STATISTIQUES,
ÉTUDES ET ÉVALUATIONS
FÉVRIER 2018 #41

ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

MOBILITÉ ENTRE LES MÉTIERS ET SITUATIONS DE TRAVAIL TRANSVERSALES

pôle emploi

SOMMAIRE

p.2 Quelles sont les situations de travail transversales dans les métiers ?

p.7 La proximité des situations de travail transversales explique une partie des mobilités entre métiers

FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Publication réalisée en partenariat avec France Stratégie

L'essentiel

Les situations de travail transversales sont des situations professionnelles qui mobilisent des compétences génériques sans être attachées à un métier ou un secteur d'activité spécifique. Identifier, pour chaque métier, la fréquence de ces situations de travail transversales peut permettre d'identifier des opportunités de mobilités professionnelles.

Seize situations de travail transversales sont analysées selon leur degré de prédominance dans les différents métiers. Les flux de mobilité entre les métiers sont d'autant plus intenses que ces métiers partagent les mêmes situations de travail transversales. Ceci se vérifie particulièrement pour la mobilité interne au sein des entreprises ou la mobilité des ouvriers et des employés.

Les mobilités entre métiers dépendent également d'autres facteurs comme l'appartenance à un même domaine professionnel, le mode de gestion de la main-d'œuvre au sein des entreprises, la spécificité des savoirs professionnels mobilisés et les « effets de frontière » comme la non-proximité géographique des emplois ou la ségrégation professionnelle hommes-femmes.

Frédéric LAINÉ
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

16

SITUATIONS DE TRAVAIL TRANSVERSALES POUR EXPLIQUER UNE PARTIE DES MOBILITÉS ENTRE LES MÉTIERS

Les compétences transversales sont usuellement définies comme des compétences génériques, pouvant être mobilisées dans diverses situations professionnelles, et n'étant pas attachées à un métier ou un secteur d'activité spécifique. Elles peuvent être directement liées à des savoirs de base (lecture, écriture, compétences bureautiques et informatiques) ou être des compétences comportementales, cognitives ou organisationnelles[1]. Le fait que les compétences transversales ne soient pas spécifiques à un métier ne veut pas dire pour autant qu'elles occupent la même place dans tous les métiers.

Comment cerner l'importance que prend une compétence transversale donnée dans les différents métiers et secteurs d'activité ? Plusieurs méthodes sont possibles : interroger les recruteurs sur les compétences attendues au moment du recrutement, questionner les salariés sur ces mêmes compétences attendues dans les métiers qu'ils exercent, analyser les postes de travail ou réaliser des tests sur les compétences effectivement détenues. Un autre angle d'analyse est ici choisi, qui consiste à repérer des situations de travail transversales en exploitant l'enquête sur les conditions de travail réalisée par la DARES[2] [cf. Sources et méthodes].

Sont distinguées seize situations de travail transversales :

1. la compréhension et la rédaction de documents écrits	9. les efforts physiques (port de charges lourdes, déplacements à pied longs et fréquents, rester longtemps dans une posture pénible et fatigante)
2. l'utilisation d'outils informatiques	10. l'environnement physique contraint (humidité, courants d'air, température)
3. le contact avec le public	11. la conduite d'un véhicule
4. la nécessité de répondre immédiatement à une demande	12. la dextérité manuelle envers des petits objets
5. le travail en équipe	13. l'attention visuelle ou sonore
6. le fait d'encadrer ou de superviser des personnes	14. le travail sous pression
7. l'organisation du travail au travers des rythmes de travail et contraintes de production, du caractère répétitif ou non des tâches, des formes de contrôle et d'autonomie dans le travail	15. la charge émotionnelle
8. les procédures de qualité et la prise en charge de risques	16. les changements organisationnels (changements dans les techniques utilisées ou l'organisation du travail, restructurations, changement de l'équipe de direction)

Pour chaque salarié, l'importance d'une situation de travail transversale est mesurée au travers des variables décrivant la nature du travail ou ses conditions de réalisation [cf. Sources et méthodes]. Ainsi pour chaque salarié et sur la quasi-totalité de ces situations de travail transversales[3] une note est attribuée, pouvant prendre des valeurs de 1 (absence de cette situation de travail transversale) à 10 (présence maximale de cette situation de travail transversale). Ces situations de travail nécessitent des compétences et aptitudes transversales pour y faire face efficacement[4]. Par exemple, le contact avec le public nécessite de développer le sens de la relation client et la capacité à communiquer.

Quelles sont les situations de travail transversales dans les métiers ?

En fonction des notes moyennes, se dessine une carte des métiers selon les situations de travail transversales qui prédominent [cf. Annexe]. Les résultats peuvent être mobilisés sur un plan opérationnel pour plusieurs objectifs.

Utilisation des outils informatiques et lecture ou rédaction de documents sont très liées

L'utilisation d'outils informatiques (ordinateur, courriel professionnel, internet ou intranet) s'est largement diffusée dans le monde professionnel ; ainsi la proportion de salariés utilisant ces outils pour un cadre professionnel est de 71% en 2013 [cf. En savoir plus, Algava, Vinck, 2015]. Les familles professionnelles les plus concernées par l'utilisation de ces outils sont naturellement les métiers de l'informatique, mais cet usage s'est aussi très largement répandu dans la quasi-totalité des métiers de cadres et, dans une moindre mesure, de techniciens et agents de maîtrise [cf. Annexe]. L'usage des outils informatiques est également important pour les employés dans les métiers de la gestion-administration des entreprises ou de la banque et des assurances, ou encore de la fonction publique. Il est aussi répandu chez les attachés commerciaux, les employés des transports ou les professionnels des arts et spectacles. Cet usage est également non négligeable chez les vendeurs, même s'ils ne sont pas les premiers métiers impactés.

1. En savoir plus, France Stratégie (2017).
2. Sont mobilisées l'enquête sur les conditions de travail de 2013 et, de façon secondaire, celle de 2005.
3. Pour l'organisation du travail deux notes sont attribuées en fonction des formes d'organisation du travail dominantes, cf. Sources et méthodes.
4. Ce qui ne veut pas dire pour autant que la personne qui fait face à ces situations de travail est toujours satisfaite de ses conditions de travail ou puisse durablement y faire face. C'est le cas notamment lorsque les efforts physiques ou le travail sous pression occupent une place importante : les salariés déclarent alors plus fréquemment ne pas être capable ou ne pas souhaiter occuper l'emploi jusque l'âge de la retraite.

Travailler avec les outils informatiques a un impact sur le contenu du travail : caractère plus abstrait, rôle plus important de l'écrit, rythmes de travail et délais, formes de contrôle, renforcement de l'autonomie de certains salariés et réduction des marges de manœuvre pour d'autres salariés [cf. En savoir plus, Centre d'analyse stratégique, 2012]. L'usage de ces outils influence donc un ensemble d'autres compétences transversales mobilisées dans le travail, en particulier, la lecture ou la rédaction de documents qui est très corrélée à l'utilisation des outils informatiques.

Le contact avec le public est développé dans les métiers du commerce et des services aux particuliers et chez les conducteurs de véhicules

Le contact avec le public (physique ou par téléphone) concerne davantage les métiers du commerce, des services aux particuliers (assistants maternels, aides à domicile, employés de l'hôtellerie-restauration, coiffeurs), de la santé-action sociale et de l'enseignement. Les qualités relationnelles sont d'ailleurs plus fréquemment demandées dans les offres d'emploi des métiers du commerce, des services à la personne ou de l'hôtellerie-restauration.

Le contact avec le public est également important pour le métier de conducteur de véhicule, qui ne nécessite pas seulement des qualités techniques liées à la conduite, mais aussi des compétences en rapport avec la relation client. Le relationnel et la présentation font d'ailleurs partie des principales qualités recherchées par les entreprises du transport [cf. En savoir plus, Lainé, 2016]. Les agents de gardiennage et de sécurité comme les agents d'entretien ou les employés administratifs sont dans le même cas de figure.
Le contact avec le public nécessite de nombreuses compétences qui peuvent chacune avoir plus ou moins d'importance selon le public concerné ; on peut citer la capacité à prendre en compte le besoin du client, la capacité à agir dans une relation de service, le sens de l'écoute ou la capacité à communiquer.

La réponse immédiate à la demande est exigée dans les métiers du commerce et de l'hôtellerie-restauration

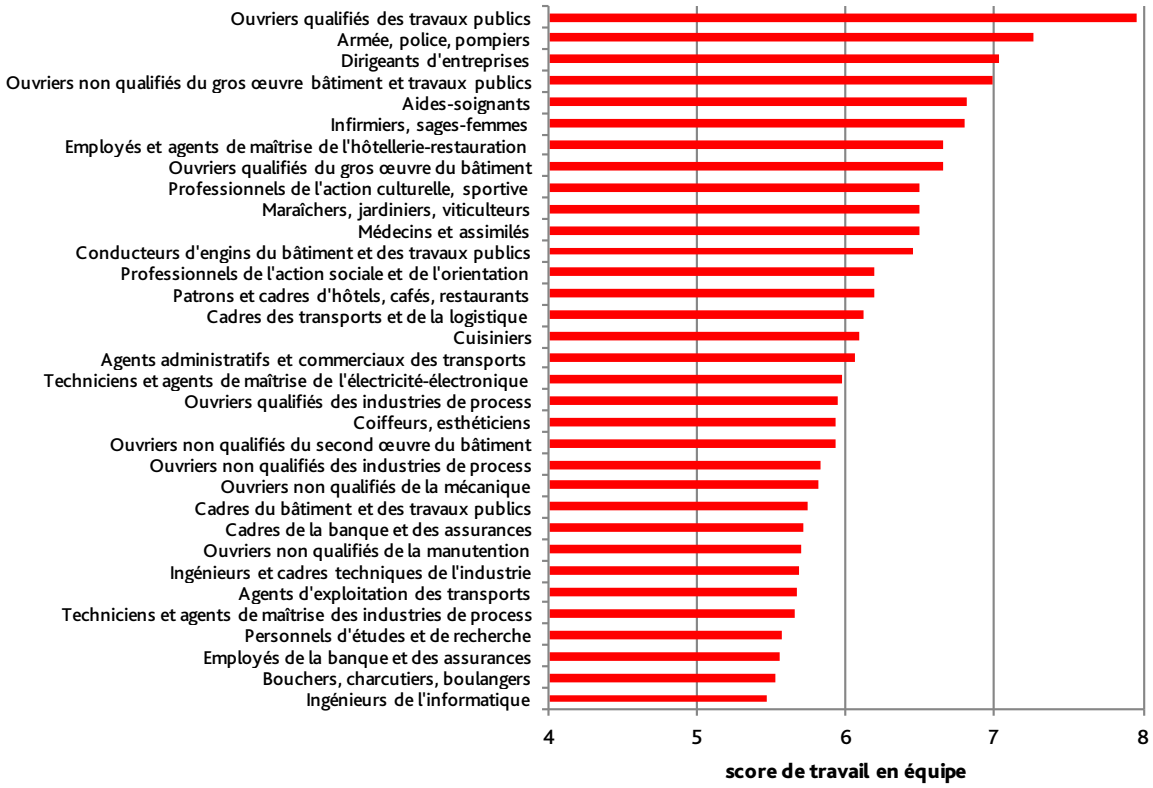
Les métiers qui exigent une réponse immédiate à la demande nécessitent d'être réactifs. On y trouve au premier chef les métiers du commerce et de l'hôtellerie-restauration qui sont en contact avec le public. D'autres métiers sont également concernés : les employés et techniciens de la banque, aujourd'hui fortement contraints par les rythmes de travail [cf. En savoir plus, Amira, Ast, 2014], les métiers de la gestion-administration, les aides à domicile, les aides-soignants et infirmiers, les conducteurs de véhicule et les techniciens industriels.

Le travail en équipe est plus fréquent chez les salariés des travaux publics ou du gros œuvre, de la santé-action sociale ou de l'hôtellerie-restauration

La capacité à travailler en équipe fait partie des critères fréquemment mentionnés dans les offres d'emploi. Pour mesurer ce travail en équipe trois critères ont été utilisés : le fait de travailler seul, la possibilité de coopérer pour effectuer correctement le travail et le fait d'aborder collectivement des questions d'organisation ou de fonctionnement de l'unité de travail.

Le travail en équipe concerne plus fréquemment les métiers du jardinage, du maraichage et de la viticulture, ceux des travaux publics et du gros œuvre, ceux de la santé et de l'action sociale, de l'hôtellerie-restauration ainsi que ceux de l'armée et de la police [cf. Graphique 1]. D'autres métiers sont également concernés : les coiffeurs-esthéticiens, les ingénieurs de l'informatique, les ouvriers de la manutention, le personnel d'étude et de recherche ou les employés et cadres de la banque et des assurances.

Graphique 1
LES PREMIERS MÉTIERS SELON LE SCORE DE TRAVAIL EN ÉQUIPE



Le graphique représente les 33 premiers métiers concernés par le travail en équipe. Les ouvriers qualifiés des travaux publics, ont le score de travail en équipe le plus élevé (score de presque 8).
Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013 ; calculs de l'auteur.

Quatre formes d'organisation du travail dominantes : le rythme de travail taylorien, le travail peu formalisé, le travail répétitif artisanal, le travail qualifié régulé par les objectifs

Réaliser ou non des gestes répétitifs, apprendre ou non des choses nouvelles, travailler ou non sous contrainte de rythme, avoir plus ou moins d'autonomie dans la réalisation de son travail : toutes ces situations de travail mobilisent différemment des compétences transversales comme l'autonomie, la capacité d'adaptation, la capacité de décision, la réactivité et le sens de l'organisation.

Pour apprécier le besoin de ces compétences, il est nécessaire d'appréhender la forme d'organisation du travail dans laquelle chaque salarié accomplit son travail. Un travail dit « répétitif » ne requiert pas les mêmes compétences transversales selon que l'on soit dans une organisation du travail soumise à des normes de production et un rythme de travail industriel ou que l'on travaille de manière isolée dans l'aide à domicile. La capacité à être autonome dans le travail n'a pas la même signification selon l'existence ou l'absence de consignes ou de contrôles, ou le fait de travailler de manière isolée ou non. C'est donc une analyse globale des différentes formes d'organisation du travail[5] qui est réalisée ici. De cette analyse se dégagent deux grands axes :

Un premier axe oppose *le travail taylorien*, dans lequel les salariés doivent suivre un travail répétitif et standardisé avec un rythme soutenu, et *le travail autonome peu formalisé*. *Le travail taylorien* concerne les métiers d'ouvriers industriels non qualifiés ou qualifiés (mécanique, industries de process, électricité-électronique) et les métiers d'ouvriers non qualifiés de la manutention. Les caissiers et employés de libre-service en sont proches. À l'opposé, *le travail autonome peu formalisé* concerne lui les enseignants, les formateurs et les professionnels des arts et spectacles.

5. Cf. Sources et méthodes pour la construction des notes de situations de travail

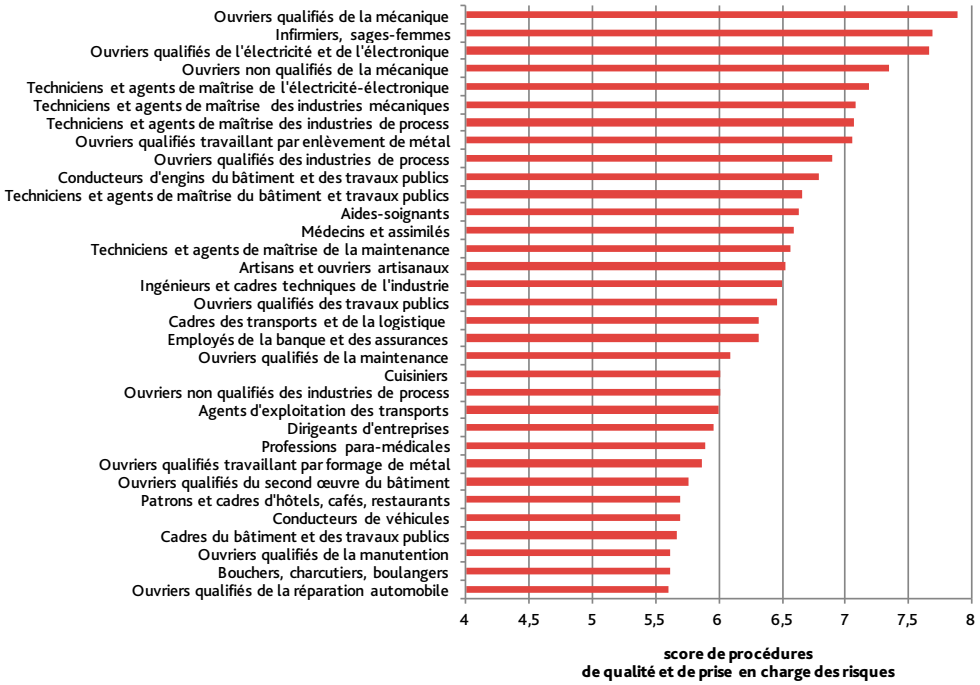
Un second axe oppose *le travail répétitif de type artisanal* au *travail autonome qualifié régulé par les objectifs. Le travail répétitif de type artisanal* concerne prioritairement des métiers où la dimension artisanale est davantage présente (ouvriers non qualifiés du textile-cuir-habillement ou du bois), les agents d'entretien, les agents de gardiennage et de sécurité et les métiers de services à la personne (employés de maison, assistants maternels, aides à domicile). Dans des situations où le travail est peu formalisé, les recruteurs vont souvent attendre de leurs salariés une capacité à être autonome et un sens des responsabilités. *Le travail autonome qualifié régulé par les objectifs* concerne nombre de cadres travaillant en entreprise ou dans la fonction publique : ingénieurs de l'industrie, personnel d'étude et de recherche, cadres de la banque et des assurances, cadres du commerce ou ingénieurs informaticiens. L'autonomie procédurale y est importante et les salariés déclarent faire un travail moins répétitif que la moyenne. Cette forme de travail suppose de concilier une certaine autonomie, en particulier être capable de gérer les aléas, de résoudre seul des problèmes techniques et de respecter les règles et les objectifs.

Les procédures de qualité et la prise en charge des risques plus fréquents dans les métiers industriels et de la santé ou ceux liés à l'alimentation

La prise en charge des risques et l'application de normes de qualité[6] constituent un bon exemple de compétence transposable d'un univers professionnel à un autre[7]. La multiplication des normes dans les *process* de travail, le rôle de plus en plus important joué par la qualité des produits ou des services rendent les procédures associées à la qualité, de plus en plus fréquentes. Ainsi en 2013, 44 % des salariés déclarent suivre des procédures de qualité strictes visant à limiter des risques tandis que 73 % déclarent qu'une erreur dans leur travail a des conséquences graves en termes de coûts financiers, de qualité du produit ou du service rendu ou encore de la sécurité des personnes. Ces situations de travail exigent de la rigueur, la connaissance des règles et des consignes et la capacité à les respecter.

Les métiers les plus concernés par des procédures de qualité ou la prise en charge de risques sont ceux de la santé, des travaux publics et les métiers industriels [cf. Graphique 2]. D'autres métiers sont concernés, comme les métiers de bouche et les cuisiniers (pour lesquels les normes d'hygiène jouent un rôle plus important qu'auparavant), les conducteurs de véhicule, les métiers du bâtiment et des travaux publics ou de la maintenance ainsi que les métiers de la banque et des assurances.

Graphique 2
LES PREMIERS MÉTIERS SELON LES PROCÉDURES DE QUALITÉ ET LA PRISE EN CHARGE DES RISQUES



Le graphique représente les 33 premiers métiers concernés par les procédures de qualité et la prise en charge des risques.
Les ouvriers qualifiés de la mécanique ont le score de procédure de qualité et de prise en charge des risques le plus élevé (score de presque 8).
Source : Dares, enquête Conditions de travail 2013 ; calculs de l'auteur.

6. Ces différentes variables sont prises en compte conjointement car elles sont corrélées.
7. Par exemple, le cas d'un ouvrier qualifié travaillant dans une industrie de process dont le poste avait été supprimé, reconverti en ambulancier, les deux métiers nécessitant l'application de normes de qualité strictes et la prise de conscience des risques possibles.

La manipulation des petits objets concerne davantage les ouvriers et techniciens industriels, les ouvriers du bâtiment et les professions médicales

La dextérité manuelle, en particulier pour des objets de taille réduite, a souvent été montrée comme un exemple de compétence transposable d'un métier à un autre. C'est le cas des ouvriers de l'habillement reconvertis dans l'électricité-électronique ou d'autres industries nécessitant de la minutie et une dextérité importante. Plusieurs métiers nécessitent l'examen d'objets très petits et de détails fins. Sont concernés les ouvriers et techniciens industriels, avec en premier chef les ouvriers qualifiés du textile et du cuir. Mais cette manipulation de petits objets concerne aussi les ouvriers de la réparation automobile ou de la maintenance, les ouvriers du bâtiment et les professions médicales.

Le travail sous pression concerne avant tout les métiers de la santé et de l'hôtellerie-restauration, les caissiers et des cadres

Le travail « sous pression » est analysé à travers quatre situations : être obligé de se dépêcher dans son activité, devoir fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue, ne pas avoir suffisamment de temps pour effectuer correctement le travail et ne pas pouvoir interrompre son travail comme on le veut. Il nécessite que le salarié sache gérer le stress engendré par ces situations.
Travailler sous pression est davantage le lot des métiers de la santé (aides-soignants, infirmiers, médecins), de l'hôtellerie-restauration, des caissiers et de la maîtrise des magasins, des enseignants, des cadres du BTP, des transports, de la fonction publique et des cadres dirigeants. Il concerne aussi les métiers de la banque et des assurances, les secrétaires de direction, les professionnels de l'action sociale, les coiffeurs, les secrétaires de direction, l'armée et la police.

La charge émotionnelle est prononcée dans les métiers de la santé et de l'action sociale, les formateurs et les métiers liés à la sécurité

La charge émotionnelle qu'implique le travail est mesurée par le fait d'être confronté à des situations de tension dans les rapports avec le public, les supérieurs hiérarchiques, les collègues ou encore les personnes que l'on encadre. Sont également pris en compte le fait d'être en contact avec des personnes en situation de détresse ou le fait de devoir calmer les gens.

La charge émotionnelle est forte dans les métiers les plus en contact avec des personnes fragiles (aides-soignants, infirmiers, professionnels de l'action sociale, aides à domicile), les métiers de formateurs (enseignants, formateurs) ou les métiers liés à la sécurité (armée et police, agents de gardiennage et de sécurité). Elle est également importante pour les employés et techniciens de la banque et des assurances ou les métiers de la fonction publique (souvent en contact avec le public ou devant résoudre des situations de tension), les caissiers et les cadres. Travailler dans un métier où la charge émotionnelle est importante suppose de pouvoir prendre du recul et de pouvoir contrôler ses émotions.

Les autres situations de travail transversales et leur répartition par métier sont détaillées dans le document de travail de France Stratégie [cf. En savoir plus, Lainé, 2018].

Les situations de travail varient également selon la taille de l'établissement

Au-delà de l'effet métier, les situations de travail transversales évoquées sont plus ou moins prégnantes selon la taille de l'établissement, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, le niveau de diplôme ou l'âge[8].

Ainsi par exemple, à métier donné, le contact avec le public est plus fréquent dans les petits établissements : ceci peut s'expliquer par le fait que les salariés de ces entreprises sont davantage en position de *front office* ou qu'ils assurent des tâches plus polyvalentes, dont le contact avec le public. *A contrario*, l'utilisation de l'informatique est plus fréquente dans les grands établissements.

Les salariés les plus âgés sont moins souvent dans une situation de travail sous pression ou dans un travail demandant des efforts physiques, sans doute à cause d'effet d'éviction du marché du travail (les plus touchés par ces situations sortent plus précocement du marché du travail) ou de cheminements professionnels au sein de l'entreprise ou entre entreprises.

8. Ces résultats ont été obtenus via un modèle logit ordonné modélisant le score de prévalence d'une situation de travail transversale en fonction du métier (les familles professionnelles détaillée), l'âge, le niveau de diplôme, l'ancienneté dans l'entreprise et la taille de l'établissement.

Quelles sont les utilisations opérationnelles du repérage des situations de travail transversales ?

Les résultats sur les situations de travail transversales selon les métiers peuvent être utilisés dans différents registres d'actions :

- la mise en évidence de compétences et aptitudes transversales déjà mobilisées par le demandeur d'emploi ainsi que des environnements de travail connus au cours de son expérience professionnelle passée[9] ;
- l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et la définition de leur projet professionnel, en tenant compte de leurs expériences professionnelles et des situations de travail transversales dominantes dans le métier recherché ;
- l'accompagnement des recruteurs dans la définition des compétences et aptitudes attendues et la description de l'environnement de travail ;
- la mise en évidence sur un bassin d'emploi des principales situations de travail transversales dans le but de dégager les compétences transversales nécessaires pour occuper les emplois.

La proximité des situations de travail transversales explique une partie des mobilités entre métiers

On observe que des situations de travail transversales identiques se retrouvent dans des métiers en apparence éloignés. Les identifier peut permettre de faire émerger des opportunités de reconversions professionnelles qu'une approche uniquement basée sur les métiers ne permettrait pas de mettre en évidence.

Dans quelle mesure les mobilités professionnelles que l'on observe aujourd'hui s'effectuent-elles entre métiers proches au regard des situations de travail transversales identifiées ?

Globalement, les mobilités entre métiers se réalisent au sein de quatre grandes aires de mobilité : les mobilités entre métiers manuels ou techniques, les mobilités entre métiers de services (services aux particuliers, hôtellerie-restauration, soins aux personnes, employés de commerce), les mobilités entre métiers du « tertiaire administratif » (métiers de la gestion-administration, métiers de la banque et des assurances, métiers de la formation), les mobilités entre cadres techniques et techniciens [cf. En savoir plus, Lainé, *op.cit.*]. Plusieurs facteurs sont susceptibles d'expliquer les mobilités : des compétences spécifiques transférables entre métiers, des compétences transversales, des filières de recrutement et de mobilité spécifiques organisées par les entreprises, des espaces séparés de mobilité masculins et féminins et la proximité géographique des emplois.

Pour tester chacun de ces effets, la mobilité entre chaque couple de métier a été modélisée par un modèle « gravitaire » qui prend en compte les stocks d'emploi dans chacun des métiers et différentes variables explicatives des mobilités [cf. Encadré].

Encadré : la modélisation des mobilités entre métiers par un modèle gravitaire

Un panel annuel de l'enquête Emploi pour mesurer les mobilités entre métiers

Pour mesurer l'ampleur des mobilités de travailleurs entre métiers, l'étude s'appuie sur un panel annuel réalisé par France Stratégie à partir de l'enquête Emploi [cf. En savoir plus, Flamand, 2016]. Dans l'enquête Emploi en continu, un ménage est interrogé six trimestres consécutifs ; le panel est constitué de la première interrogation et de la cinquième interrogation, qui a lieu un an plus tard (le taux d'attrition étant d'environ 14% entre ces deux vagues d'enquêtes, une repondération longitudinale par calage sur marges a été réalisée). La mobilité entre métiers est estimée à partir des salariés en emploi lors des deux interrogations utilisées sur les années 2005-2015, hors personnes en cours de formation initiale ou venant de terminer leurs études.

9. Lorsqu'il s'agit d'évaluer des compétences et aptitudes transversales chez les candidats, la méthode de recrutement par simulation développé par Pôle emploi peut être mobilisée.

Les mobilités entre métiers

Plusieurs éléments peuvent jouer sur l'ampleur de la mobilité professionnelle entre deux métiers :

- l'importance des effectifs de travailleurs dans les deux métiers : plus un métier emploie une part importante de la population et comporte ainsi des opportunités d'emploi, plus il va attirer des travailleurs d'autres métiers ;
- la spécialisation des formations permettant d'accéder à un métier. Certains métiers ne sont accessibles qu'avec un diplôme ou une spécialité de formation spécifique, ce qui limite les possibilités de mobilité vers ce métier. D'autres, à l'inverse, recrutent des travailleurs ayant des domaines de formation très divers ;
- la répartition géographique des emplois par métier. Si deux métiers « proches » sont répartis très différemment sur le territoire, une mobilité professionnelle de l'un à l'autre nécessite que les travailleurs déménagent, ce qui est coûteux. La mobilité professionnelle en sera réduite d'autant ;
- l'appartenance à un même domaine professionnel ;
- le caractère plus ou moins mixte des métiers ;
- l'ancienneté dans l'emploi des travailleurs concernés et la taille des entreprises parmi les employeurs pour ces métiers ; beaucoup de mobilités professionnelles se font en effet au sein d'une même entreprise. Cela est d'autant plus simple que l'entreprise est importante ;
- la proximité des situations de travail transversales.

Pour estimer l'ampleur de ces effets, et spécifiquement le rôle des situations de travail transversales, les mobilités entre familles professionnelles sont modélisées à partir d'un modèle gravitaire.

Il s'écrit par l'équation $F_{ij}=K S_i^a S_j^b D_{ij}^{-c}$ où F_{ij} est le flux de mobilité du métier i au métier j, S_i et S_j sont les effectifs d'emplois respectifs des deux métiers i et j, et D_{ij} est une variable de distance entre i et j qui prend en compte l'ensemble des effets cités plus haut. Sous sa forme linéarisée, le modèle s'écrit :

$$ln(F_{ij})=ln(K)+aln(S_i)+bln(S_j)-c\ ln(D_{ij})$$

Pour la définition précise des variables utilisées dans ce modèle voir [cf. Lainé, 2018]

La proximité des organisations du travail contribue le plus aux mobilités entre métiers

Les flux de mobilité entre les métiers sont d'autant plus intenses que ces métiers ont des situations de travail transversales proches. Au palmarès des facteurs les plus significatifs, se trouve l'organisation du travail : plus la proximité est forte entre métiers par rapport à l'organisation du travail, plus les mobilités sont importantes[10]. Par exemple, sur le critère des formes d'organisation du travail, lorsque la distance entre deux métiers (mesurée par la différence des scores) est réduite de 10%, les flux de mobilité s'accroissent de 25%. Viennent ensuite, mais à un degré moindre, le fait d'examiner des petits objets, qui est un *proxy* de la dextérité manuelle, l'utilisation des outils informatiques, le travail en équipe (ou à l'inverse, travailler de façon isolée), le contact avec le public, l'attention visuelle ou sonore, l'encadrement ou la supervision de salariés, la charge émotionnelle et les efforts physiques [cf. Tableau 1, colonne « Toutes mobilités »].

Les proximités entre métiers relatives au travail sous pression et aux procédures de qualité et à la prise en charge des risques jouent aussi un rôle positif sur les flux de mobilité, mais à un degré moindre.

La prise en compte des situations de travail transversales permet d'expliquer certaines mobilités au sein d'un même domaine professionnel, comme la gestion-administration des entreprises (mobilités entre secrétaires, employés administratifs, employés de comptabilité aux situations de travail proches) ou d'une partie des services aux particuliers (mobilité entre employés de maison, assistants maternels, aides à domicile, agents d'entretien qui ont des formes d'organisation du travail proches).

10. Ce qui ne signifie pas pour autant que les salariés mobiles restent exactement dans la même situation : ils ont tendance, par exemple, à occuper après mobilité des postes de travail où le rythme de travail taylorien est moins intense.

Ces proximités de situations de travail transversales expliquent également des mobilités entre métiers de domaines professionnels différents. C'est le cas de métiers industriels qui partagent des organisations du travail proches ou pour lesquels la qualité et la prise en charge des risques jouent un rôle important. C'est également le cas des mobilités entre ouvriers agricoles, ouvriers du bâtiment et ouvriers de la manutention, ou encore entre caissiers ou vendeurs et employés de l'hôtellerie-restauration, ou encore entre attachés commerciaux et professionnels de la communication.

Le rôle des proximités de situations de travail sur les mobilités est plus important pour les ouvriers et les employés que pour les cadres et professions intermédiaires

Les proximités de situation de travail transversales jouent un rôle plus important pour les métiers d'ouvriers et d'employés que pour les métiers de professions intermédiaires et de cadres. Ce résultat fait écho à des travaux qui montrent que l'acquisition, le développement et le signalement des compétences transversales est un enjeu fondamental pour les moins diplômés qui ont des difficultés d'insertion. Les proximités d' environnement physique de travail (exercice du travail en milieu fermé ou à l'air libre, contraintes en termes de température…) jouent également un rôle significatif pour la mobilité des ouvriers et des employés.

Les mobilités inter-entreprises sont-elles des mobilités de « rupture » ?

Certains effets, qui sont très significatifs pour les mobilités entre métiers *au sein d'une entreprise*, le sont beaucoup moins ou ne sont pas significatifs pour les mobilités *entre entreprises*. C'est le cas de l'organisation du travail, du travail en équipe et du contact avec le public. Il est possible que ces variables soient moins significatives du fait qu'une partie des mobilités entre entreprises sont contraintes et plus heurtées[11] ou soient des mobilités de « rupture », avec éloignement de la situation professionnelle initiale.

Outre les compétences transversales, d'autres facteurs influencent fortement la mobilité entre métiers

Les situations de travail transversales identifiées ne sont pas les seuls éléments explicatifs des mobilités entre métiers. Parmi les autres facteurs importants, on peut citer :

- les mobilités au sein d'un même domaine professionnel, en raison de compétences spécifiques communes , donc transférables, entre métiers (par exemple, des compétences relevant de la gestion-administration des entreprises pour les métiers de ce domaine ou des compétences commerciales au sein des métiers du commerce) ;
- les conditions de gestion de la main d'œuvre pour un métier donné. Pour certains métiers, les employeurs privilégient des candidats externes à l'entreprise dans un contexte de turn-over élevé, ce qui accroit l'arrivée de travailleurs en provenance d'autres métiers. La mobilité est ainsi plus importante lorsque la part des salariés de moins d'un an dans l'entreprise (pour le métier considéré) est élevée. Un poids plus important des petites entreprises limite également les changements de métiers car les possibilités de mobilité interne sont plus restreintes ;
- la mobilité est plus faible entre métiers qui mobilisent une technicité spécifique et sont structurés autour d'une seule ou d'un nombre limité de spécialités de formation (boulangers, bouchers-charcutiers, infirmiers…). Les flux de départ de ces métiers vers d'autres métiers sont limités parce que les personnes qui les occupent en tirent des avantages en termes de rémunération, les marchés du travail étant de type « professionnel ». Ces métiers accueillent également moins de flux en provenance d'autres métiers car leur spécificité rend plus difficile la transposabilité de compétences (spécifiques ou transversales) ;
- des « effets frontières » freinent également les passages d'un métier à un autre : frontière physique et/ou psychologique quand il s'agit de passer d'un métier à dominante masculine vers un métier à dominante féminine et réciproquement : ici les stéréotypes de genre à la fois du côté des employeurs et des individus, voire dans certains cas des effets de discrimination, freinent ces mobilités professionnelles ;
- enfin, les disparités de localisation géographique entre deux métiers qui freinent globalement les possibilités de mobilités professionnelles, confirmant le fait qu'il faut tenir compte également des spécificités du territoire lorsque l'on propose des mobilités sur la base de compétences proches.

11. Prokovas et Matus (2014) montrent que parmi les personnes qui sont passées par le chômage et reprennent un emploi en changeant de domaines professionnels, les mobilités « contraintes » (urgence ou obligation de travailler, absence de choix) sont majoritaires.

Tableau 1

DÉTERMINANTS DES FLUX DE MOBILITÉ ENTRE MÉTIERS (MODÈLE GRAVITAIRE)

Variables explicatives	Toutes mobilités	Mobilité entre métiers au sein de l'entreprise	Mobilité entre métiers avec changement d'entreprise
Proximité entre métiers au regard :			
de l'utilisation des outils informatiques	+++	ns	+++
de la lecture et rédaction de documents	ns	ns	ns
du travail en équipe	+++	+++	ns
du management	+++	+++	ns
des procédures de qualité et de la prise en charge des risques	++	ns	+++
de la forme d'organisation du travail	+++	+++	+
du contact avec le public	+++	++	ns
de la réponse immédiate à la demande	ns	ns	ns
des changements organisationnels	ns	ns	---
des efforts physiques	+++	ns	+++
de l'environnement physique contraint	ns	ns	ns
de l'examen/manipulation de petits objets	+++	ns	+
de l'attention visuelle ou sonore	+++	ns	+++
de la conduite de véhicule	ns	ns	ns
du travail sous pression	++	ns	+++
de la charge émotionnelle	+++	+++	ns
Autres facteurs			
Même domaine professionnel	+++	+++	+++
Taux ancienneté dans l'entreprise inférieure à 1 an, métier de départ	+++	-	+++
Taux ancienneté dans l'entreprise inférieure à 1 an, métier d'arrivée	+++	---	+++
Taux de petites entreprises, métier de départ	---	--	ns
Taux de petites entreprises, métier d'arrivée	---	-	ns
Métier de départ spécifique en termes de spécialités de formation	---	--	---
Métier d'arrivée spécifique en termes de spécialités de formation	---	---	ns
Effet frontière métier masculin vers métier féminin	---	ns	---
Effet frontière métier féminin vers métier masculin	---	--	---
Différence de localisation	---	---	ns

Source : Insee, Enquête emploi ; Dares, Enquête conditions de travail ; France stratégie, Panel Enquête Emploi ; calculs des auteurs.

+++ ou --- significatif au seuil de 1% ; ++ ou -- significatif au seuil de 5% ; + Significatif au seuil de 10% ; ns non significatif. Sont indiqués en rouge les effets se rapportant à des proximités de situations de travail transversales. Les effets des variables relatives aux stocks d'emplois dans les métiers de départ et d'arrivée ne sont pas présentés dans ce tableau.

Guide de lecture : la proximité entre deux métiers en termes d'utilisation des outils informatiques a un effet positif sur le flux de mobilité entre ces deux métiers (plus la proximité est élevée, plus le flux est important ; plus la proximité est faible, moins le flux est élevé).

Champ : ensemble des mobilités entre familles professionnelles (en 75 postes) de 2003 à 2015, avec un nombre minimal d'observations de personnes en emploi dans les familles professionnelles de départ et d'arrivée de 400.

Les estimations sont réalisées par des modèles Tobit, les données censurées étant les flux à 0. Le logarithme des flux de mobilité est modélisé en tenant compte du stock d'emploi des familles professionnelles, la distance de situations de travail transversales, le turn-over (ancienneté dans l'entreprise), le poids des petites entreprises, le fait que les familles professionnelles appartiennent au même domaine professionnel, un lien formation-emploi prononcé, les « effets de frontière » liés à la prégnance d'hommes ou de femmes dans ces métiers et la différence de localisation. Cette dernière variable ne joue pas de rôle significatif dans les mobilités entre entreprises, mais il est possible que cela soit dû à la source utilisée qui exclut les salariés ayant déménagé.

Sources et méthodes :

Les enquêtes Conditions de travail
Les enquêtes Conditions de travail visent à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par la personne en emploi, au travers d'une description concrète du travail selon divers angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus [cf. En savoir plus, Algava, 2014]. L'essentiel du traitement ici réalisé utilise l'enquête Conditions de travail 2013.

En complément, l'enquête Condition de travail 2005 a été utilisée pour exploiter les questions sur la lecture et la rédaction de documents écrits, ces questions étant absentes du questionnaire de 2013.

Les familles professionnelles
Les métiers sont analysés ici à travers la nomenclature des familles professionnelles (FAP). On s'appuie ici sur 75 familles de métiers.

La construction des notes de situations de travail transversales
Pour chaque situation de travail transversale, la note d'un salarié donnée est construite à partir des variables de l'enquête Conditions de travail [cf. En savoir plus, Lainé, 2018]. Selon la situation de travail transversale considérée, la note peut être :

- soit construite à partir d'une seule variable (par exemple la réponse immédiate à la demande ou la conduite de véhicule);
- soit construite à partir de plusieurs variables, le poids de chacune d'entre elles étant défini *a priori* afin de discriminer au mieux les différents individus. Par exemple, la note de la situation « utilisation de l'informatique » est construite à partir de variables relatives à l'utilisation d'outils informatiques (ordinateur, mail, réseau…) et du temps hebdomadaire consacré à l'utilisation du matériel informatique. Il se décompose de la manière suivante : + 0,5 pour un ordinateur fixe ou un portable ; + 0,5 pour l'utilisateur d'internet dans un cadre professionnel ; + 0,5 pour l'utilisation d'un intranet dans un cadre professionnel ; + 0,5 pour un mail professionnel ; + 0,5 pour l'utilisation d'un réseau informatique à domicile ; de 0 à 7,5 pour le temps consacré à l'utilisation de matériels informatiques ;
- soit obtenue par la projection sur les axes structurants d'une analyse des correspondances multiples (ACM). Cette méthode est mobilisée pour les questions relatives à l'organisation du travail. L'ACM est réalisée sur les indicateurs de contraintes de rythmes de travail (rythmes imposé par la machine, le déplacement d'une pièce, le contrôle hiérarchique, la demande externe…), de normes de production ou de délais, d'autonomie (existence de consignes, gestion des incidents), de monotonie des tâches exercées (caractère répétitif ou monotone, fait d'apprendre des choses nouvelles) et enfin le fait que l'organisation du travail fasse l'objet de réunions collectives. Les deux premiers axes de l'ACM sont retenus pour définir des indicateurs synthétiques qui résument cette organisation du travail.

Annexe :

NOTE DE SITUATIONS DE TRAVAIL TRANSVERSALES PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

Métiers (familles professionnelles)	Lecture et rédaction de documents	Utilisation des outils informatiques	Contact avec le public	Réponse immédiate à la demande	Travail en équipe	Supervision, encadrement	Travail taylorien versus travail autononome peu formalisé	Travail répétitif de type artisanal versus travail autonome qualifié	Normes de qualité et prise en charge des risques	Efforts physiques	Environnement physique contraint	Conduite de véhicule	Manipulation de petits objets	Attention visuelle ou sonore	Travail sous pression	Charge émotionnelle	Changements organisationnels
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	1,5	0,5	2,5	2,4	5,2	1,2	0,1	1,6	4,1	6,7	7,4	4,8	2,0	4,5	3,1	2,4	0,6
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	1,3	0,4	3,9	2,6	6,5	2,2	-0,1	1,8	3,6	7,8	8,4	4,9	2,0	3,6	2,5	2,6	0,7
Techniciens et cadres de l'agriculture	4,8	3,0	6,1	4,0	4,7	4,4	-1,4	-1,3	5,4	4,7	4,9	8,6	3,6	3,2	3,3	3,7	1,8
Ouvriers non qualifiés du bâtiment et travaux publics	2,0	0,3	3,7	2,8	7,0	1,1	0,9	1,9	5,3	7,1	7,6	4,3	1,7	4,8	3,3	2,9	0,7
Ouvriers qualifiés des travaux publics	3,9	0,4	3,2	3,8	8,0	2,8	1,9	0,2	6,5	7,8	8,8	5,1	1,2	6,4	3,3	4,0	1,4
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	2,5	0,1	3,8	3,9	6,6	2,7	0,5	0,6	5,3	8,0	9,0	6,2	2,6	4,9	3,2	2,6	0,5
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2,0	0,2	4,3	4,9	5,9	1,3	0,7	1,1	4,8	7,0	6,9	4,3	2,7	4,3	3,1	2,8	0,5
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	3,1	0,3	5,7	4,9	5,4	2,9	-0,1	-0,4	5,8	7,7	7,3	6,9	4,3	4,1	3,3	3,0	0,8
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	2,4	0,4	5,2	4,4	6,5	2,9	2,3	-0,5	6,8	4,9	8,2	6,8	2,5	8,0	3,6	3,1	0,6
Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et travaux public	5,3	3,1	5,8	7,5	5,4	5,4	0,4	-2,1	6,7	4,8	5,7	7,5	3,4	3,9	3,7	4,1	2,1
Cadres du bâtiment et des travaux publics	6,3	5,1	4,9	7,2	5,7	6,7	-1,1	-2,7	5,7	1,9	3,1	6,8	1,5	1,8	4,9	4,3	1,3
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	4,5	1,0	1,9	3,1	4,8	1,9	3,3	-0,1	7,7	6,8	5,4	2,1	4,6	5,8	3,4	2,9	1,3
Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité-électronique	5,9	3,7	3,6	5,9	6,0	3,6	-0,3	-2,0	7,2	3,5	3,3	4,3	4,5	3,8	3,5	3,5	1,4
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	4,9	1,0	0,3	3,3	4,0	2,2	2,8	0,7	7,1	5,7	4,6	0,5	6,8	5,8	3,9	3,0	2,5
Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	4,0	0,2	1,7	4,2	4,7	2,7	1,0	-0,1	5,9	7,6	6,9	4,2	4,0	4,8	3,3	2,8	1,6
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	3,2	0,6	1,2	4,3	5,8	1,0	2,8	0,5	7,3	6,6	5,7	3,4	4,0	5,9	3,9	2,7	1,5
Ouvriers qualifiés de la mécanique	4,1	1,2	0,6	3,9	5,1	2,7	4,1	0,7	7,9	6,3	4,4	1,3	5,2	5,1	4,0	2,9	2,5
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	5,8	4,5	3,4	5,8	5,4	5,4	0,3	-2,4	7,1	2,9	3,5	4,5	4,7	2,7	3,7	4,1	2,0
Ouvriers non qualifiés des industries de process	2,8	0,5	1,1	3,3	5,8	1,1	3,3	2,1	6,0	6,2	5,5	1,5	3,0	4,3	4,1	2,8	1,9
Ouvriers qualifiés des industries de process	4,5	1,8	2,1	3,3	5,9	3,0	3,1	1,0	6,9	6,2	4,8	2,1	4,2	4,6	3,8	3,4	2,0
Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	6,0	3,2	3,4	6,1	5,7	5,2	0,9	-1,7	7,1	4,0	4,4	3,8	3,7	4,3	3,9	4,0	2,4
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	2,4	0,6	1,9	3,2	4,5	1,1	1,5	1,4	4,8	3,8	2,0	1,3	7,4	4,4	3,8	2,6	1,9
Ouvriers qualifiés de la maintenance	4,3	1,6	3,6	4,2	4,9	2,4	0,5	-0,8	6,1	6,7	5,7	5,9	4,1	4,6	3,3	3,3	1,8
Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	4,2	1,4	5,9	7,0	3,8	2,4	0,5	-0,9	5,6	6,5	6,5	5,0	6,7	4,5	3,9	3,4	1,5
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	5,6	3,6	3,8	5,9	5,1	3,9	0,3	-1,6	6,6	4,6	4,2	4,9	4,5	3,8	3,7	3,6	2,0
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	6,3	7,2	3,9	6,1	5,7	5,9	-1,5	-2,7	6,5	1,1	1,5	4,6	1,9	1,7	4,2	4,2	1,9
Ouvriers non qualifiés de la manutention	3,0	1,4	1,9	3,8	5,7	1,1	2,8	2,1	4,9	6,7	4,7	0,9	2,4	4,1	4,0	2,6	1,6
Ouvriers qualifiés de la manutention	4,5	2,5	3,0	5,1	5,4	2,5	1,6	0,6	5,6	5,5	5,2	2,0	2,6	3,8	4,0	3,3	2,2
Conducteurs de véhicules	3,9	0,7	7,5	6,1	3,3	1,0	1,3	0,9	5,7	3,5	4,9	9,0	1,5	7,3	3,4	4,0	1,2
Agents d'exploitation des transports	5,3	4,2	4,2	6,7	5,7	4,2	0,7	-0,7	6,0	3,1	3,3	2,2	1,2	2,4	3,9	4,7	2,1
Agents administratifs et commerciaux des transports	6,0	5,7	7,4	7,8	6,1	2,3	0,5	-0,3	5,1	3,1	3,3	1,9	0,6	3,0	4,4	4,6	2,2
Cadres des transports et de la logistique	6,5	6,2	4,5	6,9	6,1	6,4	-0,4	-2,6	6,3	1,5	2,6	5,0	1,1	3,3	4,5	5,3	2,3
Artisans et ouvriers artisanaux	1,9	0,9	2,1	4,1	5,4	2,4	3,3	0,9	6,5	5,9	4,5	1,5	6,2	6,4	3,9	3,1	1,5
Secrétaires	6,2	5,8	6,8	7,0	4,4	0,9	-0,9	0,1	3,4	1,2	1,2	1,6	0,8	1,7	3,7	4,1	1,6
Employés de la comptabilité	6,1	7,1	4,6	7,4	3,8	1,6	-0,5	-0,3	3,3	0,7	1,6	1,5	0,8	1,9	3,7	3,1	1,7
Employés administratifs d'entreprise	5,4	5,6	6,1	7,1	4,7	1,6	-0,1	0,0	3,8	2,0	2,3	1,6	1,2	2,1	3,7	4,4	1,9
Secrétaires de direction	6,2	7,1	4,7	6,1	4,5	2,4	-0,9	-0,6	3,3	0,8	1,6	1,3	0,5	1,7	4,1	4,0	2,2
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	6,2	7,2	5,2	7,5	4,1	2,3	-0,3	-0,7	4,3	1,0	1,3	2,9	0,7	1,9	3,9	4,2	1,7
Cadres des services administratifs, compt. et financiers	6,3	7,4	4,1	6,2	5,0	5,0	-1,4	-2,1	4,3	0,5	1,2	3,4	0,8	1,3	4,1	4,3	2,2
Dirigeants d'entreprises	6,1	6,1	5,6	8,4	7,0	7,8	-1,5	-2,9	6,0	0,9	1,3	6,2	2,1	1,7	4,6	5,3	1,4
Moyenne	**4,6**	**3,3**	**5,4**	**5,7**	**5,2**	**2,9**			**5,1**	**4,1**	**3,5**	**3,5**	**2,3**	**3,4**	**3,9**	**4,0**	**1,7**

Métiers (familles professionnelles)	Lecture et rédaction de documents	Utilisation des outils informatiques	Contact avec le public	Réponse immédiate à la demande	Travail en équipe	Supervision, encadrement	Travail taylorien versus travail autononome peu formalisé	Travail répétitif de type artisanal versus travail autonome qualifié	Normes de qualité et prise en charge des risques	Efforts physiques	Environnement physique contraint	Conduite de véhicule	Manipulation de petits objets	Attention visuelle ou sonore	Travail sous pression	Charge émotionnelle	Changements organisationnels
Techniciens de l'informatique	5,9	7,8	3,7	6,1	4,6	2,4	-0,4	-2,3	4,3	1,8	2,1	3,6	2,7	3,0	3,7	3,2	1,7
Ingénieurs de l'informatique	6,1	8,7	3,5	6,8	5,5	3,9	-1,5	-2,8	4,9	0,5	0,9	2,4	1,4	1,2	3,9	3,0	2,1
Personnels d'études et de recherche	7,0	7,1	3,1	5,1	5,6	4,9	-1,9	-2,2	5,3	1,2	1,7	4,0	3,0	1,6	4,0	3,7	1,5
Employés administratifs de la fonction publique	5,7	5,1	6,6	6,4	4,9	1,4	0,1	0,1	3,5	2,6	2,8	3,1	1,3	2,3	3,7	4,6	2,0
Professions intermédiaires de la fonction publique	6,4	6,2	5,7	7,0	4,8	3,4	-0,6	-1,2	3,8	1,6	1,8	3,8	1,4	2,0	4,1	4,7	2,3
Cadres de la fonction publique	7,0	5,8	4,7	6,2	5,2	5,9	-1,7	-2,0	3,9	1,2	1,4	5,7	1,1	1,6	4,3	4,8	1,8
Armée, police, pompiers	5,4	3,8	6,5	6,6	7,3	4,8	0,0	-0,5	5,3	3,8	4,2	7,1	2,1	4,5	4,5	6,3	1,9
Employés de la banque et des assurances	6,5	7,8	7,2	8,2	5,6	1,5	1,3	-2,1	6,3	0,8	1,7	1,8	0,3	2,3	4,4	5,1	2,6
Techniciens de la banque et des assurances	6,4	7,2	6,6	8,8	4,7	2,6	0,3	-1,8	5,4	0,7	1,3	1,5	0,3	1,6	4,2	5,3	2,7
Cadres de la banque et des assurances	6,9	7,5	4,1	6,1	5,7	5,1	-0,7	-2,8	4,2	0,3	0,9	3,1	0,4	1,6	4,1	4,1	2,0
Caissiers, employés de libre service	3,6	2,6	8,8	7,6	4,1	1,7	2,3	2,2	3,8	5,1	4,4	0,8	2,1	4,0	4,7	4,7	2,0
Vendeurs	4,0	3,1	9,4	8,0	5,4	1,5	0,7	0,4	3,5	4,9	3,0	1,1	1,3	1,8	4,2	4,0	1,3
Attachés commerciaux et représentants	5,8	4,4	8,7	7,3	3,8	2,4	-0,5	-1,7	4,4	2,5	2,2	6,7	1,2	1,4	3,7	4,1	1,9
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	5,4	4,0	7,9	8,0	5,3	5,3	-0,3	-1,1	4,2	4,3	2,3	2,6	1,2	1,7	4,6	4,3	1,9
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	5,9	6,3	6,5	7,6	5,0	6,1	-1,3	-2,8	4,6	1,6	1,1	6,5	1,0	1,4	4,1	4,7	2,1
Bouchers, charcutiers, boulangers	1,8	0,2	3,9	5,7	5,5	1,7	1,8	1,4	5,6	6,6	4,1	1,9	2,3	4,4	3,9	2,8	1,0
Cuisiniers	2,7	0,7	5,4	6,4	6,1	2,5	2,2	1,2	6,0	6,6	4,5	1,2	1,0	3,9	5,0	3,6	1,2
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration	2,6	1,7	9,0	8,1	6,7	2,8	1,3	1,5	4,1	5,9	2,7	0,8	0,7	2,3	4,9	4,0	1,3
Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	5,2	4,2	7,8	7,0	6,2	7,2	-0,4	-2,2	5,7	4,0	1,6	3,0	1,0	3,3	4,1	4,7	1,3
Coiffeurs, esthéticiens	2,7	0,8	10,0	6,9	5,9	1,3	0,8	1,1	3,6	4,4	1,6	0,6	2,0	3,1	4,2	3,8	0,6
Employés de maison	0,4	0,1	4,6	2,4	0,7	0,1	-2,0	4,7	0,9	4,9	1,7	1,4	0,6	1,0	2,2	1,8	0,7
Aides à domicile et aides ménagères	1,6	0,3	8,3	4,8	1,7	0,2	-1,0	2,6	3,3	5,6	3,1	4,4	0,8	2,2	3,6	4,3	1,2
Assistantes maternelles	1,0	0,4	9,1	4,4	1,6	0,1	-2,9	3,0	3,7	3,9	0,3	3,8	0,4	4,1	3,5	3,3	0,2
Agents de gardiennage et de sécurité	3,6	1,4	7,7	6,1	4,1	2,0	-0,5	1,9	5,3	4,3	4,4	2,7	1,7	4,7	3,1	5,1	1,7
Agents d'entretien	2,1	0,5	6,4	3,3	5,0	0,9	0,1	2,8	3,7	6,0	3,8	1,8	0,8	2,4	3,8	3,9	1,1
Professionnels de la communication et de l'information	6,8	7,3	4,9	6,0	5,3	4,1	-0,9	-2,0	2,7	1,8	1,4	4,8	1,0	1,9	4,3	4,1	3,0
Professionnels des arts et des spectacles	4,4	4,7	5,7	5,6	4,9	2,5	-1,1	-0,7	2,6	2,8	2,5	3,1	2,3	3,3	3,6	3,5	1,3
Aides-soignants	4,5	1,4	9,6	6,2	6,8	1,3	0,4	0,8	6,6	7,3	2,7	2,1	1,9	5,0	5,3	6,3	2,0
Infirmiers, sages-femmes	5,9	2,6	9,6	6,9	6,8	3,8	0,2	-0,5	7,7	6,3	2,7	2,2	4,1	5,0	5,8	6,9	2,2
Médecins et assimilés	6,1	4,5	8,1	6,8	6,5	4,6	-1,2	-0,9	6,6	3,6	1,4	2,6	3,5	2,6	4,9	6,5	2,1
Professions para-médicales	5,5	3,6	8,0	7,0	5,4	1,8	-0,1	-0,7	5,9	4,2	1,8	2,4	4,1	3,2	4,5	5,4	1,7
Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	5,6	3,0	9,3	7,0	6,2	3,1	-1,3	-1,1	4,6	2,6	1,9	7,0	0,3	2,3	4,5	6,8	2,2
Professionnels de l'action culturelle, sportive	4,6	2,4	9,2	4,5	6,5	2,2	-1,3	0,8	3,8	3,7	2,5	2,7	1,1	3,4	3,8	5,5	1,6
Enseignants	6,8	3,4	9,6	4,3	3,6	1,4	-1,8	0,1	2,3	3,4	2,0	1,8	1,8	3,6	4,9	6,0	1,3
Formateurs	6,4	2,7	9,2	5,5	3,7	1,9	-1,5	-0,1	3,9	2,2	2,2	5,2	1,2	3,5	3,6	4,9	1,4
Moyenne	**4,6**	**3,3**	**5,4**	**5,7**	**5,2**	**2,9**			**5,1**	**4,1**	**3,5**	**3,5**	**2,3**	**3,4**	**3,9**	**4,0**	**1,7**

Guide de lecture : pour la famille professionnelle des agriculteurs et sylviculteurs, la note moyenne de lecture et de rédaction de document est de 1,5. Les valeurs supérieures à la moyenne des métiers sont surlignées, à l'exception de trois indicateurs. Pour le travail en équipe sont surlignées les notes supérieures au moins de 2 % à la moyenne. Pour les deux indicateurs relatifs à l'organisation du travail qui prennent des valeurs négatives ou positives sont surlignées les notes inférieures à -1 ou supérieures à 1.
Source : Dares, enquête conditions de travail 2013 ; calculs des auteurs.

Notes

Notes

EN SAVOIR PLUS

Algava E. (2014) « Conditions de travail. Reprise de l'intensification du travail chez les salariés », *Dares Analyses,* n°049, juillet.

Algava E., Vinck L. (2015), « Intensité du travail et usage des technologies de l'information et de la communication », *Synthèse stat,* Dares, n°14, juin.

Amira S. et Ast D. (2014), « Des risques professionnels contrastés selon les métiers », *Dares Analyses,* n°039, mai.

Centre d'analyse stratégique et Direction générale du travail (2012), *L'impact des TIC sur les conditions de travail, rapports et documents*, n° 49 (sous la direction de T. Klein et D. Ratier).

Flamand J. (2016), *Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français*, Document de travail, n°2016-03, France stratégie.

France stratégie (2017), *Compétences transférables et compétences transversales. Quels outils de repérage, de reconnaissance et de valorisation pour les individus et les entreprises,* rapport du Réseau Emploi Compétences.

Lainé F. (2016), « Les compétences attendues par les employeurs et les pratiques de recrutement », *Eclairage et synthèses*, n°22, Pôle emploi.

Lainé F. (2018), *Situations de travail et compétences transversales et mobilité entre les métiers,* avec la contribution de M.A. Diaye, Document de travail n°2018-02, France stratégie

Prokovas N. et Matus M. (2014), « Du chômage à l'emploi : une mobilité professionnelle importante et complexe », *Eclairage et synthèses,* n°2.

Directeur de la publication
Jean BASSÈRES

Directeur de la rédaction
Cyril NOUVEAU

Réalisation
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

Pôle emploi,
1 avenue du Docteur Gley
75987 Paris cedex 20

www.pole-emploi.org

pôle emploi

ISSN 2274-4126 – Réf. 10085