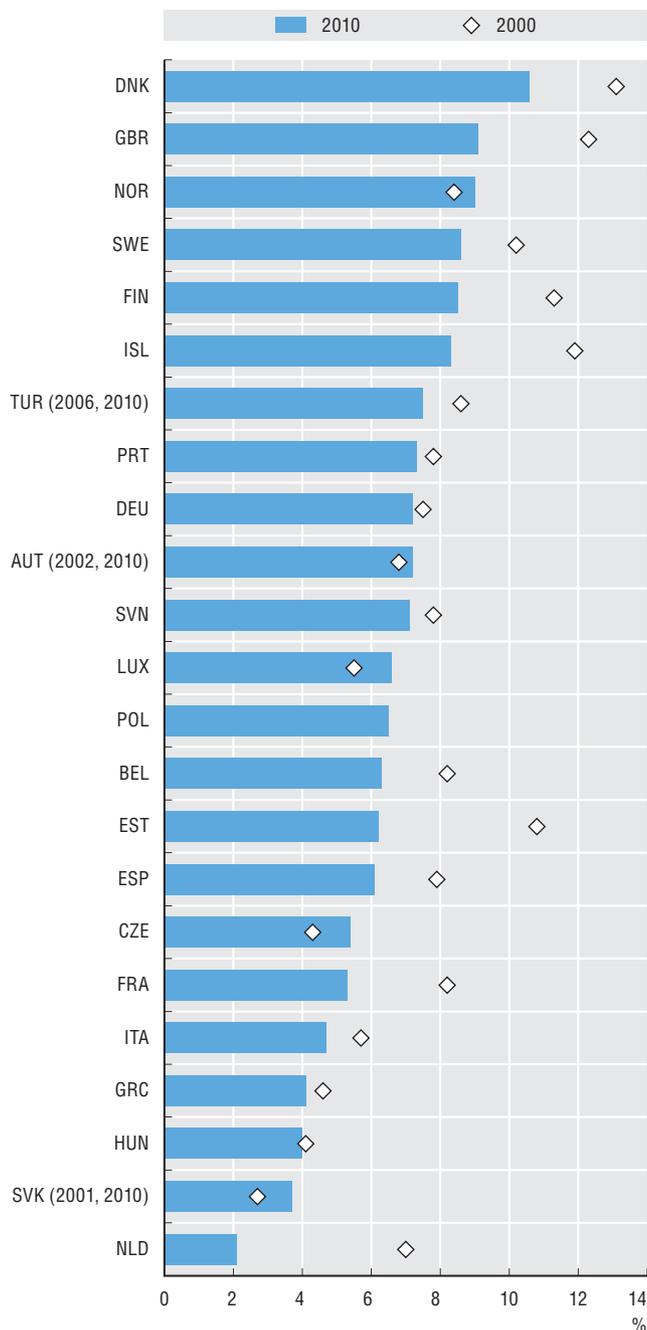


3. PARTAGER LA CONNAISSANCE

6. Mobilité professionnelle

Mobilité professionnelle des ressources humaines en science et technologie (RHST), 25-64 ans, 2000 et 2010

En pourcentage de l'ensemble des RHST salariées



Source : OCDE, d'après les tableaux ad hoc des enquêtes européennes sur les forces de travail d'Eurostat, mai 2011.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932489965>

L'acquisition de connaissances au sein des entreprises permet aux ressources humaines en science et technologie (RHST) de partager des informations, de remettre en question des modèles existants, d'expérimenter et de collaborer pour améliorer les produits et les procédures. La « circulation des cerveaux » entre les emplois, les entreprises et les secteurs d'activité peut favoriser les transferts de connaissances, l'application du savoir à des problèmes nouveaux, et mener à l'adoption de méthodes exemplaires et à plus d'ouverture, de créativité et d'innovation. Cela peut aussi entraîner une perte de capital humain dans les entreprises qui investissent dans la formation de leur personnel.

Les chiffres de la mobilité professionnelle en 2010 montrent que les RHST des pays nordiques et du Royaume-Uni sont plus mobiles que dans les autres pays de l'UE : au moins 8 % d'entre eux ont changé d'emploi au cours de l'année précédente. Les estimations d'une année sur l'autre peuvent être volatiles, mais elles donnent à penser que la mobilité s'est globalement ralentie entre 2000 et 2010.

L'étude des catégories de RHST ne révèle pas d'écart systématique en termes de mobilité. Celle-ci semble analogue à celle des autres salariés, sauf en Autriche, en Turquie, en Espagne et en Hongrie, où les RHST sont moins mobiles.

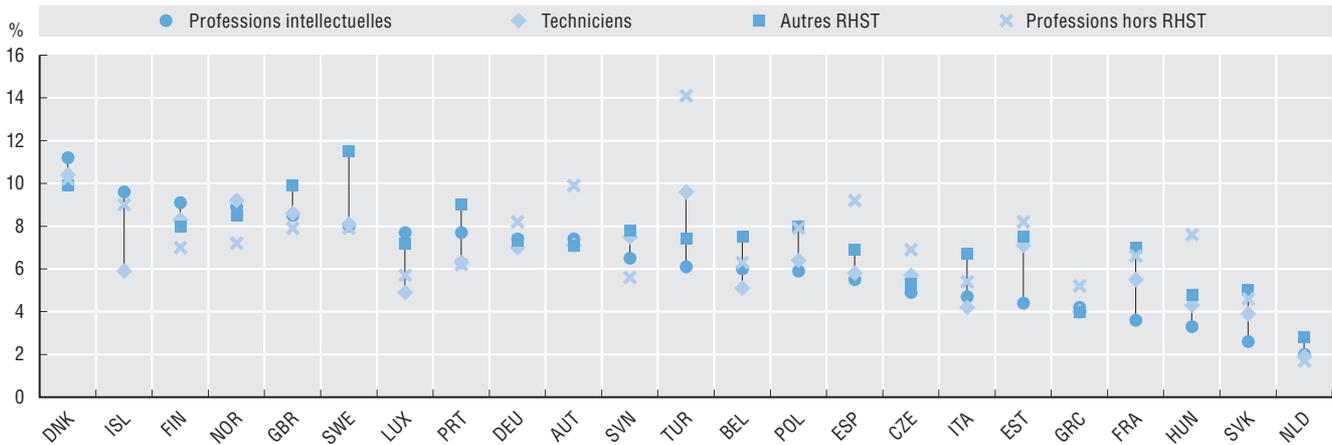
Les connaissances et compétences acquises par les RHST diffèrent selon les secteurs. La mobilité sectorielle peut traduire le fait que les compétences des RHST s'appliquent à différents domaines d'activité, ou elle peut être due à une modification du poids économique de certaines industries ou à une évolution de la demande de travailleurs qualifiés. La mobilité intersectorielle varie selon les pays : elle va de 9 % à 60 % de toutes les RHST qui changent d'employeurs. En Estonie, France, Finlande et République slovaque, plus de 50 % des RHST ayant changé d'emploi entre 2009 et 2010 ont changé de secteur, alors que la mobilité des RHST en Allemagne, Suède et Slovaquie est surtout intrasectorielle.

Définitions

Par « ressources humaines en science et technologie (RHST) », on entend les personnes ayant un emploi dans les domaines scientifiques et techniques, tels que les spécialistes et professions intermédiaires, ainsi que les titulaires d'un diplôme supérieur en science et technique travaillant dans d'autres domaines. La *mobilité professionnelle* correspond aux changements d'emploi d'un salarié d'une année sur l'autre. Ne sont pas comptabilisées les personnes ayant trouvé un emploi après une période de chômage ou d'inactivité. La *mobilité intersectorielle* exprime le rapport entre les RHST ayant changé d'emploi et de secteur d'activité et l'ensemble des RHST ayant changé d'employeur au cours d'une année. Les taux sont calculés pour les travailleurs occupés pendant l'année en cours et l'année précédente et dont le secteur d'activité ainsi que le statut de RHST ont pu être identifiés.

Mobilité professionnelle des RHST, par catégorie professionnelle, 25-64 ans, 2010

En pourcentage de l'ensemble des RHST ayant un emploi

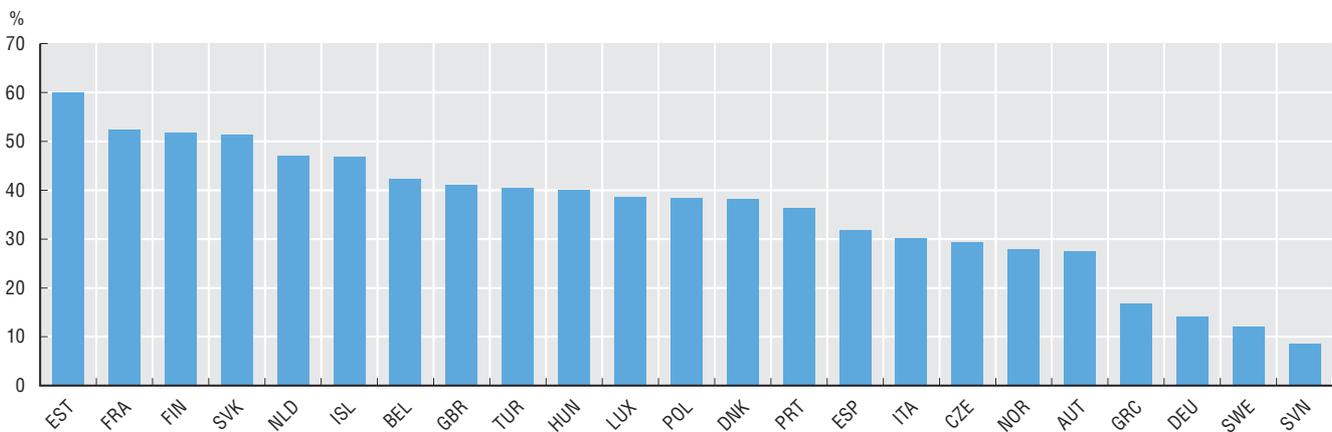


Source : OCDE, d'après les tableaux *ad hoc* des enquêtes européennes sur les forces de travail d'Eurostat, mai 2011. Voir notes de chapitre.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932489984>

Mobilité intersectorielle des RHST, 25-64 ans, 2010

En pourcentage des RHST ayant changé d'employeur



Source : OCDE, d'après les tableaux *ad hoc* des enquêtes européennes sur les forces de travail d'Eurostat, mai 2011. Voir notes de chapitre.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932490003>

Mesurabilité

Bien que l'importance de la mobilité des RHST soit largement admise, il n'existe pas de données comparables à l'échelle internationale sur ce phénomène. Très peu d'enquêtes sur la main-d'œuvre ou les ménages collectent des informations qui peuvent être utilisées pour évaluer les types de mobilité professionnelle et sectorielle à partir d'échantillons suffisants. Les enquêtes européennes sur les forces de travail constituent l'une des rares sources harmonisées et fiables. L'analyse de la mobilité des RHST doit prendre en compte le problème de la collecte rétrospective d'informations auprès de personnes qui représentent en général des groupes restreints. Ces limites font qu'il est difficile d'obtenir des estimations fiables pour analyser et comparer les formes de mobilité entre les groupes et sur la durée, en particulier au-delà de deux chiffres dans les classifications NACE et/ou CIP. Les taux de mobilité intersectorielle peuvent également dépendre du niveau d'agrégation dans la nomenclature NACE. Pour comprendre les effets de la mobilité des travailleurs hautement qualifiés sur l'innovation, des statistiques plus détaillées et comparables à l'échelle internationale sont nécessaires.



Extrait de :
**OECD Science, Technology and Industry
Scoreboard 2011**

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/sti_scoreboard-2011-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2011), « Mobilité professionnelle », dans *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2011*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/sti_scoreboard-2011-27-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.