

Mobilités professionnelles

Note de synthèse

Mai 2009

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI
Laurence GAUNE

Contact TNS Sofres :
Département Stratégies d'opinion
Eric CHAUVET / Raphaël RAYNAUD
☎ : 01 40 92 45 49 / 47 80
e-mail : eric.chauvet@tns-sofres.com
raphael.raynaud@tns-sofres.com

« Mobilités professionnelles »

Note de synthèse

CONTEXTE ET FICHE TECHNIQUE

Lors de ses travaux sur la sécurisation et la dynamisation des parcours professionnels, le **Conseil d'Orientation pour l'Emploi** avait fait le constat d'une connaissance lacunaire des parcours individuels sur le marché du travail. C'est pourquoi il a engagé, depuis novembre dernier, des travaux sur les trajectoires professionnelles et leur évolution. **Le Conseil cherche notamment à savoir si les mobilités professionnelles se sont transformées et intensifiées ces dernières années, et pour quels salariés.**

Dans ce contexte, le Conseil d'Orientation pour l'Emploi a confié au département Stratégies d'Opinion de TNS Sofres la réalisation de l'enquête « Mobilités professionnelles ». Dans cette enquête, **800 salariés du secteur privé** ont été interrogés par Internet.

L'échantillon est représentatif des salariés du privé âgés de 30 à 60 ans (quotas de sexe, âge, régions et PCS de l'interviewé). Les interviews ont été réalisées entre le 6 et le 14 avril 2009.

L'enquête interroge les salariés sur leurs mobilités professionnelles au cours des cinq dernières années.

L'enquête s'intéresse à **la mobilité d'emploi à emploi**, interne ou externe à l'entreprise, avec éventuellement un passage par le chômage. **La mobilité professionnelle a été définie pour cette étude comme l'un des changements suivants :**

- un changement d'entreprise,
 - un changement de fonction,
 - un changement de service / de département au sein d'un même établissement,
 - un changement d'établissement au sein d'une même entreprise,
 - un changement de métier,
 - une promotion,
- et enfin, un passage par une période de chômage.

L'interrogation porte sur la dernière mobilité professionnelle lorsqu'il en existe plusieurs au cours des cinq dernières années :

- Ainsi, si le salarié interrogé était en emploi avant d'obtenir son emploi actuel, il est interrogé sur sa mobilité entre son emploi actuel et son emploi précédent.
- S'il était au chômage, il est interrogé sur sa mobilité entre l'emploi précédant sa période de chômage et son emploi actuel.

L'enquête distingue les mobilités à l'initiative du salarié (souhait) ou à l'initiative de l'entreprise (proposition ou contrainte). Dans le cas des mobilités souhaitées ou proposées, l'enquête distingue également les mobilités abouties (celles ayant eu lieu) des mobilités non abouties (n'ayant pas eu lieu). L'inclusion des mobilités non abouties dans le champ de l'enquête permet de s'interroger sur les raisons pour lesquelles les mobilités souhaitées ou proposées ne se réalisent pas. Dans la suite, le terme « mobilités » pourra recouvrir l'ensemble des situations, abouties ou non, sur lesquelles les salariés ont été interrogés.

Enfin, l'enquête interroge les salariés sur leurs souhaits de mobilité au cours des deux prochaines années.

I. PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

1. Quelle est l'ampleur des mobilités professionnelle au sein du secteur privé ?

- **46% des salariés du privé âgés de plus de 30 ans ont connu au moins une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années**

Lorsqu'ils ont connu plusieurs mobilités, les salariés sont interrogés sur la dernière.

- **Certaines populations ont connu plus de mobilités que d'autres :**

- Les femmes (49%) légèrement plus que les hommes (45%)
- Les jeunes (50% des 30-39 ans) un peu plus que les salariés plus âgés (43% des 40-49 ans et 46% des 50-60 ans)
- les cadres (55%) et les professions intermédiaires (59%) davantage que les ouvriers (39%) et les employés (40%)
- Les plus diplômés ont également connu plus de mobilités : 62% des diplômés de l'enseignement supérieur, contre 54% des niveaux Bac+2, 44% des bac généraux, 39% des CAP-BEP, 44% des bacs techniques et professionnels et 32% des niveaux BEPC et moins.

- **Des mobilités professionnelles qui s'accompagnent souvent de changements importants**

Les dernières mobilités professionnelles s'accompagnent avant tout d'un **changement de métier et/ou d'un changement d'entreprise** :

- **Dans un cas sur deux, la dernière mobilité au cours des 5 dernières années a coïncidé avec un changement de métier.**

- **Un salarié sur deux qui était en emploi avant de vivre sa dernière mobilité professionnelle a changé d'entreprise.** Le changement d'entreprise s'accompagne dans 45% des cas d'un changement de métier, dans 24% des cas d'une promotion et dans 15% des cas d'un changement résidentiel.

- 34% des salariés ayant vécu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années ont été **promus** lors de leur dernière mobilité.

- 15% des salariés ayant vécu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années ont dû **déménager** du fait de leur dernière mobilité.

2. Qui est à l'initiative des dernières mobilités professionnelles vécues par les salariés ?

- **Des mobilités professionnelles qui se font presque autant à l'initiative des salariés qu'à l'initiative des entreprises**

44% des mobilités professionnelles vécues au cours des 5 dernières années ont été initiées par les salariés. Les mobilités initiées par les entreprises se répartissent quant à elles également entre les mobilités proposées et acceptées par les salariés et les mobilités contraintes (28%).

- **Deux tiers des démarches engagées par les salariés aboutissent**

Au cours des 5 dernières années, 30% des salariés du privé ont engagé des démarches en vue de réaliser une mobilité professionnelle. **Deux tiers d'entre eux ont vu leur souhait de mobilité se réaliser.**

➤ **Trois quarts des propositions de mobilité aboutissent**

Au cours des 5 dernières années, 18% des salariés du privé se sont vus proposer une mobilité professionnelle. 74% d'entre eux ont effectivement vécu la mobilité qui leur était proposée.

3. Quelles sont les motivations des salariés qui connaissent une situation de mobilité ?

➤ **Les attentes à l'égard du changement professionnel souhaité**

Une meilleure rémunération d'abord suivie par l'intérêt du nouveau poste et de meilleures conditions de travail : 53% des salariés du privé ayant souhaité leur dernière mobilité professionnelle décrivent « une meilleure rémunération » comme l'un des 3 principaux moteurs de leur mobilité. Deux autres moteurs de la mobilité souhaitée se détachent : de meilleures conditions de travail (39%) et l'intérêt du nouveau poste (38%)

➤ **Les atouts du poste que l'entreprise a proposé ou imposé au salarié**

Ce sont « l'intérêt du poste en lui-même » (53%), « une meilleure rémunération » (49%) et « davantage d'autonomie » (35%) qui apparaissent comme les principaux atouts du nouveau poste pour **les salariés qui se sont vu proposer une mobilité**.

Ce sont en revanche « de meilleures conditions de travail » (41%), « l'intérêt du poste en lui-même » (35%), et « une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle » (33%) qui sont décrits comme les principaux atouts du nouveau poste **par les salariés contraints**.

4. Les mobilités professionnelles satisfont-elles les salariés qui les ont vécues ?

➤ **Des mobilités professionnelles qui satisfont la grande majorité des salariés**

88% des salariés qui ont vécu une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années sont satisfaits de leur dernière mobilité.

Même les mobilités contraintes satisfont globalement les salariés qui les ont subies : 71% des salariés qui ont été contraints se déclarent aujourd'hui globalement satisfaits d'avoir connu ce changement professionnel.

➤ **Une appétence au changement toujours aussi forte pour l'avenir**

61% des salariés souhaitent vivre une mobilité professionnelle dans les deux prochaines années. Parmi eux, 31% ont déjà vécu une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années.

Seulement un quart des salariés n'ont pas vécu de mobilité au cours des 5 dernières années et ne souhaitent pas en vivre dans les 2 prochaines années.

II. RESULTATS DETAILLES

1. La mobilité professionnelle initiée par l'entreprise

26% des salariés du privé ont vécu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années, la dernière ayant été initiée par leur entreprise : ces mobilités sont soit contraintes (pour 13% des salariés du privé), soit proposées et acceptées (pour également 13% des salariés du privé)

■ **Les circonstances de la mobilité professionnelle initiée par l'entreprise**

Trois circonstances de **la mobilité professionnelle contrainte** se détachent : « la rupture de votre contrat de travail (licenciement individuel ou collectif, fin de CDD ou de mission d'intérim, fin de période d'essai) » cité par 46% des salariés contraints, « la disparition de votre précédent poste (restructuration, faillite de votre entreprise) » (26%) et « la réorganisation de l'entreprise » (25%).

Logiquement, **la mobilité professionnelle proposée intervient dans des circonstances plus positives**. C'est surtout « une opportunité qui voit le jour » (64%) qui motive la proposition. Dans une moindre mesure, la mobilité est proposée alors que l'entreprise se réorganise (26%).

Si l'on considère ces circonstances à l'échelle de l'ensemble des salariés du privé, on obtient les chiffres suivants : au cours des cinq dernières années et en considérant la dernière mobilité, les mobilités à l'initiative de l'entreprise, qu'elles aient abouti ou non, sont intervenues (plusieurs réponses possibles) : pour 13% des salariés du privé suite à une proposition ou opportunité ; pour 8% des salariés du privé suite à la réorganisation de leur entreprise ; pour 7% des salariés du privé suite à la rupture de leur contrat de travail ; pour 5% des salariés du privé suite à la disparition de leur précédent poste ; pour 2% des salariés du privé suite au rachat ou à la fusion de leur entreprise.

■ **Les populations les plus contraintes par les entreprises**

Les **salariés les plus âgés** ont été plus contraints que les autres : 20% des 50-60 ans ont connu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années et la dernière a été contrainte, contre 12% des 40-49 ans et seulement 9% des 30-39 ans.

Les salariés avec les niveaux d'études les moins élevés sont particulièrement contraints : 20% des « niveau BEPC et moins » ont subi une mobilité contrainte au cours des 5 dernières années (contre 13% en moyenne). **Toutefois, des études plus longues ne semblent pas être à elles seules un rempart contre les mobilités professionnelles contraintes** : les **diplômés de l'enseignement supérieur** sont également plus contraints que la moyenne (15% ont subi une mobilité contrainte).

Par ailleurs, si ce sont **les ouvriers** qui sont les plus contraints (16% d'entre eux ont été contraints au cours des 5 dernières années), ils sont suivis de très près par **les professions intermédiaires** (15%). **Les cadres** (12%) et les **employés** (8%) sont quant à eux moins contraints.

■ **Les propositions de mobilité aboutissent le plus souvent**

Les propositions de mobilité aboutissent le plus souvent : 74% des propositions de mobilité aboutissent.

Lorsqu'elles n'aboutissent pas, c'est avant tout parce que les salariés refusent les propositions qui leur sont faites (72%).

2. **La mobilité professionnelle initiée par le salarié**

20% des salariés du privé ont vécu au moins une mobilité professionnelle au cours des cinq dernières années et sont à l'origine de leur dernière mobilité

■ **Qui sont les salariés qui ont le plus engagé de démarches en vue de réaliser une mobilité professionnelle au cours des cinq dernières années?**

Les femmes ont davantage émis de souhaits de mobilité que les hommes : 34% des femmes contre 28% des hommes.

Les salariés les plus jeunes sont ceux qui ont le plus souhaité leur dernière mobilité professionnelle : 38% des 30-39 ans ont émis un souhait de mobilité au cours des 5 dernières années, contre 30% des 40-49 ans, et 21% des 50-60 ans.

En ce qui concerne **les CSP et le niveau d'étude**, on constate que :

-D'une part, **les employés et les professions intermédiaires ont plus souhaité leur dernière mobilité professionnelle** que les autres CSP : 36% des employés et 35% des professions intermédiaires contre 29% des cadres et seulement 24% des ouvriers.

-D'autre part, **les niveaux d'études les moins élevés** sont très nettement en dessous de la moyenne : seulement 18% des « niveau BEPC et moins » et 23% des « CAP-BEP » ont souhaité une mobilité professionnelle contre 31% en moyenne. **Au contraire, les « Bac+2 » et les diplômés de l'enseignement supérieur sont au dessus de la moyenne** (avec respectivement 39% et 34% des salariés avec ce niveau d'étude ayant émis un souhait de mobilité au cours des 5 dernières années).

■ **Les souhaits de mobilité des salariés aboutissent presque autant que les propositions de mobilité faites par les entreprises**

66% des souhaits de mobilité aboutissent (contre 74% des propositions initiées par les entreprises).

Quand les souhaits n'aboutissent pas, c'est avant tout parce que le salarié n'a pas obtenu le poste qu'il souhaitait (52%). Si dans 28% des cas le salarié ne trouve pas de poste correspondant à son souhait de mobilité, il revient aussi parfois sur son souhait de mobilité et décline l'offre qui lui est faite (20%).

3. Les changements qui accompagnent la mobilité

La dernière mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années a coïncidé avant tout avec un changement de métier et/ou un changement d'entreprise.

■ **Les mobilités ne s'accompagnent pas des mêmes changements suivant qu'elles sont contraintes, proposées par l'entreprise ou souhaitées par le salarié**

La mobilité contrainte s'accompagne plus souvent d'un changement de métier (57% des mobilités contraintes) que la mobilité proposée par l'entreprise (42%) ou la mobilité souhaitée par le salarié (52%).

Elle rime aussi plus souvent avec un changement d'entreprise (56%) que la mobilité proposée par l'entreprise (22%), et moins souvent avec un changement de service ou de département au sein de la même entreprise (33% des mobilités contraintes contre 48% des mobilités proposées).

Elle diminue les chances de promotion (6% des mobilités contraintes contre 54% des mobilités proposées et 39% des mobilités souhaitées).

Enfin, elle implique plus fréquemment un changement résidentiel que les mobilités proposées (14% des mobilités contraintes contre 11% des mobilités proposées), mais moins fréquemment que les mobilités souhaitées (17% des mobilités souhaitées)

■ **Focus sur le changement d'entreprise**

Un salarié sur deux qui était en emploi avant de vivre sa dernière mobilité professionnelle a changé d'entreprise. Autrement exprimé, **18% des salariés du privé ont connu au moins une mobilité durant les cinq dernières années et ont changé d'entreprise au cours de leur dernière mobilité.**

Le changement d'entreprise est plutôt intervenu à l'initiative du salarié (11% des salariés) **qu'à l'initiative de l'entreprise** (5% des salariés du privé ont été contraints à changer d'entreprise alors que 2% se sont vus proposer un changement d'entreprise).

Le changement d'entreprise s'accompagne dans 45% des cas d'un changement de métier, dans 24% des cas d'une promotion, et dans 15% des cas d'une mobilité résidentielle.

Les salariés du privé ne font plus carrière dans une seule et même entreprise : ils ne sont que 13% à n'avoir connu qu'une seule entreprise depuis la fin de leurs études (hors stages et intérim). La moyenne s'approche même plutôt de 5 entreprises : les salariés du privé ont connu en moyenne **4,7 entreprises depuis la fin de leurs études**. 6% des salariés du privé ont même connu plus de 10 entreprises depuis la fin de leurs études.

Le nombre moyen d'entreprises connues varie suivant les populations :

-**Les hommes ont connu plus d'entreprises que les femmes** depuis la fin de leurs études : 5 entreprises contre 4,4 en moyenne pour les femmes.

-Les **50-60 ans** sont, logiquement, ceux qui ont connu le plus grand nombre d'entreprises depuis la fin de leurs études avec 5,3 entreprises connues, contre 5 entreprises pour les **40-49 ans** et 4 entreprises pour les **30-39 ans**.

-**Ce sont les diplômés de l'enseignement supérieur qui ont connu le moins d'entreprises depuis la fin de leurs études** : ils n'ont connu que 3,9 entreprises en moyenne. Ce sont en fait les salariés avec les niveaux d'étude les plus faibles qui ont connu le plus grand nombre d'entreprises : 5,2 entreprises pour les salariés avec un niveau BEPC et moins, et 5,4 entreprises pour les salariés disposant d'un CAP ou BEP.

-C'est en **Région Parisienne** et dans le **Sud Est** que les salariés ont connu le plus grand nombre d'entreprises avec respectivement 5,3 et 5 entreprises connues (contre 4,1 en région Ouest, 4,5 au Nord ou Est et 4,4 au Sud Ouest)

■ **Focus sur le changement au sein de la même entreprise**

Le changement au sein de la même entreprise s'accompagne dans 48% d'un changement de métier, dans 54% d'une promotion, et dans 10% des cas d'une mobilité résidentielle.

Toutes les populations ne sont pas concernées de la même manière par ce changement. Si 16% des salariés du privé ont connu au moins une mobilité durant les cinq dernières années et sont restés dans la même entreprise au cours de leur dernière mobilité, on perçoit des différences par population. Les salariés qui ont le plus connu de changement au sein de la même entreprise sont :

- les tranches d'âge intermédiaires des 40-49 ans (19%) contre 15% pour les 30-39 ans et 15% pour les 50-60 ans.
- les CSP supérieures : 28% pour les cadres, 25% pour les professions intermédiaires, 11% pour les ouvriers et 9% pour les employés.
- les niveaux d'études les plus élevés : 26% pour les diplômés de l'enseignement supérieur, 21% pour les Bac+2, 16% pour les bacs généraux, 11% pour les bacs techniques et professionnels, 12% pour les CAP-BEP et 10% pour les niveaux BEPC et moins.

■ **Le changement de métier**

Dans un cas sur deux, la dernière mobilité au cours des 5 dernières années a coïncidé avec un changement de métier. Autrement exprimé, 23% des salariés du privé ont connu au moins une mobilité professionnelle au cours des cinq dernières années, la dernière mobilité professionnelle coïncidant avec un changement de métier.

Parmi eux, 10% ont souhaité leur mobilité, 7% y ont été contraints et 5% ont accepté la proposition qui leur était faite.

■ **La promotion**

34% des salariés ayant vécu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années ont été **promus** lors de leur dernière mobilité. Cela revient à dire que **16% des salariés du privé déclarent que leur dernière mobilité est intervenue au cours des 5 dernières années et s'est accompagnée d'une promotion.**

■ **La mobilité résidentielle**

15% des salariés ayant vécu au moins une mobilité au cours des 5 dernières années ont dû **déménager** du fait de leur dernière mobilité. Cela revient à dire que **7% des salariés du privé ont déménagé du fait de leur dernière mobilité professionnelle au cours des cinq dernières années.**

Si les hommes et les femmes ont autant déménagé pour raisons professionnelles lors de leur dernière mobilité (7%), on perçoit toutefois des différences :

- **Selon l'âge :** Ce sont les 40-49 ans qui ont le plus déménagé pour raison professionnelle (9%), contre 6% des 30-39 ans et 5% des 50-60 ans.
- **Selon la CSP :** 5% des ouvriers ont déménagé contre 7% des employés et 8% des professions intermédiaires et cadres.
- **Selon le niveau d'études :** 5% des niveaux BEPC et moins, des CAP BEP, des bacs techniques et professionnels et des bacs généraux ont déménagé contre 10% des bac+2 et 9% des diplômés de l'enseignement supérieur.

Ces déménagements sont parfois contraints (2% des salariés du privé), mais ils sont surtout souhaités (4% des salariés du privé).

Quand un salarié a été amené à déménager dans le cadre de sa dernière mobilité professionnelle, c'est plutôt pour changer de région (63% des cas), contre 21% de déménagements dans une autre ville du même département, et 16% de déménagements au sein de la même région.

■ **Le retour à l'emploi**

Dans près d'un quart des cas, la mobilité recouvre un retour à l'emploi : 22% des salariés ayant vécu une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années étaient au chômage avant d'occuper le poste qu'ils occupent actuellement.

Les retours à l'emploi concernent tant des chômeurs de courte durée que des chômeurs de plus longue durée : 30% depuis moins de 6 mois ; 34% entre 6 mois et 1 an, 25% entre 1 an et 2 ans et 11% depuis plus de 2 ans.

4. Motivations et appréciations de la mobilité

■ **Les attentes à l'égard du changement professionnel souhaité**

Les salariés attendent avant tout de la mobilité professionnelle une meilleure rémunération : les salariés qui ont exprimé un souhait de mobilité l'ont d'abord fait parce qu'ils souhaitaient une meilleure rémunération (53%), puis pour de meilleures conditions de travail (39%) et pour l'intérêt du poste qu'ils visaient (38%).

■ **Les atouts du poste que l'entreprise a proposé ou imposé au salarié**

Les salariés qui se sont vus proposer une mobilité considéraient « l'intérêt du poste en lui-même » (53%), « une meilleure rémunération » (49%) et « davantage d'autonomie » (35%) comme les principaux atouts de ce nouveau poste.

En ce qui concerne les mobilités contraintes, ce sont « de meilleures conditions de travail » (41%), « l'intérêt du poste en lui-même » (35%), et « une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle » (33%) qui sont décrits comme les principaux atouts du nouveau poste.

■ **L'appréciation des mobilités professionnelles**

Les mobilités professionnelles satisfont les salariés dans leur grande majorité : 88% des salariés sont satisfaits de leur dernière mobilité. Parmi eux, 34% se déclarent même très satisfaits. Ce sont **les mobilités proposées** qui satisfont le plus (97%), juste devant les mobilités souhaitées par les salariés (93%). **Au final, même les salariés ayant été contraints à la mobilité sont globalement satisfaits** : 71% sont satisfaits de ce changement (dont 16% sont très satisfaits).

Les raisons qui expliquent cette satisfaction sont nombreuses : par rapport à leurs attentes ou aux atouts qu'ils trouvaient à leur nouveau poste *a priori*, les répondants se déclarent très largement satisfaits *a posteriori* (de l'ordre de 85 à 95% de satisfaits pour notamment la possibilité de vivre dans une région / un environnement qui leur plaît davantage, la meilleure conciliation entre leur vie privée et leur vie professionnelle, davantage d'autonomie et de responsabilités).

Un seul score est en retrait : « davantage de perspectives d'évolutions » ne récolte que 69% d'opinion favorable *a posteriori*, de la part des salariés qui attendaient *a priori* cette amélioration de leur nouveau poste. Les salariés ayant vécu une mobilité paraissent moins satisfaits sur cet aspect : peut être que de trop grandes promesses leur ont été faites en termes d'évolutions ?

5. **Les souhaits de mobilité future**

61% des salariés du privé souhaitent changer d'emploi dans les deux prochaines années. 37% des salariés du privé sont ouverts à une mobilité au sein de la même entreprise et 42% dans une autre entreprise.

■ **Quelles catégories souhaitent le plus changer d'emploi dans les deux ans ?**

Les catégories qui souhaitent le plus changer d'emploi dans les deux ans sont principalement :

- **Les jeunes** : ils sont 73% des 30-39 ans à souhaiter changer d'emploi contre 61% des 40-49 ans et seulement 43% des 50-60 ans.
- **les hommes comme les femmes avec respectivement 61% et 59% de souhaits de changement d'emploi dans les 2 prochaines années.**
- **les CSP+ : les cadres (74%) et les professions intermédiaires (66%)** souhaitent beaucoup plus changer d'emploi que **les employés (54%) et les ouvriers (55%)**.
- **les niveaux d'étude élevés** : 50% des « niveau BEPC et moins » souhaitent changer d'emploi alors qu'ils sont 64% chez les Bac+2 et 76% chez les diplômés de l'enseignement supérieur.
- **les revenus supérieurs** : Deux groupes apparaissent : au-delà de 20 500€ net annuel par foyer, les salariés souhaitent davantage changer d'emploi. En dessous, ils sont plus réservés.

En revanche, le type de contrat (intérim, CDD, CDI), le temps de travail (temps partiel, temps plein) ne semblent pas être liés aux souhaits de mobilité future.

Les catégories qui souhaitent le plus changer d'emploi à l'avenir ne recouvrent donc qu'en partie celles qui ont le plus souhaité une mobilité au cours des 5 dernières années.

6. Typologie des salariés face à la mobilité

L'étude révèle 4 catégories de salariés :

- **Les « hypermobiles » (31% des salariés du privé)** qui ont connu au moins une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années, et qui souhaitent en vivre une nouvelle dans les 2 prochaines années.
- **Les « impatients » (30% des salariés du privé)** qui n'ont pu vivre une mobilité ces 5 dernières années, mais qui aimeraient en vivre une dans les 2 prochaines années.
- **Les « installés » (15% des salariés du privé)** qui ont eux aussi vécu au moins une mobilité professionnelle au cours des 5 dernières années, mais qui ne souhaitent pas en vivre une nouvelle dans les 2 ans.
- **Enfin, les « non mobiles » (24% des salariés du privé)** qui n'ont pas vécu et qui ne souhaitent pas vivre de mobilité.