puisque le champ de l'étude porte sur les seuls salariés en emploi en 2007 et 2008 (cf. définitions et méthodes).

## Mobilité professionnelle des ouvriers de la mécanique et du travail des métaux

Famille professionnelle	Population moyenne	Entrées dans la famille professionnelle entre 2007 et 2008	Sorties de la famille professionnelle entre 2007 et 2008	Caractérisation des sorties	
				Premier débouché	Deuxième débouché
D0Z : ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	1 510	190	230	D1Z (ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal) : 26 % des sorties	E0Z (ouvriers non qualifiés des industries de process) : 17 % des sorties
D1Z : ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	6 600	980	870	E1Z (ouvriers qualifiés des industries de process) : 18 % des sorties	E0Z (ouvriers non qualifiés des industries de process) : 14 % des sorties
D2Z : ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	2 660	350	420	E1Z (ouvriers qualifiés des industries de process) : 14 % des sorties	D4Z (ouvriers qualifiés de la mécanique) : 10 % des sorties
D3Z : ouvriers non qualifiés de la mécanique	6 240	500	640	E1Z (ouvriers qualifiés des industries de process) : 18 % des sorties	J0Z (ouvriers non qualifiés de la manutention) : 17 % des sorties
D4Z : ouvriers qualifiés de la mécanique	4 100	660	600	D1Z (ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal) : 28 % des sorties	E1Z (ouvriers qualifiés des industries de process) : 27 % des sorties

Source : Insee (DADS 2007 et 2008)

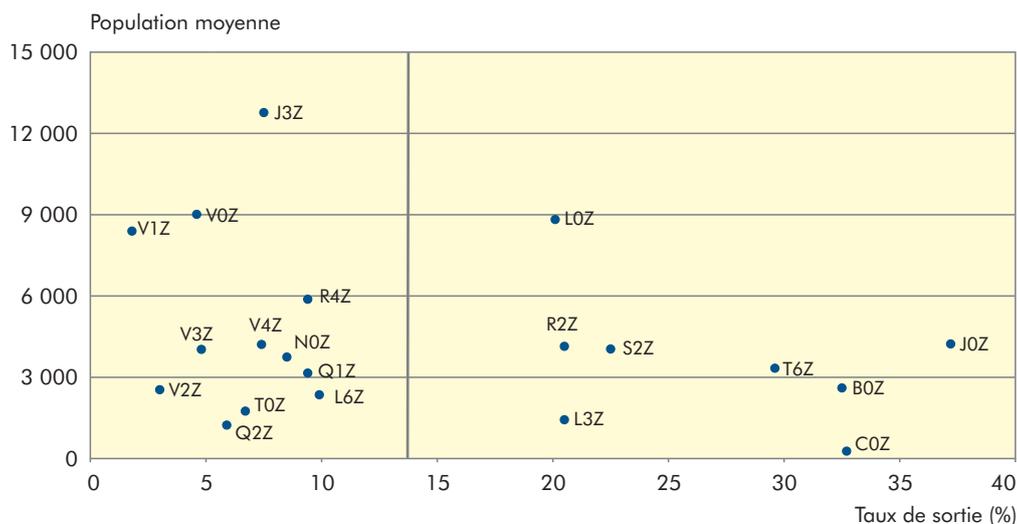
## Les caractéristiques des familles professionnelles des ouvriers de la mécanique et du travail des métaux

Familles professionnelles	Caractéristiques des métiers	Principaux secteurs employeurs en 2009-2011	Évolution des effectifs en France depuis 1982	Évolution de la part des effectifs de moins de 30 ans en France depuis 1982 (en point)	Niveau de diplôme
D0Z : ouvrier non qualifié travaillant par enlèvement ou formage de métal	Chargés d'alimenter, surveiller et décharger des machines outils.	Métallurgie, fabrication matériels transport, autres industries manufacturières, autres secteurs.		- 14	
D1Z : ouvrier qualifié travaillant par enlèvement de métal	Chargés de la préparation et du réglage des machines utilisées pour le travail des métaux, la fabrication mécanique, la fabrication des pièces et le contrôle des cotes.	Métallurgie, fabrication de produits métalliques, fabrication de matériels de transport, autres secteurs.		- 19	
D2Z : ouvrier qualifié travaillant par formage de métal	Exercent des emplois divers de métalliers, chaudronniers, ferronniers, tôliers industriels, soudeurs.	Métallurgie, fabrication de produits métalliques, autres industries manufacturières, autres secteurs.		- 17	
D3Z : ouvrier non qualifié de la mécanique	Assurent le montage, le contrôle en mécanique et le travail des métaux. Ces emplois constituent souvent une première expérience avant de devenir ouvrier qualifié de la mécanique.	Commerce, fabrication de matériels de transport, métallurgie et fabrication de produits métalliques, autres secteurs.		- 11	
D4Z : ouvrier qualifié de la mécanique	Assurent le montage d'ensembles mécaniques, procèdent à l'ajustage et à la finition des éléments à monter.	Fabrication matériels transport, fabrication de machines et équipements n.c.a métallurgie et fabrication de produits métalliques, autres secteurs.		- 14	

Sources : Insee (enquêtes Emploi) - Dares (traitements réalisés dans les portraits statistiques des métiers 1982-2011)

# Les familles professionnelles les plus mobiles... et les moins mobiles

## Les familles professionnelles les plus mobiles... et les moins mobiles



Source : Insee (DADS 2007 et 2008)

Note : le taux de sortie est le rapport entre le nombre de salariés présents dans une famille professionnelle en octobre 2007 qui l'ont quitté pour une autre famille professionnelle et la population moyenne de la famille professionnelle d'origine. La barre verticale correspond au taux moyen de sorties de l'ensemble des familles professionnelles en Franche-Comté (14 %).

### Légende

- B0Z : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction
- C0Z : Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique
- J0Z : Ouvriers non qualifiés de la maintenance
- J3Z : Conducteurs de véhicules
- L0Z : Secrétaires
- L3Z : Secrétaires de direction
- L6Z : Dirigeants d'entreprises
- N0Z : Personnels d'études et de recherche
- Q1Z : Techniciens de la banque et des assurances
- Q2Z : Cadres de la banque et des assurances
- R2Z : Attachés commerciaux et représentants
- R4Z : Cadres commerciaux et technico-commerciaux
- S2Z : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration
- T0Z : Coiffeurs, esthéticiens
- T6Z : Employés des services divers
- V0Z : Aides-soignants
- V1Z : Infirmiers, sages-femmes
- V2Z : Médecins et assimilés