

les focus thématiques

La mobilité en entreprise dans le secteur privé entre 2019 et 2022

Entre 2019 et 2022, 12 millions de salariés du privé occupaient un emploi en CDI et ont été présents les 4 années. Parmi eux, 29 % ont changé d'entreprise au cours de la période.

La mobilité professionnelle est plus forte chez les salariés les plus jeunes ; ainsi les salariés de 26 à 30 ans sont en proportion 3,1 fois plus nombreux à changer d'entreprise que ceux âgés de 56 à 60 ans.

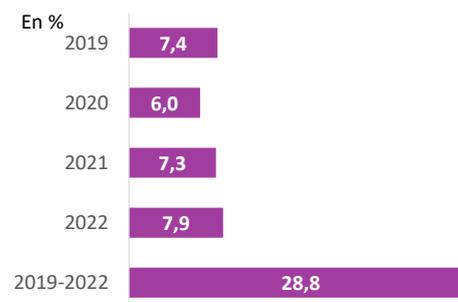
Les femmes changent en moyenne autant d'entreprise que les hommes entre 2019 et 2022. Toutefois, les femmes ayant connu une période de maternité ont à âge égal moins changé d'entreprise que les femmes n'ayant pas connu de période de maternité.

Enfin, une majorité de salariés (65 %) voient leur rémunération augmenter à la suite d'un changement d'entreprise.

La crise sanitaire a entraîné une baisse de la mobilité

Entre 2019 et 2022, 12 millions de salariés du secteur privé ont été en emploi en CDI et présents au moins un jour sur chacune des quatre années de l'étude¹. Trois millions et demi d'entre eux (soit 28,8 % - graphique 1) ont changé d'entreprise durant cette période : 20,6 % ont changé 1 fois, 5,7 % deux fois et 2,5 %, 3 fois ou plus. En 2019, 7,4 % des salariés en CDI dans le secteur privé ont changé d'entreprise. En 2020, en raison de la crise sanitaire et économique, cette proportion a baissé de 1,4 point pour s'établir à 6,0 %. L'année 2021 retrouve le niveau de 2019. En 2022, les salariés ont été plus mobiles puisque 7,9 % d'entre eux ont changé d'entreprise.

Graphique 1 – Proportion de salariés du privé changeant d'entreprise par année



Lecture : En 2019, 7,4 % des salariés du privé ont changé au moins 1 fois d'entreprise.

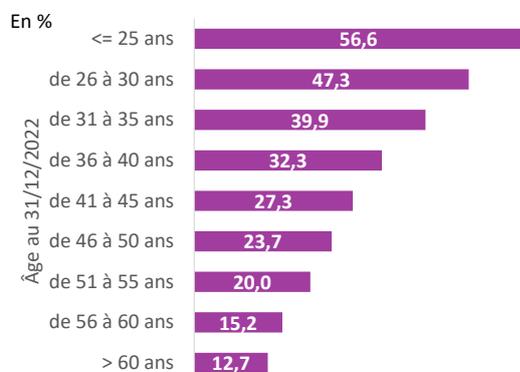
La mobilité diminue avec l'âge quel que soit le sexe et avec la maternité

La majorité des salariés de 25 ans ou moins ont changé d'entreprise entre 2019 et 2022 (56,6 % - graphique 2). Cette proportion diminue nettement avec l'âge, notamment

¹ Voir champ de l'étude. Les salariés en situation de multi-emploi n'ont pas été étudiés.

avant 40 ans. Moins de 2 salariés sur 10, âgés de 56 ans ou plus ont changé d'entreprise entre 2019 et 2022.

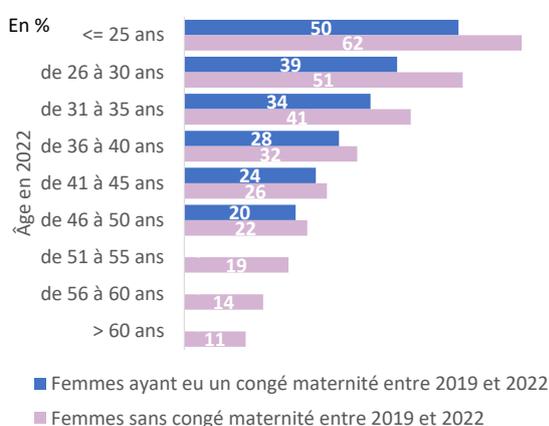
Graphique 2 – Proportion de salariés changeant d'entreprise entre 2019 et 2022



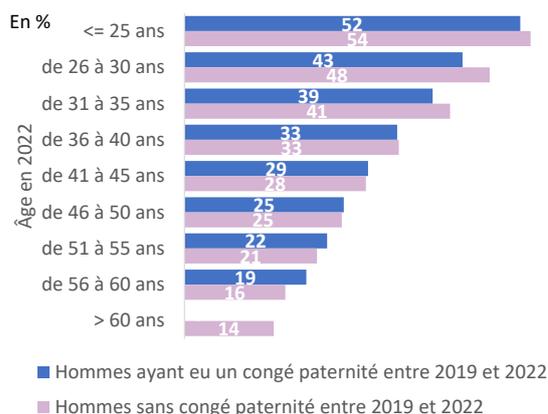
Lecture : Entre 2019 et 2022, 47,3 % des salariés en CDI âgés de 26 à 30 ans en 2022 ont changé d'entreprise.

En moyenne, les proportions de femmes et d'hommes changeant d'entreprise sont très proches (respectivement 27,9 et 29,5 %). Aussi bien chez les femmes que les hommes, la proportion de salariés mobiles entre 2019 et 2022 diminue avec l'âge (graphiques 3a et 3b). Avant 30 ans, les femmes n'ayant pas eu de congé maternité ont plus changé d'entreprise que les hommes (ayant connu ou non un congé paternité). En revanche, à compter de 36 ans, les femmes (avec ou sans congé maternité) sont moins nombreuses que les hommes à changer d'entreprise.

Graphique 3a – Proportion de femmes salariées du privé ayant changé d'entreprise



Graphique 3b – Proportion d'hommes salariés du privé ayant changé d'entreprise



Note : En cas d'effectif inférieur à 1 000 individus, la modalité n'est pas représentée.

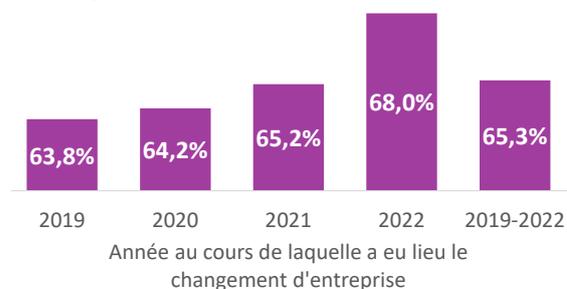
Lecture : Parmi les hommes ayant eu au moins un congé paternité entre 2019 et 2022 et âgés de moins de 25 ans en 2022, 52 % ont changé d'entreprise sur la période.

Plus d'une femme sur 10 (11,9 %) sur la période 2019-2022 a eu un congé maternité. À âge égal, celles-ci ont moins changé d'entreprise que leurs homologues n'ayant pas eu de congé maternité. Les écarts les plus notables se situent avant 36 ans. Pour les hommes en revanche, la part d'entre eux changeant d'entreprise selon qu'ils aient ou non pris un congé paternité, reste très proche.

Pour la majorité des salariés, le changement d'entreprise s'accompagne d'une augmentation de la rémunération

Environ deux tiers des salariés ayant changé d'entreprise une fois entre 2019 et 2022 et

Graphique 4 – Part de salariés dont la rémunération a augmenté après avoir changé d'entreprise



Lecture : 63,8 % des salariés ayant changé d'entreprise en 2019 ont vu leur rémunération augmenter à la suite de ce changement.

n'ayant pas connu d'interruption de carrière ont vu leur salaire augmenter² (graphique 4). D'autres critères peuvent toutefois motiver un changement d'entreprise³ et celui-ci ne s'accompagnera pas nécessairement d'une augmentation salariale. L'année 2022, dans un contexte de forte inflation, semble être l'année durant laquelle, le plus de salariés ont pu bénéficier d'une augmentation salariale au cours d'un changement d'entreprise (68,0 %).

Des augmentations de salaire hétérogènes selon l'âge

Les salariés les plus jeunes (35 ans ou moins) connaissent les augmentations salariales les plus élevées lors d'un changement d'entreprise ; elles oscillent entre +9 et +13 % selon l'année (tableau 1).

Tableau 1 – Écart de salaire après un changement d'entreprise (en %)

Âge lors du changement d'entreprise	Année de changement d'entreprise			
	2019	2020	2021	2022
<= 25 ans	10	11	9	11
de 26 à 30 ans	11	11	12	12
de 31 à 35 ans	9	10	10	13
de 36 à 40 ans	7	7	8	9
de 41 à 45 ans	4	5	5	7
de 46 à 50 ans	1	2	3	4
de 51 à 55 ans	-1	-1	0	2
> 56 ans	-5	-5	-3	0
Ensemble	6	6	6	8

Lecture : En moyenne, un salarié de 25 ans ou moins ayant changé d'entreprise en 2019 a vu son salaire augmenter de 10 %.

Les salariés âgés de 36 à 45 ans voient leurs rémunérations progresser de +4 à +9 % à cette occasion. Pour les salariés de 46 à 50 ans, les augmentations salariales liées à un changement d'entreprise restent positives mais plus modérées (de +1 à +4 %). À partir de 51 ans, le changement d'entreprise peut

s'accompagner d'une baisse de salaire. Plus généralement, la hausse de salaire consécutive à un changement d'entreprise est de 6 % en moyenne en 2019, 2020 et 2021 et de 8 % en 2022.

Les salariés d'Île-de-France sont les plus nombreux à changer d'entreprise

Un tiers des salariés du secteur privé qui résidaient en Île-de-France en 2019 a changé d'entreprise durant la période d'étude (tableau 2). Pour les autres régions - excepté la Corse et les Dom pour lesquels les proportions sont plus faibles - entre 25 et 28 % des salariés ont changé d'entreprise.

Tableau 2 – Pourcentage de salariés ayant changé d'entreprise selon la région de résidence en 2019

Région de résidence en 2019	Part de salariés ayant changé d'entreprise
Île-de-France	33,5%
Auvergne-Rhône-Alpes	28,4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28,3%
Pays de la Loire	27,9%
Occitanie	27,8%
Nouvelle Aquitaine	27,8%
Bretagne	26,7%
Centre-Val de Loire	26,4%
Normandie	25,7%
Bourgogne-Franche-Comté	25,4%
Hauts-de-France	25,3%
Grand Est	25,1%
Corse	23,2%
DOM	21,4%
Ensemble	28,8%

Les salariés ayant changé d'entreprise voient leur probabilité d'avoir également changé de région de résidence multipliée par 5. Elle est en effet de 9,0 % contre 1,7 % pour ceux n'ayant pas changé d'entreprise entre 2019 et 2022 (tableau 3).

² Méthodologie : n'ont été retenus que les salariés ayant changé 1 fois d'entreprise entre 2019 et 2022. Les périodes en activité partielle ont été considérées comme des périodes de non-emploi. Une période de 6 mois minimum avant changement et 6 mois après changement ont été retenues, dans la limite maximale d'1 année. Le dernier salaire mensuel avant changement d'entreprise n'a pas été retenu car il peut inclure le

versement d'un solde de tout compte. Les salaires ont été mesurés en EQTP annualisé. En définitive, les évolutions de salaire ont été calculées sur 1,8 million d'assurés.

³ Voir [1]. « En 2022, le fait d'augmenter ses revenus devient la motivation principale des salariés du privé souhaitant changer d'emploi (un quart d'entre eux), à égalité avec celle d'améliorer ses conditions de travail, qui arrivait en tête en 2021 ».

Tableau 3 – Ventilation des salariés selon leur mobilité en entreprise et leur mobilité géographique

Région de résidence en 2019	Salariés ayant changé d'entreprise		Salariés n'ayant pas changé d'entreprise	
	et ayant déménagé	et n'ayant pas déménagé	et ayant déménagé	et n'ayant pas déménagé
Centre-Val de Loire	12,7%	87,3%	2,2%	97,8%
DOM	12,0%	88,0%	0,6%	99,4%
Île-de-France	10,9%	89,1%	3,4%	96,6%
Corse	10,2%	89,8%	0,6%	99,4%
Bourgogne-Franche-Comté	10,0%	90,0%	1,6%	98,4%
Normandie	8,9%	91,1%	1,5%	98,5%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8,5%	91,5%	1,3%	98,7%
Occitanie	8,5%	91,5%	1,2%	98,8%
Hauts-de-France	8,3%	91,7%	1,3%	98,7%
Pays de la Loire	8,2%	91,8%	1,4%	98,6%
Nouvelle Aquitaine	7,8%	92,2%	1,1%	98,9%
Bretagne	7,2%	92,8%	1,0%	99,0%
Auvergne-Rhône-Alpes	7,0%	93,0%	1,1%	98,9%
Grand Est	6,9%	93,1%	0,9%	99,1%
Ensemble	9,0%	91,0%	1,7%	98,3%

Lecture : 12,7 % des salariés qui résidaient en Centre-Val de Loire en 2019 et qui ont changé d'entreprise entre 2019 et 2022 ont une nouvelle région de résidence en 2022 ; Cette proportion est de 2,2 % pour ceux qui n'ont pas changé d'entreprise.

Parmi les salariés n'ayant pas changé d'entreprise, c'est pour les Franciliens que la probabilité de changer de lieu de résidence est la plus élevée (3,4 %). Pour les salariés résidants en Nouvelle-Aquitaine, Bretagne, Auvergne-Rhône-Alpes (AURA) et dans le Grand-Est, la probabilité de changer de région de résidence est très faible - comparativement à la moyenne - que les salariés aient changé ou non d'entreprise. En cas de déménagement, la région de destination est en général une région limitrophe ou la région parisienne. Par exemple, 10 % d'assurés résidants en Bourgogne-Franche-Comté en 2019 et ayant changé d'entreprise ont déménagé : 3,0 % résident en 2022 dans la région AURA, 1,3 % dans la région Grand-Est, 1,3 % en Île-de-France et 4,4 % dans une autre région. En revanche, pour les salariés qui résidaient en Île-de-France en 2019 et qui ont changé d'entreprise, les trois premières destinations sont la Nouvelle-Aquitaine et les régions AURA ou PACA. Enfin, pour les assurés qui résidaient en 2019 dans les DOM et qui ont changé d'entreprise, la première destination est l'Île-de-France (2,5 %).

Plus généralement, pour l'ensemble des salariés ayant changé d'entreprise et de région de résidence, la première région de destination est la région AURA (pour 12,4 % d'entre eux), suivie de la Nouvelle-Aquitaine (12,2 %) et de l'Île-de-France (12,1 %).

Lorraine Felder Zentz

Définitions

Le **salaires en équivalent temps plein** (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Le salaire d'une personne travaillant à mi-temps sera ainsi multiplié par 2 afin de se ramener à un salaire à temps complet. Les salaires ont également été annualisés, c'est-à-dire calculés sur la base d'une année complète.

Champ et source de l'étude

Cette étude porte sur le champ des salariés du secteur privé cotisant à l'Agirc-Arrco. La base de données utilisée est la base individuelle salaires issue de la DSN (Déclaration sociale nominative). Les données disponibles concernent les salariés (âge, adresse, etc.), la rémunération brute perçue, la période à laquelle se rapporte cette rémunération et enfin sur l'établissement employeur. Le champ de l'étude porte sur 12 millions de salariés en emploi en CDI chaque année entre 2019 et 2022 et n'ayant simultanément qu'un seul employeur. Il couvre la France métropolitaine et les Dom et n'inclut pas le champ des particuliers employeurs. Les femmes représentent 43 % de la cohorte retenue alors qu'elles représentent 45 % des salariés en CDI présents dans le secteur privé en 2019 (hors champ des particuliers employeurs). Cela s'explique par 2 raisons : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à ne plus être présentes dans le secteur privé les années suivantes, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être dans une situation de multi-emplois (situation non conservée dans l'étude).

Pour en savoir plus

[1] « Davantage de salariés ont changé d'entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire », Emploi, chômage, revenus du travail – Insee Références – Édition 2023.

[2] « Changements d'emploi et dynamique des salaires », Berson C., Busson E., Bloc-notes éco, billet n° 313, avril 2023.