Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AB1X18V1

CONCOURS EXTERNE DES 24, 25 ET 26 JANVIER 2018
POUR LE RECRUTEMENT D'INSPECTEURS DES DOUANES ET DROITS INDIRECTS

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ N° 1

(DURÉE : 4 HEURES - COEFFICIENT 6)

RÉDACTION D'UNE NOTE DE SYNTHÈSE A PARTIR D'UN DOSSIER RELATIF AUX QUESTIONS ÉCONOMIQUES, FINANCIÈRES ET SOCIALES

À partir des documents suivants, vous rédigerez une note d'environ 4 pages consacrée à la mobilité géographique des travailleurs en France.

AVERTISSEMENTS IMPORTANTS

L'usage de tout matériel autre que le matériel usuel d'écriture et de tout document autre que le support fourni est **interdit**.

Toute fraude ou tentative de fraude constatée par la commission de surveillance **entraînera l'exclusion du concours.**

Veillez à bien indiquer sur votre copie le nombre d'intercalaires utilisés (la copie double n'est pas décomptée).

Il vous est interdit de quitter définitivement la salle d'examen **avant le terme de la première heure.**

Le présent document comporte **38 pages** numérotées.

Tournez la page, SVP

Nom : .....

Prénom : .....

Date de naissance : ...../...../.....

CENTRE DE CONCOURS

.....

ÉTIQUETTE D'IDENTIFICATION

AXE DE LECTURE

CODE à BARRES

DOUANES & DROITS INDIRECTS

Concours pour l'emploi de :

Inspecteur externe 2018

Date : 24 / 01 / 2018

Epreuve écrite n° 1 d'admissibilité

Matière : Note de synthèse

Nombre d'intercalaire(s) joint(s) → 2

2 étant le nombre total d'intercalaires, alors le 1er intercalaire sera numéroté : 1/2, le 2nd intercalaire : 2/2

ÉTIQUETTE D'IDENTIFICATION

AXE DE LECTURE

CODE à BARRES

A L'ATTENTION DU CANDIDAT

Il est interdit aussi bien de signer à la fin de la composition que d'indiquer son nom ou tout signe distinctif sur les feuilles intercalaires.

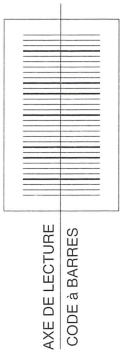
Afin de permettre à l'administration d'identifier votre copie, collez sur cette page 2 étiquettes "Code à barres" aux emplacements prévus à cet effet.

POSITIONNEMENT DES ÉTIQUETTES

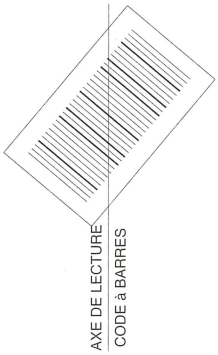
Pour permettre la lecture optique de l'étiquette, le trait vertical matérialisant l'axe de lecture du code à barres doit traverser la totalité des barres de ce code.

EXEMPLES

BON



MAUVAIS



A

NOTE / 20

,

A L'ATTENTION DU CORRECTEUR

NOTE DÉFINITIVE

Reportez la note dans les pavés A, B et C

En cas d'erreur de codification sur le pavé **C**, cochez la case "Erreur" sans autre forme de modification.

B

NOTE / 20

,

N° Correcteur

Reportez votre numéro (indiqué par la DNRFP) dans les pavés **D** et **E**

D

0	0	0
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5
6	6	6
7	7	7
8	8	8
9	9	9

E

Exemple : 12,50

20	19	18
17	16	15
14	13	12
11	10	09
08	07	06
05	04	03
02	01	00

,50

C

20	19	18
17	16	15
14	13	12
11	10	09
08	07	06
05	04	03
02	01	00

,50

Erreur

POUR REMPLIR CE DOCUMENT :

Utilisez un stylo bille ou une pointe feutre de couleur NOIRE.

EXEMPLE DE MARQUAGE

BON	MAUVAIS
▬	⊘ ✕ ▬

Pour porter votre note, cochez en marque la ou les alvéoles correspondantes :

- 1 marque pour la partie entière de la note (7 premières lignes)
- éventuellement, 1 marque pour le demi point (8e ligne)

Paraphe correcteur	Paraphe correcteur	Paraphe contrôle

Liste des documents

Document 1 : « Vers une mobilité enfin accessible à tous ? »
Le Monde, 28 janvier 2016

Document 2 : « Mission d'évaluation de politique publique : la mobilité géographique des travailleurs »
Inspection générale des finances - Inspection générale des affaires sociales, Janvier 2016

Document 3 : « Les difficultés d'accès à la mobilité considérées comme un frein à l'emploi »
Le Monde, 18 janvier 2017

Document 4 : « Laboratoire de la mobilité inclusive : mobilité inclusive »
Sondage réalisé par le Laboratoire de la mobilité inclusive, du 5 au 9 décembre 2016

Document 5 : « La mobilité, un atout pour l'emploi ? »
La Croix, 27 septembre 2016

Document 6 : « Clause de mobilité figurant au contrat de travail : ce que dit la loi »
L'Express, 31 mai 2017

Document 7 : « Livre blanc sur la mobilité géographique des salariés :la sécurisation des mobilités au service de l'emploi et des territoires »
Publié par la Fédération des Acteurs de la relocalisation et de la mobilité géographique, en partenariat avec Cilgere Services – Action Logement, Juin 2015

Document 8 : « En France, 12 métropoles rassemblent 46 % des emplois »
Le Figaro, 27 février 2017

Document 9 : « Mobilité et précarité, deux enjeux très liés pour les femmes »
Le Monde, 14 octobre 2016

Document 10 : « Conseiller Mobilité Insertion : un métier d'avenir »
Fondation FACE, 8 septembre 2015

DOCUMENT 1

VERS UNE MOBILITÉ ENFIN ACCESSIBLE A TOUS ?

Le Monde, 28 janvier 2016

Alors que se tiennent le 28 janvier à Paris les Rencontres de la mobilité inclusive, un collectif rappelle que pour des raisons de mobilité, 41 % des employeurs avouent faire face à des obstacles dans le recrutement de leur personnel et 50 % des personnes en insertion ont déjà dû refuser un emploi ou une formation.
En septembre 2015, le président de la République a reconnu la nécessité de développer le concept de « plateforme de mobilité » en zone rurale (discours prononcé à la suite du comité interministériel sur la ruralité, à Vesoul, le 15 septembre 2015).
Dans la foulée, le premier ministre demandait à l'Inspection générale des finances (« Évaluation de la mobilité géographique des travailleurs », note du premier ministre à l'Inspection générale des finances, 16 juin 2015) de fournir un rapport sur les liens entre mobilité quotidienne et accès à l'emploi et de proposer ses recommandations. La société civile n'est pas en reste : dans son rapport statistique annuel publié en novembre 2015, le Secours catholique pointe du doigt la « fracture mobilité ».

Un défi majeur pour 7 millions de personnes

Comme le montrent les études du Laboratoire de la mobilité inclusive, ce ne sont pas moins de 7 millions de personnes en âge de travailler (20 % de la population concernée) qui rencontrent des difficultés de mobilité soit pour des raisons financières soit pour des raisons cognitives ; 41 % des employeurs avouent faire face à des obstacles sérieux dans le recrutement de leur personnel pour des raisons de mobilité entre le domicile et le lieu de travail. 50 % des personnes en insertion ont déjà dû refuser un emploi ou une formation pour des raisons de mobilité.
Aujourd'hui encore, il n'est pas toujours évident de partir à la recherche ou d'accepter un emploi en horaires décalés, en intérim ou encore comprenant des changements fréquents de lieu de travail lorsque l'on se trouve dans une situation économique fragile, lorsque l'on est isolé en zone rurale ou que l'on ne possède pas de véhicule.

Une force de proposition

Et pourtant, de nombreux acteurs agissent, certains depuis très longtemps, avec des taux de retour à l'emploi de 50 %, et nous montrent la voie à emprunter pour remettre des milliers de personnes sur le marché de l'emploi et permettre à d'autres une insertion sociale. Sont en jeu non seulement le bien-être de personnes exclues mais aussi les finances du contribuable : mieux vaut accompagner avec succès un chômeur vers l'emploi que de se résigner à lui payer ses indemnités.
Le Laboratoire de la mobilité inclusive, qui rassemble plus de quinze acteurs issus des mondes du public, de l'économie sociale et solidaire et du secteur privé, est force de proposition au travers des travaux qu'il réalise depuis trois ans : reconnaissance des métiers d'accompagnement de la mobilité, développement des services numériques pour les personnes en précarité, coopération entre acteurs du transport et acteurs de l'accompagnement, amélioration de la qualité des services par le service civique…

Prise de conscience politique

Le Laboratoire de la mobilité inclusive salue la reconnaissance par les pouvoirs publics de la mobilité comme facteur clé d'insertion par l'emploi.

La dernière étape reste toutefois à franchir : décréter un plan national en faveur de la mobilité inclusive pour rendre la mobilité quotidienne plus accessible car, ainsi que l'a reconnu une instruction interministérielle de mars 2015, « le soutien à la mobilité conditionne l'efficacité du soutien des autres politiques publiques en direction des habitants des quartiers populaires, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi, l'insertion sociale et professionnelle, la santé, la culture, l'éducation, etc. ».

Les signataires

Créé à l'initiative de Wimoov (anciennement Voiture & co) et de Total, le Laboratoire de la mobilité inclusive - qui organise le 28 janvier à Paris les troisièmes rencontres de la mobilité inclusive - a pour objectif d'associer les grands acteurs de la mobilité - privés, publics, société civile - afin d'analyser les difficultés quotidiennes rencontrées par les publics les plus fragiles et de proposer des solutions innovantes et adaptées à leurs besoins. Il réunit quinze acteurs majeurs de la mobilité du transport et l'insertion socioprofessionnelle : Ademe, AG2R La Mondiale, CNML (Conseil National des Missions Locales), FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion), FARE, FASTT (Fonds d'Action Sociale pour le Travail Temporaire), Keolis, MACIF, Michelin, Pôle Emploi, Fondation PSA Peugeot Citroën, Secours Catholique, Total, Transdev, Wimoov.

DOCUMENT 2

MISSION D'ÉVALUATION DE POLITIQUE PUBLIQUE : LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES TRAVAILLEURS

Inspection générale des finances
Inspection générale des affaires sociales
Janvier 2016

INTRODUCTION

Par lettre de mission en date du 16 juin 2015, le Premier ministre a confié au ministre de l'économie, de l'industrie et du numérique la maîtrise d'ouvrage d'une évaluation de politique publique portant sur la mobilité des travailleurs. La maîtrise d'œuvre de cette mission d'évaluation a été confiée conjointement à l'inspection générale des finances et à l'inspection générale des affaires sociales.

L'objectif principal de la mission est d'identifier les freins à la mobilité géographique et les dispositifs visant à l'encourager, avant de formuler des préconisations visant à faciliter la mobilité pour réduire le chômage et améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Plus précisément, la lettre de mission demandait à la mission d'évaluer *« l'efficacité et l'efficience des dispositifs favorisant la mobilité »*, d'identifier les *« freins »* et les *« obstacles »* à la mobilité et d'analyser *« l'impact des politiques publiques connexes »*. Il lui était enfin demandé de proposer des *« scénarios d'évolution visant à accroître la mobilité géographique professionnelle en France »*. Si la mission a choisi de s'intéresser aux mobilités pendulaires et résidentielles des chômeurs comme des actifs en emploi, elle a limité son périmètre géographique au territoire national, et n'a pas traité les mobilités internationales qui n'étaient pas visées par la lettre de mission.

Il est précisé à titre liminaire que la mobilité géographique professionnelle ne fait pas l'objet d'une politique publique en tant que telle mais qu'elle met en jeu plusieurs types d'acteurs (État, collectivités territoriales, entreprises, associations, etc.) et est affectée par diverses politiques publiques (emploi, logement, transport, éducation, action sociale, etc.). Par ailleurs, la mission n'a pas approfondi les aspects se rapportant à l'aménagement du territoire, notamment les infrastructures de transport et la répartition territoriale des activités économiques, des services publics et de l'habitat. Elle a privilégié les leviers susceptibles d'agir sur les choix individuels.

(...)

La mission a recherché les moyens pour les personnes qui le souhaitent d'améliorer leurs perspectives d'insertion, d'emploi et de qualité de vie par la mobilité géographique. Cela justifie le travail d'identification des facteurs qui réduisent, empêchent ou rendent difficile la mobilité des individus, qu'elle soit résidentielle ou pendulaire.

Il est probable que certains leviers permettraient aux individus qui le souhaitent d'utiliser la mobilité géographique pour accroître leurs possibilités immédiates d'emploi ou leurs chances de s'insérer dans l'emploi à terme.

Une partie de ces leviers a déjà pris la forme de dispositifs publics, parapublics et privés. Au-delà des améliorations qui pourraient être proposées à leur égard, la mission a fait une série de propositions, qui découlent logiquement de l'analyse des freins et obstacles à la mobilité, que ceux-ci soient individuels ou institutionnels.

Ces recommandations n'ont pas vocation à rendre tous les individus mobiles, mais plutôt à en donner la possibilité à tous ceux qui veulent l'être. Elles couvrent un large champ de leviers. En effet, les motivations d'une mobilité résidentielle sont complexes et mettent en jeu de multiples facteurs, qui jouent de manière diverse selon les individus, sans qu'il soit possible d'identifier a priori ceux qui auront un effet déterminant. Le rôle des politiques publiques est de veiller à ce que

les personnes concernées soient en mesure d'apprécier et d'accroître leurs perspectives d'insertion, d'emploi et de qualité de vie.
(...)

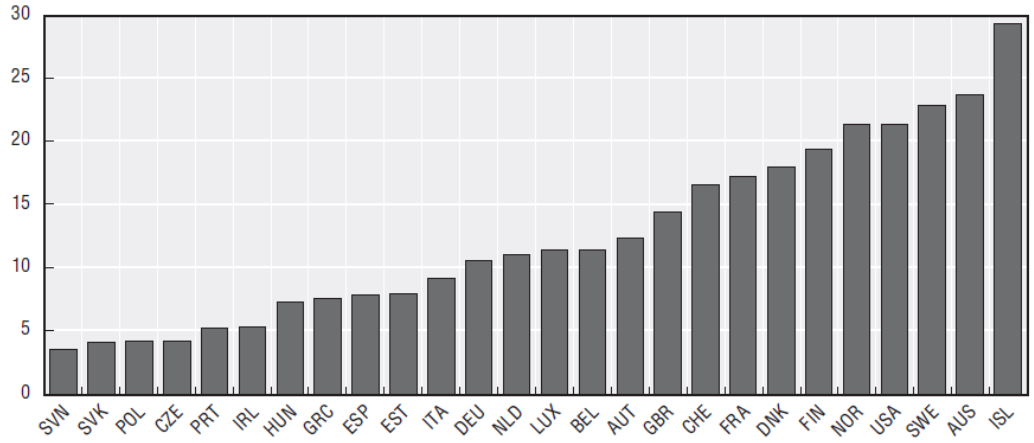
1. Diagnostic

1.1. Faciliter la mobilité géographique des actifs peut contribuer à améliorer le fonctionnement du marché du travail ainsi que l'insertion et le retour à l'emploi

1.1.1. La France connaît un taux de mobilité résidentielle intermédiaire au sein de l'Europe mais les dynamiques migratoires ne s'ajustent que partiellement aux dynamiques territoriales de l'emploi

La mesure de la mobilité résidentielle définie comme le fait de déménager, y compris au sein de la même commune, est la donnée la plus comparable d'un pays à l'autre. Les chiffres présentés par Caldera Sánchez et Andrews (OCDE, 2011) indiquent que la France se situe à un niveau intermédiaire en matière de mobilité résidentielle, avec des taux de mobilité plus élevés que ceux de l'Allemagne ou du Royaume-Uni mais inférieurs à ceux des États-Unis ou de la Suède (cf. graphique ci-dessous).

Graphique 1 : Taux de mobilité résidentielle des ménages sur deux ans, 2007



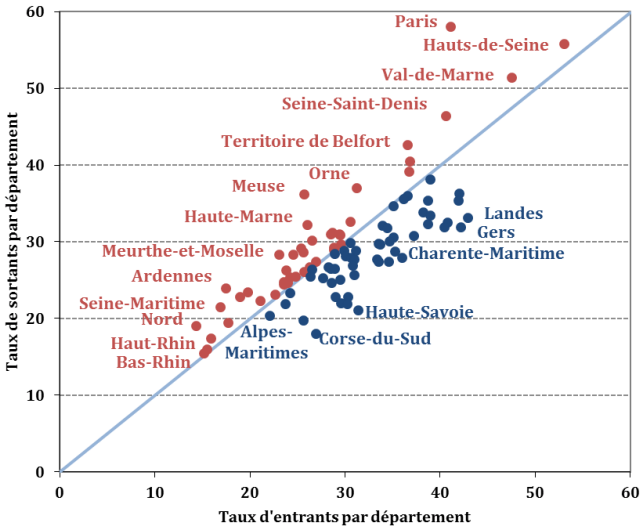
Source : Residential Mobility and Public Policy in OECD Countries, Caldera Sánchez et Andrews, OCDE 2011, à partir des données Eurostat sur le revenu et les conditions de vie pour les pays de l'Union européenne (enquête ERCV).

Si cette mesure permet une certaine comparabilité, elle ne reflète qu'imparfaitement les mobilités résidentielles liées à l'emploi (reprise d'emploi, changement d'emploi ou d'employeur, mutation). En effet, ses motifs sont divers et peuvent être simplement liés à la volonté de changer de logement. La mobilité résidentielle d'un territoire à l'autre est en revanche un meilleur indicateur de la mobilité liée à l'emploi, si tant est que les territoires considérés ont une taille suffisante pour exclure la majeure partie des déménagements motivés par des problématiques de logement. La commission européenne (2015) a produit une telle comparaison internationale sur la base des taux de mobilité résidentielle entre régions (régions NUTS2, correspondant en France aux régions administratives préalables à la réforme en cours). Sous cet angle, la France apparaît également dans une position intermédiaire, entre le Royaume-Uni et l'Allemagne.
La mission souligne néanmoins les limites de telles comparaisons, qui sont fondées sur des maillages administratifs dont la taille varie selon les pays et qui reflètent des organisations territoriales très différenciées, la France se caractérisant par le poids prédominant de la région Île-de-France dans l'organisation du territoire.

L'INSEE a réalisé pour la mission une mesure du taux de mobilité résidentielle entre les départements et entre les zones d'emploi[1] en France.
En 2014, 3,1 % des personnes âgées de 22 à 57 ans ont changé de département de résidence, et 3,7 % ont changé de zone d'emploi. Ces taux de mobilité agrégés dissimulent de forts écarts entre territoires. La carte présentée ci-dessous décrit les taux de mobilité nets des 22-57 ans à l'échelle du département : il s'agit du solde entre les entrées et les sorties sur l'année 2014, rapporté à la population totale du département (exprimé en « pour mille » pour améliorer la lisibilité). L'observation principale qui se dégage de cette carte est le contraste très marqué entre un quart nord-est caractérisé par des taux de migration négatifs et une France du littoral dont les taux de migration sont positifs. Le massif alpin apparaît également comme un territoire attractif. Les plus grands centres urbains (Paris, Lyon et Marseille) connaissent un taux de migration négatif ou nul.

Au-delà du solde entre les entrées et les sorties, les départements français se différencient par leur taux d'intensité migratoire[2] et par une forte corrélation entre taux d'entrées et taux de sorties : certains départements connaissent beaucoup d'entrées et beaucoup de sorties chaque année (Paris, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne, Seine-Saint-Denis en particulier) quand d'autres ont une intensité migratoire beaucoup plus faible (Haut-Rhin, Bas-Rhin, Alpes-Maritimes, Nord en particulier). Ce phénomène est représenté dans le graphique ci-dessous :

Graphique 2 : Taux d'entrants et de sortants en 2014 des 22-57 ans (pour mille)



Source : Insee, traitements mission.

Cependant, la mission a observé que les différences de taux de migration nets et d'intensité migratoire ne sont que faiblement liées aux dynamiques observées sur le marché du travail. Les taux de mobilité nets et bruts ne sont pas corrélés avec les taux de chômage.
Par ailleurs, les taux de mobilité nets sont corrélés positivement mais faiblement aux taux de croissance nette de l'emploi (cf. graphique ci-dessous). Cela signifie qu'en moyenne, les individus ont une légère tendance à quitter les zones d'emploi qui créent le moins d'emploi. Cette corrélation est cependant limitée (23 %).

La situation locale du marché du travail, caractérisée par le taux de chômage et par les créations

1 Selon la définition de l'INSEE, une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. La métropole est découpée en 304 zones d'emploi.

2 Indicateur qui rapporte la demi-somme des entrées et des sorties (et non leur différence comme dans le taux de migration net) à la population totale du territoire (département ou zone d'emploi).

d'emploi, peut donc être considérée comme un déterminant minoritaire des migrations des personnes en âge de travailler. L'évolution différenciée des dynamiques de l'emploi, en faveur des métropoles et des territoires résidentiels attractifs (DARES, France Stratégie 2015) laisse craindre une inadéquation croissante de l'offre et de la demande de travail au détriment des populations des régions défavorisées. Selon Davezies (2011), les migrations n'accompagnent que partiellement les mutations économiques : si les zones d'emploi en difficulté ont globalement une progression démographique ralentie et un solde migratoire négatif, les populations des territoires très pénalisés se porteraient vers d'autres, proches et à peine moins pénalisés.

1.1.2. La mobilité résidentielle des actifs peut faciliter l'appariement de l'offre et de la demande de travail, même si les bénéfices à en attendre en matière de réduction du chômage sont difficiles à mesurer

1.1.2.1. Une plus grande mobilité résidentielle pourrait contribuer à réduire le chômage, même si la part de chômage due à l'inadéquation géographique de l'offre et de la demande de travail reste difficilement mesurable

Les travaux de Diamond, Mortensen et Pissarides, couronnés par le prix Nobel d'économie en 2010, ont mis en valeur le rôle de l'appariement dans le fonctionnement du marché du travail et dans l'explication de la coexistence empirique de chômage et d'emplois non pourvus. Dans ce cadre théorique, la distance géographique entre l'emploi et le lieu de résidence du travailleur (« spatial mismatch ») fait partie, parmi d'autres, des facteurs pouvant expliquer les frictions entre l'offre et la demande de travail.

Une plus grande mobilité résidentielle pourrait ainsi avoir un impact macroéconomique sur le taux de chômage. Plusieurs travaux académiques ont cherché à expliquer les écarts de taux de chômage entre les pays par les différents degrés de mobilité résidentielle des ménages :

- à partir d'une corrélation entre les taux de chômage et de propriété dans les pays de l'OCDE, Oswald (1999) fait l'hypothèse que les écarts de niveau de chômage s'expliquent par des taux de mobilité différents liés à la répartition du mode d'occupation des logements entre propriétaires et locataires. La corrélation entre taux de chômage et taux de propriétaires est néanmoins difficile à interpréter, car le taux de chômage des propriétaires occupants est plus faible que celui des locataires (« paradoxe d'Oswald ») ;
- Rupert et Wasmer (2009) modélisent l'effet conjoint des coûts de transport et des rigidités du marché du logement sur le fonctionnement du marché du travail. Selon eux, les coûts de transport couplés aux rigidités du marché du logement limitent la mobilité et pourraient expliquer près de quatre points d'écart entre les taux de chômage observés en Europe et aux États-Unis ;
- dans des travaux récents, Eyméoud et Wasmer (2015) mettent en avant le rôle de la mobilité géographique dans le chômage des jeunes. D'une dispersion des taux de chômage nettement plus élevée que celle des autres travailleurs, les auteurs déduisent un déficit de mobilité des jeunes.

Certains économistes ont proposé une quantification de la part du chômage qui pourrait être résorbée par une plus grande mobilité géographique des actifs ou par une meilleure adéquation géographique entre offre et demande de travail. Lemoine et Wasmer (2010) se sont appuyés sur une adaptation de la méthodologie proposée par Layard et al. (1991) pour estimer la part du chômage résultant de l'inadéquation géographique entre offre et demande de travail, à partir des différences entre les taux de chômage observés dans les 304 zones d'emploi du territoire métropolitain.

Ils estimaient cette part à 2,5 points de chômage au second semestre 2009. Dans une note résultant de travaux plus récents transmise à la mission, M. Étienne Wasmer a présenté de nouvelles estimations qui conduisent à retenir un impact compris entre 1 et 2,5 points du taux de chômage.

Cette méthode présente cependant des limites qui imposent de considérer ce résultat avec prudence. D'une part, il dépend d'un certain nombre de choix de modélisation qui ont été faits pour représenter le fonctionnement de l'économie. D'autre part, le modèle utilisé ne prend pas en

considération le fait que les compétences des demandeurs d'emploi résidant dans un territoire ne correspondent pas nécessairement aux emplois qu'ils pourraient pourvoir dans un autre territoire.
La mission n'a par ailleurs pas eu connaissance d'études permettant de mesurer la part explicative de la dimension géographique dans l'évolution du chômage structurel en France ces dernières années.

1.1.2.2. La mobilité résidentielle peut ouvrir des opportunités d'insertion ou de retour à l'emploi, sans que ses effets sur les parcours professionnels soient simples et univoques

La théorie économique présuppose que l'augmentation du champ de la recherche d'emploi augmente les chances de trouver un emploi adapté à ses qualifications. À l'inverse, une moindre mobilité augmenterait la durée du chômage et la probabilité d'occuper un emploi moins adapté à ses aspirations et à ses qualifications. Plusieurs travaux empiriques vérifient cette hypothèse. À partir de données portant sur les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en 1995, Cavaco et Lesueur (2004) montrent que la durée du chômage est d'autant plus faible que les individus investissent dans la mobilité spatiale, que celle-ci se traduise par un élargissement de la durée domicile-travail ou d'une décision du ménage de déménager. Buckel et Van Ham (2003) montrent, à partir de données britanniques, qu'une plus grande mobilité augmente les chances d'accéder à un emploi conforme à sa qualification.
Cependant, les effets de la mobilité géographique sur les parcours professionnels demeurent complexes à appréhender et ne sont pas univoques.
Une mobilité résidentielle, notamment dans le cas des couples biactifs, peut également être la cause d'une perte d'emploi. À partir du panel européen des ménages 1994-2001, Pailhé et Solaz (2008) montrent que les migrations de couple ont des impacts différents suivant les sexes : la migration a plutôt un effet négatif sur la situation professionnelle des femmes pendant l'année qui suit la migration.
Certaines mobilités ne sont par ailleurs pas associées à une dynamique professionnelle, à l'instar de la décohabitation plus précoce des jeunes femmes, en particulier des moins diplômées, plus nombreuses que les hommes à déménager et à changer de zones d'emploi durant les trois premières années de leur vie active (CEREQ, génération 1998). Cette mobilité plus forte semble davantage liée à des logiques familiales qu'à des dynamiques d'insertion professionnelle (Mortain et Vignal, 2013).

1.1.3. Les mobilités quotidiennes constituent également un enjeu pour l'accès à l'emploi et la qualité de vie

1.1.3.1. Les temps et distances de trajet domicile-travail ont augmenté et restent marqués par la prééminence de l'automobile

La mobilité pendulaire est un enjeu essentiel pour les actifs, en matière d'organisation de leur vie personnelle et de bien-être. Elle implique donc un accès à des modes de transports adaptés à leurs besoins.
La mobilité pendulaire est marquée par des durées de trajet domicile-travail qui ont augmenté entre 1982 et 2010. En 2008, le trajet moyen domicile-travail en France était estimé à 14,7 kilomètres et demandait 22,6 minutes. Entre 1982 et 2008, chacune de ces valeurs a augmenté, de 5,7 kilomètres pour la première, soit une augmentation de 63 %, et de 2,1 minutes pour la seconde, soit 10 %.
L'augmentation de la vitesse des déplacements explique cet écart d'augmentations. La DARES, s'appuyant sur l'enquête « Emploi du temps » de l'INSEE de 2010, confirme que les temps de trajet domicile-travail se sont allongés de dix minutes entre 1998 et 2010, atteignant en moyenne 50 minutes par jour (aller-retour). Au-delà de ces moyennes, on observe des situations très différentes qui traduisent le fait que, pour certains actifs, rejoindre son lieu de travail quotidiennement peut

avoir un impact sur la qualité de vie :
- les parts des trajets aller-retour les plus longs (entre une heure et une heure et demie et supérieurs à une heure et demie) se sont accrues entre 1998 et 2010, passant respectivement de 16 % à 19 % et de 12 % à 16 % ;
- les résidents d'Île-de-France mettent en moyenne 31 à 36 minutes pour se rendre au travail (trajet aller) alors que les résidents des autres régions mettent selon les zones d'habitat entre 18 et 23 minutes.
Par ailleurs, l'usage de la voiture reste prédominant, avec une part de 72,3 % en 2008, loin devant les transports en commun (train, tramway, métro, bus) dont la part s'est abaissée à 13,3 %. La progression de l'automobile n'a pas cessé depuis 1982 mais elle s'est infléchie, passant d'une hausse de 14 points durant la période 1982-1994 à une hausse de 4 points entre 1994 et 2008. Le poids de l'automobile a augmenté partout en France entre 1994 et 2008, sauf dans les aires urbaines de plus de 100 000 habitants. Si l'usage individuel de la voiture est majoritaire chez toutes les catégories socioprofessionnelles, il l'est de manière différenciée, de 62 % pour les cadres et professions intellectuelles supérieures à 78 % pour les ouvriers. Ces chiffres indiquent que le recours à l'automobile, contraint ou choisi, est une modalité de transport essentielle en dépit des coûts et obstacles potentiels qu'il génère pour les personnes concernées (permis de conduire, accès à un véhicule, coût d'entretien et de carburant, etc.).

1.1.3.2. L'isolement spatial et les difficultés de déplacement peuvent être discriminants dans l'accès à l'emploi

La déconnexion spatiale entre les emplois et les lieux de résidence en milieu urbain est une des explications des inégalités observées en matière d'accès à l'emploi. La notion de « spatial mismatch », évoquée supra, trouve son origine dans les études urbaines expliquant les taux de chômage élevés des populations noires des quartiers centraux des villes d'Amérique du Nord : Kain (1968) émet l'hypothèse qu'une des causes principales du chômage de ces populations réside dans la déconnexion spatiale entre les quartiers de centre-ville où elles habitent et les banlieues où les emplois peu qualifiés ont été délocalisés.
D'un point de vue théorique, plusieurs contributions (notamment Gobillon, Selod, et Zenou, 2007) résument les mécanismes sous-jacents qui peuvent expliquer les effets négatifs de la distance géographique à l'emploi :
- le refus des travailleurs d'effectuer des trajets domicile-travail trop longs et coûteux relativement à la rémunération attendue ;
- la réduction de l'efficacité de la recherche d'emploi (moindre information sur le marché du travail) et une augmentation de son coût qui amène à réduire le périmètre de prospection ;
- l'incitation moins forte des travailleurs à rechercher un emploi en raison des coûts plus faibles de l'immobilier dans leur lieu de résidence ;
- la réticence des employeurs vis-à-vis de trajets domicile-travail qui nuisent à la productivité des travailleurs.
En France, les études urbaines documentent les effets de l'étalement périurbain et de la relocalisation des activités économiques au sein des espaces métropolitains. Elles étayent notamment l'hypothèse d'une déconnexion spatiale croissante entre l'emploi peu qualifié et les lieux d'habitat populaire. Selon Wenglenski (2003), il existe des disparités significatives dans l'accessibilité au marché de l'emploi des différentes catégories sociales : en une heure de déplacement, les cadres franciliens peuvent rejoindre quatre cinquièmes des emplois de cadres, tandis que les ouvriers franciliens peuvent rejoindre les deux tiers des emplois d'ouvriers existants en Île-de-France. Les transports en commun, qui constituent les moyens de déplacement les plus abordables économiquement, sont plus discriminants à l'encontre des catégories sociales modestes dans la mesure où les résidences des ouvriers ainsi que leurs emplois sont surreprésentées dans les zones moins bien desservies. La distance à l'emploi et la mobilité ne sont néanmoins qu'un type de

facteurs explicatifs potentiels des « effets de territoire » dans les inégalités d'accès à l'emploi. Les travaux économétriques ne distinguent qu'imparfaitement le rôle propre de la mobilité et de l'accessibilité de celui d'autres effets localisés dans l'explication des disparités locales du chômage. Pour Gobillon, Magnac et Selod (2011), travaillant sur le retour à l'emploi en Île-de-France, seules 30 % des disparités intercommunales de l'emploi sont expliquées par des différences dans les caractéristiques individuelles observables des chômeurs. Leurs travaux ne permettent cependant pas d'isoler ni de hiérarchiser les différents facteurs qui peuvent expliquer les 70 % restants, notamment ce qui relève du fait de vivre dans un quartier défavorisé (qui intègre une part de discrimination des employeurs en raison du lieu de résidence) du manque d'accessibilité et de mobilité proprement dits.
La littérature académique a mis en avant les effets discriminants de la mobilité sur le plan social et les effets de l'immobilité sur les processus d'isolement social et spatial. Le Breton (2005) souligne les contraintes qui pèsent sur la mobilité des personnes en situation précaire. Son ouvrage, construit à partir d'enquêtes réalisées auprès d'allocataires des minima sociaux engagés dans les activités des structures d'insertion sociale et professionnelle, décrit une situation dite « d'insularité » « de personnes durablement assignées à des territoires étroits et empêchées d'accéder aux ressources de la vie quotidienne par des difficultés de mobilité » (déficit de moyens de déplacement, notamment l'automobile, et autres éléments liés aux capacités psychomotrices et cognitives et à l'illettrisme).

1.2. L'analyse des déterminants et des freins à la mobilité permet d'identifier plusieurs leviers d'intervention publique en faveur de la mobilité

(...)

1.2.2. D'autres facteurs individuels d'ordre économique, social ou familial, interviennent dans le choix de déménager pour raisons professionnelles

1.2.2.1. Le début de la vie active apparaît comme un moment privilégié pour la mobilité géographique, notamment pour les plus qualifiés

L'ensemble des études statistiques identifiées par la mission fait apparaître une plus grande mobilité résidentielle des jeunes ménages, confirmée par ailleurs par les traitements statistiques réalisés par l'INSEE pour la mission. Les jeunes anticiperaient en effet de tirer d'une migration des gains supérieurs, car ils peuvent la valoriser sur une plus longue période et seraient moins sensibles que les plus âgés aux incertitudes pesant sur les conditions de vie dans la région où ils envisagent de s'installer (Gobillon, 2001).
Le début de vie active apparaît comme un moment privilégié pour la mobilité géographique professionnelle. À titre d'illustration, 47 % des jeunes entrés dans la vie active en 1998 avaient changé à la fois d'entreprise et de zone d'emploi dans les trois ans qui suivaient (Céreq, 2005).
Cette mobilité varie cependant fortement en fonction du niveau d'études des intéressés : le taux de migration des diplômés est cinq fois plus important que celui du reste de la population pendant les trois premières années de vie active, cette différence perdurant tout en s'atténuant (rapport de un à deux) après la cinquième année de vie active.
Les jeunes ménages privilégient par ailleurs particulièrement les métropoles et les bassins d'emploi transfrontaliers, qui se démarquent nettement sur la carte des taux de migration des ménages entre 22 et 29 ans en 2014 réalisée par l'INSEE pour la mission.

1.2.2.2. Les comportements de mobilité géographique diffèrent significativement selon la catégorie socio-professionnelle et le statut dans l'emploi

Les études statistiques, ainsi que les études réalisées par l'INSEE et par Pôle Emploi pour la mission, montrent de manière constante des différences de probabilité de mobilité en fonction des catégories socioprofessionnelles et des niveaux de qualification.
Ces écarts s'expliquent par des différences en matière d'opportunités et de coûts relatifs de la mobilité. Ainsi, les actifs les moins qualifiés tendent à occuper des emplois correspondant à des compétences plus standardisées, qui s'inscrivent plus souvent dans un marché du travail local. Ils peuvent par ailleurs moins attendre d'une mobilité en matière de rémunération, de qualité de l'emploi et de perspectives de carrière (Drapier et Jayet, 2002). Enfin, certains auteurs montrent que les actifs les moins qualifiés sont ceux qui s'appuient le plus fortement sur leurs réseaux familiaux, notamment pour des services rendus en matière de recherche d'emploi et de garde des enfants, ce qui aurait un effet d'ancrage sur leur territoire (Déchaux, 1994 ; cf. infra).
S'agissant de la relation entre statut d'activité et mobilité, il apparaît que les effets du chômage sur la mobilité apparaissent ambivalents, avec pour les demandeurs d'emploi une plus forte incitation à accepter un emploi mais aussi une plus grande aversion au risque, de moindres ressources pour faire face aux coûts de la mobilité et un moindre accès à l'information sur le marché du travail (Gobillon, 2001). Empiriquement, les ménages dont la personne de référence est au chômage ont une moindre grande probabilité d'être mobiles, notamment sur une longue distance (Gobillon, 2001, Emond et Arnoult, 2014).

1.2.2.3. La situation conjugale et parentale peut dans certains cas constituer un obstacle à la mobilité géographique professionnelle, notamment pour les femmes.

La bi-activité des couples augmente la probabilité qu'ils restent sédentaires (Courgeau et Mérion 1995, étude réalisée par l'INSEE pour la mission). Cette contrainte contribue à l'attractivité des métropoles, qui peuvent offrir une gamme d'emplois diversifiée.
Des freins financiers importants à la mobilité des couples biactifs peuvent être identifiés : perte de revenu et risque de ne pas retrouver un emploi pour l'un des membres du couple dans l'hypothèse d'une mobilité conjointe, frais de double résidence en cas d'impossibilité immédiate ou pérenne pour le conjoint de suivre l'actif en mobilité. Ce phénomène peut également expliquer que 4 % des couples vivent désormais séparément (les « living apart together »).
Au sein des couples biactifs, la mobilité géographique reste plus souvent déterminée par la carrière des hommes, et tend donc à se faire plutôt au détriment de l'insertion des femmes sur le marché du travail.
Par ailleurs, l'étude quantitative réalisée par l'INSEE pour la mission montre que le fait d'avoir des enfants réduit, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de migrer dans une nouvelle zone d'emploi dès le premier enfant. Ce phénomène est d'autant plus fort que le ou les enfants sont gardés par des proches. Les services informels de garde d'enfant par la famille ou des proches, perdus en cas de mobilité géographique, concernent 21 % des couples biactifs et 44 % des mères de famille monoparentale en emploi.
L'appel à des proches pour faire garder un enfant de moins de six ans dépend par ailleurs largement de la catégorie socio-professionnelle, atteignant 27 % pour les mères employées et 34 % pour les ouvrières. Les dispositifs de garde de jeunes enfants couvrent 54 % des enfants en 2012, mais ce taux dissimule de fortes disparités quantitatives et qualitatives territoriales : ils ne permettent donc pas de compenser pleinement ce frein à la mobilité.

1.2.3. Coûts et accès aux transports, contraintes familiales et déficit de compétences expliquent les difficultés de mobilité pendulaire de certaines catégories d'actifs

1.2.3.1. La place de l'automobile dans les transports domicile-travail engendre des coûts importants pour les actifs et confère au permis de conduire un rôle clef dans les mobilités quotidiennes

Prédominant dans les trajets domicile-travail (cf. 1.1.3.1) l'usage de l'automobile génère pour les actifs des coûts importants, liés à l'acquisition et à l'entretien d'un véhicule ainsi qu'aux prix des carburants, lesquels ont connu une forte hausse au cours des deux dernières décennies, et que la baisse récente n'a que partiellement compensée. Ces dépenses sont susceptibles de limiter la mobilité géographique pendulaire des salariés et, surtout, des chômeurs, qu'ils reprennent un emploi nécessitant un véhicule ou qu'ils recherchent un emploi.
De plus, le poids de l'automobile dans les trajets domicile- travail contribue à faire du permis de conduire (et de l'accès à un véhicule) un levier d'insertion professionnelle. Par ailleurs, un certain nombre d'emplois nécessitent d'être titulaire du permis de conduire (ex. : chauffeur-livreur, métiers du bâtiment, aides à domicile). Or, l'obtention de ce titre se caractérise en France par :
- un coût moyen élevé (estimé à 1 600 €, à comparer par exemple au SMIC net mensuel 2016 qui s'élève à 1 130 €) qui, s'il est relativement proche de celui de pays voisins, occulte une amplitude importante. En effet, selon les informations recueillies par la mission, ce coût peut atteindre jusqu'à 3 000 € pour des personnes ayant échoué après un apprentissage classique ;
- des délais de passage longs, de 98 jours en moyenne à cinq mois en Île-de-France, expliquant en grande partie les niveaux de dépenses élevés exposés dans certains territoires (le coût mensuel du maintien des compétences de conduite nécessité par les délais d'attente d'un nouveau passage après un échec est estimé à 200 €).

(...)

1.3. Si la mobilité des actifs fait l'objet de nombreux dispositifs publics et privés destinés à la favoriser, certaines limites peuvent être identifiées

1.3.1. Encadrée par le droit du travail, la mobilité des salariés est accompagnée par les politiques de ressources humaines des entreprises et par des dispositifs gérés paritairement

1.3.1.1. La mobilité géographique interne des salariés est encadrée par le droit du travail

Le lieu de travail est considéré comme un des éléments essentiels du contrat de travail. En l'absence de clause d'exclusivité déterminant précisément le lieu de travail, une certaine mobilité géographique peut être opposable aux salariés. Elle est toutefois appréciée par le juge selon la situation propre à chaque salarié. Des clauses de mobilité peuvent être introduites dans le contrat de travail ou être prévues par convention collective. Leur utilisation est cependant précisément encadrée par le code du travail[3] et la jurisprudence[4].
(...)

1.3.1.2. Les entreprises financent des dispositifs destinés à favoriser la mobilité des salariés

Certains dispositifs sont obligatoires, d'ordre légal ou conventionnel, comme le financement des frais de transport domicile-travail ou le financement du « 1 % logement ». Les autres dispositifs d'aide à la mobilité géographique des salariés relèvent des politiques de ressources humaines des employeurs, de manière plus ou moins encadrée par la négociation d'entreprise ou par les obligations de reclassement qui pèsent sur l'employeur en cas de plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE).

3 La clause de mobilité doit être *« justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché »* (article L121-1 du code du travail)

4 Un salarié peut, sans manquer à ses obligations contractuelles, refuser une mobilité si elle porte atteinte à son droit à une vie personnelle et familiale et si cette atteinte n'est pas justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, même si une clause de mobilité figure dans le contrat (Cass. soc., 14 octobre 2008).

(…)
Au sein des grandes entreprises rencontrées par la mission, groupes intervenant dans les secteurs de la grande distribution, de la banque, de l'énergie et de l'industrie, la mobilité est encouragée et valorisée dans le cadre des parcours de carrière, principalement au niveau des personnels d'encadrement. Les grandes entreprises offrent à leurs salariés des aides spécifiques à la mobilité, le plus souvent très favorables et s'ajoutant aux dispositifs publics et parapublics transversaux.
Les entreprises de plus de 300 salariés ont par ailleurs l'obligation de négocier tous les trois ans un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), qui contient notamment les mesures d'accompagnement à la mobilité susceptibles d'être associées à la GPEC. Enfin, en cas de restructuration, un projet de PSE prévoit également des mesures d'aide à la mobilité géographique pour accompagner le reclassement interne ou externe des salariés dont le poste est supprimé ou transféré sur un nouveau site.

1.3.1.3. Les mobilités externes des travailleurs salariés ou les mobilités des travailleurs indépendants et des petites entreprises semblent moins bien accompagnées que la mobilité interne des salariés des grandes entreprises

L'ensemble des dispositifs financés par les employeurs, qu'ils soient ou non obligatoires, comportent un certain nombre de limites :
- ces dispositifs semblent, au regard des entretiens conduits par la mission, d'autant plus généreux qu'ils sont portés ou mis en œuvre par les grandes entreprises qui les utilisent comme levier pour accompagner la mobilité interne. La mobilité géographique externe, intervenant à l'occasion d'un changement d'entreprise, apparaît moins bien accompagnée ;
- le niveau des mesures d'accompagnement des reclassements dans le cadre d'un PSE varie fortement selon que les entreprises sont in bonis ou en procédures collectives (redressement judiciaire, liquidation judiciaire). Même in bonis, les mesures peuvent être plus ou moins ambitieuses selon l'appartenance ou non à un groupe et selon la santé financière de l'entreprise ;
- s'agissant des dispositifs d'Action Logement, les aides individuelles à la mobilité bénéficient pour la plupart d'entre elles aux seuls salariés des entreprises assujetties à la PEEC, à l'exception de l'aide Mobili-Jeune ouverte aux salariés de toutes les entreprises du secteur privé non agricole ; les attributions de logements sociaux sont, en pratique, accessibles aux seuls salariés des entreprises cotisantes ; l'accès aux dispositifs d'Action Logement apparaît en outre facilité pour les salariés des grandes entreprises, mieux informés et accompagnés dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Les entreprises d'au moins trois cents salariés ont ainsi l'obligation de mettre en place, au sein de leur comité d'entreprise, une commission d'information et d'aide au logement des salariés ;
- il n'existe pas de dispositif identifié pour les travailleurs indépendants.

(…)

SYNTHÈSE

En 2014, 3,1 % des personnes résidant en France âgées de 22 à 57 ans ont changé de département de résidence, notamment pour des raisons professionnelles. Les comparaisons internationales indiquent que la situation de la France en matière de mobilité est intermédiaire par rapport aux pays comparables.
La mission s'est concentrée sur la mobilité au sein du territoire français mais a adopté un champ d'investigation relativement large en s'intéressant à la fois aux mobilités résidentielles et pendulaires des demandeurs d'emploi et des actifs en emploi.
Si la mobilité n'est pas un but en soi, elle peut constituer l'un des leviers de la lutte contre le

chômage et favoriser la situation de certains individus sur le marché du travail, qu'ils soient ou non en emploi. La mobilité géographique peut être la condition nécessaire de la réalisation d'une mobilité professionnelle, que cette dernière inclue ou non un changement de métier ou d'employeur. La prise en compte de ses enjeux participe donc à l'anticipation et à la gestion des transitions dans un contexte où les parcours professionnels sont de plus en plus marqués par une alternance des situations dans l'emploi.
La mission a recherché les moyens pour les personnes qui le souhaitent d'améliorer leurs perspectives d'insertion, d'emploi et de qualité de vie par la mobilité géographique. Elle a donc identifié les facteurs qui réduisent, empêchent ou rendent difficile la mobilité des individus, qu'elle soit résidentielle ou pendulaire. Si ces facteurs sont multiples, certaines constatations générales s'imposent :
- certains aspects du marché et de la politique du logement constituent un frein essentiel à la mobilité résidentielle en générant de véritables « effets d'ancrage » géographiques (écarts de prix et loyers entre territoires, manque de fluidité dans le logement social et difficultés d'y accéder). L'effet de la politique du logement sur la mobilité est une illustration essentielle de « l'impact des politiques publiques connexes » mentionné par la lettre de mission ;
- plusieurs déterminants individuels d'ordre économique, social ou familial, interviennent également dans les décisions de mobilité résidentielle professionnelle (plus forte mobilité des jeunes, des catégories socio-professionnelles supérieures et des actifs les plus qualifiés, existence de contraintes liées à la situation conjugale ou parentale) ;
- en matière de mobilité pendulaire, les difficultés principales affectant les individus sont le coût, l'articulation des temps familiaux et professionnels et les obstacles liés aux transports individuels et collectifs.
À partir de ces constatations, il est possible d'identifier des leviers d'action qui permettraient aux individus d'utiliser la mobilité géographique pour accroître leurs possibilités immédiates d'emploi ou leurs chances de s'insérer dans l'emploi à terme.
De nombreux dispositifs publics, parapublics et privés visent d'ores et déjà à faciliter ou encourager la mobilité. Ils ont été recensés et analysés conformément à ce que demandait la lettre de mission.
Le rôle du service public de l'emploi (SPE), dans sa mission de conseil aux demandeurs d'emploi comme par les aides à la mobilité qu'il leur propose, est central.
Action Logement, qui distribue également des aides à la mobilité pour les salariés et bénéficie de réservations dans une partie significative du parc de logements sociaux, occupe une position qui en fait un acteur naturel du dispositif de facilitation et d'encouragement à la mobilité.
Les entreprises et certaines branches (travail temporaire), accompagnent de manière différenciée les mobilités de leurs salariés dans le cadre de leur gestion des ressources humaines.

La mission observe cependant un certain nombre de limites. Les mobilités externes des salariés en général ainsi que, plus spécifiquement, celles des travailleurs indépendants et des salariés des petites entreprises semblent moins bien accompagnées que la mobilité interne des salariés des grandes entreprises. L'incitation à la mobilité géographique des demandeurs d'emploi pourrait par ailleurs être davantage encouragée par Pôle Emploi, en améliorant notamment son offre de service.

À partir de ces analyses, la mission a, comme l'y invitait la lettre de mission, fait une série de recommandations. Elles n'ont pas vocation à rendre tous les individus mobiles, mais plutôt à en donner la possibilité à tous ceux qui veulent ou pourraient vouloir l'être. Elles couvrent un large champ de leviers. En effet, les motivations d'une mobilité résidentielle sont complexes et mettent en jeu de multiples facteurs, qui jouent de manière diverse selon les individus, sans qu'il soit possible d'identifier a priori ceux qui auront un effet déterminant. Le rôle des politiques publiques est de veiller à ce que les personnes concernées soient en mesure d'apprécier et d'accroître leurs perspectives d'insertion, d'emploi et de qualité de vie.
Les recommandations de la mission font l'objet de fiches détaillées : certaines d'entre elles sont

d'ordre opérationnel, d'autres préconisent des études complémentaires et locales que la mission n'avait pas les moyens d'effectuer au regard du champ large qu'elle a couvert. Ces recommandations, dont les principales sont présentées ici, se répartissent en plusieurs volets :
- faire pleinement de la mobilité géographique l'un des axes de la politique d'accès et de maintien dans l'emploi. Le développement par le service public de l'emploi de partenariats avec les acteurs nationaux et locaux du logement, de la garde d'enfant et du passage du permis de conduire, ainsi que l'amélioration des aides à la mobilité distribuées, sont préconisés. La mission recommande également que Pôle Emploi renforce la place de la mobilité géographique dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi en demandant aux conseillers de proposer le périmètre le plus optimal au retour à l'emploi, déterminé en fonction du métier recherché et de la géographie du marché du travail. Enfin, des scénarios sont envisagés pour inciter, par le contrôle, les demandeurs d'emploi à élargir leur périmètre de recherche d'emploi lorsque cela est justifié par leur profil et leur projet ;
- mieux prendre en compte la mobilité géographique liée à l'emploi dans la politique du logement, peu investie jusqu'à présent sous cet angle. Il est recommandé de poursuivre le ciblage de l'offre nouvelle de logement vers les zones tendues et dynamiques. En matière de logement social, il est préconisé de prendre en compte la mobilité liée à l'emploi dans les critères d'attribution des logements sociaux, en plaçant Action Logement au cœur du dispositif, et d'augmenter la mobilité dans le parc social pour en faciliter l'accès. Il est également recommandé de faciliter le développement d'une offre de logement de court terme susceptible de répondre aux besoins des actifs en mobilité ;
- mieux accompagner les choix individuels de mobilité géographique liée à l'emploi. La mission propose de lancer des études sur les moyens d'encourager le télétravail (sécurisation juridique et développement de télécentres) et du covoiturage (création de voies réservées, d'aires de covoiturage et de plateformes locales). Elle préconise également de réduire les freins liés à la parentalité, que ce soit pour la petite enfance (renforcement de l'information disponible en ligne, diffusion de bonnes pratiques en matière de plateformes) ou les enfants scolarisés (renforcement l'accueil personnalisé lors des changements d'établissements) ;
- favoriser l'apprentissage de la mobilité géographique chez les jeunes et utiliser la mobilité comme levier d'insertion professionnelle. Les deux mesures principales recommandées par la mission sont, d'une part, le développement des périodes de stage en entreprise à distance de leur domicile pour les élèves de l'enseignement professionnel et, d'autre part, la création d'un nouveau dispositif d'aide à la mobilité, sous forme expérimentale, pour permettre à de jeunes demandeurs d'emploi, en fonction de leur profil et de la pertinence de leur projet, de rejoindre des zones d'emploi plus prometteuses dans le cadre de leur recherche d'emploi.
- faire de la mobilité géographique un outil de sécurisation des parcours professionnels. D'une part, la mission préconise le bilan et l'évaluation, par les services de l'État, du dispositif des accords de mobilité interne, lesquels permettent une mobilité géographique dans un périmètre défini par accord d'entreprise, et d'autre part elle suggère un certain nombre de réflexions relatives à l'intégration de la mobilité géographique dans le dispositif de conseil en évolution professionnelle (CEP) et le chantier du compte personnel d'activité (CPA) ;
- l'ensemble de ces propositions pourraient être mises en cohérence dans un cadre régional. Ce niveau apparaît en effet à la mission comme le plus approprié pour conduire des politiques visant à limiter le coût de la mobilité vers les zones d'emploi les plus dynamiques et mettre en cohérence les politiques locales d'accompagnement de la mobilité. La mobilité géographique des actifs pourrait à ce titre être associée à l'emploi comme thématique transversale des contrats de plan État-Région.

DOCUMENT 3

LES DIFFICULTES D'ACCES A LA MOBILITE CONSIDEREES COMME UN FREIN A L'EMPLOI

Le Monde, 18 janvier 2017

Une enquête effectuée auprès de 1 003 personnes révèle que 23 % des sondés ont déjà renoncé à un travail ou à une formation faute de pouvoir s'y rendre.
Près d'un Français sur quatre (23 %) dit avoir déjà refusé un travail ou une formation faute de moyen de transport pour s'y rendre, selon un sondage Elabe pour le Laboratoire de la mobilité inclusive paru mercredi 18 janvier.
Cette enquête a été faite en ligne du 5 au 9 décembre 2016, auprès d'un échantillon de 1 003 personnes. Les difficultés d'accès à la mobilité – c'est-à-dire le fait de pouvoir se déplacer au quotidien – sont perçues comme un frein à l'emploi par 86 % des Français, détaille l'institut de sondage.

Les usagers des transports en commun sont les plus pénalisés

Quarante-trois pour cent des jeunes et 50 % des gens parmi les plus fragiles socialement (vivant dans un foyer avec moins de 1 000 euros par mois) ont déjà renoncé à un emploi pour ces raisons. Les titulaires du permis B sont moins concernés (17 % d'entre eux ont refusé un travail pour ce motif) que ceux qui ne l'ont pas (37 %).
Près d'un Français sur cinq (19 %) dit également avoir déjà renoncé à se rendre à un entretien d'embauche ou « dans une structure d'aide à la recherche d'emploi » (type Pôle emploi) par manque de moyens pour se déplacer, précise le sondage.
43 % des sondés affirment avoir au moins « de temps en temps » des difficultés lors de leurs déplacements quotidiens pour accéder à leur lieu de travail, d'études ou autres activités. Les usagers des transports en commun sont les plus affectés : 74 % de ceux qui prennent le TER disent rencontrer des difficultés « de temps en temps », tout comme 66 % des habitués du métro ou du RER, 67 % des habitants de la région parisienne, et 53 % de ceux qui habitent en banlieue. Enfin, près de la moitié des personnes interrogées trouvent que les transports ne sont pas assez développés dans leur zone d'habitation.

DOCUMENT 4

LABORATOIRE DE LA MOBILITE INCLUSIVE : MOBILITE ET EMPLOI

Sondage réalisé par le Laboratoire de la Mobilité Inclusive
Échantillon national de 1 003 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus, interrogées par Internet du 5 au 9 décembre 2016.

Créé en 2013 à l'initiative de Total et de Wimoov, le Laboratoire de la Mobilité inclusive (LMI) constitue une plateforme de réflexion et d'action, associant plusieurs grands acteurs (publics, privés, acteurs de l'ESS) concernés par les problématiques des déplacements. Objectif : mieux comprendre les difficultés rencontrées par les publics les plus fragiles et proposer des solutions reposant sur l'intelligence collective.

Un accès partiel et inégal aux différents réseaux de transport

40% des Français estiment ne pas disposer d'un accès facile et rapide au réseau de transport local (métro, car, bus, tramway, réseau ferré local…), 37% au réseau de transport moyenne/longue distance (gare ferroviaire). Concernant les autres transports locaux (service de location de véhicules/auto-partage, covoiturage…), la part de la population qui s'estime pas ou mal desservie est encore plus forte (54%). Plus récents, ces réseaux restent encore difficile d'accès pour une majorité de Français.
Les populations estimant ne pas avoir un bon accès à ces différents moyens de transports sont systématiquement les populations vivant en milieu rural ou peu urbanisé.

Un diagnostic très partagé quant à l'offre de transport disponible

53% des Français considèrent que les moyens de transports sont suffisamment développés dans leur zone d'habitation, contre 47% qui font le constat contraire.
C'est auprès des populations qui résident dans les zones les plus urbaines que le sentiment d'un développement suffisant est le plus important : 79% dans l'agglomération parisienne et 72% dans les communes des plus de 100 000 habitants. En revanche, les personnes vivant dans les zones rurales ou peu urbanisées considèrent très majoritairement que les moyens de transports ne sont pas assez développés (77% pour les communes rurales et 62% pour les communes de 2 000 à 20 000 habitants).

Les déplacements quotidiens, une expérience de mobilité difficile pour plus de 4 Français sur 10

43% des Français déclarent avoir, au moins « de temps en temps » des difficultés dans leurs déplacements quotidiens. 13% d'entre eux estiment même en avoir régulièrement (et 30% « de temps en temps »).
Ces moments du quotidien, qu'il s'agisse de déplacements pour accéder au lieu de travail, d'études, ou à toutes autres activités, sont encore davantage empreints de difficultés parmi les populations suivantes : les usagers de transports en commun (74% au moins « de temps en temps » chez les usagers de TER, 66% de métro/RER et 57% de bus), les habitants de la région parisienne (67%), les résidents de banlieue (53%) ainsi que les plus jeunes (62% auprès des 18-24 ans).

Les difficultés de mobilité : un frein à l'insertion sur le marché de l'emploi

Près d'un Français sur cinq (19 %) déclare avoir déjà renoncé à se rendre à un entretien d'embauche ou dans un structure d'aide à la recherche d'emploi parce qu'il ne pouvait s'y rendre. S'ils sont 12 % à l'avoir vécu une seule fois, 7 % affirment avoir dû renoncer à plusieurs reprises. Le taux est légèrement plus élevé pour le renoncement à un travail ou une formation, par manque de moyen de se déplacer : près d'un sur quatre (23 %) déclare avoir refusé un travail ou une formation pour ces raisons, dont 11 % plusieurs fois.
Les populations les plus jeunes et socialement les plus fragiles (faible niveau de diplôme et faibles revenus) sont les plus touchées par ces problèmes de mobilité et d'accès à l'emploi : respectivement 43 % et 46 % des 18-24 ans déclarent avoir renoncé à un entretien (embauche ou recherche d'emploi) et avoir refusé un travail ou une formation, faute de pouvoir s'y rendre. Confirmant s'il le faut la fragilité des plus jeunes, les 25-34 ans sont également davantage concernés que la moyenne (respectivement 24 % et 32 %). Le phénomène touche avant tout les populations les moins diplômées (24 % et 27 % pour les individus ayant un niveau bac) et ayant les revenus les plus faibles (51 % et 54 % pour les personnes vivant dans un foyer avec moins de 1 000 € par mois). Ils sont également plus nombreux parmi les non-titulaires du permis B (37 % et 44 %) et les usagers des transports en commun (32 % et 39 % pour les usagers du bus, 26 % et 37 % pour les usagers du métro/RER).

La conviction forte du lien entre mobilité et accès à l'emploi

86 % des Français estiment que les difficultés d'accès à la mobilité constituent un frein à l'emploi, dont plus d'un tiers (35 % « Oui, tout à fait ») en sont convaincus. Ce constat quasi-unanime illustre parfaitement la force du lien établi entre les questions de mobilité et les questions liées à l'emploi.
Si l'ensemble des catégories de population fait le même constat, il est d'autant plus fort auprès des catégories les plus exposées : les plus jeunes (42 % « Oui, tout à fait » parmi les 18-24 ans), les personnes les moins diplômées (44 % des individus n'ayant pas le niveau bac), ayant un revenu relativement faible (42 % pour ceux vivant dans un foyer avec moins de 1 000 € par mois). Les personnes non-titulaires du permis B sont également plus nombreuses à établir avec force ce lien (46 % « Oui, tout à fait »).

La mobilité doit être un véritable enjeu pour les pouvoirs publics

59 % des Français décrivent les questions de mobilité comme un « enjeu important » pour les pouvoirs publics, et 20 % souhaitent qu'il soit un « enjeu prioritaire ». Au total, près de 8 Français sur 10 (79 %) considèrent cette question comme un enjeu « prioritaire » ou « important », contre seulement 21 % qui estiment qu'il s'agit d'un « enjeu secondaire ». Les personnes les plus âgées (84 % chez les 50-64 ans et 89 % chez les 65 ans et plus), les résidents de l'agglomération parisienne (87 %), ainsi que les usagers des transports en commun (91 % des usagers du bus, 89 % des usagers du métro/RER) sont les populations qui considèrent encore davantage qu'il s'agit d'un enjeu « prioritaire » ou « important ».

DOCUMENT 5

LA MOBILITE, UN ATOUT POUR L'EMPLOI ?

La Croix, 26 septembre 2016

Le projet de fermer l'usine Alstom de Belfort et de reclasser les salariés concernés dans d'autres usines du groupe rouvre la question de la mobilité géographique.

Belfort, le 7 septembre. Le PDG du groupe Alstom annonce le projet de fermeture de son site dans la cité du Lion. La fabrication de locomotives sera transférée à 200 km, à Reichshoffen (Alsace). Les 400 salariés belfortains concernés se verront proposer un reclassement dans l'un des douze sites français du constructeur. Mais combien d'entre eux accepteront de bouger pour « suivre leur emploi » – si toutefois la fermeture est confirmée ?
Au-delà d'Alstom, ce plan social renvoie à la question de la mobilité des salariés. Et à une image d'Épinal, qui dépeint volontiers les Français comme peu mobiles.

Des données contradictoires

« Les données sur ce sujet sont complexes et parfois contradictoires », prévient Richard Duhautois, chercheur au Centre d'études de l'emploi (CEE). L'enquête la plus récente, le *Livre blanc de la mobilité géographique des salariés*, remonte à juin 2015 : *« Contrairement aux idées reçues, les taux de mobilité géographique sont relativement élevés en France,* écrivent les auteurs, en s'appuyant sur une étude de l'OCDE. *Ils sont légèrement supérieurs à leurs niveaux d'il y a quarante ans. Si la mobilité est moins élevée en France qu'aux États-Unis ou dans les pays scandinaves, elle est plus élevée qu'en Grande-Bretagne, Belgique, Pays-Bas, Allemagne, Italie et deux fois supérieure à celle de l'Espagne. »*
Autre chiffre : une enquête de Michael Page, de Page Personnel, publiée l'an dernier révèle que seuls 44 % des salariés français habitent dans la région dont ils sont originaires.
La députée Claude Greff (LR) dénonce pourtant, dans un rapport de 2009, *« une relative inertie de la mobilité géographique des Français »*. Le taux annuel de changement de commune est passé de 6 % entre 1975 et 1999 à seulement 7,3 % entre 1999 et 2004. En outre, avance-t-elle, *« cette migration relève essentiellement des déplacements sur courte distance, le taux annuel de migration par changement de région étant inférieur à 2 % »*.

Les cadres plus mobiles que les autres

Qui dit vrai ? En réalité, la mobilité géographique dépend des catégories de population. Elle est surtout *« une affaire de cadres, de célibataires et de jeunes »*, pointe le *Livre blanc*, selon lequel « *les écarts* (…) *entre catégories ont tendance à se réduire depuis les années 2000 »*, sous l'effet des *« évolutions de la société française »* : augmentation du nombre de diplômés du supérieur – plus souvent mobiles au début de leurs études puis pour accéder à l'emploi – ; hausse de la part de cadres dans la population ; recul de l'âge auquel les individus se mettent en couple, ont des enfants, et deviennent donc moins mobiles.
Autre information significative, *« la grande majorité des mobilités géographiques sont le fait de cadres qui bénéficient de mutations volontaires et internes à leur société, assorties d'une promotion »,* explique Dominique Paucard dont le cabinet, Syndex, accompagne des plans de restructuration.
« Une personne peu qualifiée et au smic ne choisit pas facilement la mobilité – même quand cela lui éviterait un licenciement – car cela engagerait des coûts trop importants et l'éloignerait de son

réseau relationnel. Le tout pour un gain qui n'a rien de garanti, à commencer par la pérennité de son nouvel emploi. »

Améliorer l'adéquation géographique entre offre et demande d'emploi

Conséquence, conclut le rapport Greff, *« cette faible propension à la mobilité conduit fréquemment les demandeurs d'emploi à arbitrer en faveur d'une durée de chômage plus importante plutôt que d'accepter une mobilité. Plusieurs études empiriques ont montré qu'en Europe, suite à une crise régionale, l'ajustement se fait essentiellement par une hausse du chômage local ou par une baisse du taux de participation sur le marché local du travail et très peu par une migration, du moins à court terme. »*
Pas si sûr, rétorque Thomas Sigaud, chercheur au CEE et auteur d'une enquête sur cette question au Centre d'études de l'emploi. *« Bien sûr, j'ai rencontré des salariés à qui la mobilité géographique a permis de trouver un travail ou de stimuler leur carrière,* admet-il. *Mais il me paraît problématique de généraliser ce constat empirique. Il en découle une "fausse évidence", selon laquelle la mobilité est la seule manière d'éviter le chômage. Cela conduit à adresser une injonction culpabilisante aux salariés : la mobilité ou le chômage. »*
Le *Livre blanc sur la mobilité géographique* partage cette critique. Il analyse néanmoins qu'une *« plus grande mobilité géographique des salariés peut avoir des effets positifs sur l'économie française »*, aujourd'hui traversée par un *« profond paradoxe »* : les employeurs français jugent que de 20 à 40 % des recrutements sont difficiles… alors que le chômage est élevé. Les auteurs plaident donc pour améliorer l'adéquation – notamment géographique – entre l'offre et la demande d'emploi.

Des mesures pour favoriser la mobilité

Pour cela, il faut s'attaquer aux freins à la mobilité, qui sont *« bien identifiés »,* souligne Richard Duhautois : le logement (frais de déménagement, de vente de son bien…), la profession du conjoint – et la scolarisation des enfants –, mais aussi l'enracinement relationnel.
« On ne quitte pas un ancrage territorial en claquant des doigts. Cela demande de sécuriser la trajectoire professionnelle du salarié, et de lui montrer les opportunités qu'il en tirera… Cela nécessite un accompagnement sur la longue durée », confirme Thomas Sigaud.
Une conclusion que l'on retrouve sous la plume du rapport Greff. *« Bien que l'aspiration principale soit la stabilité dans le mode de vie et dans l'emploi, les salariés sont prêts à s'engager dans une mobilité si le jeu en vaut la chandelle. »*

Pôle emploi verse une « aide à la mobilité »

De quoi s'agit-il ? L'aide à la mobilité de Pôle emploi finance une partie des frais liée à la reprise d'emploi, à une formation, à un entretien d'embauche, à un concours public ou à la participation à une « prestation intensive ». Le déplacement doit excéder 60 km aller-retour (20 km dans les départements d'outre-mer) ou 2 heures aller-retour. L'entretien d'embauche doit concerner un CDI ou un CDD d'au moins trois mois. La formation doit être financée par Pôle emploi.
Combien ? Les frais sont pris en charge à hauteur de 0,20 €/km (ou bons SNCF) pour les déplacements, 6 € par jour pour les repas, 30 € maximum par nuitée pour l'hébergement. Le plafond est de 5 000 €/an.
Pour qui ? Cette aide est accessible aux inscrits à Pôle emploi non indemnisés, ou indemnisés en dessous de l'allocation minimale, aux non-inscrits qui vont reprendre une activité, aux bénéficiaires d'un emploi d'avenir, aux créateurs d'entreprise avec statut de salarié.

DOCUMENT 6

CLAUSE DE MOBILITE FIGURANT AU CONTRAT DE TRAVAIL: CE QUE DIT LA LOI

L'Express, 31 mai 2017

Même en présence d'une clause de mobilité valablement rédigée dans le contrat de travail, l'employeur n'a pas la liberté absolue de faire ce qu'il entend.

Un employeur peut insérer une clause de mobilité dans le contrat de travail le liant à son salarié dans le but de changer son lieu de travail sans avoir besoin de recueillir son accord. Ceci confère de la souplesse pour l'entreprise qui peut être amenée à transférer un ou plusieurs salariés d'un établissement à un autre ou en cas de déménagement. Mais pour être valable, la clause de mobilité doit répondre à certaines exigences.

Une zone géographique précise

Lorsqu'il rédige une clause de mobilité dans un contrat de travail, l'employeur doit veiller à respecter plusieurs critères.
La jurisprudence exige que la clause de mobilité définisse de façon précise sa zone géographique d'application. Celle-ci doit être ainsi claire et non évolutive afin que le salarié sache exactement dans quel périmètre il pourra être amené à se déplacer.
Un employeur ne peut pas se contenter d'indiquer qu'il pourra, par exemple, muter le salarié dans toutes les zones géographiques où il exerce son activité. Dans ce cas, la zone concernée ne peut pas être clairement et précisément envisagée par le salarié.
De même, l'employeur ne peut pas prévoir qu'il se réserve le droit de muter le salarié dans tout nouvel établissement que l'entreprise souhaiterait implanter. En effet, ce type de clause laisserait trop de pouvoir à l'employeur, lequel pourrait, de fait, unilatéralement étendre la portée de la clause de mobilité en ouvrant un établissement où il le souhaite.

« Sur tout le territoire français »

En revanche, un employeur peut, par exemple lister deux ou trois sites sur lesquels il est implanté. Il peut également délimiter une zone géographique telle que l'Île-de-France ou encore l'agglomération lyonnaise. La Cour de cassation a même reconnu qu'une clause de mobilité « sur tout le territoire français » n'était ni floue ni évolutive et pouvait être opposable au salarié (Cass. soc, 9 juillet 2014).
Enfin, la clause n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est proportionnée au but recherché.

La jurisprudence sanctionne les abus

Si la clause de mobilité confère à l'employeur le droit de muter le salarié à l'intérieur d'une zone géographique qu'il a précisément délimitée, ce droit n'est pourtant pas absolu. La jurisprudence sanctionne les abus.
Ainsi, selon la jurisprudence, la mise en œuvre de la clause de mobilité ne doit pas porter atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié si une telle atteinte n'est pas justifiée par la tâche à accomplir et si elle n'est pas proportionnée au but recherché. Par exemple, si l'on demande à une femme mariée et mère de deux jeunes enfants de déménager à l'autre bout de la France alors que son mari occupe un emploi fixe... Cela voudrait dire déménager, se séparer de fait de ses enfants, ou éventuellement les emmener et leur faire changer d'école.

Sont notamment concernées les hypothèses où l'employeur met en œuvre la clause de mobilité de manière abusive, en sachant pertinemment que le ou la salarié(e) ne pourra pas accepter. Par exemple, un employeur qui décide de muter une salariée au retour d'un congé parental en ne lui donnant que trois semaines pour intégrer son nouveau poste commet un abus de droit. À contrario, une clause limitée à une région avec un salarié célibataire peut être appliquée.
Le délai de prévenance est souvent pris en compte par la jurisprudence pour caractériser l'abus de l'employeur. Une précipitation dans la mutation peut paraître suspecte. Il n'y a pas de délai dit « normal », mais une appréciation au cas par cas. L'abus peut également être caractérisé lorsque le poste à pourvoir pourrait être proposé à d'autres salariés de l'entreprise, sans porter cette fois atteinte à leur vie familiale.
En cas de litige, c'est au salarié qu'il appartiendra de démontrer que la décision de l'employeur était étrangère à l'intérêt de l'entreprise et que la clause de mobilité a été mise en œuvre de mauvaise foi.

DOCUMENT 7

LIVRE BLANC SUR LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES SALARIES
LA SECURISATION DES MOBILITES AU SERVICE DE L'EMPLOI ET DES TERRITOIRES

Juin 2015
Publié par la Fédération des Acteurs de la relocalisation et de la mobilité géographique, en partenariat avec Cilgere Services – Action Logement

INTRODUCTION

L'économie et la société françaises souffrent d'un niveau de chômage élevé et persistant contre lequel il est plus que jamais nécessaire de trouver des leviers d'action concrets et rapidement mobilisables. Comme l'ont affirmé de nombreux rapports et études, la mobilité des actifs est l'un des leviers qui permettrait de lutter contre le chômage et d'améliorer la compétitivité de l'économie française.

La mobilité, un atout pour les entreprises et pour les salariés

L'économie française a d'abord besoin d'une plus grande mobilité professionnelle. Elle permettrait d'aider les chômeurs à se reconvertir et à s'orienter vers les secteurs qui expriment des besoins de recrutement ou d'inciter les salariés à élargir leurs compétences et à se préparer au changement en diversifiant leurs expériences professionnelles. En étant plus mobiles, les actifs pourraient postuler à un plus grand nombre d'emplois et trouver celui qui correspond le mieux à leurs attentes et à leurs compétences. Les employeurs pourraient ainsi affiner leur processus de recrutement et mieux s'adapter aux chocs conjoncturels comme aux changements structurels.
Mais les mobilités professionnelles ne peuvent souvent se faire que conjointement à une mobilité géographique. En effet, les activités économiques comme l'agroalimentaire, les services aux personnes, la production industrielle, les fonctions métropolitaines ou encore les activités logistiques ne sont pas localisées uniformément sur le territoire. Le profond paradoxe que connaît l'économie française, qui veut que les employeurs jugent de 20 à 40 % des recrutements comme difficiles alors que le chômage est élevé, ne pourra donc être résolu qu'en prenant en compte la nécessité de permettre un meilleur appariement géographique de l'offre et de la demande de travail.
De plus, la crise de la fin des années 2000 a creusé une véritable « fracture territoriale » entre les territoires les plus dynamiques et les autres. La mobilité géographique permet aux chômeurs de se rapprocher des bassins d'emploi dynamiques. Elle permet aussi aux territoires de construire des politiques d'attractivité efficaces à même d'éviter que les emplois les plus qualifiés ne soient pas excessivement concentrés dans les aires métropolitaines. Plus de mobilité est indispensable pour améliorer la fluidité du marché du travail et pour lutter contre les inégalités territoriales.
Une plus grande mobilité des actifs ne profite donc pas qu'aux salariés et aux employeurs directement concernés. Elle peut créer des externalités positives en donnant à la fois une plus grande employabilité aux salariés, une plus grande efficacité aux entreprises, et une plus grande souplesse au marché du travail. Car la mobilité est un bien public qui peut bénéficier à l'ensemble des acteurs économiques.
Une plus grande mobilité géographique des salariés peut donc avoir des effets positifs sur l'économie française dans son ensemble. Mais ce constat donne trop souvent lieu à des diagnostics erronés qui ramènent le manque de mobilité à une supposée inappétence à la mobilité qui serait culturellement forte en France. Cette façon trop répandue de considérer les choses ne permet pas de fonder une vraie réflexion sur les moyens d'agir sur la mobilité. Elle ne produit que des injonctions à la mobilité traitant celle-ci comme une boîte noire : certains individus seraient plus disposés à la

mobilité que d'autres, et il serait au fond de la responsabilité de chacun de s'engager dans la construction de leur propre employabilité et d'accepter de se montrer disposés à « bouger pour l'emploi ».
Ces mauvais diagnostics sonnent comme autant de constats d'échec. Ils ne permettent pas aux entreprises et aux pouvoirs publics d'agir pour permettre une plus grande mobilité. Si celle-ci n'est qu'une question de « culture », de « responsabilité » individuelle, de « disposition », il n'y aurait d'autre levier d'action pour la favoriser que de mettre les actifs devant le fait accompli en rendant l'emploi et le logement plus précaires.
Cette conception des enjeux de la mobilité la réduit à un arbitrage strictement professionnel : la mobilité ou le chômage. Elle fait entièrement l'impasse sur la nécessité de « sécuriser » non seulement la dimension professionnelle des mobilités, mais aussi leur impact sur la vie personnelle des salariés.

Les mobilités géographiques, pièces manquantes de la sécurisation des trajectoires professionnelles

Un des grands défis économiques et sociaux d'aujourd'hui est de réussir à faire gagner le travail et l'emploi en flexibilité sans pour autant imposer plus de précarité : c'est l'objectif des politiques de « flexicurité » qui se développent en France et en Europe. Mais il ne suffit pas de répéter depuis maintenant vingt ans que « le travail dans vingt ans » est voué à être toujours plus flexible. Si l'idée d'une plus grande mobilité professionnelle au cours de la vie fait son chemin, notamment chez les jeunes entrant dans la vie active, la demande de sécurité par l'emploi est forte dans la société française.
La question de la flexicurité doit être pensée dans le bon sens. Ce n'est pas la flexibilité qui peut créer la sécurité, mais bien l'inverse. Il faut sécuriser les mobilités pour lever les freins et les blocages. Sur le plan professionnel, la sécurisation des transitions fait l'objet de lentes mais réelles avancées qui laissent envisager l'émergence d'une politique de sécurisation à même de lever les freins à la mobilité professionnelle.
Mais les mobilités géographiques sont presque entièrement laissées à l'écart et ne sont, au mieux, intégrées que comme une conséquence ou un corollaire des mobilités professionnelles.
Or, la mobilité géographique engage de nouveaux facteurs de risques pour les salariés : arriveront-ils à se loger convenablement sur leur territoire d'arrivée ? Ceux d'entre eux qui étaient propriétaires pourront-ils quitter leur précédente résidence principale dans des conditions financières acceptables ? Pourront-ils préserver la vie professionnelle de leur conjoint ou la scolarité de leurs enfants ? Ne risquent-ils pas de s'éloigner de membres de leur famille qui ont besoin d'eux ?
Les questions soulevées par les mobilités géographiques rendent nécessaire de prendre en compte à la fois la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés, pour enfin donner les moyens d'une vraie politique de flexicurité.

(…)

2. LA MOBILITÉ VUE PAR LES ENTREPRISES : LA DIFFICILE MAIS INCONTOURNABLE PRISE EN COMPTE DE LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS

La mobilité géographique est un outil de gestion important pour les entreprises, qui permet plus de souplesse dans les organisations ainsi qu'une meilleure gestion des carrières des salariés.
La mobilité géographique n'est jamais neutre, elle se traduit nécessairement par l'entrée des questions de vie privée des salariés dans l'entreprise. On peut donc observer un paradoxe : si l'utilité de la mobilité géographique est reconnue dans les entreprises, celles-ci ont tendance à mettre à distance les enjeux qu'elle soulève et à ne pas assez l'intégrer à leur conduite stratégique.

La mobilité, un outil de gestion et de management nécessaire

Comme on l'a vu en introduction, la mobilité géographique est indissociable de la mobilité professionnelle. Celle-ci s'est aujourd'hui imposée comme un outil permettant aux entreprises d'optimiser leur gestion des ressources humaines.
Les responsables RH rencontrés dans le cadre de l'élaboration de ce Livre Blanc lui reconnaissent de nombreux avantages. Elle permet :
- de faire circuler une culture de groupe ou d'entreprise entre ses différentes entités,
- de renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise,
- de diffuser les compétences et les savoir-faire,
- de créer des synergies en favorisant l'intégration et la coopération entre les différents services ou établissements,
- d'ouvrir de plus grandes opportunités d'évolution professionnelle aux salariés et par là-même de les fidéliser,
- de dynamiser les équipes en évitant les situations de routine considérées sclérosantes…

La mobilité des salariés s'est imposée comme un outil incontournable d'adaptation aux constantes évolutions des besoins des entreprises. Elle est conçue comme un levier d'action efficace pour permettre à l'entreprise de s'adapter à un surcroît ou à une baisse d'activité localisée. Le recours à la mobilité permet ainsi dans un cas d'éviter des recrutements externes considérés comme plus coûteux ou plus risqués, et dans l'autre de ne pas provoquer des licenciements économiques.
La mobilité géographique peut apparaître à l'occasion d'une embauche, d'une mutation ou d'une restructuration. Les mobilités géographiques à l'embauche concernent particulièrement les PME. Celles-ci compensent leur marché interne du travail plus étroit en élargissant le périmètre géographique de leurs recrutements. Les mobilités géographiques à l'occasion d'une mutation sont plus souvent le fait de grandes entreprises comptant plusieurs établissements et qui développent une politique de gestion des ressources humaines commune. Les mobilités à l'embauche concernent les salariés entrant dans l'emploi, mais aussi ceux qui changent d'entreprise. Elles permettent aux salariés en activité d'avoir accès à plus d'opportunités professionnelles, et aux recruteurs de trouver des compétences rares hors du secteur géographique de leur entreprise. Enfin, les mobilités géographiques jouent un rôle important dans le cadre d'une restructuration ou d'une fermeture de site, en ouvrant aux salariés des opportunités de maintien dans l'emploi.
Qu'elle ait lieu à l'embauche ou lors de la mutation, la mobilité géographique joue un rôle majeur dans la gestion du déroulement des carrières des salariés. Elle est souvent indispensable pour diversifier les compétences, notamment du fait de la séparation géographique entre les sites de production (usines, chantiers, agences commerciales…) plus dispersés dans l'espace et les fonctions support plus concentrées dans les grandes agglomérations. La mobilité est aussi souvent considérée comme une occasion privilégiée pour évaluer les capacités d'adaptation des salariés notamment quand il s'agit de les préparer à d'importantes promotions comme la cadration ou l'accès à un poste de dirigeant. Sans être présentée comme un but en soi, la mobilité géographique reste indissociable des diverses formes de mobilité professionnelle qui ont la faveur des responsables RH en entreprise et fait partie de leur « boîte à outils » en matière de gestion des ressources humaines et des compétences. Mais plus que toute autre forme de mobilité, la mobilité géographique des salariés soulève un problème de taille pour les employeurs : elle fait inévitablement entrer la vie privée des salariés dans l'entreprise.

Équilibre vie professionnelle, vie personnelle : la mobilité géographique fait bouger les frontières

En effet, toute mobilité géographique remet en question les barrières mises par les salariés ou par les employeurs entre vie professionnelle et vie privée.

Une tendance à l'atténuation de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle

D'une part, les considérations d'ordre privé jouent un rôle de plus en plus important dans les choix professionnels des salariés. On peut y voir l'effet de grandes évolutions sociétales qui viennent changer les relations entre les salariés et leur entreprise et nourrissent de plus fortes attentes des salariés confrontés à une mobilité géographique.
Deux exemples sont souvent évoqués par les responsables RH : l'importance prise par la question des enfants de couples séparés, et par celle de l'emploi du conjoint. Ainsi, l'augmentation du nombre de divorces et de séparations conjugales fait qu'il y a de plus en plus de salariés vivant une situation de garde partagée ou de garde alternée. Ces situations créent une contrainte familiale très forte qui n'existait pas il y a trente ans. Le développement et les transformations de l'activité féminine sont aussi un enjeu majeur. Si l'activité féminine salariée s'est développée en France dès la fin des années 1960, les modèles traditionnels de gestion de la mobilité géographique ont été construits autour de trois éléments :
- Les mobilités étaient très majoritairement initiées par et pour les hommes,
- Les conjointes étaient peu souvent en emploi,
- Et celles qui l'étaient occupaient des postes peu qualifiés et peu coûteux à quitter.

Ce modèle ne peut plus avoir cours. La main d'œuvre féminine est aujourd'hui de plus en plus qualifiée, a accès à des emplois qui sont de moins en moins considérés comme des activités d'appoint, et la diffusion de modèles plus égalitaires de couple fait que les salariés se montrent plus réticents aujourd'hui à « sacrifier » la carrière d'un conjoint au profit de celle de l'autre.
À l'occasion d'une mobilité géographique ou d'un projet de mobilité géographique, la vie privée des salariés s'invite donc de plus en plus dans l'entreprise. Les responsables RH le voient bien et sont même nombreux à remarquer que les salariés demandent aujourd'hui à l'entreprise de mettre à leur disposition des outils pour les aider à concilier leur vie personnelle et professionnelle. La sensibilité de l'entreprise à ces questions est de plus en plus souvent évoquée lors des processus de recrutement et partie prenante de l'attractivité des emplois pour les salariés. D'autre part, le cadre juridique impose de plus en plus aux responsables RH de les prendre en compte.

Un cadre juridique qui impose de prendre en compte la vie privée des salariés

La jurisprudence en matière de mobilité géographique s'est retournée à la fin des années 2000. Parce qu'elle évalue désormais la mise en œuvre des clauses de mobilité à l'aune de son impact sur la vie personnelle et familiale des salariés, cette jurisprudence impose de fait aux employeurs de faire de même.
En effet, le lieu de travail fait partie depuis 1991 des éléments essentiels du contrat de travail et ne peut être modifié sans l'accord du salarié si ce changement n'a pas lieu au sein du même secteur géographique. En présence d'une clause de mobilité dans le contrat de travail, le lieu de travail relève à nouveau du pouvoir de direction de l'employeur ; un salarié qui refuse une mobilité géographique peut alors être licencié pour faute. Mais depuis 2008, même la signature d'une clause de mobilité validée sur le fond ne suffit plus à qualifier de faute le refus d'une mobilité géographique par un salarié. En effet, la Cour de cassation évalue désormais la mise en œuvre des clauses de mobilité à l'aune du droit à une vie personnelle et familiale des salariés.
Inscrit notamment dans la Convention européenne des droits de l'homme, il s'agit d'un droit fondamental dont l'exercice par le salarié est toujours légitime. C'est donc désormais à l'employeur non seulement de prouver qu'une mobilité géographique sert bien ses intérêts légitimes, mais aussi de justifier que l'impact de cette mobilité sur la vie privée du salarié est proportionnée au regard du poste qu'il occupe.
L'évolution de la jurisprudence en matière de mobilité géographique des salariés impose de fait une nouvelle obligation aux employeurs : prendre en considération la vie privée des salariés. La Cour de cassation a ainsi tranché en faveur d'un salarié qui avait refusé une mobilité géographique parce

qu'il venait de s'installer dans un logement lui permettant d'assurer son droit de garde de ses enfants après un divorce. L'appréciation de l'impact d'une mobilité sur la vie privée des salariés est aujourd'hui bien plus large qu'il l'était à la fin des années 1990, quand seules des situations familiales « critiques » étaient invoquées pour annuler des licenciements pour faute. Les commentateurs vont même jusqu'à considérer que certains arrêts ouvrent l'éventualité de voir apparaître un « droit à la mobilité » pour motifs privés au titre duquel ils pourraient demander à leur employeur d'accepter une mutation qui leur permettrait de faire face à un problème d'ordre personnel ou familial.
La mobilité géographique met toujours en jeu la vie privée : c'est là sa caractéristique majeure. Prendre en compte cette donnée est une nécessité qui s'impose aux employeurs, ne serait-ce que pour assurer la sécurisation de la mise en œuvre des clauses de mobilité.
Pourtant, la mobilité géographique est encore trop souvent laissée au second plan dans la gestion des ressources humaines et, d'une manière plus générale, dans la conduite stratégique des entreprises.

Gérer les mobilités géographiques : une tâche impossible ?

En effet, la gestion des mobilités dans les entreprises présente un paradoxe : la mobilité est valorisée, la nécessité de prendre en compte les considérations liées à la vie privée des salariés est reconnue, mais les pratiques de gestion des mobilités les ramènent essentiellement à leur dimension professionnelle. La mobilité géographique se traduit par une véritable invasion du professionnel par le privé qui s'avère très difficile à gérer.
En premier lieu, il est frappant de remarquer que la mobilité géographique est à peu de choses près absente des manuels de gestion des ressources humaines. Elle est parfois évoquée mais uniquement comme un corollaire des mobilités professionnelles et jamais comme une forme de mobilité en tant que telle. Cette absence est révélatrice d'un manque plus général : les responsables RH et les dirigeants d'entreprises ne sont pas toujours formés aux enjeux de la mobilité géographique. Cependant ils peuvent mobiliser leurs ressources personnelles, leur propre expérience de la mobilité, leurs compétences professionnelles générales leur permettant une réelle sensibilité aux questions qu'elle soulève. Mais ils manquent cruellement d'outils pour assurer le succès des mobilités géographiques des salariés. Cette carence n'est sans doute pas étrangère à l'absence presque totale, jusqu'au début des années 2010, de cette question dans la littérature académique en sciences de gestion et des organisations. Les auteurs qui s'en sont saisis n'hésitent pas à appeler à un « changement de paradigme » en matière de mobilité infranationale et à dénoncer une « doxa managériale » pour laquelle prévaut une « anthropologie silencieuse » qui conçoit l'homme « comme naturellement mobile » et lui prête une « indifférence affective au territoire ».
Pourtant, certaines innovations RH comme le développement de logiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou la formalisation des politiques en matière de mobilité dans des « chartes mobilité », contribuent à expliciter cette question. Les restructurations ou les Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) peuvent aussi être l'occasion de poser la question de la mobilité géographique dans les propositions de reclassement. Dans l'ensemble, même les acteurs les plus sensibilisés aux enjeux de la mobilité géographique ne sont généralement pas en situation de bien les intégrer aux pratiques de leur entreprise.
En effet, la mobilité géographique soumet les responsables RH à une réelle tension. D'un côté ils ne peuvent la gérer qu'en prenant en compte, et parfois de manière très détaillée, la vie privée des salariés. De l'autre, ils ont bien conscience qu'ils ne sont pas en position d'être autorisés à le faire.
Prendre en compte les questions liées au logement, au conjoint ou aux enfants supposerait de faire sortir la relation entre l'entreprise et les salariés du plan strictement professionnel. Non seulement il n'est pas sûr qu'une telle démarche soit souhaitée par les salariés, mais il n'est pas sûr qu'elle soit souhaitable pour les responsables RH ou les managers qui considèrent souvent que séparer le privé du professionnel est aussi une mesure de prudence et de bon sens…

La gestion des mobilités géographiques pose aussi des problèmes de temps et d'outils. Ni les managers, ni les RH d'établissement, ni les services RH centraux ne sont spécialistes des questions de logement et de territoire que soulève la mobilité géographique. Mais ils peuvent agir en identifiant des partenaires spécialisés leur permettant d'amener les solutions appropriées à leurs salariés mobiles pour lever les freins et dépasser les blocages.

3. LA MOBILITÉ VUE PAR LES SALARIÉS : LES VRAIS COÛTS DE LA MOBILITÉ

Parce qu'elle met en jeu leurs choix résidentiels, la mobilité géographique des salariés n'est jamais neutre et a toujours un impact sur leur mode de vie. La mobilité géographique est une « expérience sociale totale » : les choix résidentiels sont coûteux, difficilement réversibles, engagent toutes les dimensions de la vie des salariés.
Cette partie vise à montrer comment se déroulent les mobilités géographiques des salariés. Le retour des salariés et des entreprises sur la mobilité révèle une série de constantes sociologiques qui ne dépendent ni du type de mobilité (mutation, embauche, restructuration), ni des caractéristiques personnelles des mobiles. Le parti pris de ce Livre blanc est de traiter toutes les mobilités géographiques des salariés comme un même phénomène, afin d'identifier les freins à la mobilité ainsi que les opportunités que celle-ci peut apporter pour les salariés.
Pour réussir les mobilités, il faut d'abord avoir conscience des coûts visibles et invisibles qu'elle représente pour les salariés. Mais dans le même temps, toute mobilité peut être une opportunité, tant sur le plan professionnel que familial et personnel.

Visibles et invisibles : les vrais coûts de la mobilité pour les salariés

Si les déterminants d'une mobilité sont complexes, il ne faut pas pour autant sous-estimer la capacité des salariés à faire des choix raisonnés en calculant les coûts et les bénéfices d'une éventuelle mobilité. Car la mobilité géographique est coûteuse pour les salariés et les coûts qu'elle occasionne sont toujours un frein au déplacement, quels que soient les bénéfices qu'ils peuvent en tirer. Une partie de ce coût est visible et peut être aisément calculée tant par les salariés que par leurs employeurs. Une autre partie de ce coût, par contre, est invisible. Plus difficile à objectiver, elle n'en est pas moins réelle.
La mobilité a d'abord des coûts visibles. Certains sont directement liés au changement de résidence : outre les frais liés au déménagement, on estime ainsi le coût moyen des transactions immobilières en France à 14 % de la valeur de la propriété, dont 11 % à la charge de l'acheteur, un niveau qui n'est dépassé que par celui de la Belgique.
Ces coûts expliquent que, toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être propriétaire a un effet fortement négatif sur la probabilité d'être mobile. Les propriétaires sont ainsi incités à espacer leurs mobilités résidentielles pour amortir ces coûts, surtout si leurs revenus et leur apport à l'achat sont modestes. Les locataires sont, eux, soumis aux frais d'agence immobilière et au versement du dépôt de garantie. Le principe de non-cumul entre garantie des risques locatifs et cautionnement, repris dans la majorité des dispositifs de garantie de loyers impayés, fait que de nombreux salariés en CDD ou en période d'essai de CDI se voient refuser l'accès au logement locatif. Les travaux en cours pour la refonte de la garantie des risques locatifs prennent tout leur sens et sont essentiels pour simplifier à l'avenir l'accès au logement.
D'autres coûts de la mobilité peuvent être indirects, par exemple quand un salarié s'installe dans un territoire au marché résidentiel tendu et voit ses dépenses de logement augmenter ou quand il rejoint un poste dans lequel les opportunités d'intéressement sont moins importantes. On peut aussi penser au coût en temps qui se fait sentir tant pour ceux qui déménagent que pour ceux qui choisissent d'allonger leurs déplacements pour ne pas avoir à déménager. Si les situations de célibat géographique, de multi-localité résidentielle ou de mobilités pendulaires longues ne sont plus exceptionnelles aujourd'hui, ces choix sont toujours coûteux en temps, en argent et en stress pour les

salariés et leurs familles.
Tous ces coûts peuvent être calculés tant par les salariés que par leurs employeurs.
Mais il est un deuxième ordre de coûts qui restent largement invisibles aux salariés qui n'en prennent souvent conscience qu'une fois qu'ils vivent la mobilité. Et parce qu'ils sont liés à l'impact qu'a la mobilité sur la vie privée des salariés, ces coûts restent aussi invisibles aux employeurs. En effet, les modes de vie des individus sont indissociables des territoires dans lesquels ils s'inscrivent, et sont donc toujours mis en cause par une mobilité géographique. Chaque territoire commande un jeu de ressources et de contraintes spécifique auquel les individus confrontent leurs aspirations en termes de vie professionnelle, personnelle, familiale et résidentielle. Une part de ce jeu de ressources et de contraintes est d'ordre objectif : par exemple, les grandes aires urbaines offrent plus d'opportunités professionnelles mais le logement y est beaucoup plus coûteux, notamment pour ceux qui souhaitent habiter en centre-ville.
Une autre part est au contraire indissociable des individus eux-mêmes : c'est le cas de la proximité avec les membres de la famille ou avec les amis et connaissances, qui joue un rôle souvent essentiel dans les relations qu'entretiennent les individus avec leur entourage. Plus les individus sont ancrés dans un territoire, plus ils sont capables de valoriser les ressources qu'il propose et de composer avec les contraintes qu'il impose. Ces « ressources de la proximité » peuvent être indispensables aux individus dont les revenus sont plus modestes et les trajectoires professionnelles moins stables.
Les coûts invisibles de la mobilité peuvent jouer un rôle déterminant dans les trajectoires des salariés. Il est donc impossible de résumer la question de la mobilité géographique à sa seule dimension professionnelle, par exemple en la ramenant à la seule alternative de la mobilité ou du chômage. Étudiant le cas du déménagement d'une usine, la sociologue Cécile Vignal a ainsi montré que la décision de la majorité d'entre eux de ne pas suivre leur emploi et de rester dans un bassin d'emploi en difficulté n'avait rien d'aberrant. Pour conserver leur emploi d'exécution, il leur aurait fallu se couper d'un dense réseau de solidarités locales, du soutien de leur famille ainsi que de tout un ensemble d'activités professionnelles « secondaires » qui jouent un rôle non négligeable dans leur mode de vie. L'ancrage dans les territoires ne peut pas être interprété comme le signe d'une inappétence culturelle à la mobilité : il permet de véritables projets bien plus raisonnés qu'il peut paraître aux observateurs extérieurs. Parce qu'elle impose aux salariés de renoncer à leurs ancrages, les coûts invisibles de la mobilité géographique se font toujours ressentir et ce y compris pour les plus mobiles d'entre eux.
Une bonne politique de mobilité ne saurait faire l'impasse sur les coûts visibles et invisibles qu'elle occasionne. S'ils sont largement liés à la vie privée des salariés et à la façon dont ils composent leurs modes de vie, cela ne veut pas dire que les salariés doivent être les seuls à les assumer.
Les employeurs doivent au contraire s'engager à leurs côtés pour les aider à identifier ces coûts, à les évaluer, et à construire des projets de mobilité suffisamment riches en opportunités pour les compenser, par exemple en mobilisant les compétences des acteurs de la Relocation.

Faire de la mobilité une opportunité

Car la mobilité géographique ne saurait être considérée comme une seule contrainte pour les salariés, bien au contraire. Elle ouvre aussi de nouvelles opportunités tant sur le plan professionnel que personnel, et peut arriver au « bon moment ».
Les salariés ont conscience de l'intérêt que peut avoir la mobilité géographique sur le plan professionnel, notamment dans certains secteurs comme la grande distribution ou la banque de détail où les opportunités de carrière vont souvent de pair avec des changements d'établissement. De plus, ils savent le rôle qu'elle joue dans la diversification de leurs compétences et la construction de leur employabilité : certains salariés valorisent leur mobilité géographique comme un signal de leur dynamisme, un symbole de leur volonté de s'engager dans leur carrière. Sur le plan salarial, il a pu être établi que la mobilité géographique a un effet significatif au fil des carrières, un effet qui est même estimé comme supérieur à celui du diplôme et de la formation initiale par certaines études.

La mobilité géographique peut aussi être considérée par certains salariés comme le prix à payer pour rejoindre un employeur particulièrement recherché ou pour décrocher un CDI. S'il ne faut pas ramener la mobilité géographique à sa seule dimension professionnelle, il n'en faut néanmoins pas sous-estimer l'importance de cette dernière. Le cas de fermeture de site évoqué plus haut le confirme : les ouvriers qui ont choisi de suivre le déménagement de leur usine et de garder leur emploi ont aussi été ceux qui y voyaient l'opportunité d'être promus à des postes de maîtrise. Les opportunités professionnelles peuvent jouer un rôle moteur. Des ouvriers qui n'acceptent pas d'être mobiles uniquement pour conserver leur emploi accepteraient de l'être s'ils se voyaient proposer des opportunités professionnelles à même de compenser les coûts visibles et invisibles de la mobilité.
La mobilité géographique peut aussi être une opportunité pour la vie personnelle et familiale des salariés.
On a évoqué plus haut le fait que les individus composent leurs modes de vie à partir du jeu de ressources et de contraintes toujours spécifique que propose le territoire dans lequel ils vivent. C'est donc que la mobilité peut être l'occasion de s'éloigner des contraintes de ce territoire, comme par exemple un marché du logement tendu ou un environnement résidentiel dégradé, et d'accéder à de nouvelles ressources. Le mode de vie des individus n'est pas toujours satisfaisant ou stable, et une mobilité géographique peut permettre de résoudre certaines tensions. C'est le cas par exemple de salariés qui profitent d'une mobilité géographique pour changer l'environnement scolaire de leurs enfants ou pour concrétiser le projet de reconversion professionnelle de leur conjoint. Ce sont des cas dans lesquels les freins à la mobilité peuvent se retourner et devenir des moteurs.
Une mobilité géographique peut donc arriver au « bon moment » quand elle permet aux individus d'accéder à de nouvelles ressources ou de se libérer de certaines contraintes. Mais encore faut-il que les salariés soient en mesure d'identifier et de valoriser les ressources que peut leur apporter leur nouveau territoire. Or, c'est souvent l'incertitude autour de ce point qui les rend réticents à être mobiles.

Les mobiles face à l'épreuve de l'« entrée en territoire »

Le logement joue un rôle central dans les modes de vie des individus, et en chercher un nouveau est tout sauf anodin. Pour réussir leur mobilité, les salariés doivent en effet confronter leurs attentes et leurs aspirations à un nouveau territoire au cours d'un processus complexe d' « entrée en territoire » qui nécessite de mettre en œuvre des compétences que les salariés sont loin de tous maîtriser. Les mobiles sont confrontés à trois défis : savoir quoi chercher, savoir où chercher, et savoir comment chercher. Chacune de ces étapes met en jeu leur capacité à faire de la mobilité une opportunité.

Les difficultés rencontrées par les mobiles

La première difficulté pour les mobiles est de réussir à formuler des critères de recherche pour un nouveau logement. Au-delà de critères très génériques (de nombre de pièces, de budget), cette première étape présente déjà des difficultés. Les mobiles doivent pouvoir expliciter leurs attentes, les hiérarchiser, et enfin identifier les caractéristiques qui répondraient à ces attentes. En d'autres termes, ils doivent transformer leurs aspirations en critères précis de recherche. De plus, ces critères doivent être réalistes, c'est-à-dire susceptibles d'être satisfaits au vu du budget du mobile et du niveau des prix sur le marché du logement du territoire dans lequel il s'installe. La capacité à bien formuler sa recherche de logement est sur ce point essentielle. Le marché joue en effet le rôle d'un principe de réalité qui impose toujours aux individus de faire des compromis, par exemple entre centralité et taille du logement. Mieux la recherche de logement a été formulée, et plus il sera facile pour les mobiles de faire ces compromis et de trouver un logement qui leur convienne. Ce travail est d'autant plus délicat qu'il suppose une bonne connaissance du territoire d'accueil, de l'état de son marché résidentiel et de ses spécificités locales. Autant d'informations dont manquent la plupart des mobiles qui se confrontent à un nouveau territoire, et qu'il est coûteux en temps et en énergie d'aller

collecter.
La deuxième difficulté qui se présente aux mobiles est de réussir à localiser leur recherche, c'est-à-dire d'identifier les quartiers, les communes ou les environs dans lesquels concentrer leur recherche. Pour cela, il leur faut réussir à avoir une lecture fine du territoire dans lequel ils s'installent : les spécificités locales peuvent se jouer à l'échelle du quartier. Cette lecture est difficile pour ceux qui ne vivent pas ou n'ont jamais vécu dans ce territoire. Certains, bien sûr, peuvent mobiliser des ressources dans ce but : ils mobilisent leur réseau familial et amical, vont se renseigner sur internet ou auprès des collectivités locales, consacrent du temps à découvrir leur nouveau territoire. Mais ce processus de découverte est là encore long, coûteux, en décalage avec la temporalité souvent très resserrée des mobilités géographiques professionnelles, et difficile à mener pour les mobiles les plus jeunes ou les moins expérimentés en matière de mobilité.
La troisième difficulté pour les mobiles est qu'ils doivent confronter leurs aspirations et leurs critères de recherche à la réalité des marchés résidentiels locaux. Cette confrontation peut se transformer en véritable épreuve. Certes, l'accès aux « petites annonces » n'a jamais été aussi aisé qu'aujourd'hui, notamment avec le développement de sites internet et d'applications numériques spécialisés. Mais cette accessibilité de l'offre est en partie une illusion. D'abord parce qu'il est difficile pour un profane d'évaluer le rapport qualité/prix d'un logement à partir d'une simple petite annonce. Ensuite parce que les petites annonces ne donnent pas une image fidèle des marchés résidentiels locaux : il faut savoir les lire, les interpréter, dépasser les présentations partielles ou partiales des logements et des quartiers... Il ne s'agit pas là de difficultés rédhibitoires qui empêcheraient les salariés de trouver un logement, mais elles génèrent un risque pour les mobiles qui n'ont pas toutes les ressources nécessaires pour trouver un logement qui répondrait bien à leurs attentes en matière de mode de vie. La confrontation aux marchés résidentiels peut prendre des allures de sanction pour les salariés mobiles. Les critères imposés par les bailleurs pour sélectionner leurs locataires peuvent être sévères et exclure les salariés les plus précaires, surtout dans le contexte évoqué plus haut de généralisation des dispositifs assurantiels. La généralisation des systèmes assurantiels de garantie locative a, à ce titre, contribué à exclure les salariés considérés comme les plus « risqués » du marché du logement. Plus encore, la complexité des démarches administratives (et notamment du « dossier » à constituer) joue en défaveur des salariés face aux démarches administratives et des moins expérimentés en matière de mobilité.

De la mobilité à la motilité : équiper les salariés pour sécuriser leurs mobilités

Développée par le sociologue Vincent Kaufmann, la notion de « motilité » désigne d'une part la capacité des individus à être mobiles, et d'autre part les compétences par lesquelles ils peuvent s'approprier et valoriser leur mobilité. L'un des éléments-clés de la motilité est qu'elle permet aux individus d'évaluer les possibilités qu'offre une mobilité.
Il est donc essentiel d'aider les salariés à identifier leurs attentes, les opportunités qu'ils peuvent saisir, les contraintes qu'ils vont rencontrer, et ainsi leur permettre d'être acteurs de leur mobilité. Pour sécuriser les mobilités, il faut équiper les individus pour les aider à franchir l'épreuve de l' « entrée en territoire » et, à terme, leur permettre d'accumuler un « capital de mobilité » qui leur permettra par la suite d'être à l'initiative de trajectoires plus autonomes.
Parce qu'elle permet d'accéder à de nouvelles ressources et de se libérer de certaines contraintes, la mobilité peut donc être une formidable opportunité pour les individus et arriver au « bon moment » tant pour leur vie professionnelle que pour leur vie personnelle et familiale. Mais elle est aussi une épreuve, notamment quand il s'agit de se confronter au marché du logement et à ses pièges. Au final, les individus les plus mobiles ne sont pas ceux qui seraient capables de renoncer à leurs ancrages mais ceux qui arrivent à identifier de nouveaux points d'ancrage dans un nouveau territoire.
Pour une meilleure mobilité géographique, il est toujours important de s'engager aux côtés des salariés pour leur apporter soutien logistique, conseil et assistance.
(...)

DOCUMENT 8

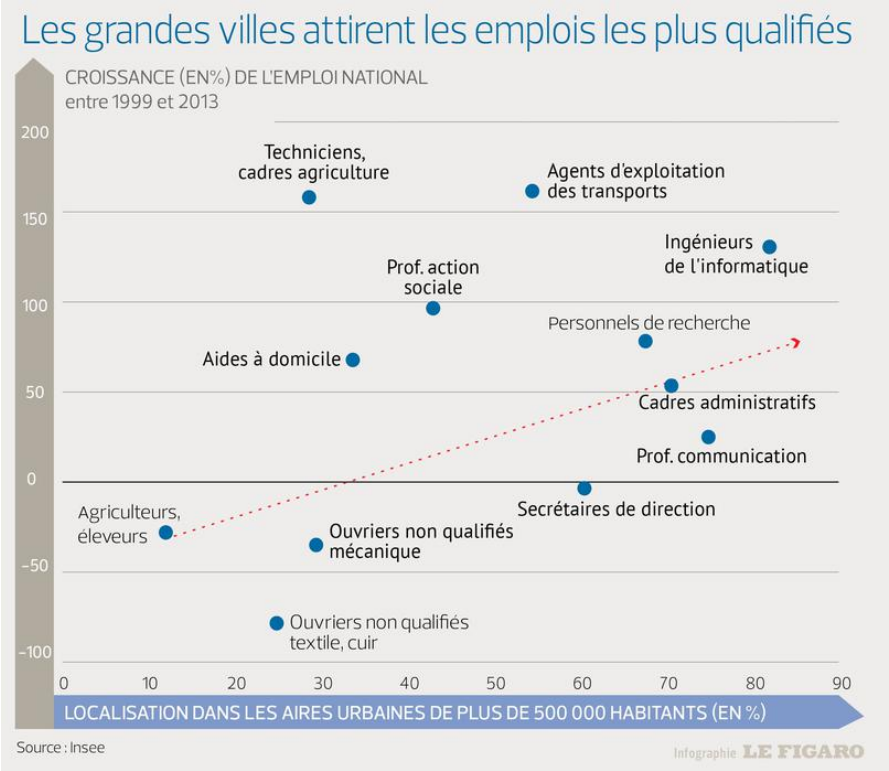
EN FRANCE, 12 METROPOLES RASSEMBLENT 46 % DES EMPLOIS

Le Figaro, 27 février 2017

C'est dans les aires urbaines de plus de 500 000 habitants que se concentrent les créations d'emplois. Paris a enregistré ces dernières années une dynamique beaucoup moins favorable qu'en province.

Où a-t-on le plus de chance de trouver du travail en France ? De moins en moins à la campagne... Les créations d'emplois se concentrent depuis une dizaine d'années sur les aires urbaines de plus de 500 000 habitants, zones où l'on trouve les métiers les plus dynamiques – notamment les postes de cadres – au détriment des villes petites et moyennes, constate une étude de France Stratégie. Au total, c'est une douzaine de métropoles régionales qui se partagent quasiment la moitié (46 %) des emplois, dont 22 % pour Paris et 24 % en province. Et ce marché de l'emploi à deux vitesses se creuse.

La situation est inédite: entre en 1968 et 1999, la croissance de l'emploi profitait à l'ensemble du pays... avant que les territoires ne se différencient de plus en plus, et que la fracture ne se transforme en fossé entre 2006 et 2013. C'est durant cette période que les aires urbaines de plus de 500 000 habitants ont massivement créé des emplois alors que les villes moyennes, les petites villes et les communes isolées ont subi des pertes, observe l'organisme placé auprès du Premier ministre. Ce phénomène a un nom: la « métropolisation ».



Surreprésentation des métiers dits « fragiles »

De 1999 à 2013, les métropoles de Toulouse, Montpellier, Nantes, Rennes, Bordeaux et Lyon ont crée des emplois alors que Rouen et Lille en ont perdu. Autre enseignement de cette étude: durant ces dernières années, Paris a enregistré une dynamique beaucoup moins favorable que dans certaines villes de province. D'un côté, les métropoles « captent » les emplois de cadres et métiers dits « structurellement dynamiques » et à « fort potentiel de créations d'emplois d'ici 2022 »: 85 % des ingénieurs en informatique, 75 % des professionnels de l'information et de la communication, 69 % du personnel d'études. De l'autre côté, les villes petites et moyennes sont en revanche créées davantage d'emplois en perte de vitesse (ouvriers, employés, agriculteurs). Elles subissent de plein fouet l'impact de la désindustrialisation.

Cette surreprésentation des métiers fragiles « sera source de diminutions d'emplois et de reconversions professionnelles imposées par les mutations économiques », anticipe l'étude. Ce risque qui plane sur ces territoires est d'autant plus élevé que les personnes qui pratiquent des métiers fragiles ont souvent une mobilité géographique faible : ouvriers de la mécanique, du textile et du cuir, caissiers, ouvriers agricoles... Selon Frédéric Lainé, adjoint du département observatoire de l'emploi chez Pôle emploi, il faut sans doute « imaginer une forme de découplage géographique » de certains métiers ou activités de service.
Dernier enseignement de cette étude : si les communes isolées souffrent bel et bien d'une baisse de l'emploi dans les métiers agricoles et ouvriers, « l'effet local » y est néanmoins positif. Les métiers industriels résistent mieux et les professions du secteur de la santé et les métiers artistiques s'y développent davantage.

Tournez la page, SVP

DOCUMENT 9

MOBILITÉ ET PRÉCARITÉ, DEUX ENJEUX TRÈS LIÉS POUR LES FEMMES

Le Monde, 14 octobre 2016

Le 20 septembre, la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances du Sénat publiait un rapport sur les femmes et l'automobile. Un rapport qui revient sur les difficultés de mobilité des femmes, obstacles qui participent à leur précarisation.

À l'occasion du lancement du Mondial de l'automobile, Chantal Jouanno, présidente de la délégation sénatoriale aux droits des femmes, a présenté un rapport portant sur les femmes et les voitures. Le rapport, qui met en avant les liens forts entre mobilité difficile et précarité des femmes, s'inscrit dans la droite ligne des nouvelles réflexions autour de la « mobilité inclusive ».

Les femmes, premières utilisatrices de transports en commun

Parmi les études citées par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances du Sénat, on trouve le rapport *«* Transport et parité des sexes » de l'OCDE. Selon ce rapport, à l'échelle européenne, *« pour les transports collectifs rapides (train de banlieue, métro, tramway), on retrouve hommes et femmes dans la même proportion ».*
Cette même étude souligne cependant qu'en France la répartition des hommes et des femmes tous transports en commun confondus est loin d'être paritaire : *« Les hommes n'utilisent les transports en commun que pour 10 % de leurs déplacements, et deux tiers des voyageurs empruntant les transports en commun sont des femmes. »*
Cette différence d'usage des transports en commun entre femmes et hommes peut s'expliquer en partie par le plus faible taux de détention du permis de conduire par les femmes.

Mais cet usage très important des transports en commun par les femmes apparaît cependant contradictoire avec leurs besoins. *« Alors que les services de transport public (transport collectif public ou privé, mais aussi taxis) sont le plus souvent conçus pour des déplacements vers les centres-villes, aux heures de pointe, les femmes ont aussi besoin de services de transport de proximité, en dehors des heures de pointe et permettant des trajets en chaîne. »*
Ces besoins sont liés à une répartition encore très genrée des rôles sur le plan professionnel et familial. Elles ont encore souvent pour tâche quotidienne l'accompagnement des enfants (ce qui constitue 18 % de leurs déplacements, contre 11 % pour les hommes en Île-de-France, selon le STIF), qu'elles enchaînent parfois avec des achats domestiques ou le travail. À l'opposé des traditionnels allers-retours vers le centre des villes, ces déplacements dessinent les « trajets en chaîne » évoqués par l'OCDE.

Précarité et difficultés d'accès à la possession d'un véhicule

Posséder un véhicule privé entraîne des coûts très importants, voire insoutenables pour les plus précaires. C'est ce qu'avance l'étude de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale citée par le rapport du Sénat. Posséder un véhicule coûte environ 300 euros par mois de dépenses presque incompressibles (achat, entretien, assurance, carburant, etc.). Si on ne s'intéresse qu'aux dépenses de transport, les couples avec enfants s'en sortent mieux que les autres, leurs revenus disponibles moyens étant supérieurs à ceux des couples sans enfant. Pour toutes les autres catégories de ménages vivant sous le seuil de pauvreté, cette dépense dépasse 20 % du revenu.

Si le taux de pauvreté pour les personnes vivant seules est peu différencié entre les hommes et les femmes, les femmes à la tête d'une famille monoparentale sont nettement plus exposées à la pauvreté que les hommes à la tête d'une famille monoparentale. Elles sont également nettement plus nombreuses : d'après le rapport, 85 % des familles monoparentales sont constituées de mères avec enfants.
Ces femmes cumulent alors tous les handicaps, ce qui rend difficile la sortie de la pauvreté. La délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances du Sénat cite l'étude « Mobilité inclusive » : *« Aux difficultés organisationnelles liées à la garde des enfants et aux conditions de logement, s'ajoutent pour ces familles des difficultés d'ordre économique qui pénalisent fortement la mobilité. L'accès à l'emploi, déjà contraint par le faible niveau de qualification des femmes élevant seules leurs enfants, s'en trouve encore plus limité. »*

La banlieue et les zones rurales

Dans son dernier rapport, publié mardi 11 octobre, l'Institute for Transportation and Development Policy (ITDP) recensait le nombre de personnes habitant à moins d'un kilomètre d'un réseau *« efficace »* (rapide, fréquent, avec des arrêts rapprochés) à Paris et dans sa banlieue. Si les habitants intra-muros profitent d'un réseau très *« efficace »* au sens de l'ITDP, l'accessibilité des transports en commun diminue de moitié en banlieue parisienne.
Un manque d'accessibilité qui touche d'abord les femmes vivant dans les zones urbaines sensibles (ZUS). En effet, elles sont encore plus touchées par la précarité : 47 % sont inactives (contre 28,5 % en moyenne en France) et 38,8 % vivent sous le seuil de pauvreté (contre 13,9 % en moyenne en France). En outre, plus d'un quart des femmes vivant en ZUS sont à la tête d'une famille monoparentale (contre 7 % en moyenne en France).

Un cumul des difficultés que souligne l'étude « Mobilité inclusive » : *« Parmi les personnes en insertion, employées avec des contrats aidés, on trouve beaucoup de femmes seules élevant leurs enfants. Ces femmes sont depuis bien longtemps éloignées de l'emploi, dans une situation de précarité financière, sans moyen de locomotion personnel, et se voient proposer des emplois en horaires décalés et inaccessibles en transports en commun. »*
Si les femmes vivant dans les zones rurales sont en moyenne légèrement moins exposées à la pauvreté qu'ailleurs, elles constituent malgré tout un groupe précaire : 39 % des femmes vivant en zone rurale ont un travail à temps partiel, contre 18,8 % des salariés français (et 29 % des femmes en France). Elles font face aux mêmes problématiques de manque de transports en commun réguliers, de division genrée des tâches qui astreint aux « trajets en chaîne » ainsi que de forte prégnance du temps partiel, tout en y ajoutant les difficultés de garde d'enfants.
Ainsi, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes compte *« en moyenne quatre places d'accueil pour dix enfants en milieu rural contre cinq places pour dix enfants au plan national ».*
Bien que balbutiante, la réflexion autour de la « mobilité inclusive » tente de réconcilier les politiques de transports au sein des politiques de la ville et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un rapprochement pas toujours facile. Lors de la Journée sans voiture du dimanche 25 septembre, la maire de Paris, Anne Hidalgo, s'est ainsi vu reprocher de ne pas prendre en compte les besoins des personnes habitant en banlieue parisienne, pour qui l'accessibilité des transports en commun se révèle plus compliquée qu'intra-muros.

DOCUMENT 10

CONSEILLER MOBILITÉ INSERTION : UN MÉTIER D'AVENIR

Fondation FACE, 8 septembre 2015

FACE est une fondation créée en 1993, reconnue d'utilité publique en 1994 et Fondation abritante en 2013. Elle œuvre en faveur de l'engagement social et sociétal des entreprises pour lutter contre toutes les formes d'exclusion, de discriminations et de pauvreté, par une approche globale et innovante de la Responsabilité Sociale/Sociétale des Entreprises (RSE). Organisée en réseau, FACE rassemble plus de 5600 entreprises de toutes tailles et travaille en collaboration avec l'ensemble des parties prenantes concernées par sa mission d'utilité publique (institutions, associations, personnalités qualifiées, chercheurs, etc).

En France, 28 % des personnes en âge de travailler ont déjà perdu un emploi ou une formation en raison de problèmes de mobilité. À l'occasion de la Semaine européenne de la mobilité, le Laboratoire de la Mobilité inclusive attire l'attention sur l'importance du Conseiller mobilité insertion : un métier qu'il vise à intégrer dans un parcours universitaire pour le valoriser et le professionnaliser. L'enjeu : former les conseillers à mieux aider les 50 % de personnes en insertion qui ont déjà dû refuser un emploi pour des problèmes de mobilité.

Un acteur clé pour la mobilité des plus fragiles

Pour les publics les plus fragiles, les problèmes pour se déplacer constituent un frein majeur pour le maintien ou le retour à l'emploi. Le conseiller mobilité devient alors un acteur clé pour aider ces personnes à se déplacer selon leurs besoins. Donner une formation officielle et reconnue à ces acteurs leur permettra de mieux accompagner les bénéficiaires, mais aussi de rendre le métier plus attractif car intégré dans un parcours professionnel reconnu.
Une équipe pluridisciplinaire au sein du Laboratoire de la mobilité inclusive, composée d'acteurs opérationnels et d'universitaires travaille à l'élaboration d'une formation adaptée qui donnera lieu à un diplôme universitaire à compter de septembre 2016.

Pour une diversification des modes de déplacement

La semaine européenne de la mobilité invite à utiliser de nouveaux moyens de transports : transports en communs, covoiturage, autopartage, vélo, pour une mobilité plus durable. Le conseiller mobilité répond à cet enjeu de diversification des modes de déplacements auprès de ceux qui en ont le plus besoin.
Le Conseiller Mobilité Insertion s'adresse à toute personne engagée dans une démarche d'insertion ou rencontrant des difficultés pour se maintenir dans une situation sociale et professionnelle stable : les demandeurs d'emplois, les jeunes inscrits en Mission Locale ou en parcours d'insertion, les intérimaires, etc. En fonction de la situation du bénéficiaire, le conseiller propose un accompagnement personnalisé, et l'oriente vers les services mobilité adaptés – prêt ou acquisition d'un véhicule, développement de compétences pour l'accès aux transports… Le taux de succès de retour à l'emploi est proche de 50 % pour un accompagnement d'une durée de 4 mois.