

Les métiers retrouvés par les demandeurs d'emploi : quel éloignement par rapport aux métiers recherchés et quels impacts de la crise sanitaire ?

*Amine Chamkhi, Frédéric Lainé, Olivier Rodriguez**

Introduction

La question des reconversions professionnelles fait l'objet de nombreux travaux récents. Cette attention soutenue est alimentée par les changements économiques et sociaux qui ont affecté le marché du travail et le système productif français. La tendance à une flexibilité accrue du marché du travail, les mutations de l'appareil productif, les transitions numériques et écologiques, puis la crise sanitaire ont mis en débat l'importance des reconversions professionnelles, qu'elles soient souhaitées, choisies ou subies (Coueffé, 2021 ; Agostino & *al.*, 2022). Par ailleurs, les différents plans ou mesures accompagnant les transitions professionnelles ont suscité des travaux visant à mieux comprendre les ressorts individuels des reconversions professionnelles (France Compétences, 2022a ; Stéphane & Véro, 2022, Agostino & *al.*, *op.cit.*), et les moyens pour les accompagner (Brochier, 2021 ; France Compétences 2022b).

Pour autant, les travaux réalisés sur les mobilités entre métiers montrent que celles-ci sont importantes mais s'effectuent le plus souvent entre métiers proches, cette proximité étant évaluée en termes de domaines professionnels (Chamkhi & *al.*, 2022) ou en termes de situations de travail (Lainé & Diaye, 2018). La question des déterminants des reconversions professionnelles entre des métiers relativement éloignés a été abordée (France compétences, 2022a) mais mérite des analyses quantitatives complémentaires à partir de sources exhaustives sur les mobilités. Par ailleurs, le fait qu'un passage par le chômage engendre davantage de mobilité entre métiers ou de mobilité descendante (Lainé & Prokavas, 2020), souligne l'intérêt d'analyser spécifiquement les changements de métiers des demandeurs d'emploi.

En se centrant sur l'analyse des métiers retrouvés par les demandeurs d'emploi à partir de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), l'objet de cette communication est triple :

- analyser les facteurs explicatifs des flux entre les métiers recherchés et retrouvés des demandeurs d'emploi, en distinguant ce qui relève d'une proximité de compétences ou de situations de travail, et ce qui relève d'autres facteurs ;
- mettre en évidence des facteurs individuels qui expliquent le fait que le métier retrouvé sera proche ou au contraire très éloigné du métier recherché, avec plusieurs mesures de cette proximité ;
- examiner l'impact de la crise sanitaire sur les métiers retrouvés, en comparant la situation en 2021 et celle en 2019.

* Pôle emploi, Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation, amine.chamkhi@pole-emploi.fr, frederic.laine@pole-emploi.fr, olivier.rodriguez@pole-emploi.fr. Les opinions n'engagent que les auteurs et non l'institution à laquelle ils appartiennent.

1. La modélisation des mobilités entre métiers par un modèle gravitaire

1.1. Le modèle gravitaire comme cadre d'analyse des flux entre métiers

D'après une exploitation de la source DSN 2019 couplée à celle du fichier historique des demandeurs d'emploi (cf. Encadré Sources et méthode), un tiers des demandeurs d'emploi ayant retrouvé un emploi exercent le même métier¹ que le principal métier recherché lors de leur inscription sur les listes de Pôle emploi. Moins de 20% retrouvent un métier différent mais dans le même domaine professionnel, et enfin un peu moins de la moitié reprend un emploi dans un autre domaine professionnel (Chamkhi & al., 2022)². Les flux de mobilités entre métier recherché et retrouvé dépendent notamment de la nécessité de détenir un diplôme spécifique pour l'exercice du métier, ou du degré de transférabilité des compétences des demandeurs d'emploi d'un domaine à un autre.

Pour mesurer les déterminants globaux des flux de mobilité entre métiers, nous utilisons un modèle gravitaire sur les flux entre métiers recherchés et retrouvés, hors mobilités dans le même métier, en reprenant le même principe que celui utilisé pour les flux entre personnes en emploi (Lainé & Diaye, 2018 ; Lainé, 2018).

Il s'écrit par l'équation suivante :

$$F_{ij} = K S_i^a S_j^b D_{ij}^{-c} \quad \text{où :}$$

F_{ij} : est le flux de mobilité du métier i au métier j ,

S_i : représente les effectifs de demandeurs d'emploi du métier i ,

S_j : les effectifs salariés dans le métier j et,

D_{ij} : est une variable de distance entre i et j qui prend en compte un ensemble d'effets.

Sous sa forme linéarisée, le modèle s'écrit :

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

Plusieurs variables sont susceptibles d'influencer l'ampleur de la mobilité entre métiers recherchés et métiers retrouvés :

- le stock des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C en 2019 dans le métier recherché (Statistiques Trimestrielles sur le Marché du Travail) ;
- le volume des salariés du secteur privé dans le métier retrouvé (enquêtes Emploi 2017-2019) ;
- le taux de retour à l'emploi (contrats de plus de un mois) sur la période mars 2019-février 2020 des demandeurs d'emploi par famille professionnelle (fichier historique des demandeurs d'emploi et Déclarations Préalables à l'Embauche) ;
- la part des personnes passées par le chômage depuis un an parmi les personnes en emploi (enquêtes Emploi 2017-2019). Plus cette part est élevée, plus la famille professionnelle est alimentée par des personnes préalablement au chômage ;
- la proximité des situations de travail transversales, cet indicateur est calculé sur la base de 15 situations de travail transversales (cf. Lainé, Diaye, *op.cit.*). En fonction des conditions de travail mesurées dans l'enquête Conditions de travail de 2013 un score est calculé par famille professionnelle, puis une distance est calculée par couple de familles professionnelles ;

¹ Appréhendé en utilisation de la nomenclature des familles professionnelles en 87 postes, cf. Encadré Sources et méthode.

² L'analyse des métiers recherchés et retrouvés ne donne pas cependant une vision exhaustive des mobilités et reconversions suite à un passage par le chômage. Une personne ayant perdu son emploi peut rechercher un emploi dans un métier différent du métier qu'il exerçait.

- la proximité des compétences techniques mobilisées, cet indicateur est calculé entre familles professionnelles en mobilisant le référentiel des compétences de Pôle emploi :
 - o les compétences par ROME sont regroupées en utilisant la nomenclature regroupée des compétences (nomenclature en 350 postes). On exclut les compétences transversales pour se limiter aux seules compétences techniques ;
 - o un indicateur de proximité de compétence technique entre chaque couple de ROME est calculé (distance de Jaccard) ;
 - o est calculée enfin une distance entre chaque couple de familles professionnelles, en fonction du poids respectif de chaque ROME dans les familles professionnelles (nombre d'offres déposées à Pôle emploi entre 2017 et 2019).
- le lien formation-emploi. 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. Cet indicateur est notamment utilisé pour éclairer les tensions sur le marché du travail (Niang & al., 2021) ;
- la répartition géographique des emplois par métier. Si deux métiers sont répartis très différemment sur le territoire, une mobilité entre ces deux métiers nécessite une mobilité géographique. Pour un couple de familles professionnelles, cet indicateur est la somme des valeurs absolues des écarts de répartitions de l'emploi salarié par zone d'emploi entre les deux familles professionnelles (Source : Insee, recensement de population) ;
- le caractère plus ou moins mixte des métiers. On considère qu'il existe un effet frontière entre deux métiers si l'un a au moins 60% de femmes et l'autre au moins 60% d'hommes, ou vice-versa (Source : Insee, enquête Emploi).

1.2. Les résultats du modèle gravitaire : les influences de la proximité des métiers et des effets de frontière

Les flux entre métiers recherchés et métiers retrouvés dépendent en premier lieu du nombre de demandeurs d'emploi dans le métier recherché et des potentialités d'emplois dans les métiers retrouvés. Un taux de retour à l'emploi plus élevé dans le métier recherché favorise également des flux plus élevés vers les autres métiers. Une part plus importante de demandeurs d'emploi recherchant le métier d'arrivée, non comme métier recherché prioritairement³ mais comme autre métier recherché de façon secondaire, engendre également davantage de mobilités vers ce métier.

La proximité de situations de travail transversales ou de compétences techniques génère des flux plus importants. Ainsi, les flux sont plus élevés entre des métiers proches en termes de compétences techniques nécessaires pour les exercer. Egalement, pour 10 des 15 situations de travail transversales, plus la distance entre situations de travail transversales est élevée, moins les flux sont importants (cf. Tableau 1). Trois ne sont pas significatives et, pour la réponse immédiate à la demande et la manipulation de petits objets, l'effet inverse existe : les mobilités ont d'autant plus d'ampleur que la distance est importante.

D'autres facteurs relatifs à la structure de la demande d'emploi ou au type de gestion de la main d'œuvre expliquent les mobilités. Les mobilités vers d'autres métiers sont plus faibles lorsque la part des demandeurs d'emploi en activité réduite est plus importante, ceux-ci ayant tendance à faire de fréquentes transitions emploi/chômage au sein du même métier. À l'inverse, lorsque dans le métier d'arrivée la part des salariés passés auparavant par le chômage est importante, les flux vers ce métier sont plus élevés. Les mobilités entre métiers sont ainsi structurées par les modes de gestion de la main d'œuvre des entreprises (importance du turn-over, part des anciens chômeurs parmi les personnes embauchées).

Les flux entre métiers sont également conditionnés par des effets frontières tels l'intensité du lien formation-emploi, la non mixité des métiers ou l'inégale répartition spatiale des emplois. Ainsi lorsque

³ Le métier recherché prioritairement est le métier de l'offre raisonnable d'emploi.

le lien entre formation emploi est fort, i.e. le métier requiert des spécialités de formations spécifiques, les flux sont plus faibles. Ils sont également tenus lorsque les métiers de départ et d'arrivée comprennent une part d'hommes et de femmes très différentes : il existe donc un effet frontière lié à la non mixité des métiers. Lorsque les métiers sont localisés de manière divergente, les mobilités sont également de moindre ampleur.

Tableau 1 • Les flux entre métiers recherchés et métiers retrouvés estimés par un modèle gravitaire

Variable	Paramètre
Constante	-10,950***
Stock de demandeurs d'emploi du métier recherché	0,861***
Stock d'emplois salariés dans le métier retrouvé	0,449***
Part des demandeurs d'emploi du métier recherché recherchant aussi un emploi dans le métier retrouvé	0,162***
Part des demandeurs d'emploi en activité réduite dans le métier recherché	-0,010***
Taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi dans le métier recherché	0,034***
Part des personnes passées par le chômage depuis un an dans le métier retrouvé	0,069***
Proximité des compétences techniques entre métiers recherché et retrouvé	8,993***
Distance de situations de travail transversales :	
Utilisation des outils bureautiques et informatiques	-0,072***
Lecture et rédaction de documents	-0,135***
Travail en équipe	-0,064***
Management	-0,129***
Procédure de qualité et prise en charge des risques	ns
Organisation du travail	-0,094***
Contact avec le public	-0,051***
Charges lourdes	-0,070***
Milieu physique contraint	-0,063***
Travail sous pression	-0,059***
Manipulation petits objets	0,033***
Attention visuelle	ns
Conduite de véhicule	ns
Charge émotionnelle	-0,073***
Réponse immédiate à la demande	0,082***
Effet de frontière métier féminin/métier masculin	-0,372***
Effet de frontière métier masculin/métier féminin	-0,397***
Lien formation-emploi dans le métier recherché	-0,045***
Lien formation-emploi métier dans le métier retrouvé	-0,201***
Discordance de localisation entre le métier recherché et le métier retrouvé	-0,012***

R²=0,73

Lecture : Une plus grande proximité des métiers en termes de compétences techniques génère des flux plus importants entre métiers recherchés et métiers retrouvés (le paramètre associé est de 8,993).

ns : non significatif, *** significatif au seuil de 1%. Les ordres de grandeurs des paramètres ne peuvent être comparés directement entre eux car leurs modes de construction sont différents.

Source : DSN 2019, Fichier historique des demandeurs d'emploi ; Dares, enquête Condition de travail, Insee, recensement de population.

2. Qui retrouve un métier éloigné du métier recherché ? Une analyse à partir de plusieurs définitions des distances entre métiers

Les analyses de mobilités professionnelles sont communément réalisées en utilisant une nomenclature plus ou moins agrégée de métiers. Pour apprécier si un métier retrouvé est éloigné ou non du métier de départ, on utilise ainsi les domaines professionnels : au nombre de 22, ils sont un regroupement des familles professionnelles (Dares, 2005). Cette approche, si intéressante qu'elle soit, ne permet pas d'avoir une analyse complète de la probabilité de retrouver un métier loin ou proche du métier initial, certains métiers de domaines professionnels différents peuvent être proches en termes de savoirs ou de compétences mobilisés (Lainé, 2016) et, inversement, des métiers appartenant à un même domaine professionnel peuvent être très différents.

2.1. Définition de métiers proches ou éloignés à partir des situations de travail transversales

Pour chacune des situations de travail transversales, il est possible de définir des métiers proches ou éloignés en fonction de la distance qui les sépare. Nous avons ici défini ces métiers proches et éloignés de la manière suivante :

- soit $D_{ij}(k)$ la distance entre deux familles professionnelles i et j pour une situation de travail k ;
- soit $De1(k)$ le premier décile et $De5(k)$ la médiane des distances entre les familles professionnelles pour la situation de travail k ;
- deux métiers distincts i et j sont considérés :
 - o proches si $D_{ij}(k) < De1(k)$
 - o assez éloignés si $De1(k) \leq D_{ij}(k) < De5(k)$
 - o très éloignés si $D_{ij}(k) \geq De5(k)$

En prenant en compte plusieurs situations de travail simultanées, nous pouvons également calculer des distances moyennes :

- distance d'organisation du travail et de compétences de base (distance 1) : sont prises en compte l'organisation du travail, la lecture et rédaction de documents et l'utilisation des outils informatiques ;
- distance de conditions de travail, hors conditions relatives à l'exercice physique du travail (distance 2) : sont pris en compte le travail en équipe, le contact avec le public, la réponse immédiate à la demande, les procédures de qualité et de prise en charge des risques, le travail sous pression et la charge émotionnelle ;
- distance d'exercice physique du travail (distance 3) : sont intégrés les efforts physiques, l'examen/manipulation de petits objets et l'exercice dans un environnement physique contraint.

Par exemple, les agriculteurs salariés ont comme métiers proches non seulement les maraîchers, jardiniers et viticulteurs salariés, mais aussi les ouvriers du gros œuvre ou du bâtiment ou les ouvriers non qualifiés du second œuvre si on considère la distance d'organisation du travail et de compétences de base. Les techniciens et cadres de l'agriculture sont considérés au contraire comme des métiers très éloignés.

2.2. Analyse des mobilités entre métier recherché et métier retrouvé au prisme des distances entre métiers

Les jeunes retrouvent plus souvent des métiers éloignés des métiers recherchés

Quelle que soit la manière de considérer la distance entre les métiers, les demandeurs d'emploi de moins de 30 ans retrouvent plus souvent un métier très éloigné du métier recherché (cf. Tableau 2), alors qu'à *contrario* cette situation est moins fréquente pour les plus de 45 ans. Ce phénomène, observé aussi lorsqu'on analyse les changements de domaines professionnels (Chamkhi & *al.*, *op. cit.*), s'explique pour les jeunes par leur positionnement sur le marché du travail. Les réorientations professionnelles sont plus fréquentes en phase d'insertion sur le marché du travail (Couppié, Gasquet, Lopez, 2007 ; Matus, Prokovas, *op.cit.* ; Lainé, Prokovas, 2020). Le début de la vie active est également une période plus favorable à une réorientation professionnelle dans la mesure où elle est moins sujette à certains freins, comme les contraintes familiales et notamment la présence d'enfants à charge (Matus, Prokovas, *op. cit.*). Pour les plus âgés, le résultat va à l'encontre d'une opinion répandue sur la fréquence des reconversions professionnelles en seconde partie de carrière.

Les femmes retrouvent plus souvent des métiers éloignés à l'aune de l'organisation du travail et des compétences de base, ou des conditions de travail (hors conditions d'exercice physique)

Les femmes retrouvent plus souvent que les hommes des métiers très différents des métiers recherchés si on considère leur éloignement en termes d'organisation du travail et de compétences de base ou encore par rapport aux conditions de travail prévalentes dans ces métiers (travail en équipe, charge émotionnelle, etc., hors conditions d'exercice physique). En revanche, les hommes exercent plus souvent des métiers éloignés du métier recherché par rapport à leurs conditions d'exercice physique.

Les niveaux infra-Bac trouvent des emplois peu éloignés des métiers recherchés au prisme de l'organisation du travail et la mobilisation des compétences de base

Les situations dissonantes entre métier recherché et retrouvé par rapport à l'organisation du travail et les compétences de base sont plus rares pour les niveaux infra-Bac (distance 1). Un niveau de formation faible constitue sans doute un handicap pour permettre d'accéder à des emplois radicalement différents de ceux recherchés et les demandeurs d'emploi restent alors contraints de graviter dans des emplois proches en termes d'organisation du travail et de compétences de base mobilisées. En revanche, les niveaux infra-Bac retrouvent plus souvent des métiers très éloignés en termes de conditions de travail (hors exercice physique du travail) (cf. Tableau 2). Les métiers retrouvés sont également plus éloignés sur certaines dimensions, lorsque les métiers recherchés relèvent des services aux particuliers et aux collectivités ou de l'enseignement et formation.

Tableau 2 • Fréquence de métiers retrouvés très éloignés des métiers recherchés

	<i>Distance 1</i> Organisation du travail et compétences de base	<i>Distance 2</i> Conditions de travail : du travail en équipe à la charge émotionnelle	<i>Distance 3</i> Conditions d'exercice physique du travail
Infra CAP-BEP	9,1	21,4	10,1
CAP-BEP	11,9	21,5	12,2
Bac	17,5	21,2	13,7
Bac+2	20,1	15,4	14,4
Bac+3 ou plus	17,2	13,5	11,5
Homme	12,5	17,3	14,1
Femme	17,9	21,2	10,9
Moins de 30 ans	16,3	20,9	13,2
30 à 44 ans	14,7	18,5	12,5
45 à 49 ans	14,0	17,9	11,9
50 ans ou plus	13,9	17,3	11,4
Domaine professionnel recherché : services aux particuliers et aux collectivités	18,2	33,2	9,8
Domaine professionnel recherché : enseignement-formation	23,0	29,6	9,2
Ensemble	15,1	19,2	12,5

Lecture : 9,1% des demandeurs d'emploi avec un niveau infra CAP-BEP retrouvent un emploi très éloigné du métier recherché, au regard des différences en termes d'organisation du travail et de compétences de base mobilisées
Source : DSN 2019, Fichier historique des demandeurs d'emploi, Dares, enquête Conditions de travail 2013.

2.3. Les enseignements d'un modèle Logit multinomial explicatif du type de métier retrouvé

Un modèle Logit multinomial visant à expliquer le type de métier retrouvé (même métier, métiers proches, métiers assez éloignés, métiers très éloignés) en fonction de différents facteurs (âge, sexe, niveau de formation, ancienneté du chômage, éligibilité au RSA, raisons de l'inscription au chômage, localisation) permet de confirmer ces résultats et de mettre en évidence d'autres facteurs explicatifs (cf. Annexe 1) :

- les plus de 45 ans se caractérisent par moins d'emplois retrouvés situés à une distance moyenne des métiers recherchés au regard de l'organisation du travail et des compétences de base ;
- les demandeurs d'emplois en activité réduite retrouvent plus fréquemment le même métier ;
- en cas d'inscription au chômage pour fin de mission d'intérim, les métiers retrouvés sont plus souvent des métiers proches ou moyennement éloignés du métier recherché ;
- les demandeurs ayant une ancienneté au chômage d'au moins 12 mois retrouvent plus souvent des métiers très éloignés ;
- les demandeurs d'emploi inscrits dans plusieurs métiers retrouvent plus fréquemment des métiers différents du premier métier d'inscription, en particulier des métiers très éloignés ;
- en Ile-de-France, les demandeurs d'emploi retrouvent plus rarement des métiers différents du métier d'inscription, en particulier des métiers très éloignés.

3. Les effets de la crise sanitaire sur la mobilité des demandeurs d'emploi : une analyse comparée des mobilités de 2019 et de 2021

3.1. Analyse descriptive de l'évolution des mobilités

Dans un contexte marqué par deux années de crise sanitaire, le marché de l'emploi a connu des bouleversements, oscillant entre recul et progression rapide des embauches au gré des confinements/restrictions sanitaires et d'allègements de celles-ci. L'année 2021 fut marquée par un regain de dynamisme du marché du travail pour retrouver son niveau d'avant crise (Barry, 2022). Les secteurs d'activité et les métiers ont été différemment affectés, avec en 2020 moins de recrutements que prévus avant la crise sanitaire pour l'hôtellerie-restauration, les activités récréatives, d'arts de spectacles et la filière mécanique, et au contraire une dynamique de recrutement pour la santé et l'action sociale (Gaumont & al., 2021).

Ces évolutions du marché du travail modifient le comportement des salariés ou des demandeurs d'emploi. La crise sanitaire a pu faire émerger des projets de reconversions professionnelles (Agostino & al., 2022) ou de nouvelles aspirations professionnelles, avivées par des opportunités d'emploi dans des métiers ou secteurs non fragilisés par la crise sanitaire, et par une attitude plus critique vis-à-vis des conditions de travail ou d'emploi dans certains secteurs ou métiers. Après l'allègement des restrictions sanitaires, entre avril et septembre 2021, la reprise de l'activité s'est accompagnée d'une hausse des difficultés de recrutement notamment dans les secteurs de l'hébergement-restauration (60% des employeurs jugeaient avoir rencontré des difficultés plus importantes qu'avant la crise sanitaire) et la santé et action sociale (48%) (Chamkhi & al., 2021). Ces difficultés de recrutement sont attribuées pour partie à un changement de comportement des candidats, plus exigeants par rapport aux conditions de travail, à la rémunération ou à la mobilité géographique, en particulier dans les secteurs de l'hébergement restauration, et de la santé et action sociale (Chamkhi & al., *op. cit.*). Une partie des employeurs, notamment dans l'hébergement-restauration, estiment aussi que les candidats habituels ont changé de secteur ou de métier depuis la crise sanitaire. Face à la difficulté à recruter, les employeurs déclarent avoir changé leurs pratiques de recrutement en recherchant d'autres profils de candidats, en augmentant la rémunération proposée, ou en proposant de meilleures conditions de travail.

Ces changements intervenus ne doivent pas faire oublier que la crise sanitaire a pu également faire différer d'autres projets de reconversion professionnelle, considérés comme risqués compte tenu de la conjoncture du marché du travail (Agostino & al., *op. cit.*).

3.2. Davantage d'écart entre les métiers recherchés et les métiers retrouvés en 2021 par rapport à 2019

Entre 2019 et 2021, le taux de mobilité entre domaines professionnels, i.e. la proportion de demandeurs d'emploi pour lesquels le domaine professionnel retrouvé est différent du domaine professionnel recherché, a augmenté de 1,6 point. Par effet de miroir, moins de demandeurs d'emplois reprennent exactement un emploi correspondant au métier qu'ils recherchaient (-1,4 point) ou un emploi dans un autre métier mais dans le même domaine professionnel (-0,2 point) (Cf. Tableau 3).

Tableau 3 • Évolution de de la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi entre métier recherché et retrouvé entre 2019 et 2021

Type de mobilité	2019	2021	Écart
Même métier recherché et retrouvé	32,7	31,3	-1,4
Mobilité intra-domaine	18,5	18,3	-0,2
Mobilité inter-domaine	48,8	50,4	+1,6

Lecture : En 2019, 32,7% des demandeurs d'emploi n'ont pas changé de famille professionnelle à l'issue de leur reprise d'emploi, cette proportion baisse en 2021 à 31,3%.

Champ : voir encadré Sources et méthode.

Source : DSN 2019 et 2021, Fichier historique des demandeurs d'emploi.

L'évolution de la mobilité entre domaines professionnels affecte plus les femmes (+1,9 point) que les hommes (+1,4 point). Les demandeurs d'emploi âgés de 25 à 34 sont davantage concernés (+2,2 points), suivis des moins de 25 ans (+1,7 point), des demandeurs d'emploi âgés de 35 à 49 ans (+1,5 point). Les séniors, âgés de 50 ans ou plus, sont les moins impactés (+0,7 point).

Un calcul en termes de distance entre métiers (cf. *supra*) confirme que les demandeurs ont retrouvé des emplois plus éloignés des métiers recherchés en 2021 par rapport à 2019.

3.3. Une plus forte augmentation des mobilités hors du domaine professionnel recherché dans l'hôtellerie-restauration-alimentation, la banque et assurances, et la mécanique-travail des métaux

Entre 2019 et 2021 les plus fortes évolutions de mobilité hors du domaine professionnel recherché sont observées pour l'Hôtellerie-restauration, alimentation (+3,9 points), la Banque et assurances (+3,5 points), la Mécanique, travail des métaux (+2,8 points) et l'Agriculture, marine, pêche (+2,5 points).

Le secteur de l'Hôtellerie-restauration a été particulièrement impacté par la crise sanitaire : entre février 2020 et février 2021, seuls 213 000 nouveaux salariés ont rejoint ce secteur contre 420 000 habituellement (Barry, Paloc, Obser, 2021).

En 2021, 38,1% des demandeurs d'emploi inscrits dans l'Hôtellerie-restauration, alimentation ont retrouvé un emploi hors de ce domaine contre 34,2% en 2019. Les mobilités hors du métier recherché sont particulièrement prononcées pour les employés et agents de maîtrise de l'Hôtellerie et de la restauration (+5,5 points), puis des cuisiniers (+1,4 point).

Dans le domaine de la Banque et assurances, 43,0% des demandeurs d'emploi ont trouvé un métier dans le même domaine, contre 46,5% en 2019. Les métiers de cadres ont connu la plus forte mobilité hors métier recherché (+2,8 point), suivis des employés (+2,1 point), et des techniciens (+2,0 point).

Dans un contexte de crise sanitaire ponctué par des ruptures de composants électroniques, la Mécanique, travail des métaux souffre d'une fragilité plus structurelle liée à la désindustrialisation de la France et à la transformation de la filière automobile dans le cadre de la transition écologique. Signe de cette fragilité, les emplois retrouvés par les demandeurs d'emploi ont diminué de 13% entre 2019 et 2021. En 2021, 32,8% d'entre eux ont trouvé un métier hors de ce domaine contre 29,9% en 2019. La mobilité hors du métier recherché a augmenté en particulier pour les ouvriers qualifiés de la mécanique (+2,4 points), de l'enlèvement de métal (+1,7 point) ou du formage de métal (+1,5 point).

3.4. La Santé, action sociale, culturelle et sportive, un des domaines professionnels les plus bouleversés

La mobilité peut également être analysée dans le sens inverse, en observant l'origine des demandeurs d'emploi pour les emplois retrouvés dans chaque domaine professionnel.

Dans un contexte d'augmentation des tensions dans la santé et action sociale (Niang & *al.*, *op.cit.*, Chamkhi & *al.*, *op.cit.*), les emplois dans la Santé, action sociale, culturelle et sportive ont été davantage pourvus par des demandeurs d'emplois en provenance d'autres domaines professionnels, leur part passe de 31,9% en 2019 à 38,7% en 2021. Les demandeurs proviennent particulièrement des Services aux particuliers et aux collectivités (+1,8 point), du Commerce (+1,6 point), de la Gestion, administration des entreprises (+1,1 point) et des Transports, logistique et tourisme (+0,7 point).

Analysé à un niveau plus fin, les métiers des aides-soignants ont attiré le plus de demandeurs d'emploi recherchant des métiers différents (51,9% en 2021 contre 40,4% en 2019), suivis des infirmiers, sages-femmes (24,5% en 2021 contre 14,0% en 2019), des professions paramédicales (41,7% en 2021 contre 31,7% en 2019) et des professionnels de l'action sociale et de l'orientation (47,3% en 2021 contre 38,1% en 2019).

De par son caractère régulé, cette ouverture vers d'autres métiers s'effectue en partie au sein de métiers proches. Il en est ainsi des infirmiers, sages-femmes (7,8% d'anciens demandeurs d'emploi aides-soignants en 2021 contre 4,7% en 2019), des aides-soignants (9,9% des demandeurs recherchent le métier d'assistantes maternelles en 2021, contre 8,0% en 2019) et des professions paramédicales (5,6% des demandeurs proviennent du métier d'aides-soignants en 2021 contre 3,5% en 2019).

D'autres domaines professionnels ont connu une hausse des demandeurs d'emploi venant d'autres domaines : il s'agit particulièrement de l'Enseignement, formation (52,9% en 2019, 57,4% en 2021), des Banque et assurances (71,1% en 2019 contre 75,5% en 2021), et du Bâtiment, travaux publics (33,7% en 2019 contre 37,4% en 2021).

3.5. Modélisation par un modèle gravitaire

Un modèle gravitaire permet de modéliser les changements de comportements entre 2019 et 2021. Ce modèle, à la différence de celui présenté précédemment, comprend également les flux pour lesquels le métier de départ est égal au métier d'arrivée et prend en compte le stock des demandeurs d'emploi ayant retrouvé un emploi dans les métiers de départ ou d'arrivée. L'effet de l'évolution des marges de la matrice des mobilités est ainsi neutralisé. Les flux de 2019 et 2021 sont empilés permettant ainsi de voir les différences entre les deux années en ajoutant des variables indicatrices indexées par l'année.

Les résultats sont les suivants (cf. Annexe 2) :

- les mobilités sont plus importantes au sein d'un même domaine professionnel qu'entre domaines (signe négatif des indicatrices de mobilités inter-domaines) ;
- en 2021, l'indicatrice de ces mobilités inter-domaines a une valeur moins négative et significativement différente, confirmant ainsi que ces mobilités ont été plus importantes en 2021 qu'en 2019 ;
- la mobilité en dehors de leur domaine des demandeurs d'emploi inscrits dans l'hôtellerie-restauration-alimentation est plus élevée en 2021 qu'en 2019 (l'indicatrice a un paramètre négatif moins important en 2021 par rapport à 2019). Il en est de même pour les demandeurs inscrits dans la mécanique ;
- les emplois dans la santé, action sociale s'alimentent davantage par des demandeurs de cette spécialité professionnelle, les métiers étant souvent réglementés (le signe du paramètre estimé des entrées en provenance d'autres domaines est en effet fortement négatif). Entre 2019 et 2021, le coefficient associé prend une valeur négative moins importante, confirmant le fait que le domaine a été alimenté davantage par des demandeurs d'emploi d'autres domaines.

Conclusion

Les flux entre métiers recherchés et métiers retrouvés dépendent tout à la fois des proximités de compétences techniques ou de situations de travail, des formes de gestion de la main d'œuvre et d'effets frontières. Des facteurs individuels et territoriaux expliquent également que le métier retrouvé soit éloigné du métier recherché, comme l'âge, le sexe, l'ancienneté d'inscription au chômage et le fait d'habiter l'Île-de-France. Enfin, la crise sanitaire a, en partie, modifié ces mobilités, les métiers retrouvés étant plus éloignés des métiers recherchés. Ces différentes analyses pourraient être prolongées par une analyse croisée de l'éloignement en termes de situation de travail et de l'éloignement en termes de compétences techniques, ou par l'examen de l'impact des tensions sur le marché du travail sur les mobilités et enfin par une analyse plus poussée de la dimension territoriale.

Sources et méthode

La Déclaration Sociale Nominative

Entrée en vigueur en 2015, la Déclaration Sociale Nominative (DSN) a été rendue obligatoire pour toutes les entreprises du secteur privé à partir du 1^{er} janvier 2017. En tant qu'établissement public chargé de l'indemnisation et de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, Pôle emploi reçoit les flux DSN pour l'ensemble des intérimaires, et pour les demandeurs d'emploi jusqu'à 6 mois après leurs sorties des listes d'inscription au chômage. Demeurent exclus des déclarations DSN : l'emploi non salarié, les trois versants de la fonction publique, les particuliers employeurs et les intermittents du spectacle.

Les postes principaux

Les fichiers DSN mobilisés pour cette étude font référence aux déclarations de 2019 et 2021. Les déclarations ont été compilées de sorte à obtenir des fichiers « Postes » 2019 et 2021. Ils sont la concaténation de toute l'activité salariale du demandeur d'emploi dans le même établissement sans changement du poste occupé (même PCS-ESE), ou de son contrat (même nature de contrat, même date de début et de fin de celle-ci). Lorsque le salarié est multi-actif, c'est la période la plus longue qui est retenue et correspond ainsi au poste principal en 2019 et en 2021.

Le fichier historique des demandeurs d'emploi

Les fichiers « Poste principal DSN 2019 » et « Poste principal DSN 2021 » ont été appariés avec le fichier historique des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi entre janvier 2017 et décembre 2019 en catégorie A, B ou C puis sortis des listes au cours de l'année 2019 suite à une reprise d'emploi, et entre janvier 2019 et décembre 2021 suite à une reprise d'emploi pour les mêmes catégories de demandeurs d'emploi

Champ de l'étude

Le champ de l'étude s'applique au secteur privé hors particuliers employeurs, poste principal retrouvé parmi les demandeurs d'emploi sortis du chômage. Les domaines professionnels "Politique, religion" et "Administration publique, professions juridiques, armée et police" sont exclus. Dans les parties qui mobilisent la distance entre métiers sont exclues également 7 familles professionnelles dont les effectifs interrogés dans l'enquête Conditions de travail sont insuffisants.

Les familles professionnelles (Fap) dans la DSN

L'étude a été réalisée en s'appuyant sur la nomenclature des Fap en 87 postes et des 22 domaines qui en découlent. Cette nomenclature permet de mettre en correspondance les métiers recherchés codés en Rome (source FH), et les métiers retrouvés codés en PCS-ESE (DSN) corrigés par Sicore.

Bibliographie

- Agostino A., Galli C., Melnik-Olive E. (2022). *Quels effets de la crise sanitaire sur les projets et aspirations professionnels ?* Céreq, coll. « Etudes » (n°37).
- Barry V. (2022). Au 3^{ème} trimestre 2021, les embauches retrouvent leur niveau d'avant la crise sanitaire. *Dares indicateurs*, 07.
- Barry V., Paloc V., Obser J. (2021). Hébergement-restauration : quelle évolution des effectifs avec la crise ? *Dares Focus*, 52.
- Brochier D. (2021). Des reconversions aux transitions : un nouvel âge des mobilités professionnelles ? *Céreq Bref*, 405.
- Chamkhi A., Lainé F., Rodriguez O. (2022), La moitié des demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi le font dans un domaine professionnel différent de celui initialement recherché. Pôle emploi, *Éclairages et Synthèses* (À paraître).
- Chamkhi A., Lainé F., Rodriguez O. (2021). Les difficultés de recrutement depuis la reprise de l'activité en 2021 ». Pôle emploi, *Éclairages et Synthèses*, 68.
- Coueffé M. (2021). Compétences et réallocations intersectorielles des emplois après la crise. *Trésor Eco*, 287.
- Couppié T., Gasquet C., Lopez A. (2007). *Quand la carrière commence... Les sept premières années de vie active de la génération 98*. Marseille : Céreq.
- Dares (2005). *Les familles professionnelles - Nomenclature FAP-2003, table de correspondance FAP /PCS /ROME*.
- France compétences (2022a). Des reconversions professionnelles variées et éloignées des modèles linéaires. *La note d'études*, 4.
- France compétences (2022b). L'offre publique d'accompagnement à l'épreuve des reconversions professionnelles. *La note d'études*, 4.
- Gaumont S., Lainé F., Vroylandt T. (2021). Enquête Besoins en Main d'œuvre, les employeurs prêts à embaucher en 2021. *Éclairages et synthèses*, 67.
- Lainé F. (2016). Les ruptures professionnelles : questions de mesure et éléments d'analyse. Dans M. Baslé, N. Beaupère et al. (coord.), *Les transitions professionnelles tout au long de la vie. XXIII^{èmes} journées du longitudinal*. Céreq : Marseille, coll. « Échanges » (n° 1).
- Lainé F. avec la contribution de M.A Diaye (2018). *Situations de travail, compétences transversales et mobilité entre les métiers*. France Stratégie, Document de travail n°2018-03.
- Lainé F (2018). Mobilités entre les métiers et situations de travail transversales. *Éclairages et Synthèses*, 41.
- Lainé F., Prokovas N. (2020). Chômage et parcours professionnels : quelles relations ? Une analyse à partir de l'enquête Formation et Qualification Professionnelle. *Socioéconomie du travail*, 20.
- L'hommeau B., Michel C. (2018). Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? *Dares Analyses*, 49.
- Matus M., Prokovas N. (2014). Une mobilité professionnelle importante et complexe. Pôle emploi, *Éclairages et synthèses*, 2.

Niang M., Lainé F., Chartier F. (2021). Les tensions sur le marché du travail en 2020. *Dares résultats*, 032.

Stéphanus C., Vero J. (2022). Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés. *Céreq Bref*, 418.

Annexe 1

Modèle Logit multinomial explicatif du type de métier retrouvé (même métier, métiers proches, métiers assez éloignés, métiers très éloignés)

Effet		Modèle 1 avec distance organisation du travail et compétences de base	Modèle 2 avec distance conditions de travail (hors exercice physique du travail)
Femme vs Homme	métiers très éloignés	1.34	1.27
Femme vs Homme	métiers assez éloignés	0.96	0.92
Femme vs Homme	métiers proches	1.02	1.08
Sans formation/collège/enseignement secondaire vs 3 Bac	métiers très éloignés	0.58	1.17
Sans formation/collège/enseignement secondaire vs Bac	métiers assez éloignés	1.12	1.02
Sans formation/collège/enseignement secondaire vs Bac	métiers proches	1.52	1.01
CAP/BEP vs Bac	métiers très éloignés	0.70	1.07
CAP/BEP vs Bac	métiers assez éloignés	1.06	0.96
CAP/BEP vs Bac	métiers proches	1.11	0.90
Bac+2 vs Bac	métiers très éloignés	1.30	0.84
Bac+2 vs Bac	métiers assez éloignés	1.11	1.25
Bac+2 vs Bac	métiers proches	1.38	1.60
Bac+3 ou plus vs Bac	métiers très éloignés	1.12	0.75
Bac+3 ou plus vs Bac	métiers assez éloignés	1.10	1.27
Bac+3 ou plus vs Bac	métiers proches	1.48	1.54
45 à 49 ans vs 30 à 45 ans	métiers très éloignés	0.93	0.89
45 à 49 ans vs 30 à 45 ans	métiers assez éloignés	0.89	0.92
45 à 49 ans vs 30 à 45 ans	métiers proches	0.99 *	0.95
50 à 54 ans vs 30 à 45 ans	métiers très éloignés	0.94	0.83
50 à 54 ans vs 30 à 45 ans	métiers assez éloignés	0.84	0.90
50 à 54 ans vs 30 à 45 ans	métiers proches	0.96	0.93
55 ans et plus vs 30 à 45 ans	métiers très éloignés	0.95	0.79
55 ans et plus vs 30 à 45 ans	métiers assez éloignés	0.78	0.87
55 ans et plus vs 30 à 45 ans	métiers proches	0.91	0.87
Moins de 30 ans vs 30 à 45 ans	métiers très éloignés	1.22	1.32
Moins de 30 ans vs 30 à 45 ans	métiers assez éloignés	1.28	1.19

Moins de 30 ans vs 30 à 45 ans	métiers proches	1.04	1.14
Ancienneté de 12 à 24 mois vs Moins de 3 mois	métiers très éloignés	1.21	1.21
Ancienneté de 12 à 24 mois vs Moins de 3 mois	métiers assez éloignés	1.16	1.15
Ancienneté de 12 à 24 mois vs Moins de 3 mois	métiers proches	1.07	1.09
Ancienneté de 24 mois ou plus vs Moins de 3 mois	métiers très éloignés	1.16	1.18
Ancienneté de 24 mois ou plus vs Moins de 3 mois	métiers assez éloignés	1.15	1.12
Ancienneté de 24 mois ou plus vs Moins de 3 mois	métiers proches	1.05	1.11
Ancienneté de 3 à 12 mois vs Moins de 3 mois	métiers très éloignés	1.09	1.09
Ancienneté de 3 à 12 mois vs Moins de 3 mois	métiers assez éloignés	1.06	1.06
Ancienneté de 3 à 12 mois vs Moins de 3 mois	métiers proches	1.02	1.03
Eligibilité RSA	métiers très éloignés	1.03 ns	1.05 ns
Eligibilité RSA	métiers assez éloignés	1.03 ns	1.04 ns
Eligibilité RSA	métiers proches	0.92 ns	0.88 ns
Catégorie B vs Catégorie A	métiers très éloignés	1.11	1.27
Catégorie B vs Catégorie A	métiers assez éloignés	0.99	0.99
Catégorie B vs Catégorie A	métiers proches	0.86 ns	0.68
Catégorie C vs Catégorie A	métiers très éloignés	0.80	0.88
Catégorie C vs Catégorie A	métiers assez éloignés	0.76	0.76
Catégorie C vs Catégorie A	métiers proches	0.74	0.66
Motif inscription Démission vs Autre fin de conge, formation	métiers très éloignés	0.89	0.86
Motif inscription Démission vs Autre fin de conge, formation	métiers assez éloignés	0.89	0.87
Motif inscription Démission vs Autre fin de conge, formation	métiers proches	0.92	1.00
Motif inscription Fin d'études et primo arrivant vs Autre fin de conge, formation	métiers très éloignés	1.49	1.43
Motif inscription Fin d'études et primo arrivant vs Autre fin de conge, formation	métiers assez éloignés	1.33	1.35
Motif inscription Fin d'études et primo arrivant vs Autre fin de conge, formation	métiers proches	1.21	1.25
Motif inscription Fin de CDD ou rupture conventionnelle CDI vs Autre fin de conge, formation	métiers très éloignés	0.86	0.78
Motif inscription Fin de CDD ou rupture conventionnelle CDI vs Autre fin de conge, formation	métiers assez éloignés	0.85	0.88
Motif inscription Fin de CDD ou rupture conventionnelle CDI vs Autre fin de conge, formation	métiers proches	0.95	0.97
Motif inscription Fin de mission intérim vs Autre fin de conge, formation	métiers très éloignés	1.02	1.05

Motif inscription Fin de mission intérim vs Autre fin de conge, formation	métiers assez éloignés	1.31	1.21
Motif inscription Fin de mission intérim vs Autre fin de conge, formation	métiers proches	1.34	1.62
Motif inscription Licenciement vs Autre, fin de conge, formation	métiers très éloignés	1.09	0.94
Motif inscription Licenciement vs Autre fin de conge formation	métiers assez éloignés	1.01	1.01
Motif inscription Licenciement vs Autre fin de conge, formation	métiers proches	0.97	1.13 ns
Nombre de Rome recherchés 3 Rome ou plus vs Un seul Rome	métiers très éloignés	2.48	2.55
Nombre de Rome recherchés 3 Rome ou plus vs Un seul Rome	métiers assez éloignés	2.34	2.29
Nombre de Rome recherchés 3 Rome ou plus vs Un seul Rome	métiers proches	1.73	1.82
Nombre de Rome recherchés Moins de 3 Rome vs Un seul Rome	métiers très éloignés	1.71	1.82
Nombre de Rome recherchés Moins de 3 Rome vs Un seul Rome	métiers assez éloignés	1.72	1.68
Nombre de Rome recherchés Moins de 3 Rome vs Un seul Rome	métiers proches	1.43	1.45
Dom vs Province	métiers très éloignés	0.87	0.83
Dom vs Province	métiers assez éloignés	0.87	0.99**
Dom vs Province	métiers proches	1.00	0.85
Île-de-France vs Province	métiers très éloignés	0.82	0.74
Île-de-France vs Province	métiers assez éloignés	0.88	0.93
Île-de-France vs Province	métiers proches	0.88	0.88

La modalité de référence est le fait de retrouver un emploi correspondant exactement à la famille professionnelle recherchée. Tous les effets sont significatifs au seuil de 1%, à l'exception de ceux mentionnés dans le tableau (ns : non significatif, * significatif au seuil de 10%, ** significatif au seuil de 5%).

Lecture : À caractéristiques égales, la probabilité relative qu'une femme retrouve un métier très éloigné du métier recherché est multiplié par 1,34 par rapport à un homme quand la définition de l'éloignement se base sur la distance d'organisation du travail et de compétence de base.

Source : DSN 2019, Fichier historique des demandeurs d'emploi, Dares, enquête conditions de travail 2013.

Annexe 2

Modèle gravitaire sur les flux entre métier recherché et métier retrouvé en 2019 et 2021

Variable	Modèle 1	Modèle 2
Constante	-11,722***	-11,968***
Stock de demandeurs d'emploi du métier de départ ayant retrouvé un emploi	0,861***	0,866***
Stock de demandeurs d'emploi du métier d'arrivée ayant retrouvé un emploi	0,970***	0,974***
Mobilité inter-domaine 2019 (1)	-2,551***	-2,297***
Mobilité inter-domaine 2021 (1)	-2,487***	-2,257***
Mobilité inter-domaine 2019 des demandeurs inscrit dans l'hôtellerie-restauration-alimentation		-2,371***
Mobilité inter-domaine 2021 des demandeurs inscrit dans l'hôtellerie-restauration-alimentation		-2,272***
Mobilité inter-domaine 2019 des demandeurs inscrits dans la mécanique		-2,244***
Mobilité inter-domaine 2021 des demandeurs inscrits dans la mécanique		-2,157***
Mobilité inter-domaine 2019 des demandeurs ayant retrouvé un emploi dans la santé et action sociale		-3,074***
Mobilité inter-domaine 2021 des demandeurs ayant retrouvé un emploi dans la santé et action sociale		-2,807***
	R2=0,59	R2=0,61

(1) Dans le modèle 2, les mobilités inter-domaines ne comprennent pas les mobilités des demandeurs inscrits dans l'Hôtellerie-restauration-alimentation ou la Mécanique et ceux retrouvant un emploi dans la Santé et action sociale.

*** significatif au seuil de 1%.

Source : DSN 2019, Fichier historique des demandeurs d'emploi ; Dares, enquête condition de travail, Insee, recensement de population.