

# Pour que **mobilité** **rime** avec **opportunité**

Les transitions professionnelles sont un élément important d'appréciation des opportunités d'usage de la formation professionnelle en cours de vie active. Le rapport du COE<sup>1</sup>, paru en septembre 2009, rassemble de nombreuses données relatives aux mobilités professionnelles. Il esquisse les pistes d'une politique de formation favorisant les transitions et les reconversions qui concilient les souhaits des individus et les besoins des entreprises.



Paul Santelmann  
responsable de la prospective et  
des relations institutionnelles à l'AFPA

Les mobilités sont essentiellement des transitions professionnelles qui se décomposent en 4 catégories :

- Les transitions d'emploi à emploi,
- Les transitions de l'emploi vers le chômage,
- Les transitions du chômage vers l'emploi,
- Les transitions du chômage vers le chômage (passage par un emploi de très courte durée ou par une période d'inactivité).

Dans les transitions de retour à l'emploi, on peut distinguer trois types de situations : le déclassement (occuper un emploi de moindre qualification qu'auparavant), le sur-place (occuper le même type

d'emploi qu'avant), la mobilité ascendante (occuper un emploi de qualification supérieure). Dans chacune de ces situations il faut distinguer les transitions dans des domaines professionnels identiques ou proches et les reconversions (changement de métier ou de fonction).

Si les transitions entre emploi et chômage ont fortement progressé entre 1974 et 2000 (500 000 à 2 millions), les transitions d'emploi à emploi, favorisées par les périodes de croissance, demeurent la règle dominante (2,3 millions dans la période 2000/2001...).

70 % de ces changements de profession s'accompagnent d'un changement d'employeur.

Quant aux changements de métiers à l'issue du chômage, ils correspondent à 50 % de reclassement au même niveau d'emploi, à 25 % de déclassements et 25 % de progression professionnelle.

## **Le domaine professionnel d'origine conditionne les mobilités**

En tendance lourde, les travaux sur les mobilités intersectorielles et inter-métiers donnent plusieurs informations utiles à une politique de montée en qualification des actifs en cours de carrière.

**Dans les métiers et secteurs stables ou en expansion** qui perdent des salariés et qui

sont donc confrontés à des besoins de renouvellement des effectifs, il faut maintenir un effort permanent de professionnalisation.

**Les métiers et secteurs en déclin** qui perdent des salariés qui ne sont pas remplacés doivent développer la reconversion.

**Les métiers et secteurs attractifs** mais qui ne recrutent pas obligatoirement dans leur spécialité ont intérêt à **développer les compétences transverses** ou sociales construites par l'expérience.

**Les métiers et secteurs moins marqués par les mobilités externes** sont essentiellement et structurellement alimentés par la formation initiale. Un

des apports de cette étude tient dans le constat que c'est le domaine professionnel d'appartenance qui conditionne principalement les mobilités. Ainsi pour les salariés, de nombreux domaines favorisent la stabilité professionnelle tandis que d'autres sont propices aux mobilités vers d'autres métiers. Certains métiers sont marqués par le changement fréquent d'employeurs tandis que d'autres alimentent le chômage et l'inactivité. Le chômage entraîne également des changements d'activité mais, là encore, c'est le domaine professionnel d'origine qui est l'élément explicatif le plus structurant de ces mouvements.



Familles professionnelles d'origine où les mobilités se traduisent par des changements de métiers

Ingénieurs et cadres de l'industrie, métiers de l'électricité et de l'électronique, agents d'exploitation des transports, formateurs, employés administratifs d'entreprise, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie/restauration, métiers de la vente et du commerce, ouvriers non qualifiés...

Familles professionnelles qui conduisent plus fréquemment au chômage ou à l'inactivité

Ouvriers non qualifiés, vendeurs et caissiers, services à la personne (assistantes maternelles, agents d'entretien, coiffeurs/esthéticiens). Métiers de la communication, de l'information et du spectacle...



Ces éclairages militent pour une meilleure exploitation de l'origine professionnelle et expérientielle des stagiaires concernés par les formations de type promotionnel et de reconversion mais aussi pour une analyse des métiers et secteurs attractifs, champ peu exploité du rapport COE.

### Développer la transférabilité des compétences

Les moins qualifiés sont les plus mobiles mais les plus concernés par les mobilités contraintes. En clair ils ne tirent pas toujours profit du fait d'avoir exercé beaucoup d'activités différentes ou d'occuper des emplois successifs de courte durée. Cette situation tient d'abord au poids des représentations négatives dont de nombreux métiers de base sont caractérisés : les mauvaises conditions de travail, la précarité des statuts et les bas salaires occultent les compétences mobilisées dans les emplois dits non qualifiés (5,5 millions selon l'INSEE). Or l'analyse de la plupart de ces activités démontre deux phénomènes qui devraient atténuer les préjugés dominants mais également favoriser les mécanismes d'évolution professionnelle des salariés concernés.

Ces activités mobilisent de nombreuses compétences dites transverses ou sociales faiblement reconnues en France comme compétences professionnelles.

Elles sont peu professionnalisées et sont marquées par des organisations de travail

archaïques ou lacunaires (pas d'encadrement, pas de critères de performance, pas d'objectivation des gestes professionnels, etc.). Ces deux constats permettent de développer une instrumentation adéquate. Il s'agit d'abord de démarches d'accompagnement des projets professionnels et de formation prenant appui sur les compétences transverses détectées, qui pourront être valorisées dans des contextes professionnels différents. Cela implique aussi une volonté de certifier ces compétences dans des contextes adaptés aux publics, en l'occurrence, concrets.

Il s'agit ensuite de professionnaliser les emplois peu qualifiés et d'optimiser les compétences transverses en les "technicisant". Par exemple les aptitudes sociales requises pour les emplois de service aux personnes âgées ne suffisent pas à construire une professionnalité, elles doivent être reconstruites dans un cadre professionnel de référence visant l'efficacité du service et la préservation des salariés.

En identifiant et en valorisant les compétences qui se construisent dans les activités "peu qualifiées" on augmente ainsi les chances d'aboutir à des reconversions professionnelles positives.

**Paul Santelmann**  
responsable de la prospective et des relations institutionnelles à l'AFPA

<sup>1</sup> Conseil d'orientation pour l'emploi.